Landtag von Baden-Württemberg **Drucksache 15 / 7552**

15. Wahlperiode **13. 10. 2015**

Gesetzentwurf

der Landesregierung

Gesetz zur Änderung des Landesbeamtengesetzes und anderer Vorschriften

A. Zielsetzung

Das öffentliche Dienstrecht soll weiterentwickelt werden, um insbesondere den personalwirtschaftlichen Erfordernissen der Zukunft sachgerecht entsprechen zu können und für die Beamtinnen und Beamten die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf zu verbessern.

B. Wesentlicher Inhalt

– Die freiwillige Weiterarbeit über die allgemeine Regelaltersgrenze hinaus soll bis zur Vollendung des 70. Lebensjahres ermöglicht werden.

– Die besondere Altersgrenze für den Eintritt in den Ruhestand soll für die Beamtinnen und Beamten des Einsatzdienstes der Feuerwehr auf den Rechtsstand vor der Dienstrechtsreform zurückgeführt werden.

– Die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf soll für Beamtinnen und Beamte durch die wirkungsgleiche Übertragung entsprechender Regelungen für Tarifbeschäftigte weiter verbessert werden.

– Das Laufbahnrecht soll bei Regelungen zu den Bildungsvoraussetzungen für den mittleren Dienst sowie durch Anrechnung von Zeiten in Freiwilligendiensten auf die Probezeit weiter flexibilisiert werden.

C. Alternativen

Keine. Die Beibehaltung des bisherigen Zustands ist nicht zufriedenstellend.

Eingegangen: 13. 10. 2015 / Ausgegeben: 04. 11. 2015

Drucksachen und Plenarprotokolle sind im Internet abrufbar unter: www.landtag-bw.de/Dokumente

Der Landtag druckt auf Recyclingpapier, ausgezeichnet mit dem Umweltzeichen „Der Blaue Engel“.

D. Wesentliche Ergebnisse des Nachhaltigkeitschecks

Die in dem Gesetzentwurf vorgesehenen Neuregelungen werden sich positiv auf die Zielbereiche Wohl und Zufriedenheit sowie Chancengerechtigkeit der Anlage 2 der Verwaltungsvorschrift der Landesregierung und der Ministerien zur Erarbeitung von Regelungen auswirken. Die neuen Freistellungsmöglichkeiten im Bereich der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf betreffen Einzelfälle. Eine belastbare Vorhersage der Inanspruchnahme kann daher nicht getroffen werden. Etwaige Mehrkosten wären mit den vorhandenen Ressourcen zu decken. Die Kosten, die kommunalen Dienstherrn durch die Absenkung der Sonderaltersgrenze von Beamtinnen und Beamten des Einsatzdienstes der Feuerwehr für Versorgungszahlungen entstehen, können durch niedrigere Besoldungsaufwendungen für jüngere Einsatzkräfte und den Wegfall von Zusatzurlaubsansprüchen ausgeglichen werden. Da durch die Maßnahme das Personalwesen und damit eine rein verwaltungsinterne Tätigkeit betroffen ist, scheidet eine Anwendbarkeit des Konnexitätsprinzips nach Artikel 71 Absatz 3 der Landesverfassung ohnehin aus.

Staatsministerium
Baden-Württemberg
Ministerpräsident

Stuttgart, 13. Oktober 2015

An den
Präsidenten des Landtags
von Baden-Württemberg

Sehr geehrter Herr Landtagspräsident,

als Anlage übersende ich gemäß Artikel 59 Absatz 1 der Verfassung des Landes Baden-Württemberg den von der Landesregierung beschlossenen Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Landesbeamtengesetzes und anderer Vorschriften mit Begründung und Vorblatt. Ich bitte, die Beschlussfassung des Landtags herbeizuführen. Federführend ist das Innenministerium zuständig.

Mit freundlichen Grüßen

Kretschmann
Ministerpräsident

Der Landtag wolle beschließen,

dem nachstehenden Gesetzentwurf seine Zustimmung zu erteilen:

Gesetz zur Änderung des Landesbeamtengesetzes und anderer Vorschriften

Artikel 1

Änderung des Landesbeamtengesetzes

Das Landesbeamtengesetz (LBG) vom 9. November 2010 (GBl. S. 793, 794), das zuletzt durch Artikel ... des Gesetzes vom ... (GBl. S. ..., ...) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In § 3 Absatz 5 wird die Angabe „Nr. 2 und 3“ gestrichen.

2. § 15 wird wie folgt geändert:

   a) Absatz 1 Nummer 1 wird wie folgt gefasst:

      „1. für die Laufbahnen des mittleren Dienstes mindestens der Hauptschul- oder ein mittlerer Bildungsabschluss entsprechend den fachlichen Anforderungen der jeweiligen Laufbahn;“.

   b) Absatz 2 wird wie folgt gefasst:

      „(2) In den Fällen des Absatzes 1 Nummer 2 reicht bei Erwerb der Laufbahnbefähigung nach § 16 Absatz 1 Nummer 1 zur Begründung des Beamtenverhältnisses auf Widerruf oder des öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnisses eine Hochschulzugangsberechtigung nach § 58 Absatz 2 des Landeshochschulgesetzes als Bildungsvoraussetzung aus, wenn die Laufbahnprüfung zugleich einen Hochschulabschluss nach Absatz 1 Nummer 2 vermittelt.“

   c) In Absatz 4 werden die Wörter „die Berufsausbildung und“ gestrichen.

3. In § 16 Absatz 2 Satz 2 wird die Angabe „Nr. 2“ durch die Wörter „Nummer 1 und 2“ ersetzt.

4. § 17 Absatz 3 Satz 2 Nummer 1 wird wie folgt gefasst:

   „1. die Erfüllung einer Dienstpflicht nach Artikel 12a Absatz 1 oder 2 GG, freiwilliger Wehrdienst, eine Tätigkeit als Entwicklungshelferin oder Entwicklungshelfer im Sinne des Entwicklungshelfer-Gesetzes, Bundesfreiwilligendienst nach dem Bundesfreiwilligendienstgesetz oder Jugendfreiwilligendienst nach dem Jugendfreiwilligendienstegesetz,“.

5. In § 18 Absatz 3 Satz 1 werden das Wort „Richter“ durch das Wort „Richtern“ ersetzt und das Wort „allgemeinen“ gestrichen.

6. In § 19 Absatz 3 Satz 2 werden nach dem Wort „genommen“ die Wörter „oder wurde Bundesfreiwilligendienst nach dem Bundesfreiwilligendienstgesetz oder Jugendfreiwilligendienst nach dem Jugendfreiwilligendienstegesetz geleistet“ eingefügt.

7. In § 22 Absatz 5 wird die Angabe „Nummer 2“ gestrichen.

8. § 36 wird wie folgt geändert:

   a) In Absatz 3 werden nach der Angabe „sind,“ das Wort „sowie“ eingefügt und die Wörter „sowie des Einsatzdienstes der Feuerwehr“ gestrichen.

   b) Nach Absatz 3 wird folgender Absatz 3a eingefügt:

      „(3a) Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit des Einsatzdienstes der Feuerwehr erreichen abweichend von Absatz 1 die Altersgrenze mit dem Ablauf des Monats, in dem sie das 60. Lebensjahr vollenden.“

9. § 39 wird wie folgt geändert:

   a) In Satz 1 werden vor den Wörtern „bis zu einem Jahr“ das Wort „jeweils“ eingefügt und die Angabe „68.“ durch die Angabe „70.“ ersetzt.

   b) Nach Satz 1 wird folgender Satz eingefügt:

      „Für die in § 36 Absatz 3 genannten Beamtinnen und Beamten tritt das 65. Lebensjahr und für die in § 36 Absatz 3a genannten Beamtinnen und Beamten das 63. Lebensjahr an die Stelle des 70. Lebensjahres.“

   c) Der bisherige Satz 3 wird aufgehoben.

10. In § 42 Absatz 6 wird das Wort „Beamten“ durch das Wort „Beamte“ ersetzt.

11. In § 45 Absatz 1 Satz 2 wird das Wort „sie“ durch die Wörter „die Verfügung über die Versetzung in den Ruhestand und in den einstweiligen Ruhestand“ ersetzt.

12. § 54 Absatz 3 wird wie folgt gefasst:

    „(3) Beamtinnen und Beamte des Polizeivollzugsdienstes, auch wenn sie in Planstellen des Landesamts für Verfassungsschutz eingewiesen sind, sind auf besondere Anordnung verpflichtet, in einer Gemeinschaftsunterkunft zu wohnen und an einer Gemeinschaftsverpflegung teilzunehmen. Fälle, in denen die Verpflichtungen nach Satz 1 aus persön-

lichen, insbesondere familiären Gründen eine Härte für diese Beamtinnen und Beamten bedeuten würde, sind als Ausnahmen zu berücksichtigen. Die Unterkunft wird unentgeltlich gewährt.“

13. In § 58 werden in Nummer 2 der Punkt am Ende durch das Wort „oder“ ersetzt und folgende Nummer 3 angefügt:

„3. im Zusammenhang mit dem Bezug von Leistungen des Dienstherrn falsche oder pflichtwidrig unvollständige Angaben machen.“

14. In § 69 Absatz 2 wird die Angabe „30 Prozent“ durch die Wörter „einem Viertel“ ersetzt.

15. In § 73 Absatz 1 Satz 2 werden das Wort „bleibt“ durch das Wort „bleiben“ und die Angabe „§ 76 Nr. 2“ durch die Wörter „§ 76 Nummer 2 sowie ein Urlaub nach § 74 Absatz 4 Satz 2“ ersetzt.

16. § 74 wird wie folgt gefasst:

„§ 74

Pflegezeiten

(1) Beamtinnen und Beamte dürfen ohne Genehmigung bis zu zehn Arbeitstage, davon neun Arbeitstage unter Belassung der Dienst- oder Anwärterbezüge, dem Dienst fernbleiben, wenn dies erforderlich ist, um für pflegebedürftige nahe Angehörige in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen. Das Fernbleiben vom Dienst und dessen voraussichtliche Dauer sind unverzüglich anzuzeigen. Die Voraussetzungen für das Fernbleiben sind auf Verlangen nachzuweisen.

(2) Beamtinnen und Beamten, die

1. pflegebedürftige nahe Angehörige in häuslicher Umgebung pflegen oder
2. minderjährige pflegebedürftige nahe Angehörige in häuslicher oder außerhäuslicher Umgebung betreuen,

ist auf Verlangen Urlaub ohne Dienst- oder Anwärterbezüge oder auf Antrag Teilzeitbeschäftigung mit mindestens einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit bis zur Dauer von sechs Monaten zu bewilligen; der Wechsel zwischen Pflege nach Nummer 1 und Betreuung nach Nummer 2 ist jederzeit möglich. Der beantragten Verringerung und Verteilung der Arbeitszeit ist zu entsprechen, wenn dringende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

(3) Beamtinnen und Beamten mit Dienstbezügen ist für Pflege oder Betreuung nach Absatz 2 Satz 1

Nummer 1 und 2, auch im jederzeitigen Wechsel, auf Antrag Teilzeitbeschäftigung mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit bis zur Dauer von 24 Monaten zu bewilligen. Absatz 2 Satz 2 findet Anwendung.

(4) Beamtinnen und Beamten ist zur Begleitung naher Angehöriger, wenn diese an einer Erkrankung leiden, die progredient verläuft und bereits ein weit fortgeschrittenes Stadium erreicht hat, bei der eine Heilung ausgeschlossen und eine palliativ-medizinische Behandlung notwendig ist und die eine begrenzte Lebenserwartung von Wochen oder wenigen Monaten erwarten lässt, auf Verlangen Urlaub ohne Dienst- oder Anwärterbezüge oder auf Antrag Teilzeitbeschäftigung mit mindestens einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit bis zur Dauer von drei Monaten zu bewilligen; Absatz 2 Satz 2 findet Anwendung. Urlaub unter Belassung der Dienst- oder Anwärterbezüge soll Beamtinnen und Beamten auf Antrag zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege ihres Kindes bewilligt werden, das an einer Erkrankung nach Satz 1 leidet, wenn das Kind das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist; der Urlaub kann nur von einem Elternteil beantragt werden.

(5) Urlaub und Teilzeitbeschäftigung nach Absatz 2 bis 4 Satz 1 dürfen insgesamt die Dauer von 24 Monaten je naher Angehöriger oder nahem Angehörigen nicht überschreiten; auf Antrag ist ein Wechsel zwischen Urlaub oder Teilzeitbeschäftigung nach Absatz 2 und Teilzeitbeschäftigung nach Absatz 3 zuzulassen. Urlaub und Teilzeitbeschäftigung nach Absatz 2 bis 4 Satz 1 unterbrechen einen Urlaub nach § 72 oder eine Teilzeitbeschäftigung nach § 69. § 69 Absatz 9 Satz 6 findet Anwendung.

(6) Die Absätze 1, 2, 4 und 5 gelten, soweit gesetzlich nichts anderes bestimmt ist, für Auszubildende in öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnissen entsprechend.

(7) Nahe Angehörige im Sinne dieser Vorschrift sind die nahen Angehörigen nach § 7 Absatz 3 des Pflegezeitgesetzes.

(8) Die Landesregierung regelt im Übrigen durch Rechtsverordnung die der Eigenart des öffentlichen Dienstes entsprechende Anwendung der Vorschriften über die Freistellungen nach dem Pflegezeitgesetz und dem Familienpflegezeitgesetz auf Beamtinnen und Beamte; dabei kann die Gewährung von beihilfegleichen Leistungen, von heilfürsorgegleichen Leistungen und die Erstattung von Beiträgen zur Krankenversicherung festgelegt werden.“

17. In § 81 Absatz 2 wird das Wort „Hinterbliebenen“ durch das Wort „Hinterbliebene“ ersetzt.

18. § 88 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 3 werden die Wörter „Zugang zu“ durch die Wörter „Zugriff auf“ ersetzt.

b) In Absatz 4 Satz 1 wird das Wort „Geheimhaltung“ durch die Wörter „vertraulichen Behandlung“ ersetzt.

Artikel 2

Änderung des Dienstrechtsreformgesetzes

Artikel 62 § 3 Absatz 1 des Dienstrechtsreformgesetzes (DRG) vom 9. November 2010 (GBl. S. 793, 984) wird wie folgt geändert:

1. Satz 1 wird wie folgt gefasst:

„§ 39 des Landesbeamtengesetzes und § 45 Absatz 2 Satz 3 des Landeshochschulgesetzes sind mit der Maßgabe anzuwenden, dass einem Antrag von Beamtinnen oder Beamten, die vor dem 1. Januar 1953 geboren sind, auf Hinausschiebung des Eintritts in den Ruhestand bis zu dem Ablauf des Monats, in dem das 68. Lebensjahr vollendet wird, stattzugeben ist, soweit dienstliche Interessen nicht entgegenstehen; für die in § 36 Absatz 3 des Landesbeamtengesetzes genannten und vor dem 1. Januar 1958 geborenen Beamtinnen und Beamten tritt an die Stelle des 68. Lebensjahres das 63. Lebensjahr.“

2. Nach Satz 2 wird folgender Satz eingefügt:

„Satz 1 gilt nicht für die in § 36 Absatz 3a des Landesbeamtengesetzes genannten Beamtinnen und Beamten.“

Artikel 3

Änderung des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Baden-Württemberg

Das Landesbeamtenversorgungsgesetz Baden-Württemberg (LBeamtVGBW) vom 9. November 2010 (GBl. S. 793, 911), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 21. Juli 2015 (GBl. S. 658, 660) sowie Artikel 4 und 7 des Gesetzes vom 21. Juli 2015 (GBl. S. 663, 665, 666) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In § 23 Absatz 7 Satz 1 werden die Wörter „nach §§ 69 und 74 Abs. 2 Satz 2“ durch die Wörter „der Teilzeitbeschäftigung nach §§ 69 und 74“ ersetzt.

2. In § 27 Absatz 2 Satz 4 Halbsatz 2 wird die Angabe „Abs. 3“ durch die Wörter „Absatz 3 und 3a“ ersetzt.

Artikel 4

Änderung des Landesdisziplinargesetzes

Das Landesdisziplinargesetz vom 14. Oktober 2008 (GBl. S. 343, 344), das durch Artikel 5 des Gesetzes vom 9. November 2010 (GBl. S. 793, 954) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In § 1 Absatz 1 Satz 2 werden die Wörter „dem Beamtenversorgungsgesetz“ durch die Wörter „beamtenversorgungsrechtlichen Vorschriften“ ersetzt.

2. In § 39 Absatz 3 Satz 2 werden nach dem Wort „erwiesen“ die Wörter „oder wird das Verfahren nach § 37 Absatz 2 Satz 7 eingestellt“ eingefügt.

Artikel 5

Änderung des Landesrichter- und -staatsanwaltsgesetzes

Das Landesrichter- und -staatsanwaltsgesetz in der Fassung vom 22. Mai 2000 (GBl. S. 504), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 6. Oktober 2015 (GBl. S. 842) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In § 7 Absatz 3 Satz 1 werden die Wörter „30 vom Hundert“ durch die Wörter „einem Viertel“ ersetzt.

2. § 87 wird wie folgt gefasst:

„§ 87

Dienstliche Beurteilungen, Fortbildungen und Altersgrenze

(1) Für die dienstliche Beurteilung sowie die Fortbildung der Staatsanwälte gelten die §§ 5 und 8 a entsprechend.

(2) Für das Erreichen der Altersgrenze sowie die Hinausschiebung des Eintritts in den Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze der Staatsanwälte gilt § 6 entsprechend.“

Artikel 6

Änderung der Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung

Die Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung vom 29. November 2005 (GBl. S. 716), die zuletzt durch Verordnung vom 28. Juli 2015 (GBl. S. 765) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In § 17 Absatz 2 Satz 1 wird die Angabe „Abs. 2“ gestrichen.

2. § 22 Absatz 7 wird wie folgt geändert:

   a) Satz 1 wird wie folgt gefasst:

      „Die Absätze 1 bis 6 gelten nicht für Beamtinnen und Beamte, die nach einem Schichtplan eingesetzt sind, der für den Regelfall Schichten von 24 Stunden Dauer vorsieht.“

   b) In Satz 2 werden die Wörter „drei Arbeitstage“ durch die Wörter „einen Arbeitstag“ ersetzt.

3. § 24 Absatz 4 wird wie folgt geändert:

   a) In Nummer 2 wird die Angabe „LRiG“ durch die Angabe „LRiStAG“ ersetzt.

   b) In Nummer 4 wird die Angabe „LRiG oder“ durch die Angabe „LRiStAG,“ ersetzt.

   c) Nummer 5 wird das Wort „oder“ angefügt.

   d) Nach Nummer 5 wird folgende Nummer 6 eingefügt:

      „6. eines Urlaubs ohne Bezüge nach § 74 LBG“.

4. § 29 Absatz 2 wird wie folgt geändert:

   a) In Satz 1 werden die Wörter „unter Belassung der Bezüge“ gestrichen.

   b) In Satz 2 werden das Wort „sieben“ durch das Wort „zehn“ und die Angabe „18“ durch die Angabe „25“ ersetzt.

   c) In Satz 3 werden die Angabe „14“ durch die Angabe „20“ und die Angabe „36“ durch die Angabe „50“ ersetzt.

   d) Nach Satz 3 wird folgender Satz eingefügt:

      „Für neun Zehntel der in Satz 2 und 3 genannten Tage wird der Sonderurlaub unter Belassung der Bezüge bewilligt.“

5. § 48 wird wie folgt geändert:

   a) Die Überschrift wird wie folgt gefasst:

      „§ 48

      Fernbleiben vom Dienst, Urlaub und Teilzeitbeschäftigung“.

   b) Absatz 2 wird wie folgt geändert:

      aa) In Satz 1 werden die Wörter „Bei einer Beurlaubung oder Teilzeitbeschäftigung zur Inanspruchnahme von Pflegezeit nach § 74 Abs. 2 LBG“ durch die Wörter „Bei Urlaub nach § 74 Absatz 2 LBG oder Teilzeitbeschäftigung nach § 74 Absatz 2 und 3 LBG“ ersetzt.

      bb) In Satz 3 wird die Angabe „Abs. 2“ durch die Wörter „Absatz 2 und 3“ ersetzt.

c) Nach Absatz 2 wird folgender Absatz 3 eingefügt:

„(3) Zur Inanspruchnahme von Urlaub oder Teilzeitbeschäftigung nach § 74 Absatz 4 LBG ist die Erkrankung durch ärztliches Zeugnis nachzuweisen.“

d) Der bisherige Absatz 3 wird Absatz 4 und wie folgt geändert:

aa) Satz 1 wird wie folgt gefasst:

„Der Urlaub oder die Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung nach § 74 Absatz 2 bis 4 LBG sind spätestens zwei Wochen vor Beginn schriftlich zu verlangen oder zu beantragen.“

bb) Nach Satz 1 wird folgender Satz eingefügt:

„Bei Vorliegen dringender Gründe ist ausnahmsweise eine angemessene kürzere Frist möglich.“

cc) Im neuen Satz 3 werden die Wörter „die Beurlaubung“ durch die Wörter „der Urlaub“ ersetzt.

6. In § 48 a werden die Wörter „der Pflegezeit nach § 74 Abs. 2“ durch die Wörter „eines Urlaubs unter Wegfall der Bezüge nach § 74“ und das Wort „der“ durch das Wort „den“ ersetzt.

7. § 48 b wird wie folgt gefasst:

„§ 48b

Änderung der Inanspruchnahme von Pflegezeiten

(1) Der Urlaub oder die Teilzeitbeschäftigung nach § 74 Absatz 2 LBG können bis längstens sechs Monate, eine Teilzeitbeschäftigung nach § 74 Absatz 3 LBG bis längstens 24 Monate, insgesamt jedoch nur bis zur Höchstdauer von 24 Monaten, für jede pflegebedürftige nahe Angehörige oder jeden pflegebedürftigen nahen Angehörigen in Anspruch genommen werden. Für einen kürzeren Zeitraum in Anspruch genommener Urlaub oder in Anspruch genommene Teilzeitbeschäftigung kann bis zur Höchstdauer verlängert werden. Auf die Verlängerung besteht ein Anspruch, wenn ein vorgesehener Wechsel in der pflegenden Person aus einem wichtigen Grund nicht erfolgen kann.

(2) Ist die Pflegebedürftigkeit entfallen oder ist die häusliche Pflege, die häusliche oder außerhäusliche Betreuung nach § 74 Absatz 2 und 3 LBG oder die Begleitung nach § 74 Absatz 4 LBG unmöglich oder unzumutbar geworden, endet der Urlaub oder die Teilzeitbeschäftigung nach § 74 Absatz 2 bis 4 LBG vier Wochen nach Eintritt der veränderten Umstände. Die Bewilligungsbehörde ist über die veränderten Umstände unverzüglich zu unterrichten. Die Rück-

kehr aus dem Urlaub, der Übergang zur Vollzeitbeschäftigung oder eine Änderung des Umfangs der Teilzeitbeschäftigung ist auf Antrag zuzulassen, wenn der Beamtin oder dem Beamten die Fortsetzung des Urlaubs oder der Teilzeitbeschäftigung nicht zugemutet werden kann und dienstliche Belange nicht entgegenstehen.“

8. Die Inhaltsübersicht ist entsprechend anzupassen.

Artikel 7

Änderung der Beamtenrechtszuständigkeitsverordnung

§ 1 der Beamtenrechtszuständigkeitsverordnung vom 8. Mai 1996 (GBl. S. 402), die zuletzt durch Artikel 3 des Gesetzes vom 25. November 2014 (GBl. S. 581, 582) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Die Absatzbezeichnung „(1)“ wird gestrichen.

2. In Nummer 1 wird nach dem Wort „Landesbesoldungsgesetzes“ das Wort „Baden-Württemberg“ eingefügt.

Artikel 8

Änderung der Verordnung des Kultusministeriums zur Übertragung von Zuständigkeiten nach dem Landesbeamtengesetz, nach dem Landesreisekostengesetz, der Landestrennungsgeldverordnung und dem Landesdisziplinargesetz im Kultusressort

In § 1 Absatz 4 Nummer 5 der Verordnung des Kultusministeriums zur Übertragung von Zuständigkeiten nach dem Landesbeamtengesetz, nach dem Landesreisekostengesetz, der Landestrennungsgeldverordnung und dem Landesdisziplinargesetz im Kultusressort vom 5. Juni 2014 (GBl. S. 329) wird nach der Angabe „2“ die Angabe „bis 4“ eingefügt.

Artikel 9

Übergangsvorschriften

§ 1

Beamtinnen und Beamte des Einsatzdienstes der Feuerwehr, die vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes mit dem Erreichen der Altersgrenze nach § 36 Absatz 3 LBG in Verbindung mit Artikel 62 § 3 Absatz 4 DRG in den Ruhestand getreten sind, erhalten von ihrem früheren Dienstherrn von Amts wegen für die über den Ablauf des Monats, in dem sie das 60. Lebensjahr vollendet hat-

ten, hinaus zurückgelegte Dienstzeit nach Maßgaben der folgenden Sätze einen nicht ruhegehaltfähigen Zuschlag zu ihrer Besoldung. Der rückwirkend zu zahlende Zuschlag beträgt 10 Prozent der zuletzt gezahlten Summe aus den Dienstbezügen nach § 1 Absatz 2 Nummer 1 und 3 des Landesbesoldungsgesetzes Baden-Württemberg, den Amtszulagen sowie der Strukturzulage. Voraussetzung für den Zuschlag ist, dass die Beamtin oder der Beamte den Höchstruhegehaltssatz (§ 27 Absatz 1 LBeamtVGBW) erreicht hat. Erreichte die Beamtin oder der Beamte den Höchstruhegehaltssatz erst nach dem Monat, in dem das 60. Lebensjahr vollendet wurde, wird der Zuschlag ab Beginn des folgenden Kalendermonats gezahlt. Der Zuschlag wird nicht gewährt, soweit während der Dienstzeit über die Vollendung des 60. Lebensjahres hinaus aufgrund einer Teilzeitbeschäftigung mit ungleichmäßig verteilter Arbeitszeit eine Freistellung erfolgte oder aus dem früheren Beamtenverhältnis zugleich Versorgungsbezüge wegen Alters bezogen wurden.

§ 2

Für Anordnungen nach § 54 Absatz 3 LBG, welche die Hochschule für Polizei Baden-Württemberg nach dem 31. Dezember 2013 gegenüber Beamtinnen und Beamten des Polizeivollzugsdienstes in Ausbildung erlassen hat, gilt § 54 Absatz 3 LBG in der Fassung des Artikels 1 Nummer 12 dieses Gesetzes.

§ 3

Für die Hinausschiebung der Altersgrenze über die Vollendung des 68. Lebensjahres hinaus findet § 39 Satz 3 LBG in den ersten sechs Monaten nach dem Inkrafttreten dieses Gesetzes keine Anwendung; der Antrag soll frühzeitig gestellt werden. § 45 Absatz 2 Satz 4 des Landeshochschulgesetzes bleibt unberührt. Für die in § 36 Absatz 3 LBG genannten Beamtinnen und Beamten gilt Satz 1 für die Hinausschiebung über die Vollendung des 63. Lebensjahres hinaus entsprechend.

Artikel 10

Inkrafttreten

Artikel 6 Nummer 2 dieses Gesetzes tritt am 1. Januar 2016 in Kraft. Im Übrigen tritt dieses Gesetz am Tag nach seiner Verkündung in Kraft.

Begründung

A. Allgemeiner Teil

1. Zielsetzung

Das öffentliche Dienstrecht soll weiterentwickelt und modernisiert werden, um so insbesondere den personalwirtschaftlichen Erfordernissen der Zukunft sachgerecht entsprechen zu können. Hierzu sollen vor allem die Möglichkeit der freiwilligen Weiterarbeit über die Altersgrenze hinaus bis zur Vollendung des 70. Lebensjahres ausgedehnt, für die Beamtinnen und Beamten des Einsatzdienstes der Feuerwehr deren besondere Altersgrenze für den Eintritt in den Ruhestand kraft Gesetzes auf die Vollendung des 60. Lebensjahres festgelegt und das Laufbahnrecht weiter flexibilisiert werden. Des Weiteren sollen Regelungen für Tarifbeschäftigte zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf wirkungsgleich auf die Beamtinnen und Beamten übertragen werden.

2. Wesentlicher Inhalt

In den folgenden zentralen Punkten soll das öffentliche Dienstrecht zeitgemäß weiterentwickelt und modernisiert werden:

2.1 Erweiterung der Möglichkeit der freiwilligen Weiterarbeit

Im Rahmen der „Offensive für freiwillige Weiterarbeit“ wurde mit dem Dienstrechtsreformgesetz (DRG) ein Anspruch von Beamtinnen und Beamten auf Hinausschiebung des Eintritts in den Ruhestand bis zur Vollendung des 68. Lebensjahres, von Beamtinnen und Beamten im Anwendungsbereich des § 36 Absatz 3 des Landesbeamtengesetzes (LBG) bis zur Vollendung des 63. Lebensjahres geschaffen, soweit dienstliche Interessen nicht entgegenstehen (vgl. § 39 LBG in Verbindung mit der Übergangsvorschrift in Artikel 62 § 3 Absatz 1 DRG in der bisher geltenden Fassung). In Fortführung der durch das Dienstrechtsreformgesetz angelegten Möglichkeiten soll Beamtinnen und Beamten die Hinausschiebung des Eintritts in den Ruhestand nunmehr grundsätzlich bis zur Vollendung des 70. Lebensjahres ermöglicht werden, wenn die Hinausschiebung im dienstlichen Interesse liegt. Für Beamtinnen und Beamte des Polizeivollzugsdienstes sowie des Vollzugsdienstes und des Werkdienstes im Justizvollzug soll an die Stelle der Vollendung des 70. Lebensjahres die Vollendung des 65. Lebensjahres treten und für Beamtinnen und Beamte des Einsatzdienstes der Feuerwehr die Vollendung des 63. Lebensjahres (vgl. Nummer 2.2).

Die Hinausschiebung soll dabei jeweils bis zu einem Jahr beantragt werden können und soll künftig stets im dienstlichen Interesse liegen müssen. Hierdurch soll im Hinblick auf den demografischen Wandel sichergestellt werden, dass das zur Aufgabenerledigung erforderliche Personal auch künftig zur Verfügung gestellt werden kann, unter dem Vorbehalt des Vorliegens eines dienstlichen Interesses an der Hinausschiebung. Die Übergangsregelung in Artikel 62 § 3 Absatz 1 DRG, welche bis zum Ablauf des Jahres 2028 erleichterte Voraussetzungen für die freiwillige Weiterarbeit vorsieht, soll entsprechend angepasst werden und nur noch für zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gesetzes ruhestandsnahe Jahrgänge Anwendung finden.

Für Richterinnen und Richter soll es mit Blick auf deren verfassungsrechtlich garantierte richterliche Unabhängigkeit dabei bleiben, dass der Eintritt in den Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze auf Antrag bis zum Ablauf des Monats, in dem die Richterin oder der Richter das 68. Lebensjahr vollendet, hinausgeschoben wird. Über § 87 des Landesrichter- und -staatsanwaltsgesetzes (LRiStAG) gilt

dies auch für Staatsanwältinnen und Staatsanwälte. Auch bei Beamtinnen und Beamten, die Richterinnen und Richtern gleichgestellt sind, soll es dabei bleiben, dass der Eintritt in den Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze auf Antrag bis zum Ablauf des Monats, in dem diese das 68. Lebensjahr vollenden, hinausgeschoben wird.

2.2 Rückführung der Sonderaltersgrenze für Beamtinnen und Beamte im Einsatzdienst der Feuerwehr auf Vollendung des 60. Lebensjahres

Für die Beamtinnen und Beamten in bestimmten Vollzugsdiensten, darunter des Einsatzdienstes der Feuerwehr, wurde mit dem Dienstrechtsreformgesetz die Altersgrenze für den Eintritt in den Ruhestand auf den Ablauf des Monats festgelegt, in dem diese Beamtinnen und Beamten das 62. Lebensjahr vollenden. Die Erfüllung der versorgungsrechtlichen Wartezeit vorausgesetzt, treten sie sodann kraft Gesetzes in den Ruhestand (§§ 25, 32 des Beamtenstatusgesetzes – BeamtStG – in Verbindung mit § 36 Absatz 3 LBG und § 18 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Baden-Württemberg – LBeamtVGBW). Bis zum Inkrafttreten der Dienstrechtsreform lag die Altersgrenze bei der Vollendung des 60. Lebensjahres.

Aufgrund der Übergangsregelung in Artikel 62 § 3 Absatz 4 DRG wird seit dem 1. Januar 2011 die Altersgrenze bis zum Jahr 2029 stufenweise von 60 auf 62 Jahre angehoben. Beispielsweise im Jahr 2015 treten daher Beamtinnen und Beamte des Geburtsjahrganges 1955 in den Ruhestand, die vier Monate über die Vollendung ihres 60. Lebensjahres hinaus Dienst geleistet haben müssen.

Verfassungsrechtlich, insbesondere unter Beachtung der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums, ist die Festlegung der Altersgrenze für den Eintritt in den Ruhestand auf ein bestimmtes Lebensalter nicht geboten. Die Altersgrenze ist ihrem Wesen nach grundsätzlich die generalisierende Vermutung für das Fehlen des für die Dienstverrichtung erforderlichen Leistungsvermögens. Die Altersgrenze trägt der Erfahrung Rechnung, dass bei Erreichen eines bestimmten Lebensalters Leistungskraft und Leistungsfähigkeit im Allgemeinen nachlassen und dem gesundheitlichen Anforderungsprofil des Dienstes nicht mehr genügt werden kann, wobei nicht für alle Dienstbereiche von demselben Anforderungsprofil ausgegangen werden muss. Der Gesetzgeber besitzt bei der Festlegung der Altersgrenze unter Rücksichtnahme insbesondere auch auf die geschuldete Fürsorge Gestaltungsfreiheit.

Im Rahmen des Dienstrechtsreformgesetzes hat der Gesetzgeber von dem ihm zustehenden Gestaltungsspielraum dergestalt Gebrauch gemacht, dass er die Altersgrenzen für den Eintritt in den Ruhestand für alle Beamtinnen und Beamten generell um zwei Jahre angehoben hat. Das Beamtenrecht folgte insoweit wirkungsgleich der vorangegangenen Anhebung des Renteneintrittsalters in der gesetzlichen Rentenversicherung um zwei Jahre. Bei der seinerzeitigen Entscheidung hat der Gesetzgeber die ihm zustehende Einschätzungsprärogative in der Weise genutzt, dass er der Gleichbehandlung aller Beamtengruppen einen Vorrang eingeräumt hat. Er hat sich deshalb dafür entschieden, auch die Anhebung der besonderen Altersgrenzen für die Vollzugsdienste um zwei Jahre, in demselben Zeitraum über 18 Jahre hinweg und mit denselben nach Monaten bemessenen Stufen vorzunehmen.

Die retrospektive Überprüfung der durch das Dienstrechtsreformgesetz erfolgten Festlegung der besonderen Altersgrenzen für die Vollzugsdienste hat ergeben, dass unter stärkerer Berücksichtigung der besonderen Anforderungen durch Einsatz- und Sonderbelastungen die Altersgrenze für den Eintritt in den Ruhestand der Beamtinnen und Beamten des Einsatzdienstes der Feuerwehr neu geregelt werden soll. Es soll wegen der nachstehend dargelegten Ausnahmesituationen der Rechtszustand in dem Regelungsumfang wieder hergestellt werden, der bis zum Inkrafttreten des Dienstrechtsreformgesetzes für diese Beamtinnen und Beamten gegolten hat. Dies entspricht auch den vergleichbaren Altersgrenzen in den meis-

ten Bundesländern für die Feuerwehr generell oder für die meisten Feuerwehrleute im langjährigen Einsatzdienst beziehungsweise in der Laufbahn des mittleren feuerwehrtechnischen Dienstes.

Besondere Belastungssituationen für Beamtinnen und Beamten des Einsatzdienstes der Feuerwehr ergeben sich daraus, dass sie jederzeit zur Hilfeleistung und zum Schutz vor drohenden Gefahren für Einzelne und das Gemeinwesen sowie zur Rettung von Menschen aus lebensbedrohlichen Lagen einsatzbereit sein müssen. Im Einsatzdienst der Feuerwehr kommt es daher mehr als in anderen Dienstbereichen auf eine ausgesprochen gute körperliche und psychische Verfassung der Beamtinnen und Beamten an, die ohne nennenswerte Einschränkungen bis zum Erreichen der Altersgrenze gegeben sein muss. Bei Beamtinnen und Beamten des Einsatzdienstes der Feuerwehr werden daher besondere gesundheitliche Anforderungen an deren Dienstfähigkeit gestellt (vgl. § 43 Absatz 2).

Bei den Beamtinnen und Beamten des Einsatzdienstes der Feuerwehr können im Einsatz vor Ort extreme Belastungen auftreten oder zusammenwirken. Diese ergeben sich im Wesentlichen aus der ständigen Alarmbereitschaft in dem Bewusstsein, zu jeder Tages- und Nachtzeit sowie bei jedem Wetter ohne Zögern sofort voll einsatzbereit sein zu müssen, dem (Wechsel-)Schichtdienst rund um die Uhr, ohne Unterbrechungen an Wochenenden oder an Feiertagen, zum Teil in 24-Stunden-Schichten, den Einsätzen unter höchstem Zeitdruck und in extremen Stresssituationen, die sich je nach Einsatzlage über längere Zeit erstrecken können, den hohen körperlichen Anforderungen, insbesondere unter Atemschutz und in Vollschutzkleidung, den gesundheitlichen Belastungen und Gesundheitsgefährdungen durch Hitze, Rauch und andere Schadstoffe, zum Teil während des Einsatzes noch unbekannter Art, der Konfrontation mit schwerstverletzten Brand- und Unfallopfern und dem Tod, den Risiken für das eigene Leben und das Leben der anderen Einsatzkräfte, dem hohen Maß an Verantwortung für Leben, Unversehrtheit und existenzielle Sachwerte der Bevölkerung.

Die berufliche Qualifizierung, Übungen und Vorbereitung auf viele denkbare Einsatzlagen befähigen die Beamtinnen und Beamten des Einsatzdienstes der Feuerwehr zwar generell, mit solchen Belastungen umzugehen. Dabei darf jedoch nicht außer Acht gelassen werden, dass sie bis zum Eintritt in den Ruhestand diesen Beanspruchungen permanent ausgesetzt sind, ohne dass dabei auf das altersbedingt abnehmende Leistungsvermögen nennenswert Rücksicht genommen werden könnte. Auch für die Beamtinnen und Beamten des Einsatzdienstes der Feuerwehr wird es gleichwohl mit zunehmendem Alter immer schwerer, den Erwartungen zu entsprechen. Nicht voll einsatzfähige Feuerwehrleute können dabei zu einem unwägbaren Risiko im Einsatz sowohl für die zu rettenden Menschen, Tiere und Güter als auch für die anderen Einsatz- oder Hilfskräfte werden. Dies gilt insbesondere bei nicht selten auftretenden Spitzenbelastungen. Hinzu kommt, dass die Nachwirkungen schwieriger Einsätze trotz in einem langen Berufsleben erworbener persönlicher Erfahrungen im Umgang mit belastenden Situationen zunehmend schlechter verarbeitet werden können.

Langjährige Beobachtungen und Erkenntnisse aus der Praxis zeigen, dass vielfach bereits ab dem 50. Lebensjahr die Einsatztauglichkeit herabgesetzt sein kann. Die besonderen Belastungen sind arbeitsmedizinisch anerkannt. Schon das Lebensalter bildet oftmals ein Hemmnis, die arbeitsmedizinischen Voraussetzungen für den Einsatz unter Atemschutz zu erfüllen. Darauf weist der Umstand hin, dass die entsprechende arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung (sogenannte G26[1]) ab dem 50. Lebensjahr nicht mehr im dreijährigen Rhythmus, sondern jährlich absol-

[1] Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) vom 18. Dezember 2008 (BGBl. I S. 2768), zuletzt geändert durch Verordnung vom 23. Oktober 2013 (BGBl. I S. 3882): Der Untersuchungsumfang und die Beurteilung richten sich nach der Art der Atemschutzgeräte und der Belastung beim Einsatz. Untersuchungskriterien sind Leistungsfähigkeit bzw. Belastbarkeit von Herz, Kreislauf und Atmung, Nervensystem, Psyche, Einnahme von Medikamenten, Ausschluss von Suchterkrankungen, Seh- und Hörvermögen, Blutwerte, Röntgen etc.

viert werden muss. Die nicht bestandene G26-Vorsorgeuntersuchung war häufig für die vollständige Feuerwehrdienstunfähigkeit ursächlich, soweit eine dauerhafte Atemschutzuntauglichkeit diagnostiziert werden musste. Abgesehen von der im Feuerwehrdienst erhöhten jederzeitigen Unfallgefahr und Unfallhäufigkeit mit dauerhaften Schädigungsfolgen führen bei Feuerwehrleuten typischerweise körperliche Erkrankungen (Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Muskel-Skelett-Erkrankungen und allgemeine innere Erkrankungen) oft zu Dienstunfähigkeit, wohingegen die psychischen Erkrankungen weniger bedeutsam hervortreten.

Grundsätzlich anzuerkennen ist auch das begründete persönliche Interesse der Beamtinnen und Beamten im Einsatzdienst der Feuerwehr, trotz aller gesundheitlichen Belastungen bis zum Erreichen der Altersgrenze im Einsatzdienst verbleiben zu können. Die Ausgliederung aus dem Einsatzdienst vor dem Ende der Dienstzeit, vorausgesetzt entsprechende Anschlussverwendungen stünden überhaupt zur Verfügung, hätte nicht nur einen spürbaren Einkommensverlust zur Folge (Wegfall der Feuerwehrzulage und Erschwerniszulagen, gegebenenfalls auch Wegfall der freien Heilfürsorge), auch die gesetzliche Altersgrenze würde erst später, nämlich mit der Vollendung des 67. Lebensjahres erreicht. Ein Wechsel ist für die Feuerwehrleute zum Ende ihres Berufslebens hin im Hinblick auf die Ausrichtung ihrer Lebensplanung nicht zumutbar, zumal sich von den in Betracht kommenden Beamtinnen und Beamten rund 86 Prozent im mittleren Dienst (gehobener Dienst 12 Prozent, höherer Dienst 2 Prozent) befinden und daraus in den Ruhestand treten. Sie haben in der Regel eine verhältnismäßig lange Lebensarbeitszeit zurückgelegt und erreichen allein ein dem mittleren Dienst entsprechendes Versorgungsniveau. Dabei haben sie finanzielle Abstriche hinzunehmen, weil Feuerwehr- und Erschwerniszulagen, die sich nicht im Ruhegehalt niederschlagen, vollständig entfallen sowie die gegebenenfalls bestehende freie Heilfürsorge im Ruhestand durch einen Beihilfeanspruch ersetzt wird, der durch eine privat finanzierte anteilige Krankenversicherung zu ergänzen ist. Weitere Abstriche würden deshalb außer Verhältnis zu der Lebensleistung dieser Beamtinnen und Beamten für das Gemeinwesen stehen.

Auch die Möglichkeiten „rückwärtiger“ Verwendungen oder Versetzungen in den Innendienst (Lage- und Dokumentationsdienst, Aus- und Fortbildung u. ä.) sind im Feuerwehrdienst selbst oder in anderen technisch oder handwerklich ausgerichteten Verwaltungsdiensten im Allgemeinen sehr eingeschränkt vorhanden oder scheiden aufgrund der für die Berufsausübung in der Feuerwehr geforderten speziellen technischen, handwerklichen oder naturwissenschaftlichen Befähigung der Beamtinnen und Beamten des Einsatzdienstes der Feuerwehr weitgehend aus. Im allgemeinen Verwaltungsdienst sind sie schon aufgrund ihrer Vor- und Ausbildung selten vollwertig entsprechend den jeweiligen Laufbahnanforderungen einsetzbar. Dabei ist auch zu berücksichtigen, dass das Verwendungsspektrum bei den wenigen in Frage kommenden Städten mit Berufsfeuerwehrkräften aufgrund der Größe der Verwaltungen und den Vorgaben, am besten geeignetes Personal zur Aufgabenerfüllung einzusetzen, begrenzt ist. Prinzipiell geeignete Dienstposten werden häufig für Feuerwehrleute vorgehalten oder sind bereits mit ihnen besetzt, die aus verschiedenen Gründen vorübergehend nicht an Einsätzen vor Ort teilnehmen können, zum Beispiel bis zur Wiederherstellung vorübergehend fehlender Atemschutztauglichkeit oder nach Unfällen und Erkrankungen.

Dies alles betrachtend ist die regelmäßige Zurruhesetzung mit Vollendung des 60. Lebensjahres für die Beamtinnen und Beamten des Einsatzdienstes der Feuerwehr eine dem spezifischen Berufsbild entsprechende angemessene Altersgrenze, die durch folgende Regelungen berücksichtigt werden soll:

– Die Beamtinnen und Beamten des Einsatzdienstes der Feuerwehr sollen mit dem Ablauf des Monats kraft Gesetzes in den Ruhestand treten, in dem sie das 60. Lebensjahr vollenden. Dies soll in einem weiteren Absatz von § 36 spezialgesetzlich geregelt werden; die Bestimmung orientiert sich im Regelungsumfang an §§ 146, 150 Absatz 1 des Landesbeamtengesetzes in der bis zum 31. Dezember 2010 geltenden Fassung.

Von der Neufestlegung der besonderen Altersgrenze sollen wie bisher nur die Beamtinnen und Beamten erfasst werden, die im Einsatzdienst der Feuerwehr stehen. Welcher Dienst als Einsatzdienst gilt, ist im Wege der Auslegung aufgrund der örtlichen Gegebenheiten zu ermitteln. Diese Beamtinnen und Beamte erhalten für den Einsatzdienst auch eine besondere Stellenzulage (Feuerwehrzulage nach § 49 des Landesbesoldungsgesetzes Baden-Württemberg – LBesGBW), die insbesondere den mit dem Nachtdienst verbundenen Aufwand abgilt. Wie auch schon vor der Dienstrechtsreform sollen damit die technischen Beamtinnen und Beamten der Landesfeuerwehrschule sowie die sonstigen Beamtinnen und Beamten des feuerwehrtechnischen Dienstes, die außerhalb des Einsatzdienstes tätig sind, nicht einbezogen sein. Für sie bestehen nicht die besonderen Einsatz- und Sonderbelastungen, die einen früheren Eintritt in den Ruhestand als Ausnahme von der Regelaltersgrenze begründen könnten.

– Es soll Beamtinnen und Beamten des Einsatzdienstes der Feuerwehr ermöglicht werden, jeweils bis zu einem Jahr, längstens bis zum Ablauf des Monats, in dem sie das 63. Lebensjahr vollenden, freiwillig im Dienst zu bleiben, wenn die Hinausschiebung der Altersgrenze für den Eintritt in den Ruhestand im dienstlichen Interesse liegt, zum Beispiel zur Behebung eines Nachwuchskräftemangels. Die Verlängerungsmöglichkeit soll demnach derjenigen entsprechen, die nach diesem Gesetzentwurf grundsätzlich, abgesehen von Übergangsfällen, auch für Beamtinnen und Beamte in anderen Bereichen gelten soll (vgl. Nummer 2.1). Auch diese sollen die Möglichkeit haben, längstens drei Jahre über die Altersgrenze hinaus freiwillig weiterarbeiten zu können. Lediglich hinsichtlich des Lebensalters, bis zu dem die freiwillige Weiterarbeit erfolgen soll, werden die Beamtinnen und Beamten des Einsatzdienstes der Feuerwehr anders gestellt als etwa Beamtinnen und Beamte in anderen Vollzugsdiensten. Dies ist jedoch durch die beschriebene besondere Belastungssituation im Einsatzdienst und der daraus folgenden niedrigeren Pensionsaltersgrenze sachlich begründet und auch unter Gleichbehandlungsgesichtspunkten gerechtfertigt.

– Müssen Beamtinnen und Beamte des Einsatzdienstes der Feuerwehr vor Erreichen des 60. Lebensjahres wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt werden, wird der Versorgungsabschlag von 3,6 Prozent des Ruhegehalts pro Jahr der Ruhestandsversetzung vor Erreichen der besonderen Altersgrenze auf höchstens 10,8 Prozent des Ruhegehalts begrenzt (§ 27 Absatz 2 Satz 2 LBeamtVGBW) und zudem lediglich bis zum Erreichen des 60. Lebensjahres (§ 27 Absatz 2 Satz 4 Halbsatz 2 LBeamtVGBW) berechnet. Zugleich wird die Zeit zwischen der tatsächlichen Versetzung in den Ruhestand und dem 60. Lebensjahr zu zwei Dritteln als sogenannte Zurechnungszeit versorgungswirksam berücksichtigt (§ 26 LBeamtVGBW). Diese Schutzregelungen, die ein amtsangemessenes Ruhegehalt sicherstellen, sollen unverändert gelten. Insbesondere soll das Alter, bis zu dem der Versorgungsabschlag höchstens berechnet wird, weiterhin mit der besonderen Altersgrenze für den Eintritt in den Ruhestand bei Vollendung des 60. Lebensjahres zusammenfallen, wie dies auch bis zum Inkrafttreten des Dienstrechtsreformgesetzes der Fall war.

– Der Anspruch auf Zusatzurlaub für die Beamtinnen und Beamten des Einsatzdienstes der Feuerwehr soll auf den Regelungsumfang, wie er vor dem Inkrafttreten des Dienstrechtsreformgesetzes bestand, zurückgeführt werden, wodurch sich der Anspruch in jeder Form des Schichtdienstes um jeweils zwei Arbeitstage verringert.

– Frühere Beamtinnen und Beamte aus dem Einsatzdienst der Feuerwehr, die seit dem Inkrafttreten des Dienstrechtsreformgesetzes mit Erreichen der Altersgrenze nach der Vollendung des 60. Lebensjahres in den Ruhestand getreten sind, soll die tatsächlich erbrachte längere Lebensarbeitszeit entsprechend den Regelungen für die freiwillige Hinausschiebung des Eintritts in den Ruhestand

vergütet werden, soweit sie sich nicht in einem höheren Ruhegehalt niedergeschlagen hat. In den Jahren 2012 und 2013 sind nach Angaben der betroffenen Städte 45 Beamtinnen und Beamte mit Erreichen der um einen Monat (28 Beamtinnen und Beamte) oder um zwei (17 Beamtinnen und Beamte) Monate erhöhten Altersgrenze in den Ruhestand getreten; hinzu rechnen noch die Beamtinnen und Beamten, die im Jahr 2014 mit der um drei Monate erhöhten Altersgrenze bzw. im Jahr 2015 mit der um vier Monate erhöhten Altersgrenze in den Ruhestand getreten sind bzw. noch treten werden. Sie wären daher im Nachhinein anders behandelt als Beamtinnen und Beamte, die vor dem Inkrafttreten des Dienstrechtsreformgesetzes in den Ruhestand getreten sind, oder Beamtinnen und Beamte, die nach dem Inkrafttreten dieses Gesetzes in den Ruhestand treten werden. Es besteht zwar keine rechtliche, insbesondere verfassungsrechtliche Verpflichtung, diesen Zurruhesetzungsjahrgängen einen Ausgleich zuzubilligen. Es ist aber auch nicht unangemessen, diesen Beamtinnen und Beamten die längere Lebensarbeitszeit der wenigen vergangenen Jahre, in der die Anhebung der Altersgrenze wirkt, zumindest finanziell so auszugleichen, als hätten sie diese freiwillig erbracht. Für Beamtinnen und Beamte, die über die Altersgrenze hinaus auf Antrag weiterarbeiten, wird besoldungsrechtlich ein nicht ruhegehaltfähiger Zuschlag nach § 73 LBesGBW gewährt, der zehn Prozent der Dienstbezüge beträgt. Voraussetzung für die Zahlung des Zuschlags ist, dass die Beamtin oder der Beamte den Höchstruhegehaltssatz nach § 27 Absatz 1 LBeamtVGBW erreicht hat, das heißt, dass sich die längere Lebensarbeitszeit demnach nicht ohnehin schon in einem höheren Ruhegehalt niederschlägt. Unter den gleichen Voraussetzungen soll der entsprechende Ausgleich für die in der Vergangenheit betroffenen Beamtinnen und Beamten des Einsatzdienstes der Feuerwehr erfolgen.

2.3 Weitere Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf soll weiter verbessert werden. Hierfür soll das am 1. Januar 2015 in Kraft getretene Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf vom 23. Dezember 2014 (BGBl. I S. 2462) mit Neuregelungen des Pflegezeitgesetzes (PflegeZG) und Familienpflegezeitgesetzes (FPfZG) wirkungsgleich und systemkonform in das Dienstrecht übertragen werden. Nachdem im Rahmen der Dienstrechtsreform bereits das Pflegezeitgesetz für Beamtinnen und Beamte umgesetzt worden war, soll nun folgerichtig eine zeitnahe und wirkungsgleiche Übertragung der Neuregelungen den hohen Stellenwert der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für das Land unterstreichen.

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels soll die Attraktivität der öffentlichen Verwaltung für Bewerberinnen und Bewerber, die möglicherweise in späteren Jahren durch Familienpflichten zusätzlich belastet werden, erhalten bleiben. Die Rahmenbedingungen für pflegende Angehörige sollen in Anbetracht des zu erwartenden Anstiegs der Anzahl pflegebedürftiger Menschen, der im Bereich der Beamtenschaft nicht anders als in der Gesamtbevölkerung verlaufen wird, weiter verbessert und somit der Vorrang der häuslichen Pflege gestärkt werden. Beamtinnen und Beamte sollen bei der Pflege und Betreuung von nahen Angehörigen grundsätzlich so gestellt werden, wie dies für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, also auch die Tarifbeschäftigten des Landes und der Kommunen, durch das Pflegezeitgesetz und das Familienpflegezeitgesetz bereits geschehen ist. In diesem Zusammenhang soll vorgesehen werden, für Beamtinnen und Beamte anstelle einer Darlehensgewährung eine finanzielle Förderung von Pflegezeiten in Form von Gehaltsvorschüssen zu ermöglichen. Das Ministerium für Finanzen und Wirtschaft wird dazu eine Rechtsverordnung erarbeiten.

Außerdem soll für die Möglichkeit von unterhälftiger Teilzeitbeschäftigung eine einheitliche Quote von einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit vorgesehen werden. Dies soll unter anderem dazu führen, dass außerhalb von Elternzeit aus

familiären Gründen beurlaubte Beamtinnen und Beamte, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen, oder durch Pflege beanspruchte Beamtinnen und Beamte ebenfalls mit einem Viertel anstelle von 30 Prozent der Arbeitszeit von Vollbeschäftigten arbeiten können. Dies soll zugleich der Verwaltungsvereinfachung und der Erleichterung der Personalwirtschaft dienen, weil einheitliche Quoten zugrunde gelegt werden können.

2.4 Weitere Flexibilisierung des Laufbahnrechts

Die Bildungsvoraussetzungen für den mittleren Dienst sollen als Ergebnis einer retrospektiven Gesetzesfolgenbetrachtung harmonisiert und die Regelung vereinfacht werden. Außerdem sollen Erfahrungszeiten im Bundesfreiwilligendienst oder in Jugendfreiwilligendiensten (Freiwilliges Ökologisches oder Freiwilliges Soziales Jahr) auf die laufbahnrechtliche Probezeit angerechnet werden können.

2.5 Ergänzung disziplinarrechtlicher Regelungen

Die Ergebnisse der Evaluation des Disziplinarrechts sollen umgesetzt werden. Hierfür soll zum einen – insbesondere auf Anregung des Rechnungshofs Baden-Württemberg – eine Erweiterung der Tatbestände von Dienstvergehen von Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamten im Landesbeamtengesetz erfolgen, um so beispielsweise einen vorsätzlichen Beihilfebetrug einer Ruhestandsbeamtin oder eines Ruhestandsbeamten disziplinarrechtlich verfolgen zu können. Zum anderen soll im Landesdisziplinargesetz (LDG) eine Klarstellung zur Kostentragung bei einer Einstellung des Disziplinarverfahrens gegen Auflagen erfolgen.

2.6 Verwaltungsvereinfachung und redaktioneller Änderungsbedarf

Für den Polizeivollzugsdienst soll hinsichtlich der Anordnung zum Wohnen in einer Gemeinschaftsunterkunft und zur Teilnahme an einer Gemeinschaftsverpflegung mit Blick auf die durch die Polizeistrukturreform zum 1. Januar 2014 eingetretenen Aufbauveränderungen eine Verwaltungsvereinfachung vorgesehen werden.

Schließlich soll stellenweise in Gesetzen oder Rechtsverordnungen festgestellter redaktioneller Änderungsbedarf vollzogen werden.

3. Alternativen

Beibehaltung des bisherigen rechtlichen Zustands. Insbesondere die Vorteile durch die Inanspruchnahme des angebotenen Erfahrungs- und Sachverstands durch freiwilliges Verbleiben im Dienst und die erhöhte Attraktivität für Bewerberinnen und Bewerber durch verbesserte Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf blieben ungenutzt. Hinsichtlich der stufenweisen Anhebung der Altersgrenze von Beamtinnen und Beamten des Einsatzdienstes der Feuerwehr auf die Vollendung des 62. Lebensjahres bis zum Jahr 2029 müssten die außergewöhnlichen körperlichen und psychischen Belastungen dieser Feuerwehrkräfte, die an allen Tagen des Jahres rund um die Uhr zum Einsatz herangezogen werden, mit entsprechenden Belastungen der Einsatzsituation der Feuerwehren hingenommen werden.

4. Nachhaltigkeitscheck

Die Veränderung der besonderen Altersgrenze für den Eintritt in den Ruhestand kraft Gesetzes für Beamtinnen und Beamte des Einsatzdienstes der Feuerwehr bringt nachhaltige Veränderungen für die öffentliche Sicherheit in der Bekämpfung von Bränden und öffentlichen Notständen sowie zur Rettung von Menschen

und Tieren aus lebensbedrohlichen Lagen. Es wird durch die Absenkung des Lebensalters für den Eintritt in den Ruhestand erreicht, dass im Einsatzfall jüngere und damit leistungsfähigere Einsatzkräfte herangezogen werden können. Dies hat im Ernstfall schützende Auswirkungen auf Leben, Gesundheit und hohe Sachwerte der Bevölkerung. Andererseits dient die Änderung dem Gesundheitsschutz und der Gesundheitsvorsorge für die einsatzleistenden Beamtinnen und Beamten, die vor altersbedingter Leistungsüberforderung mit gesundheitlichen Schädigungen, welche das Gesundheitssystem belasten, bewahrt werden können. Die dafür aufzuwendenden verhältnismäßig geringen Haushaltsmittel stehen in keinem Verhältnis zu den materiellen Schäden, die schon in Einzelfällen vermieden werden können. Außerdem wird die Attraktivität des Feuerwehrberufs erhalten und für Nachwuchskräfte für erstrebenswert gehalten.

Die vorgesehene Übertragung der Neuregelungen des Pflegezeitgesetzes und des Familienpflegezeitgesetzes dient der nachhaltigen Entwicklung im Land und stärkt die Zukunftsfähigkeit der öffentlichen Haushalte, da sie Beamtinnen und Beamten des Landes und der anderen Dienstherrn, insbesondere der Kommunen, eine noch bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Pflege bietet. Durch flexiblere Ansprüche auf Urlaub und Teilzeitbeschäftigung zur Pflege, Betreuung und Begleitung naher Angehöriger erhalten Beamtinnen und Beamte dieselben Möglichkeiten der Teilhabe am Erwerbsleben wie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Dies dient auch der Chancengleichheit und Wahlfreiheit von Frauen und Männern. Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels wird außerdem die Attraktivität der Dienstherrn für Bewerberinnen und Bewerber erhalten. Schließlich können die Neuregelungen häusliche Pflegesituationen stabilisieren und tragen somit dazu bei, den gesellschaftspolitisch erwünschten Vorrang der häuslichen Pflege zu sichern.

Die Erweiterung der Möglichkeit der freiwilligen Weiterarbeit unter der Voraussetzung, dass die Hinausschiebung im dienstlichen Interesse liegt, erweitert den personalwirtschaftlichen Spielraum des Dienstherrn und bewirkt so eine effizientere Gestaltung der Verwaltung. Die einheitliche Quote bei unterhälftiger Teilzeitbeschäftigung führt zu Verwaltungsvereinfachungen.

5. Finanzielle Auswirkungen

5.1 Erweiterung der Möglichkeit der freiwilligen Weiterarbeit

Die Nutzung des Erfahrungs- und Fachpotenzials von Beamtinnen und Beamten, deren freiwillige Weiterbeschäftigung im dienstlichen Interesse zugelassen wird, kann tendenziell zu einer vorübergehenden Entlastung der Haushalte beitragen, weil Ersatzeinstellungen später vollzogen werden können, besonders vor dem Hintergrund der schwieriger werdenden Fachkräftegewinnung. Im Zeitraum der freiwilligen Weiterarbeit entfallen dadurch Versorgungs- und doppelte Beihilfezahlungen (für Nachfolger und Versorgungsempfänger).

5.2 Rückführung der Sonderaltersgrenze für Beamtinnen und Beamte im Einsatzdienst der Feuerwehr auf Vollendung des 60. Lebensjahres

Für die Absenkung der Sonderaltersgrenze von Beamtinnen und Beamte des Einsatzdienstes der Feuerwehr fallen beim Land keine Mehrkosten an, denn diese Einsatzkräfte vor Ort stehen im Dienst kommunaler Dienstherrn. Auch für diese werden zusätzliche Aufwendungen keine schwerwiegenden Auswirkungen haben. Von einzelnen Gemeinden und Landkreisen, die hauptamtliche Einsatzkräfte der Feuerwehr beschäftigen, abgesehen, sind es die Stadtkreise und die Stadt Reutlingen, die im größten Umfang über hauptamtliche Einsatzkräfte im Beamtenverhältnis in sogenannten „Einsatzabteilungen mit Angehörigen der Berufsfeuerwehr“ mit einer Personalstärke von zusammen etwa 1.500 Beamtinnen und

Beamten verfügen. Insgesamt besteht bei den Feuerwehren dabei eine verhältnismäßig günstige Altersstruktur, insbesondere im mittleren Dienst, der fast ausschließlich dem Einsatzdienst zuzurechnen ist. Etwa drei Viertel der Beamtinnen und Beamten des Einsatzdienstes der Feuerwehr sind nicht zu den pensionsnahen Jahrgängen zu zählen, was die betroffenen Städte in die Lage versetzt, sich auf eine Veränderung der besonderen Altersgrenze für den Eintritt in den Ruhestand einzustellen und sowohl finanziell als auch personell Vorsorge zu treffen. Freilich werden die Zurruhesetzungszahlen durch Eintritt in den Ruhestand mit dem Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze gegenüber den Jahren 2011 bis 2013 (zusammen 75 Beamtinnen und Beamte) künftig etwas ansteigen, da in den kommenden Jahren zahlenmäßig stärkere Jahrgänge altershalber aus dem Dienst ausscheiden werden.

Den Aufwendungen für den um zwei Jahre vorverlegten Einstieg in die Versorgungszahlungen und die dadurch in der Regel entstehende längere Versorgungslaufzeit stehen Entlastungen der Personalhaushalte gegenüber. Diese versorgungskostendämpfenden Ausgleiche ergeben sich zum einen aus dem Altersstruktureffekt, wonach jeweils für die Dauer des vorgezogenen Ruhestandeintritts von zwei Jahren nicht die Besoldungsaufwendungen für lebensältere und zumeist im höchsten Laufbahnamt und in der höchsten Erfahrungsstufe befindliche Beamtinnen und Beamte, sondern in der Regel für jüngere Ersatzkräfte im Eingangsamt getragen werden müssen (a). Zum anderen schlägt sich auch der Wegfall oder die Kürzung von Zusatzurlaubsansprüchen von mindestens zwei Tagen altersunabhängig bei sämtlichen im Einsatzdienst der Feuerwehr stehenden Beamtinnen und Beamten (b) finanziell entlastend nieder.

(a) Ausgehend von der Annahme, dass Beamtinnen und Beamte der Feuerwehr überwiegend aus dem mittleren Dienst (86 Prozent), dem dort für sie höchsten erreichbaren laufbahnrechtlichen Amt (Hauptbrandmeister mit Amtszulage, Besoldungsgruppe A 9 + Z), der höchsten Erfahrungsstufe (Stufe 11) nach mindestens 40 Dienstjahren in den Ruhestand treten, ergibt sich unter Zugrundelegung einer rund zweiprozentigen Steigerung des Ruhegehalts im zweiten Jahr des Ruhestands für den um zwei Jahre vorgezogenen Eintritt in den Ruhestand ein fiktiver Ruhegehaltsaufwand in den beiden Jahren von zusammen etwa 61.980 Euro[2] pro Ruhestandsfall.

    Unterdessen sind in dieser Zeit nicht mehr die entsprechend höheren Dienstbezüge der älteren Beamtin oder des älteren Beamten zu zahlen, sondern die niedrigeren Dienstbezüge der im Eingangsamt eingestellten und entsprechend jüngeren Ersatzkraft (sogenannter Altersstruktureffekt). Als fiktive Besoldungsentlastung kann für die beiden Jahre von zusammen etwa 33.520 Euro[3] pro Ruhestandsfall ausgegangen werden.

    Somit belaufen sich die effektiven Mehrkosten für den früheren Ruhestandseintritt bezogen auf zwei Jahre auf etwa 28.460 Euro je Beamtin oder Beamten des Einsatzdienstes.

---

[2] Grundgehalt 2015/2016: 3.199,75/3.268,35 Euro + Amtszulage: 281,85/287,77 Euro + Strukturzulage: 79,29/80,96 Euro x Ruhegehaltssatz: 71,75 Prozent = Ruhegehalt ca. 2.555/2.610 Euro.
2015: 12 x 2.555 = 30.660 Euro,
2016: 12 x 2.610 = 31.320 Euro – ergibt zusammen 61.980 Euro.

[3] *2015:* Differenz im Grundgehalt von Besoldungsgruppe A 9, Stufe 11, zu Besoldungsgruppe A 7, Stufe 2, (3.199,75 – 2.212,81) = 986,94 Euro sowie Entfall der Amtszulage = 281,85 Euro.
Differenz in der Strukturzulage (79,29 – 20,27) = 59,02 Euro.
Differenz in der nicht ruhegehaltfähigen Feuerwehrzulage (132,69 – 66,35) = 66,34 Euro.

2016: Differenz im Grundgehalt von Besoldungsgruppe A 9, Stufe 11, zu Besoldungsgruppe A 7, Stufe 2, (3.268,35 – 2.283,39) = 984,96 Euro sowie Entfall der Amtszulage = 287,77 Euro.
Differenz in der Strukturzulage (80,96 – 20,70) = 60,26 Euro.
Differenz in der nicht ruhegehaltfähigen Feuerwehrzulage (132,69 – 66,35) = 66,34 Euro.

2015: 12 x 1.394,15 = 16.730 Euro,
2016: 12 x 1.399,33 = 16.792 Euro – ergibt zusammen 33.522 Euro.

(b) Einsparungen werden sich prinzipiell durch die Streichung der zwei, je nach Dienstschichteinteilung auch durch die Kürzung von mehr Zusatzurlaubstagen im Kalenderjahr bei allen ca. 1.500 Feuerwehrleuten erzielen lassen. Die Streichung beziehungsweise Kürzung des Zusatzurlaubs wird sich allerdings nicht sogleich unmittelbar finanziell entlastend für die betroffenen Städte auswirken. Wie auch die Erhöhung der Zusatzurlaubstage ab dem Jahr 2011 zunächst über Änderungen in der Dienstplaneinteilung aufgefangen und zu Vertretungsentlastungen genutzt wurde, ist im umgekehrten Fall der Streichung beziehungsweise Kürzung der Zusatzurlaubstage nicht zu erwarten, dass in dem Umfang, wie bei den Berufsfeuerwehren zusätzliche Arbeitstage hinzu gewonnen werden, Einsparungen bei der Personalausstattung tatsächlich umgesetzt werden können. Erwartungsgemäß dürfte das erhöhte Arbeitszeitpotenzial zunächst zur flexibleren Gestaltung der Dienstplaneinteilungen mit dem vorhandenen Personal genutzt werden und sich erst als Folge üblicher personeller Fluktuation mittel- bis langfristig niederschlagen. Annähernd 3.000 Zusatzurlaubstage könnten demnach rechnerisch gewonnen werden. Bei Zugrundelegung der durchschnittlichen Jahresbesoldung eines typischen Feuerwehrbeamten mittleren Alters (Besoldungsgruppe A 9, Stufe 10, verheiratet, 1 Kind mit entsprechenden festen und variablen Zulagen: ca. 44.800 Euro/Jahr bzw. 123 Euro/Tag) entspräche dies einem nominalen Gegenwert von 369.000 Euro pro Jahr. Freilich verteilt sich dieser rechnerische Wert aufgrund der unterschiedlichen Personalstärken sehr ungleichmäßig auf die zehn Städte.

Die tatsächliche Belastung für die kommunalen Haushalte der Städte mit Berufsfeuerwehr wird sich sehr unterschiedlich ergeben aus den jeweiligen Fallzahlen der jährlichen Eintritte in den Ruhestand mit Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze, demnach ohne Berücksichtigung von vorzeitigen Versetzungen in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit und der Hinausschiebung der Altersgrenze aus dienstlichem Interesse. Unter Zugrundelegung der Zurruhesetzungszahlen der vergangenen drei Jahre, die freilich, wie dargestellt, aufgrund starker Jahrgänge vorübergehend steigen können, werden bei zwanzig bis dreißig Ruhestandseintritten die mit den Entlastungen verrechneten Kosten bei allen zehn der in Frage kommenden Städten insgesamt zwischen 200.000 Euro und 486.000 Euro pro Jahr liegen [20 bzw. 30 x 28.460 Euro] – 369.000 Euro.

Die vorstehende Betrachtung der finanziellen Auswirkungen geht von einer Vorverlegung des Ruhestandseintritts von zwei Jahren aus. Dies wäre nach geltender Rechtslage (vgl. Artikel 62 § 3 Absatz 4 DRG) erst ab dem Jahr 2029 der Fall. Tatsächlich erfolgt die Anhebung der Altersgrenzen bisher nur um (2015:) vier Monate bzw. (2016:) fünf Monate, sodass die finanzielle Belastung durch die längere Versorgungslaufzeit derzeit noch deutlich (etwa zwei Drittel) geringer ausfällt, der Entlastungseffekt durch die Streichung beziehungsweise Kürzung der Zusatzurlaubstage jedoch prinzipiell sofort vollständig erzielt werden könnte. Da letztere jedoch ebenfalls nicht sofort vollumfänglich greifen werden, sind die Auswirkungen in den kommenden Jahren selbst für die betroffenen Städte noch verhältnismäßig unerheblich bis unter Umständen kostenneutral. Durch die Änderung der besonderen Altersgrenze werden demzufolge lediglich die Erwartungen in geringfügige Versorgungskostenabsenkungen in künftigen Jahren nicht verwirklicht. Die Anwendbarkeit des Konnexitätsprinzips nach Artikel 71 Absatz 3 der Landesverfassung scheidet zudem ohnehin deshalb aus, weil das Personalwesen – und damit eine rein verwaltungsinterne Tätigkeit und keine öffentliche Aufgabe – betroffen ist.

5.3 Weitere Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die wirkungsgleiche Umsetzung der bundesrechtlichen Neuregelungen zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf kann zu finanziellen oder perso-

nellen Mehrbelastungen führen, die jedoch aufgrund der nicht absehbaren zukünftigen Inanspruchnahme neuer oder erweiterter Freistellungsmöglichkeiten einer Schätzung nicht zugänglich sind und mit den vorhandenen Ressourcen gedeckt werden können. Der Ausbau der Pflegezeiten und damit einhergehende Anpassungen bestehender Ansprüche sollen den Vorrang der häuslichen Pflege sichern und dienen damit einem übergeordneten gesellschaftlichen Ziel.

Die finanziellen Auswirkungen der Neuregelungen werden sich in Grenzen halten, da erweiterte oder neue Freistellungsansprüche für die Pflege, Betreuung oder Begleitung naher Angehöriger lediglich bereits bestehende Ansprüche auf Teilzeitbeschäftigung oder Urlaub aus familiären Gründen sowie die bestehenden Pflegezeittatbestände ergänzen. Auch wurden die bisher bestehenden Pflegezeittatbestände in der Landesverwaltung nur in eher geringem Umfang in Anspruch genommen: Die Möglichkeit des kurzzeitigen Fernbleibens vom Dienst unter Wegfall der Bezüge haben im Jahr 2014 lediglich 24 Beamtinnen und Beamte mit im Durchschnitt vier Arbeitstagen beansprucht. Die bis zu sechsmonatige Pflegezeit in Form von Urlaub ohne Bezüge wurde von 31 Beamtinnen und Beamten mit durchschnittlich 1,5 Monaten in Anspruch genommen. Die verbesserten Möglichkeiten lassen zwar eine verstärkte Inanspruchnahme erwarten, jedoch nicht in außerordentlich belastendem Maße; die Inanspruchnahme kann zudem mit den vorhandenen Ressourcen gedeckt werden.

Die Umgestaltung der bisherigen, bis zu zwei Wochen möglichen unbezahlten Freistellung hin zu einem Anspruch auf bis zu zehn Arbeitstage Fernbleiben vom Dienst, davon neun Arbeitstage unter Belassung der Bezüge, zur Organisation einer akuten Pflegesituation oder Sicherstellung der pflegerischen Betreuung könnte zu einer erhöhten Inanspruchnahme führen, die jedoch nicht vorhersehbar ist, weil sie ausgesprochen situationsabhängig ist und ein dementsprechendes stärkeres Antragsverhalten der Beamtinnen und Beamten voraussetzt. Außerdem ist die Freistellungsmöglichkeit von gesamtgesellschaftlichem Nutzen. Damit soll die Bereitschaft von pflegenden Angehörigen gestärkt werden, sich gerade in krisenhaften Situationen um die zeitintensive Organisation und Sicherstellung der häuslichen Pflege zu kümmern. Die dafür erforderlichen kurzen Abwesenheitszeiten werden zudem in der Regel verwaltungsintern durch Vertretungsregelungen abgefangen. Das gilt auch für eventuelle Mehrkosten durch den an das Niveau für Versicherte in der gesetzlichen Krankenversicherung angepassten Anspruch auf Sonderurlaub zur Beaufsichtigung, Betreuung und Pflege erkrankter Kinder (vgl. Artikel 6 Nummer 4), die ebenfalls mit den vorhandenen Ressourcen gedeckt werden können. Außerdem können die Betreuungsaufwände ganz erheblichen Schwankungen unterworfen sein (zum Beispiel Grippewellen).

Die neuen Beurlaubungsmöglichkeiten zur Betreuung und Begleitung naher Angehöriger in der letzten Lebensphase betreffen nur einen kleinen Personenkreis in außergewöhnlichen und belastenden Lebensumständen. Daher dürfte auch die Gewährung beihilfe- bzw. heilfürsorgegleicher Krankenfürsorge während eines Urlaubs ohne Bezüge, der länger als 31 Tage andauert, nur geringe Mehrbelastungen nach sich ziehen, zumal Ersatzkräfte, wenn überhaupt, in der Regel nur im Arbeitnehmerverhältnis vorübergehend eingestellt werden und damit keine neuen Beihilfeberechtigungen entstehen. Gleiches gilt für Urlaub unter Belassung der Bezüge zur Begleitung schwersterkrankter Kinder in der letzten Lebensphase, zum Beispiel im Hospiz oder während einer palliativmedizinischen Versorgung im Krankenhaus. Dies werden allenfalls Einzelfälle sein. Bei der Einführung des korrespondierenden Anspruchs auf Krankengeld für Versicherte in der gesetzlichen Krankenversicherung im Jahr 2002 wurde daher vom Bundesgesetzgeber nur mit geringfügigen nicht quantifizierbaren Mehrausgaben für die gesetzliche Krankenversicherung gerechnet. Eventuelle entstehende Mehrkosten können mit den vorhandenen Ressourcen gedeckt werden.

Die möglicherweise anfallenden Kosten einer vereinheitlichten Quote für unterhälftige Teilzeitbeschäftigung sind ebenfalls als geringfügig anzusehen und wer-

den voraussichtlich durch Entlastungen aufgrund bei den personalverwaltenden Stellen entstehender Verwaltungsvereinfachungen und Erleichterungen bei Stellennachbesetzungen ausgeglichen. So müssen hier dann beispielsweise nach Ablauf der Elternzeit keine geänderten Teilzeitquoten festgesetzt werden beziehungsweise diese im Stellenhaushalt berücksichtigt werden. Durch die rechnerische Nutzbarkeit eines um fünf Prozentpunkte höheren freiwerdenden Stellenanteils wird es nur in seltenen Fällen zu einer zusätzlichen Neueinstellung im Beamtenverhältnis und dadurch verursacht zu höheren Beihilfekosten kommen, die mit den vorhandenen Ressourcen gedeckt werden können.

6. Kosten für Private

Keine.

B. Einzelbegründung

Zu Artikel 1 (Änderung des Landesbeamtengesetzes)

Zu Nummer 1 (§ 3 Begriffsbestimmungen)

Redaktionelle Änderung sowie Anpassung an § 7 Absatz 3 PflegeZG. Seit der Dienstrechtsreform gilt der dort geregelte Begriff des nahen Angehörigen auch für Teilzeit- und Urlaubstatbestände im Dienstrecht des Landes außerhalb der Pflegezeiten nach § 74. Durch die erneute Anpassung sollen Stiefeltern, Partnerinnen oder Partner in einer lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaft sowie Schwägerinnen oder Schwäger einbezogen werden. Der Angehörigenbegriff wird hierdurch zeitgemäß erweitert und maßvoll an veränderte Lebenswirklichkeiten angeglichen.

Zu Nummer 2 (§ 15 Bildungsvoraussetzungen)

Zu Buchstabe a

Die Bildungsvoraussetzungen für die Laufbahngruppe des mittleren Dienstes sollen zur weiteren Flexibilisierung des Laufbahnrechts als Ergebnis einer retrospektiven Betrachtung unter Einbeziehung der Ressorts harmonisiert und die Regelungen vereinfacht werden. Durch die Folgeänderung in § 16 Absatz 2 Satz 2 LBG (vergleiche Nummer 3) kann zum Beispiel auch einem Vorbereitungsdienst eine Berufsausbildung vorangestellt werden, wenn die Laufbahn dies erfordert.

Zu Buchstabe b

Folgeänderung zu Buchstabe a.

Zu Buchstabe c

Folgeänderung zu Buchstabe a.

Zu Nummer 3 (§ 16 Erwerb der Laufbahnbefähigung)

Folgeänderung zu Nummer 2 Buchstabe a. Bei einer Vereinfachung der Regelung in § 15 Absatz 1 Nummer 1 kann es erforderlich sein, auch im Falle eines Vorbereitungsdienstes besondere Anforderungen an die Vor- und Ausbildung festzuschreiben.

Zu Nummer 4 (§ 17 Beschränkung der Zulassung zur Ausbildung)

Tätigkeiten auf Grundlage des Gesetzes über den Bundesfreiwilligendienst vom 28. April 2011 (BGBl. I S. 687), welches erst nach der Dienstrechtsreform in Kraft trat, sollen als Auswahlkriterium für die Zulassung zum Vorbereitungsdienst ebenso berücksichtigt werden wie die Erfüllung einer Dienstpflicht nach Artikel 12a Absatz 1 oder 2 GG, freiwilliger Wehrdienst oder Tätigkeiten als Entwicklungshelferin oder Entwicklungshelfer oder Jugendfreiwilligendienst.

Zu Nummer 5 (§ 18 Einstellung)

Redaktionelle Änderung und Anpassung an die Bezeichnung der Laufbahn des höheren Verwaltungsdienstes in der Laufbahnverordnung-Innenministerium vom 9. Juli 2013 (GBl. S. 221).

Zu Nummer 6 (§ 19 Probezeit)

Verzögerungen, die durch Zeiten eines Bundesfreiwilligendienstes und Zeiten von Jugendfreiwilligendiensten (Freiwilliges Ökologisches Jahr und Freiwilliges Soziales Jahr) entstanden sind, sollen ebenso wie die Verzögerungen durch Betreuung und Pflege eines Angehörigen bei der Anrechnung auf die Probezeit berücksichtigt werden können. Hiervon getrennt zu sehen ist die besoldungsrechtliche Berücksichtigungsfähigkeit nach § 32 Absatz 1 Satz 1 Nummer 5 LBesGBW.

Zu Nummer 7 (§ 22 Aufstieg)

Folgeänderung zu Nummer 2 Buchstabe b.

Zu Nummer 8 (§ 36 Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze)

Zu Buchstabe a

Redaktionelle Folgeregelung. Aufgrund der eigenständigen Regelung der Altersgrenze in dem neu aufzunehmenden Absatz 3a sollen die Beamtinnen und Beamten des Einsatzdienstes der Feuerwehr von dieser Vorschrift nicht mehr umfasst werden.

Zu Buchstabe b

Durch die Festsetzung der Altersgrenze auf Vollendung des 60. Lebensjahres soll der Rechtszustand für die Beamtinnen und Beamten des Einsatzdienstes der Feuerwehr in dem Regelungsumfang, wie er vor dem Inkrafttreten des Dienstrechtsreformgesetzes bestand, wieder hergestellt werden.

Zu Nummer 9 (§ 39 Hinausschiebung der Altersgrenze)

Zu Buchstabe a

Die Regelung soll den oben dargestellten Eckpunkt der freiwilligen Weiterarbeit bis zur Vollendung des 70. Lebensjahres umsetzen. Weiterhin soll klargestellt werden, dass die Hinausschiebung des Eintritts in den Ruhestand nur jeweils bis zu einem Jahr beantragt werden kann. Aufgrund der Übergangsregelung in Artikel 62 § 3 Absatz 1 des Dienstrechtsreformgesetzes in der nach Artikel 2 dieses Gesetzes zu ändernden Fassung sollen für die dort bestimmten Altersjahrgänge

für die Verlängerung der Lebensarbeitszeit bis zum 68. Lebensjahr die erleichterten Voraussetzungen dieser Übergangsvorschrift gelten, wonach einem Antrag, der auch über ein Jahr hinaus gestellt werden kann, stattzugeben ist, soweit dienstliche Interessen nicht entgegenstehen. Darüber hinaus, also bis zum 70. Lebensjahr, soll auch für diese Altersjahrgänge die weitere Verlängerung jeweils bis zu einem Jahr nur möglich sein, wenn dies im dienstlichen Interesse liegt.

Zu Buchstabe b

Für Beamtinnen und Beamte des Polizeivollzugsdienstes, des Vollzugsdienstes und des Werkdienstes im Justizvollzug soll die Höchstaltersgrenze für die freiwillige Weiterarbeit ebenfalls um zwei Jahre, vom 63. auf das 65. Lebensjahr, angehoben werden. Hingegen soll für die Beamtinnen und Beamten des Einsatzdienstes der Feuerwehr wegen der Rückführung der besonderen Pensionsaltersgrenze auch wieder die Rechtslage vor der Dienstrechtsreform maßgebend sein. Nach § 150 Absatz 1, § 146 in Verbindung mit § 51 LBG in der bis zum 31. Dezember 2010 geltenden Fassung bestand die Möglichkeit, den Eintritt in den Ruhestand um bis zu drei Jahre hinauszuschieben, also bis zur Vollendung des 63. Lebensjahres, wenn dies im dienstlichen Interesse lag. Diese früher bestehende Möglichkeit soll ebenfalls mit dem neu einzufügenden Satz 2 wieder hergestellt werden. Damit werden alle Beamtinnen und Beamten die Möglichkeit haben, bei Vorliegen eines dienstlichen Interesses drei Jahre über die für sie maßgebliche gesetzliche Altersgrenze hinaus freiwillig weiterzuarbeiten. Auf die Übergangsregelung nach Artikel 2 wird verwiesen.

Zu Buchstabe c

Redaktionelle Folgeänderung.

Zu Nummer 10 (§ 42 Einstweiliger Ruhestand)

Redaktionelle Änderung.

Zu Nummer 11 (§ 45 Form, Zuständigkeit)

Redaktionelle Änderung zur Klarstellung, dass eine Rücknahme einer Verfügung über die Hinausschiebung des Eintritts in den Ruhestand oder die Weiterbeschäftigung in begrenzter Dienstfähigkeit nicht unter Bezugnahme auf diese Vorschrift möglich ist. Es gelten weiterhin nur die statusrechtlich vorgesehenen Maßnahmen zur Beendigung eines Dienstverhältnisses.

Zu Nummer 12 (§ 54 Wohnung, Aufenthaltsort)

Durch das Polizeistrukturreformgesetz vom 23. Juli 2013 (GBl. S. 233), das am 1. Januar 2014 in Kraft getreten ist, wurden die Ausbildungsbereiche der Polizei an der Hochschule für Polizei Baden-Württemberg zusammengefasst. Das Innenministerium soll als oberste Dienstbehörde nur noch die politische Grundsatzentscheidung treffen, ob Verpflichtungen nach § 54 Absatz 3 für Polizeibeamtinnen und -beamte in Ausbildung erfolgen sollen. Für die Einzelfallverpflichtungen und für die Entscheidung, ob ein Härtefall vorliegt, bedarf es keiner Anordnung der obersten Dienstbehörde; hierfür soll die Hochschule für Polizei Baden-Württemberg zuständig sein. Da diese gleichzeitig Dienstvorgesetzter für die Ausbildungsbeamten ist, bedarf es keiner Sonderregelung mehr in § 54 Absatz 3. Damit erfolgt eine Verwaltungsvereinfachung. Wegen der in der Übergangszeit seit Inkrafttreten des Polizeistrukturreformgesetzes ergangenen Anordnungen wird auf die Übergangsvorschrift in Artikel 9 § 2 verwiesen.

Dies gilt entsprechend für Verpflichtungen nach § 54 Absatz 3 für Polizeibeamtinnen und -beamte bei Einsätzen und Übungen in geschlossenen Polizeieinheiten. Für die Einzelfallverpflichtungen und für die Entscheidung, ob ein Härtefall vorliegt, soll das Polizeipräsidium Einsatz zuständig sein, das als Dienstvorgesetzter bereits bisher schon zuständig war. Damit werden die Regelungen über die Anordnungen nach § 54 Absatz 3 vereinheitlicht.

Zu Nummer 13 (§ 58 Nichterfüllung von Pflichten)

Als Ergebnis der Evaluation des Landesdisziplinargesetzes wurde festgestellt, dass zum Beispiel ein Beihilfebetrug einer Ruhestandsbeamtin oder eines Ruhestandsbeamten disziplinarrechtlich derzeit nicht geahndet werden kann. In Ausübung der Ermächtigung des § 47 Absatz 2 Satz 3 BeamtStG soll der Katalog von möglichen Pflichtverletzungen von Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamten in § 58 um den Tatbestand ergänzt werden, dass im Zusammenhang mit dem Bezug von Leistungen des Dienstherrn falsche oder pflichtwidrig unvollständige Angaben gemacht wurden. Leistungen des Dienstherrn sind zum Beispiel Versorgungsbezüge und Fürsorgeleistungen, insbesondere Beihilfeleistungen. Mit dieser Regelung soll auch einer Anregung des Rechnungshofs Baden-Württemberg nachgekommen werden.

Zu Nummer 14 (§ 69 Teilzeitbeschäftigung)

Nach derzeitiger Rechtslage kann auf Antrag Beamtinnen und Beamten mit Dienstbezügen während der Elternzeit nach § 69 Absatz 3 Teilzeitbeschäftigung mit weniger als der Hälfte, mindestens aber einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit bewilligt werden. Nach der Elternzeit kommt gemäß § 69 Absatz 2 zur (weiteren) Betreuung eines minderjährigen Kindes eine unterhälftige Teilzeitbeschäftigung nur mit mindestens 30 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit in Betracht. Diese Unterscheidung im Mindestumfang ist nicht sachgerecht. Auf Seiten der Betroffenen muss wegen einer Aufstockung von fünf Prozent gegebenenfalls ein während der Elternzeit funktionsfähiges Betreuungskonzept umgestellt werden. Auf Seiten des Dienstherrn müssen bei der Personalverwaltung wegen der Änderung des Arbeitszeitumfangs gegebenenfalls umfangreiche personalwirtschaftliche Anpassungen, beispielsweise in der Stellenbewirtschaftung erfolgen. Es soll daher eine Vereinheitlichung auf einen Mindestbeschäftigungsumfang von einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit erfolgen, ohne die sonstige Trennung der Möglichkeit von Teilzeitbeschäftigung innerhalb und außerhalb der Elternzeit aufzugeben. Die einheitliche Quote soll sich auch auf familiäre Gründe nach § 69 Absatz 1 Nummer 2 (Pflegefälle) beziehen.

Zu Nummer 15 (§ 73 Höchstdauer von unterhälftiger Teilzeitbeschäftigung und Urlaub)

Zeiten eines Urlaubs nach § 74 Absatz 4 Satz 2 sollen bei der Höchstdauer von unterhälftiger Teilzeitbeschäftigung nach § 69 Absatz 2 und Urlaub nach § 72 Absatz 1 und 2 von 15 Jahren nicht berücksichtigt werden. Die Regelung ist als Folge von Nummer 16, § 74 Absatz 5 Satz 2 erforderlich, da ein Urlaub unter Belassung der Bezüge zur Begleitung schwerstkranker Kinder in der letzten Lebensphase eine Teilzeitbeschäftigung nach § 69 oder einen Urlaub nach § 72 nicht unterbricht.

Zu Nummer 16 (§ 74 Pflegezeiten)

Zu Absatz 1

Der mit der Dienstrechtsreform eingeführte Anspruch auf bis zu zwei Wochen Fernbleiben vom Dienst unter Wegfall der Bezüge zur Organisation einer bedarfsgerechten Pflege in einer akut, das heißt plötzlich, unvermittelt und unerwartet aufgetretenen Pflegesituation, oder zur Sicherstellung der pflegerischen Versorgung in dieser Zeit, soll zu einem Anspruch auf bis zu zehn Arbeitstage Fernbleiben vom Dienst, davon neun Arbeitstage unter Belassung der Bezüge, umgestaltet werden. Die Freistellung braucht dabei nicht unbedingt zusammenhängend in Anspruch genommen werden, sie muss jedoch in nahem zeitlichen Zusammenhang mit der akut aufgetretenen Pflegesituation eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen stehen und zur Organisation einer bedarfsgerechten Pflege oder Sicherstellung einer pflegerischen Versorgung in dieser Zeit erforderlich sein. Damit soll das durch das Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf vom 23. Dezember 2014 (BGBl. I S. 2462) neu eingeführte sogenannte Pflegeunterstützungsgeld für Beschäftigte im Sinne von § 7 Absatz 1 PflegeZG wirkungsgleich in das Dienstrecht übertragen werden. Das Pflegeunterstützungsgeld wird für bis zu zehn Arbeitstage je pflegebedürftigem nahen Angehörigen und in Höhe des sogenannten Kinderkrankengeldes gewährt (§ 2 Absatz 3 Satz 2 PflegeZG in Verbindung mit § 44a Absatz 3 des Elften Buches Sozialgesetzbuch – SGB XI und § 45 Absatz 2 Satz 3 bis 5 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch – SGB V). Das Kinderkrankengeld beträgt 90 Prozent des ausgefallenen Nettoarbeitsentgelts. Entsprechend sollen Beamtinnen und Beamte an neun von zehn Arbeitstagen unter Belassung der Bezüge dem Dienst fernbleiben können.

Zu Absatz 2

In wirkungsgleicher Umsetzung der Freistellungsregelungen des Pflegezeitgesetzes soll der mit der Dienstrechtsreform eingeführte Anspruch für Beamtinnen und Beamte auf bis zu sechsmonatige Pflegezeit (Urlaub ohne Dienst- oder Anwärterbezüge oder Teilzeitbeschäftigung) ergänzt und modifiziert werden. Zum einen sollen, wie in § 3 PflegeZG für Tarifbeschäftigte geregelt, nur der gewünschten Verringerung und Verteilung der Arbeitszeit dringende dienstliche Gründe entgegengehalten werden können, nicht aber dem Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung selbst. Dies korrespondiert mit dem bereits bisher eingeräumten vorbehaltlosen Anspruch auf Urlaub ohne Dienst- oder Anwärterbezüge. Zum anderen wird der bereits bestehende Tatbestand der häuslichen Pflege von pflegebedürftigen nahen Angehörigen um den Tatbestand der häuslichen oder außerhäuslichen Betreuung von minderjährigen pflegebedürftigen nahen Angehörigen ergänzt. Damit soll es beispielsweise Eltern eines pflegebedürftigen Kindes möglich sein, auch im Wechsel mit der häuslichen Pflege, das Kind bei entsprechendem Bedarf in eine Rehabilitationseinrichtung zu begleiten und dort zu betreuen.

Zur Vereinheitlichung wird als Folgeänderung zu Nummer 14 auch hier der Mindestumfang der Teilzeitbeschäftigung von 30 Prozent auf ein Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit angepasst. Auf die Begründung zu Nummer 14 wird verwiesen.

Zu Absatz 3

Durch das Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf vom 23. Dezember 2014 (BGBl. I S. 2462) wurde das Familienpflegezeitgesetz mit einer Neuregelung der Familienpflegezeit novelliert. Daran anknüpfend soll auch für Beamtinnen und Beamte mit Dienstbezügen – nicht jedoch für Anwärterinnen und Anwärter – ein Anspruch auf bis zu 24 Monate Teilzeitbeschäftigung im Umfang von mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit eingeführt werden,

wenn sie pflegebedürftige nahe Angehörige in häuslicher Umgebung pflegen oder pflegebedürftige minderjährige nahe Angehörige in häuslicher oder außerhäuslicher Umgebung betreuen. Nur der beantragten Verringerung und Verteilung der Arbeitszeit sollen dringende dienstliche Gründe entgegengehalten werden können, nicht aber dem Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung selbst. Der Anspruch besteht nur einmal je pflegebedürftigem Angehörigen bzw. je pflegebedürftiger Angehöriger.

Zu Absatz 4

Zu Satz 1

In wirkungsgleicher Umsetzung der durch das Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf vom 23. Dezember 2014 (BGBl. I S. 2462) eingeführten § 3 Absatz 6 und § 4 Absatz 3 Satz 2 PflegeZG soll auch für Beamtinnen und Beamte ein Anspruch auf bis zu drei Monate Urlaub ohne Dienst- oder Anwärterbezüge oder Teilzeitbeschäftigung im Umfang von mindestens einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit geschaffen werden, damit sie schwerstkranke nahe Angehörige in der letzten Lebensphase sowohl in häuslicher Umgebung als auch beispielsweise in einem Hospiz begleiten können. Nur der beantragten Verringerung und Verteilung der Arbeitszeit sollen dringende dienstliche Gründe entgegengehalten werden können, nicht aber dem Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung selbst.

Die mit ärztlichem Attest nachzuweisenden Voraussetzungen des § 74 Absatz 4 entsprechen den Anspruchsvoraussetzungen für stationäre und ambulante Hospizleistungen, die in den Rahmenvereinbarungen des GKV-Spitzenverbands und des Deutschen Hospiz- und PalliativVerbandes e. V. über Art und Umfang sowie zur Sicherung der Qualität der stationären sowie ambulanten Hospizversorgung niedergelegt und Grundlage für Leistungen nach § 39a SGB V sind.

Zu Satz 2

§ 3 Absatz 6 Satz 4 PflegeZG stellt klar, dass die Regelungen über den Krankengeldbezug bei Erkrankung des Kindes nach § 45 SGB V unberührt bleiben. Damit ist für Versicherte in der gesetzlichen Krankenversicherung auch der bereits im Jahr 2002 eingeführte zeitlich unbegrenzte Anspruch auf Krankengeld zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege eines schwersterkrankten Kindes in der letzten Lebensphase nach § 45 Absatz 4 SGB V gesichert, auf den in der Begründung des Gesetzes zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf vom 23. Dezember 2014 besonders verwiesen wird. In wirkungsgleicher Umsetzung der Neuregelungen des Pflegezeitgesetzes soll daher auch für die Fälle eine Regelung getroffen werden, in denen schwerstkranke Kinder in der letzten Lebensphase, die das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder behindert und auf Hilfe angewiesen sind, begleitet werden müssen. Hierzu soll mit § 74 Absatz 4 Satz 2 eine Soll-Regelung über Urlaub unter Belassung der Bezüge vorgesehen werden, der einem Elternteil zusteht. In dieser äußerst belastenden und außergewöhnlichen Lebenssituation soll einem Elternteil die Begleitung seines Kindes erleichtert werden, das zum Beispiel stationär in einem Kinderhospiz, ambulant durch einen Hospizdienst zu Hause oder im Krankenhaus palliativ-medizinisch versorgt wird.

Zu Absatz 5

Zu Satz 1

Es soll die Höchstdauer von Pflegezeit und Familienpflegezeit nach § 4 Absatz 1 Satz 4 PflegeZG und § 2 Absatz 2 FPfZG von 24 Monaten auch in das Dienstrecht übernommen werden. Hierin soll ein Urlaub unter Belassung der Bezüge nach Absatz 4 Satz 2 nicht einbezogen sein. Auch ein Anspruch auf Wechsel zwischen den Freistellungsmöglichkeiten nach Absatz 2 und Absatz 3 im Rahmen der Höchstdauer von 24 Monaten soll eingeräumt werden.

Zu Satz 2

Die Regelung entspricht dem bisherigen Absatz 2 Satz 3. Demnach sollen Urlaub ohne Dienst- oder Anwärterbezüge sowie Teilzeitbeschäftigung mit entsprechend verminderten Bezügen eine Teilzeitbeschäftigung nach § 69 und einen Urlaub nach § 72 unterbrechen. Damit entfällt auch eine Anrechnung dieser Zeiten auf die Höchstdauer von unterhälftiger Teilzeitbeschäftigung und Urlaub nach § 73 Absatz 1 LBG. Ein Urlaub unter Belassung der Dienst- oder Anwärterbezüge soll dagegen Teilzeitbeschäftigung nach § 69 und Urlaub nach § 72 nicht unterbrechen, sodass die bereits bestehenden Konditionen, insbesondere die entsprechend verminderten Bezüge, weitergewährt werden. Allerdings sollen diese Zeiten bei der Berechnung der Höchstdauer von unterhälftiger Teilzeitbeschäftigung und Urlaub nach § 73 Absatz 1 unberücksichtigt bleiben, vgl. Nummer 15.

Zu Satz 3

Die Bestimmung soll der Klarstellung dienen, dass auch während der Inanspruchnahme von Pflegezeiten nach § 74 Nebentätigkeiten nur nach Maßgabe der §§ 60 bis 65 ausgeübt werden dürfen. Dies entspricht der Regelung bei Teilzeitbeschäftigung nach § 69 sowie einem Urlaub von längerer Dauer ohne Dienstbezüge nach § 72.

Zu Absatz 6

Die Regelung entspricht dem bisherigen Absatz 3. Alle für Beamtinnen und Beamte auf Widerruf geltenden Regelungen sollen auch für Auszubildende in öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnissen zur Anwendung kommen. Ausgenommen soll lediglich der Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nach Absatz 3 sein.

Zu Absatz 7

Redaktionelle Anpassung ohne inhaltliche Änderung, hierher überführt aus den bisherigen Absätzen 1 und 2.

Zu Absatz 8

Die Verordnungsermächtigung entspricht dem bisherigen Absatz 4 mit der Anpassung, dass sich die Regelungsbefugnis der Landesregierung auf die entsprechende Anwendung der Freistellungsregelungen des Pflegezeitgesetzes und des Familienpflegezeitgesetzes beziehen soll.

Zu Nummer 17 (§ 81 Übergang des Schadenersatzanspruchs)

Redaktionelle Änderung.

Zu Nummer 18 (§ 88 Gliederung von Personalaktendaten, Zugriff auf Personalaktendaten)

Zu Buchstabe a

Mit der Verwendung des Begriffs „Zugriff“ soll im Rahmen der Vorschrift eine einheitliche Terminologie gewährleistet und die Regelung noch weiter an die Möglichkeit der elektronischen Personalaktenführung angepasst werden. Eine inhaltliche Änderung soll hiermit nicht verbunden sein.

Zu Buchstabe b

Redaktionelle Angleichung an die Terminologie des § 50 Satz 3 BeamtStG. Eine inhaltliche Änderung soll hiermit nicht verbunden sein.

Zu Artikel 2 (Änderung des Dienstrechtsreformgesetzes)

Zu Nummer 1

In Fortführung der „Offensive für freiwillige Weiterarbeit“ soll auf Antrag der Beamtinnen und Beamten die Hinausschiebung des Eintritts in den Ruhestand bis zur Vollendung des 70. Lebensjahres ermöglicht werden.

Artikel 62 § 3 Absatz 1 Satz 1 in der bisherigen Fassung sieht vor, dass bis zum Ablauf des Jahres 2028 einem Antrag auf Hinausschiebung des Eintritts in den Ruhestand bis zur Vollendung des 68. Lebensjahres stattzugeben ist, soweit dienstliche Interessen nicht entgegenstehen. Künftig soll die Hinausschiebung des Eintritts in den Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze ohne eine Differenzierung nach dem Lebensalter nur unter der Voraussetzung möglich sein, dass die Hinausschiebung im dienstlichen Interesse liegt. Das zur Aufgabenerledigung erforderliche Personal kann so auch künftig zur Verfügung gestellt werden, was im Hinblick auf den demografischen Wandel in Zukunft sichergestellt werden muss. Die Hinausschiebung kann nach § 39 LBG jeweils bis zu einem Jahr beantragt werden. Hierdurch wird zugleich eine verbesserte Personalplanung ermöglicht und die Organisationshoheit des Dienstherrn gestärkt. Künftig gelten daher einheitliche Voraussetzungen für die Hinausschiebung des Ruhestandseintritts.

Damit Beamtinnen und Beamte ihre Lebensplanung an die neuen Voraussetzungen für die freiwillige Weiterarbeit anpassen können, soll aus Gründen des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit für Beamtinnen und Beamte der ruhestandsnahen Jahrgänge eine Übergangsregelung vorgesehen werden, wonach es für sie bei der bisherigen Regelung bleiben soll. Daher sollen diejenigen Jahrgänge, welche bei Inkrafttreten des Gesetzes die allgemeine Altersgrenze für die Versetzung in den Ruhestand auf Antrag erreichen oder erreicht haben, weiterhin unter den bisherigen Voraussetzungen von der Hinausschiebung des Ruhestandseintritts bis zum vollendeten 68. Lebensjahr Gebrauch machen können. Dies betrifft nach § 40 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 LBG beispielsweise die Beamtinnen und Beamten des Jahrgangs 1952, welche im Jahr 2015 das 63. Lebensjahr vollenden bzw. vollendet haben. Die Bezugnahme auf die Beamtinnen und Beamten, welche die Antragsaltersgrenze erreichen, ist deshalb geboten und sachgerecht, weil zu diesem Zeitpunkt Entscheidungen über die weitere berufliche Lebensplanung erwartet werden dürfen. Ein Antrag dieser Beamtinnen und Beamten soll nach der neuen Übergangsbestimmung des Artikels 62 § 3 Absatz 1 Satz 1 nur ab-

gelehnt werden können, soweit dienstliche Interessen entgegenstehen, wobei dies für Anträge gilt, die auf eine Verlängerung der Dienstzeit längstens bis zur Vollendung des 68. Lebensjahres gerichtet sind. Der Antrag auf Hinausschiebung bis zur Vollendung des 68. Lebensjahres ist in diesem Fall nicht auf die Verlängerung bis zu einem Jahr begrenzt. Für die weitere Verlängerung der Dienstzeit bis zur Vollendung des 70. Lebensjahres sollen auch für diese Beamtinnen und Beamten die Voraussetzungen nach § 39 LBG gelten; dementsprechend kommt auch nur eine jahresweise Verlängerung in Betracht.

Für die in § 36 Absatz 3 LBG genannten Beamtinnen und Beamten des Polizeivollzugsdienstes, des Vollzugsdienstes und des Werkdienstes im Justizvollzug, die vor dem 1. Januar 1958 geboren sind, sollen die erleichterten Voraussetzungen für die Hinausschiebung des Ruhestandseintritts aus Gründen des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit nach Artikel 62 § 3 Absatz 1 Satz 1 Halbsatz 2 weitergelten. Dabei sollen diejenigen Beamtinnen und Beamten in die Übergangsregelung einbezogen werden, welche vor dem 1. Januar 1958 geboren sind. Für eine weitere Verlängerung der Dienstzeit über das 63. Lebensjahr hinaus gelten auch für diese Beamtinnen und Beamten die Voraussetzungen nach der Regelnorm des § 39 LBG.

Für Professorinnen und Professoren tritt nach Artikel 62 § 3 Absatz 1 Satz 3 an die Stelle des Ablaufs des Monats das Ende des Semesters, in dem die Professorin oder der Professor das 68. Lebensjahr vollendet. Die bisherigen Voraussetzungen für die freiwillige Weiterarbeit sollen aber nur für diejenigen Professorinnen und Professoren gelten, die vor dem 1. Januar 1953 geboren sind. Für die Hinausschiebung des Eintritts in den Ruhestand über das 68. Lebensjahr hinaus bis zum Semesterende, in welchem das 70. Lebensjahr vollendet wird, gilt für Professorinnen und Professoren im Übrigen jahrgangsunabhängig § 39 LBG nach Maßgabe des § 45 Absatz 2 Satz 3 und 4 des Landeshochschulgesetzes.

Für Richterinnen und Richter findet § 6 Absatz 2 LRiStAG Anwendung, wonach der Eintritt in den Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze auf Antrag bis zu einem Jahr, jedoch nicht länger als bis zu dem Ablauf des Monats, in dem die Richterin oder der Richter das 68. Lebensjahr vollendet, hinausgeschoben wird. Über § 87 LRiStAG gilt dies auch für Staatsanwältinnen und Staatsanwälte. Auch bei Beamtinnen und Beamten, die Richterinnen und Richtern gleichgestellt sind, soll es dabei bleiben, dass der Eintritt in den Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze auf Antrag bis zum Ablauf des Monats, in dem diese das 68. Lebensjahr vollenden, hinausgeschoben wird.

Zu Nummer 2

Die Übergangsregelung in Artikel 62 § 3 Absatz 1 Satz 1 soll für die Beamtinnen und Beamten des Einsatzdienstes der Feuerwehr nicht zur Anwendung kommen. Für diese soll der Rechtszustand vor dem Inkrafttreten des Dienstrechtsreformgesetzes wieder hergestellt werden, so dass jegliche Hinausschiebung des Eintritts in den Ruhestand ein dienstliches Interesse erfordern soll.

Zu Artikel 3 (Änderung des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Baden-Württemberg)

Zu Nummer 1

Redaktionelle Folgeänderung zu Artikel 1 Nummer 16, § 74 LBG.

Zu Nummer 2

Das sogenannte Referenzalter für die Bemessung des Versorgungsabschlags, das heißt, das Lebensalter, nach dessen Vollendung der Versorgungsabschlag bei vorzeitiger Zurruhesetzung wegen Dienstunfähigkeit nicht mehr erhoben wird, lag bisher für dienstunfähige Beamtinnen und Beamte des Einsatzdienstes der Feuerwehr bei 60 Jahren. Es soll ungeachtet der Absenkung der Altersgrenze für den Eintritt in den Ruhestand unverändert bei 60 Jahren bleiben. Hierfür bedarf es der redaktionellen Ergänzung der bisherigen Vorschrift um den neu eingefügten § 36 Absatz 3a LBG.

Zu Artikel 4 (Änderung des Landesdisziplinargesetzes)

Zu Nummer 1

Redaktionelle Klarstellung, da es sowohl frühere Beamte gibt, die Unterhaltsbeiträge nach dem Landesbeamtenversorgungsgesetz Baden-Württemberg beziehen, als auch frühere Beamte, deren Unterhaltsbeiträge aufgrund des zuvor geltenden Beamtenversorgungsgesetzes (Bund) gezahlt werden (§ 102 Absatz 1 Satz 6 LBeamtVGBW).

Zu Nummer 2

Als ein weiterer Punkt der Evaluation des Landesdisziplinargesetzes wurde ein Widerspruch in den Kostenregelungen des § 39 Absatz 3 und § 37 Absatz 2 festgestellt. Nach § 39 Absatz 3 Satz 2 können bei erwiesenem Dienstvergehen den Beamtinnen und Beamten, gegen die sich das Disziplinarverfahren richtet, die Kosten ganz oder anteilig auferlegt werden, wenn das Verfahren auf sonstige Weise – also nicht durch Erlass einer Disziplinarverfügung nach § 38 – abgeschlossen wird. Der Verfahrensabschluss auf sonstige Weise erfasst auch eine Einstellung nach Erfüllung von Auflagen nach § 37 Absatz 2 Satz 7. Eine Einstellung nach § 37 Absatz 2 verlangt hingegen gerade nicht den Nachweis des Dienstvergehens, die Wahrscheinlichkeit einer schuldhaften Dienstpflichtverletzung genügt (vgl. Landtagsdrucksache 14/2996, S. 105).

Die mit dem Gesetz zur Neuordnung des Landesdisziplinarrechts neu eingeführte Möglichkeit des Verfahrensabschlusses nach § 37 Absatz 2 ist angelehnt an die strafverfahrensrechtliche Vorschrift des § 153a der Strafprozessordnung – StPO. Wird das Verfahren hier nach § 153a Absatz 1 StPO von der Staatsanwaltschaft eingestellt, so wird diese Entscheidung nicht mit einer Entscheidung über Kosten und Auslagen verbunden (vgl. Meyer-Goßner, Kommentar zur StPO, § 153a Randnummer 45). Ist öffentliche Klage bereits erhoben und stellt das Gericht das Verfahren dann nach § 153a Absatz 2 StPO ein, fallen die Kosten des Verfahrens der Staatskasse zur Last (vgl. § 467 Absatz 1 StPO), wobei nach § 467 Absatz 5 StPO die notwendigen Auslagen des Angeschuldigten der Staatskasse nicht auferlegt werden. Umstritten ist, inwieweit § 465 Absatz 2 StPO Anwendung findet.

Vor dem Hintergrund dieser strafprozessualen Ausgangslage soll § 39 Absatz 3 Satz 2 (vollständige oder anteilige Kostentragungspflicht der Beamtin oder des Beamten nach pflichtgemäßem Ermessen) auf Fälle einer Verfahrenseinstellung nach § 37 Absatz 2 ausgedehnt werden. Über die Ausübung pflichtgemäßen Ermessens wird zugleich der beamtenrechtlich gebotenen Fürsorgepflicht nach § 45 BeamtStG Rechnung getragen. Im Falle der (anteiligen) Kostentragungspflicht der Beamtin oder des Beamten ist hierauf im Rahmen der Zustimmung der Beamtin oder des Beamten zu einem Vorgehen nach § 37 Absatz 2 hinzuweisen, sodass § 20 Satz 2 nicht entsprechend angepasst werden muss.

Zu Artikel 5 (Änderung des Landesrichter- und -staatsanwaltsgesetzes)

Zu Nummer 1

Die Änderung soll die einheitliche Mindestbeschäftigungsquote von einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit bei unterhälftiger Teilzeitbeschäftigung für Richterinnen und Richter nachziehen.

Zu Nummer 2

Staatsanwältinnen und Staatsanwälte sollen hinsichtlich der Altersgrenze und der Möglichkeit zur freiwilligen Weiterarbeit genauso wie Richterinnen und Richter behandelt werden. Hierfür spricht die mit der Richterschaft vergleichbare Stellung der Staatsanwaltschaft als Organ der Rechtspflege. Zudem ist die Gleichbehandlung vor dem Hintergrund des durchlässigen Systems zwischen Gerichtsbarkeit und Staatsanwaltschaft geboten, um Zufälligkeiten bei der Frage, nach welchen Kriterien sich die Möglichkeit zur Hinausschiebung des Ruhestands richtet, zu vermeiden. Da bei den Richterinnen und Richtern eine Einschränkung der Verlängerungsmöglichkeit aufgrund der richterlichen Unabhängigkeit nicht in Betracht kommt, lässt sich die Gleichstellung nur durch eine Erweiterung des Anwendungsbereichs des § 6 LRiStAG erreichen.

Zu Artikel 6 (Änderung der Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung)

Zu Nummer 1 (§ 17 Sonderregelungen für jugendliche Polizeibeamtinnen und -beamte)

Redaktionelle Änderung.

Zu Nummer 2 (§ 22 Zusatzurlaub für Schichtdienst)

Zu Buchstabe a

Durch die Rückführung des Anspruchs auf Zusatzurlaub soll der Rechtszustand für die Beamtinnen und Beamten des Einsatzdienstes der Feuerwehr, wie er vor dem Inkrafttreten des Dienstrechtsreformgesetzes bestand, wieder hergestellt werden. Nach geltender Fassung des § 22 Absatz 7 erhalten Beamtinnen und Beamte, die nach einem Schichtplan eingesetzt sind, der für den Regelfall Schichten von 24 Stunden Dauer vorsieht, im Kalenderjahr zwei Arbeitstage Zusatzurlaub. Vor dem Dienstrechtsreformgesetz war hierfür kein Zusatzurlaub vorgesehen, weil in unmittelbarem Zusammenhang mit den langen Schichtzeiten zum Ausgleich entsprechend lange, zum Teil mehrtägige Ruhezeiten folgten. Dies soll künftig bei auf das 60. Lebensjahr zurückgeführter Lebensarbeitszeit wieder gelten.

Zu Buchstabe b

Auf die Begründung zu Buchstabe a wird verwiesen. Beträgt von mindestens einem Viertel der Schichten die Dauer zwischen elf und 24 Stunden, erhalten die Beamtinnen und Beamten für je fünf Monate dieser Form des Schichtdienstes drei Arbeitstage Zusatzurlaub. Auch für diese Schichtplangestaltung soll der Anspruch auf Zusatzurlaub um zwei Urlaubstage zurückgeführt werden, sodass für jeweils fünf Monate dieser Form des Schichtdienstes ein Zusatzurlaubstag gewährt wird. Auch dies entspricht der bis zum Inkrafttreten des Dienstrechtsreformgesetzes geltenden Regelung.

Zu Nummer 3 (§ 24 Anrechnung und Kürzung)

Zu Buchstabe a bis d

Redaktionelle Änderungen und Anpassung an den durch das Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf vom 23. Dezember 2014 (BGBl. I S. 2462) neu eingeführten § 4 Absatz 4 PflegeZG. Der Erholungsurlaub soll für jeden vollen Kalendermonat eines Urlaubs ohne Bezüge im Rahmen von Pflegezeiten um ein Zwölftel gekürzt werden können, wie das bereits bei Elternzeit der Fall ist.

Zu Nummer 4 (§ 29 Sonderurlaub aus verschiedenen Anlässen)

Zu Buchstabe a bis d

Es handelt sich um eine systemgerechte Anpassung der geltenden Regelung für Sonderurlaub zur Betreuung erkrankter Kinder an den aufgrund Pflegezeitrechts neu einzuführenden Anspruch auf bis zu zehn Arbeitstage Fernbleiben vom Dienst, davon neun unter Belassung der Bezüge, für akute Pflegesituationen (vgl. Artikel 1 Nummer 16, § 74 Absatz 1 LBG). Das neu eingeführte Pflegeunterstützungsgeld für Beschäftigte im Sinne von § 7 Absatz 1 PflegeZG wird für bis zu zehn Arbeitstage je pflegebedürftigem nahen Angehörigen und in Höhe des ebenfalls neu geregelten Kinderkrankengeldes gewährt (§ 2 Absatz 3 Satz 2 PflegeZG in Verbindung mit § 44 a Absatz 3 SGB XI sowie § 45 Absatz 2 Satz 3 bis 5 SGB V). Unter den Voraussetzungen des § 45 Absatz 1 und Absatz 2 Satz 1 SGB V haben Versicherte in der gesetzlichen Krankenversicherung Anspruch auf bis zu zehn Arbeitstage (bzw. Alleinerziehende bis zu 20 Arbeitstage) sogenanntes Kinderkrankengeld. Ausdrücklich heißt es im geänderten § 3 PflegeZG, dass § 45 SGB V unberührt bleibt.

Zur Vermeidung von Wertungswidersprüchen zwischen der Beaufsichtigung, Betreuung und Pflege erkrankter Kinder auf der einen und der Organisation einer neuen Pflegesituation auf der anderen Seite soll daher die Höhe der jeweiligen Ansprüche auf Sonderurlaub bzw. Fernbleiben vom Dienst unter Belassung der Bezüge harmonisiert werden. Die entsprechenden Freistellungsmöglichkeiten von Versicherten in der gesetzlichen Krankenversicherung sollen insoweit wirkungsgleich und systemkonform für die von denselben familiären Problem- und Krisensituationen betroffenen Beamtinnen und Beamten übertragen werden. Da das Kinderkrankengeld 90 Prozent des ausgefallenen Nettoentgelts beträgt, sollen Sonderurlaubstage für Beamtinnen und Beamte zur Betreuung erkrankter Kinder auf 90 Prozent der den Versicherten in der gesetzlichen Krankenversicherung zustehenden Freistellungsmöglichkeiten begrenzt werden.

Zu Nummer 5 (§ 48 Fernbleiben vom Dienst und Urlaub bei Pflegefällen)

Zu Buchstabe a bis d

Folgeänderungen zu Artikel 1 Nummer 16, § 74 LBG.

Zu Nummer 6 (§ 48 a Krankenfürsorge, Erstattung von Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträgen)

Folgeänderungen zu Artikel 1 Nummer 16, § 74 LBG. Die Gewährung von beihilfe- bzw. heilfürsorgegleichen Leistungen und die Möglichkeit der Erstattung von Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträgen soll sich auf alle Tatbestände eines Urlaubs ohne Bezüge nach § 74 LBG beziehen.

Zu Nummer 7 (§ 48b Änderung der Beurlaubungsdauer zur Inanspruchnahme von Pflegezeit)

Folgeänderungen zu Artikel 1 Nummer 16, § 74 LBG, zur Inanspruchnahme von Pflegezeiten, insbesondere Verlängerungen bis zur Höchstdauer, sowie zur Rückkehr aus dem Urlaub bzw. Übergang zur Vollbeschäftigung oder Änderung des Beschäftigungsumfanges. Auch bei Pflegezeiten einschließlich der Zeiten nach Absatz 2 Satz 1 soll dies auf Antrag aus Zumutbarkeitsgründen zuzulassen sein, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Zu Nummer 8 (Inhaltsübersicht)

Die Inhaltsübersicht soll entsprechend angepasst werden.

Zu Artikel 7 (Änderung der Beamtenrechtszuständigkeitsverordnung)

Zu Nummer 1 und 2

Redaktionelle Änderungen.

Zu Artikel 8 (Änderung der Verordnung des Kultusministeriums zur Übertragung von Zuständigkeiten nach dem Landesbeamtengesetz, nach dem Landesreisekostengesetz, der Landestrennungsgeldverordnung und dem Landesdisziplinargesetz im Kultusressort)

Redaktionelle Anpassung als Folgeänderung zu Artikel 1 Nummer 16, § 74 LBG.

Zu Artikel 9 (Übergangsvorschriften)

Zu § 1

Beamtinnen und Beamte des Einsatzdienstes der Feuerwehr, die seit dem Inkrafttreten des Dienstrechtsreformgesetzes in den Ruhestand getreten sind, haben im Jahr 2012 einen Monat, im Jahr 2013 zwei Monate und im Jahr 2014 drei Monate über das 60. Lebensjahr hinaus gearbeitet; im Jahr 2015 sind vier Monate mehr zu leisten (vgl. Artikel 62 § 3 Absatz 4 DRG). Betroffen waren im Jahr 2012 bei den zehn Städten mit größerer Anzahl von Berufsfeuerwehrleuten 28 Beamtinnen und Beamte des Geburtsjahrganges 1952 und im Jahr 2013 17 Beamtinnen und Beamte des Jahrganges 1953. In den Jahren 2014 und 2015 wird etwa dieselbe Größenordnung erwartet.

Als Anerkennung dieser zusätzlichen Lebensarbeitsleistung, die ihnen kraft Gesetzes abverlangt wurde, weil der Gesetzgeber zunächst die Altersgrenze angehoben hat, nunmehr aber wieder absenken will, soll den von der zwischenzeitlichen Anhebung der Altersgrenze betroffenen Beamtinnen und Beamten, unbeschadet einer verfassungsrechtlichen Veranlassung, die über das 60. Lebensjahr hinaus geleistete Arbeit fiktiv wie die freiwillige Hinausschiebung des Eintritts in den Ruhestand gewertet werden. Dafür sollen sie rückwirkend in Anlehnung an den Zuschlag für die Hinausschiebung des Ruhestandseintritts nach § 73 LBesGBW einen nicht ruhegehaltfähigen Zuschlag in Höhe von 10 Prozent ihrer damaligen Dienstbezüge erhalten. Der Zuschlag ist demnach allerdings nicht zu gewähren, soweit sich die Dauer der Mehrarbeit über das 60. Lebensjahr hinaus versorgungswirksam ausgewirkt hat und sich dauerhaft in einem entsprechend erhöhten Ruhegehalt aufgrund einer längeren ruhegehaltfähigen Dienstzeit niedergeschlagen hat. Die entsprechend für wenige Monate zu zahlende Zulage ist im Einzelfall zwar gering, bringt aber die Wertschätzung für die mehr geleistete Lebensarbeitszeit zum Ausdruck.

Zu § 2

Die Änderung der Befugnis zur Anordnung des Wohnens in einer Gemeinschaftsunterkunft soll Rückwirkung zum 1. Januar 2014 haben, nachdem das Innenministerium die Hochschule für Polizei Baden-Württemberg, die bereits Dienstvorgesetzter der Polizeibeamtinnen und -beamten in Ausbildung ist, bereits seinerzeit gebeten hat, im Vorgriff auf die Änderung des § 54 Absatz 3 LBG die Verpflichtungen im Einzelfall als Dienstvorgesetzter umzusetzen.

Zu § 3

Die Übergangsbestimmung soll sicherstellen, dass Beamtinnen und Beamte, die von der neuen Möglichkeit auf Hinausschiebung des Ruhestandseintritts über die Vollendung des 68. Lebensjahres hinaus alsbald nach Inkrafttreten dieses Gesetzes Gebrauch machen möchten, nicht bereits wegen Nichteinhaltens der Antragsfrist nach § 39 Satz 3 LBG ausgeschlossen sind. In den ersten sechs Monaten nach dem Inkrafttreten gilt die sechsmonatige Antragsfrist daher nicht. Für Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit des Polizeivollzugsdienstes, des Vollzugsdienstes und des Werkdienstes im Justizvollzug findet die Antragsfrist in den ersten sechs Monaten nach dem Inkrafttreten ebenfalls keine Anwendung, wenn diese ihren Ruhestandseintritt über die Vollendung des 63. Lebensjahres hinausschieben möchten.

Zu Artikel 10 (Inkrafttreten)

Die Vorschrift regelt das Inkrafttreten des Gesetzes. Artikel 6 Nummer 2 soll im Hinblick auf die Auswirkungen auf den Zusatzurlaub, der auf das Kalenderjahr abstellt, zum Jahresbeginn in Kraft treten. Die übrigen Vorschriften sollen am Tag nach der Verkündung des Gesetzes in Kraft treten.

C. Ergebnis der Anhörung

1. Eingegangene Stellungnahmen von Verbänden und anderen

Zu dem Entwurf des Änderungsgesetzes haben sich folgende Gewerkschaften, Berufsverbände, kommunale Landesverbände sowie sonstige Verbände und Einrichtungen, Personalvertretungen und Interessenvertretungen geäußert:

- BBW Beamtenbund Tarifunion (BBW)
- Deutscher Gewerkschaftsbund, Bezirk Baden-Württemberg (DGB)
- Bund Deutscher Kriminalbeamter, Landesverband Baden-Württemberg (BDK)
- Deutscher Richterbund, Verein der Richter und Staatsanwälte in Baden-Württemberg e. V.
- Verein der Verwaltungsrichterinnen und Verwaltungsrichter Baden-Württemberg
- Gemeindetag Baden-Württemberg (Gemeindetag)
- Städtetag Baden-Württemberg (Städtetag)
- Landkreistag Baden-Württemberg (Landkreistag)
- Gemeinsam über den Beauftragten der Evangelischen Landeskirchen in Baden und Württemberg und das Kommissariat der Bischöfe in Baden-Württemberg
  - Evangelischer Oberkirchenrat der Evangelischen Landeskirche in Württemberg

  - Evangelischer Oberkirchenrat der Evangelischen Landeskirche in Baden
  - Erzbischöfliches Ordinariat der Erzdiözese Freiburg
  - Bischöfliches Ordinariat der Diözese Rottenburg-Stuttgart
- der Landesbeauftragte für den Datenschutz Baden-Württemberg
- Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalratsvorsitzenden des Landes Baden-Württemberg (ARGE-HPR)
- Arbeitskreis der Beauftragten für Chancengleichheit der Ministerien und des Rechnungshofs (AK Chancengleichheit, AKC)
- Personalvertretungen des Landes:
  - Hauptpersonalrat beim Innenministerium (HPR IM)
  - Hauptpersonalrat für Grund-, Haupt-, Werkreal-, Real-, Gemeinschafts- und Sonderschulen beim Ministerium für Kultus, Jugend und Sport (HPR GHWRGS)

2. Stellungnahmen im Allgemeinen und Ergänzungsforderungen mit Bewertung der Landesregierung

Der BBW, der DGB, der BDK, der Verein der Verwaltungsrichterinnen und Verwaltungsrichter Baden-Württemberg, die ARGE-HPR, der AKC und der HPR IM begrüßen den Gesetzentwurf und die damit verbundene Modernisierung des Dienstrechts insgesamt oder in Teilen, insbesondere die Rückführung der Sonderaltersgrenze für Beamtinnen und Beamte des Einsatzdienstes der Feuerwehr und die wirkungsgleiche Umsetzung des Gesetzes zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf.

Ergänzungen des Gesetzentwurfs schlagen BBW, DGB, Städtetag und ARGE-HPR in folgenden Punkten vor:

- Verschlechterungen für neu eingestellte Beamtinnen und Beamte, insbesondere die Absenkung der Eingangsbesoldung und des Beihilfebemessungssatzes, müssten zurückgenommen werden.
- Aus der in § 24 Absatz 3 LBG postulierten Qualifizierungspflicht müsse ein Qualifizierungsrecht der betroffenen Beamtinnen und Beamten erwachsen.
- Die „Pension mit 63“ müsse analog dem Rentenrecht ermöglicht und entsprechend im Landesbeamtenversorgungsgesetz Baden-Württemberg berücksichtigt werden.
- Für die dienstliche Beurteilung seien die Bildung von Vergleichsgruppen und Richtwerte nicht akzeptabel. Deshalb sei in § 51 Absatz 1 LBG ergänzend zu bestimmen, „Die Festlegung von Richtwerten in einer Rechtsverordnung ist nicht möglich.“
- In § 59 LBG sei eine Höchstgrenze für die Pflicht zum Schadenersatz zu regeln, mit Blick auf entsprechende Regelungen in anderen Ländern in Höhe eines dreifachen Monatsgehalts. Wenigstens solle bei Schäden, die durch die Benutzung von Dienstfahrzeugen entstünden, bei grober Fahrlässigkeit kein Rückgriff bei den Beschäftigten genommen werden.
- Damit alle Ministerien Regelungen für das Freistellungsjahr erlassen müssen, sei der Ressortvorbehalt in § 69 Absatz 5 LBG zu streichen.
- Die Gespräche zu Gunsten einer Verbesserung und Erweiterung der in § 70 LBG geschaffenen Regelungen zur Altersteilzeit seien neu aufzunehmen.
- Damit nicht nur Beamtinnen und Beamten im Einsatzdienst einer Berufsfeuerwehr, sondern auch hauptamtlichen Leitungen oder Kräften in einer hauptamtlichen Abteilung einer freiwilligen Feuerwehr Mehrarbeitsvergütung gewährt

werden könne, sei die diesbezügliche Einschränkung in § 65 Absatz 1 Satz 1 Nummer 4 LBesGBW zu streichen.

Die Landesregierung hat sich in der Vergangenheit mit den genannten Anliegen zum Teil bereits befasst. Es ist nicht vorgesehen, nicht aufgenommene Anliegen im Rahmen des vorliegenden Gesetzentwurfs wieder aufzugreifen. Soweit es sich um neue Anliegen handelt, sollen sie außerhalb dieses Gesetzgebungsverfahrens geprüft und es soll über deren Umsetzung zu einem späteren Zeitpunkt entschieden werden.

Der Städtetag hat darüber hinaus vorgetragen, dass im Landesbeamtengesetz oder in der Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung eine zumindest teilweise Anrechnung von Zeiten der Rufbereitschaften auf die Arbeitszeit mit entsprechendem Freizeitausgleich geregelt werden müsse.

Die Landesregierung macht darauf aufmerksam, dass es sich bei Rufbereitschaft, anders als beim Bereitschaftsdienst, aufgrund gefestigter Rechtsprechung lediglich um Erreichbarkeit in der Freizeit handelt, um zur Dienstaufnahme abberufen werden zu können. Eine Anrechnung als Arbeitszeit kann daher nicht erfolgen. Aus fürsorgerischen Gründen wird freilich aufgrund ständiger Verwaltungspraxis in der Landesverwaltung, wenn eine bestimmte Beanspruchung überschritten ist, für einen Anteil der Zeiten in Rufbereitschaft zum Ausgleich Dienstbefreiung gewährt. Dementsprechend verfahren auch etliche Kommunen. Eine Regelung per Gesetz oder Rechtsverordnung ist somit nicht vorzusehen; die Verwaltungsregelung, wie sie bisher besteht, genügt.

Zu früheren Gesetzentwürfen zum Zeitpunkt der Ressortbeteiligungen haben sich der DGB und der AKC geäußert.

So bewertet der DGB die Rücknahme der ursprünglich vorgesehenen Zulassung der sogenannten Fast-Track-Promotion als Bildungsvoraussetzung in § 15 Absatz 1 Nummer 3 LBG als nicht schlüssig, unabhängig von der Bedarfslage. Wenn einerseits an der Fast-Track-Promotion im Landeshochschulgesetz festgehalten werde, sie andererseits im Landesbeamtengesetz nicht als Bildungsvoraussetzung anerkannt werde, stelle sich die Frage nach dem Stellenwert und der Qualität der Fast-Track-Promotion.

Die Frage, ob ein Bachelorabschluss mit besonderer wissenschaftlicher Qualifikation (sogenannte Fast-Track-Promotion) die Bildungsvoraussetzungen für den Erwerb einer Laufbahnbefähigung für Laufbahnen des höheren Dienstes erfüllt, befindet sich derzeit sowohl bei der Innenministerkonferenz als auch auf Landesebene in der Diskussion und ist zum gegenwärtigen Zeitpunkt nicht entscheidungsreif.

Außerdem fordern DGB und AKC, die ursprünglich als neuer § 72 Absatz 5 LBG vorgesehene Regelung wieder aufzunehmen, wonach beurlaubten Beamtinnen und Beamten die Möglichkeit eingeräumt wird, Urlaubs- und Krankheitsvertretungen wahrzunehmen und an Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen, mit Anspruch auf eine Anrechnung auf die Arbeitszeit bei Wiedereintritt. Die Verankerung einer solchen Regelung im Landesbeamtengesetz würde die Position und das Interesse beurlaubter Beamtinnen und Beamten bei bzw. an der Wahrnehmung von Vertretungen wesentlich stärken. Die Regelung sei auch systematisch richtig im Landesbeamtengesetz und nicht im Chancengleichheitsgesetz zu verorten.

Die Landesregierung berücksichtigt die Forderung des DGB und des AKC im Gesetzentwurf nicht. Aufgrund erheblicher personalwirtschaftlicher Bedenken hat die ursprünglich erwogene Bestimmung noch nicht die Regelungsreife erlangt, um im Rahmen des vorliegenden Gesetzentwurfs eingeführt zu werden. Es ist nicht bekannt, ob in das Chancengleichheitsgesetz eine entsprechende Vorschrift für alle Beschäftigten aufgenommen werden soll. Das Landesbeamtengesetz würde nur die Beamtinnen und Beamten erfassen können. Zum gegenwärtigen Zeit-

punkt würde daher eine isolierte Regelung für Beamtinnen und Beamte gegenüber den Tarifbeschäftigten zu einer nicht gerechtfertigten Besserstellung führen.

3. Stellungnahmen zum Gesetzentwurf im Einzelnen mit Bewertung der Landesregierung

Zu Artikel 1 (Änderung des Landesbeamtengesetzes – LBG)

Zu Nummer 2 (§ 15)

Zu Buchstabe a (§ 15 Absatz 1 Nummer 1)

Der Landkreistag hält die Änderungen bei den Zugangsvoraussetzungen für den mittleren Dienst nicht für angemessen. Es sei in der Praxis eher kritisch, Bewerberinnen und Bewerber mit Hauptschulabschluss den Zugang zu ermöglichen, da die Ausbildung auch durch die kurze Dauer von zwei Jahren sehr anspruchsvoll sei.

Die vorgesehene Änderung umfasst lediglich die Bildungsvoraussetzungen für Laufbahnen des mittleren Dienstes. Auch nach der geltenden Rechtslage ist beispielsweise mit einem Hauptschulabschluss und einer qualifizierenden Maßnahme die Bildungsvoraussetzung für diese Laufbahngruppe erfüllt. Durch die vorgesehene Vereinfachung der Regelung wurden nunmehr die Bildungsvoraussetzungen auf den schulischen oder hochschulrechtlichen Abschluss konzentriert. Die weiteren Voraussetzungen für den konkreten Erwerb der Befähigung – und somit der Zugang – sind je nach fachlicher Anforderung in der laufbahnrechtlichen Verordnung auszugestalten. Die bisher in obigem Beispielsfall in § 15 normierte qualifizierende Maßnahme wäre nunmehr durch die parallel vorgesehene Ergänzung in § 16 Absatz 2 Satz 2 abgedeckt.

Zu Nummer 6 (§ 19)

Der DGB begrüßt die vorgesehene Anrechnung von Zeiten des Bundesfreiwilligendienstes oder des Jugendfreiwilligendienstes in § 19 Absatz 3 Satz 2.

Der Gemeindetag sieht hingegen die Ausweitung der Anrechnung von Nichtdienstzeiten auf die Probezeit kritisch, weil eine dienstliche Erprobung der Beamten in solchen Zeiten nicht möglich sei. Auf jeden Fall müsse es dabei bleiben, dass die Anrechnung im Ermessen des jeweiligen Dienstherrn bleibt. Das gelte auch für die im Gesetzentwurf vorgesehene Ausweitung auf Freiwilligendienste.

Die vorgesehene Änderung folgt einer Gleichbehandlung zu den bereits normierten Tatbeständen. Der Bundes- bzw. Jugendfreiwilligendienst muss zu einer tatsächlichen Verzögerung im beruflichen Werdegang geführt haben; über die Anrechnung auf die Probezeit ist nach pflichtgemäßem Ermessen zu entscheiden.

Zu Nummer 8 (§ 36)

Zu Buchstabe b (§ 36 Absatz 3a – neu –)

Der BBW, der DGB, der BDK sowie Städtetag und Landkreistag begrüßen für die Beamtinnen und Beamten des Einsatzdienstes der Feuerwehr die Rückführung der Sonderaltersgrenze für den Eintritt in den Ruhestand kraft Gesetzes auf den Rechtsstand vor der Dienstrechtsreform.

Der DGB fordert, die Sonderaltersgrenze in § 36 Absatz 3a auf alle Beamtinnen und Beamte des Feuerwehrdienstes auszudehnen. Begründet wird dies insbeson-

dere mit den Belastungen von Kreisbrandmeisterinnen und Kreisbrandmeistern sowie von Beamtinnen und Beamten im Leitstellendienst von Integrierten Leitstellen.

Die Landesregierung sieht hierfür keine Rechtfertigung. Die Gründe für die Wiedereinführung der Sonderaltersgrenze des vollendeten 60. Lebensjahres nur für Beamtinnen und Beamte des Einsatzdienstes der Feuerwehr sind in der Begründung (Teil A Nummer 2.2) ausführlich dargelegt. Die maßgebenden besonderen Belastungen werden ausschließlich durch die Verwendung im Einsatzdienst verursacht. Die besondere Altersgrenze kann daher nur für Beamtinnen und Beamte der Feuerwehr gelten, die tatsächlich Einsatzdienst und diesen in einem Umfang leisten, der eine vorgezogene Zurruhesetzung rechtfertigt. Dies kann nur anhand objektiver Tatbestandsmerkmale auf der Grundlage der konkret obliegenden Dienstaufgaben vom jeweiligen Dienstherrn beurteilt werden. Dies gilt auch für Kreisbrandmeisterinnen und Kreisbrandmeister sowie Beamtinnen und Beamte im Leitstellendienst von Integrierten Leitstellen. Eine pauschalierte gesetzliche Regelung, die die Sonderaltersgrenze allein an die statusrechtliche Zugehörigkeit zu einer Laufbahn des feuerwehrtechnischen Dienstes unabhängig von Art und Umfang des geleisteten Einsatzdienstes knüpft, scheidet daher aus.

Der BBW und der BDK sprechen sich angesichts der Absenkung der Sonderaltersgrenze für Feuerwehrleute im Einsatzdienst zudem für eine Überprüfung der Belastungssituation der Beamtinnen und Beamten des Polizeivollzugsdienstes, der BBW auch des Vollzugsdienstes und des Werkdienstes im Justizvollzug und gegebenenfalls für eine analoge Rückführung wie im Einsatzdienst der Feuerwehr aus. Der BBW hält es außerdem nicht für sachgerecht, aus vermuteten Kostengründen bei der Rückführung von Sonderaltersgrenzen unterschiedliche Maßstäbe anzulegen. Auch der DGB hätte die Rückführung der Sonderaltersgrenze für alle Vollzugsdienste begrüßt.

Die Landesregierung hat die Überprüfung der Einsatz- und Sonderbelastungen nicht ausschließlich auf den Einsatzdienst der Feuerwehr bezogen, sondern eine abwägende Betrachtung mit dem Polizeivollzugsdienst vorgenommen; die Laufbahnen im Justizvollzug sind eher dem Polizeivollzugsdienst als dem Feuerwehreinsatzdienst vergleichbar. Diese Überprüfung bestätigte Belastungssituationen, welche die geltenden Regelungen über Sonderaltersgrenzen für Beamtinnen und Beamte des Polizeivollzugsdienstes und der Justizvollzugslaufbahnen bestätigen, weshalb der Gesetzentwurf hierzu keine andere Regelung enthält. Freilich weist der Einsatzdienst der Feuerwehr gegenüber diesen anderen Diensten die in der Begründung (Teil A Nummer 2.2) im Näheren dargestellten markanten Unterschiede auf, insbesondere bezüglich hoher Dauerbelastungen während der gesamten Berufslaufbahn, ausgeprägter Beanspruchungen und Anforderungen selbst noch in höherem Lebensalter oder fehlender anderer Verwendungsmöglichkeiten, die auf andere Dienste jedenfalls nicht generell in derselben Weise zutreffen. Gleiches gilt für abfedernde Maßnahmen, die zur Anhebung der Sonderaltersgrenzen eingeführt wurden (zum Beispiel Zusatzurlaubstage, Zulage für lageorientierten Dienst, Gesundheitsmanagement in der Landesverwaltung), im Feuerwehreinsatzdienst aber, wenn überhaupt, nur begrenzt entlastende Wirkungen gezeigt haben. Haushaltsgesichtspunkte haben für die Beurteilung der unterschiedlichen Belastungssituationen nicht die ausschlaggebende Rolle gespielt. Die Landesregierung sieht aufgrund der Gesamtbetrachtung aller Vollzugsdienste und deren typischen Belastungssituationen keine Veranlassung, die Sonderaltersgrenze in anderen Fällen als im Feuerwehreinsatzdienst wieder abzusenken und sei es nur durch weitere differenzierende Voraussetzungen für den Ruhestandseintritt, etwa nach der Dauer der Dienstzeit in bestimmten Verwendungen.

Zu Nummer 9 (§ 39)

Der DGB lehnt die Möglichkeit der freiwilligen Weiterarbeit bis zur Vollendung des 70. Lebensjahres ab und hinterfragt die Verlängerungsmöglichkeit bis zum

65. oder 63. Lebensjahr für Beamtinnen und Beamte mit Sonderaltersgrenzen. Auch der BBW lehnt die vorgesehene Möglichkeit der freiwilligen Weiterarbeit über die allgemeine Regelaltersgrenze hinaus bis zur Vollendung des 70. Lebensjahres, wenn die weitere Hinausschiebung des Eintritts in den Ruhestand im dienstlichen Interesse liegt, entschieden ab.

Die ARGE-HPR und der HPR GHWRGS sehen die Erhöhung der Lebensarbeitszeit gleichfalls kritisch. Begrüßt wird von ihnen dagegen die Beschränkung der Verlängerung auf jeweils ein Jahr und die Bewilligungsvoraussetzung, dass die Hinausschiebung im dienstlichen Interesse liegen muss.

Die Gründe, welche die Landesregierung bewogen haben, die freiwillige Weiterarbeit auszudehnen und vom Vorliegen eines dienstlichen Interesses abhängig zu machen, sieht sie durch die dagegen vorgebrachten Argumente nicht in Frage gestellt. Die seit dem Inkrafttreten der Dienstrechtsreform beobachtete Entwicklung im öffentlichen Dienst bedarf einer Anpassung der rechtlichen Möglichkeiten, ohne dass dadurch die Offensive für freiwillige Weiterarbeit aufgegeben oder Chancen für Nachwuchskräfte abgeschnitten werden.

Daneben fordert der DGB die Streichung des Zuschlags nach § 73 LBesGBW. Dessen zwingende Beibehaltung fordern hingegen die ARGE-HPR sowie der HPR GHWRGS.

Die Landesregierung hat die Rahmenbedingungen für die freiwillige Weiterarbeit insgesamt geprüft und ist der Auffassung, dass der Zuschlag in der gegenwärtigen Form beizubehalten ist. Die Forderung des DGB ist daher nicht zu berücksichtigen.

Der BDK sieht angesichts des dem Einsatzdienst der Feuerwehr vergleichbaren Belastungsniveaus und der zunehmend steigenden Anforderungen an die Dienstausübung ein optionales Hinausschieben des Ruhestandes für Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres als nicht sachgerecht an. Er habe Sorge, dass dies zu Lasten der Einsatzfähigkeit gehen werde. Der BDK spricht sich daher für die Beibehaltung der Hinausschiebung des Ruhestands nur bis zum 63. Lebensjahr aus, wie dies für den Einsatzdienst der Feuerwehr vorgesehen sei.

Die Landesregierung hält die Möglichkeit der Hinausschiebung des Eintritts in den Ruhestand bis zum 65. Lebensjahr im Polizeivollzugsdienst weiterhin für sachlich begründet, auch im Hinblick auf die anderslautende Bestimmung für den Feuerwehreinsatzdienst, in dem andersartige Belastungen bestehen. Während bei der Feuerwehr ausgehend vom künftig regulären Ruhestandseintrittsalter mit 60 Jahren die Möglichkeit bestehen soll, bei Vorliegen eines dienstlichen Interesses individuell den Ruhestand um bis zu drei Jahre hinauszuschieben, soll dies auch im Polizeivollzugsdienst nicht nur um ein Jahr, sondern ebenfalls um drei Jahre ermöglicht werden, also von der Vollendung des 62. bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres. Damit die vom BDK gesehenen nachteiligen Auswirkungen hinsichtlich der Einsatzfähigkeit nicht eintreten, soll die Hinausschiebung, wie im Übrigen bei allen anderen Beamtinnen und Beamten, davon abhängig gemacht werden, dass im jeweiligen Einzelfall die Hinausschiebung des Ruhestandseintritts im dienstlichen Interesse liegen muss und jahresweise erfolgen soll.

Der Verein der Richter und Staatsanwälte in Baden-Württemberg e. V. wendet sich gegen die Einbeziehung von Staatsanwälten in die Regelungen über die freiwillige Weiterarbeit bis zur Vollendung des 70. Lebensjahres und fordert eine Gleichstellung mit den Richtern. Gefordert werde eine einheitliche Verlängerungsmöglichkeit, begrenzt bis zur Vollendung des 68. Lebensjahres ohne die Einschränkung durch ein dienstliches Interesse. Erreicht werden könne dies zum Beispiel durch die Erweiterung des Geltungsbereichs von § 6 LRiStAG auch auf Staatsanwälte.

Diesem Anliegen ist im Gesetzentwurf Rechnung getragen worden.

Der Verein der Verwaltungsrichterinnen und Verwaltungsrichter Baden-Württemberg begrüßt, dass der Entwurf nicht die Möglichkeit vorsieht, dass Richterinnen und Richter freiwillig bis zur Vollendung des 70. Lebensjahres weiterarbeiten dürfen.

Der Gemeindetag fordert, dass es in § 39 bei einer Kann-Regelung bleibt. Denn bei der weiteren Hinausschiebung der Altersgrenze komme es entscheidend darauf an, dass dienstliche Interessen angemessen berücksichtigt werden könnten.

Der Landkreistag bewertet die freiwillige Weiterarbeit über die allgemeine Regelaltersgrenze bis zur Vollendung des 70. Lebensjahres unter Berücksichtigung des demografischen Wandels positiv, wie auch die Berücksichtigung dienstlicher Belange.

Die ARGE-HPR hält es wegen der Auswirkungen auf die Gesamtbelegschaft und die Arbeitsorganisation für zwingend notwendig, bei der Hinausschiebung des Ruhestands eine umfassende Beteiligung der jeweils zuständigen Personalvertretung vorzusehen.

Die Landesregierung hält es für sachgerecht und ausreichend, das geltende Recht beizubehalten und nicht jegliche Entscheidung über Hinausschiebungsanträge der Mitbestimmung zu unterstellen. Bisher bestimmt die Personalvertretung mit, wenn ein Antrag auf Hinausschiebung des Ruhestands abgelehnt werden soll und die Beamtin oder der Beamte die Personalratsbeteiligung beantragt (§ 75 Absatz 3 Nummer 14 des Landespersonalvertretungsgesetzes). Die Betroffenen ermöglichen über die von ihnen veranlasste Mitbestimmung eine sachliche Gegenprüfung der Ermessensentscheidung der personalverwaltenden Stelle. Soll hingegen dem Antrag stattgegeben werden, bleiben die bestehenden Verhältnisse in der Dienststelle unverändert, auch sind sich Antragstellende und Dienststelle einig, weshalb nach Auffassung der Landesregierung eine Personalratsbeteiligung nicht geboten ist.

Zu Nummer 13 (§ 58)

Der DGB lehnt die Einführung einer neuen Nummer 3 in § 58 ab, da zusammen mit der geplanten Änderung bei der Versorgungsauskunft, die Beamtinnen und Beamte zur Mitwirkung verpflichte, eine echte Härte entstünde. Der DGB stellt die Frage, ob versehentlich falsch gelieferte Angaben oder unvollständige Unterlagen auch zu den „pflichtwidrig unvollständigen Angaben“ gehören.

Die Ergänzung des Tatbestands von § 58 ist erforderlich, um beispielsweise einen Beihilfebetrug von Ruhestandsbeamtinnen oder -beamten ahnden zu können. Dies ist das Ergebnis der durchgeführten Evaluation des Landesdisziplinargesetzes. Die vom DGB gesehene Härte liegt nicht vor. Maßgeblich ist nach dem Gesetzestext, ob Ruhestandsbeamtinnen oder -beamte „schuldhaft“ falsche oder pflichtwidrig unvollständige Angaben machen. Erfolgt die Falschangabe beispielsweise im Beihilfeantrag leicht fahrlässig, kann dies beim Disziplinarmaß Berücksichtigung finden.

Zu Nummer 14 (§ 69)

Der BBW begrüßt die einheitliche Mindestquote für unterhälftige Teilzeitbeschäftigung innerhalb und außerhalb der Elternzeit. Gleichzeitig mahnt der BBW eine weitere Flexibilisierung der Stellenbewirtschaftung an, damit Stellen ausgeschöpft werden können.

Der Vorschlag zur Stellenbewirtschaftung kann nicht im Rahmen dieses Gesetzgebungsverfahrens weiterverfolgt werden.

Die vorgesehene neue Untergrenze für Teilzeitbeschäftigung von einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit in § 69 Absatz 2 wird vom DGB als Schritt in die

richtige Richtung bezeichnet. Allerdings kritisiert der DGB, dass die vorgesehenen Verbesserungen bezüglich der unterhälftigen Teilzeit nur für Beamtinnen und Beamte gelten sollen, die mit Pflege betraut sind.

Das Vorbringen des DGB entspricht nicht dem Gesetzentwurf. Der zu ändernde § 69 Absatz 2 erstreckt sich auf alle familiären Gründe einer Teilzeitbeschäftigung.

Gleichzeitig spricht sich der DGB für weitere Flexibilisierungen zum Beispiel auch in § 69 Absatz 4 aus. Alle Beamtinnen und Beamten sollten nach Auffassung des DGB unterhälftig arbeiten können.

Die Landesregierung kann diesen Vorschlag im Gesetzentwurf nicht berücksichtigen. Unterhälftige Teilzeit stellt eine besondere Ausnahme von den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums dar. Aufgrund des Grundsatzes der Hauptberuflichkeit kann unterhälftige Teilzeitbeschäftigung nur bei Vorliegen besonderer Gründe ermöglicht werden.

Der Gemeindetag befürwortet eine Vereinheitlichung des Mindestumfangs der Teilzeitbeschäftigung im Beamtenverhältnis, auch wenn er aus Dienstherrnsicht die unterhälftige Teilzeitbeschäftigung im Beamtenverhältnis kritisch sehe. Der Gemeindetag schlägt vor, den Mindestumfang auf ein Drittel der Regelarbeitszeit festzulegen. Beschäftigungen geringeren Umfangs könnten, wenn von Beamten und Dienststellen gewünscht, in Form einer Nebentätigkeit ausgeübt werden, die in solchen Fällen ausnahmsweise auch beim eigenen Dienstherrn möglich sei. Auch der Landkreistag sieht die Möglichkeit, die Teilzeitbeschäftigung weiter von 30 Prozent auf 25 Prozent der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu reduzieren, kritisch.

Die Landesregierung berücksichtigt diesen Vorschlag im Gesetzentwurf nicht. Sie sieht die Vorteile der Vereinheitlichung bei einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit überwiegen, zumal bei der geringfügigen Absenkung in einigen Fallgruppen um nur fünf Prozentpunkte. Zudem ist unterhälftige Teilzeit nicht generell möglich, sondern wird nur bei Vorliegen besonderer Gründe bewilligt und liegt – abgesehen von den Fällen einer Pflegezeit – im Ermessen des Dienstvorgesetzten. Die unterhälftige Teilzeit wurde zudem gerade als Möglichkeit geschaffen, um nicht auf Nebentätigkeiten im Arbeitsverhältnis beim eigenen Dienstherrn ausweichen zu müssen, sondern im Beamtenverhältnis arbeiten zu können.

Zu Nummer 16 (§ 74)

Der DGB begrüßt die Übertragung des Pflegeunterstützungsgeldes für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Höhe von 90 Prozent des ausgefallenen Nettoarbeitsentgelts ins Dienstrecht, so dass Beamtinnen und Beamte an neun von zehn Arbeitstagen unter Belassung der Bezüge dem Dienst fernbleiben können.

Der BBW, die ARGE-HPR sowie der HPR IM und der HPR GHWRGS fordern dagegen bei der Übertragung des sogenannten Pflegeunterstützungsgeldes zur Gleichstellung mit dem Arbeitnehmerbereich eine zehntägige Freistellung unter Belassung der Dienst- oder Anwärterbezüge.

Die Landesregierung berücksichtigt diesen Vorschlag im Gesetzentwurf nicht. Mit der vorgeschlagenen Neuregelung soll die wirkungsgleiche und systemgerechte Übertragung des Pflegeunterstützungsgeldes in den Beamtenbereich erreicht werden.

Der Gemeindetag hält die bisherige Fassung des § 74 für ausreichend, insbesondere im Hinblick auf Absatz 4 in der Fassung des Entwurfs, der außerordentlich seltene Einzelfälle regele. Diese könnten von den Dienstvorgesetzten im Rahmen von § 74 in der bisherigen Fassung oder nach § 29 Absatz 1 Nummer 1 AzUVO sachgerecht entschieden werden.

Die Landesregierung hat sich nach eingehender Prüfung, ob und inwieweit eine wirkungsgleiche und systemkonforme Übertragung der Neuregelungen des Pflegzeitgesetzes und des Familienpflegezeitgesetzes geboten ist, für die vorgeschlagenen Neuregelungen ausgesprochen. Die bisherigen Bestimmungen für Beamtinnen und Beamte enthalten keine vergleichbaren Möglichkeiten zur Begleitung schwerstkranker naher Angehöriger in der letzten Lebensphase.

Der Landkreistag hält die wirkungsgleiche Übertragung entsprechender Regelungen bei der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf von Tarifbeschäftigten auf Beamtinnen und Beamte für notwendig. Das Recht auf bis zu zehn Arbeitstage Fernbleiben vom Dienst nach § 74 Absatz 1, davon neun Arbeitstage unter Belassung der Bezüge, verursache jedoch unter Umständen erhebliche finanzielle Belastungen für die öffentlichen Arbeitgeber. Tarifbeschäftigte erhielten in diesen Fällen einer kurzzeitigen Arbeitsverhinderung Pflegeunterstützungsgeld durch die Pflegeversicherung des Angehörigen. Zur Abwendung dieser Kosten stelle sich die Frage, ob diese Personalkosten für Beamte nicht analog dem Pflegeunterstützungsgeld durch die Pflegeversicherung des pflegebedürftigen nahen Angehörigen gedeckt werden könnten.

Dieser Vorschlag kann nicht berücksichtigt werden. Dem Land kommt keine Gesetzgebungskompetenz in Sachen Pflegeversicherung zu, da der Bund insoweit von seiner konkurrierenden Gesetzgebungskompetenz nach Artikel 74 Absatz 1 Nummer 12 GG Gebrauch gemacht hat. Bei der Einführung des sogenannten Pflegeunterstützungsgeldes durch das Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf hatte sich der Bundesgesetzgeber entschieden, Beamtinnen und Beamte nicht in den Geltungsbereich der Regelungen aufzunehmen. Auch ein entsprechendes Vorbringen des Bundesrates wurde abgewiesen.

Der Landkreistag steht den vorgesehenen Regelungen grundsätzlich positiv gegenüber, kritisiert aber auch die Auswirkungen auf die Personalkosten, die Arbeitsabläufe und die Qualität der Verwaltung. So sei festzustellen, dass es inzwischen eine Vielzahl von Möglichkeiten für Beamte und Beschäftigte gebe, Sonderurlaub bzw. Freistellungen zu erhalten. Neben dem Erholungsurlaub würden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter somit in nicht unerheblichem Umfang dem Dienstbetrieb fehlen.

Das Vorbringen des Landkreistages geht über den Rahmen dieses Gesetzgebungsverfahrens hinaus und wird daher nicht berücksichtigt. Die Vielfalt der Möglichkeiten zur Vereinbarung von Familie, Pflege und Beruf entspricht der Vielfalt der Lebensverhältnisse. Eine Vereinfachung käme einer Verkürzung der bisher geregelten Möglichkeiten gleich und würde der Komplexität nicht gerecht.

Nach Auffassung des Landkreistages sollte wie bei den Tarifbeschäftigten auch für die Beamten die Möglichkeit eröffnet werden, über das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben ein monatlich zu zahlendes zinsloses Darlehen zu beantragen. Die vorgesehene finanzielle Förderung von Pflegezeiten in Form von Gehaltsvorschüssen könne aus finanzieller und personeller Sicht nicht gut geheißen werden.

Die Landesregierung kann dem Vorschlag des Landkreistages nicht entsprechen. Das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben ist eine Bundesbehörde; die vom Bund vorfinanzierten Darlehen können nur von den vom Geltungsbereich des Pflegezeitgesetzes erfassten Beschäftigten in Anspruch genommen werden. Der Bundesgesetzgeber hat die Beamtinnen und Beamten der Länder nicht in den Geltungsbereich einbezogen, da die nicht statusrechtliche Gesetzgebungskompetenz über die Rechtsverhältnisse der Beamtinnen und Beamten den jeweiligen Ländern zusteht. Der Gesetzentwurf zur Änderung des Landesbesoldungsgesetzes Baden-Württemberg (Drucksache 15/7417) soll statt dessen eine Ermächtigungsgrundlage für den Erlass einer Rechtsverordnung zur Gewährung von Vorschüssen bei Pflegezeiten schaffen, die vom Finanz- und Wirtschaftsministerium anschließend zu erlassen sein wird.

Der Landkreistag sieht es darüber hinaus als erforderlich an, zur Vermeidung von Unklarheiten in einer Rechtsverordnung die Anrechnung auf die Stufenlaufzeit für Zeiten der Freistellung bei einer akut auftretenden Pflegesituation und der Pflegezeit zu regeln.

Die gewünschte Regelung besteht bereits nach § 32 Absatz 2 Nummer 3 LBesGBW.

Zu Artikel 2 (Änderung des Dienstrechtsreformgesetzes – DRG)

Zu Nummer 1

Der BBW lehnt die Änderung von Artikel 62 § 3 Absatz 1 ab, da die bisher bestehende Übergangsregelung Teil des Gesamtpaketes der „Offensive für freiwillige Weiterarbeit“ sei. Bei der Einführung durch das Dienstrechtsreformgesetz sei man davon ausgegangen, dass durch die freiwillige Verlängerung der Lebensarbeitszeit Einsparungen möglich sind, die vom damaligen Finanzministerium für die Jahre 2012 bis 2029 insgesamt mit rd. 185,9 Mio. Euro beziffert worden seien. Es stelle sich nun die Frage, woraus diese Einsparungen alternativ generiert werden sollten.

Auch der DGB lehnt die Änderung von Artikel 62 § 3 Absatz 1 ab. Der dienstliche Vorbehalt beim Hinausschieben der Altersgrenze mache diese Art der Arbeitszeitflexibilisierung zu einer solchen, die im Zweifel nur dem Arbeitgeber nutzt und auf der Seite der Beschäftigten zu Rechtsunsicherheit führt.

Diese Vorbringen werden im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt. Die Landesregierung räumt aufgrund der Erfahrungen seit Inkrafttreten der Dienstrechtsreform bei der erneuten Abwägung verschiedener Zielsetzungen der freiwilligen Weiterarbeit personalwirtschaftlichen Erfordernissen einen anderen Stellenwert ein. Durch den Vorbehalt des dienstlichen Interesses wird die Organisationshoheit des Dienstherrn gestärkt. Die Landesregierung gibt durch die moderaten Anpassungen weder die Ziele der Offensive für die freiwillige Weiterarbeit auf, noch werden die Berufschancen für Nachwuchskräfte abgeschnitten. Auch ist davon auszugehen, dass die freiwillige Hinausschiebung der Altersgrenze für die Beamtinnen und Beamten weiterhin attraktiv ist.

Ausdrücklich begrüßt wird die Rückkehr zur alten Regelung – „wenn dies im dienstlichen Interesse liegt“ – von der ARGE-HPR und dem HPR GHWRGS sowie vom Gemeindetag.

Für den Fall, dass an den vorgesehenen Änderungen festgehalten werde, hält der BBW aber die vorgesehenen Übergangsregelungen in Artikel 62 § 3 Absatz 1 für zu kurz, beispielsweise im Bereich des Polizeivollzugsdienstes. Der BBW fordert hier eine Verlängerung. Auch der BDK erkennt hinsichtlich der geplanten Übergangsfrist zu den Neuregelungen für ein freiwilliges Hinausschieben des Ruhestandes eine Schlechterstellung der Beamtinnen und Beamten des Polizeivollzugsdienstes gegenüber anderen Beamtinnen und Beamten. Die Differenz aus den gesetzlichen Altersgrenzen von fünf Jahren müsse auch bei den Stichtagen der Übergangsfristen berücksichtigt werden.

Diese Vorbringen sind im Gesetzentwurf berücksichtigt worden.

Zu Artikel 6 (Änderung der Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung – AzUVO)

Zu Nummer 2 (§ 22)

BBW und DGB sind mit der im Zusammenhang mit der Festsetzung der Sonderaltersgrenze für Beamtinnen und Beamte des Einsatzdienstes der Feuerwehr zur Wiederherstellung des alten Rechtszustandes vorgenommenen Rücknahme

von zwei Tagen Zusatzurlaub einverstanden. Auch der Städtetag äußert diesbezüglich keine Änderungswünsche.

Zu Nummer 4 (§ 29)

Der BBW begrüßt die systemgerechte Anpassung der Sonderurlaubsregelungen zur Betreuung erkrankter Kinder, fordert aber entsprechend den Regelungen bei der Pflege eine zehntägige Freistellung unter Belassung der Bezüge.

Die Forderung findet im Gesetzentwurf keine Berücksichtigung, da mit der vorliegenden Neuregelung entsprechende Ansprüche auf Kinderkrankengeld (90 Prozent des Nettoentgelts an zehn Arbeitstagen) von Tarifbeschäftigten, die Mitglied der gesetzlichen Krankenversicherung sind, wirkungsgleich und systemgerecht in Form von Sonderurlaubstagen (neun Arbeitstage bei 100 Prozent Bezüge) für Beamtinnen und Beamte umgesetzt werden.

Der Landkreistag führt an, dass die Angleichung der Sonderurlaubstage zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege erkrankter Kinder ebenfalls im Sinne der Gleichbehandlung mit den Tarifbeschäftigten zu sehen sei. Gleichwohl belaste auch diese Maßnahme den Personaletat, da anders als bei den Tarifbeschäftigten, die das Kinderkrankengeld von der Krankenkasse bekommen und deren Vergütung entsprechend gekürzt wird, bei Beamten die Bezüge weiter gewährt werden.

Die Landesregierung sieht in der unterschiedlichen Leistungsträgerschaft kein Hindernis, Beamtinnen und Beamte in derselben Lebenssituation weitgehend mit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gleichzustellen, zumal Land und Kommunen für ihre Tarifbeschäftigten über den Arbeitgeberanteil an der gesetzlichen Krankenversicherung auch für mögliche Kinderkrankengeldzahlungen als Sozialversicherungsleistung finanziell beteiligt sind.

Zu Artikel 10 (Inkrafttreten)

Der BBW kritisiert, dass auch Artikel 1 Nummer 16 erst am Tag nach der Verkündung in Kraft treten soll. Damit würden Beamte, die seit 1. Januar 2015 eine diesbezügliche Dienstbefreiung unter Wegfall der Dienstbezüge in Anspruch genommen haben, erheblich schlechter gestellt als Arbeitnehmer außerhalb und innerhalb des öffentlichen Dienstes im Land Baden-Württemberg.

Dem Anliegen wird im vorliegenden Gesetzentwurf nicht nachgekommen. Eine völlige Gleichstellung der Rechte von Beamtinnen und Beamten sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist bereits aufgrund der unterschiedlichen Rechtsverhältnisse weder geboten noch möglich, insbesondere was das Inkrafttreten von gesetzlichen Regelungen verschiedener Gesetzgeber (Bund und Länder) anbelangt. Ein rückwirkendes Inkrafttreten würde außerdem erhebliche personalwirtschaftliche Aufwände nach sich ziehen. Daher sollen die Regelungen wie vorgesehen am Tag nach der Verkündung in Kraft treten.

Anlage: Stellungnahmen der Verbände, Personalvertretungen, Interessenvertretungen und anderer

BBW
Beamtenbund
Tarifunion

Der Vorsitzende

Am Hohengeren 12
70188 Stuttgart
Telefon 0711/168 76-0
Telefax 0711/168 76-76
Internet: http://www.bbw.dbb.de
e-mail: bbw@bbw.dbb.de

BBW – Beamtenbund Tarifunion Postfach 10 06 13 70005 Stuttgart

Innenministerium Baden-Württemberg
Herrn Ministerialdirektor Dr. Herbert O. Zinell
Postfach 10 34 65

70029 Stuttgart

15. September 2015
Lei/kh/3968/15

Betr.: Weiterentwicklung und Modernisierung des öffentlichen Dienstrechts;
Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Landesbeamtengesetzes und anderer Vorschriften

Bezug: Ihr Schreiben vom 31.7.2015; Az.: 1-0300.1/81

Sehr geehrter Herr Dr. Zinell,
sehr geehrte Damen und Herren,

der BBW – Beamtenbund Tarifunion (BBW) dankt für die Übersendung des o. g. Gesetzentwurfs und nimmt hierzu - ergänzend zu den Stellungnahmen vom 1. Oktober 2014 und vom 11. Juni 2015 im Rahmen der frühzeitigen und vertraulichen Information – wie folgt Stellung:

- **Freiwillige Weiterarbeit bis zur Vollendung des 70. Lebensjahres**
  Der BBW lehnt die vorgesehene Möglichkeit der freiwilligen Weiterarbeit über die allgemeine Regelaltersgrenze hinaus bis zur Vollendung des 70. Lebensjahres, wenn die weitere Hinausschiebung des Eintritts in den Ruhestand im dienstlichen Interesse liegt, entschieden ab. Der BBW fordert hier – wie zuletzt auch in den Stellungnahmen zum Gesetz zur Änderung besoldungs- und versorgungsrechtlicher Vorschriften vom 11.5.2015 und zum Gesetz über die Anpassung von Dienst- und Versorgungsbezügen in Baden-Württemberg 2015/2016 gegenüber dem MFW entsprechend ausgeführt – zunächst die Verschlechterungen für neu eingestellte Beamtinnen und Beamte zurückzunehmen (insbesondere die Rücknahme der abgesenkten Eingangsbesoldung sowie die Absenkung des Beihilfebemessungssatzes auf 50 %), um für qualifizierten Nachwuchs in der öffentlichen Verwaltung zu sorgen.

  Darüber hinaus ist vorgesehen, im Gegensatz zu einer ersten Fassung des Gesetzentwurfs vom September 2014, die in Art. 62 § 3 Abs. 1 DRG vorgesehene Übergangsregelung dahingehend zu verändern, dass die freiwillige Weiterarbeit künftig nur unter der Voraussetzung bewilligt werden soll, dass die Hinausschiebung im dienstlichen Interesse liegt. Die bisher geltenden erleichternden Bedingungen bis zum Ablauf des Jahres 2028 (Anspruch auf Hinausschiebung, § 39 LBG i. V. m. Übergangsvorschrift in Art. 62 § 3 Abs. 1 DRG in der bisher geltenden Fassung) sollen künftig aus Gründen des

Vertrauensschutzes nur noch für Beamtinnen und Beamte der ruhestandsnahen Jahrgänge (Geburt vor dem 1. Januar 1953, für die Sonderaltersgrenzen Geburt vor dem 1. Januar 1956) Anwendung finden. Dieses Vorhaben lehnt der BBW rundweg ab. Die bisher bestehende Übergangsregelung (Anspruch auf Hinausschieben bis zum 68. bzw. 63. Lebensjahr für die Sonderaltersgrenzen in der Übergangszeit bis zum Ablauf des Jahres 2028) ist Teil des Gesamtpaketes der „Offensive für freiwillige Weiterarbeit".

Bei der Einführung durch das Dienstrechtsreformgesetz wurde davon ausgegangen, dass durch die Einführung der freiwilligen Verlängerung der Lebensarbeitszeit Einsparungen möglich sind (vergl. LT-Drs. 14/6694, S. 389). Der Einsparbetrag wurde vom Ministerium für Finanzen und Wirtschaft bei der Einführung kumulativ von 2012 bis 2029 in Höhe von rd. 185,9 Millionen Euro beziffert, d. h. rd. 10,3 Millionen Euro pro Jahr. Es stellt sich daher die Frage, woraus dieses Einsparvolumen dann alternativ generiert werden soll.

Des Weiteren soll die freiwillige Weiterarbeit jeweils nur noch bis zu einem Jahr beantragt werden können und künftig stets im dienstlichen Interesse liegen müssen. Letzteres gilt nicht für diejenigen Beamtinnen und Beamten, die unter die Übergangsbestimmungen des Art. 62 § 3 Abs. 1 S. 1 DRG fallen. Hier wurde auf Anregung des BBW in der Begründung klargestellt, dass bei diesen Beamtinnen und Beamten ein Antrag nur abgelehnt werden kann, soweit dienstliche Interessen entgegenstehen, wobei dies für Anträge gilt, die auf eine Verlängerung der Dienstzeit längstens bis zur Vollendung des 68. Lebensjahres gerichtet sind. Der Antrag auf Hinausschiebung bis zur Vollendung des 68. Lebensjahres ist in diesem Fall nicht auf die Verlängerung bis zu einem Jahr begrenzt. Für die weitere Verlängerung der Dienstzeit bis zur Vollendung des 70. Lebensjahres sollen auch für diese Beamtinnen und Beamten die Voraussetzungen nach § 39 LBG (Neufassung) gelten. Dementsprechend kommt auch hier nur eine jahresweise Verlängerung in Betracht. Insofern wurde auf Anregung des BBW nochmals klargestellt, dass hier für diejenigen, die unter die Übergangsregelung fallen, keine Verschlechterung eintritt.

Begründet wird die Maßnahme insgesamt (Beantragung jeweils nur bis zu einem Jahr und Erfordernis des dienstlichen Interesses), dass hierdurch im Hinblick auf den demografischen Wandel sichergestellt werden soll, dass das zur Aufgabenerledigung erforderliche Personal auch künftig zur Verfügung gestellt werden kann, unter dem Vorbehalt des Vorliegens eines dienstlichen Interesses an der Hinausschiebung. Diese Argumentation der geplanten gesetzlichen Änderungen ist in vielerlei Hinsicht in sich widersprüchlich. Die dargestellte Zielsetzung und Begründung widersprechen der Ausgestaltung der konkreten Regelungen. Einerseits ist – wie es in der Zielsetzung und auch in der Begründung heißt – in Fortführung der Offensive für freiwillige Weiterarbeit auf Antrag der Beamtinnen und Beamten die Hinausschiebung des Eintritts in den Ruhestand bis zur Vollendung des 70. Lebensjahres grundsätzlich gewollt, gleichzeitig wird aber die Interessenlage vollständig umgekehrt (nur noch im dienstlichen Interesse anstelle eines entgegenstehenden dienstlichen Interesses). Weiter soll einerseits durch die Personalplanung die Organisationshoheit des Dienstherrn verbessert werden, um anderseits wiede-

rum einen sich abzeichnenden, demografisch nachvollziehbaren Nachwuchsmangel zu Lasten der eigenmotivierten und verlässlichen Lebensplanung der Beamtinnen und Beamten damit zu begegnen, dass die jeweiligen Anträge auf Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand dann auf ein Jahr begrenzt werden. Hier von einer Modernisierung und Weiterentwicklung des Dienstrechts oder gar von der „Fortführung einer Offensive" zur freiwilligen Weiterarbeit zu sprechen, kann keine Rede sein. Auch passt das Wort „Vertrauensschutz" mit den Änderungsabsichten nicht zusammen. Grundsätzlich ist jede freiwillige Maßnahme einer dienstlich im Wesentlichen in das Belieben des Dienstherrn gestellten Maßnahme vorzuziehen. Es wäre ein fatales Signal, gerade diejenigen, die „können und wollen" mit einem unbestimmten Rechtsbegriff wie dem des „dienstlichen Interesses" aus dem Arbeitsleben auszugrenzen bzw. auszusondern. Auch könnte man vermuten, dass mit der vorgesehenen Veränderung nur diejenigen von der Regelung profitieren sollen, die dem Dienstherrn „genehm" sind. Diesen Anschein halten wir grundsätzlich für kontraproduktiv und er wird auch den Kolleginnen und Kollegen, die sich für eine freiwillige Weiterarbeit entscheiden, nicht gerecht.

Dass die Grundmaßnahme der Verlängerung der Lebensarbeitszeit durchaus negative Begleiterscheinungen, wie die verzögerte Verfügbarkeit von Beförderungen und Verzögerung bei Stellenbesetzungen haben kann, ist uns bekannt. Ziel war jedoch die Verhinderung einer insgesamt schnelleren, zwangsweisen Umsetzung der Verlängerung der Lebensarbeitszeit. Diesen „strukturellen" Folgeproblemen muss jedoch mit anderen Maßnahmen (Stellenhebungen, Schaffung von Beförderungsstellen – ggf. auch zum zeitlichen Ausgleich vorhandener Defizite, Altersteilzeit usw.) begegnet werden. Der BBW fordert ebenfalls gute Aufstiegs- und Entwicklungschancen für jüngere Kolleginnen und Kollegen. Jedoch sind die von der Landesregierung an anderer Stelle beschlossenen Maßnahmen wie z. B. die bereits angesprochene Absenkung der Eingangsbesoldung diesbezüglich kontraproduktiv und widersprechen auch dem ernsthaften Interesse der Landesregierung, hierfür Sorge tragen zu wollen.

Insgesamt muss die Landesregierung – sofern sie zu einer freiwilligen Verlängerung der Lebensarbeitszeit der öffentlich Beschäftigten steht – dieses Ziel auch durch geeignete, motivierende Maßnahmen unterstützen und darf dies nicht zusätzlich erschweren. Gerade auch im Hinblick auf die aktuellen Geschehnisse, wird bewusst, welche Auswirkungen Personalmaßnahmen auch für die Zukunft haben können. In Bremen prüft der Senat ganz aktuell, ob aufgrund des eklatanten Personalmangels bei der Polizei Pensionäre für den Polizeidienst wieder „rekrutiert" werden sollen. Und auch für Tätigkeiten in der Flüchtlingsverwaltung sucht das Land Baden-Württemberg aktuell händeringend unter den Pensionären aus allen Verwaltungsbereichen. Hiermit soll bewusst gemacht werden, dass personalwirtschaftliche Maßnahmen in der Vergangenheit heute nur mühsam ausgeglichen werden können und die aktuell beabsichtigten Maßnahmen durchaus dazu geeignet wären, die Personalnot und Personalbelastung weiter zu verstärken.

Schließlich halten wir – für den Fall, dass an den vorgesehenen Änderungen festgehalten wird - die vorgesehenen Übergangsregelungen in Art. 62 § 3 Abs. 1 DRG (Jahrgänge bis 1952, bei Sonderaltersgrenzen 1955, siehe oben) für zu kurz. So wurden bspw. im Bereich des Polizeivollzugsdienstes be-

dingt durch die Polizeireform Beförderungen zurückgestellt. Durch sehr kurze Übergangsregelungen entgeht einigen Kolleginnen und Kollegen aus Altersgründen die Ruhegehaltfähigkeit des derzeit ausgeübten Amtes bzw. des derzeit per Ausschreibung beworbenen Amtes. Demzufolge fordern wir auch insbesondere zur besseren Planbarkeit und aus Vertrauensschutzgründen, die vorgesehenen Übergangsregelungen zu verlängern. Hier halten wir bspw. einen Zeitraum von weiteren drei Jahren (Reformplanungszeit Polizeireform) für sachgerecht.

- **Rückführung der Sonderaltersgrenze für Beamtinnen und Beamte im Einsatzdienst der Feuerwehr auf Vollendung des 60. Lebensjahres**

  Die Rückführung der Sonderaltersgrenze für den Eintritt in den Ruhestand kraft Gesetzes der Beamtinnen und Beamten des Einsatzdienstes der Feuerwehr und die damit zusammenhängenden Nebenregelungen auf den Rechtsstand vor der Dienstrechtsreform begrüßen wir ausdrücklich. Die aufgeführten Argumente entsprechen im Wesentlichen unseren damaligen Argumenten zur Verhinderung dieser Rechtsänderung.

  Der BBW erneuert jedoch in diesem Zusammenhang seine Forderung, auch die anderen Sonderaltersgrenzen entsprechend zu überprüfen. Der BBW anerkennt durchaus ggf. unterschiedliche berufliche Rahmenbedingungen zwischen dem operativen Einsatzdienst der Feuerwehr und dem allg. Polizeivollzugsdienst, dem allg. Vollzugsdienst sowie dem Werkdienst bei den Vollzugsanstalten. Gleichwohl lassen sich maßgebliche und entscheidungserhebliche Argumente, die heute für die Rückführung des alten Rechtsstandes bei der Feuerwehr angeführt werden, eins zu eins auf ausgewählte operative Tätigkeiten des Polizeivollzugsdienstes, des allg. Vollzugsdienstes sowie des Werkdienstes bei den Vollzugsanstalten übertragen. Auch hat die grün-rote Landesregierung in ihrem Koalitionsvertrag die Überprüfung dieser Altersgrenzen in Aussicht gestellt.

  Bei der Entscheidung zu berücksichtigen ist sicherlich auch die dargestellte Kostendimension und die personelle Größenordnung, die bei den Berufsfeuerwehren zudem ausschließlich zu Lasten der kommunalen Dienstherren geht. Hier nur aus Kostengründen bei der Rückführung der Sonderaltersgrenze andere Maßstäbe anzulegen, halten wir für nicht sachgerecht.

  So ist beispielsweise das belastende und gefahrgeneigte Handlungsspektrum langjährig operativ tätiger Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamten wesentlich weiter zu fassen, als das der Beamten im Einsatzdienst der Feuerwehr. Die Polizeibeamten als „Waffenträger“ und sichtbares Symbol der Staatsgewalt mit permanenten, meist mit spontanen akuten Grundrechtseingriffen verbundenen Amtshandlungen sind bspw. sehr viel häufiger und immer weiter zunehmend Aggression, Brutalität und Gewalterscheinungen im täglichen Dienst und in besonderen Einsatzlagen ausgesetzt. Die Zahlen und die statistischen Entwicklungen sind dem Innenministerium u. a. aus der polizeilichen Kriminalstatistik, dem Lagebild LIS und anderen Erhebungen und Gutachten bekannt. Gerade die Beamtinnen und Beamten im Schicht- und Wechselschichtdienst (operativer Polizeivollzugsdienst) sind ganz überwiegend von solchen tätlichen Angriffen betroffen. Die extrem hohe Einsatzdichte und Einsatzbelastung (Regeldienst und in Einsatzeinheiten) hat sich auch noch durch die Polizeireform leider nicht positiv verändert.

Vielmehr steigen die Einsatzbelastungen und daraus resultierenden Gesundheitsgefahren immer weiter (Fußballeinsätze, gewalttätiges Demonstrationsgeschehen, Flüchtlingsproblematik usw.). So können auch zusätzliche Sonderurlaubstage für lebensältere Beamte oder alternative Maßnahmen eine grundsätzliche Rückführung zur alten Regelung bei der Sonderaltersgrenze nicht ansatzweise ausgleichen.

Schließlich verweisen wir auf die bereits im Rahmen der Dienstrechtsreform hilfsweise für Beamtinnen und Beamte des Polizeivollzugsdienstes, des allg. Vollzugsdienstes und des Werkdienstes bei den Vollzuganstalten aufgrund der besonderen Anforderungen und Belastungen des Dienstes erhobenen Forderungen nach sachgerechten Ausgleichsmaßnahmen, z. B. von spezifischen dienstzeitabhängigen Abschlägen bei der Sonderaltersgrenze. Wir favorisieren dabei für jedes Jahr Dienst in einer solchen besonders belastenden Einheit einen Zeitabschlag von einem Monat. So könnte eine Beamtin oder ein Beamter mit 24 Jahren Schicht-, Wechselschichtdienst oder vergleichbarer Funktionen zwei Jahre früher in Pension treten. Für eine spezielle Ausgestaltung und weitere Alternativen sind wir gerne gesprächsbereit.

- **Weitere Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf**
  Hier ist vorgesehen, die durch das am 1. Januar 2015 in Kraft getretene Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf vom 23. Dezember 2014 (BGBl. I. S. 2462) vorgenommen Änderungen mit Neuregelungen des Pflegezeitgesetzes und des Familienpflegezeitgesetzes wirkungsgleich und systemkonform in das Dienstrecht zu übertragen (Neufassung von § 74 des Landesbeamtengesetzes; Folgeänderungen in der Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung [Änderungen von §§ 24, 29, 48, 48a, 48b AzUVO]).

  Dass diese Übertragung auf den Beamtenbereich nun vorgenommen wird, begrüßt der BBW ausdrücklich. Der BBW hatte sich bereits in einem Schreiben vom 28. Januar 2015 an das Innenministerium gewandt und eine entsprechende Übertragung auf den Beamtenbereich gefordert. Nach der nun vorgesehenen Änderung in § 74 Abs. 1 LBG soll Beamtinnen und Beamten in einer akuten Pflegesituation oder zur Sicherstellung der pflegerischen Versorgung in dieser Zeit ein Anspruch auf bis zu 10 Arbeitstage Fernbleiben vom Dienst, davon 9 Arbeitstage unter Belassung der Bezüge gewährt werden. Damit soll das neu eingeführte so genannte Pflegeunterstützungsgeld für Beschäftigte im Sinne von § 7 Abs. 1 PflegeZG wirkungsgleich in das Dienstrecht übertragen werden. Das Pflegeunterstützungsgeld wird für bis zu 10 Arbeitstage je pflegebedürftigem nahen Angehörigen und in Höhe des so genannten Kinderkrankengeldes gewährt (§ 2 Abs. 3 S. 2 PflegeZG i. V. m. § 44a Abs. 3 des Elften Buches Sozialgesetzbuch SGB XI und § 45 Abs. 3 S. 3 bis 5 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch SGB V). Da das Kinderkrankengeld 90 % des ausgefallenen Nettoarbeitsentgelts beträgt, sollen Beamtinnen und Beamte entsprechend an 9 von 10 Arbeitstagen unter Belassung der Bezüge vom Dienst freigestellt werden können. Der BBW fordert hier aufgrund des Gleichklanges mit dem Arbeitnehmerbereich eine 10-tägige Freistellung unter Belassung der Dienst- oder Anwärterbezüge.

  Der BBW begrüßt, dass in § 29 Abs. 2 AzUVO eine systemgerechte Anpassung der geltenden Regelung für Sonderurlaub zur Betreuung erkrankter Kinder an den aufgrund Pflegezeitrechts neu einzufüh-

renden Anspruch auf bis zu 10 Arbeitstage Fernbleiben vom Dienst, davon 9 unter Belassung der Bezüge für akute Pflegesituationen (§ 74 Abs. 1 LBG-neu) vorgenommen wird (bisher: 7 Tage Freistellung unter Belassung der Bezüge). Entsprechend den Regelungen bei der Pflege fordern wir hier eine 10-tägige Freistellung unter Belassung der Bezüge.

Im Hinblick auf die durch das Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf vom 23. Dezember 2014 vorgesehene Möglichkeit, dass Beschäftigte, welche Pflegezeit oder Familienpflegezeit in Anspruch nehmen, einen Anspruch auf finanzielle Förderung in Form eines zinslosen Darlehens zur besseren Bewältigung des Lebensunterhalts während der Freistellung haben, ist in der Begründung ausgeführt, dass dies auch für Beamtinnen und Beamte in Form von Gehaltsvorschüssen ermöglicht werden soll. Das Ministerium für Finanzen und Wirtschaft hat diesbezüglich einen ersten (noch vertraulichen) Verordnungsentwurf erarbeitet, der dem BBW für eine erste Stellungnahme vorliegt. Der BBW begrüßt grundsätzlich, dass diese Möglichkeit auch für Beamtinnen und Beamte gelten soll.

In diesem Zusammenhang möchten wir jedoch noch darauf hinweisen, dass die Umsetzung des Pflegeunterstützungsgeldes, sofern nicht pflegende Beamtinnen und Beamte betroffen sind, im Beihilferecht noch aussteht. Dies gilt für den Fall, dass die zu pflegende Person beihilfeberechtigt ist. In diesem Fall hat der Beihilfeträger das Pflegeunterstützungsgeld zu leisten. Dies gilt auch, wenn der Pflegende nicht im öffentlichen Dienst beschäftigt ist. Der Beihilfeträger zahlt daher unter Anwendung des individuellen Beihilfebemessungssatzes (neben der privaten Versicherung) oder entsprechend § 28 Abs. 2 SGB XI, wenn die Leistung von der Pflegekasse getragen wird.

Wir kritisieren jedoch nach wie vor die vorgesehene Zeit des Inkrafttretens der Regelungen. In Art. 10 ist vorgesehen, auch den betreffenden Artikel 1 Nr. 16 erst am Tag nach der Verkündung des o. g. Gesetzes in Kraft treten zu lassen. Dies würde bedeuten, dass Beamte, die seit dem 1.1.2015 eine diesbezügliche Dienstbefreiung unter Wegfall der Dienstbezüge in Anspruch genommen haben (§ 74 Abs. 1 LBG a. F.) erheblich schlechter gestellt würden, als alle Arbeitnehmer außerhalb und innerhalb des öffentlichen Dienstes im Land Baden-Württemberg. Da die genannten Arbeitnehmer und Tarifbeschäftigten bereits seit dem 1.1.2015 in den Genuss der 10-Tage Pflegeregelung unter Gewährung von Pflegeunterstützungsgeld gekommen sind, sollte das Inkrafttreten der hier in Rede stehenden Regelung für den Beamtenbereich des Landes ebenfalls (rückwirkend) auf den 1.1.2015 festgesetzt werden, wie diese bspw. in Bayern oder auch im Bund durch eine entsprechende Vorgriffsregelung vorgesehen ist.

- **Vereinheitlichung der Mindestquote für unterhälftige Teilzeitbeschäftigung (§ 69 Abs. 2, § 74 Abs. 2, Abs. 4 LBG)**
  Wie entsprechend in unseren bisherigen Stellungnahmen vom 1. Oktober 2014 und 11. Juni 2015 ausgeführt, ist eine einheitliche Quote von unterhälftiger Teilzeitbeschäftigung innerhalb und außerhalb der Elternzeit eine langjährige Forderung des BBW. Dies wird von uns somit begrüßt. Nach wie vor sollte jedoch die Stellenbewirtschaftung (§ 3 Abs. 1 Staatshaushaltsgesetz 2015/2016) weiter flexibilisiert werden, damit Stellen ausgeschöpft werden können.

Ergänzend verweisen wir im übrigen auf den BBW-Forderungskatalog zur Weiterentwicklung und Modernisierung des öffentlichen Dienstrechts vom 28.3.2012, wie insbesondere unsere Forderung nach einer deutlichen Ausweitung der anrechenbaren Dienstzeiten, bspw. der Pflichtbeitragszeiten und Beschäftigungszeiten außerhalb des öffentlichen Dienstes (Vordienstzeiten in der Privatwirtschaft, externe Ausbildungs- und Studienzeiten). Aktuell ist dieser Forderungskatalog auch bezüglich der 45-Jahre-Regelung um die Forderung nach der Übertragung des abschlagsfreien Rentenzugangs mit 63 nach 45 Beitragsjahren durch das RV-Leistungsverbesserungsgesetz auf die Beamtinnen und Beamte zu ergänzen.

Darüber hinaus möchten wir auf eine aktuelle Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts (Beschluss vom 21. April 2015, Az.: 2 BvR 1322/12, 2 BvR 1989/12) zur Zulässigkeit von Altershöchstgrenzen für die Verbeamtung hinweisen. Wir bitten das Innenministerium bereits jetzt um Prüfung, ob und ggf. welche Konsequenzen sich hieraus für die Rechtslage in Baden-Württemberg ergeben.

Wir bitten, unsere Anmerkungen und Kritik im weiteren Verfahren entsprechend zu berücksichtigen.

Mit freundlichen Grüßen

V. Stich

Deutscher Gewerkschaftsbund

Bezirk Baden-Württemberg

Stellungnahme des DGB-Bezirks Baden-Württemberg
zum Gesetz zur Änderung des Landesbeamtengesetzes und anderer Vorschriften
Az.: 1-0300.1/81

Stuttgart im September 2015

DGB Baden-Württemberg

Deutscher Gewerkschaftsbund

Bezirk Baden-Württemberg

Der DGB-Bezirk Baden-Württemberg nimmt dazu wie folgt Stellung:

Grundsätzliches

Der DGB bedankt sich für die Gelegenheit zur Stellungnahme zum Gesetzentwurf zur Änderung des Landesbeamtengesetzes und anderer Vorschriften, der seit 2014 bearbeitet wird. Diese Stellungnahme lehnt sich eng an unsere vorhergehenden Anmerkungen vom 15.09.2014 sowie vom 12.06.2015 an.

Grundsätzlich wird begrüßt, dass die Landesregierung das Dienstrecht modernisieren will. Die am 1. Januar 2011 in Kraft getretene Dienstrechtreform hat teils Verbesserungen für Beamtinnen und Beamte enthalten, aber auch Nachteile gebracht. So wurde das Dienstrecht zwar ein wenig familienfreundlicher. Es ist aber durchaus nötig, die Möglichkeiten zu verbessern. Die vom DGB geforderte und nun angestrebte Übertragung des Gesetzes zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf ins Beamtenrecht ist dazu ein wichtiger Baustein. Das Bemühen, Beamtinnen und Beamten ein zinsloses Darlehen zu ermöglichen, ist positiv. Zum entsprechenden Verordnungsentwurf („PVorVO") hat der DGB seine Änderungsvorschläge bereits eingereicht. Unter anderem werden Härtefallregelungen eingefordert, die auch für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Bundesgesetz vorgesehen sind.
Weitere Verbesserungen fordert der DGB beim Freistellungsjahr ein; der Ressortvorbehalt in § 69 (5) Satz 1 und letzter Satz gehört dahin gehend aufgehoben, dass alle Ressorts eine entsprechende Regelung für ihren Bereich schaffen sollen und die Zusammenfassung mehrerer Jahre zulässig ist.

Der DGB erkennt als eine Schwachstelle des Gesetzesentwurfs, dass die derzeit vorgesehenen Verbesserungen bezüglich der unterhälftigen Teilzeit nur für Beamtinnen und Beamte gelten sollen, die mit Pflege betreut sind.
Besonders bedauert der DGB, dass die Landesregierung die nach § 72 (Urlaub von längerer Dauer ohne Dienstbezüge) beurlaubten Beamtinnen und Beamten nun doch nicht besser durch das Recht auf Vertretung und Fortbildung an die Dienststelle anbinden möchte, wie es im Gesetzentwurf mit Stand vom 15.09.2014 vorgesehen war. Im Hinblick auf die Personalentwicklung und –Bindung ist dies unverständlich und kontraproduktiv. Der DGB fordert die vorgesehenen Regelungen ein und verweist begründend auf die Aussagen von Seite 2 des damaligen Abstimmungsentwurfs:
„Alternativen: Beibehaltung des bisherigen rechtlichen Zustands. Insbesondere die Vorteile durch die laufbahnrechtlich verbesserten Gewinnungsmöglichkeiten von Bewerberinnen und Bewerber, die Beschäftigungs- und Fortbildungsmöglichkeiten beurlaubter Beamtinnen und Beamten oder die Inanspruchnahme des angebotenen Erfahrungs- und Sachverstands durch freiwilliges Verbleiben im Dienst blieben ungenutzt".

Deutscher Gewerkschaftsbund

In der Bilanz war die Dienstrechtreform auch mit Verschlechterungen verbunden. So wurde die Lebensarbeitszeit schrittweise auf 67 Jahre angehoben und auch die Sonderaltersgrenzen erhöht. Der DGB lehnt beides ab. Zumal die Landesregierung sich bis heute weigert, im Umkehrschluss die übertragbaren Verbesserungen aus dem Rentenrecht der Beamtenschaft zu ermöglichen. Viele Beamtinnen und Beamten erreichen bereits die Altersgrenze von 65 Jahren nicht. Die Erhöhung der Sonderaltersgrenzen von 60 auf 62 gefährdet die Sicherheit. Umso erfreulicher ist es, dass die Sonderaltersgrenze zumindest für die Beamtinnen und Beamten des Einsatzdienstes der Feuerwehr und die damit zusammenhängenden Nebenregelungen auf den Rechtsstand vor der Dienstrechtreform zurückgeführt werden sollen. Gleichwohl spricht sich der DGB dafür aus, dieser Regelungen zu erweitern, insbesondere dies auch dem Justizvollzug und der Polizei zu ermöglichen.

Der DGB lehnt die Möglichkeit der freiwilligen Weiterarbeit bis zur Vollendung des 70. Lebensjahrs ab. Sie steht den Aufstiegschancen jüngerer Beamtinnen und Beamten entgegen und wirkt bei der Nachwuchsgewinnung kontraproduktiv. Mit § 73 LBesGBW einen Anreiz zu setzen, wird abgelehnt. Will man jüngeren Kolleginnen und Kollegen im öffentlichen Dienst gute Aufstiegs- und Entwicklungschancen bieten, sollte man solche Regelungen nicht einführen und erst Recht nicht bestehende Möglichkeiten ausweiten. Genauso sprechen wir uns gegen den dienstlichen Vorbehalt aus, der nun eingeführt werden soll. Er trägt dazu bei, dass diese Art der Arbeitszeitflexibilisierung zu einer solchen wird, die im Zweifelsfall nur dem Dienstherrn nutzt. Der DGB fordert stattdessen im Rahmen der Dienstrechtmodernisierung, die Gespräche zur Altersteilzeit neu aufzunehmen.

Der DGB dringt außerdem auf die zeitnahe Umsetzung der seit 2012 erarbeiteten „Verwaltungsvorschrift des Innenministeriums zur Durchführung beamtenrechtlicher Vorschriften" (BeamtVwV-E; Az.: 1-0310.3/57), die das Landesbeamtengesetz ergänzt.

Zu den inhaltlichen Regelungen im Einzelnen:

Artikel 1 Änderung des Landesbeamtengesetzes

Zu Artikel 1 Nummer 1
Hier zu § 3 Begriffsbestimmungen
Der DGB begrüßt die Erweiterung der Begriffsbestimmungen.

Zu Artikel 1 Nummer 2
Hier zu § 15 Absatz 1 Nummer 1 Bildungsvoraussetzungen
Die Bildungsvoraussetzungen für den Zugang zum mittleren Dienst wird geändert. Statt mit einem Hauptschulabschluss und einer Zusatzqualifizierung, oder mit dem

Deutscher Gewerkschaftsbund

Hauptschulabschluss, einer abgeschlossene Berufsausbildung und einer mehrjährigen entsprechenden Berufserfahrung, oder mit dem Realschulabschluss und einer abgeschlossene Berufsausbildung soll die Laufbahnbefähigung für den mittleren Dienst nunmehr einheitlich durch den Hauptschul- oder der Realschulabschluss entsprechend den fachlichen Anforderungen der jeweiligen Laufbahn erworben werden können. Der DGB begrüßt diese Vereinheitlichung, bzw. Erweiterung im Laufbahnrecht. Gleichwohl sollte sich die Landesregierung bei der Nachwuchsgewinnung nicht darin erschöpfen, sondern in die Qualität von Ausbildung und Arbeit im Öffentlichen Dienst investieren. Es gilt nun umso mehr, dass die Landesregierung gute und mehr Ausbildungsplätze schafft, sowie im zweiten Schritt die Übernahme und Aufstiegschancen sichert.

Zu § 15 Absatz 1 Nummer 3
Im höheren Dienst soll nun doch keine so genannte „Fast-Track-Promotion" aufgrund von § 38 Absatz 3 Satz 2 des Landeshochschulgesetzes zulässig sein. So war es im Abstimmungsentwurf vom 15.09.1014 vorgesehen. Unabhängig von der Bedarfslage ist die Rücknahme der Zulassung nicht schlüssig. Wenn einerseits die Landesregierung an der Fast-Track-Promotion im Landeshochschulgesetz festhält, sie andererseits im Landesbeamtengesetz als Bildungsvoraussetzung nicht anerkennt, ist die Frage, welchen Stellenwert die Fast-Track-Promotion hat, welche Qualität ihr zugeschrieben wird, und ob die Fast-Track Promotion ein empfehlenswerter Weg für Nachwuchskräfte ist – sowohl was ihre Zukunftsperspektiven betrifft, als auch auf die Promotionsbedingungen, die die Betroffenen höchst in Anspruch nehmen.

Hier zu § 15 Absatz 4
Es erschließt sich nicht, warum „Berufsausbildung" gestrichen werden soll. Die Begründung ist nicht schlüssig.

Zu Artikel 1 Nummer 4
Hier zu § 17 Beschränkung der Zulassung zur Ausbildung
Die Aufnahme von Bundesfreiwilligendienst oder Jugendfreiwilligendienst ist positiv.

Zu Artikel 1 Nummer 5
Hier zu § 18 Einstellung
Der DGB fordert die Formulierung „Richterinnen und Richtern". Der aktuelle Entwurf ist eine sprachliche Verschlechterung, die abgelehnt wird. Alle Gesetze sollten Frauen und Männer gleichermaßen ansprechen. Wer die Besten gewinnen will, kann auf Frauen nicht verzichten.

Zu Artikel 1
Hier zu Nummer 6 § 19 Probezeit

Deutscher Gewerkschaftsbund

Dass nun auch Zeiten des Bundesfreiwilligendienstes oder ein Jugendfreiwilligendienst und damit das Freiwillige Soziale Jahr (FSJ), bzw. das Freiwillige Ökologische Jahr (FÖJ) auf die Probezeit angerechnet werden können, ist positiv und entspricht einer DGB-Forderung.

Zu Artikel 1
Hier zu Nummer 7 § 22 Aufstieg
Die Änderung ist folgerichtig.

Ergänzung, hier zu § 24 Versetzung
Aus der im Absatz 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. Deshalb fordert der DGB, Absatz 3 folgenden Satz anzufügen: „Die jeweils verantwortlichen Stellen haben ein entsprechendes Qualifizierungsangebot zu gewährleisten." Notariatsreform, Neustrukturierung der Bewährungshilfe, BITBW sind aktuelle Beispiele, denen weitere Umstrukturierung zwangsläufig folgen werden.

Zu Artikel 1
Hier zu Nummer 8 § 36 (3) Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze
Der DGB begrüßt die beabsichtigte Wiederherstellung des alten Rechtszustandes hinsichtlich der Sonderaltersgrenze für die Beamtinnen und Beamten auf Lebenszeit des Einsatzdienstes der Feuerwehr. Endlich wird eine der Ankündigungen aus dem Koalitionsvertrag umgesetzt.

Die Begründung zu dieser Änderung des Landesbeamtengesetzes teilen wir uneingeschränkt. Im Gegenzug werden zwei Urlaubstage für den Einsatz im 24-Stundendienst in § 22 Absatz 7 der Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung gestrichen, die als Entlastung für die Erhöhung der Sonderaltersgrenze auf das 62. Lebensjahr dienen sollten. Die Streichung wird im Gesetzesentwurf mit der Wiederherstellung des alten Rechtszustandes begründet und ist nachvollziehbar.

Die Beschränkung der Sonderaltersgrenze auf Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit des Einsatzdienstes der Feuerwehr ist jedoch zu eng gewählt, um die aktuellen und zukünftigen Anforderungen und Belastungen des feuerwehrtechnischen Dienstes insgesamt zu erfassen. So sind seit 2010 Kreisbrandmeisterinnen und Kreisbrandmeister in den Landkreisen hauptamtlich zu bestellen. Deren Aufgabenbereich sieht auf der Grundlage des § 24 Landesfeuerwehrgesetz neben dem vorbeugenden Brandschutz vor, sich bei Alarmierung unverzüglich zum Einsatzort zu begeben, um dort eventuell

Deutscher Gewerkschaftsbund

die technische Einsatzleitung zu übernehmen. In der Neufassung des Landesfeuerwehrgesetzes vom 02.03.2010 wurde in § 24 Satz 2 die Übernahme der technischen Leitung um den Begriff der technischen Einsatzleitung erweitert. Damit werden die veränderten Anforderungen an die konkrete Tätigkeit der Kreisbrandmeisterinnen und Kreisbrandmeister aufgegriffen. Der Anteil des Einsatzdienstes an der Gesamttätigkeit ist in der Vergangenheit stark angestiegen.

Mit der Einführung der integrierten Leitstellen haben sich die Belastungen der dort eingesetzten feuerwehrtechnischen Beamtinnen und Beamten deutlich erhöht. Das drückt sich bei den IGL, die örtlich bei den Berufsfeuerwehren angesiedelt sind, u.a. durch eine hohe Fluktuation aus. Einer der Gründe ist der Wunsch auf Rückkehr in den Einsatzdienst der Feuerwehr im Hinblick auf die Sonderaltersgrenze. Für die Aufrechterhaltung der Qualität der IGL ist das nicht förderlich. Der DGB spricht sich daher für die Einbeziehung der feuerwehrtechnischen Beamtinnen und Beamten im Leitstellendienst der IGL in die Sonderaltersgrenze aus.

Die Einschränkung in § 36 Absatz 3 auf den Einsatzdienst der Feuerwehr, den die überwiegende Anzahl der Feuerwehrbeamten ohnehin tatsächlich leistet oder während ihrer Gesamtdienstzeit überwiegend geleistet haben, sollte gestrichen werden. Erfasst werden sollen stattdessen alle Beamtinnen und Beamte des Feuerwehrdienstes.

Schließlich hätte der DGB es begrüßt, wenn Wiederherstellung des alten Rechtszustandes hinsichtlich der Sonderaltersgrenze auf alle weiteren unter § 36 (3) genannten Beamtinnen und Beamten auf Lebenszeit ausgedehnt würde.

Ergänzung des Gesetzes:
Änderung des § 65 Absatz 1 Ziffer 4 Landesbesoldungsgesetzes Baden-Württemberg, Mehrarbeitsvergütung.
Mit dem Gesetz zur Änderung des Landesbeamtengesetzes und anderer Vorschriften sollte die Einschränkung der Gewährung einer Mehrarbeitsvergütung auf Beamtinnen und Beamte im Einsatzdienst der Berufsfeuerwehr gestrichen werden. Immer mehr Gemeinden entscheiden sich für die Bestellung hauptamtlicher Leiter ihrer freiwilligen Feuerwehr und der Schaffung einer hauptamtlichen Abteilung. Diese Beamtinnen und Beamten sind streng genommen von dieser Regelung ausgeschlossen, obwohl dort besonders für die Leiter Mehrarbeit im erheblichen Umfang anfällt. Viele Gemeinden wenden die Ziffer 4 in der Praxis analog, jedoch erleben wir auch, dass die Gemeindeprüfanstalt die Gewährung bemängelt, weil sie auf Berufsfeuerwehren beschränkt ist. In allen anderen Texten des Landesbeamtengesetzes zu Beamtinnen und Beamten des Einsatzdienstes gibt es diese Unterscheidung nicht. Deshalb sollte die Gesetzesänderung dafür genutzt werden, dieses Ärgernis aus der Welt zu schaffen.

Deutscher Gewerkschaftsbund

Zu Artikel 1 Nummer 9
§ 39 Hinausschiebung der Altersgrenze
Der DGB lehnt die Möglichkeit der freiwilligen Weiterarbeit bis zur Vollendung des 70. Lebensjahrs ab. Sie steht den Aufstiegschancen jüngerer Beamtinnen und Beamten entgegen und wirkt bei der Nachwuchsgewinnung kontraproduktiv. Genauso kritisch hinterfragt der DGB die Möglichkeit zur Freiwilligen Weiterarbeit bis zum 65. Lebensjahr oder dem 63. Lebensjahr für Beamtinnen und Beamte mit Sonderaltersgrenzen. Der DGB fordert die Streichung des Zuschlags nach § 73 LBesGBW.

Ergänzung, hier zu § 40 LBG Versetzung in den Ruhestand auf Antrag
Der DGB fordert die Ermöglichung der „Pension mit 63" analog dem Rentenrecht mit entsprechender Berücksichtigung im LBeamtVGBW.

Zu Artikel 1 Nummer 10
§ 42 Einstweiliger Ruhestand
Der DGB fordert, bei geschlechtergerechten Sprachformulierungen zu bleiben!

Zu Artikel 1 Nummer 12
Hier zu § 54 Wohnung, Aufenthaltsort
Durch die Neufassung von § 54 Absatz 3 soll den reformbedingten Veränderung bei der Polizei Rechnung getragen werden. Die besondere Anordnung oder eine Härtefallentscheidung wird im Falle von Ausbildungsbeamtinnen und –Beamten einerseits auf die Hochschule für Polizei übertragen und im Falle von Polizeibeamtinnen und -Beamten bei Einsätzen und Übungen in geschlossenen Polizeieinheiten andererseits auf das Polizeipräsidium Einsatz. Der DGB behält sich weitere Anmerkungen aus der Praxis vor.

Ergänzung, hier zu § 51 Absatz 1 LBG, Dienstliche Beurteilung, Dienstzeugnis
Hier ist ein 4. Satz hinzu zu fügen:
„Die Festlegung von Richtwerten in einer Rechtsverordnung ist nicht möglich".
Der DGB lehnt Vergleichsgruppen und Richtwerte für die Beurteilung als nicht akzeptabel ab. Die Beurteilenden dürfen nicht von vorn herein auf Quotierungen festgelegt werden. Für den Großteil der zu Beurteilenden stünde das Ergebnis a priori fest. Die Einführung von Vergleichsgruppen und Richtwerten zöge nach sich, dass ein großer Teil der Beschäftigten schlechter beurteilt werden, was sich nicht Motivationssteigernd auswirkt. Auch die Akzeptanz des Beurteilungsergebnisses seitens der Beamtinnen und Beamten leidet darunter in höchstem Maße! Der DGB ist der Auffassung, dass Kontingentierung nicht für die entsprechende Gerechtigkeit und Objektivität sorgen. Dies wird weder den Beamtinnen und Beamten noch der Bestenauslese gerecht.

Deutscher Gewerkschaftsbund

Zu Artikel 1 Nummer 13
Hier zu § 58 Nichterfüllung von Pflichten
Die Einführung der neuen Nummer 3 wird abgelehnt. Zusammengenommen mit der Tatsache, dass die geplante Änderung zur Versorgungsauskunft die Beamtinnen und Beamte zur Mitwirkung verpflichtet, ist diese Regelung eine echte Härte. Gehören eine versehentlich falsch gelieferte Angabe oder unvollständige Unterlagen auch zu den „pflichtwidrig unvollständigen Angaben"?

Ergänzung, hier zu § 59 LBG Pflicht zum Schadenersatz
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 ist eine Höchstgrenze in Höhe des 3-fachen Monatsgehalts als angemessen anzusehen. Ebenso erscheint eine Untergrenze (ca. 100 €) sinnvoll, bei welcher der Verwaltungsaufwand höher ist, als der einzufordernde Betrag.
Wenigstens ist bei Schäden, die durch die Benutzung von Dienstfahrzeugen entstanden sind, die grobe Fahrlässigkeit bei den Beschäftigten in Abrede zu stellen. Viele Kfz-Versicherer tun dies.

Zu Artikel 1 Nummer 14
Hier zu § 69 Absatz 2 Teilzeitbeschäftigung
Da gemäß § 69 Absatz 3 während der Elternzeit (§ 76) Teilzeitbeschäftigung mit weniger als der Hälfte, mindestens aber einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit bewilligt werden kann, soll in § 69 Absatz 2 künftig ein Viertel anstelle von 30% Mindestarbeitszeit zulässig sein. Dies ist ein Schritt in die richtige Richtung und könnte Eltern den Wiedereinstieg in den Beruf erleichtern. Auch erleichtert es die Personalbewirtschaftung. Der DGB spricht sich für weitere Flexibilisierungen z.B. auch in Absatz 4 aus. Alle Beamtinnen und Beamten sollten auch unterhälftig arbeiten können.

Ergänzung: Der DGB wünschte sich weitere Maßnahmen, die das Nehmen, bzw. die Gewährung von Freistellungsjahren erleichtern. Die Praxis zeigt, dass es sehr von den obersten Dienstbehörden abhängt, ob Freistellungsjahre genutzt werden können oder nicht. Der DGB fordert deshalb die Streichung des Ressortvorbehalts in § 69 Absatz 5 dahingehend, dass alle Ministerien Regelungen für Freistellungsjahre erlassen.

Ergänzung, hier zu § 70 LBG Altersteilzeit
Der DGB fordert die Gespräche zu Gunsten einer Verbesserung und Erweiterung der in § 70 geschaffenen Regelungen zur Altersteilzeit neu aufzunehmen.

Ergänzung, hier zu § 72 Urlaub von längerer Dauer ohne Dienstbezüge
(ehemals Artikel 1 Nummer 11)

Deutscher Gewerkschaftsbund

Der DGB fordert die im Entwurf vom 15. September 2015 vorgesehenen Regelungen einzuführen.

Wir bedauern, dass beurlaubte Beamt/innen für die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen nun doch keinen Anspruch auf Anrechnung dieser Fortbildung auf die Arbeitszeit bei Wiedereintritt erhalten. Diese Regelung wäre ein starkes Zeichen an die beurlaubten Kolleginnen und Kollegen gewesen, dass das Land die Fortbildung honoriert. Zum Beispiel bei den vielen Veränderungen in der Bildungslandschaft, sowie angesichts der Digitalisierung der öffentlichen Verwaltung sind Fortbildungsmaßnahmen für beurlaubte Beamtinnen und Beamte sehr wichtig und erleichtern den Wiedereinstieg in den Beruf erheblich. In diesem Zusammenhang möchten wir auch darauf hinweisen, dass das Land endlich in verbessertem Maße Fortbildungsveranstaltungen für Beurlaubte anbietet – das ist folgerichtig. Möchte das Land vermeiden, dass beurlaubte Beschäftigte den Anschluss verlieren und zurück im Dienst auch ihre Motivation und ihren Mut, dann ist es geboten, die in Anspruchnahme personalentwickelnde Maßnahmen aus einer Beurlaubung heraus zu honorieren.

Für dringend notwendig erachten wir es, dass die notwendigen Änderungen in den relevanten Verwaltungsvorschriften der Ministerien zu den Teilzeit und Beurlaubungsregelungen so vorgenommen werden, dass die geänderten Fassungen der Verwaltungsvorschriften zeitgleich mit dem Gesetzesbeschluss mit dem Gesetz bekanntgegeben werden können.

Zu Artikel 1 Nummer 15
Hier zu § 74 Pflegezeiten
Die Neufassung des § 74 wird begrüßt. Sie entspricht der Forderung des DGB. Positiv ist, dass das Land dem Anliegen des DGB Rechnung trägt, und - analog dem Bund und Niedersachsen - das so genannte Pflegeunterstützungsgeld, das Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern während einer zehntägigen Abwesenheit vom Arbeitsplatz neuerdings in Höhe von 90 Prozent des ausgefallenen Nettoarbeitsentgelts zusteht, ins Dienstrecht überträgt. Entsprechend sollen Beamtinnen und Beamte an neun von zehn Arbeitstagen unter Belassung der Bezüge dem Dienst fernbleiben können.

Artikel 2 Änderung des Dienstrechtreformgesetzes (DRG)
Hier zu Nummer 1
Artikel 62 § 3 Absatz 1 DRG
Diese Regelung wird abgelehnt. Zudem steckt in der Begründung ein Widerspruch. Man kann nicht die „Offensive für freiwillige Weiterarbeit" mit einer 70- Jahr-Grenze forcieren und gleichzeitig einen Absatz später begründen, dass „auch für jüngere Kolleginnen und Kollegen im öffentlichen Dienst gute Aufstiegs- und Entwicklungschancen" geboten werden sollen, ohne dass hierfür überhaupt nur ein Beispiel genannt wird. Der dienstliche Vorbehalt beim Hinausschieben der Altersgrenze macht diese

Deutscher Gewerkschaftsbund

Art der Arbeitszeitflexibilisierung – unabhängig davon, dass wir die Streichung davon fordern – auch noch zu einer solchen, die im Zweifel nur dem Arbeitgeber nützt und auf der Seite der Beschäftigten zu Rechtsunsicherheit führt.

zu Artikel 3 bis 8
Keine Anmerkungen.

Artikel 9 Übergangsvorschriften
Hier zu § 1
Der DGB begrüßt diese Regelung.

Bund Deutscher Kriminalbeamter
Landesverband Baden-Württemberg

BDK Baden-Württemberg | August-Borsig-Straße 2 | 71032 Böblingen
Innenministerium Baden-Württemberg

per E-Mail *poststelle@im.bwl.de*

Ihr/e Zeichen • Nachricht vom
Az. 1-0300-1/81 • 31.07.2015
Ihr Ansprechpartner
Manfred Klumpp
E-Mail
manfred.klumpp@bdk.de
Telefon mobil
+49 (0)163 3476600
Telefon dienstlich
+49 (0)7031 13 1050

Böblingen, 11. September 2015

Gesetz zur Änderung des LBG und anderer Vorschriften
Stellungnahme des Bund Deutscher Kriminalbeamter, Landesverband Baden-Württemberg

Sehr geehrter Herr Dr. Zinell,
sehr geehrte Damen und Herren,

wir danken Ihnen für die Einbindung im Rahmen des Anhörungsverfahrens und nehmen hierzu gerne Stellung.

Wir begrüßen ausdrücklich die Übertragung der Neuregelungen des Pflegezeitgesetzes und des Familienpflegezeitgesetzes in das Beamtendienstrecht. Regelungslücken, die sich bspw. durch Gesetzesänderungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei den Beamtinnen und Beamten ergeben, müssen unserer Ansicht nach zeitnah durch eine inhaltsgleiche Übertragung der Regelungsinhalte auf den Beamtenbereich geschlossen werden.

Ebenso findet die Absenkung der Sonderaltersgrenze für die Beamtinnen und Beamten des Einsatzdienstes der Feuerwehr auf das 60. Lebensjahr unsere Zustimmung. Angesichts vergleichbarer Belastungen in der Mehrzahl polizeilicher Aufgabengebiete erachten wir es für notwendig, die sich aus der mit dem Dienstrechtsreformgesetz erfolgten Erhöhung der Lebensarbeitszeit im Polizeivollzugsdienst hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf die Einsatzfähigkeit und –qualität der Polizei zu prüfen und ggf. eine analoge Absenkung der Sonderaltersgrenze wie im Einsatzdienst der Feuerwehr umzusetzen.

Bund Deutscher Kriminalbeamter | Landesverband Baden-Württemberg
August-Borsig-Straße 2 | D-71032 Böblingen
Telefon +49 (0) 7031 605112 | Telefax +49 (0) 7031 605175
E-Mail: lv.bw@bdk.de | Internet: www.bdk.de
Landesvorsitzender: Manfred Klumpp

Der BDK ist Mitglied im

1-0300.1/81/243

Bund Deutscher Kriminalbeamter
Landesverband Baden-Württemberg

Angesichts des vorgenannten vergleichbaren Belastungsniveau und den zunehmend steigenden Anforderungen an die Dienstausübung sehen wir ein optionales Hinausschieben des Ruhestandes für Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres für nicht sachgerecht und tragen Sorge, dass dies zu Lasten der Einsatzfähigkeit gehen wird. Wir sprechen uns daher für die Beibehaltung des 63. Lebensjahres – analog dem Einsatzdienst der Feuerwehr – aus.

Hinsichtlich der geplanten Übergangsfrist zu den Neuregelungen für ein freiwilliges Hinausschieben des Ruhestandes sehen wir eine signifikante Schlechterstellung der Beamtinnen und Beamten des Polizeivollzugsdienstes gegenüber anderen Beamtinnen und Beamten.

Die allgemeinen Beamtinnen und Beamten erhalten einen Vertrauensschutz auf Anwendung des bisherigen Rechts, wenn sie vor dem 01.01.1953 geboren sind. Angehörige des Geburtsjahrganges 1952, die somit 2015 das 63. Lebensjahr vollendet haben oder vollenden, können bis zum Erreichen ihrer gesetzlichen Altersgrenze (Vollendung des 65. Lebensjahres plus 6 Monate), mithin also rund 2 Jahre die bisherige Rechtslage nutzen.

Für die Beamtinnen und Beamten im Polizeivollzugsdienst tritt an Stelle des 01.01.1953 der 01.01.1956. Wer damit aus dem Geburtsjahrgang 1955 im Jahre 2015 das 60. Lebensjahr vollendet hat oder vollenden wird, hat bis zum Erreichen seiner gesetzlichen Sonderaltersgrenze von 60 Jahren und 4 Monaten dagegen faktisch keine Handlungsoptionen und somit auch keinerlei Vertrauensschutz.

Diese Diskrepanz ist zu heilen, indem die Differenz aus den gesetzlichen Altersgrenzen von fünf Jahren auch bei vorgenannten Stichtagen berücksichtigt werden und die in § 36 Absatz 3 LBG genannten Beamtinnen und Beamten einen Anspruch auf Anwendung des bisherigen Rechts haben, wenn sie vor dem 01.01.1958 geboren sind.

Für Rückfragen oder ergänzende Erläuterungen sehen wir Ihnen selbstverständlich gerne, ggf. auch kurzfristig zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Manfred Klumpp
Landesvorsitzender

Deutscher Richterbund
Verein der Richter und Staatsanwälte in Baden-Württemberg e.V.

Verein der Richter und Staatsanwälte · Hauffstraße 5 · 70190 Stuttgart

Innenministerium Baden-Württemberg
Herrn Ministerialdirektor Dr. Herbert O. Zinell
Postfach 10 34 65
70029 Stuttgart

vorab per E-Mail

Ravensburg, am 14. September 2015

Gesetz zur Änderung des Landesbeamtengesetzes und anderer Vorschriften
hier: Anhörung der Verbände
Ihr Schreiben vom 31. Juli 2015
Ihr Zeichen: 1-0300.1/81

Sehr geehrter Herr Ministerialdirektor Dr. Zinell,

für die Möglichkeit zu dem Entwurf des genannten Gesetzes Stellung zu nehmen bedanken wir uns.

Der vorgelegte Gesetzesentwurf geht für Staatsanwälte und Richter unterschiedliche Wege. Dem treten wir aus zwei Gründen entgegen. Die unterschiedliche zeitliche Behandlung (unter 1.) ist nicht ausreichend begründet und nachvollziehbar – sie ist daher nicht hinnehmbar. Die unterschiedliche sachliche Behandlung (unter 2.) sollte überdacht und geändert werden.

Postanschrift
Hauffstraße 5
(Amtsgericht)
70190 Stuttgart

Telefon
(07 11) 24 37 20
(Geschäftsstelle)

e-mail: Richterverein-BW
@t-online.de

Bankkonten: BW Bank
2 929 550 (BLZ 600 501 01)
KSK Esslingen-Nürtingen
671 770 (BLZ 611 500 20)

Bereits im Rahmen der Erweiterung einer Verlängerung der Lebensarbeitszeit bis zum 68. Lebensjahr haben wir unsere Bedenken erläutert. Bereits damals hatten wir ausgeführt, dass in einem immer wiederkehrenden Weiterschieben der Altersgrenze keine Lösung zu sehen ist. Und wir hatten damals bereits befürchtet, dass dessen ungeachtet keine weiteren Ideen entwickelt werden, sondern nur der Weg des Weiterschiebens fortgeschrieben wird. Dies ist nun eingetreten und durch die unterschiedliche Behandlung von Richter und Staatsanwälten ergänzt worden.

Auch wenn mancher in der Justiz seine eigene Leistungsfähigkeit als uneingeschränkt wahrnimmt, viele das Glück einer kaum eingeschränkten Gesundheit haben, entspricht es unverändert allgemeiner Lebenserfahrung, dass zunehmendes Alter mit nachlassender Leistungsfähigkeit einhergeht. Dabei mag vieles mit Erfahrung ausgeglichen werden, in vielen Funktionen der öffentlichen Verwaltung auch mit Delegation einzelner Tätigkeiten. In der Justiz, im richterlichen und staatsanwaltlichen Dienst ist das nicht möglich. Am Ende der zum Teil mehrtägigen Strafverhandlung z.B. steht immer ein Plädoyer und ein begründeter Antrag des Vertreters der Staatsanwaltschaft. Weder die Teilnahme an den einzelnen Sitzungstagen, noch der Schlussvortrag kann ohne weiteres delegiert werden. Und am Ende einer gerichtlichen Verhandlung steht eine Entscheidung, die das gesamte Geschehen präsent haben muss, werten muss und die nachvollziehbar begründet werden muss. Das können freilich auch einmal Verfahren sein, die nicht extrem fordernd sind, aber die schwierigen und komplexen Fälle gehören auch dazu. Und dies können nicht wegen ihrer Schwierigkeit delegiert oder verteilt werden. Der Grundsatz des gesetzlichen Richters einerseits und das Prinzip der Unmittelbarkeit im gerichtlichen Verfahren andererseits geben hier keinen Spielraum. Es mag Bereiche der öffentlichen Verwaltung geben, in denen überwiegend Koordinationsaufgaben und die Vermittlung von Schwerpunkten unter Einbeziehung langjähriger Erfahrungen möglich sind. Weder beim staatsanwaltlichen noch beim richterlichen Dienst ist dies möglich. Hier ist die volle und uneingeschränkte Leistungsfähigkeit des einzelnen nicht nur gefragt, sondern gefordert, vom Rechtssuchenden und der Verfassung zu Recht

erwartet. Wir bewerten nicht die Sinnhaftigkeit der Erweiterungsmöglichkeit für die vielen Beamtinnen und Beamten des Landes in anderen Bereichen. Denn dafür haben wir kein Mandat. Für die Justiz sehen wir im vorgelegten Konzept kein geeignetes Mittel.

1. Unterschiedliche Behandlung von Richtern und Staatsanwälten:
Der vorlegte Entwurf lässt bei Staatsanwälten eine freiwillige Längerarbeit zu, wenn auch mit Zustimmungsvorbehalt, bei Richtern schließt er sie aus. Grund für den Ausschluss bei Richtern ist wohl, dass man in dieser Gruppe besorgt, dass sich Kolleginnen und Kollegen für ein Weiterarbeiten entscheiden, denen man ebendies – physisch/mental/psychisch - nicht mehr im zu Recht erwarteten Umfang uneingeschränkt zutraut. Aber wegen der richterlichen Unabhängigkeit kann man den Zustimmungsvorbehalt nicht umsetzen und deswegen verhindert man gleich komplett die Möglichkeit der Verlängerung. Sind denn nach Auffassung der Landesregierung die intellektuellen Anforderungen für den Staatsanwalt geringer als für den Richter? Nach unserer Auffassung nicht. Die oben ausgeführte Sorge zur intensiven individuellen Belastung wird für Richter offensichtlich geteilt, für Staatsanwälte nicht. Für diese Ungleichbehandlung fehlt es an einer ausreichenden Begründung und wir treten ihr mit Nachdruck entgegen.

2. Zustimmungsvorbehalt bei Staatsanwälten.
Bereits in der bislang geltenden Regelung ist eine unterschiedliche Behandlung von Richtern und Staatsanwälten enthalten (§ 6 Abs. 2 LRiStaG ist auf Staatsanwälte nicht anzuwenden, da in den §§ 87 ff. LRiStaG keine Verweisung auf § 6 LRiStaG erfolgt). Während es bei den Staatsanwälten die Möglichkeit des „Einschreitens" gibt ("...wenn dies im dienstlichen Interesse liegt...", § 39 Satz 1 LBG), fehlt ein solcher Zusatz bei den Richterinnen und Richtern aus Gründen der verfassungsrechtlich geschützten richterlichen Unabhängigkeit. Diesem Grundsatz ist auch der Landesgesetzgeber verpflichtet und er hat dies in der bisherigen Regelung beachtet und hervorgehoben.
Wir verkennen nicht, dass der Verfassungsgrundsatz der richterlichen Unabhängigkeit auf Staatsanwälte nicht in gleicher Weise uneingeschränkt

übertragbar ist. Wir sind indes der Ansicht, dass aus politischen Gründen eine Gleichbehandlung angestrebt werden soll. Das aktuelle Geschehen um Herrn Generalbundesanwalt Range hat deutlich gemacht, wie gefährlich das Einschreiten der Politik im Rahmen von Ermittlungsverfahren ist. Wenn z.B. ein Staatsanwalt - politisch relevante, gar brisante - Ermittlungen führt, die noch nicht vollständig abgeschlossen sind und dieser Staatsanwalt nun länger arbeiten möchte, sieht der Entwurf vor, dass der Dienstherr, also das Justizministerium, dies ablehnen kann. Dann sind die Ermittlungen erst einmal gestoppt. Wenn man sich anschließend über die Stellenbesetzungssperre noch weitere Zeit „verschafft", kann das Ermittlungsverfahren möglicherweise nicht mehr sinnvoll zu Ende geführt werden. Unbeschadet unserer Überzeugung, dass der aktuelle Justizminister (wie auch sein Vorgänger) solche Manipulationen nicht anstrebt, wird ein System geschaffen, welches einen direkten Einfluss der Politik auf die Ermittlungen einer nur der Objektivität verpflichteten Behörde schafft. Damit wird das Ansehen beider geschwächt, das der Politik und das der Staatsanwaltschaften. Denn letztere stehen immer in dem unausgesprochen Verdacht, das zu tun, was dem Dienstherrn gefällt und nicht mehr objektiv zu handeln.

Wir fordern daher insgesamt eine Gleichstellung von Richtern und Staatsanwälten, eine einheitliche Verlängerungsmöglichkeit, begrenzt bis zur Vollendung des 68. Lebensjahres ohne die Einschränkung durch ein dienstlichen Interesse. Erreicht werden kann dies z.B. durch die Erweiterung des Geltungsbereiches von § 6 LRiStaG auch auf Staatsanwälte.

Mit freundlichem Gruß,

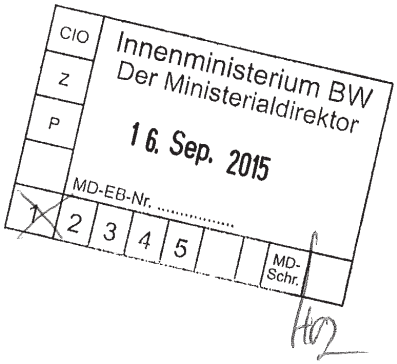
Matthias Grewe

VEREIN DER VERWALTUNGSRICHTERINNEN UND
VERWALTUNGSRICHTER BADEN-WÜRTTEMBERG

- Der 1. Vorsitzende -

An das
Innenministerium Baden-Württemberg
Herrn Ministerialdirektor Dr. Zinell
Postfach 103465
70029 Stuttgart

nachrichtlich an das
Justizministerium Baden-Württemberg
Frau Ministerialdirektorin Gallner
Postfach 103461
70029 Stuttgart



Stuttgart, den 14. September 2015

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Landesbeamtengesetzes und anderer Vorschriften; Ihr Schreiben vom 31. Juli 2015 (Az. 1-0300.1/81)

Sehr geehrter Herr Ministerialdirektor Zinell,

im Namen des Vereins der Verwaltungsrichterinnen und Verwaltungsrichter Baden-Württemberg bedanke ich mich für die Übersendung des im Betreff genannten Entwurfs und die Gelegenheit, hierzu Stellung zu nehmen.

Der Verein begrüßt, dass der Entwurf nicht die Möglichkeit vorsieht, dass Richterinnen und Richter freiwillig bis zur Vollendung des 70. Lebensjahres weiterarbeiten dürfen. Nach Einschätzung des Vorstands besteht bei den meisten der von uns vertretenen Verwaltungsrichterinnen und Verwaltungsrichter kein Interesse an einem Hinausschieben des Ruhestands über das 68. Lebensjahr hinaus.

Nach Auffassung des Vorstands ist die Möglichkeit der freiwilligen Weiterarbeit bis zur Vollendung des 70. Lebensjahres bei den Richterinnen und Richtern – und im Übrigen auch bei den Beamtinnen und Beamten – kein sachgerechtes Mittel, um sicherzustellen, dass das zur Aufgabenerledigung erforderliche Personal auch künftig

Verein der Verwaltungsrichterinnen und Verwaltungsrichter Baden-Württemberg
c/o Dr. Wolfgang Schenk – Verwaltungsgericht Stuttgart – Augustenstraße 5 – 70178 Stuttgart
Telefon: 0711 / 6673-6888 – wolfgang.schenk@vrv-bw.de
www.vrv-bw.de

zur Verfügung gestellt werden kann (vgl. die Begründung des Entwurfs unter A. 1. 2.1). Die für das Land offensichtlich bestehenden Probleme bei der Gewinnung von qualifiziertem Personal müssen aus unserer Sicht vor allem dadurch angegangen werden, dass die Verdienstmöglichkeiten beim Staat sich nicht noch weiter von denen bei privaten Arbeitgebern entfernen. Besonders abschreckend ist in diesem Zusammenhang, dass das Land selbst nach dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 5. Mai 2015 – 2 BvL 17/09 u.a. – an der „Besonderen Eingangsbesoldung" nach § 23 LBesG festhält. Das Land hat den Anspruch, in die Justiz und die Verwaltung nur weit überdurchschnittlich qualifizierte Personen einzustellen, schreckt diese aber zugleich durch eine spürbare Absenkung der Besoldung ab. Im Übrigen handelt es sich gerade bei den betroffenen Kolleginnen und Kollegen häufig um diejenigen, die sich in der Familiengründungsphase befinden.

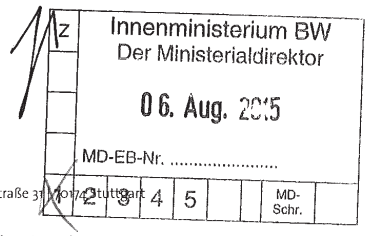
Von einer Stellungnahme zu den im Gesetzentwurf vorgesehenen Regelungen sehen wir ab.

Mit freundlichen Grüßen

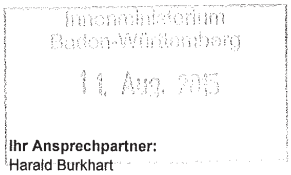
Wolfgang Schenk

Dr. Wolfgang Schenk
Richter am Verwaltungsgericht

Gemeindetag
Baden-Württemberg



Gemeindetag Baden-Württemberg
Kommunaler Landesverband
kreisangehöriger Städte und Gemeinden



Gemeindetag Baden-Württemberg | Panoramastraße 31 | 70174 Stuttgart

Innenministerium Baden-Württemberg
Herrn Ministerialdirektor
Dr. Herbert O. Zinell
Willy-Brandt-Straße 41
70173 Stuttgart

i.V. Hr. 7.8.

Ihr Ansprechpartner:
Harald Burkhart
Referent
Telefon: + 49 711/22572-33

harald.burkhart@gemeindetag-bw.de

Stuttgart, 04.08.2015
Az.050.12

Gesetz zur Änderung des Landesbeamtengesetzes und anderer Vorschriften;
Ihr Brief vom 31.07.2015

Sehr geehrter Herr Ministerialdirektor Dr. Zinell,

vielen Dank für die Gelegenheit, zu der beabsichtigten Änderung des LBG und anderer dienstrechtlicher Vorschriften Stellung zu nehmen. Aus der Sicht unserer Mitgliedsstädte und –gemeiden können wir Ihnen folgende Hinweise geben:

zu Artikel 1 – Landesbeamtengesetz (LBG)

§ 19 Abs. 3 LBG

Eine Ausweitung der Anrechnung von Nichtdienstzeiten auf die Probezeit sehen wir kritisch, weil eine dienstliche Erprobung der Beamten in solchen Zeiten nicht möglich ist. Auf jeden Fall muss es dabei bleiben, dass die Anrechnung im Ermessen des jeweiligen Dienstherrn bleibt. Das gilt auch für die im Gesetzentwurf vorgesehene Ausweitung auf Freiwilligendienste.

§ 39 LBG

Bei der weiteren Hinausschiebung der Altersgrenze kommt es entscheidend darauf an, dass dienstliche Interessen angemessen berücksichtigt werden können. Es muss daher bei der Kann-Regelung bleiben.

§ 69 Abs. 2 LBG

Eine unterhälftige Teilzeitbeschäftigung im Beamtenverhältnis sehen wir aus Sicht der Dienstherren kritisch. Darauf haben wir wiederholt hingewiesen. Wir befürworten aber eine Vereinheitlichung des Mindestumfangs der Teilzeitbeschäftigung im Beamtenverhältnis. Der Entwurf entspricht insoweit einer bisher unberücksichtigt gebliebenen Kritik des Gemeindetags. Wir schlagen jedoch aus den oben genannten Erwägungen vor, den Mindestumfang auf ein Drittel der Regelarbeitszeit festzulegen. Beschäftigungen geringeren Umfangs können, wenn von Beamten und Dienststellen gewünscht, in Form einer Nebentätigkeit ausgeübt werden (§ 62 Abs. 3 Satz 4 LBG), die in solchen Fällen ausnahmsweise auch beim eigenen Dienstherrn möglich ist.

§ 74 LBG

Die bisherige Fassung des § 74 LBG halten wir für ausreichend. Abs. 4 i.d.F. des Entwurfs regelt, so auch dessen Begründung, außerordentlich seltene Einzelfälle.

Gemeindetag Baden-Württemberg
Panoramastraße 31 | 70174 Stuttgart | Telefon +49 711/22572-0 | Telefax +49 711/22572-47 | zentrale@gemeindetag-bw.de
www.gemeindetag-bw.de

Gemeindetag
Baden-Württemberg

Diese können von den Dienstvorgesetzten im Rahmen von § 74 bisheriger Fassung oder nach § 29 Abs. 1 Nr. 1 AzUVO sachgerecht entschieden werden. Ein Regelungsbedarf erscheint daher äußerst fraglich. Das gilt umso mehr, als die vorgesehene Regelung zwangsläufig sehr unbestimmt bleibt.

zu Artikel 2 – Dienstrechtsreformgesetz (DRG)

Wir befürworten die Anpassung von Art. 62 § 3 Abs. 1 DRG. Es ist erforderlich, bei der Hinausschiebung des Eintritts in den Ruhestand dienstliche Interessen stärker berücksichtigen zu können. Der Entwurf entspricht insoweit einer Bitte des Gemeindetags, die wir dem Innenministerium aufgrund einiger problematischer Fälle aus unserer Beratungspraxis vorgetragen hatten.

Wir bitten Sie, die vorgetragenen Aspekte zu berücksichtigen.

Mit freundlichen Grüßen

Steffen Jäger
Beigeordneter

Städtetag Baden-Württemberg • Postfach 10 43 61 • 70038 Stuttgart

Innenministerium Baden-Württemberg
Willy-Brandt-Straße 41
70173 Stuttgart

Nur per Mail an
poststelle@im.bwl.de

Stellvertretende
Hauptgeschäftsführerin

Bearbeiterin
Sina Wildhagen

E sina.wildhagen@staedtetag-bw.de
T 0711 22921-28
F 0711 22921-42

Az 050.121 • Wi

11.09.2015

Gesetz zur Änderung des Landesbeamtengesetzes und anderer Vorschriften
Ihr Schreiben vom 31.07.2015, Az.: 1-0300.1/81

Sehr geehrte Damen und Herren,

für die Möglichkeit zur Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Landesbesoldungsgesetzes und anderer Vorschriften danken wir Ihnen. Zu den getroffenen Regelungen haben wir keine Änderungs- oder Ergänzungswünsche. Der Städtetag Baden-Württemberg begrüßt die Rückführung der Sonderaltersgrenze für Beamte des Einsatzdienstes der Feuerwehr auf den Stand vor der Dienstrechtsreform. Damit wird den besonderen gesundheitlichen Anforderungen an diese Berufsgruppe Rechnung getragen.

Allerdings möchten wir die geplante Novellierung zum Anlass nehmen, auf zwei unseres Erachtens bestehende Regelungslücken hinzuweisen, mit der Bitte, dafür im laufenden Gesetzgebungsverfahren ebenfalls eine Regelung zu treffen.

Die eine Regelungslücke betrifft den Bereich der Rufbereitschaft. Sowohl im Landesbeamtengesetz (LBG) als auch in der Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung gibt es keine Ausführungen zur Rufbereitschaft. In der Begründung zu § 67 Abs. 3 S. 4 LBG wird dennoch ausgeführt:

*„Die landeseinheitlich bestehenden Regelungen zur Erfassung und Abrechnung von Arbeitszeiten führen in der Praxis dazu, dass unterschiedlich zustande gekommene Mehrarbeitszeiten (dienstlich angeordnete oder genehmigte Mehrarbeit, Mehrarbeit aus Gleitzeitguthaben, **Ausgleichszeiten für Rufbereitschaft** oder Reisezeiten u. a.) getrennt geführt und über unterschiedliche Zeiträume abgewickelt werden müssen."*

Die Tatsache, dass in der Begründung von „Ausgleichzeiten" für Rufbereitschaft gesprochen wird, indiziert, dass der Gesetzgeber durchaus von einer Möglichkeit der Anrechnung ausgegangen sein muss.

STÄDTETAG
BADEN-WÜRTTEMBERG

Bei den Kommunen werden neben den klassischen Rufbereitschaften, bspw. bei der Feuerwehr, vermehrt auch im Bereich der IT oder der Lebensmittelüberwachung Rufbereitschaften eingeführt. Aus „fürsorgerischen Gründen“ (vgl. Landtagsdrucksache 15/4054, S. 38) und um die Bereitschaft zur Übernahme solcher Dienste nicht unnötig zu schmälern, sollte hier zumindest die (teilweise) Anrechnung auf die Arbeitszeit mit entsprechendem Freizeitausgleich ermöglicht werden.

Darüber hinaus sehen wir zudem eine Regelungslücke hinsichtlich der Mehrarbeitsvergütung im Einsatzdienst der Feuerwehr. Nach dem Wortlaut von § 65 Abs. 1 Nr. 4 Landesbesoldungsgesetz (LBesG) ist eine Vergütung von Mehrarbeit nur möglich im Einsatzdienst der Berufsfeuerwehr. Bei den Kommunen ist allerdings häufig ein Beamter oder eine Beamtin mit der Aufgabe des Stadtbrandmeisters betraut, die übrige Feuerwehr ist aber freiwillig organisiert. Für diese Fälle wäre nach einer strengen Auslegung entsprechend des Wortlauts des § 65 Abs. 1 Nr. 4 LBesG eine Vergütung von Mehrarbeit des kommunalen Beamten nicht möglich. Unseres Erachtens ist eine unterschiedliche Behandlung aufgrund der örtlichen Organisationsstruktur der Feuerwehr sachlich nicht zu rechtfertigen. Wir bitten daher um eine Änderung des LBesG dahingehend, dass der Begriff „Berufsfeuerwehr“ in § 65 Abs. 1 Nr. 4 LBesG in „Feuerwehr“ geändert wird. Wir werden in dieser Angelegenheit auch das Ministerium für Finanzen und Wirtschaft anschreiben.

Wir wären dankbar, wenn die genannten Änderungen in das laufende Gesetzgebungsverfahren einbezogen und damit noch in dieser Legislaturperiode in Kraft treten würden.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Stefanie Hinz

Landkreistag
BADEN-WÜRTTEMBERG

Innenministerium
Baden-Württemberg
10. SEP. 2015
Az.

Innenministerium
Baden-Württemberg
Postfach 10 24 43
70020 Stuttgart

Herr Klee
Telefon: 0711 / 224 62-15
Telefax: 0711 / 224 62-23
E-Mail:klee@landkreistag-bw.de
Stuttgart, den 07. September 2015
Az: 050.121 Kl/S

Gesetz zur Änderung des Landesbeamtengesetzes und anderer Vorschriften
Ihr Schreiben vom 31. Juli 2015; Az.: 1-0300.1/81

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir danken Ihnen für die Möglichkeit, zu dem Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Landesbeamtengesetzes und anderer Vorschriften Stellung nehmen zu können. Wir stehen den vorgesehenen Änderungen grundsätzlich positiv gegenüber, sehen jedoch die folgenden Punkten im Hinblick auf die Auswirkungen der Personalkosten, der Arbeitsabläufe und der Qualität der Verwaltung kritisch:

Die freiwillige Weiterarbeit über die allgemeine Regelaltersgrenze bis zur Vollendung des 70. Lebensjahres erscheint unter Berücksichtigung des demographischen Wandels sinnvoll. Positiv zu vermerken ist, dass bei der Entscheidung dienstliche Belange zu berücksichtigen sind.

Die Rückkehr der besonderen Altersgrenze für den Eintritt in den Ruhestand für die Beamten des Einsatzdienstes der Feuerwehr auf den Rechtsstand vor der Dienstrechtsreform (Eintritt in den Ruhestand mit Vollendung des 60. Lebensjahres) ist der besonderen Belastung geschuldet.

Die laufbahnrechtlichen Änderungen bezüglich der Zugangsvoraussetzungen für den mittleren Dienst halten wir für nicht angemessen. Bewerberinnen und Bewerber mit Hauptschulabschluss den Zugang zu ermöglichen sehen wir in der Praxis eher kritisch, da die Ausbildung auch durch die kurze Dauer von zwei Jahren sehr anspruchsvoll ist.

Die wirkungsgleiche Übertragung entsprechender Regelungen bei der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege von Tarifbeschäftigten auf Beamtinnen und Beamte ist notwendig. § 74 LBG

Panoramastr. 37 · 70174 Stuttgart · Tel.: 07 11/2 24 62-0 · Fax: 07 11/2 24 62-23 · E-Mail: posteingang@landkreistag-bw.de · www.landkreistag-bw.de

sieht künftig vor, dass Beamtinnen und Beamte bis zu 10 Arbeitstagen, davon neun Arbeitstage unter Belassung der Dienst- oder Anwärterbezüge, dem Dienst fernbleiben können. Dies verursacht unter Umständen erhebliche finanzielle Belastungen für die öffentlichen Arbeitgeber. Tarifbeschäftigte erhalten bei einer kurzzeitigen Arbeitsverhinderung Pflegeunterstützungsgeld durch die Pflegeversicherung des Angehörigen. Zur Abwendung dieser Kosten für die öffentlichen Arbeitgeber, stellt sich die generelle Frage, ob diese Personalkosten für Beamte nicht analog dem Pflegeunterstützungsgeld durch die Pflegeversicherung des pflegebedürftigen nahen Angehörigen gedeckt werden können.

Auch die Angleichung der Sonderurlaubstage nach § 29 AzUVO (Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege erkrankter Kinder) ist ebenfalls im Sinne der Gleichbehandlung mit den Tarifbeschäftigten zu sehen. Gleichwohl belastet auch diese Maßnahme den Personaletat, da anders als bei den Tarifbeschäftigten, die das Kinderkrankengeld von der Krankenkasse bekommen und die Vergütung entsprechend gekürzt wird, bei den Beamten die Bezüge weiter gewährt werden und voll den Dienstherrn belasten.

Die Möglichkeit, die Teilzeitbeschäftigung weiter von 30 % auf 25 % der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu reduzieren, sehen wir kritisch. Zutreffend ist, dass die Beamtinnen und Beamte dadurch Beruf und Familie besser vereinbaren können, was gesellschaftspolitisch unstrittig ist. Die öffentlichen Arbeitgeber stellt dies jedoch wie bereits die 30 % ige Arbeitszeit vor Herausforderungen hinsichtlich der Einsatzmöglichkeit. Erfahrungen haben darüber hinaus gezeigt, dass sich bei Beamtinnen, die nach der Familienphase in neuen Aufgabenbereichen eingesetzt werden, durch Arbeitszeiten unter 50 % die Einarbeitungszeit naturgemäß verlängert. In Einzelfällen müssen die Verantwortlichkeiten eingeschränkt und können nur Zug um Zug übertragen werden. Dies wirkt sich negativ auf eine ordnungsgemäße Aufgabenerledigung aus.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass es eine Vielzahl von Möglichkeiten für Beamte und Beschäftigte gibt, Sonderurlaub bzw. Freistellungen zu erhalten. Wie oben dargestellt sind dies nach den neuen gesetzlichen Regelungen Freistellungen nach dem Pflegezeitgesetz, Ausweitung bei Erkrankung von Kindern und Freistellungen nach dem Bildungszeitgesetz; aus älteren Regelungen sind die Freistellungen zur Unterstützung der Jugendarbeit zu nennen. Neben dem Erholungsurlaub fehlen Mitarbeiter/-innen somit in nicht unerheblichem Umfang dem Dienstbetrieb. Hinzu kommen noch die Teilzeitbeschäftigungsmöglichkeiten in geringem Umfang und die massive Erhöhung der Personalratsfreistellungen. All dies belastet die öffentlichen Arbeitgeber nicht nur finanziell, sondern auch organisatorisch und strukturell.

Aus finanzieller und personeller Sicht kann auch die vorgesehene finanzielle Förderung von Pflegezeiten in Form von Gehaltsvorschüssen nicht gut geheißen werden. Wie bei den Tarifbeschäftigten auch sollte der Gesetzgeber für die Beamten die Möglichkeit eröffnen, über das Bundesamt für

Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) ein monatlich zu zahlendes zinsloses Darlehen zu beantragen.

Zur Vermeidung von Unklarheiten sollte in einer Rechtsverordnung, die Anrechnungen auf die Stufenlaufzeit für Zeiten der Freistellung bei einer akut auftretenden Pflegesituation und der Pflegezeit geregelt werden.

Für Rückfragen stehen wir gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Prof. Trumpp
Hauptgeschäftsführer

Baden-Württemberg
DER LANDESBEAUFTRAGTE FÜR DEN DATENSCHUTZ

Innenministerium
Baden-Württemberg
24. AUG. 2015
Az.

Der Landesbeauftragte für den Datenschutz Baden-Württemberg
Postfach 10 29 32 · 70025 Stuttgart

Innenministerium
Baden-Württemberg
Willy-Brandt-Straße 41
70173 Stuttgart

Datum 21. August 2015
Name Herr Dr. Jacobi
Durchwahl 0711/615541-33
Aktenzeichen: G 8100/98
(Bitte bei Antwort angeben)

Gesetz zur Änderung des Landesbeamtengesetzes

Ihr Schreiben vom 31. Juli 2015, Az. 1-030.1/81

Sehr geehrte Damen und Herren,

für die Zusendung des Entwurfs eines Gesetzes zur Änderung des Landesbeamtengesetzes und die Gelegenheit hierzu aus datenschutzrechtlicher Sicht Stellung zu nehmen, bedanken wir uns.

Gegen die vorgesehenen Änderungen bestehen aus unserer Sicht keine grundlegenden datenschutzrechtlichen Bedenken.

Mit freundlichen Grüßen
Im Auftrag
gez. Jacobi

Königstraße 10a · 70173 Stuttgart · Telefon 0711 615541-0 · Telefax 0711 615541-15 · poststelle@lfd.bwl.de
www.baden-wuerttemberg.datenschutz.de · PGP Fingerprint: A5A5 6EC4 47B2 6287 E36C 5D5A 43B7 29B6 4411 E1E4

Baden-Württemberg
INNENMINISTERIUM
Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalratsvorsitzenden des Landes Baden-Württemberg (ARGE-HPR)
ARGE-HPR beim Innenministerium Baden-Württemberg
• Pf. 10 34 65 • 70029 Stuttgart

Abteilung 1
im Hause

Datum 17.09.2015
Name Georg Konrath
Durchwahl 0711/126-2993
Aktenzeichen ARGE-HPR 0300.1/6411
(Bitte bei Antwort angeben)

Weiterentwicklung und Modernisierung des öffentlichen Dienstrechts
Entwurf für ein Gesetz zur Änderung des Landesbeamtengesetzes und anderer Vorschriften

Sehr geehrter Herr Dr. Klee,
sehr geehrter Herr Tronsberg,
sehr geehrte Frau Buck,

vielen Dank für die Übersendung des Anhörungsentwurfs zur Änderung des Landesbeamtengesetzes und anderer Vorschriften. Gerne nehmen wir die Möglichkeit wahr, für die ARGE-HPR eine Stellungnahme zum o.g. Entwurf abzugeben.

Im Wesentlichen dürfen wir auf unsere Stellungnahmen zu den Vorentwürfen verweisen. Wir bitten, die noch nicht berücksichtigten Vorschläge und Anregungen der ARGE nochmals auf deren Umsetzung hin wohlwollend zu prüfen.

"Grundsätzlich wäre es hilfreich und für alle Anhörungsverfahren mit den heutigen technischen Möglichkeiten geboten, dass Anhörungsfassungen auch im Ursprungstext mit "Änderungen verfolgen" oder als Synopse "alt-neu" zugestellt würden!"
Das würde die Bearbeitung für alle Beteiligten spürbar erleichtern und transparenter gestalten, Missverständnisse könnten so verringert und zusätzliche Arbeit einer Vielzahl unterschiedlicher Stellen vermieden werden.

Dienstgebäude Willy-Brandt-Str. 41, 70173 Stuttgart • Telefon 0711 231-3991

Kritisch gesehen wird nach wie vor die Erhöhung der Lebensarbeitszeit. Wer für die Möglichkeit der Weiterarbeit bis zur Vollendung des 70. Lebensjahres ist, möge sich beispielsweise eine 69-jährige Lehrkraft vorstellen, die eine Grund- oder Hauptschulklasse unterrichten soll. Schon die seitherige Grenze 68 war aus der Sicht der ARGE-HPR für weite Teile der Landesverwaltung unpassend und nicht angemessen.

Die ARGE-HPR begrüßt jedoch ausdrücklich die Beschränkung auf jeweils ein Jahr und die Rückkehr zur alten Regelung, "wenn dies im dienstlichen Interesse liegt". Die Regelung des Dienstrechtsreformgesetzes (DRG), dass eine Ablehnung nur aus zwingenden dienstlichen Gründen möglich ist, hat sich im Bereich der öffentlichen Verwaltung nicht bewährt.

Erhalten werden muss zwingend der in § 73 LBesGBW geregelte Zuschlag bei Weiterarbeit über die gesetzliche Altersgrenze hinaus. Diese Investition setzt die notwendigen Anreize und führt im Ergebnis zu einer Entlastung des Landeshaushalts.

Nachdem offensichtlich an der Änderung des § 39 LBG, dem Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand auf das 70. Lebensjahr und der Einführung eines Vorbehalts des Vorliegens dienstlicher Gründe festgehalten werden soll, muss hier folgerichtig eine umfassende Beteiligung der jeweils zuständigen Personalvertretung erfolgen. Die bisherigen Erfahrungen mit dem Instrument haben gezeigt, dass die Auswirkungen von Verlängerungen auf die Gesamtbelegschaft und die Arbeitsorganisation erheblich sein können und hier häufig die Kolleginnen und Kollegen unter den Auswirkungen nicht sachgerechter Entscheidungen der Dienststellenleitungen leiden müssen. Eine gemeinsame Entscheidung der beiden Partner entspräche dem Geist des neuen LPVG (einer partnerschaftlichen und vertrauensvollen Zusammenarbeit) und würde die Akzeptanz der Maßnahme in der Dienststelle deutlich erhöhen. Daher halten wir eine Verankerung im LPVG für den jetzt nochmals erweiterten Rahmen bis zum 70. Lebensjahr für zwingend notwendig.

Die ARGE-HPR weist daraufhin, dass nach § 2 Pflegezeitgesetz Angestellte das Recht haben, bis zu 10 Arbeitstage der Arbeit fernzubleiben, wenn dies erforderlich ist, um für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in einer akut aufgetretenen Pflegesituation, eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen.

Für Beamte soll es nach der o.g. Regelung "nur" neun bezahlte Tage geben. Nachdem das Pflegeunterstützungsgeld durch die Pflegeversicherung netto ausbezahlt wird (90 % des Arbeitsentgelts) und das Gehalt eines Beamten zudem noch versteuert werden muss, ist nicht nachvollziehbar, warum hier - ohne Not - ein Bürokratiemonster geschaffen und eine Kürzung um einen Tag gegenüber den Tarifbeschäftigten erfolgt.

Abschließend fordern wir das Land dringend auf, weitere Maßnahmen (beispielsweise die Rücknahme der Absenkung der Eingangsbesoldung) zur Gewinnung von jüngeren Mitarbeitenden und Fachkräften aufzulegen, um als Arbeitgeber wieder attraktiv zu werden. Nach unseren Beobachtungen gestaltet sich die Gewinnung von qualifizierten Nachwuchs- und Fachkräften zunehmend schwieriger, in einigen Bereichen ist die Entwicklung sogar besorgniserregend. Nur ein sofortiges Gegensteuern der Politik wird den hohen Anforderungen an eine funktionsfähige, schlagkräftige, öffentliche Verwaltung für den Wirtschaftsstandort Baden-Württemberg auch künftig noch gerecht werden können.

Für Rücksprachen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Georg Konrath
Erster stellv. Vorsitzender der ARGE-HPR

Baden-Württemberg
ARBEITSKREIS DER BEAUFTRAGTEN FÜR CHANCENGLEICHHEIT
DER MINISTERIEN UND DES RECHNUNGSHOFS

Sprecherin des Arbeitskreises: Birgit Stimpfig
beim Ministerium für Kultus, Jugend und Sport Baden-Württemberg
Postfach 10 34 42 ◆ 70029 Stuttgart

Herrn
Ministerialdirigent Dr. Reinhard Klee
Innenministerium Baden-Württemberg
Willy-Brandt-Str. 41
70173 Stuttgart

Nachrichtlich:
Ministerium für Arbeit, Sozialordnung,
Familie, Frauen und Senioren
Baden-Württemberg
Schellingstr. 15
70174 Stuttgart

Frau Di Croce
Genny.DiCroce@sm.bwl.de

Frau Härtling
Nicole.Haertling@sm.bwl.de

Stuttgart 14. September 2015

Aktenzeichen AK Chancengleichheit
(Bitte bei Antwort angeben)

Gesetz zur Änderung des Landesbeamtengesetzes und anderer Vorschriften
Anhörung der Verbände;

Ihr Schreiben vom 31. Juli 2015 (1-0300.1/81)

Sehr geehrter Herr Dr. Klee,

der Arbeitskreis der Beauftragten für Chancengleichheit der Ministerien und des Rechnungshofs (AKC) dankt für die Übersendung des Entwurfs eines Gesetzes zur Änderung des Landesbeamtengesetzes und anderer Vorschriften und die Möglichkeit, hierzu eine Stellungnahme abgeben zu können.

Wie bereits mit Schreiben vom 15. Juni 2015 mitgeteilt, begrüßt der AKC die wirkungsgleiche Umsetzung des am 1. Januar 2015 in Kraft getretenen Gesetzes zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf vom 23. Dezember 2014 (BGBl. I S. 2462).

Thouretstr. 6 (Postquartier) ◆ 70173 Stuttgart ◆ Telefon 0711 279-0 ◆ poststelle@km.kv.bwl.de
VVS: Haltestelle Hauptbahnhof (Arnulf-Klett-Platz)
Gebührenpflichtige Parkmöglichkeiten in der Stephansgarage
www.km-bw.de ◆ www.service-bw.de ◆ DIN EN ISO 50001:2011 zertifiziert

Leider mussten wir jedoch feststellen, dass die ursprünglich für § 72 Absatz 5 vorgesehene Regelung (Möglichkeit beurlaubter Beamtinnen und Beamter, Urlaubs- und Krankheitsvertretungen wahrzunehmen und an Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen mit Anspruch auf Anrechnung auf die Arbeitszeit bei Wiedereintritt) weiterhin nicht in dem Gesetzentwurf vorhanden ist. Die Verankerung einer solchen Regelung im Landesbeamtengesetz würde nach Auffassung des AKC die Position und das Interesse beurlaubter Beamtinnen und Beamten bei bzw. an der Wahrnehmung von Vertretungen während Urlaubs- und Krankheitszeiten wesentlich stärken. Es wird deshalb nochmals nachdrücklich gefordert, diese Regelung wieder aufzunehmen.

Ihre Intention, eine solche Reglungen in das Chancengleichheitsgesetz aufzunehmen, hat schon deshalb nicht den gewünschten Erfolg erbracht, weil der nunmehr vorliegende Entwurf zur Novellierung des Chancengleichheitsgesetzes eine solche Regelung nicht enthält. Sollte das Innenministerium nach wie vor der Auffassung sein, dass eine solche Regelung besser im Chancengleichheitsgesetz zu verankern wäre, sollte zeitnah eine Abstimmung mit dem Sozialministerium erfolgen.

Dessen ungeachtet ist der AKC jedoch der Auffassung, dass die gewünschte Regelung systematisch richtig im Landesbeamtengesetz zu verorten wäre. Der angedachte § 72 Absatz 5 LBG entspricht im Kern der bereits geltenden bundesgesetzlichen Regelung in § 92 Abs. 6 BBG; auch der Bundesgesetzgeber hat demnach die beurlaubten Beamtinnen und Beamten systematisch im Beamtenrecht - und nicht im Gleichstellungsrecht (Bundesgleichstellungsgesetz) - verortet. Der AKC plädiert deshalb dringend dafür, den Paragrafen wieder aufzunehmen.

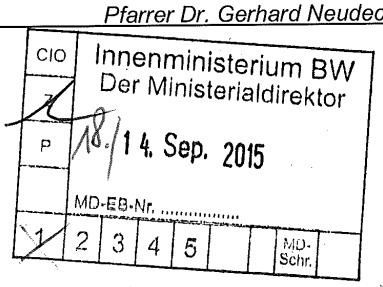
Das für Belange der Chancengleichheit zuständige Sozialministerium erhält von diesem Schreiben nachrichtlich Kenntnis.

Mit freundlichen Grüßen

Birgit Stimpfig
Sprecherin des AK Chancengleichheit

DER BEAUFTRAGTE DER EVANG.LANDESKIRCHEN
in Baden und Württemberg
Kirchenrat Volker Steinbrecher

KOMMISSARIAT DER BISCHÖFE
in Baden - Württemberg
Pfarrer Dr. Gerhard Neudecker



Innenministerium Baden-Württemberg
Herrn Ministerialdirektor Dr. Herbert O. Zinell
Postfach 10 34 65
70029 Stuttgart

10. September 2015

Gesetz zur Änderung des Landesbeamtengesetzes und anderer Vorschriften
Ihr Schreiben vom 31.07.2015; AZ: 1-0300.1/81

Sehr geehrter Herr Dr. Zinell,

hiermit leiten wir Ihnen die zwischen der Evangelischen Landeskirche in Württemberg, der Evangelischen Landeskirche in Baden, der Erzdiözese Freiburg und der Diözese Rottenburg-Stuttgart abgestimmte Stellungnahme zum Gesetz zur Änderung des Landesbeamtengesetzes und anderer Vorschriften weiter.

Mit freundlichen Grüßen

Volker Steinbrecher

Dr. Gerhard Neudecker

Evang.Büro | Gymnasiumstr.43 | 70174 Stuttgart
Tel. 0711 236 48 08 | Fax: 280 41 60
evangelisches.buero.stuttgart@elk-wue.de

Kath.Büro | Stafflenbergstraße 14 | 70184 Stuttgart
Tel. 0711 236 44 98 | Fax: 259 96 80
dialog@kath-buero-sgt.de

Erzdiözese Freiburg
Erzbischöfliches Ordinariat
Schoferstr. 2
79098 Freiburg

Evangelische Landeskirche in Baden
Evangelischer Oberkirchenrat
Blumenstraße 1 – 7
76133 Karlsruhe

Diözese Rottenburg – Stuttgart
Bischöfliches Ordinariat
Eugen-Bolz-Platz 1
72108 Rottenburg

Evangelische Landeskirche in Württemberg
Evangelischer Oberkirchenrat
Gänsheidestraße 4
70184 Stuttgart

7. September 2015

Innenministerium Baden-Württemberg
Herrn Ministerialdirektor Dr. Herbert O. Zinell
Postfach 10 34 65
70029 Stuttgart

Gesetz zur Änderung des Landesbeamtengesetzes und anderer Vorschriften
Ihr Schreiben vom 31.07.2015, AZ: 1-0300.1/81

Sehr geehrter Herr Ministerialdirektor Dr. Zinell,

wir bedanken uns freundlichst für Ihr oben genanntes Schreiben nebst den beigefügten Anlagen und für die Beteiligung der Kirchen im Verfahren zum Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Landesbeamtengesetzes und anderer Vorschriften.

Von einer inhaltlichen Stellungnahme zum vorliegenden Entwurf sehen wir ab, da aus Sicht der Kirchen kein Änderungs- oder Ergänzungsbedarf besteht.

Mit freundlichen Grüßen

i. V. Rupp

Margit Rupp
Direktorin im Evangelischen
Oberkirchenrat in Stuttgart

Baden-Württemberg
INNENMINISTERIUM
Hauptpersonalrat

Innenministerium Baden-Württemberg • Pf. 10 34 65 • 70029 Stuttgart

Herrn
MD Dr. Herbert O. Zinell

Abteilung 1

im Hause

Datum 17.09.2015
Name Helga Übelmesser-Larsen
Durchwahl 0711 231-3989
Aktenzeichen HPR 0300.1/527
(Bitte bei Antwort angeben)

Anhörung
– Gesetz zur Änderung des Landesbeamtengesetzes und anderer Vorschriften
Ihr Schreiben vom 31. Juli 2015, Az.: 1-0300.1/81

Sehr geehrter Herr Dr. Zinell,
sehr geehrter Herr Dr. Klee,
sehr geehrte Frau Bossert,
sehr geehrte Damen und Herren,

der Hauptpersonalrat hat das mit o.g. Schreiben vorgelegte aktualisierte Landesbeamtengesetz Baden-Württemberg in seiner Sitzung am 16. Sept. 2015 beraten und folgenden Beschluss gefasst:

Der HPR begrüßt die vorgenommenen Korrekturen, insbesonders die Rückführung der Sonderaltersgrenze für Beamte im Einsatzdienst der Feuerwehr auf 60 Jahre, sowie die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
Der HPR weist aber in diesem Zusammenhang daraufhin, dass nach § 2 Pflegezeitgesetz Beschäftigte das Recht haben, bis zu 10 Arbeitstage der Arbeit fernzubleiben, wenn dies erforderlich ist, um für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen.
Für Beamte soll es nach der neuen Regelung im Landesbeamtengesetz "nur" neun bezahlte Tage geben. Es ist nicht nachvollziehbar, warum die Kürzung von 10 Tage auf neun Tage erfolgt. Hier werden die Beamten – trotz sprudelnder Steuereinnahmen – wieder einmal benachteiligt.

Dienstgebäude Willy-Brandt-Str. 41 • 70173 Stuttgart • Telefon 0711 231-3992 •
E-Mail: Hauptpersonalrat@im.bwl.de •

Dringend wird das Land zudem aufgefordert, weitere Maßnahmen (beispielsweise Rücknahme der Absenkung der Eingangsbesoldung) zur Gewinnung von jüngeren Mitarbeitenden und Fachkräften aufzulegen, um als Arbeitgeber attraktiv zu werden.

Der Hauptpersonalrat bedauert in diesem Zusammenhang, dass seine Vorschläge zur **Weiterentwicklung und Modernisierung des öffentlichen Dienstrechts** vom 24.04.2015 nicht aufgenommen wurden und bittet diesbezüglich um nochmalige Prüfung.

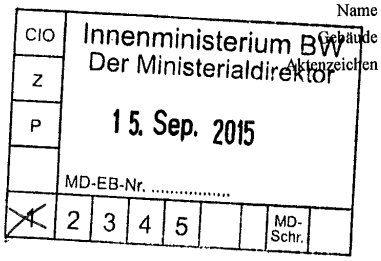
Mit freundlichen Grüßen

Helga Übelmesser-Larsen
stellv. HPR-Vorsitzende

Baden-Württemberg
HAUPTPERSONALRAT FÜR GRUND-, HAUPT-, WERKREAL-, REAL-, GEMEINSCHAFTS- UND SONDERSCHULEN
BEIM MINISTERIUM FÜR KULTUS, JUGEND UND SPORT

Hauptpersonalrat GHWRGS beim Kultusministerium
Baden-Württemberg • Postfach 10 34 42 • 70029 Stuttgart

Innenministerium
Baden-Württemberg
Der Amtschef
Herrn Ministerialdirektor
Dr. Herbert O. Zinell
Postfach 10 34 65
70029 Stuttgart



Stuttgart 10.09.2015
Durchwahl 0711 279-2887
Telefax 0711 279-2879
Name Alfred König
Gebäude Königstr. 19a
Aktenzeichen A-468/FUND/Landesbeamtengesetz/Kö
(Bitte bei Antwort angeben)

Anhörung zum Gesetz zur Änderung des Landesbeamtengesetzes und anderer Vorschriften

Schreiben vom 31.07.2015, 1-0300.1/81

Sehr geehrter Herr Zinell,

zum oben angeführten Gesetzentwurf gibt der Hauptpersonalrat GHWRGS folgende Stellungnahme ab:

"Grundsätzlich wäre es hilfreich und mit den heutigen technischen Möglichkeiten geboten, dass Anhörungsfassungen auch im Ursprungstext mit "Änderungen verfolgen" oder als Synopse ALT-Neu zugestellt würden!" - Das würde die Bearbeitung unheimlich erleichtern und damit wären allen Beteiligten auch die Änderungen nachvollziehbar und klar.

Wer für die Möglichkeit der Weiterarbeit einer Lehrkraft bis zur Vollendung des 70. Lebensjahres ist, möge sich diese Lehrkraft vor einer Grundschulklasse vorstellen. Schon die seitherige Grenze 68 war aus der Sicht des Hauptpersonalrats GHWRGS für die von ihm vertretenen und 69.000 Beschäftigten viel zu hoch.

Der Hauptpersonalrat GHWRGS begrüßt jedoch ausdrücklich die Beschränkung auf jeweils 1 Jahr und die Rückkehr zur alten Regelung "wenn dies im dienstlichen Interesse liegt". Die Regelung des Dienstrechtsreformgesetzes (DRG), dass eine

Thouretstr. 6 (Postquartier) • 70173 Stuttgart • Telefon 0711 279-0 • hpr@km.kv.bwl.de

Ablehnung nur aus zwingenden dienstlichen Gründen möglich ist, hat sich im Bereich der GHWRGS-Schulen nicht bewährt.

Erhalten werden muss zwingend der Zuschlag bei Weiterarbeit über die gesetzliche Altersgrenze hinaus.

Auf Seite 5 von 48 § 74 Absatz 1, erster Satz, schlägt der Hauptpersonalrat GHWRGS die Streichung von "davon neun Arbeitstage" vor.

Die Differenzierung zwischen neun Arbeitstagen unter Belassung der Bezüge und zehn Arbeitstage, also einem Arbeitstag ohne Bezüge, beinhalten für die betroffenen Stellen (insbesondere für die rund 3.000 Schulen) und die Schulverwaltung (Staatliche Schulämter und Regierungspräsidien) einen immensen Verwaltungsaufwand, der mit dem dort vorhandenen Personal als zusätzliche Aufgabe nicht geleistet werden kann und produziert mit Sicherheit höhere Kosten, als Bezüge eingespart wird. Zur Beseitigung dieses Verwaltungsmonsters schlägt der Hauptpersonalrat GHWRGS die Streichung dieses Teils und die Bezahlung aller zehn Arbeitstage vor.

Der Hauptpersonalrat GHWRGS bittet um Berücksichtigung seiner Stellungnahme.

Mit freundlichen Grüßen

gez.
Alfred König
Vorsitzender

Beglaubigt:
A. Schenk
A. Schenk
Beschäftigte