

Prüfungsordnung
des Regierungspräsidiums Karlsruhe
für die Durchführung von Fortbildungsprüfungen
zur Verwaltungsfachwirtin/zum Verwaltungsfachwirt
Fachrichtung Kommunal- und Landesverwaltung

vom 9. Dezember 2013

Das Regierungspräsidium Karlsruhe als zuständige Stelle nach § 5 in Verbindung mit § 3 Absatz 1 Nummer 14 der Verordnung der Landesregierung über Zuständigkeiten nach dem Berufsbildungsgesetz vom 3. Juli 2007 (GBl. S. 342) erlässt auf Grund von §§ 54 und 56 Absatz 1 in Verbindung mit § 47 Absatz 1 Satz 1 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) vom 23. März 2005 (BGBl. I S. 931) sowie des Beschlusses des Berufsbildungsausschusses vom 22. Oktober 2013 nach § 79 Absatz 4 Satz 1 BBiG folgende Prüfungsordnung:

§ 1

Ziel der Fortbildungsprüfung

Ziel der Prüfung ist der Nachweis der Qualifikation zur Verwaltungsfachwirtin / zum Verwaltungsfachwirt und damit die Befähigung, in der Landes- und Kommunalverwaltung in verschiedenen Bereichen und Tätigkeitsfeldern Sach-, Organisations- und auch Führungsaufgaben wahrzunehmen. Dabei sind vertiefte Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten nachzuweisen, die über das Berufsbild der / des Verwaltungsfachangestellten hinaus qualifizieren und in die Lage versetzen, komplexere und verantwortungsvollere Aufgaben mit größerem Schwierigkeitsgrad auszuüben. Zu dieser beruflichen Handlungsfähigkeit gehören neben der Fachkompetenz auch die soziale und persönliche Kompetenz sowie die Methodenkompetenz.

I. Abschnitt

Grundsätzliches

§ 2

Inhalt der Fortbildungsprüfung

(1) Die Fortbildungsprüfung umfasst grundsätzlich die beiden Prüfungsteile:

Teil I: Grundlegende und handlungsorientierte Qualifikationen

Teil II: Berufs- und arbeitspädagogische Qualifikationen sowie Führungskompetenzen

(2) Für Personen, die bereits die Angestelltenprüfung II erfolgreich abgelegt haben, beschränkt sich die Fortbildungsprüfung auf Prüfungsteil II.

(3) Für Personen, die vor einer zuständigen Stelle, einer öffentlichen oder staatlich anerkannten Bildungseinrichtung oder vor einem staatlichen Prüfungsausschuss eine Prüfung mit Erfolg abgelegt haben, die den Anforderungen nach § 4 Abs. 1 der Ausbilder-Eignungsverordnung entspricht, beschränkt sich die Fortbildungsprüfung auf Prüfungsteil I und aus Prüfungsteil II auf Führungskompetenzen.

(4) Absatz 3 gilt sinngemäß für Personen, die auf Grund anderer Nachweise i. S. d. § 6 Ausbilder-Eignungsverordnung von der Prüfung befreit sind.

§ 3

Zulassungsvoraussetzungen für die Teilnahme an der Fortbildungsprüfung

(1) Zur Prüfung ist zuzulassen, wer zu Beginn des Fortbildungslehrganges Folgendes nachweist:

1. erfolgreiche Teilnahme
 - an der Abschlussprüfung im Ausbildungsberuf Verwaltungsfachangestellte / Verwaltungsfachangestellter Fachrichtung Kommunal- und Landesverwaltung,
 - an der Angestelltenprüfung I oder
 - an der Staatsprüfung nach der Ausbildungs- und Prüfungsordnung für den mittleren Verwaltungsdienst oder nach der Ausbildungs- und Prüfungsordnung für den mittleren Dienst der allgemeinen Finanzverwaltung

und danach eine mindestens dreijährige einschlägige Berufspraxis oder

2. eine mindestens sechsjährige Berufspraxis in den unter Ziffer 1 genannten oder vergleichbaren Tätigkeiten.

In beiden Fällen ist unter Beachtung von § 2 die Teilnahme an den Fortbildungslehrgängen nach § 4 nachzuweisen. Einschlägige Berufspraxis ist die selbstständige Wahrnehmung von rechtlich geprägten Verwaltungsaufgaben. Ausländische Bildungsabschlüsse und vergleichbare Zeiten der Berufstätigkeit im Ausland sind zu berücksichtigen.

(2) Vom Nachweis der Mindestzeit nach Absatz 1 Satz 1 Nr. 1 und 2 kann ganz oder teilweise abgesehen werden, wenn die antragstellende Person glaubhaft nachweist, dass sie anderweitig Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen erworben hat, die eine Zulassung zur Prüfung rechtfertigen.

§ 4

Inhalt und Dauer der Fortbildungslehrgänge

(1) Die Gesamtdauer von Fortbildungslehrgängen und Prüfungen darf 720 Stunden nicht unterschreiten.

(2) Im Prüfungsteil I „Grundlegende und Handlungsorientierte Qualifikationen“ sind folgende Fächer in die Fortbildungslehrgänge aufzunehmen:

1. Staats- und Verfassungsrecht, Europarecht, Politik
2. Bürgerliches Recht

3. Allgemeines Verwaltungsrecht, Verwaltungslehre, Datenschutz
4. Besonderes Verwaltungsrecht
5. Verwaltungsbetriebswirtschaft, Controlling, Rechnungswesen, Volkswirtschaft
6. Kommunalrecht
7. Kommunales Wirtschafts- und Finanzwesen
8. Abgabenrecht
9. Personalwesen
10. Sozial- und Jugendhilfe

(3) Im Prüfungsteil II „Berufs- und arbeitspädagogische Qualifikationen sowie Führungskompetenzen“ sind Qualifikationen in den folgenden beiden Fächern zu vermitteln:

1. Vermittlung der Ausbildereignung im Sinne von § 2 Ausbildereignungsverordnung mit folgenden Inhalten:
 - Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen,
 - Ausbildung vorbereiten und bei der Einstellung von Auszubildenden mitwirken,
 - Ausbildung durchführen und
 - Ausbildung abschließen;
2. Vermittlung von Führungskompetenzen.

(4) Die Mindeststundenzahl der auf die einzelnen Fächer entfallenden Stunden ergibt sich aus Anlage 1.

II. Abschnitt Prüfungsausschüsse

§ 5

Errichtung von Prüfungsausschüssen

Die zuständige Stelle errichtet für die Abnahme der Prüfungen einen oder bei Bedarf mehrere Prüfungsausschüsse. Bestehen für diese Fortbildungsprüfung mehrere Prüfungsausschüsse, so kann die zuständige Stelle bei Bedarf einen Verwaltenden Prüfungsausschuss einrichten, der bestimmte, den Prüfungsausschüssen nach § 13 Absatz 1 und § 16 Absatz 2 obliegende Aufgaben wahrnimmt, und seine Zusammensetzung nach den Regeln des BBiG aus ordentlichen oder stellvertretenden Mitgliedern dieser Prüfungsausschüsse festlegt. § 6 mit Ausnahme von Absatz 5 Satz 2 bis 4 sowie §§ 7 bis 10 mit Ausnahme von § 8 Absatz 3 gelten entsprechend.

§ 6

Zusammensetzung und Berufung

(1) Ein Prüfungsausschuss besteht aus mindestens drei Mitgliedern. Die Mitglieder müssen für die Prüfungsgebiete sachkundig und für die Mitwirkung im Prüfungswesen geeignet sein. Die Prüferinnen / Prüfer sollen insbesondere in der

beruflichen Erwachsenenbildung erfahren sein. Die zuständige Stelle bestimmt die Zahl der Mitglieder des Prüfungsausschusses.

(2) Dem Prüfungsausschuss gehören als Mitglieder je eine Beauftragte / ein Beauftragter der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer sowie eine Lehrkraft an. Als Lehrkraft kommen alle Personen in Betracht, die als Lehrkräfte im beruflichen Schulwesen – insbesondere auch in Fachschulen und Fachoberschulen an eigens für diese Fortbildung eingerichteten oder ähnlichen Bildungsgängen – oder an Hochschulen in verwaltungsbezogenen Studiengängen tätig sind.

(3) Für die Mitglieder werden nach Gruppen getrennt Stellvertreterinnen oder Stellvertreter berufen.

(4) Von der Zusammensetzung nach Absatz 2 darf nur abgewichen werden, wenn sonst die erforderliche Zahl von Mitgliedern nicht berufen werden kann.

(5) Die zuständige Stelle beruft die Mitglieder und die Stellvertreterinnen / Stellvertreter nach § 56 Abs. 1 i. V. m. § 40 BBiG grundsätzlich für fünf Jahre. Die Arbeitgebermitglieder und ihre Stellvertreterinnen / Stellvertreter werden auf Vorschlag der kommunalen Landesverbände berufen. Die Arbeitnehmermitglieder und ihre Stellvertreterinnen / Stellvertreter werden auf Vorschlag der im Bereich der zuständigen Stelle bestehenden Gewerkschaften und selbständigen Vereinigungen von Arbeitnehmern mit sozial- und berufspolitischer Zwecksetzung berufen. Lehrkräfte einer berufsbildenden Schule werden im Einvernehmen mit der Schulaufsichtsbehörde oder der von ihr bestimmten Stelle berufen.

(6) Die Tätigkeit im Prüfungsausschuss ist ehrenamtlich. Für bare Auslagen und Zeitversäumnis ist, soweit eine Entschädigung nicht von anderer Seite gewährt wird, eine angemessene Entschädigung zu zahlen, deren Höhe von der zuständigen Stelle mit Genehmigung der zuständigen obersten Landesbehörde festgesetzt wird.

(7) Die Mitglieder und stellvertretenden Mitglieder können schriftlich erklären, dass sie ihre Tätigkeit im Prüfungsausschuss beenden wollen. Sie sollen ihre Erklärung begründen. Sie können nach Anhören der an ihrer Berufung Beteiligten aus wichtigem Grund abberufen werden.

§ 7

Ausgeschlossene und befangene Personen

(1) Prüfungsausschussmitglieder, die ausgeschlossen (§ 20 LVwVfG) oder befangen (§ 21 LVwVfG) sind, dürfen bei der Zulassung und Prüfung nicht mitwirken. Dies gilt insbesondere für Angehörige einer Prüfungsbewerberin /eines Prüfungsbewerbers.

(a) Angehörige sind:

1. Verlobte,
2. Ehegatten,
3. in eingetragenen Lebenspartnerschaften lebende Personen,
4. Verwandte oder Schwägerter gerader Linie,
5. Geschwister,
6. Kinder der Geschwister,
7. Ehegatten der Geschwister und Geschwister der Ehegatten,

8. Geschwister der Eltern,
9. Personen, die durch ein auf längere Dauer angelegtes Pflegeverhältnis mit häuslicher Gemeinschaft wie Eltern und Kind miteinander verbunden sind (Pflegeeltern und Pflegekinder).

(b) Angehörige sind die in Satz 2 aufgeführten Personen auch dann, wenn

1. in den Fällen der Nummern 2, 4 und 7 die die Beziehung begründende Ehe nicht mehr besteht;
2. in den Fällen der Nummern 4 bis 8 die Verwandtschaft oder Schwägerschaft durch Annahme als Kind erloschen ist;
3. im Falle der Nummer 9 die häusliche Gemeinschaft nicht mehr besteht, sofern die Personen weiterhin wie Eltern und Kind miteinander verbunden sind;
4. im Falle der Nummer 3 die eingetragene Lebenspartnerschaft nicht mehr besteht.

(2) Hält sich ein Mitglied oder stellvertretendes Mitglied des Prüfungsausschusses für ausgeschlossen oder bestehen Zweifel, ob die Voraussetzungen des Absatzes 1 gegeben sind, ist dies der zuständigen Stelle mitzuteilen, während der Prüfung dem Prüfungsausschuss. Über den Ausschluss von der Mitwirkung entscheidet die zuständige Stelle, während der Prüfung der Prüfungsausschuss ohne Mitwirkung und Stimmrecht der / des Betroffenen.

(3) Liegt ein Grund vor, der geeignet ist, Misstrauen gegen eine unparteiische Ausübung des Prüfungsamtes zu rechtfertigen, oder wird von einer Prüfungsteilnehmerin / einem Prüfungsteilnehmer das Vorliegen eines solchen Grundes behauptet, so hat die Betroffene / der Betroffene dies der zuständigen Stelle mitzuteilen, während der Prüfung dem Prüfungsausschuss. Absatz 2 Satz 2 gilt entsprechend.

§ 8

Vorsitz, Beschlussfähigkeit, Abstimmung

(1) Der Prüfungsausschuss wählt aus seiner Mitte ein Mitglied, das den Vorsitz führt und ein weiteres Mitglied, das den Vorsitz stellvertretend übernimmt. Sie sollen nicht derselben Gruppe angehören. Die / der Vorsitzende eröffnet, leitet und schließt die Sitzung; sie / er ist für den ordnungsgemäßen Ablauf der Prüfung verantwortlich.

(2) Der Prüfungsausschuss ist beschlussfähig, wenn zwei Drittel der Mitglieder, mindestens jedoch drei Mitglieder mitwirken. Er beschließt mit der Mehrheit der abgegebenen Stimmen. Bei Stimmgleichheit gibt die Stimme des vorsitzenden Mitglieds den Ausschlag.

(3) Ist der Prüfungsausschuss nicht beschlussfähig, ist die Prüfung zu unterbrechen, bis die Beschlussfähigkeit wieder hergestellt ist.

(4) In dringlichen Angelegenheiten können Beschlüsse auch im schriftlichen Verfahren gefasst werden.

§ 9

Geschäftsführung

Die zuständige Stelle regelt im Einvernehmen mit dem Prüfungsausschuss dessen Geschäftsführung.

§ 10

Verschwiegenheit

Die Mitglieder des Prüfungsausschusses haben, auch nach ihrem Ausscheiden, über alle Prüfungsvorgänge gegenüber Dritten Verschwiegenheit zu wahren. Als Dritter zählt nicht der Berufsbildungsausschuss. Über Ausnahmen entscheidet die zuständige Stelle.

III. Abschnitt

Vorbereitung der Prüfung

§ 11

Prüfungstermine

(1) Die zuständige Stelle bestimmt die Prüfungstermine im Benehmen mit den Fortbildungsträgern und gibt Zeit und Ort der Prüfung einschließlich der Anmeldefristen öffentlich bekannt.

(2) Die beiden Prüfungsteile können in beliebiger Reihenfolge an verschiedenen Prüfungsterminen geprüft werden; dabei ist mit dem zweiten Prüfungsteil spätestens zwei Jahre nach dem ersten Prüfungstag des ersten Prüfungsteils zu beginnen.

§ 12

Anmeldung zur Prüfung

(1) Die Prüfungsbewerberin / der Prüfungsbewerber hat die Zulassung zur Prüfung schriftlich bei der zuständigen Stelle innerhalb der Anmeldefrist zu beantragen. Aus wichtigem Grund kann von der Pflicht zur Einhaltung der Anmeldefrist befreit werden.

(2) Der Anmeldung sind beizufügen:

- a) Lebenslauf (tabellarisch),
- b) Angaben und Nachweise über die in § 2 und 3 genannten Voraussetzungen,
- c) eine Erklärung und ggf. ein Nachweis darüber, ob und mit welchem Erfolg bereits an der Prüfung teilgenommen wurde,
- d) ggf. eine Bescheinigung über Art und Umfang einer Behinderung, insbesondere wenn gleichzeitig ein Antrag auf Nachteilsausgleich im Sinne von § 17 gestellt wird.

§ 13

Entscheidung über die Zulassung

- (1) Über die Zulassung zur Prüfung entscheidet die zuständige Stelle. Hält sie die Zulassungsvoraussetzungen nicht für gegeben, entscheidet der Prüfungsausschuss.
- (2) Die Entscheidung über die Zulassung ist der Prüfungsbewerberin / dem Prüfungsbewerber rechtzeitig mitzuteilen. Dabei sind die Prüflinge über den Prüfungsablauf zu informieren.
- (3) Die Zulassung ist zurückzunehmen, wenn sie auf Grund gefälschter Unterlagen oder falscher Angaben ausgesprochen wurde.
- (4) Entscheidungen nach den Absätzen 1 bis 3 sind schriftlich bekannt zu geben.

IV. Abschnitt

Durchführung der Prüfung

§ 14

Prüfungsteil I - Grundlegende und handlungsorientierte Qualifikationen

- (1) Prüfungsteil I „Grundlegende und handlungsorientierte Qualifikationen“ wird schriftlich und praktisch geprüft. Gegenstand der Prüfung sind die in § 4 Abs. 2 aufgeführten Fächer (Prüfungsbereiche).
- (2) Die schriftliche Prüfung in den einzelnen Prüfungsbereichen dauert jeweils 120 Minuten.
- (3) Die praktische Prüfung erfolgt in der Form eines Prüfungsgespräches. Die Prüfung gliedert sich in die drei Abschnitte:
 - Vorbereitung,
 - Fallbearbeitung,
 - Prüfungsgespräch.

Zu Beginn der Prüfung erhalten die zu prüfenden Personen aus einem der Prüfungsbereiche einen praktischen Fall, den sie zunächst unter Aufsicht vorzubereiten haben. Dieser soll Ausgangspunkt für das folgende Prüfungsgespräch sein. Im Rahmen der praktischen Prüfung soll die Prüfungsteilnehmerin / der Prüfungsteilnehmer nachweisen, dass sie / er einen Sachverhalt aus der Praxis selbständig bearbeiten, Arbeitsergebnisse darstellen und in berufstypischen Situationen kommunizieren und kooperieren kann. Das Prüfungsgespräch einschließlich der Vorbereitungszeit für den praktischen Fall soll für die einzelne Prüfungsteilnehmerin / den einzelnen Prüfungsteilnehmer höchstens 45 Minuten dauern.

§ 15

Prüfungsteil II - Berufs- und arbeitspädagogische Qualifikationen sowie Führungskompetenzen

- (1) Der Prüfungsteil II „Berufs- und arbeitspädagogische Qualifikationen sowie Führungskompetenzen“ wird schriftlich und praktisch geprüft. Gegenstand der Prüfung sind die in § 4 Absatz 3 aufgeführten Fächer (Prüfungsbereiche).
- (2) Die schriftliche Prüfung in den einzelnen Prüfungsbereichen dauert jeweils 90 Minuten.
- (3) Die praktische Prüfung besteht aus entweder einer Präsentation oder der praktischen Durchführung einer Ausbildungseinheit und jeweils nachfolgend einem Prüfungsgespräch. Sie soll höchstens 45 Minuten dauern.

§ 16

Prüfungsaufgaben

- (1) Die Prüfungsaufgaben sind so zu gestalten, dass der Prüfling nachweisen kann, dass er die Anforderungen des § 1 erfüllt. Sie sollen insbesondere praktische, handlungsorientierte Problemstellungen der Kommunal- und Landesverwaltung enthalten. Der Prüfungsausschuss beschließt die schriftlichen Prüfungsaufgaben sowie ihre Lösungs- und Bewertungshinweise und die zulässigen Arbeits- und Hilfsmittel.
- (2) Die Aufgabenstellungen für die praktischen Prüfungen werden von der zuständigen Stelle vorgeschlagen und von dem Prüfungsausschuss beschlossen.

§ 17

Nachteilsausgleich

Behinderten Menschen ist auf Antrag ein der Art und Schwere ihrer Behinderung angemessener Nachteilsausgleich zu gewähren. Über den Antrag entscheidet die zuständige Stelle.

§ 18

Nichtöffentlichkeit

- (1) Die Prüfungen sind nicht öffentlich. Vertreterinnen / Vertreter der zuständigen obersten Landesbehörde und der zuständigen Stelle sowie Mitglieder und stellvertretende Mitglieder des Berufsbildungsausschusses für den öffentlichen Dienst können anwesend sein.
- (2) Der Prüfungsausschuss kann im Einvernehmen mit der zuständigen Stelle Dritte als Zuhörer zulassen.
- (3) An der Beratung über das Prüfungsergebnis dürfen nur die Mitglieder des Prüfungsausschusses teilnehmen.

§ 19

Verfahren bei der Abnahme der Prüfung

- (1) Die Prüfung wird unter Leitung des vorsitzenden Mitglieds vom Prüfungsausschuss abgenommen.
- (2) Bei der schriftlichen Prüfung regelt die zuständige Stelle die Aufsichtsführung, die sicherstellen soll, dass die Prüfungsteilnehmerinnen / die Prüfungsteilnehmer die Arbeiten selbständig und nur mit den erlaubten Arbeits- und Hilfsmitteln ausführen. Die Prüfungsteilnehmerinnen / die Prüfungsteilnehmer versehen ihre Arbeiten nicht mit ihrem Namen, sondern mit einer ihnen zugeteilten Kennziffer.
- (3) Der Verlauf der praktischen Prüfung einer Prüfungsteilnehmerin / eines Prüfungsteilnehmers in einem Prüfungsteil ist jeweils durch die Prüferin / den Prüfer zu dokumentieren. Über die Feststellung und Bekanntgabe des Prüfungsergebnisses nach § 24 wird eine Niederschrift durch ein Mitglied des Prüfungsausschusses oder durch einen vom Prüfungsausschuss beauftragten Dritten als Schriftführerin / Schriftführer gefertigt und von ihr / ihm sowie der / dem Vorsitzenden unterzeichnet. Eine Niederschrift über den Gesamtverlauf aller Prüfungen in einem Prüfungsteil ist von den Mitgliedern des Prüfungsausschusses und von der Schriftführerin / dem Schriftführer zu unterzeichnen.

§ 20

Ausweispflicht und Belehrung

Die Prüfungsteilnehmerinnen / die Prüfungsteilnehmer haben sich auf Verlangen der / des Vorsitzenden des Prüfungsausschusses oder Aufsichtführenden über ihre Person auszuweisen. Sie sind vor Beginn der Prüfung über den Prüfungsablauf, die zur Verfügung stehende Zeit, die erlaubten Arbeits- und Hilfsmittel sowie die Folgen von Täuschungsversuchen bzw. -handlungen und Ordnungsverstößen zu belehren. § 13 Abs. 3 bleibt unberührt.

§ 21

Täuschungsversuch, Verstoß gegen die Ordnung

- (1) Wird während der Prüfung eine Täuschungshandlung oder ein entsprechender Versuch festgestellt, ist der Sachverhalt von einer der Aufsicht führenden Personen festzustellen und zu protokollieren. Die Prüfung wird vorläufig fortgesetzt, bis die Entscheidung darüber getroffen ist, ob eine Täuschungshandlung vorliegt.
- (2) Wer durch sein Verhalten die Prüfung so schwer behindert, dass es nicht möglich ist, die Prüfung oder die Prüfung anderer Personen ordnungsgemäß durchzuführen, wird von der Prüfung ausgeschlossen; die Prüfung gilt als nicht bestanden. Die Entscheidung trifft die zuständige Stelle.
- (3) Über die Folgen von Täuschungsversuchen und Ordnungsverstößen entscheidet der Prüfungsausschuss nach Anhören der Betroffenen / des Betroffenen. Der Prüfungsausschuss hat die entsprechenden Prüfungsleistungen mit der Punktzahl "0" zu bewerten, wenn Täuschungsversuche bzw. -handlungen festgestellt worden

sind. In leichten Fällen kann die Wiederholung des betroffenen Prüfungsteils angeordnet werden. In schwerwiegenden Fällen kann die Prüfung für "nicht bestanden" erklärt werden.

(4) Stellt sich eine Täuschungshandlung erst nach Aushändigung des Zeugnisses heraus, so kann der Prüfungsausschuss die Prüfungsentscheidung zurück-nehmen und die Fortbildungsprüfung als nicht bestanden erklären, wenn seit Ausstellung des Zeugnisses nicht mehr als zwei Jahre vergangen sind.

§ 22

Rücktritt, Nichtteilnahme

(1) Die Prüfungsbewerberin / der Prüfungsbewerber kann nach erfolgter Zulassung vor Beginn der Prüfung (bei schriftlichen Prüfungen vor Bekanntgabe der Prüfungsaufgaben) durch schriftliche Erklärung zurücktreten. In diesem Fall gilt die Prüfung als nicht abgelegt.

(2) Wird aus wichtigem Grund (unter Vorlage entsprechender Nachweise) an der Prüfung oder an Teilen der Prüfung nicht teilgenommen, so gilt diese als nicht abgelegt. Im Krankheitsfall ist immer ein ärztliches Zeugnis vorzulegen. In sich abgeschlossene Prüfungsleistungen können anerkannt werden. Werden nach Beginn der Prüfung Teile derselben ohne Vorliegen eines wichtigen Grundes versäumt, so gilt die Prüfung als nicht bestanden.

(3) Über das Vorliegen eines wichtigen Grundes und über den Umfang der anzuerkennenden Prüfungsleistungen entscheidet der Prüfungsausschuss.

(4) Wer sich in Kenntnis einer gesundheitlichen Beeinträchtigung oder eines anderen wichtigen Grundes der Prüfung unterzogen hat, kann dies nachträglich nicht mehr geltend machen. Der Kenntnis steht die fahrlässige Unkenntnis gleich.

V. Abschnitt

Bewertung, Feststellung und Bekanntgabe der Prüfungsergebnisse

§ 23

Bewertung

(1) Die Prüfungsleistungen sind wie folgt zu bewerten:

100 - 92 Punkte (sehr gut)	= die Leistung entspricht in besonderem Maße den Anforderungen
91 - 81 Punkte (gut)	= die Leistung entspricht voll den Anforderungen
80 - 67 Punkte (befriedigend)	= die Leistung entspricht im Allgemeinen den Anforderungen
66 - 50 Punkte (ausreichend)	= die Leistung weist zwar Mängel auf, entspricht aber im Ganzen noch den Anforderungen

- 49 - 30 Punkte (mangelhaft) = die Leistung entspricht nicht den Anforderungen, lässt jedoch erkennen, dass Grundkenntnisse vorhanden sind
- 29 - 0 Punkte (ungenügend) = die Leistung entspricht nicht den Anforderungen; selbst Grundkenntnisse sind nicht vorhanden.

Dabei sind nur volle Punkte zu vergeben.

(2) Die schriftlichen Prüfungsarbeiten sind von jeweils zwei beauftragten ordentlichen oder stellvertretenden Mitgliedern des Prüfungsausschusses oder fachkundigen Dritten, insbesondere von Dozentinnen/Dozenten der Verwaltungsschulen zu beurteilen und zu bewerten. Personen, die nach § 7 von der Mitwirkung im Prüfungsausschuss auszuschließen wären, sollen nicht beauftragt werden. Die Beauftragten halten die für die Bewertung erheblichen Tatsachen fest. Weichen ihre Bewertungen um nicht mehr als 15 Punkte voneinander ab, gilt der Durchschnitt als das Ergebnis des Prüfungsbereichs. § 24 Absatz 2 Satz 1 und 2 gilt entsprechend. Bei größeren Abweichungen sind die Beauftragten gehalten, ihre Bewertungen auf bis zu 15 Punkte anzugleichen. Gelingt dies nicht, setzt eine dritte Beauftragte/ein dritter Beauftragter das Ergebnis des Prüfungsbereichs im Rahmen der vorliegenden Bewertungen fest. Die übrigen Mitglieder des Prüfungsausschusses sind bei der Beschlussfassung nach § 24 Absatz 1 Satz 1 nicht an die Einzelbewertungen der Beauftragten gebunden.

§ 24

Feststellung und Bekanntgabe des Prüfungsergebnisses

- (1) Der Prüfungsausschuss stellt die Ergebnisse der schriftlichen und praktischen Prüfung und das Gesamtergebnis für jeden Prüfungsteil sowie das Endergebnis fest. Absatz 2 gilt jeweils entsprechend. Werden Prüfungsteile zeitlich auseinanderfallend geprüft, so übernimmt der zuletzt prüfende Prüfungsausschuss das Gesamtergebnis des zuerst geprüften Prüfungsteiles und stellt das Endergebnis fest.
- (2) Wenn Bewertungen zu Ergebnissen zusammengefasst werden, sind diese bis auf die erste Dezimalstelle nach dem Komma zu ermitteln und anschließend zu runden. Hierbei wird ab einem halben Punkt aufgerundet, im Übrigen abgerundet. Einzel- und Gesamtergebnisse zwischen 49,5 und 50 Punkten bzw. zwischen 29,5 und 30 Punkten werden nicht aufgerundet.
- (3) Im Prüfungsteil I werden zur Ermittlung des Ergebnisses der schriftlichen Prüfung die Ergebnisse aller Prüfungsbereiche addiert und durch zehn geteilt. Dabei darf nur in höchstens drei schriftlichen Prüfungsbereichen eine mangelhafte Leistung vorliegen. Im Durchschnitt der schriftlichen Prüfung müssen jedoch ausreichende Leistungen erbracht werden. Bei einer ungenügenden Prüfungsleistung in einem der schriftlichen Prüfungsbereiche oder in der praktischen Prüfung ist die Prüfung nicht bestanden. Zur Ermittlung des Gesamtergebnisses für den Prüfungsteil I werden das Ergebnis der schriftlichen Prüfung vierfach und das der praktischen Prüfung einfach gewertet, addiert und die so errechnete Summe durch fünf geteilt. Das Gesamtergebnis muss zum Bestehen mindestens ausreichend sein.
- (4) Im Prüfungsteil II werden zur Ermittlung des Ergebnisses der schriftlichen Prüfung die Ergebnisse beider Prüfungsbereiche addiert und durch zwei geteilt. Bei einer

nicht mindestens mit ausreichend bewerteten Prüfungsleistung in jedem der schriftlichen Prüfungsbereiche oder in der praktischen Prüfung ist die Prüfung nicht bestanden. Zur Ermittlung des Gesamtergebnisses für den Prüfungsteil II werden das Ergebnis der schriftlichen Prüfung zweifach und das der praktischen Prüfung einfach gewertet, addiert und die so errechnete Summe durch drei geteilt. Bei Prüfungsteilnehmerinnen / Prüfungsteilnehmern nach § 2 Absatz 3 oder 4 wird kein Gesamtergebnis für Prüfungsteil II gebildet; Satz 1 findet keine und Satz 2 findet entsprechende Anwendung.

(5) Zur Ermittlung des Endergebnisses der Fortbildungsprüfung sind das Gesamtergebnis für den Prüfungsteil I fünffach und das Gesamtergebnis für den Prüfungsteil II einfach zu werten, zu addieren und die so errechnete Summe durch sechs zu teilen. Bei Prüfungsteilnehmerinnen / Prüfungsteilnehmer nach § 2 Absätze 2 bis 4 wird kein Endergebnis ermittelt.

(6) Der Prüfungsausschuss teilt der Prüfungsteilnehmerin / dem Prüfungsteilnehmer am letzten Prüfungstag mit, ob sie / er die Prüfung bestanden oder nicht bestanden hat. Hierüber ist ihr / ihm unverzüglich eine von der / dem Vorsitzenden unterzeichnete Bescheinigung auszuhändigen.

§ 25

Prüfungszeugnis

(1) Wer die Prüfung bestanden hat, erhält von der zuständigen Stelle ein Zeugnis.

(2) Das Prüfungszeugnis enthält

- a) die Personalien (Name, Geburtsdatum) der Prüfungsteilnehmerin / des Prüfungsteilnehmers,
- b) die Bezeichnung der Fortbildungsprüfung,
- c) den Ort und das Datum des Bestehens der Prüfung,
- d) das Endergebnis nach § 24 Absatz 5, sofern die Prüfung in beiden Prüfungsteilen vollständig abgelegt wurde,
- e) den Hinweis, dass der mit der Fortbildungsprüfung erlangte Abschluss im Deutschen und Europäischen Qualifikationsrahmen dem Niveau 6 zugeordnet ist (vgl. Bekanntmachung vom 1. August 2013, BAnz AT 20.11.2013 B2) sowie
- f) die Unterschriften der / des Vorsitzenden des Prüfungsausschusses und der / des Beauftragten der zuständigen Stelle mit dem Dienstsiegel.

(3) Das Zeugnis enthält auf der Rückseite die Ergebnisse der schriftlichen und praktischen Prüfungen und die Gesamtergebnisse der beiden Prüfungsteile sowie den Bewertungsmaßstab nach § 23 Absatz 1. Bei Prüfungsteilnehmerinnen / Prüfungsteilnehmer nach § 2 Absatz 2 bis 4 werden Ergebnisse der schriftlichen und praktischen Prüfung und Gesamtergebnisse von Prüfungsteilen ausgewiesen, soweit sie abgelegt wurden. Sofern der Prüfungsteil I oder der Prüfungsteil II aus einer anderen Prüfung anerkannt wird, ist dies auf dem Zeugnis anstelle der Bewertung zu vermerken.

§ 26

Nicht bestandene Prüfung

- (1) Bei nicht bestandener Prüfung erhält die Prüfungsteilnehmerin / der Prüfungsteilnehmer von der zuständigen Stelle einen schriftlichen Bescheid. Darin ist anzugeben, in welchen Prüfungsteilen keine ausreichenden Leistungen erbracht wurden und welche Prüfungsleistungen auf Antrag in einer Wiederholungsprüfung nicht mehr zu wiederholen sind.
- (2) Auf die besonderen Bedingungen der Wiederholungsprüfung gemäß § 27 ist hinzuweisen.

VI. Abschnitt

Wiederholungsmöglichkeit

§ 27

Wiederholungsprüfung

- (1) Eine nicht bestandene Prüfung kann zweimal wiederholt werden.
- (2) In der Wiederholungsprüfung ist die Prüfungsteilnehmerin / der Prüfungsteilnehmer auf Antrag in den schriftlichen Prüfungsbereichen oder praktischen Prüfungen zu befreien, in denen in einer vorangegangenen Prüfung mindestens ausreichende Leistungen erreicht wurden. Außerdem muss die Anmeldung zur Wiederholungsprüfung innerhalb von zwei Jahren, gerechnet vom Tage der Beendigung der nicht bestandenen Prüfung an, erfolgt sein.
- (3) Die Prüfung kann frühestens zum nächsten Prüfungstermin wiederholt werden.
- (4) Die Vorschriften über die Zulassung und Anmeldung (§§ 12 und 13) gelten entsprechend. Bei der Anmeldung sind außerdem Ort und Datum der vorangegangenen Prüfung anzugeben.

VII. Abschnitt

Schlussbestimmungen

§ 28

Prüfungsunterlagen

Auf Antrag ist der Prüfungsteilnehmerin/dem Prüfungsteilnehmer binnen der gesetzlich vorgegebenen Frist zur Einlegung eines Rechtsbehelfs Einsicht in ihre/seine Prüfungsunterlagen zu gewähren. Die schriftlichen Prüfungsarbeiten sind ein Jahr, die Niederschriften und Dokumentationen nach § 19 Absatz 3 zehn Jahre aufzubewahren. Die Aufbewahrungsfrist beginnt mit dem Zugang des Prüfungsbescheides nach § 25 Absatz 1 beziehungsweise § 26 Absatz 1 Satz 1. Der Ablauf der vorgenannten Fristen wird durch das Einlegen eines Rechtsbehelfs gehemmt.

§ 29

Schlussvorschriften

- (1) Diese Prüfungsordnung tritt am 1. Mai 2014 in Kraft. Gleichzeitig tritt die Prüfungsordnung des Regierungspräsidiums Karlsruhe für die Durchführung von Fortbildungsprüfungen zur Verwaltungsfachwirtin / zum Verwaltungsfachwirt Fachrichtung Kommunal- und Landesverwaltung vom 19. Oktober 2006 (GBl. S. 433) außer Kraft.
- (2) Für Personen, die vor dem Inkrafttreten dieser Prüfungsordnung zugelassen worden sind, gilt die Prüfungsordnung des Regierungspräsidiums Karlsruhe für die Durchführung von Fortbildungsprüfungen zur Verwaltungsfachwirtin / zum Verwaltungsfachwirt Fachrichtung Kommunal- und Landesverwaltung in der bis zum 30. April 2014 geltenden Fassung fort.
- (3) Die Prüfungsordnung wurde am 4. Dezember 2013 gemäß § 56 Absatz 1 Satz 2 in Verbindung mit § 47 Absatz 1 Satz 2 BBiG vom Innenministerium Baden-Württemberg genehmigt.

[ANLAGE 1]

Fächer und Stundentafel

Fächer	Stunden
Prüfungsteil I: Grundlegende und handlungsorientierte Qualifikationen	600 Std.
1. Staats- und Verfassungsrecht, Europarecht, Politik	60 Std.
2. Bürgerliches Recht	50 Std.
3. Allgemeines Verwaltungsrecht, Verwaltungslehre, Datenschutz	60 Std.
4. Besonderes Verwaltungsrecht	60 Std.
5. Verwaltungsbetriebswirtschaft, Controlling, Rechnungswesen, Volkswirtschaft	70 Std.
6. Kommunalrecht	70 Std.
7. Kommunales Wirtschafts- und Finanzwesen	70 Std.
8. Abgabenrecht	40 Std.
9. Personalwesen	75 Std.
10. Sozial- und Jugendhilfe	45 Std.
Prüfungsteil II: Berufs- und arbeitspädagogische Qualifikationen sowie Führungskompetenzen	120 Std.
1. Vermittlung der Ausbildereignung im Sinne von § 2 Ausbildereignungsverordnung	60 Std.
2. Vermittlung von Führungskompetenzen	60 Std.

[ANLAGE 2] Seite 1

MUSTER

[Zuständige Stelle]

Zeugnis
über die
Prüfung zum anerkannten Abschluss
Verwaltungsfachwirtin / Verwaltungsfachwirt
Fachrichtung Kommunal- und Landesverwaltung

[Name]

geboren am

hat am die Prüfung zum anerkannten Abschluss

Verwaltungsfachwirtin / Verwaltungsfachwirt
Fachrichtung Kommunal- und Landesverwaltung

gemäß der Verordnung des Regierungspräsidiums Karlsruhe über die Fortbildungsprüfung zur Verwaltungsfachwirtin / zum Verwaltungsfachwirt vom _____

mit dem Gesamtergebnis [*Prädikat*] (*..... Punkte*)

bestanden.

Dieser Abschluss ist im Deutschen und Europäischen Qualifikationsrahmen dem Niveau 6 zugeordnet (vgl. Bekanntmachung vom 1. August 2013, BAnz AT 20.11.2013 B2).

[Ort, Datum]

[Unterschrift Vorsitzende/-r]

[Dienstsiegel]

[Unterschrift zuständige Stelle]

[ANLAGE 2] Seite 2

Ergebnisse der Prüfung Punkte

Prüfungsteil I: Grundlegende und handlungsorientierte Qualifikationen
Schriftliche Prüfung:	
1. Staats- und Verfassungsrecht, Europarecht, Politik
2. Bürgerliches Recht
3. Allgemeines Verwaltungsrecht, Verwaltungslehre, Datenschutz
4. Besonderes Verwaltungsrecht
5. Verwaltungsbetriebswirtschaft, Controlling, Rechnungswesen, Volkswirtschaft
6. Kommunalrecht
7. Kommunales Wirtschafts- und Finanzwesen
8. Abgabenrecht
9. Personalwesen
10. Sozial- und Jugendhilfe
Praktische Prüfung
 Prüfungsteil II: Berufs- und arbeitspädagogische Qualifikationen sowie Führungskompetenzen	
Schriftliche Prüfung:	
1. Vermittlung der Ausbildeignung
2. Vermittlung von Führungskompetenzen
Praktische Prüfung

[Im Fall des § 2: „Der Prüfungsteilnehmer wurde gemäß § 2 der Prüfungsordnung des Regierungspräsidiums Karlsruhe für die Durchführung von Fortbildungsprüfungen zur Verwaltungsfachwirtin / zum Verwaltungsfachwirt Fachrichtung Kommunal- und Landesverwaltung im Hinblick auf die am in vor abgelegte Prüfung in Prüfungsteil I / Prüfungsteil II Nr. 1 freigestellt.“]

100	-	92 Punkte	=	sehr gut
91	-	81 Punkte	=	gut
80	-	67 Punkte	=	befriedigend
66	-	50 Punkte	=	ausreichend
49	-	30 Punkte	=	mangelhaft
29	-	0 Punkte	=	ungenügend

[ANLAGE 3] Bewertung Prüfungsteil I:

Ergebnis der schriftlichen Prüfung Dauer Punkte Gewichtung

Prüfungsbereiche

Staats- und Verfassungsrecht, Europarecht, Politik	120 Min.	100	x 1	
Bürgerliches Recht	120 Min.	100	x 1	
Allgemeines Verwaltungsrecht, Verwaltungslehre, Datenschutz	120 Min.	100	x 1	
Besonderes Verwaltungsrecht	120 Min.	100	x 1	
Verwaltungsbetriebswirtschaft, Controlling, Rechnungswesen, Volkswirtschaft	120 Min.	100	x 1	
Kommunalrecht	120 Min.	100	x 1	
Kommunales Wirtschafts- und Finanzwesen	120 Min.	100	x 1	
Abgabenrecht	120 Min.	100	x 1	
Personalwesen	120 Min.	100	x 1	
Sozial- und Jugendhilfe	120 Min.	100	x 1	
			Summe	
			/ 10	dividiert durch 10
			Ergebnis	gerundet

[In der Fassung der Änderung vom 18.05.2017 (GBl. 30.06.2017) – in Kraft getreten am 01.07.2017]

Ergebnis der praktischen Prüfung	45 Min.	100	x 1	gerundet
Gesamtergebnis				
Ergebnis der schriftlichen Prüfung		s.o.	x 4	
Ergebnis der praktischen Prüfung		s.o.	x 1	
			Summe	
			/ 5	dividiert durch 5
			Ergebnis	gerundet

[In der Fassung der Änderung vom 18.05.2017 (GBl. 30.06.2017) – in Kraft getreten am 01.07.2017]

[ANLAGE 4] Bewertung Prüfungsteil II:

Ergebnis der schriftlichen Prüfung	Dauer	Punkte	Gewichtung	
Vermittlung der Ausbildereignung	90 Min.	100	x 1	
Vermittlung von Führungskompetenzen	90 Min.	100	x 1	
			Summe	
			/ 2	dividiert durch die Zahl der tatsächlich geprüften Prüfungsbereiche (im Regelfall 2)
			Ergebnis	gerundet
Ergebnis der praktischen Prüfung	45 Min.	100	x 1	gerundet

[In der Fassung der Änderung vom 18.05.2017 (GBl. 30.06.2017) – in Kraft getreten am 01.07.2017]

Gesamtergebnis				
Schriftliche Prüfung		s.o.	x 2	
Praktische Prüfung		s.o.	x 1	
			Summe	
			/ 3	dividiert durch 3
			Ergebnis	gerundet



Studien- und Prüfungsordnung (SPO) für den Bachelorstudiengang „Gehobener Verwaltungsdienst – Public Management“

Aufgrund von § 19 Absatz 1 Nummer 9 und § 32 des Gesetzes über die Hochschulen in Baden-Württemberg (Landeshochschulgesetz - LHG) vom 1. Januar 2005 (GBl. S. 1), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 17. Dezember 2020 (GBl. S. 1204) geändert worden ist, sowie von § 15 Abs. 1 Satz 2, § 18 Abs. 5, § 26 Abs. 3 der Verordnung des Innenministeriums über die Ausbildung und Prüfung für den gehobenen Verwaltungsdienst (Ausbildungs- und Prüfungsordnung für den gehobenen Verwaltungsdienst - APrOVw gD) vom 15. April 2014 (GBl. S. 222), die zuletzt durch Verordnung vom 10. Juli 2020 (GBl. S. 635) geändert worden ist,

hat der Senat der Hochschule für öffentliche Verwaltung und Finanzen Ludwigsburg am 27. Januar 2021 die nachfolgende Satzung mit Zustimmung des Ministeriums für Inneres, Digitalisierung und Migration und im Benehmen mit den kommunalen Landesverbänden hinsichtlich der Anlage I folgende Studien- und Prüfungsordnung für den Bachelorstudiengang „Gehobener Verwaltungsdienst – Public Management“ beschlossen. Das Ministerium für Inneres, Digitalisierung und Migration hat dieser Satzung gemäß § 18 Abs. 5, § 26 Abs. 3 APrOVw gD am 4. Januar 2021 zugestimmt.

Inhaltsübersicht

A.	Allgemeine Regelungen	1
§ 1	Geltungsbereich	1
§ 2	Ziele des Studiums	1
§ 3	Studienbeginn, Kapazität, Zulassung	2
§ 4	Gliederung des Studiums	2
§ 5	Module, Modulbeauftragte	2
§ 6	Studienberatung	2
B.	Studiensemester an der Hochschule	3
§ 7	Gliederung des Bachelorstudiengangs „Gehobener Verwaltungsdienst – Public Management“ im Grundlagenstudium	3

§ 8	Gliederung des Bachelorstudiengangs „Gehobener Verwaltungsdienst – Public Management“ im Vertiefungsstudium	3
C.	Praktische Ausbildung	3
§ 9	Ziele und Ablauf der praktischen Ausbildung	3
§ 10	Praxiskoordinatoren und Praxiskoordinatorinnen	3
§ 11	Ausbildungsstellen und Inhalte der praktischen Ausbildung	4
§ 12	Erschließung von Praktikumsplätzen	4
§ 13	Praxisbegleitende Arbeitsgemeinschaften	4
D.	Prüfungsordnung	4
§ 14	Staatsprüfung	4
§ 15	Prüfungen	4
§ 16	Bachelorarbeit	5
§ 17	Thema und Begutachtung der Bachelorarbeit	6
§ 18	Benotungen und Bestehen der Prüfungen	6
§ 19	Wiederholung von Modulprüfungen und der Bachelorarbeit	6
§ 20	Bildung der Gesamtnote	7
§ 21	Leistungspunkte	7
§ 22	Anerkennung von außerhalb der Hochschule erworbenen Studienleistungen	7
§ 23	Mutterschutz, Eltern- und Pflegezeit, Betreuungspflichten	7
§ 24	Nachteilsausgleich für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung oder aus sonstigen wichtigen Gründen	8
§ 25	Prüfungsausschuss	8
§ 26	Prüfer und Prüferinnen	8
§ 27	Europäisches System zur Übertragung und Akkumulierung von Studienleistungen (European Credit Transfer System, ECTS)	8
§ 28	Hochschulgrad und Bachelorurkunde	8
§ 29	Diploma Supplement	8
§ 30	Einsichtnahme in die Prüfungsakten	9
E.	Schlussbestimmung	9
§ 31	Inkrafttreten	9
Anlage I:	Einführungspraktikum	10
Anlage II:	Prüfungsplan	13

A. Allgemeine Regelungen

§ 1 Geltungsbereich

Diese Studien- und Prüfungsordnung (SPO) regelt Ziel, Inhalt und Aufbau des Bachelorstudiengangs „Gehobener Verwaltungsdienst – Public Management“ und seiner Prüfungen an der Hochschule für öffentliche Verwaltung und Finanzen Ludwigsburg.

§ 2 Ziele des Studiums

- (1) Das Studium soll den Absolventen und Absolventinnen den Zugang zu Verwaltungstätigkeiten der gehobenen Sachbearbeitung und Führungsfunktionen des öffentlichen Sektors, insbesondere der Laufbahn des gehobenen Verwaltungsdienstes, öffnen. Die Tätigkeitsfelder umfassen neben der Staats- und Selbstverwaltung auch öffentliche Unternehmen und vermitteln auch die Befähigung

gung, in gemeinnützigen, kirchlichen und sonstigen Organisationen sowie privatwirtschaftlichen Unternehmen, die selbst öffentliche Aufgaben wahrnehmen oder als Dienstleister für Träger öffentlicher Aufgaben tätig sind, entsprechende Aufgaben wahrzunehmen.

- (2) Das Studium soll die Studierenden auf berufliche Tätigkeiten im öffentlichen Sektor vorbereiten und ihnen unter Berücksichtigung der Veränderungen in der Berufswelt und im gesellschaftlichen Umfeld die dafür erforderlichen sachlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Methoden so vermitteln, dass sie zum wissenschaftlichen Arbeiten, zur Anwendung wissenschaftlicher Methoden und Erkenntnisse im Beruf, zu kritischem Denken und zu verantwortlichem Handeln befähigt werden.
- (3) Im Einzelnen werden folgende Qualifikationsziele verfolgt:
 - Anwendungsorientierte Problemlösungsfähigkeit auf wissenschaftlich-methodischer Grundlage mit dem Schwerpunkt Rechtsanwendung,
 - Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit, Verantwortungsbereitschaft und Orientierung am Gemeinwohl,
 - Kompetenzen zur Lösung von politischen, rechtlichen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Fragestellungen auf der Ebene der Kommunen, der Länder, des Bundes und der Europäischen Union.
- (4) Der Studiengang fördert die Gleichstellung im öffentlichen Sektor und enthält entsprechende Lehrangebote. Er umfasst auch die Vermittlung von Inklusionskompetenz und interkultureller Kompetenz.

§ 3 Studienbeginn, Kapazität, Zulassung

- (1) Die Aufnahme von Studierenden in den Bachelorstudiengang „Gehobener Verwaltungsdienst – Public Management“ erfolgt jeweils zum Sommersemester.
- (2) Das Zulassungsverfahren ist in Abschnitt 2 der A-PrOVw gD geregelt. Es wird durch eine Satzung der Hochschule für öffentliche Verwaltung und Finanzen Ludwigsburg und der Hochschule für öffentliche Verwaltung Kehl für das Auswahlverfahren zum gehobenen Verwaltungsdienst näher ausgestaltet.
- (3) Der Aufnahme des Studiums geht ein Einführungspraktikum von sechs Monaten voraus, soweit nicht eine Verkürzung der Ausbildung nach § 10 APrOVw gD gestattet wurde. Ablauf und Inhalte des Einführungspraktikums ergeben sich

aus § 15 APrOVw gD. Die Ausbildungsinhalte sind in der Anlage I festgelegt.

§ 4 Gliederung des Studiums

- (1) Die Regelstudienzeit des Bachelorstudiengangs „Gehobener Verwaltungsdienst – Public Management“ beträgt sechs Semester, bei Ableistung der praktischen Ausbildung in Teilzeit acht Semester.
- (2) Der Studienaufbau ergibt sich aus § 18 Abs. 2 A-PrOVw gD, bei Ableistung der praktischen Ausbildung in Teilzeit aus § 18 Abs. 2 i. V. m. § 18a Abs. 2 Nr. 2 APrOVw gD.

§ 5 Module, Modulbeauftragte

- (1) Module (Studieneinheiten) sind thematisch und zeitlich abgeschlossene Studieneinheiten, die zu einem definierten Kompetenzzuwachs führen sollen.
- (2) Die Studienkommission bestimmt für jedes Modul einen Modulbeauftragten oder eine Modulbeauftragte. Die Modulbeauftragten sind Ansprechpartner für Fakultätsrat und Studienkommission, für Fakultätsvorstand und Prüfungsverwaltung sowie für Lehrkräfte und Studierende in allen allgemeinen Fragen des betreffenden Moduls.
- (3) Die Modulbeauftragten sollen, soweit nicht der Studiendekan oder die Studiendekanin zuständig ist, vor allem folgende Aufgaben wahrnehmen:
 - Entwicklung des Moduls im Zusammenwirken mit den übrigen Lehrkräften
 - Koordination des Studienangebots
 - Koordination von studienbegleitenden Prüfungen
 - Planung und Steuerung des Einsatzes von Lehrkräften, insbesondere von Lehrbeauftragten
 - Betreuung und Beratung der Lehrkräfte im laufenden Studienbetrieb.
- (4) Die Vertreter und Vertreterinnen der Studierenden im Fakultätsrat können für jedes Modul beigeordnete Studierende benennen.
- (5) Die beigeordneten Studierenden werden von den Modulbeauftragten über wichtige Entwicklungen des Moduls und den Einsatz von Lehrbeauftragten unterrichtet. Abweichende Voten der beigeordneten Studierenden, zum Beispiel zum Einsatz von Lehrbeauftragten, werden der Studienkommission zur Kenntnis gegeben.

§ 6 Studienberatung

- (1) Das Studium des Bachelorstudiengangs „Gehobener Verwaltungsdienst – Public Management“ wird mit einer Einführungsveranstaltung zu Beginn des ersten Studienseesters eingeleitet.

- (2) Während der gesamten Studienzeit werden modulspezifische und allgemeine Fachstudienberatungen angeboten.
- (3) Die modulspezifische Fachstudienberatung wird von den zuständigen Modulbeauftragten durchgeführt. Die allgemeine Fachstudienberatung wird von den Studiendekanen und Studiendekaninnen koordiniert.

B. Studiensemester an der Hochschule

§ 7 Gliederung des Bachelorstudiengangs „Gehobener Verwaltungsdienst – Public Management“ im Grundlagenstudium

- (1) Das Grundlagenstudium umfasst 3 Semester mit insgesamt 17 Monaten.

- (2) In diesen drei Semestern sind die Module

Modul 1: Öffentlich-rechtliche Grundlagen des Verwaltungshandelns

Modul 2: Besonderes Verwaltungsrecht

Modul 3: Zivilrecht im Verwaltungshandeln

Modul 4: Kommunales Wirtschafts- und Verfassungsrecht, Staatliches Haushaltsrecht

Modul 5: Öffentliche Finanz- und Betriebswirtschaft

Modul 6: Gesellschaft, Markt, Individuum – Soziologische, volkswirtschaftliche und psychologische Grundlagen des Verwaltungshandelns

Modul 7: Personal, Organisation, Information

Modul 8: Methoden-, Sprach- und Interkulturelle Kompetenzen

zu studieren. In diesen Modulen werden die Studierenden exemplarisch in die fachspezifischen Problemstellungen und Methoden eingeführt.

- (3) Bei den Teilmodulen des Moduls 8 wählen die Studierenden aus den Wahlangeboten jeweils eine Lehrveranstaltung aus. Sie sollen das Studium im Grundlagenstudium erweitern und bereichern.
- (4) Die in den Modulen jeweils zu erbringenden Leistungspunkte im Grundlagenstudium ergeben sich aus Anlage II.2.

§ 8 Gliederung des Bachelorstudiengangs „Gehobener Verwaltungsdienst – Public Management“ im Vertiefungsstudium

- (1) Das Vertiefungsstudium findet im sechsten Semester statt. In ihm werden die im Grundlagenstudium vermittelten Kenntnisse durch Profilbildung erweitert und zugleich spezialisiert. Die Profilbildung erfolgt in Form von praxisorientierten Vertiefungsschwerpunkten.

- (2) Als Vertiefungsschwerpunkte werden angeboten:

- Personal, Organisation, Informationsverarbeitung (Vertiefungsschwerpunkt I) mit den Varianten:
 - a Personal, Organisation mit Ausbildereignungsprüfung
 - b Personal, Organisation mit Öffentlichkeitsarbeit
 - c Informationsmanagement – Angewandtes e-Government
- Ordnungsverwaltung (Vertiefungsschwerpunkt II) mit den Varianten:
 - a Stadtentwicklung, Planung und Bauen
 - b Zuwanderung und Integration
 - c Polizei- und Ordnungsverwaltung
- Leistungsverwaltung (Vertiefungsschwerpunkt III) mit den Varianten:
 - a Sozialleistungsverwaltung
 - b Bildungs-, Kultur- und Sportmanagement
- Wirtschaft und Finanzen / Öffentliche Betriebe (Vertiefungsschwerpunkt IV) / Wirtschaftsführung in Kommunen und ihren Unternehmen
- Kommunalpolitik, Führung im öffentlichen Sektor (Vertiefungsschwerpunkt V) mit den Varianten:
 - a Kommunalpolitik, Führung im öffentlichen Sektor mit Bürgermeisterwahl
 - b Kommunalpolitik, Führung im öffentlichen Sektor mit Öffentlichkeitsarbeit

Von diesen ist ein Vertiefungsschwerpunkt auszuwählen.

- (3) Die Module der Vertiefungsschwerpunkte und die jeweils zu erbringenden Leistungspunkte ergeben sich aus Anlage II.3.

C. Praktische Ausbildung

§ 9 Ziele und Ablauf der praktischen Ausbildung

Ziele und Ablauf der praktischen Ausbildung ergeben sich aus §§ 22 bis 24 APrOVw gD, bei Ableistung der praktischen Ausbildung in Teilzeit aus den §§ 22 und 23 i. V. m. § 18a Abs. 2 Nrn. 2 bis 6 APrOVw gD.

§ 10 Praxiskoordinatoren und Praxiskoordinatorinnen

Die Hochschule bestellt einen oder mehrere Praxiskoordinatoren oder Praxiskoordinatorinnen. Sie haben

die Aufgabe, während der praktischen Ausbildung den Kontakt zu den Studierenden und den Ausbildungsstellen zu halten, mit den von ihnen betreuten Studierenden die Erfahrungen in der jeweiligen Ausbildungsstelle zu besprechen und den Ausbildungsstellen Hinweise zur weiteren Durchführung zu geben.

§ 11 Ausbildungsstellen und Inhalte der praktischen Ausbildung

- (1) Die praktische Ausbildung gliedert sich in vier jeweils mindestens drei Monate dauernde Module, bei Ableistung der praktischen Ausbildung in Teilzeit in vier mindestens sechs Monate dauernde Module. Die Studierenden können dazu aus den folgenden fünf Vertiefungsschwerpunkten vier auswählen:
 - Organisation, Personal, Informationsverarbeitung;
 - Ordnungsverwaltung;
 - Leistungsverwaltung;
 - Wirtschaft und Finanzen, öffentliche Betriebe und
 - Kommunalpolitik, Führung im öffentlichen Sektor.
- (2) Die Inhalte der Praxismodule ergeben sich aus den Modulbeschreibungen, welche die Hochschule erstellt. Die in den Praxismodulen zu erbringenden Leistungspunkte enthält die Anlage II.4.
- (3) Die Module können jeweils in einer oder in mehreren Ausbildungsstellen absolviert werden, wobei mindestens ein Modul der praktischen Ausbildung bei einer Gemeinde bis zu 10 000 Einwohnern absolviert werden soll. Drei Monate sollen bei einer nach § 3 APrOVw gD entsprechenden Ausbildungsstelle in einem anderen Bundesland oder einer anderen geeigneten Ausbildungsstelle in der Privatwirtschaft, einem Verband oder im Ausland absolviert werden; bei Ableistung der praktischen Ausbildung in Teilzeit gilt dies für einen Zeitraum von sechs Monaten.
- (4) Die Ausbildungsstelle benennt der Hochschule Ansprechpartner (Praxisbetreuer) oder Ansprechpartnerinnen (Praxisbetreuerinnen), die nach einem Ausbildungsplan für die qualitative Durchführung der Ausbildung Sorge tragen.

§ 12 Erschließung von Praktikumsplätzen

Die Studierenden sind verpflichtet, sich um angemessene und ihrer Studienzielsetzung entsprechende Ausbildungsstellen zu bemühen. Dabei werden sie durch die Hochschule unterstützt. Die Zuweisung zu der Ausbildungsstelle erfolgt durch die Hochschule. Dabei sind schriftlich oder elektronisch geäußerte Wünsche der Studierenden nach Möglichkeit zu berücksichtigen.

§ 13 Praxisbegleitende Arbeitsgemeinschaften

- (1) Die Arbeitsgemeinschaften (§ 23 APrOVw gD) dienen der Vorbereitung, der Auswertung, Diskussion und Nachbereitung von Erfahrungen in der praktischen Ausbildung sowie der wissenschaftlich fundierten Reflexion von im Grundlagenstudium vermittelten Lehrinhalten unter Einbeziehung der hierzu in den Ausbildungsstellen bearbeiteten Problemstellungen, Problemansätze und Arbeitsverfahren.
- (2) Die Arbeitsgemeinschaften haben einen Umfang von insgesamt mindestens 90 Unterrichtsstunden. Sie finden nicht während der Zeit für die Erstellung der Bachelorarbeit (§ 16 Abs. 3) statt. Die Studierenden werden hierfür von ihren Ausbildungsstellen freigestellt. Studierende, die einen Teil ihrer praktischen Ausbildung außerhalb Baden-Württembergs absolvieren, sind in dieser Zeit vom Besuch der Arbeitsgemeinschaften befreit. Studierende, die die praktische Ausbildung in Teilzeit absolvieren, sind im ersten Jahr der praktischen Ausbildung von der Teilnahme an den praxisbegleitenden Arbeitsgemeinschaften und für den Zeitraum, in dem diese stattfinden, auch im Übrigen von der praktischen Ausbildung freigestellt; im zweiten Jahr haben sie an den praxisbegleitenden Arbeitsgemeinschaften in Vollzeit teilzunehmen.

D. Prüfungsordnung

§ 14 Staatsprüfung

- (1) Die Bestandteile der Staatsprüfung und die Voraussetzungen für deren Bestehen ergeben sich aus § 26 Abs. 1 APrOVw gD.
- (2) Das Bestehen der Staatsprüfung ist Voraussetzung für die Verleihung des Hochschulgrads „Bachelor of Arts (B.A.)“.

§ 15 Prüfungen

- (1) Jedes Modul wird mit einer Prüfung abgeschlossen (Modulprüfung), die modulbegleitend oder modulabschließend ausgestaltet sein kann. Eine Modulprüfung kann aus mehreren Teilprüfungen bestehen.
- (2) Prüfungen finden gemäß dem anliegenden Prüfungsplan (Anlage II) in folgenden Formen statt:
 1. Klausur
In einer Klausur werden Aufgaben oder Fälle unter Aufsicht schriftlich gelöst. Multiple-Choice-Aufgaben sind zulässig.
 2. Mündliche Prüfung
In einer mündlichen Prüfung wird festgestellt, ob die Studierenden über die zu erwerbenden Kompetenzen verfügen und diese anwenden

können. Mündliche Modulprüfungen dauern, soweit nichts anderes bestimmt ist, jeweils 10 Minuten je Modul und studierender Person. In ihnen prüfen 2 prüfende Personen in der Regel 3 Studierende gemeinsam.

3. Hausarbeit
In einer Hausarbeit wird eine Aufgabe oder ein Fall unter Einbeziehung und Auswertung einschlägiger Quellen theoretisch und/oder empirisch bearbeitet. Die Aufgabe ist so zu stellen, dass sie in der Regel innerhalb von vier Wochen bearbeitet werden kann.
 4. Referat / Präsentation
In Referaten / Präsentationen setzen sich die Studierenden in freier Rede unter Benutzung moderner Präsentationsmedien mit einem Thema unter Einbeziehung und Auswertung einschlägiger Quellen auseinander. Eine schriftliche Ausarbeitung und mündliche Verteidigung der Präsentation soll verlangt werden.
 5. Projektarbeit
In einer Projektarbeit werden die in Form von empirischen Erhebungen, Quellenrecherchen, Kurzreferaten, Beiträgen zum Projektbericht oder ähnlichen Leistungen erbrachten Einzelleistungen der Studierenden zu einer Gesamtleistung zusammengefasst und als solche bewertet.
 6. Praktikumsbericht
Der Praktikumsbericht informiert über Inhalt, Ablauf und Ergebnisse des Praktikums. Die Studierenden sollen zeigen, dass sie in der Lage sind, die Praxisinhalte zu reflektieren.
- (3) Der Prüfungsplan (Anlage II) legt fest, in welchem Umfang und in welchen der genannten Formen Prüfungsleistungen in den einzelnen Modulen erbracht werden müssen. Die Kombination einzelner Formen studienbegleitender Prüfungsleistungen ist möglich. Soweit der Prüfungsplan Alternativen zulässt, legt der Prüfungsausschuss vor Beginn des betroffenen Moduls die Form der Prüfungsleistung fest. Im Vertiefungsstudium muss mindestens jeweils ein Modul mit einer Klausur, einem Referat/einer Hausarbeit und einer mündlichen Prüfung geprüft werden. Im Vertiefungsstudium dürfen nicht mehr als drei Module als Klausur geprüft werden. Die besonderen Anforderungen des Vorbereitungskurses für die Ausbildereignungsprüfung bleiben unberührt.
- (4) Soweit ein Modul in den Modulbeschreibungen in mehrere Teilmodule aufgeteilt ist, können die Prüfungen alle oder nur einzelne Teilmodule umfassen. Eine vorherige Bekanntgabe, welche Teilmodule geprüft werden, erfolgt über die aus dem Prüfungsplan (Anlage II) ersichtlichen Festlegungen hinaus nicht.

- (5) Prüfungen bestehen in der Regel aus Einzelleistungen. Bei Hausarbeiten, Referaten/Präsentationen und Projektarbeiten können in geeigneten Fällen auch mehrere Studierende eine Gruppenleistung erbringen; dabei muss der Beitrag des beziehungsweise der einzelnen Studierenden eindeutig abgrenzbar und individuell bewertbar sein.
- (6) Prüfungen, mit Ausnahme der mündlichen Prüfungen, werden durch eine prüfende Person schriftlich begutachtet und nach § 18 bewertet. Ist eine Prüfung nicht bestanden, kann innerhalb von zwei Wochen nach Bekanntgabe des Prüfungsergebnisses die Bewertung durch eine zweite prüfende Person beantragt werden (Zweitbegutachtung). Bei Modulprüfungen, die aus mehreren Teilprüfungen bestehen, gilt Satz 2 nur für die Teilprüfungen, die mit einer schlechteren Note als 4,0 bewertet wurden. Der zweiten prüfenden Person wird die Begutachtung der ersten prüfenden Person mitgeteilt. Weichen im Fall der Zweitbegutachtung die Bewertungen um nicht mehr als eine volle Note voneinander ab, so wird der Durchschnitt gebildet. Bei größeren Abweichungen setzt, wenn die prüfenden Personen sich nicht einigen oder sich nicht auf eine volle Note annähern können, der Prüfungsausschuss eine drittprüfende Person ein, die eine Note innerhalb der von erst- und zweitprüfender Person vorgegebenen Noten festsetzt.

§ 16 Bachelorarbeit

- (1) In der Bachelorarbeit soll die Befähigung zum selbstständigen wissenschaftlichen Arbeiten durch die schriftliche Darstellung und Bearbeitung einer wissenschaftlichen Fragestellung aus dem Bereich der Verwaltung nachgewiesen werden.
- (2) Die Bachelorarbeit wird in der Regel in deutscher Sprache verfasst. Über Ausnahmen entscheidet der Prüfungsausschuss auf schriftlichen Antrag.
- (3) Die Bearbeitungsfrist für die Bachelorarbeit umfasst die letzten drei Monate der praktischen Ausbildung; wird die praktische Ausbildung in Teilzeit absolviert, umfasst die Bearbeitungsfrist die letzten vier Monate der praktischen Ausbildung, davon die ersten zwei Monate in Teilzeit und die weiteren zwei Monate in Vollzeit. Die Betroffenen werden im letzten Monat der Bearbeitungszeit von der praktischen Ausbildung vollständig freigestellt; bei Studierenden, die die praktische Ausbildung in Teilzeit absolvieren, erfolgt die Freistellung in der Vollzeit. Die Arbeit ist fristgerecht beim Prüfungsamt einzureichen. Bei Fristüberschreitung gilt die Bachelorarbeit als nicht bestanden.
- (4) Die Bachelorarbeit ist in einer 20-minütigen Prüfung mündlich zu verteidigen. Hierfür sind zwei prüfende Personen zu bestellen, von denen eine die schriftliche Arbeit begutachtet haben soll. Für die Bewertung der mündlichen Verteidigung gilt §

18 Abs. 3.

- (5) Für die Bachelorarbeit und deren Verteidigung wird eine zusammenfassende Note vergeben. Der Anteil der Verteidigung beträgt 25 Prozent. Für die zusammenfassende Note gilt § 18 Abs. 2 Satz 2 entsprechend.

§ 17 Thema und Begutachtung der Bachelorarbeit

- (1) Das Thema für die Bachelorarbeit wird vom Prüfungsausschuss vergeben und soll grundsätzlich einen Bezug zur praktischen Ausbildung haben. Die Themenstellung erfolgt in Abstimmung zwischen dem oder der Studierenden und einer Lehrkraft der Hochschule. Den Studierenden ist Gelegenheit zu geben, eigene Themenvorschläge zu machen.
- (2) Die Prüfungsbehörde bescheinigt die Übernahme der Themenstellung und die Betreuung der Themenbearbeitung. Die Hochschullehrkraft (der Professor oder die Professorin beziehungsweise der oder die Lehrbeauftragte) ist Erstprüfer oder Erstprüferin. Der Prüfungsausschuss bestellt eine zweite prüfende Person, die ein Fachbetreuer oder eine Fachbetreuerin aus der Fachpraxis sein soll. Der zweiten prüfenden Person wird die Begutachtung der ersten prüfenden Person mitgeteilt. Die Note für die Bachelorarbeit ergibt sich aus dem Durchschnitt der Noten der beiden Prüfenden. Im Übrigen gilt § 15 Abs. 6 Sätze 5 und 6.

§ 18 Benotungen und Bestehen der Prüfungen

- (1) Für die einzelnen Prüfungsleistungen werden von der zuständigen prüfenden Person oder von den zuständigen prüfenden Personen jeweils folgende Noten vergeben:

Sehr gut (1,0-1,5)	eine hervorragende Leistung
Gut (1,6-2,5)	eine Leistung, die erheblich über den durchschnittlichen Anforderungen liegt
Befriedigend (2,6-3,5)	eine Leistung, die den durchschnittlichen Anforderungen genügt
Ausreichend (3,6-4,0)	eine Leistung, die trotz ihrer Mängel noch den Anforderungen genügt
nicht ausreichend (4,1-5,0)	eine Leistung, die wegen Mängeln den Anforderungen nicht mehr entspricht

- (2) Zur differenzierten Bewertung der Prüfungsleistungen sind Noten zwischen 1,0 und 5,0 in Zehntelschritten zu vergeben. Wird eine Durch-

schnittsnote gebildet, wird nur die erste Dezimalstelle hinter dem Komma ohne Rundung berücksichtigt.

- (3) Bei mündlichen Prüfungen vergeben die beiden prüfenden Personen für die Gesamtprüfungsleistung gemeinsam eine Note nach Absatz 1, soweit in dieser Satzung nichts Abweichendes geregelt ist. Kommt keine Einigung auf eine gemeinsame Note zustande, werden von den prüfenden Personen jeweils Einzelnoten vergeben und eine Durchschnittsnote gebildet.
- (4) Bei Modulprüfungen, die aus mehreren Teilprüfungen bestehen, werden zur Berechnung des Durchschnitts die jeweiligen Teilprüfungen entsprechend dem Workloadanteil des jeweiligen Teilmoduls gewichtet.
- (5) Eine Modulprüfung gilt als bestanden, wenn die Prüfungsleistung mit mindestens „ausreichend (4,0)“ bewertet wurde. Sind in einem Modul mehrere Teilprüfungen zu absolvieren, muss im Durchschnitt der Bewertungen dieser Teilprüfungen mindestens die Note 4,0 erreicht werden. Abweichend von Satz 2 gilt die Modulprüfung des Moduls 8 nur als bestanden, wenn auch in den Teilprüfungen der Teilmodule „Fachprojekt“ (Anlage II.2, 8.1) und „Proseminar“ (Anlage II.2, 8.2) jeweils mindestens die Note 4,0 erreicht wurde. Satz 1 gilt für die Bachelorarbeit entsprechend.

§ 19 Wiederholung von Modulprüfungen und der Bachelorarbeit

- (1) Wer eine Modulprüfung nicht bestanden hat, kann sie einmal wiederholen. Bei Modulprüfungen, die aus mehreren Teilprüfungen bestehen, werden nur die Teilprüfungen wiederholt, die mit einer schlechteren Note als 4,0 bewertet wurden. Satz 1 gilt für die Bachelorarbeit entsprechend mit der Maßgabe, dass eine Wiederholung nur im Vorbereitungsdienst in Vollzeit möglich ist.
- (2) Wird bei einer Modulprüfung auch die Wiederholungsprüfung nicht bestanden, kann die Modulprüfung ein weiteres Mal wiederholt werden (weitere Wiederholungsprüfung). Satz 1 gilt nur für bis zu zwei Modulprüfungen während des gesamten Studiums. Die weitere Wiederholungsprüfung ist mündlich und dauert 20 Minuten. Mit ihr wird entschieden, ob der Prüfling die Note 4,0 erreicht. Sie wird von zwei prüfenden Personen abgenommen. Die Entscheidung, ob die Note 4,0 erreicht ist, erfolgt einvernehmlich durch die prüfenden Personen. Kommt keine Einigung zustande, werden von den prüfenden Personen jeweils Einzelnoten nach § 18 Abs. 1 vergeben; die weitere Wiederholungsprüfung ist in diesem Fall mit der Note 4,0 bestanden, wenn der Durchschnitt der Einzelnoten mindestens 4,0 ist. Besteht eine Modulprüfung aus mehreren Teilprüfungen, umfasst die weitere Wiederholungsprü-

fung alle Teilprüfungen dieses Moduls; bei Bestehen der weiteren Wiederholungsprüfung gilt die gesamte Modulprüfung als mit der Note 4,0 bestanden.

- (3) Wiederholungen von Modulprüfungen sind innerhalb von acht Wochen nach Bekanntgabe des Prüfungsergebnisses durchzuführen; eine Abweichung von dieser Frist ist ausnahmsweise zulässig, wenn zwingende hochschulorganisatorische Gründe vorliegen und sich der Vorbereitungsdienst hierdurch nicht verlängert. Bei Modulprüfungen, die aus mehreren Teilprüfungen bestehen, ist die Bekanntgabe der Durchschnittsnote maßgeblich; abweichend davon beginnt die Frist nach Satz 1 bei den Teilmodulen „Fachprojekt“ (Anlage II.2, 8.1) und „Proseminar“ (Anlage II.2, 8.2) mit der Bekanntgabe des Ergebnisses der jeweiligen Teilprüfung. Die Bearbeitungszeit für eine Wiederholung der Bachelorarbeit beginnt mit der erneuten Themenstellung, die in der Regel am Tag nach der letzten Modulprüfung erfolgt.

§ 20 Bildung der Gesamtnote

- (1) In die Gesamtnote gehen die Benotungen der Modulprüfungen sowie der Bachelorarbeit gewichtet ein. Die Gewichtung ergibt sich aus Anlage II.
- (2) Die Gesamtnote wird mit einer Dezimalstelle ausgewiesen. Die weiteren Dezimalstellen werden gestrichen.

§ 21 Leistungspunkte

Der Studienumfang wird in Leistungspunkten (ECTS-Punkten) gemäß dem europäischen System zur Übertragung und Akkumulierung von Studienleistungen (European Credit Transfer System, ECTS) dargestellt. Allen Komponenten des Studiums sind Leistungspunkte zugewiesen, deren Anzahl sich nach dem erforderlichen Arbeitsaufwand (Workload) der Studierenden richtet. Ein Leistungspunkt entspricht einem studentischen Arbeitsaufwand von 30 Stunden. Das Studium hat einen Umfang von insgesamt 180 Leistungspunkten. Davon entfallen 105 Leistungspunkte auf das Grundlagenstudium, 30 Leistungspunkte auf die praktische Ausbildung, 35 Leistungspunkte auf das Vertiefungsstudium und 10 Leistungspunkte auf die Bachelorarbeit. Die auf die einzelnen Module entfallenden Leistungspunkte ergeben sich aus Anlage II.

§ 22 Anerkennung von außerhalb der Hochschule erworbenen Studienleistungen

- (1) Nach § 35 LHG werden an anderen Hochschulen oder in anderen Studiengängen erworbene Kompetenzen anerkannt, wenn keine wesentlichen Unterschiede vorliegen. Die Entscheidung über die Anerkennung trifft der Prüfungsausschuss.

- (2) Als wesentliche Unterschiede gelten nur solche, die das Erreichen des Studienziels gefährden. Wesentliche Unterschiede liegen insbesondere dann vor, wenn
 - die Lernergebnisse stark divergieren
 - wesentliche Differenzen in den Schwerpunkten oder der Qualität der Studienprogramme bestehen.
- (3) Die Ablehnung der Anerkennung ist schriftlich zu begründen.
- (4) Die Anerkennung außerhochschulisch erworbener Kenntnisse und Fertigkeiten nach § 35 LHG, erfolgt durch eine Einstufungsprüfung. Die Anrechnung ist auf 50 % der Inhalte des Hochschulstudiums begrenzt. Die Einzelheiten dieser Prüfung regelt eine Richtlinie. Das Verfahren nach Absatz 1 bis 3 gilt entsprechend.
- (5) Der Antrag auf Anerkennung ist im Grundlagenstudium in Bezug auf Module, die im Sommersemester geprüft werden, bis zum 15. Mai, in Bezug auf Module, die im Wintersemester geprüft werden, bis zum 15. November beim Prüfungsausschuss einzureichen. Für die Module des Vertiefungsstudiums ist der Antrag bis zum 15. September des Jahres zu stellen, in dem das Vertiefungsstudium begonnen wird.

§ 23 Mutterschutz, Eltern- und Pflegezeit, Betreuungspflichten

- (1) Die gesetzlich vorgesehenen Fristen zum Mutterschutz, zur Eltern- und Pflegezeit nach §§ 74, 76 des Landesbeamtengesetzes (LBG) i. V. m. §§ 32 ff. der Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung (AzUVO) in der jeweils geltenden Fassung sind zu berücksichtigen. Sie unterbrechen jede Frist nach dieser Studien- und Prüfungsordnung. Die Bearbeitungszeit der Bachelorarbeit kann nicht unterbrochen werden. Das gestellte Thema gilt als nicht vergeben. Nach Ablauf des Mutterschutzes, der Eltern- oder Pflegezeit wird ein neues Thema für die Bachelorarbeit gestellt. Für die Neuvergabe des Themas für die Bachelorarbeit gilt § 17 entsprechend.
- (2) Auf ausdrückliches Verlangen kann eine Studierende nach Maßgabe von § 32 Abs. 2 und § 34 Abs. 1 AzUVO während der Mutterschutzfrist am Studium und an den Prüfungen teilnehmen.
- (3) Im Übrigen haben Studierende, die wegen der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen im Sinne von § 7 Abs. 3 des Pflegezeitgesetzes (PflegeZG) in der jeweils geltenden Fassung nicht in der Lage sind, Prüfungsleistungen innerhalb vorgesehener Fristen abzulegen, Anspruch auf angemessene Verlängerung der Fristen.

- (4) Entscheidungen über die prüfungsrechtlichen Folgen nach den Absätzen 1 bis 3 trifft der Prüfungsausschuss auf schriftlichen Antrag der Studierenden. Dem Antrag sind die erforderlichen Nachweise beizufügen.

§ 24 Nachteilsausgleich für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung oder aus sonstigen wichtigen Gründen

- (1) Studierenden, die wegen einer Behinderung oder chronischen Erkrankung oder aus einem sonstigen, wichtigen Grund nicht in der Lage sind, Prüfungsleistungen ganz oder teilweise in der vorgesehenen Form oder innerhalb vorgesehener Fristen abzulegen, werden Nachteilsausgleiche gewährt. Insbesondere kann der Prüfungsausschuss Prüfungsfristen angemessen verlängern, gestatten, die Prüfung zu einem späteren Zeitpunkt abzulegen, Ruhepausen, die nicht auf die Bearbeitungszeit angerechnet werden, gewähren oder persönliche oder sächliche Hilfsmittel zulassen.
- (2) Entscheidungen nach Absatz 1 trifft der Prüfungsausschuss auf grundsätzlich schriftlichen Antrag der Studierenden. Die Studierenden sind in geeigneter Weise rechtzeitig auf die Möglichkeit einer Antragstellung hinzuweisen. Die Beeinträchtigung ist darzulegen und durch ein ärztliches Zeugnis nachzuweisen. In begründeten Einzelfällen kann die Vorlage eines amtsärztlichen Zeugnisses verlangt werden.

§ 25 Prüfungsausschuss

- (1) Der Prüfungsausschuss besteht aus drei Mitgliedern. Diese sind der Studiendekan oder die Studiendekanin des Studiengangs „gehobener Verwaltungsdienst“ und zwei weitere hauptamtliche Lehrkräfte. Für den Studiendekan oder die Studiendekanin und die weiteren hauptamtlichen Lehrkräfte wird je eine hauptamtliche Lehrkraft als Stellvertreter oder als Stellvertreterin bestellt. Dabei muss jeweils mindestens ein Mitglied aus dem Bereich „Rechtswissenschaften“ bzw. „Wirtschafts- und Sozialwissenschaften“ stammen. Die weiteren hauptamtlichen Lehrkräfte nach Satz 2 und die Stellvertreter oder Stellvertreterinnen werden vom Fakultätsrat der Fakultät I gewählt. Ihre Amtszeit endet mit der des Studiendekans oder der Studiendekanin.
- (2) Den Vorsitz führt der Studiendekan oder die Studiendekanin oder deren Stellvertretung.
- (3) Der Prüfungsausschuss kann die Wahrnehmung von Aufgaben auf den Vorsitzenden oder die Vorsitzende übertragen.
- (4) Die Sitzungen des Prüfungsausschusses sind nicht öffentlich.

- (5) Der Prüfungsausschuss legt die Prüfungstermine fest und entscheidet über die zu bearbeitenden Klausuren. Außerdem entscheidet er in den Fällen, welche diese Satzung vorsieht sowie über alle Angelegenheiten, die nach der APrOVw gD der Prüfungsbehörde obliegen, soweit in dieser Satzung nichts Abweichendes geregelt ist.

- (6) Der Prüfungsausschuss ist beschlussfähig, wenn neben dem Vorsitzenden oder der Vorsitzenden ein weiteres Mitglied anwesend ist. Er beschließt mit einfacher Mehrheit. Bei Stimmgleichheit entscheidet die Stimme des Vorsitzenden oder der Vorsitzenden.

§ 26 Prüfer und Prüferinnen

- (1) Der Prüfungsausschuss bestellt die prüfenden Personen für die Modulprüfungen und die Bachelorarbeit.
- (2) Ein kurzfristig vor Beginn der Prüfung aus wichtigen Gründen notwendig werdender Wechsel einer prüfenden Person ist zulässig. In diesem Fall widerruft der Prüfungsausschuss seine Bestellung nach Absatz 1 und bestellt die nach Satz 1 prüfende Person.

§ 27 Europäisches System zur Übertragung und Akkumulierung von Studienleistungen (European Credit Transfer System, ECTS)

Für die Einstufung der erfolgreichen Teilnehmer und Teilnehmerinnen an der Bachelorprüfung im Europäischen System zur Übertragung und Akkumulierung von Studienleistungen (ECTS) ist folgende Tabelle zu verwenden (relative Noten):

A=	die besten	10 v.H.
B=	die nächsten	25 v.H.
C=	die nächsten	30 v.H.
D=	die nächsten	25 v.H.
E=	die nächsten	10 v.H.

§ 28 Hochschulgrad und Bachelorurkunde

- (1) Aufgrund der erfolgreichen Beendigung des Bachelorstudiengangs „Gehobener Verwaltungsdienst – Public Management“ wird der Hochschulgrad "Bachelor of Arts (B.A.)" verliehen.
- (2) Mit der Verleihung dieses Hochschulgrades wird eine Bachelorurkunde ausgehändigt. Diese ist in der deutschen Sprache ausgestellt und trägt die Unterschrift des Rektors oder der Rektorin und das Siegel der Hochschule. Ebenso wird eine Zweitfertigung in englischer Sprache ausgehändigt.

§ 29 Diploma Supplement

Zusätzlich zum Zeugnis ist ein Diploma Supplement in deutscher und englischer Sprache auszustellen. Es enthält die Angaben die von der Europäischen Union, dem Europarat und der UNESCO/CEFES empfohlen werden.

§ 30 Einsichtnahme in die Prüfungsakten

Nach Abschluss des Prüfungsverfahrens kann die geprüfte Person innerhalb von zwölf Monaten ihre Prüfungsakte einsehen.

E. Schlussbestimmung

§ 31 Inkrafttreten

Diese Prüfungsordnung tritt am 1. März 2021 in Kraft; gleichzeitig tritt die Prüfungsordnung vom 7. Juli 2010, die zuletzt am 19. Juli 2017 geändert worden ist, außer Kraft.

Ludwigsburg, den 28.01.2021



Prof. Dr. Wolfgang Ernst

Rektor

- Im Internet bekannt gemacht am 28.1.21/Er
- Im Internet ausgestellt am 11.2.21/Er
- In Kraft getreten am 1.3.21/Er

Anlage I: Einführungspraktikum

Das Einführungspraktikum findet vor dem 1. Semester des Studiums statt. Es dauert sechs Monate, einschließlich des vierwöchigen Einführungslehrgangs, der mit einer Klausur endet, die entsprechend § 18 benotet wird.

1. Einführungslehrgang

Im Einführungslehrgang sollen den Verwaltungspraktikanten/Verwaltungspraktikantinnen allgemeine Rechts- und Verwaltungskennnisse vermittelt werden, die für die Arbeit in der Verwaltung generell erforderlich sind. Damit soll die Einführung in die praktische Arbeit gefördert und ein Grundverständnis für die Verwaltungspraxis erreicht werden. Die Verwaltungspraktikanten/ Verwaltungspraktikantinnen sollen besonders angeleitet werden, die erworbenen Kenntnisse bei der Lösung von Fällen aus der Praxis anzuwenden. Die Vermittlung der wissenschaftlichen Erkenntnisse und Methoden für die Ausbildung bleibt dem Studium an der Hochschule vorbehalten. Im Rahmen des Einführungslehrgangs sollen die Verwaltungspraktikanten/Verwaltungspraktikantinnen mindestens eine Gemeinderatssitzung bzw. Kreistagssitzung besuchen und die darin gewonnen Erkenntnisse aufarbeiten.

Grundlagen der Ausbildung	6 Stunden
<ul style="list-style-type: none">• Grundlagen, Inhalt und Ablauf der Ausbildung• Rechte und Pflichten der Verwaltungspraktikanten	
Grundzüge der demokratischen und rechtsstaatlichen Ordnung	14 Stunden
<ul style="list-style-type: none">• Grundlagen zur verfassungsmäßigen Ordnung des Grundgesetzes und der Landesverfassung• Demokratie<ul style="list-style-type: none">- Form der politischen Willensbildung- Grundzüge des Wahlrechts- Verfassungsrechtliche Stellung der politischen Parteien• Bundesstaat<ul style="list-style-type: none">- Parlamente (Bundestag, Landtag) und Bundesrat- Regierung- Staatsoberhaupt- Gesetzgebung, insbesondere Gesetzgebungsverfahren, Verwaltung und Rechtsprechung	
Aufgaben und Organisation der öffentlichen Verwaltung	16 Stunden
<ul style="list-style-type: none">• Organisation der öffentlichen Verwaltung (Behördenaufbau)• Ablauforganisation<ul style="list-style-type: none">- Geschäftsgang- Bearbeitung der Vorgänge- Formen des Schriftverkehrs• Aktenverwaltung• Fachsprache der Verwaltung, Textgestaltung• Aufgaben der Verwaltung• Kunden- und Bürgerorientierung	
Rechtliche Grundlagen der öffentlichen Verwaltung	8 Stunden
<ul style="list-style-type: none">• Träger der öffentlichen Verwaltung	16 Stunden

- Gebundenheit und Freiheit der Verwaltung
- Öffentliches und privates Recht (Abgrenzung)
- Quellen des Verwaltungsrechts
- Arten und Formen des Verwaltungshandelns (Überblick und Grob-
abgrenzung)

Technik der Rechtsanwendung und Anfertigung von Bescheiden

16 Stunden

- Struktur und Anwendung von Rechtsätzen (Tatbestand, Rechtsfolge
Subsumtion, Auslegung)
- Falllösungs- und Bescheidtechnik

Grundlagen des Kommunalverfassungsrechts

12 Stunden

- Kommunale Selbstverwaltung (Prinzip, Bedeutung, wichtigste Träger,
geschichtliche Entwicklung, Stellung der Gemeinden und Landkreise im
Staatsaufbau, verfassungsrechtliche Garantien)
- Einwohner und Bürger (Begriff, Überblick über Rechte und Pflichten)
Gemeinderatsverfassung (Grundzüge)

Einführung in die Kommunalwirtschaft

20 Stunden

- Einführung in das Kommunale Wirtschaftsrecht
- Überblick
- Haushaltswesen
 - Haushaltssatzung (Verfahren, Inhalt)
 - Haushaltsgrundsätze
 - Haushaltsplan
 - Haushaltsvollzug
- Finanzierung der Kommunen und Grundbegriffe des Abgabenrechts

10 Stunden

Klausur

2 Stunden

Gesamtstundenzahl:

120 Stunden

Zusätzlich wird innerhalb des Einführungslehrgangs ein 30-stündiger Kurs in kaufmännischer Buchführung durchgeführt. Der Besuch ist für die Verwaltungspraktikanten/Verwaltungspraktikantinnen freiwillig.

2. Einführung in die Verwaltungspraxis

Im Einführungspraktikum sollen die Verwaltungspraktikanten/Verwaltungspraktikantinnen sich mit den Aufgaben und der Arbeitsweise der Verwaltung vertraut machen und dabei allgemeine Kenntnisse und Fähigkeiten erwerben, die für die Arbeit in der Verwaltung erforderlich sind. Sie sollen, soweit es die Ausbildung erfordert, am beruflichen Tagesablauf der Ausbilder/innen teilnehmen und sich mit der Arbeitsweise in deren Tätigkeitsgebiet vertraut machen. Dem fortschreitenden Ausbildungsstand entsprechend, sollen den Praktikanten/Praktikantinnen zunehmend auch Aufgaben zur selbstständigen Erledigung übertragen werden. Ziel ist, die Verwaltungspraktikanten/innen als Sachbearbeiter/innen in einfachen Fällen einzusetzen. Die von den Verwaltungspraktikanten/innen gefertigten Entwürfe sind mit ihnen zu besprechen. Die Ausbildungsverantwortlichen sind gehalten, die Ausbildung so zu gestalten, dass die Verwaltungspraktikanten/innen intensiv und zielstrebig gefördert werden. Hierzu gehört, dass die Ausbildungsverantwortlichen das Interesse und das eigene Bemühen der Verwaltungspraktikanten um ihre Ausbildung stärken und ihnen das Bewusstsein vermitteln, dass sie verantwortlich an der Erfüllung der Aufgaben der Praxis mitarbeiten.

Die Verwaltungspraktikanten/innen werden in mindestens zwei Bereichen ausgebildet. Die Ausbildungsstelle hat mindestens zwei Beurteilungen mit einer Benotung gemäß § 18 zu erstellen.

Für die exemplarische Ausbildung in den Fachbereichen kommen insbesondere nachfolgend genannte Teilgebiete in Betracht:

- Kassenwesen
- Haushalts- und Finanzplanung
- Abgabenverwaltung
- Beschaffungs- und Vergabewesen
- Vermögensverwaltung kostenrechnende Einrichtungen
- wirtschaftliche Betätigung der Gemeinde / des Landkreises
- Rechnungswesen / Prüfungswesen
- Organisationsaufgaben des Bürgermeisteramts / Landratsamts
- Gemeinderatsangelegenheiten
- Kreistagsangelegenheiten
- Öffentlichkeitsarbeit
- Personalwesen
- Personenstandswesen
- Polizeiangelegenheiten
- Ordnungswidrigkeiten
- Angelegenheiten des Straßenverkehrs
- kommunaler Straßenbau
- Gewerbeangelegenheiten
- Pass- und Meldewesen
- Staatsangehörigkeitswesen
- Ausländerrecht
- praktische Vorgänge aus dem Umweltschutz
- Sozialhilfe und andere Sozialleistungen
- Kinder- und Jugendhilfe

Anlage II: Prüfungsplan:

Anlage II.1: Gesamtübersicht			
LP¹	LP RW²	Modul	Gewichtung bei der Ermittlung der Gesamtnote nach § 20
105	58	Module des Grundlagenstudiums (Module 1–8, § 7, Anl. II.2)	66 %
35		Module des Vertiefungsstudiums (Module 9–14, § 8, Anl. II.3)	18 %
30	15	4 Praxismodule aus den Modulen 15–19	
10	5	Bachelorarbeit	16 %
180		Summen	100 %

¹ LP = Leistungspunkte

² LP RW = Leistungspunkte für rechtswissenschaftliche Studienanteile

Anlage II.2: Module des Grundlagenstudiums						
LP ¹	LP RW ²	Modul ³	Art der Prüfungsleistung			Gewichtung bei der Ermittlung der Gesamtnote nach § 20
16	16	Modul 1: ÖR				10 %
		Modul 1.1: Europarecht	Klausur	4 h		
		Modul 1.2: Staatsrecht				
		Modul 1.3: Grundlagen des Verwaltungsrechts				
		Modul 1.4: Ordnungswidrigkeitenrecht	Klausur	1 h		
8	8	Modul 2: BesVerwR	Klausur	3 h		5 %
12	12	Modul 3: ZR	Klausur	4 h		8 %
16	8	Modul 4: KWR/KVR/HR	Klausur	4 h		10 %
13	6	Modul 5: FBW				8 %
		Modul 5.1: Einführung in die öffentliche Betriebswirtschaftslehre	Klausur	2 h		
		Modul 5.2: Rechnungswesen				
		Modul 5.3: Controlling und Investitionsrechnung	Klausur	2 h		
		Modul 5.4: Unternehmen und Beteiligungen				
13	0	Modul 6: GMI				8 %
		Modul 6.1: Volkswirtschaftslehre	Klausur	1,5 h	oder mündliche Prüfung; Hausarbeit; Referat/Präsentation	
		Modul 6.2: Psychologie	Klausur	2,5 h	oder mündliche Prüfung; Hausarbeit; Referat/Präsentation	
		Modul 6.3: Soziale Kompetenzen				
		Modul 6.4: Soziologie				
		Modul 6.5: Empirische Forschungsmethoden				
15	3	Modul 7: Pers/Org/Inf	Klausur	4 h	oder mündliche Prüfung; Hausarbeit; Referat/Präsentation	9 %

¹ LP = Leistungspunkte.

² LP RW = Leistungspunkte für rechtswissenschaftliche Studienanteile

³ Erläuterung der Kurzbezeichnungen s. nächste Tabelle.

12	5	Modul 8: Methoden-, Sprach- und Interkulturelle Kompetenzen				8 %
		Modul 8.1: Fachprojekt			Referat/Präsentation; Projektarbeit	
		Modul 8.2: Proseminar			Referat/Präsentation; Hausarbeit	
		Modul 8.3: Sprache und Interkulturalität, Studium generale	Klausur	2 h	oder mündliche Prüfung; Referat/Präsentation	
105	58	Summen				66 %

Anlage II.2: Module des Grundlagenstudiums – Kurzbezeichnungen der Module –

Modul Nr.	Kurzbezeichnung	Langbezeichnung
1	ÖR	Öffentlich-rechtliche Grundlagen des Verwaltungshandelns
2	BesVerwR	Besonderes Verwaltungsrecht
3	ZR	Zivilrecht im Verwaltungshandeln
4	KWR/KVR/HR	Kommunales Wirtschafts- und Verfassungsrecht, Staatliches Haushaltsrecht
5	FBW	Öffentliche Finanz- und Betriebswirtschaft
6	GMI	Gesellschaft, Markt, Individuum – Soziologische, volkswirtschaftliche und psychologische Grundlagen des Verwaltungshandelns
7	Pers/Org/Inf	Personal, Organisation, Information
8	Methoden-, Sprach- und Interkulturelle Kompetenzen	Methoden-, Sprach- und Interkulturelle Kompetenzen

Anlage II.3: Module des Vertiefungsstudiums

I.a Personal, Organisation, Informationsverarbeitung / Personal, Organisation mit Ausbildereignungsprüfung

LP ¹	LP RW ²	Modul	Art der Prüfungsleistung			Gewichtung bei der Ermittlung der Gesamtnote nach § 20
5	2	Modul 9: Querschnittsmodul Public Management	Klausur	2 h	oder mündliche Prüfung; Referat/Präsentation; Hausarbeit; Projektarbeit	3 %
6	0	Modul 10: Change Management	Klausur	2 h	oder mündliche Prüfung; Referat/Präsentation; Hausarbeit; Projektarbeit	3 %
6	0	Modul 11: Informationsmanagement und E-Government	Klausur	2 h	oder mündliche Prüfung; Referat/Präsentation; Hausarbeit; Projektarbeit	3 %
6	0	Modul 12: Praxisprobleme des Personalmanagements	Klausur	2 h	oder mündliche Prüfung; Referat/Präsentation; Hausarbeit; Projektarbeit	3 %
6	6	Modul 13: Öffentliches Dienstrecht und Arbeitsrecht	Klausur	2 h	oder mündliche Prüfung; Referat/Präsentation; Hausarbeit; Projektarbeit	3 %
6	4	Modul 14: Vorbereitungskurs für die Ausbildereignungsprüfung	Klausur	2 h	oder mündliche Prüfung; Referat/Präsentation; Hausarbeit; Projektarbeit	3 %
35	12	Summen				18 %

¹ LP = Leistungspunkte.

² LP RW = Leistungspunkte für rechtswissenschaftliche Studienanteile

Anlage II.3: Module des Vertiefungsstudiums

I.b Personal, Organisation, Informationsverarbeitung / Personal, Organisation mit Öffentlichkeitsarbeit

LP ¹	LP RW ²	Modul	Art der Prüfungsleistung			Gewichtung bei der Ermittlung der Gesamtnote nach § 20
5	2	Modul 9: Querschnittsmodul Public Management	Klausur	2 h	oder mündliche Prüfung; Referat/Präsentation; Hausarbeit; Projektarbeit	3 %
6	0	Modul 10: Change Management	Klausur	2 h	oder mündliche Prüfung; Referat/Präsentation; Hausarbeit; Projektarbeit	3 %
6	0	Modul 11: Informationsmanagement und E-Government	Klausur	2 h	oder mündliche Prüfung; Referat/Präsentation; Hausarbeit; Projektarbeit	3 %
6	0	Modul 12: Praxisprobleme des Personalmanagements	Klausur	2 h	oder mündliche Prüfung; Referat/Präsentation; Hausarbeit; Projektarbeit	3 %
6	6	Modul 13: Öffentliches Dienstrecht und Arbeitsrecht	Klausur	2 h	oder mündliche Prüfung; Referat/Präsentation; Hausarbeit; Projektarbeit	3 %
6	0	Modul 14: Öffentlichkeitsarbeit – Public Relations	Klausur	2 h	oder mündliche Prüfung; Referat/Präsentation; Hausarbeit; Projektarbeit	3 %
35	8	Summen				18 %

¹ LP = Leistungspunkte.

² LP RW = Leistungspunkte für rechtswissenschaftliche Studienanteile

Anlage II.3: Module des Vertiefungsstudiums

I.C Personal, Organisation, Informationsverarbeitung / Informationsmanagement – Angewandtes e-Government

LP ¹	LP RW ²	Modul	Art der Prüfungsleistung			Gewichtung bei der Ermittlung der Gesamtnote nach § 20
5	2	Modul 9: Querschnittsmodul Public Management	Klausur	2 h	oder mündliche Prüfung; Referat/Präsentation; Hausarbeit; Projektarbeit	3 %
6	1	Modul 10: Institutionen, Strategien und grundlegende Techniken des e-Government	Klausur	2 h	oder mündliche Prüfung; Referat/Präsentation; Hausarbeit; Projektarbeit	3 %
6	1	Modul 11: Register und Datenbanken als Grundlage des e-Governments	Klausur	2 h	oder mündliche Prüfung; Referat/Präsentation; Hausarbeit; Projektarbeit	3 %
6	2	Modul 12: E-Procurement; IT- und Datenschutzrecht	Klausur	2 h	oder mündliche Prüfung; Referat/Präsentation; Hausarbeit; Projektarbeit	3 %
6	0	Modul 13: Standardsoftware im e-Government	Klausur	2 h	oder mündliche Prüfung; Referat/Präsentation; Hausarbeit; Projektarbeit	3 %
6	0	Modul 14: Projekt im e-Government	Klausur	2 h	oder mündliche Prüfung; Referat/Präsentation; Hausarbeit; Projektarbeit	3 %
35	6	Summen				18 %

¹ LP = Leistungspunkte.

² LP RW = Leistungspunkte für rechtswissenschaftliche Studienanteile

Anlage II.3: Module des Vertiefungsstudiums						
II.a Ordnungsverwaltung / Stadtentwicklung, Planung und Bauen						
LP¹	LP RW²	Modul	Art der Prüfungsleistung			Gewichtung bei der Ermittlung der Gesamtnote nach § 20
5	2	Modul 9: Querschnittsmodul Public Management	Klausur	2 h	oder mündliche Prüfung; Referat/Präsentation; Hausarbeit; Projektarbeit	3 %
6	6	Modul 10: Verwaltungsverfahren, Umweltrecht, Bauordnungsrecht	Klausur	2 h	oder mündliche Prüfung; Referat/Präsentation; Hausarbeit; Projektarbeit	3 %
6	0	Modul 11: Grundlagen der Stadtentwicklung	Klausur	2 h	oder mündliche Prüfung; Referat/Präsentation; Hausarbeit; Projektarbeit	3 %
6	5	Modul 12: Großverfahren, Mobilität, Smart City	Klausur	2 h	oder mündliche Prüfung; Referat/Präsentation; Hausarbeit; Projektarbeit	3 %
6	5	Modul 13: Bauplanungsrecht, insbesondere Bauleitplanung	Klausur	2 h	oder mündliche Prüfung; Referat/Präsentation; Hausarbeit; Projektarbeit	3 %
6	5	Modul 14: Raumordnung, Umweltplanungen, verwaltungsgerichtliche Verfahren, Führung	Klausur	2 h	oder mündliche Prüfung; Referat/Präsentation; Hausarbeit; Projektarbeit	3 %
35	23	Summen				18 %

¹ LP = Leistungspunkte.

² LP RW = Leistungspunkte für rechtswissenschaftliche Studienanteile

Anlage II.3: Module des Vertiefungsstudiums						
II.b Ordnungsverwaltung / Zuwanderung und Integration						
LP¹	LP RW²	Modul	Art der Prüfungsleistung			Gewichtung bei der Ermittlung der Gesamtnote nach § 20
5	2	Modul 9: Querschnittsmodul Public Management	Klausur	2 h	oder mündliche Prüfung; Referat/Präsentation; Hausarbeit; Projektarbeit	3 %
6	0	Modul 10: Zuwanderung und Nachhaltigkeit	Klausur	2 h	oder mündliche Prüfung; Referat/Präsentation; Hausarbeit; Projektarbeit	3 %
6	6	Modul 11: Recht I (Grundlagen)	Klausur	2 h	oder mündliche Prüfung; Referat/Präsentation; Hausarbeit; Projektarbeit	3 %
6	6	Modul 12: Recht II (Ausländerrecht und Sozialleistungen für Ausländer)	Klausur	2 h	oder mündliche Prüfung; Referat/Präsentation; Hausarbeit; Projektarbeit	3 %
6	6	Modul 13: Internationales Recht – internationale Verwaltungsbilder	Klausur	2 h	oder mündliche Prüfung; Referat/Präsentation; Hausarbeit; Projektarbeit	3 %
6	0	Modul 14: Interkulturelle Kompetenz und Sprache	Klausur	2 h	oder mündliche Prüfung; Referat/Präsentation; Hausarbeit; Projektarbeit	3 %
35	20	Summen				18 %

¹ LP = Leistungspunkte.

² LP RW = Leistungspunkte für rechtswissenschaftliche Studienanteile

Anlage II.3: Module des Vertiefungsstudiums						
II.C Ordnungsverwaltung / Polizei- und Ordnungsverwaltung						
LP¹	LP RW²	Modul	Art der Prüfungsleistung			Gewichtung bei der Ermittlung der Gesamtnote nach § 20
5	2	Modul 9: Querschnittsmodul Public Management	Klausur	2 h	oder mündliche Prüfung; Referat/Präsentation; Hausarbeit; Projektarbeit	3 %
6	5	Modul 10: Allgemeine Grundlagen	Klausur	2 h	oder mündliche Prüfung; Referat/Präsentation; Hausarbeit; Projektarbeit	3 %
6	6	Modul 11: Zulassungsentscheidungen	Klausur	2 h	oder mündliche Prüfung; Referat/Präsentation; Hausarbeit; Projektarbeit	3 %
6	6	Modul 12: Ordnungsverfügungen	Klausur	2 h	oder mündliche Prüfung; Referat/Präsentation; Hausarbeit; Projektarbeit	3 %
6	6	Modul 13: Ordnungswidrigkeitenrecht	Klausur	2 h	oder mündliche Prüfung; Referat/Präsentation; Hausarbeit; Projektarbeit	3 %
6	6	Modul 14: Rechtliche Gestaltung und Verwaltungsprozess	Klausur	2 h	oder mündliche Prüfung; Referat/Präsentation; Hausarbeit; Projektarbeit	3 %
35	31	Summen				18 %

¹ LP = Leistungspunkte.

² LP RW = Leistungspunkte für rechtswissenschaftliche Studienanteile

Anlage II.3: Module des Vertiefungsstudiums						
III.a Leistungsverwaltung / Sozialleistungsverwaltung						
LP¹	LP RW²	Modul	Art der Prüfungsleistung			Gewichtung bei der Ermittlung der Gesamtnote nach § 20
5	2	Modul 9: Querschnittsmodul Public Management	Klausur	2 h	oder mündliche Prüfung; Referat/Präsentation; Hausarbeit; Projektarbeit	3 %
6	2	Modul 10: Sozialleistungsverwaltung aus verschiedenen Perspektiven – Management, Planung, Bezüge zu anderen Rechtsgebieten	Klausur	2 h	oder mündliche Prüfung; Referat/Präsentation; Hausarbeit; Projektarbeit	3 %
6	6	Modul 11: Betreuung, Eingliederung, Pflege	Klausur	2 h	oder mündliche Prüfung; Referat/Präsentation; Hausarbeit; Projektarbeit	3 %
6	3	Modul 12: Sozialleistungsverwaltung der Kommunen, besonders im Bereich Jugendhilfe	Klausur	2 h	oder mündliche Prüfung; Referat/Präsentation; Hausarbeit; Projektarbeit	3 %
6	6	Modul 13: Vertiefung Grundsicherung für Arbeitsuchende	Klausur	2 h	oder mündliche Prüfung; Referat/Präsentation; Hausarbeit; Projektarbeit	3 %
6	6	Modul 14: Ziviles Sozialrecht	Klausur	2 h	oder mündliche Prüfung; Referat/Präsentation; Hausarbeit; Projektarbeit	3 %
35	25	Summen				18 %

¹ LP = Leistungspunkte.

² LP RW = Leistungspunkte für rechtswissenschaftliche Studienanteile

Anlage II.3: Module des Vertiefungsstudiums

III.b Leistungsverwaltung / Bildungs-, Kultur- und Sportmanagement

LP ¹	LP RW ²	Modul	Art der Prüfungsleistung			Gewichtung bei der Ermittlung der Gesamtnote nach § 20
5	2	Modul 9: Querschnittsmodul Public Management	Klausur	2 h	oder mündliche Prüfung; Referat/Präsentation; Hausarbeit; Projektarbeit	3 %
6	1	Modul 10: Allgemeine Grundlagen	Klausur	2 h	oder mündliche Prüfung; Referat/Präsentation; Hausarbeit; Projektarbeit	3 %
6	6	Modul 11: Rechtliche Grundlagen	Klausur	2 h	oder mündliche Prüfung; Referat/Präsentation; Hausarbeit; Projektarbeit	3 %
6	3	Modul 12: Kommunale Bildungspolitik, Schulwesen	Klausur	2 h	oder mündliche Prüfung; Referat/Präsentation; Hausarbeit; Projektarbeit	3 %
6	3	Modul 13: Wirtschaftliche Grundlagen	Klausur	2 h	oder mündliche Prüfung; Referat/Präsentation; Hausarbeit; Projektarbeit	3 %
6	1	Modul 14: Marketing; Internationale Beziehungen, Europäische Kulturpolitik, Förderprogramme	Klausur	2 h	oder mündliche Prüfung; Referat/Präsentation; Hausarbeit; Projektarbeit	3 %
35	16	Summen				18 %

¹ LP = Leistungspunkte.

² LP RW = Leistungspunkte für rechtswissenschaftliche Studienanteile

Anlage II.3: Module des Vertiefungsstudiums						
IV. Wirtschaft und Finanzen / Öffentliche Betriebe / Wirtschaftsführung in Kommunen und ihren Unternehmen						
LP¹	LP RW²	Modul	Art der Prüfungsleistung			Gewichtung bei der Ermittlung der Gesamtnote nach § 20
5	2	Modul Querschnittsmodul Public Management 9: Ma-	Klausur	2 h	oder mündliche Prüfung; Referat/Präsentation; Hausarbeit; Projektarbeit	3 %
6	3	Modul Rechnungswesen 10:	Klausur	2 h	oder mündliche Prüfung; Referat/Präsentation; Hausarbeit; Projektarbeit	3 %
6	0	Modul Investition und Finanzierung 11:	Klausur	2 h	oder mündliche Prüfung; Referat/Präsentation; Hausarbeit; Projektarbeit	3 %
6	1	Modul Betriebe und Beteiligungen 12:	Klausur	2 h	oder mündliche Prüfung; Referat/Präsentation; Hausarbeit; Projektarbeit	3 %
6	6	Modul Wirtschafts- und Steuerrecht 13:	Klausur	2 h	oder mündliche Prüfung; Referat/Präsentation; Hausarbeit; Projektarbeit	3 %
6	2	Modul Kommunalwirtschaft 14a: <u>oder</u> Modul Öffentliche Unternehmen 14b:	Klausur	2 h	oder mündliche Prüfung; Referat/Präsentation; Hausarbeit; Projektarbeit	3 %
35	14	Summen				18 %

¹ LP = Leistungspunkte.

² LP RW = Leistungspunkte für rechtswissenschaftliche Studienanteile

Anlage II.3: Module des Vertiefungsstudiums

V.a Kommunalpolitik, Führung im öffentlichen Sektor mit Bürgermeisterwahl

LP ¹	LP RW ²	Modul	Art der Prüfungsleistung			Gewichtung bei der Ermittlung der Gesamtnote nach § 20
5	2	Modul 9: Querschnittsmodul Public Management	Klausur	2 h	oder mündliche Prüfung; Referat/Präsentation; Hausarbeit; Projektarbeit	3 %
6	2	Modul 10: Führung und Zusammenarbeit	Klausur	2 h	oder mündliche Prüfung; Referat/Präsentation; Hausarbeit; Projektarbeit	3 %
6	2	Modul 11: Kommune, Verwaltung, Bürger	Klausur	2 h	oder mündliche Prüfung; Referat/Präsentation; Hausarbeit; Projektarbeit	3 %
6	1	Modul 12: Projekt: Bürgermeisterwahl und Wahlämter	Klausur	2 h	oder mündliche Prüfung; Referat/Präsentation; Hausarbeit; Projektarbeit	3 %
6	1	Modul 13: Politische Rahmenbedingungen	Klausur	2 h	oder mündliche Prüfung; Referat/Präsentation; Hausarbeit; Projektarbeit	3 %
6	1	Modul 14: Perspektiven der Kommunalpolitik	Klausur	2 h	oder mündliche Prüfung; Referat/Präsentation; Hausarbeit; Projektarbeit	3 %
35	9	Summen				18 %

¹ LP = Leistungspunkte.

² LP RW = Leistungspunkte für rechtswissenschaftliche Studienanteile

Anlage II.3: Module des Vertiefungsstudiums

V.b Kommunalpolitik, Führung im öffentlichen Sektor mit Öffentlichkeitsarbeit

LP ¹	LP RW ²	Modul	Art der Prüfungsleistung			Gewichtung bei der Ermittlung der Gesamtnote nach § 20
5	2	Modul 9: Querschnittsmodul Public Management	Klausur	2 h	oder mündliche Prüfung; Referat/Präsentation; Hausarbeit; Projektarbeit	3 %
6	2	Modul 10: Führung und Zusammenarbeit	Klausur	2 h	oder mündliche Prüfung; Referat/Präsentation; Hausarbeit; Projektarbeit	3 %
6	2	Modul 11: Kommune, Verwaltung, Bürger	Klausur	2 h	oder mündliche Prüfung; Referat/Präsentation; Hausarbeit; Projektarbeit	3 %
6	1	Modul 12: Öffentlichkeitsarbeit und Kommunikation	Klausur	2 h	oder mündliche Prüfung; Referat/Präsentation; Hausarbeit; Projektarbeit	3 %
6	1	Modul 13: Politische Rahmenbedingungen	Klausur	2 h	oder mündliche Prüfung; Referat/Präsentation; Hausarbeit; Projektarbeit	3 %
6	1	Modul 14: Perspektiven der Kommunalpolitik	Klausur	2 h	oder mündliche Prüfung; Referat/Präsentation; Hausarbeit; Projektarbeit	3 %
35	9	Summen				18 %

¹ LP = Leistungspunkte.

² LP RW = Leistungspunkte für rechtswissenschaftliche Studienanteile

Anlage II.4: Module der praktischen Ausbildung

LP¹	LP RW²	Modul	Art der Prüfungsleistung
30	15	4 Praxismodule aus den Modulen 15–19	Praktikumsbericht
30	15	Summen	

¹ LP = Leistungspunkte.

² LP RW = Leistungspunkte für rechtswissenschaftliche Studienanteile

**Studien- und Prüfungsordnung (SPO)
für den Bachelorstudiengang
„Allgemeine Finanzverwaltung – Public Financial Management“
in der konsolidierten Fassung vom 1.3.2016**

Aufgrund von § 19 Abs.1 Nr.9 und § 32 des Landeshochschulgesetzes vom 1. Januar 2005 (GBl. S. 1) zuletzt geändert durch das Gesetz vom 23.2.2016 (GBl. 108, 118) und von §§ 12 Abs. 3 und 17 Abs. 4 der Ausbildungs- und Prüfungsordnung des Finanzministeriums für den gehobenen nichttechnischen Dienst in der Allgemeinen Finanzverwaltung (APrOFin gD) vom 29.7.2014 (GBl. 385) hat der Senat der Hochschule für öffentliche Verwaltung und Finanzen Ludwigsburg am 3.2.2016, die folgende Studien- und Prüfungsordnung für den Bachelorstudiengang „Allgemeine Finanzverwaltung – Public Financial Management“ beschlossen.

Das Ministerium für Finanzen und Wirtschaft hat seine Zustimmung am 8.3.2016 erteilt.

Die Zustimmung durch den Rektor erfolgte am 4.4.2016.

Inhaltsverzeichnis

A. Allgemeine Regelungen.....	3
§ 1 Geltungsbereich.....	3
§ 2 Ziele des Studiums	3
§ 3 Studienbeginn, Gliederung	3
§ 4 Module, Modulbeauftragte.....	4
§ 5 Studienberatung.....	4
B. Studiensemester an der Hochschule.....	5
§ 6 Grundstudium	5
§ 7 Vertiefungsstudium.....	5

C. Praktische Studienzeiten	6
§ 8 Ziele und Grundsätze der praktischen Ausbildung	6
§ 9 Praxiskoordinatoren/Praxiskoordinatorinnen	6
§ 10 Ausbildungsstellen	6
§ 11 Zeitliche Regelung in der praktischen Ausbildung	6
§ 12 Erschließung von Praxisplätzen	6
§ 13 Arbeitsgemeinschaften	6
D. Prüfungsordnung	7
§ 14 Modulprüfungen	7
§ 15 Bachelorarbeit	8
§ 16 Thema und Begutachtung der Bachelorarbeit	9
§ 17 Benotungen	9
§ 18 Wiederholung von Modulprüfungen und der Bachelorarbeit	9
§ 19 Bildung der Gesamtnote	10
§ 20 Leistungspunkte	10
§ 21 Anerkennung von außerhalb der Hochschule erworbener Studienleistungen	10
§ 22 Prüfungsausschuss	11
§ 23 Mutterschutz, Eltern-, Pflegezeit, Betreuungspflichten	11
§ 24 Prüfer/Prüferinnen	12
§ 25 European Credit Transfer System	12
§ 26 Hochschulgrad und Bachelor-Urkunde	12
§ 27 Diploma Supplement	12
§ 28 Einsichtnahme	12
E. Schlussbestimmung	12
§ 29 Inkrafttreten	12
Anlage 1: Übersicht über Module und Teilmodule	13
Anlage 2: Übersicht über Prüfungen und Leistungspunkte	14

A. Allgemeine Regelungen

§ 1 Geltungsbereich

Diese Studien- und Prüfungsordnung (SPO) regelt in Ergänzung zur Ausbildungs- und Prüfungsordnung für den gehobenen nichttechnischen Dienst in der Allgemeinen Finanzverwaltung (APrOFin gD) Ziel, Inhalt und Aufbau des Bachelorstudiengangs „Allgemeine Finanzverwaltung – Public Financial Management“ und seiner Prüfungen an der Hochschule für öffentliche Verwaltung und Finanzen Ludwigsburg (im Folgenden: die Hochschule).

§ 2 Ziele des Studiums

- (1) Das Studium soll den Absolventen/Absolventinnen den Zugang zu Verwaltungstätigkeiten der gehobenen Sachbearbeitung und Führungsfunktionen des öffentlichen Sektors, insbesondere der Laufbahn des gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienstes in der Allgemeinen Finanzverwaltung öffnen. Die Tätigkeitsfelder umfassen neben der Staats- und Selbstverwaltung auch öffentliche Unternehmen und vermitteln die Befähigung, in gemeinnützigen, kirchlichen und sonstigen Organisationen sowie privatwirtschaftlichen Unternehmen, die selbst öffentliche Aufgaben wahrnehmen oder als Dienstleister für Träger öffentlicher Aufgaben tätig sind, entsprechende Aufgaben wahrzunehmen
- (2) Das Studium soll die Studierenden auf berufliche Tätigkeiten im öffentlichen Sektor vorbereiten und ihnen unter Berücksichtigung der Veränderungen in der Berufswelt und im gesellschaftlichen Umfeld die dafür erforderlichen sachlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Methoden so vermitteln, dass sie zum wissenschaftlichen Arbeiten, zur Anwendung wissenschaftlicher Methoden und Erkenntnisse im Beruf, zu kritischem Denken und zu verantwortlichem Handeln befähigt werden.
- (3) Im Einzelnen werden folgende Qualifikationsziele verfolgt:
 - Anwendungsorientierte Problemlösungsfähigkeit auf wissenschaftlich-methodischer Grundlage mit dem Schwerpunkt Rechtsanwendung,
 - Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit, Verantwortungsbereitschaft und Orientierung am Gemeinwohl,
 - Kompetenzen zur Lösung politischer, rechtlicher, wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Fragestellungen auf der Ebene der Kommunen, der Länder, des Bundes und der Europäischen Union.
- (4) Der Studiengang fördert die Gleichstellung im öffentlichen Sektor und enthält entsprechende Lehrangebote.

§ 3 Studienbeginn, Gliederung

- (1) Die Aufnahme von Studierenden erfolgt jeweils zum Wintersemester.

- (2) Die Regelstudienzeit beträgt sechs Semester und umfasst insgesamt 180 Leistungspunkte (Credits) gemäß European Credit Transfer System.
- (3) Der Gesamtumfang des Studiums beträgt 5400 Zeitstunden.
- (4) Der Studiengang umfasst das Grundstudium im 1. und 2. Semester, die praktische Studienzeit im 3. und 4. und das Hauptstudium im 5. und 6. Semester.

§ 4 Module, Modulbeauftragte

- (1) Module (Studieneinheiten) sind abgeschlossene Lerneinheiten, die zu einem definierten Kompetenz-zuwachs führen sollen. Die Module bzw. die Teilmodule ergeben sich aus Anlage 1. Lernziele und Inhalt der Module werden im Modulhandbuch geregelt, das von der Studienkommission beschlossen wird.
- (2) Die Studienkommission bestimmt für jedes Modul einen Modulbeauftragten/eine Modulbeauftragte. Die Modulbeauftragten sind Ansprechpartner für Fakultätsrat und Studienkommission, für Fakultäts-vorstand und Prüfungsverwaltung sowie für Lehrkräfte und Studierende in allen allgemeinen Fragen des betreffenden Moduls.
- (3) Die Modulbeauftragten sollen, soweit nicht der Studiendekan / die Studiendekanin zuständig ist, vor allem folgende Aufgaben wahrnehmen:
 - Entwicklung des Moduls im Zusammenwirken mit den übrigen Lehrkräften
 - Koordination des Studienangebots
 - Koordination von studienbegleitenden Prüfungen
 - Planung und Steuerung des Einsatzes von Lehrkräften, insbesondere von Lehrbeauftragten
 - Betreuung und Beratung der Lehrkräfte im laufenden Studienbetrieb.
- (4) Die Vertreter/innen der Studierenden in der Studienkommission können für jedes Modul beigeordnete Studierende benennen.
- (5) Die beigeordneten Studierenden werden von den Modulbeauftragten über wichtige Entwicklungen des Moduls und den Einsatz von Lehrbeauftragten unterrichtet. Abweichende Voten der beigeordneten Studierenden, zum Beispiel zum Einsatz von Lehrbeauftragten, werden der Studienkommission zur Kenntnis gegeben.

§ 5 Studienberatung

- (1) Das Studium wird mit dem Teilmodul „Orientierungseinheit“ zu Beginn des ersten Studienseesters eingeleitet.
- (2) Während der gesamten Studienzeit werden modulspezifische und allgemeine Fachstudienberatungen angeboten.
- (3) Die modulspezifische Fachstudienberatung wird von den zuständigen Modulbeauftragten durchgeführt. Die allgemeine Fachstudienberatung wird vom Studiendekan/von der Studiendekanin koordiniert.

B. Studiensemester an der Hochschule

§ 6 Grundstudium

(1) Im Grundstudium sind die Module

- Modul 1 Grundlagen des Verwaltungshandelns 1
- Modul 3 Zivilrecht 1
- Modul 5 Immobilien- und Gebäude-management 1
- Modul 7 Öffentliche Finanz- und Betriebswirtschaft 1
- Modul 8 Öffentliche Finanz- und Betriebswirtschaft 2
- Modul 10 Personalmanagement 1
- Modul 13 Wissenschaftliches Arbeiten und Sozialkompetenzen

(2) Bei Modul 13 wählen die Studierenden aus den Teilmodulen 13.1 Proseminar und 13.2 Fachprojekt jeweils eine Lehrveranstaltung aus. Sie sollen das Studium im Grundstudium erweitern und bereichern.

§ 7 Hauptstudium

(1) Voraussetzung für die Aufnahme des Hauptstudiums ist der Abschluss des Grundstudiums und der praktischen Ausbildung.

(2) Im Hauptstudium werden die im Grundstudium und in der praktischen Ausbildung vermittelten Kenntnisse erweitert und vertieft und mit einem Angebot zur Profilbildung zugleich spezialisiert. Die Profilbildung erfolgt in Form von praxisorientierten Vertiefungsschwerpunkten.

Als Vertiefungsschwerpunkte werden angeboten:

- Immobilien
- Personal

Zusätzlich kann eine Vertiefung Finanzen angeboten werden. Von diesen ist ein Vertiefungsschwerpunkt auszuwählen.

(3) Im Hauptstudium sind die Module

- Modul 2 Grundlagen des Verwaltungshandelns 2
- Modul 4 Zivilrecht 2
- Modul 6 Immobilien- und Gebäudemanagement 2
- Modul 9 Öffentliche Finanz- und Betriebswirtschaft 3
- Modul 11 Personalmanagement 2
- Modul 12 Vergaberecht und Öffentliche Betriebe

Im Vertiefungsschwerpunkt Immobilien:

Modul 14A Vertiefung Immobilien- und Gebäudemanagement

Im Vertiefungsschwerpunkt Personal:

Modul 14B Vertiefung Personalmanagement

Im Vertiefungsschwerpunkt Finanzen:

Modul 14C Vertiefung Finanzen

zu studieren. Die in den Modulen jeweils zu erbringenden Leistungspunkte ergeben sich aus Anlage 2.

C. Praktische Studienzeiten

§ 8 Ziele, Ablauf und Inhalt der praktischen Studienzeiten

- (1) Ziele, Ablauf und Inhalt der praktischen Studienzeiten ergeben sich aus § 13 APrOFin gD und der Beschreibung des Moduls 18 im Modulhandbuch. Die im Praxismodul zu erbringenden Leistungspunkte ergeben sich aus Anlage 2.
- (2) Die praktischen Studienzeiten umfassen die praxisbezogenen Tätigkeiten in den Ausbildungsstellen und die Teilnahme an praxisbegleitenden Lehrveranstaltungen in Arbeitsgemeinschaften.

§ 9 Praxiskoordinatoren / Praxiskoordinatorinnen

Die Hochschule bestellt eine/einen oder mehrere Praxiskoordinatoren / Praxiskoordinatorinnen. Sie haben die Aufgabe, während der praktischen Ausbildung den Kontakt zu den Studierenden und den Ausbildungsstellen zu halten, mit den von ihnen betreuten Studierenden die Erfahrungen zu besprechen und den Ausbildungsstellen Hinweise zur weiteren Durchführung zu geben.

§ 10 Ausbildungsstellen

Die Ausbildungsstelle benennt der Hochschule Ansprechpartner (Praxisbetreuer), die nach einem Ausbildungsplan für die Qualität der Ausbildung verantwortlich sind.

§ 11 Zeitliche Regelung in der praktischen Ausbildung

Die Arbeitszeit während der praktischen Ausbildung entspricht der in der Ausbildungsstelle üblichen regelmäßigen Arbeitszeit (Vollzeit). Die Möglichkeit der Ableistung der praktischen Ausbildung in Teilzeit richtet sich nach § 13 Abs.6 APrOFin gD. Die Studierenden sind zur Teilnahme an den praxisbegleitenden Lehrveranstaltungen freizustellen.

§ 12 Erschließung von Praxisplätzen

Die Studierenden sind verpflichtet, sich um angemessene und ihrer Studienzielsetzung entsprechenden Ausbildungsstellen zu bemühen. Dabei werden sie durch die Hochschule unterstützt.

§ 13 Praxisbegleitende Arbeitsgemeinschaften

- (1) Die Arbeitsgemeinschaften dienen der Vorbereitung, der Auswertung, Diskussion und Nachbereitung von Erfahrungen in der praktischen Ausbildung sowie der wissenschaftlichen Fundierung und Analyse der in den Ausbildungsstellen bearbeiteten Problemstellungen, Problemansätze und Arbeitsverfahren
- (2) Die Arbeitsgemeinschaften haben einen Umfang von insgesamt mindestens 228 Unterrichtsstunden. Die Studierenden werden hierfür von ihren Ausbildungsstellen freigestellt.

D. Prüfungsordnung

§ 14 Modulprüfungen

- (1) Die erfolgreiche Teilnahme an Modulen wird durch eine bestandene Modulprüfung nachgewiesen. Diese kann aus modulbegleitenden oder modulabschließenden Prüfungsleistungen bestehen.
- (2) Modulprüfungen finden gemäß Anlage 2 in den folgenden Formen statt:
 1. Klausur
In einer Klausur werden Aufgaben aus dem Gebiet des Moduls unter Aufsicht schriftlich gelöst.
 2. Mündliche Prüfung
In einer mündlichen Prüfung wird festgestellt, ob die Studierenden über die in der Lehrveranstaltung zu erwerbenden Kompetenzen verfügen und diese anwenden können. Mündliche Modulprüfungen dauern, soweit nichts anderes bestimmt ist, jeweils 10 Minuten je Modul und Studierendem. In ihnen prüfen zwei Prüfer in der Regel drei Studierende gemeinsam. Die Prüfer halten Prüfungsverlauf und –ergebnis schriftlich fest.
 3. Hausarbeit
In einer Hausarbeit wird eine Aufgabe oder ein Fall aus dem Gebiet der Lehrveranstaltung unter Einbeziehung und Auswertung einschlägiger Quellen theoretisch und/oder empirisch bearbeitet. Die Aufgabe ist so zu stellen, dass sie in der Regel innerhalb von vier Wochen bearbeitet werden kann.
 4. Referat / Präsentation
In Referaten/Präsentationen setzen sich die Studierenden in freier Rede unter Benutzung moderner Präsentationsmedien mit einem Thema aus dem Gebiet der Lehrveranstaltung unter Einbeziehung und Auswertung einschlägiger Quellen auseinander. Eine schriftliche Ausarbeitung soll verlangt werden.
 5. Projektarbeit
In einer Projektarbeit werden die in Form von empirischen Erhebungen, Quellenrecherchen, Kurzreferaten, Beiträgen zum Projektbericht usw. erbrachten Einzelleistungen der Studierenden zu einer Gesamtleistung zusammengefasst und als solche bewertet.
 6. Praktikumsbericht
Der Praktikumsbericht informiert über Inhalt, Ablauf und Ergebnisse der praktischen Ausbildung. Die Studierenden sollen u. a. zeigen, dass sie in der Lage sind, die Praxisinhalte zu reflektieren. Der Praktikumsbericht ist von der oder dem Studierenden während oder unmittelbar nach der jeweiligen Praxisphase anzufertigen, von der Praxisstelle mit einer Leistungsbewertung zu versehen und gegenzuzeichnen. Die Studienkommission beschließt die notwendigen Ausführungsvorschriften. Der Praktikumsbericht ist spätestens sechs Wochen nach Beendigung der jeweiligen Praxisphase beim Prüfungsamt abzugeben. §§ 15 Abs. 3 S. 4 und Abs. 4 gelten entsprechend.
 7. Teilnahmebescheinigung
Die Teilnahmebescheinigung setzt voraus, dass die Studierenden die vorgesehenen Veranstaltungen regelmäßig besucht und die im Modulhandbuch beschriebenen Aufgaben erfolgreich erledigt haben.
- (3) Der Prüfungsplan (Anlage 2) legt fest, in welchem Umfang und in welchen der genannten Formen Prüfungsleistungen in den einzelnen Modulen erbracht werden müssen und ob und in welchem Umfang die einzelnen Modulprüfungen in das Gesamtergebnis einfließen. Die Kombination einzelner Formen studienbegleitender

Prüfungsleistungen ist möglich. Soweit der Prüfungsplan Alternativen zulässt, legt der Prüfungsausschuss vor Beginn des betroffenen Moduls die Form der Prüfungsleistung fest.

- (4) Soweit ein Modul in den Modulbeschreibungen in mehrere Teilmodule aufgeteilt ist, können die Prüfungen alle oder nur einzelne Teilmodule umfassen. Dabei können Teilaufgaben zur Wahl der Studierenden gestellt werden. Eine vorherige Bekanntgabe, welche Teile des Moduls geprüft werden, erfolgt nicht. Prüfungen in der Form von Klausuren erfolgen, wenn die Lehrveranstaltungen des jeweiligen Teilmoduls abgeschlossen sind.
- (5) Macht die zu prüfende Person glaubhaft, dass sie aus Gründen, die sie nicht zu vertreten hat, nicht in der Lage ist, Prüfungsleistungen ganz oder teilweise in der vorgesehenen Form oder Frist abzulegen, so wird ihr gestattet, die Prüfungsleistungen innerhalb einer verlängerten Bearbeitungszeit oder gleichwertige Prüfungsleistungen in einer anderen Form zu erbringen. Dazu kann die Vorlage geeigneter Nachweise verlangt werden. Die Entscheidung trifft der Prüfungsausschuss.
- (6) Modulprüfungen bestehen in der Regel aus Einzelleistungen. Bei Hausarbeiten, Referaten und Projektarbeiten können in geeigneten Fällen auch mehrere Studierende eine Gruppenleistung erbringen; dabei muss der Beitrag der bzw. des einzelnen Studierenden eindeutig abgrenzbar und individuell bewertbar sein.
- (7) Modulprüfungen, mit Ausnahme der mündlichen Prüfungen, werden durch einen Prüfenden schriftlich begutachtet und nach § 17 bewertet. Ist eine Modulprüfung nicht bestanden, kann innerhalb von 2 Wochen nach Bekanntgabe des Prüfungsergebnisses die Bewertung durch einen zweiten Prüfenden beantragt werden. Der zweiten prüfenden Person wird die Begutachtung der ersten prüfenden Person mitgeteilt. Weichen im Fall der Zweitbegutachtung die Bewertungen um nicht mehr als zehn Dezimalstellen voneinander ab, so wird der Durchschnitt gebildet. Bei größeren Abweichungen setzt, wenn die prüfenden Personen sich nicht einigen oder sich nicht auf eine volle Note annähern können, der Prüfungsausschuss eine drittprüfende Person ein, der eine Note innerhalb der von erst- und zweitprüfender Person vorgegebenen Noten festsetzt.

§ 15 Bachelorarbeit

- (1) In der Bachelorarbeit soll die Befähigung zum selbstständigen wissenschaftlichen Arbeiten durch die schriftliche Darstellung und Bearbeitung einer wissenschaftlichen Fragestellung aus der Praxis nachgewiesen werden.
- (2) Die Bachelorarbeit wird in der Regel in deutscher Sprache verfasst. Über Ausnahmen entscheidet der Prüfungsausschuss auf schriftlichen Antrag.
- (3) Die Bearbeitungsfrist für die Bachelorarbeit umfasst einen Zeitraum von drei Monaten. Davon muss insgesamt mindestens ein Monat in der vorlesungs- und prüfungsfreien Zeit liegen. Die Arbeit ist fristgerecht beim Prüfungsamt einzureichen. Bei Fristüberschreitung gilt die Bachelorarbeit als nicht bestanden.
- (4) Im Krankheitsfall oder wegen eines anderen wichtigen Grundes kann der Vorsitzende/die Vorsitzende des Prüfungsausschusses auf Antrag die Bearbeitungsfrist angemessen verlängern. Krankheitsfälle sind in der Regel durch ärztliches Attest nachzuweisen.
- (5) Die Bachelorarbeit soll einen textlichen Umfang von 40-50 Seiten umfassen. Die Bachelorarbeit ist in einer 20-minütigen Prüfung mündlich zu verteidigen. Hierfür sind zwei prüfende Personen zu bestellen, von denen eine die schriftliche Arbeit begutachtet haben soll.
- (6) Für die Bachelorarbeit und deren Verteidigung wird eine zusammenfassende Note vergeben. Der Anteil der Verteidigung beträgt 25 Prozent.

§ 16 Thema und Begutachtung der Bachelorarbeit

- (1) Das Thema für die Bachelorarbeit wird vom Prüfungsausschuss vergeben. Die Themenstellung erfolgt in Abstimmung zwischen dem/der Studierenden und einer Lehrkraft der Hochschule (Professor/in oder Lehrbeauftragte/r). Den Studierenden ist Gelegenheit zu geben, eigene Themenvorschläge zu machen. § 14 Abs. 6 S. 2 ist entsprechend anwendbar.
- (2) Die Prüfungsbehörde bescheinigt die Übernahme der Themenstellung und die Betreuung der Themenbearbeitung. Die Lehrkraft ist Erstprüfer/in. Der Prüfungsausschuss bestellt eine zweite prüfende Person, die ein Fachbetreuer /eine Fachbetreuerin aus der Fachpraxis sein kann. Der zweiten prüfenden Person wird die Begutachtung der ersten prüfenden Person mitgeteilt. Die Note für die Bachelorarbeit ergibt sich aus dem Durchschnitt der Noten der beiden Prüfenden. Im übrigen gilt § 14 Abs. 7 S. 3 und 4.

§ 17 Benotungen und Bestehen der Prüfungen

- (1) Für die einzelnen Prüfungsleistungen werden mit Ausnahme der Prüfungsleistungen nach § 14 Abs. 1 Nr. 6 (Praxisbericht) und Nr. 7 (Teilnahme-bescheinigung) von der zuständigen prüfenden Person oder von den zuständigen Prüfern jeweils folgende Noten vergeben:
 - sehr gut
(1,0-1,5) eine hervorragende Leistung
 - gut
(1,6-2,5) eine Leistung, die erheblich über den durchschnittlichen Anforderungen liegt
 - befriedigend
(2,6-3,5) eine Leistung, die den durchschnittlichen Anforderungen genügt
 - ausreichend
(3,6-4,0) eine Leistung, die trotz ihrer Mängel noch den Anforderungen genügt
 - nicht ausreichend
(4,1-5,0) eine Leistung, die wegen Mängeln den Anforderungen ausreichend nicht mehr entspricht
- (2) Zur differenzierten Bewertung der Prüfungsleistungen können Noten zwischen 1,0 und 5,0 in Zehntelschritten vergeben werden.
- (3) Eine Modulprüfung gilt als bestanden, wenn die Prüfungsleistung mit mindestens „ausreichend (4,0)“ bewertet wurde. Satz 1 gilt für die Bachelorarbeit entsprechend. Sind in einem Modul mehrere Prüfungsleistungen zu erbringen, so gilt ein Modul als bestanden, wenn die Bewertung der im Modul zu erbringenden Prüfungsleistungen im arithmetischen Mittel auf eine Kommastelle genau nicht schlechter als 4,0 beträgt. Bei der Berechnung der Note wird nur die erste Dezimalstelle nach dem Komma berücksichtigt; alle weiteren Stellen werden gestrichen.

§ 18 Wiederholungen von Modulprüfungen und der Bachelorarbeit

- (1) Wer eine Modulprüfung nicht bestanden hat, kann sie einmal wiederholen. Satz 1 gilt für die Bachelorarbeit entsprechend.
- (2) Wird bei einer Modulprüfung auch die Wiederholungsprüfung nicht bestanden, kann die Modulprüfung ein weiteres Mal wiederholt werden. Das gilt jedoch nur für bis zu drei Modulprüfungen während des gesamten Studiums. Die weitere Prüfung ist mündlich und dauert 20 Minuten. In ihr wird entschieden, ob die zu prüfende Person die Note 4,0 erreicht. Sie wird von zwei prüfenden Personen abgenommen.

- (3) Wiederholungen von Modulprüfungen sind innerhalb von sechs Wochen nach Bekanntgabe des Prüfungsergebnisses durchzuführen. Die Bearbeitungsfrist für eine Wiederholung der Bachelorarbeit beginnt mit der erneuten Themenstellung, die in der Regel am Tag nach der letzten Modulprüfung erfolgt.

§ 19 Bildung der Gesamtnote

In die Gesamtnote gehen die Benotungen der Modulprüfungen sowie der Bachelorarbeit gewichtet ein. Die Gewichtung ergibt sich aus der Anlage 2. Die Gesamtnote wird mit einer Dezimalstelle ausgewiesen. Die weiteren Dezimalstellen werden gestrichen.

§ 20 Leistungspunkte

Das Studium hat einen Umfang von insgesamt 180 Leistungspunkten (European Credit Transfer System, ECTS). Davon entfallen 66 Leistungspunkte auf das Grundstudium, 39 Leistungspunkte auf die praktische Ausbildung und 65 Leistungspunkte auf das Hauptstudium und 10 Leistungspunkte auf die Bachelorarbeit. Die auf die einzelnen Module entfallenden Leistungspunkte ergeben sich aus der Übersicht in Anlage 2.

§ 21 Anerkennung von außerhalb der Hochschule erworbenen Studienleistungen

- (1) Nach § 35 LHG werden an anderen Hochschulen oder in anderen Studiengängen erworbene Kompetenzen anerkannt, wenn keine wesentlichen Unterschiede vorliegen. Die Entscheidung über die Anerkennung trifft der Prüfungsausschuss.
- (2) Als wesentliche Unterschiede gelten nur solche, die das Erreichen des Studienziels gefährden. Wesentliche Unterschiede liegen insbesondere dann vor, wenn die Lernergebnisse stark divergieren oder wesentliche Differenzen in den Schwerpunkten oder der Qualität der Studienprogramme bestehen.
- (3) Die Ablehnung der Anerkennung ist schriftlich zu begründen
- (4) Die Anerkennung außerhochschulisch erworbener Kenntnisse und Fertigkeiten nach § 35 LHG, erfolgt durch eine Einstufungsprüfung. Die Anrechnung ist auf 50 % der Inhalte des Hochschulstudiums begrenzt. Die Einzelheiten dieser Prüfung regelt eine Richtlinie. Das Verfahren nach Absatz 1 bis 3 gilt entsprechend.
- (5) Der Antrag auf Anerkennung ist bis zum Ende des jeweiligen Studienseesters beim Prüfungsausschuss einzureichen.

§ 22 Prüfungsausschuss

- (1) Der Prüfungsausschuss besteht aus drei Mitgliedern. Diese sind der Studiendekan / die Studiendekanin des Studiengangs „Allgemeine Finanzverwaltung – Public Financial Management“ und zwei weitere hauptamtliche Lehrkräfte. Für den Studiendekan / die Studiendekanin und die weiteren hauptamtlichen Lehrkräfte wird je eine hauptamtliche Lehrkraft als Stellvertreter / Stellvertreterin bestellt. Die weiteren hauptamtlichen Lehrkräfte nach Satz 2 und die Stellvertreter / Stellvertreterinnen werden vom Fakultätsrat der Fakultät I gewählt. Ihre Amtszeit endet mit der des Studiendekans/der Studiendekanin.
- (2) Den Vorsitz führt der Studiendekan / die Studiendekanin.
- (3) Der Prüfungsausschuss kann die Wahrnehmung von Aufgaben auf den Vorsitzenden / die Vorsitzende übertragen.
- (4) Die Sitzungen des Prüfungsausschusses sind nicht öffentlich.
- (5) Der Prüfungsausschuss legt die Prüfungstermine fest und entscheidet über die zu bearbeitenden Klausuren. Außerdem entscheidet er in den Fällen, welche diese Satzung vorsieht sowie über alle Angelegenheiten, die nach der APrOFin gD der Prüfungsbehörde obliegen, soweit in dieser Satzung nichts Abweichendes geregelt ist.
- (6) Der Prüfungsausschuss ist beschlussfähig, wenn neben dem Vorsitzenden/der Vorsitzenden oder dem Stellvertreter / der Stellvertreterin ein weiteres Mitglied anwesend ist. Er beschließt mit einfacher Mehrheit. Bei Stimmgleichheit entscheidet die Stimme des Vorsitzenden / der Vorsitzenden.

§ 23 Mutterschutz, Eltern- und Pflegezeit, Betreuungspflichten

- (1) Die gesetzlich vorgesehenen Fristen zum Mutterschutz, zur Eltern- und Pflegezeit nach §§ 74, 76 des Landesbeamten-gesetzes (LBG) i. V. m. §§ 32 ff. der Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung (AzUVO) sind zu berücksichtigen. Sie unterbrechen jede Frist nach dieser Studien- und Prüfungsordnung. Die Bearbeitungszeit der Bachelorarbeit kann nicht unterbrochen werden. Das gestellte Thema gilt als nicht vergeben. Nach Ablauf des Mutterschutzes, der Eltern- oder Pflegezeit wird ein neues Thema für die Bachelorarbeit gestellt. Für die Neuvergabe des Themas für die Bachelorarbeit gelten die §§ 15 und 16 entsprechend.
- (2) Auf ausdrückliches Verlangen kann eine Studierende nach Maßgabe von § 32 Abs. 2 und § 34 Abs. 1 AzUVO während der Mutterschutzfrist am Studium und an den Prüfungen teilnehmen.
- (3) Im Übrigen haben Studierende, die wegen der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen im Sinne von § 7 Abs. 3 des Pflegezeitgesetzes (PflegeZG) nicht in der Lage sind, Prüfungsleistungen innerhalb vorgesehener Fristen abzulegen, Anspruch auf angemessene Verlängerung der Fristen.
- (4) Entscheidungen über die prüfungsrechtlichen Folgen nach den Absätzen 1 bis 3 trifft der Prüfungsausschuss auf schriftlichen Antrag der Studierenden. Dem Antrag sind die erforderlichen Nachweise beizufügen.

§ 24 Prüfer / Prüferinnen

- (1) Der Prüfungsausschuss bestellt die prüfenden Personen für die Modulprüfungen und die Bachelorarbeit.
- (2) Ein kurzfristig vor Beginn der Prüfung aus wichtigen Gründen notwendig werdender Wechsel einer prüfenden Person ist zulässig.

§ 25 European Credit Transfer System

Für die Einstufung der erfolgreichen Teilnehmer an der Bachelorprüfung im European Credit Transfer System (ECTS) ist folgende Tabelle zu verwenden (relative Noten):

A =	die besten	10 v.H.
B =	die nächsten	25 v.H.
C =	die nächsten	30 v.H.
D =	die nächsten	25 v.H.
E =	die nächsten	10 v.H.

§ 26 Hochschulgrad und Bachelor-Urkunde

- (1) Aufgrund der erfolgreichen Beendigung des Bachelorstudienganges „Allgemeine Finanzverwaltung – Public Financial Management“ wird der Hochschulgrad "Bachelor of Laws" (LL.B.)" verliehen.
- (2) Mit der Verleihung dieses Hochschulgrades wird eine Bachelorurkunde ausgehändigt. Diese ist in der deutschen und in der englischen Sprache ausgestellt und trägt die Unterschrift des Rektors/der Rektorin und das Siegel der Hochschule.

§ 27 Diploma Supplement

Zusätzlich zum Zeugnis ist ein Diploma Supplement in deutscher und englischer Sprache auszustellen. Es enthält die Angaben, die von der Europäischen Union, dem Europarat und der UNESCO/CEFES empfohlen werden.

§ 28 Diploma Supplement

Nach Abschluss des Prüfungsverfahrens kann die geprüfte Person innerhalb von zwölf Monaten ihre Prüfungsakte einsehen.

E. Schlussbestimmung

§ 29 Inkrafttreten

Diese Studien- und Prüfungsordnung tritt am Tage nach ihrer Veröffentlichung in Kraft.

Ludwigsburg, den 04.04.2016

Prof. Dr. Hartmut Melenk,
mit der Wahrnehmung der Aufgaben des Rektors beauftragt

Anlage 1
zur SPO Bachelorstudiengang Allgemeine Finanzverwaltung – Public Financial Management
Übersicht über Module und Teilmodule

Modul	Modulbezeichnung
1	Grundlagen des Verwaltungshandelns 1
1.1	Staatsrecht
1.2	Verwaltungsrecht
2	Grundlagen des Verwaltungshandelns 2
2.1	Staat- Recht – Verwaltung
2.2	Europarecht
3	Zivilrecht 1
3.1	Allgemeines Vertragsrecht
3.2	Besonderes Vertragsrecht
3.3	Mobiliarsachenrecht
4	Zivilrecht 2
4.1	Gesetzliche Schuldverhältnisse
4.2	Familien- und Erbrecht
4.3	Handels- und Gesellschaftsrecht, Zivilprozessrecht
5	Immobilien- und Gebäudemanagement 1
5.1	Immobilienrecht 1
5.2	Facilitymanagement, Gebäudemanagement
6	Immobilien- und Gebäudemanagement 2
6.1	Immobilienmanagement 2
6.2	Immobiliarsachenrecht
6.3	Gebäudemanagement 2
6.4	Öffentliches Baurecht, Umweltrecht
7	Öffentliche Finanz- und Betriebswirtschaft 1
7.1	Finanzwirtschaft des Landes
7.2	Haushaltsmanagement des Landes
7.3	Kassenwesen, Zahlungsverkehr
7.4	Volkswirtschaftslehre
8	Öffentliche Finanz- und Betriebswirtschaft 2
8.1	Grundlagen der kfm. Buchführung, Rechnungswesen
8.2	Einführung in die öff. BWL
9	Öffentliche Betriebs- und Finanzwirtschaft 3
9.1	Verwaltungs- und Unternehmenssteuerung
9.2	Organisationsmanagement
10	Personalmanagement 1
10.1	Grundlagen Arbeitsrecht
10.2	Grundlagen Beamtenrecht
11	Personalmanagement 2
11.1	Kollektives Arbeitsrecht, Arbeitnehmerschutzrecht
11.2	Beamtenrecht, (Vertiefung Nebengebiete)
11.3	Management
11.4	Gleichberechtigung, Kommunikation, Interkulturalität in Verwaltung und Wirtschaft
12	Vergaberecht und Öffentliche Betriebe
13	Wissenschaftliches Arbeiten, Sozialkompetenzen
13.1	Proseminar
13.2	Fachprojekt
13.3	Soziologie
13.4	Studium Generale, Orientierung
Profilbereich Immobilien	
14 A	Vertiefung Immobilien- und Gebäudemanagement
Profilbereich Personal	
14B	Vertiefung Personalmanagement
Profilbereich Finanzen	
14 C	Vertiefung Finanzen
15	Praktische Studienzeiten (Praxisbegleitende Arbeitsgemeinschaft)

Anlage 2

zur SPO Bachelorstudiengang Allgemeine Finanzverwaltung – Public Financial Management
Übersicht über Leistungsnachweise und Leistungspunkte

LP	Modul		Leistungsnachweis	Gewichtung	
10	Modul 1	Grundlagen des Verwaltungshandelns 1	KL	3 h	6%
5	Modul 2	Grundlagen des Verwaltungshandelns 2	KL	2 h	3%
7	Modul 3	Zivilrecht 1	KL	2 h	4 %
10	Modul 4	Zivilrecht 2	KL	4 h	6 %
10	Modul 5	Immobilien- und Gebäudemanagement 1	KL	4 h	6%
14	Modul 6	Immobilien- und Gebäudemanagement 2	KL	4 h	9%
11	Modul 7	Öff. Betriebs- und Finanzwirtschaft 1 Volkswirtschaftslehre	KL	4 h	6%
8	Modul 8	Öff. Betriebs- und Finanzwirtschaft 2	KL	3 h	4%
7	Modul 9	Öff. Betriebs- und Finanzwirtschaft 3	KL	3 h	4%
10	Modul 10	Personalmanagement 1	KL	4 h	6%
14	Modul 11	Personalmanagement 2	KL	4 h	9%
8	Modul 12	Vergaberecht und Öffentliche Betriebe	KL	3 h	4 %
10	Modul 13	Proseminar Fachprojekt Soziologie Studium generale und Orientierung	RF/HA PA//PR/RF PR oder PA TB		5%
	Profilbereich nach Wahl Immobilien oder Personal				
7	Modul 14	Vertiefung Immobilien- und Gebäudemanagement oder Vertiefung Personalmanagement oder Finanzen	MP oder MP und PR	MP:10min	6%
	Praxis- semester				
39	Modul 15	Praktische Studienzeiten (Praxisbegleitende Arbeitsgemeinschaft)	KL , PB		6%
10		Bachelorarbeit	BA und MP		16%
180					100%

KL = Klausur
RF = Referat
PR = Präsentation
PB = Praxisbericht
BA = Bachelorarbeit

TB = Teilnahmebescheinigung
MP = Mündliche Prüfung
PA = Projektarbeit
LP = Leistungspunkte

Amtliche Abkürzung: APrOFin gD
Ausfertigungsdatum: 29.07.2014
Gültig ab: 01.09.2014
Dokumenttyp: Verordnung

Quelle: 
Fundstelle: GBl. 2014, 385
Gliederungs-Nr: 2030-225

**Verordnung des Finanzministeriums über die Ausbildung
und Prüfung für den gehobenen Dienst
in der Allgemeinen Finanzverwaltung
(Ausbildungs- und Prüfungsordnung gehobener Dienst
der Allgemeinen Finanzverwaltung - APrOFin gD)
Vom 29. Juli 2014**

Zum 06.11.2022 aktuellste verfügbare Fassung der Gesamtausgabe

Stand: letzte berücksichtigte Änderung: §§ 9, 12 und 13 geändert und § 28 aufgehoben durch Artikel 2 der Verordnung vom 20. Juli 2021 (GBl. S. 680)

Es wird verordnet auf Grund von

1. § 16 Absatz 2 Satz 1 und 3 des Landesbeamtengesetzes (LBG) vom 9. November 2010 (GBl. S. 793, 794), geändert durch Artikel 34 der Verordnung vom 25. Januar 2012 (GBl. S. 65, 69), im Behalten mit dem Innenministerium,
2. § 34 Absatz 4 Satz 1 Halbsatz 1 des Landeshochschulgesetzes (LHG) vom 1. Januar 2005 (GBl. S. 1), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 1. April 2014 (GBl. S. 99), im Einvernehmen mit dem Wissenschaftsministerium:

INHALTSÜBERSICHT

Abschnitt 1:

Allgemeine Vorschriften

§ 1 Ziel der Ausbildung

§ 2 Laufbahnbefähigung

Abschnitt 2:

Vorbereitungsdienst

§ 3 Einstellungsvoraussetzungen

§ 4 Zulassungsbehörden, Zulassungsverfahren

§ 5 Ausbildungsbehörden, Ausbildungsstellen

§ 6 Beamtenverhältnis

§ 7 Urlaub

Abschnitt 3:

Bachelorstudium

§ 8 Dauer, Regelstudienzeit

§ 9 Ausfallzeiten, Verlängerung des Vorbereitungsdienstes

§ 10 Leistungspunkte

§ 11 Gliederung

§ 12 Studieninhalte

§ 13 Praktische Studienzeiten

§ 14 Praxisbegleitende Arbeitsgemeinschaften

§ 15 Ausbildungsplan

Abschnitt 4:

Prüfungen

- § 16 Prüfungsbehörde
- § 17 Bachelorprüfung
- § 18 Modulprüfungen
- § 19 Bachelorarbeit
- § 20 Prüfungsbewertung
- § 21 Fernbleiben, Rücktritt, Nachteilsausgleich
- § 22 Täuschungsversuch, Verstoß gegen die Ordnung
- § 23 Wiederholung von Modulprüfungen und der Bachelorarbeit
- § 24 Feststellung des Ergebnisses, Gesamtnote
- § 25 Abschlusszeugnis und Hochschulgrad
- § 26 Prüfungsakten

Abschnitt 5:

Sonstige Bestimmungen

- § 27 Fach- und Rechtsaufsicht
- § 28 Übergangsregelungen
- § 29 Inkrafttreten

ABSCHNITT 1 Allgemeine Vorschriften

§ 1 Ziel der Ausbildung

Ziel der Ausbildung ist es, Beamtinnen und Beamte heranzubilden, die nach ihrer Persönlichkeit sowie nach ihren allgemeinen und fachlichen Kenntnissen und Fähigkeiten für den gehobenen Dienst in der Allgemeinen Finanzverwaltung und entsprechenden Einrichtungen der öffentlichen Verwaltung sowie vergleichbaren Institutionen geeignet sind. Die Ausbildung soll durch praktische Arbeit und ein anwendungsbezogenes Studium auf wissenschaftlicher Grundlage gründliche Fachkenntnisse sowie soziale, persönliche und methodische Kompetenzen vermitteln. Fachübergreifendes Arbeiten und das Verständnis für die politischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Zusammenhänge im nationalen, europäischen und internationalen Rahmen sowie für die Probleme der Verwaltungsorganisation sind dabei besonders zu fördern.

§ 2 Laufbahnbefähigung

Die Befähigung für die Laufbahn des gehobenen Dienstes in der Allgemeinen Finanzverwaltung nach Maßgabe des § 2 der Finanzlaufbahnverordnung wird durch die Ableistung des Vorbereitungsdienstes und das Bestehen der Bachelorprüfung erworben. Ein Anspruch auf Verwendung im öffentlichen Dienst wird dadurch nicht begründet.

ABSCHNITT 2 Vorbereitungsdienst

§ 3 Einstellungsvoraussetzungen

In den Vorbereitungsdienst kann eingestellt werden, wer die persönlichen, beamtenrechtlichen und laufbahnrechtlichen Voraussetzungen erfüllt. Die Vorschriften des Soldatenversorgungsgesetzes bleiben unberührt.

§ 4 Zulassungsbehörden, Zulassungsverfahren

(1) Zulassungsbehörden sind der Landesbetrieb Vermögen und Bau Baden-Württemberg, das Landesamt für Besoldung und Versorgung Baden-Württemberg oder die Oberfinanzdirektion Karlsruhe im Benehmen mit der Hochschule für öffentliche Verwaltung und Finanzen Ludwigsburg (Hochschule).

(2) Die Zulassung ist bei einer Zulassungsbehörde mit folgenden Unterlagen zu beantragen:

1. Lebenslauf,
2. Kopie des Schulabschlusszeugnisses, das die Hochschulzugangsberechtigung nachweist oder, wenn dieses noch nicht vorliegt, Kopien der beiden letzten Schulzeugnisse oder Nachweise über den Besitz einer sonstigen Qualifikation für das Studium nach § 58 Absatz 2 LHG,
3. Kopien von Zeugnissen und Nachweisen über etwaige Tätigkeiten nach der Schulentlassung.

(3) Wer zur Zulassung zum Vorbereitungsdienst vorgesehen ist, hat vor der Einstellung in den Vorbereitungsdienst weiter vorzulegen:

1. Personalbogen mit einem aktuellen Lichtbild,
2. Führungszeugnis zur Vorlage bei einer Behörde nach § 30 Absatz 5 des Bundeszentralregistergesetzes, das nicht älter als drei Monate sein soll,
3. Schulabschlusszeugnis, sofern es beim Antrag auf Zulassung noch nicht vorgelegt wurde,
4. Erklärung über etwa anhängige strafrechtliche Ermittlungsverfahren oder Strafverfahren,
5. Erklärung, ob sie oder er sich in geordneten wirtschaftlichen Verhältnissen befindet,
6. aktuelles ärztliches Zeugnis,
7. Nachweis darüber, dass die persönlichen Voraussetzungen des § 7 Absatz 1 des Beamtenstatusgesetzes vorliegen.

§ 5 Ausbildungsbehörden, Ausbildungsstellen

(1) Ausbildungsbehörde ist der Landesbetrieb Vermögen und Bau Baden-Württemberg, das Landesamt für Besoldung und Versorgung Baden-Württemberg oder die Oberfinanzdirektion Karlsruhe.

(2) Ausbildungsstellen sind:

1. der Landesbetrieb Vermögen und Bau Baden-Württemberg,
2. das Landesamt für Besoldung und Versorgung Baden-Württemberg,
3. die Oberfinanzdirektion Karlsruhe.

Darüber hinaus kommen als Ausbildungsstellen auch andere Behörden und Betriebe des Landes, der Kommunen und der Kirchen in Betracht.

§ 6 Beamtenverhältnis

(1) Wer zum Vorbereitungsdienst zugelassen ist, wird von der Zulassungsbehörde unter Berufung in das Beamtenverhältnis auf Widerruf zur Regierungsinspektoranwärterin oder zum Regierungsinspektoranwärter ernannt.

(2) Das Beamtenverhältnis nach Absatz 1 endet spätestens mit Ablauf des Tages, an dem den Anwärterinnen und Anwärtern durch die Hochschule eröffnet wird, dass sie die Bachelorprüfung bestanden oder endgültig nicht bestanden haben. Bei bestandener Bachelorprüfung endet das Beamtenverhältnis nicht vor Ablauf der vorgeschriebenen Mindestdauer des Vorbereitungsdienstes.

§ 7 Urlaub

Den Anwärterinnen und Anwärtern steht auch für jeden vollen Monat an der Hochschule ein Zwölftel des Jahresurlaubsanspruchs zu. Dieser Urlaubsanspruch wird durch die vorlesungsfreien Zeiten an der Hochschule abgegolten. Während der praxisbegleitenden Arbeitsgemeinschaften soll kein Erholungsurlaub gewährt werden.

ABSCHNITT 3 Bachelorstudium

§ 8 Dauer, Regelstudienzeit

Der Vorbereitungsdienst besteht aus einem dreijährigen Bachelorstudium.

§ 9 Ausfallzeiten, Verlängerung des Vorbereitungsdienstes

(1) Der Vorbereitungsdienst kann im Einzelfall verlängert werden, wenn das Ziel eines Teils der Studienzeiten nach § 11 ohne eigenes Verschulden voraussichtlich nicht erreicht wird. Wurden die praktischen Studienzeiten oder die Zeit des Studiums an der Hochschule um insgesamt mehr als 40 Werktage unterbrochen, so kann der Vorbereitungsdienst verlängert werden, wenn das Versäumte nicht nachgeholt werden kann oder der Ausbildungsstand nicht hinreichend erscheint. Bei einer Unterbrechung des Studiums an der Hochschule um insgesamt mehr als 40 Werktage schlägt die Hochschule vor, ob das unterbrochene Studium fortgesetzt werden soll oder ob an die Ausbildungsbehörde zurückzukehren ist. Eine Prüfungserleichterung darf nicht gewährt werden.

(2) Zeiten des Erholungsurlaubes oder eines sonstigen Urlaubes nach der Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung bleiben außer Betracht.

(3) Die Entscheidung nach Absatz 1 trifft die Ausbildungsbehörde im Einvernehmen mit der Hochschule.

§ 10 Leistungspunkte

Während des Vorbereitungsdienstes sind von den Anwärterinnen und Anwärtern mindestens 180 Leistungspunkte nach dem Europäischen System zur Übertragung und Akkumulierung von Studienleistungen (ECTS) zu erwerben, wobei ihr Erwerb sowohl während der theoretischen als auch während der praktischen Studienzeiten möglich ist. Ein Leistungspunkt entspricht einem durchschnittlichen studentischen Arbeitsaufwand von 30 Stunden. Mit den Leistungspunkten ist keine qualitative Bewertung der Studienleistungen verbunden.

§ 11 Gliederung

Das Studium stellt eine Einheit dar und gliedert sich in:

1. Studienzeiten an der Hochschule 24 Monate,
2. praktische Studienzeiten 12 Monate.

§ 12 Studieninhalte

(1) Das Studium umfasst mindestens die Studieninhalte Immobilien- und Gebäudemanagement, Finanzmanagement sowie Personalmanagement.

(2) Während des Studiums können den Anwärterinnen und Anwärtern die folgenden Vertiefungsschwerpunkte zur Wahl angeboten werden:

1. Immobilien,
2. Personal.

(3) Das Nähere zu Studieninhalten und Studienablauf wird von der Hochschule unter Beachtung der §§ 11 bis 15 durch Satzung geregelt, die der Zustimmung des Finanzministeriums bedarf.

§ 13 Praktische Studienzeiten

(1) Die praktischen Studienzeiten dienen dem exemplarischen Lernen. Die Anwärterinnen und Anwärter sollen ihre theoretischen Kenntnisse anwenden, vertiefte praktische Erfahrungen sammeln und auf das weitere Studium hingeführt werden. Die Hochschule stellt in Zusammenarbeit mit den Ausbildungsstellen sicher, dass diese Ziele erreicht werden.

(2) Die praktischen Studienzeiten finden bei den in § 5 Absatz 2 genannten Ausbildungsstellen statt, davon mindestens drei Monate bei der Ausbildungsbehörde gemäß § 5 Absatz 1. Die praktischen Studienzeiten umfassen:

1. die praktische Ausbildung und
2. praxisbegleitende Arbeitsgemeinschaften.

(3) Die praktische Ausbildung gliedert sich in folgende Arbeitsfelder:

1. Immobilienmanagement, Gebäudemanagement
3 Monate,
2. Personalmanagement, Organisation, Kommunikation
3 Monate,
3. Finanzmanagement
3 Monate,
4. Vertiefung eines der Arbeitsfelder nach Nummer 1 bis 3
3 Monate.

(4) Die Vertiefung nach Absatz 3 Nummer 4 kann insbesondere auch bei einer § 5 Absatz 2 entsprechenden Ausbildungsstelle, einem Gemeindeverband, einem anderen Bundesland oder einer anderen geeigneten Ausbildungsstelle in der Privatwirtschaft, bei einem Verband oder im Ausland absolviert werden.

(5) Für die Organisation und Durchführung der praktischen Ausbildung sind die Ausbildungsstellen zuständig. Die Hochschule betreut diese bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben, indem Praxiskoordinatorinnen und Praxiskoordinatoren bestellt werden. Die Anwärterinnen und Anwärter sind verpflichtet, sich um eine angemessene und ihrer Studienzielsetzung entsprechende Ausbildungsstelle zu bemühen.

(6) Anwärterinnen und Anwärtern, die die Voraussetzungen des § 69 Absatz 1a des Landesbeamtengesetzes erfüllen, kann auf Antrag während der praktischen Studienzeit Teilzeit im Umfang von 50 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit bewilligt werden. Der Antrag mit den erforderlichen Nachweisen ist grundsätzlich spätestens neun Monate vor Beginn der praktischen Studienzeit bei der Ausbildungsbehörde vorzulegen. Es gelten die Vorschriften dieser Verordnung mit folgenden Maßgaben:

1. Abweichend von § 8 besteht der Vorbereitungsdienst aus einem vierjährigen Bachelorstudium,
2. abweichend von § 11 Nummer 2 umfasst die praktische Studienzeit 24 Monate,
3. die Arbeitsfelder gemäß Absatz 3 sind zweifach zu durchlaufen und
4. im ersten Jahr der praktischen Studienzeit ist an den praxisbegleitenden Arbeitsgemeinschaften gemäß § 14 in Vollzeit teilzunehmen. Im zweiten Jahr der praktischen Studienzeit werden die Anwärterinnen und Anwärter von den praxisbegleitenden Arbeitsgemeinschaften freigestellt.

§ 14

Praxisbegleitende Arbeitsgemeinschaften

(1) Die Anwärterinnen und Anwärter haben während der praktischen Ausbildung an praxisbegleitenden Arbeitsgemeinschaften teilzunehmen. Die Organisation und Durchführung der praxisbegleitenden Arbeitsgemeinschaften erfolgt durch die Ausbildungsbehörden. Inhalt und Prüfungen werden mit der Studiendekanin oder dem Studiendekan der Hochschule als Modulverantwortlichen abgestimmt.

(2) Während der praxisbegleitenden Arbeitsgemeinschaften sind die im Modulhandbuch der Hochschule vorgeschriebenen Leistungsnachweise zu erbringen.

(3) Die Lehrkräfte für die praxisbegleitenden Arbeitsgemeinschaften werden von den Ausbildungsbehörden nach vorheriger Zustimmung der Studiendekanin oder des Studiendekans als Modulverantwortliche oder Modulverantwortlicher bestellt.

§ 15

Ausbildungsplan

Die Ausbildungsbehörden erstellen im Benehmen mit der Hochschule individuelle Ausbildungspläne, die den Anwärterinnen und Anwärtern auszuhändigen sind.

ABSCHNITT 4

Prüfungen

§ 16

Prüfungsbehörde

Prüfungsbehörde ist die Hochschule.

§ 17

Bachelorprüfung

(1) Mit der Bachelorprüfung soll festgestellt werden, ob die Anwärterinnen und Anwärter den Anforderungen für den gehobenen Dienst in der Allgemeinen Finanzverwaltung entsprechen.

(2) Die Bachelorprüfung setzt sich aus dem Erwerb der Leistungspunkte nach § 10, den Modulprüfungen nach § 18 und der Bachelorarbeit nach § 19 zusammen. Die Bachelorprüfung ist bestanden, wenn insgesamt mindestens 180 Leistungspunkte erzielt und die Modulprüfungen bestanden werden sowie die Bachelorarbeit mit mindestens der Note 4,0 bewertet wird.

(3) Die Bachelorprüfung ist zugleich Laufbahnprüfung im Sinne von § 16 Absatz 1 Nummer 1 LBG. Die zum Aufstieg zugelassenen Beamtinnen und Beamten des mittleren Dienstes legen die Bachelorprüfung nach Absatz 2 als Aufstiegsprüfung im Sinne von § 10 Absatz 1 der Finanzlaufbahnverordnung ab.

(4) Die Hochschule regelt unter Beachtung der Vorschriften dieses Abschnitts Zeitpunkt, Ort, Dauer, Inhalt, Ablauf und Bewertung der Prüfungen sowie deren Anteile bei der Bildung der Gesamtnote der Bachelorprüfung durch Satzung, die der Zustimmung des Finanzministeriums bedarf.

§ 18 Modulprüfungen

(1) In jedem Modul muss mindestens eine Prüfung abgelegt werden. Diese kann modulbegleitend oder modulabschließend ausgestaltet werden.

(2) Als Prüfungsformen kommen insbesondere Klausuren, mündliche Prüfungen, Hausarbeiten, Referate, Präsentationen, Projektarbeiten und Praxisberichte in Betracht.

§ 19 Bachelorarbeit

(1) Die Anwärterinnen und Anwärter haben eine Prüfungsarbeit (Bachelorarbeit) zu erstellen, mit der sie ihre Befähigung zur selbständigen Bearbeitung eines Problems aus der Praxis unter Anwendung wissenschaftlicher Methoden aufzeigen sollen. Die Bachelorarbeit besteht aus einer schriftlichen Arbeit und deren mündlicher Verteidigung, die insgesamt mit einer Note nach § 20 zu bewerten ist. Der Anteil der mündlichen Verteidigung an der Note beträgt 25 Prozent.

(2) Das Thema der Bachelorarbeit wird von der Prüfungsbehörde vergeben. Den Anwärterinnen und Anwärtern ist Gelegenheit zu geben, eigene Themenvorschläge zu machen.

§ 20 Prüfungsbewertung

(1) Die einzelnen Prüfungsleistungen werden nach folgender Notenskala bewertet:

sehr gut (1,0-1,5)	- eine hervorragende Leistung,
gut (1,6-2,5)	- eine Leistung, die erheblich über den durchschnittlichen Anforderungen liegt,
befriedigend (2,6-3,5)	- eine Leistung, die den durchschnittlichen Anforderungen genügt,
ausreichend	- eine Leistung, die trotz ihrer Mängel noch den Anforderungen genügt,

(3,6-4,0)

nicht ausreichend (4,1-5,0) - eine Leistung, die wegen Mängeln den Anforderungen nicht mehr entspricht.

(2) Das Bestehen einer Modulprüfung setzt voraus, dass sie mindestens mit der Note 4,0 bewertet wird. Dies gilt für die Bachelorarbeit entsprechend.

§ 21

Fernbleiben, Rücktritt, Nachteilsausgleich

(1) Bei Fernbleiben oder bei Rücktritt von einer Modulprüfung ohne Genehmigung der Prüfungsbehörde gilt die Modulprüfung als nicht bestanden.

(2) Genehmigt die Prüfungsbehörde das Fernbleiben oder den Rücktritt, so gilt die Modulprüfung als nicht unternommen. Wird das Fernbleiben oder der Rücktritt von einzelnen Prüfungsaufgaben genehmigt, können diese im Wiederholungstermin nachgeholt werden. Die Genehmigung darf nur erteilt werden, wenn ein wichtiger Grund vorliegt. Fernbleiben und Rücktritt im Fall einer Erkrankung können grundsätzlich nur genehmigt werden, wenn unverzüglich eine ärztliche Untersuchung herbeigeführt und das ärztliche Zeugnis der Prüfungsbehörde vorgelegt wird. Das ärztliche Zeugnis muss Angaben über Art, Grad und Dauer der sich aus den medizinischen Befundtatsachen ergebenden Beeinträchtigung der Leistungsfähigkeit enthalten, soweit diese Angaben für die Beurteilung der Prüfungsfähigkeit erheblich sind. In begründeten Einzelfällen kann die Prüfungsbehörde die Vorlage eines amtsärztlichen Zeugnisses verlangen. Ein begründeter Einzelfall ist insbesondere dann gegeben, wenn ein wiederholtes Fernbleiben oder ein wiederholter Rücktritt vorliegt.

(3) Wer sich in Kenntnis einer gesundheitlichen Beeinträchtigung oder eines anderen Rücktrittsgrundes einer Modulprüfung oder einer Prüfungsaufgabe unterzogen hat, kann wegen dieses Grundes nicht nachträglich zurücktreten. Der Kenntnis steht die fahrlässige Unkenntnis gleich; fahrlässige Unkenntnis liegt insbesondere dann vor, wenn nicht unverzüglich eine Klärung herbeigeführt wurde.

(4) Bei Anwärtnerinnen und Anwärtern, die in ihrer Schreibfähigkeit oder ihren kommunikativen Fähigkeiten eingeschränkt sind, stellt die Prüfungsbehörde die barrierefreie Gestaltung aller Modulprüfungen sicher. Soweit erforderlich, werden geeignete Kommunikationshilfen zugelassen oder weitere Nachteilsausgleiche gewährt. Die Beeinträchtigung ist darzulegen und durch ärztliches Zeugnis nachzuweisen.

(5) Die Absätze 1 bis 4 gelten für die Bachelorarbeit entsprechend.

§ 22

Täuschungsversuch, Verstoß gegen die Ordnung

(1) Wer es unternimmt, das Ergebnis einer schriftlichen Prüfungsarbeit durch Täuschung oder Benutzung nicht zugelassener Hilfsmittel zu eigenem oder fremdem Vorteil zu beeinflussen, oder wer sich sonst eines erheblichen Verstoßes gegen die Ordnung schuldig macht, kann unter Berücksichtigung der Schwere des Verstoßes durch die Prüfungsbehörde von der Fortsetzung des Studiums ausgeschlossen und aus dem Beamtenverhältnis entlassen werden. Statt eines Ausschlusses können eine oder mehrere Prüfungsarbeiten mit der Note 5,0 bewertet oder die Gesamtnote zum Nachteil des Prüflings abgeändert werden. In minderschweren Fällen kann von der Verhängung einer Sanktion abgesehen werden.

(2) Stellt sich nachträglich heraus, dass eine der Voraussetzungen des Absatzes 1 Satz 1 vorlag, kann die Prüfungsbehörde die Prüfungsentscheidung zurücknehmen und die in Absatz 1 genannten Maßnahmen treffen, wenn seit Beendigung der Bachelorprüfung nicht mehr als fünf Jahre vergangen sind. Die Rücknahme ist nur innerhalb einer Frist von sechs Monaten zulässig, nachdem die Prüfungsbehörde von Tatsachen Kenntnis erlangt hat, welche die Rücknahme rechtfertigen. Die Entscheidung ist der betroffenen Person zuzustellen.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten für mündliche Prüfungen und die Bachelorarbeit entsprechend.

§ 23

Wiederholung von Modulprüfungen und der Bachelorarbeit

(1) Wer eine Modulprüfung nicht bestanden hat, kann sie grundsätzlich einmal wiederholen. Dies gilt für die Bachelorarbeit entsprechend.

(2) Wird auch die Wiederholungsprüfung nach Absatz 1 Satz 1 nicht bestanden, so können bis zu drei Modulprüfungen des gesamten Studiums ein weiteres Mal wiederholt werden.

(3) Wiederholungsprüfungen sind innerhalb von sechs Wochen nach Bekanntgabe des Prüfungsergebnisses durchzuführen.

§ 24

Feststellung des Ergebnisses, Gesamtnote

(1) Nach Abschluss aller Modulprüfungen und Bewertung der Bachelorarbeit setzt die Prüfungsbehörde eine Gesamtnote fest. In diese fließen alle Prüfungsergebnisse nach Maßgabe der in der Satzung nach § 17 Absatz 4 festgelegten Anteile an der Gesamtnote ein. Der Anteil der Bachelorarbeit an der Gesamtnote beträgt mindestens 10 Prozent.

(2) Die Gesamtnote wird mit nur einer Nachkommastelle dargestellt, alle weiteren Stellen werden gestrichen.

§ 25

Abschlusszeugnis und Hochschulgrad

(1) Wer die Bachelorprüfung bestanden hat, erhält ein Abschlusszeugnis mit folgenden Angaben:

1. die Gesamtnote und die insgesamt erworbenen Leistungspunkte,
2. die Bezeichnung und Benotung der absolvierten Module sowie der hierauf entfallenden Leistungspunkte,
3. das Thema und die Benotung der Bachelorarbeit.

(2) Mit dem Bestehen der Bachelorprüfung verleiht die Hochschule den Hochschulgrad »Bachelor of Laws«, abgekürzt »LL. B.«.

§ 26

Prüfungsakten

Die Prüfungsakten werden bei der Prüfungsbehörde geführt. Die Anwärterinnen und Anwärter, die an der Prüfung teilgenommen haben, können nach Abschluss der Bachelorprüfung oder nach dem endgültigen Nichtbestehen einer Modulprüfung ihre Prüfungsakten einsehen.

ABSCHNITT 5

Sonstige Bestimmungen

§ 27

Fach- und Rechtsaufsicht

Fach- und Rechtsaufsichtsbehörde bei der Durchführung dieser Verordnung ist das Finanzministerium.

§ 28

(aufgehoben)

§ 29
Inkrafttreten

Diese Verordnung tritt am 1. September 2014 in Kraft. Gleichzeitig tritt die Ausbildungs- und Prüfungsordnung des Finanz- und Wirtschaftsministeriums für den gehobenen nichttechnischen Dienst in der Allgemeinen Finanzverwaltung vom 16. Juli 2008 (GBl. S. 278), geändert durch Artikel 105 der Verordnung vom 25. Januar 2012 (GBl. S. 65, 77), außer Kraft.

STUTTGART, den 29. Juli 2014

DR. SCHMID

© juris GmbH

Amtliche Abkürzung: APrOVw gD
Ausfertigungsdatum: 15.04.2014
Gültig ab: 20.05.2014
Dokumenttyp: Verordnung

Quelle: 
Fundstelle: GBl. 2014, 222
Gliederungs-Nr: 2031-221

Verordnung des Innenministeriums über die Ausbildung und Prüfung für den gehobenen Verwaltungsdienst (Ausbildungs- und Prüfungsordnung für den gehobenen Verwaltungsdienst - APrOVw gD) Vom 15. April 2014

Zum 06.11.2022 aktuellste verfügbare Fassung der Gesamtausgabe

Stand: letzte berücksichtigte Änderung: mehrfach geändert, § 7 neu gefasst, §§ 3a und 18a neu eingefügt sowie § 36 aufgehoben durch Verordnung vom 10. Juli 2020 (GBl. S. 635)

Es wird verordnet auf Grund von

1. § 16 Absatz 2 Satz 1 und 3 des Landesbeamtengesetzes (LBG) vom 9. November 2010 (GBl. S. 793, 794), geändert durch Artikel 34 der Verordnung vom 25. Januar 2012 (GBl. S. 65, 69), im Benehmen mit dem Finanz- und Wirtschaftsministerium,
2. § 34 Absatz 4 Satz 1 Halbsatz 1 des Landeshochschulgesetzes (LHG) vom 1. April 2014 (GBl. S. 99) im Einvernehmen mit dem Wissenschaftsministerium:

**ABSCHNITT 1
Allgemeine Vorschriften**

**§ 1
Ausbildungsziel**

Ziel der Ausbildung ist es, nach Maßgabe des § 3 Absatz 1 der Laufbahnverordnung-Innenministerium Beamtinnen und Beamte heranzubilden, die nach ihrer Persönlichkeit sowie nach ihren allgemeinen und fachlichen Kenntnissen und Fähigkeiten für den gehobenen Verwaltungsdienst geeignet und vielseitig verwendbar sind. Die Ausbildung soll durch praktische Arbeit und ein anwendungsbezogenes Studium auf wissenschaftlicher Grundlage gründliche Kenntnisse, Fähigkeiten und die Anwendung von Methoden vermitteln, die zur Erfüllung der Aufgaben in der öffentlichen Verwaltung befähigen. Das Verständnis für die politischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Zusammenhänge im nationalen, europäischen und internationalen Bereich ist dabei besonders zu fördern; dies umfasst unter anderem auch die Vermittlung interkultureller Kompetenz und Inklusionskompetenz.

**§ 2
Gliederung der Ausbildung**

Die Ausbildung gliedert sich in

1. ein sechsmonatiges Einführungspraktikum und

2. einen Vorbereitungsdienst in Form eines sechs Semester umfassenden Studiums an der Hochschule für öffentliche Verwaltung Kehl oder an der Hochschule für öffentliche Verwaltung und Finanzen Ludwigsburg (Hochschulen).

§ 3 Ausbildungsstellen

Ausbildungsstellen sind

1. die Bürgermeisterämter und die Gemeindeverbände, sofern mindestens eine Person mit Laufbahnbefähigung für den höheren oder gehobenen Verwaltungsdienst hauptamtlich beschäftigt wird;
2. privatrechtlich organisierte Vereinigungen, Einrichtungen oder Unternehmen, deren Kapital (Grund- oder Stammkapital) sich unmittelbar oder mittelbar ganz oder überwiegend in öffentlicher Hand befindet oder die fortlaufend ganz oder überwiegend aus öffentlichen Mitteln unterhalten werden;
3. für die praktische Ausbildung im Rahmen des Vorbereitungsdienstes auch Landesbehörden mit Ausnahme der obersten Landesbehörden, der Landesoberbehörden sowie der höheren Sonderbehörden.

ABSCHNITT 2 Zulassung

§ 3a Antrag auf Zulassung, Studierfähigkeitstest

(1) Der Antrag auf Zulassung zur Ausbildung kann nur von Personen gestellt werden, die an einer der Hochschulen an einem schriftlichen oder elektronischen Studierfähigkeitstest teilgenommen und diesen bestanden haben; § 32 ist entsprechend anzuwenden. Der Studierfähigkeitstest hat nur für das laufende Auswahlverfahren Geltung; bei Nichtbestehen kann er einmal wiederholt werden.

(2) Die inhaltliche Ausgestaltung des Studierfähigkeitstests richtet sich nach dem Anforderungsprofil für den gehobenen Verwaltungsdienst. Dabei haben die teilnehmenden Personen nachzuweisen, dass sie über eine vertiefte Allgemeinbildung, über logisches, analytisches Denkvermögen und über Fertigkeiten in der deutschen Sprache verfügen, Konzentrationsfähigkeit besitzen und belastbar sind. Der Studierfähigkeitstest ist landesweit einheitlich durchzuführen. Die Hochschulen regeln die weiteren Einzelheiten zum Inhalt, zum Verfahren und zu den Mindestanforderungen für das Bestehen des Studierfähigkeitstests durch eine gemeinsame Satzung, die insoweit der Zustimmung des Innenministeriums bedarf.

§ 4 Zulassung zur Ausbildung

(1) Für die Vergabe von Ausbildungsplätzen setzt das Innenministerium im Einvernehmen mit dem Wissenschaftsministerium eine Zulassungszahl fest. Die Zulassungszahl bestimmt, wie viele Bewerberinnen und Bewerber höchstens mit der Ausbildung beginnen dürfen.

(2) Der Zulassungsantrag ist bei der zuständigen Hochschule einzureichen. Örtlich zuständig ist

1. die Hochschule für öffentliche Verwaltung und Finanzen Ludwigsburg für Bewerberinnen und Bewerber mit Hauptwohnsitz in den Regierungsbezirken Stuttgart und Tübingen;
2. die Hochschule für öffentliche Verwaltung Kehl für Bewerberinnen und Bewerber mit Hauptwohnsitz in den Regierungsbezirken Karlsruhe und Freiburg;

3. im Übrigen die Hochschule, bei der die Bewerbung erfolgt. Wer keinen Hauptwohnsitz in Baden-Württemberg hat, kann die Zulassung wahlweise bei einer der Hochschulen beantragen.

(3) Dem Zulassungsantrag sind beizufügen:

1. eine Kopie des Schulabschlusszeugnisses, das die Hochschulzugangsberechtigung nachweist, oder, wenn ein solches noch nicht vorliegt, Kopien der letzten zwei Schulzeugnisse nach § 6 Absatz 1 Satz 3 Nummer 2 oder Nachweise über den Besitz einer sonstigen Qualifikation für ein Studium nach § 58 Absatz 2 LHG;
2. eine Kopie des Ausbildungsabschlusszeugnisses, falls die sich bewerbende Person eine Ausbildung nach § 6 Absatz 3 absolviert hat, sowie Nachweise über sonstige Tätigkeiten, die zu einer Verkürzung der Ausbildung nach § 10 Absatz 1 führen können;
3. im Falle des § 6 Absatz 2 entsprechende Nachweise;
4. eine Einverständniserklärung der gesetzlichen Vertreter, falls die sich bewerbende Person nicht volljährig ist;
5. der Nachweis über den bestandenen Studierfähigkeitstest;
6. sofern keine Unterlagen, die zu einer Verkürzung der Ausbildung nach § 10 Absatz 1 führen können, vorgelegt werden
 - a) die Angabe der Wunschausbildungsstellen zur Ableistung des Einführungspraktikums,
 - b) eine Einverständniserklärung für die Übermittlung der zum Zwecke der Auswahl erforderlichen personenbezogenen Daten durch die Hochschulen an die angegebenen Wunschausbildungsstellen.

§ 5

Voraussetzungen für die Zulassung

(1) Zur Ausbildung wird zugelassen, wer

1. die persönlichen Voraussetzungen für die Berufung in das Beamtenverhältnis erfüllt;
2.
 - a) die allgemeine Hochschulreife, die fachgebundene Hochschulreife, die Fachhochschulreife oder einen als gleichwertig anerkannten Bildungsstand oder
 - b) eine sonstige Qualifikation für ein Studium nach § 58 Absatz 2 LHG nachweist und
3. im Auswahlverfahren nach den §§ 6 und 7 sowohl von der Hochschule als auch von einer Ausbildungsstelle ausgewählt worden ist.

(2) Zur Ausbildung kann im Fall des § 7 Absatz 5 Satz 2 auch zugelassen werden, wer die Voraussetzungen nach Absatz 1 Nummer 1 und 2 Buchstabe a voraussichtlich zum Zeitpunkt der Einstellung in das Einführungspraktikum erfüllen wird.

§ 6

Einbeziehung in das Auswahlverfahren

(1) Für die Einbeziehung in das Auswahlverfahren kann das Innenministerium einen Notendurchschnitt festlegen, der mindestens erreicht sein muss. Die Hochschulen beziehen diejenigen Bewerberinnen und Bewerber, die auf Grund einer Vorauswahl nach der zu Grunde zu legenden Note am besten geeignet sind, in das Auswahlverfahren ein. Maßgeblich für die Vorauswahl ist bei Bewerberinnen und Bewerbern,

1. die bereits eine Hochschulzugangsberechtigung nach § 5 Absatz 1 Nummer 2 besitzen, die Durchschnittsnote der Hochschulzugangsberechtigung; im Falle des § 58 Absatz 2 Nummer 6 LHG die Durchschnittsnote der Eignungsprüfung;
2. die zu Beginn des Einführungspraktikums voraussichtlich eine Hochschulzugangsberechtigung nach § 5 Absatz 1 Nummer 2 Buchstabe a besitzen werden, die Durchschnittsnote, die aus den beiden letzten Schulzeugnissen errechnet wird, wobei diese für das Erlangen des Schulabschlusses maßgebend sein müssen, der eine Hochschulzugangsberechtigung vermittelt.

Für die Ermittlung der Durchschnittsnote nach Satz 3 Nummer 1 findet Anlage 2 der Hochschulvergabeordnung entsprechende Anwendung; die Durchschnittsnote nach Satz 3 Nummer 2 wird aus dem arithmetischen Mittel der Noten der Fächer dieser Zeugnisse auf eine Stelle nach dem Komma ohne Rundung errechnet. In das Auswahlverfahren sollen mindestens doppelt so viele Personen wie die festgelegte Zulassungszahl einbezogen werden.

(2) Personen, die eine Dienstpflicht nach Artikel 12 a des Grundgesetzes, einen freiwilligen Wehrdienst nach § 4 Absatz 3 des Wehrpflichtgesetzes oder § 58 b des Soldatengesetzes erfüllt haben oder noch erfüllen oder die eine mindestens einjährige Tätigkeit nach § 1 des Entwicklungshelfer-Gesetzes, nach den §§ 3 und 4 des Jugendfreiwilligendienstgesetzes oder nach § 2 des Bundesfreiwilligendienstgesetzes ausgeübt haben oder noch ausüben, werden in das Auswahlverfahren einbezogen, wenn

1. sie bei einer Bewerbung zu einem Termin, der dem Zeitpunkt des Beginns des Dienstes oder der Tätigkeit unmittelbar vorausging, nach Absatz 1 in das Auswahlverfahren einbezogen worden wären und
2. sie zum nächstmöglichen Bewerbungstermin nach Beendigung des Dienstes oder der Tätigkeit die Zulassung beantragt haben.

(3) Unabhängig von der zu Grunde zu legenden Note nach Absatz 1 werden in das Auswahlverfahren einbezogen:

1. Absolventinnen und Absolventen der Staatsprüfung nach der Ausbildungs- und Prüfungsordnung für den mittleren Verwaltungsdienst oder nach der Ausbildungs- und Prüfungsordnung für den mittleren Dienst in der Allgemeinen Finanzverwaltung, die eine Gesamtnote von »gut« oder besser (10 Punkte oder mehr) erreicht haben;
2. Absolventinnen und Absolventen der Ausbildungsabschlussprüfung im Ausbildungsberuf »Verwaltungsfachangestellte/Verwaltungsfachangestellter, Fachrichtung Kommunal- und Landesverwaltung«, die ein Gesamtergebnis von »gut« oder besser (81 Punkte oder mehr) erreicht haben.

§ 7

Durchführung des Auswahlverfahrens

(1) Die Auswahl unter den nach § 6 in das Auswahlverfahren einbezogenen Bewerberinnen und Bewerbern erfolgt durch die Hochschulen und die Ausbildungsstellen.

(2) Die Auswahlentscheidung der Hochschulen beruht zu gleichen Teilen auf dem Ergebnis des Studierfähigkeitstests und der nach § 5 Absatz 1 Nummer 2 maßgeblichen Durchschnittsnote. Der sich hieraus ergebende Gesamtdurchschnitt wird bis auf zwei Dezimalstellen errechnet.

(3) Die zur Auswahl durch die Ausbildungsstellen erforderlichen personenbezogenen Daten der von den Hochschulen ausgewählten Bewerberinnen und Bewerber werden von den Hochschulen an die jeweils von der Bewerberin oder dem Bewerber angegebenen Wunschausbildungsstellen übermittelt. Danach hat sich die Bewerberin oder der Bewerber bei einer oder mehreren Wunschausbildungsstellen auf deren Einladung vorzustellen. Die Hochschulen können festlegen, bis zu welchem Zeitpunkt die Auswahl durch eine Ausbildungsstelle erfolgt sein muss.

(4) Die Ausbildungsstellen führen vor ihrer Auswahlentscheidung ein persönliches Gespräch mit den Bewerberinnen und Bewerbern. Sie prüfen dabei die persönliche und soziale Kompetenz der Bewerberinnen und Bewerber; § 32 ist entsprechend anzuwenden. Sie übermitteln der zuständigen Hochschule unverzüglich ihre Entscheidung.

(5) Die Hochschulen erteilen den Bewerberinnen und Bewerbern einen abschließenden Bescheid über die Zulassung. Bereits vor Abschluss des Bewerbungsverfahrens können die Hochschulen Zulassungen im Umfang von höchstens 40 Prozent der Zulassungszahl an Personen erteilen, die

1. jeweils basierend auf den Daten des Vorjahres für die endgültige Zulassung mindestens unter den besten 40 Prozent sowohl beim Studierfähigkeitstest als auch bei der maßgeblichen Durchschnittsnote nach § 6 Absatz 1 Satz 3 liegen und
2. von einer Ausbildungsstelle ausgewählt sind.

Die Zulassung nach Satz 2 ist mit der Nebenbestimmung zu erteilen, dass der nach Abschluss des Bewerbungsverfahrens nach Absatz 2 Satz 2 zu errechnende Gesamtdurchschnitt zu einem Auswahlergebnis führt, das innerhalb der Zulassungszahl nach § 4 Absatz 1 Satz 1 liegt.

(6) Fristen für das Bewerbungs- und Auswahlverfahren und Näheres zum Zusammenwirken zwischen Hochschulen und Ausbildungsstellen im Auswahlverfahren werden von den Hochschulen im Benehmen mit den kommunalen Landesverbänden durch Satzung festgelegt.

§ 8 Verfall der Zulassung

Die Zulassung wird unwirksam, wenn das Einführungspraktikum oder im Falle einer Verkürzung der Ausbildung nach § 10 der Vorbereitungsdienst nicht innerhalb von zwei Monaten nach dem im Zulassungsbescheid bestimmten Zeitpunkt begonnen wird. Die Hochschulen können in begründeten Einzelfällen Ausnahmen von Satz 1 zulassen.

§ 9 Zuweisung zu einer Hochschule, örtliche Zuständigkeit

(1) Die Hochschulen bestimmen im gegenseitigen Einvernehmen, an welcher Hochschule die zugelassenen Bewerberinnen und Bewerber ihren Vorbereitungsdienst zu absolvieren haben. Die Wünsche der Bewerberinnen und Bewerber sollen berücksichtigt werden. Reicht die Aufnahmekapazität einer Hochschule dafür nicht aus, erfolgt die Zuweisung unter Berücksichtigung der für den Wunsch der Bewerberinnen und Bewerber maßgebenden familiären, sozialen und wirtschaftlichen Gründe sowie des Ergebnisses des Auswahlverfahrens.

(2) Anwärterinnen und Anwärter (§ 17 Absatz 2) können während des Vorbereitungsdienstes

1. auf Antrag aus wichtigen persönlichen, insbesondere familiären oder sozialen Gründen,
2. auf Antrag zur Ableistung des Vertiefungsstudiums nach § 18 Absatz 2 Nummer 3 oder
3. wenn es auf Grund der Kapazitäten der Hochschulen erforderlich ist,

an die andere Hochschule im Einvernehmen mit dieser zugewiesen werden.

(3) Die nach Absatz 1 oder 2 bestimmte Hochschule wird für die ihr zugewiesenen Personen mit Bekanntgabe der Entscheidung örtlich zuständig.

§ 10 Verkürzung der Ausbildung

(1) Die Hochschulen können auf Antrag gestatten, dass unmittelbar mit dem Vorbereitungsdienst begonnen werden kann, wenn eine mindestens sechsmonatige Berufstätigkeit oder berufspraktische Tätigkeit innerhalb einer bereits absolvierten Ausbildung nachgewiesen wird, die für die Ausbildung des gehobenen Verwaltungsdienstes förderlich ist. Eine Verkürzung ist nur zulässig, wenn das Erreichen des Ausbildungsziels nicht gefährdet erscheint.

(2) Bei Verkürzung der Ausbildung gelten die Bestimmungen über die Zulassung mit folgenden Maßgaben:

1. An Stelle des Zeitpunkts der Einstellung in das Einführungspraktikum nach § 5 Absatz 2 tritt der Zeitpunkt der Einstellung in den Vorbereitungsdienst;
2. Die Auswahl nach § 5 Absatz 1 Nummer 3 und § 7 erfolgt durch die Hochschulen; diese nehmen insoweit auch die Aufgaben der Ausbildungsstellen wahr. § 7 Absatz 3 und 4 findet keine Anwendung.

§ 11 Eingliederungsberechtigte nach dem Soldatenversorgungsgesetz

(1) Die Vorschriften des Soldatenversorgungsgesetzes und die dazu ergangenen Durchführungsvorschriften bleiben unberührt.

(2) Für Bewerberinnen und Bewerber, die Eingliederungsberechtigte im Sinne von § 1 der Stellenvorbehaltungsverordnung sind, gelten die Bestimmungen über die Zulassung mit folgenden Maßgaben:

1. An Stelle des Zulassungsantrags nach § 4 Absatz 2 tritt die Bewerbung bei der Vormerkstelle nach § 6 der Stellenvorbehaltungsverordnung. Die Vormerkstelle schlägt Bewerberinnen und Bewerber, die für die Ausbildung in Betracht kommen, einer Hochschule zur Auswahl vor.
2. Eine Vorauswahl auf Grund von Noten nach § 6 Absatz 1 findet nicht statt.
3. Die Auswahlentscheidung der Hochschulen nach § 7 Absatz 2 beruht nur auf dem Ergebnis des Studierfähigkeitstests. Ein Vergleich mit Bewerberinnen und Bewerbern, die nicht Eingliederungsberechtigte sind, findet nicht statt.

ABSCHNITT 3 Einführungspraktikum

§ 12 Zweck

Im Einführungspraktikum sollen sich die Auszubildenden mit den Aufgaben und der Arbeitsweise der Verwaltung vertraut machen und dabei allgemeine Kenntnisse und Fähigkeiten erwerben, die für die Arbeit in der Verwaltung erforderlich sind.

§ 13 Einstellungsvoraussetzungen

In das Einführungspraktikum ist von der Ausbildungsstelle einzustellen, wer

1. von der Ausbildungsstelle ausgewählt und von einer Hochschule zugelassen worden ist;
2. die übrigen Voraussetzungen nach § 5 Absatz 1 zum Zeitpunkt der Einstellung erfüllt und
3. nach ärztlichem Zeugnis über die erforderliche gesundheitliche Eignung oder als schwerbehinderter Mensch über das Mindestmaß an gesundheitlicher Eignung verfügt.

Bei der Entscheidung über die Einstellung müssen die dem Zulassungsantrag nach § 4 Absatz 3 Nummern 1 bis 3 beizufügenden Unterlagen in beglaubigter Form sowie ein Führungszeugnis zur Vorlage bei einer Behörde nach § 30 Absatz 5 des Bundeszentralregistergesetzes vorliegen, das bei der Entscheidung nicht älter als drei Monate sein soll. Das Führungszeugnis ist von der Bewerberin oder dem Bewerber zur Vorlage bei der Ausbildungsstelle zu beantragen. Die zur Einstellung vorgesehenen Bewerberinnen und Bewerber haben eine schriftliche Erklärung über etwa anhängige strafrechtliche Ermittlungsverfahren oder Strafverfahren sowie über Disziplinarmaßnahmen vorzulegen.

§ 14 Rechtsstellung

(1) Die Ausbildungsstellen begründen mit den zugelassenen Personen für das Einführungspraktikum ein öffentlich-rechtliches Ausbildungsverhältnis als Verwaltungspraktikantin oder Verwaltungspraktikant.

(2) Das öffentlich-rechtliche Ausbildungsverhältnis endet

1. mit der Berufung in das Beamtenverhältnis auf Widerruf oder
2. durch Entlassung.

(3) Die Entlassung aus dem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis soll erfolgen, wenn ein wichtiger Grund vorliegt, insbesondere wenn kein hinreichendes Fortschreiten der Ausbildung zu erkennen ist.

(4) Die Ausbildungsstellen übermitteln der zuständigen Hochschule die erforderlichen Daten über die Einstellung und gegebenenfalls die Entlassung der Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten.

§ 15 Ablauf und Inhalte des Einführungspraktikums

(1) Das Einführungspraktikum setzt sich aus einem vierwöchigen Einführungslehrgang und einer praktischen Ausbildung bei der Ausbildungsstelle zusammen. Die Ausbildungsinhalte werden von den Hochschulen im Benehmen mit den kommunalen Landesverbänden jeweils durch Satzung festgelegt.

(2) Das Einführungspraktikum beginnt mit dem Einführungslehrgang, der 120 Unterrichtsstunden umfasst und mit einer schriftlichen Prüfung, auf die die §§ 29 bis 31 Absatz 1, §§ 32 und 33 Absatz 1 entsprechende Anwendung finden, abschließt. Der Lehrgang soll bei mehreren zentral gelegenen Ausbildungsstellen durchgeführt werden. Die Hochschulen legen im Einvernehmen mit den für die Durchführung des Lehrgangs vorgesehenen Ausbildungsstellen und im Benehmen mit den kommunalen Landesverbänden die Standorte fest. Die ausgewählten Ausbildungsstellen führen den Einführungslehrgang durch und wählen im Einvernehmen mit den Hochschulen die erforderlichen Lehrbeauftragten aus.

(3) An den Einführungslehrgang schließt sich die praktische Ausbildung bei der Ausbildungsstelle an. Die praktische Ausbildung findet in mindestens zwei von der Ausbildungsstelle ausgewählten Bereichen statt, wobei jeder Abschnitt mindestens sechs Wochen dauert. Die Ausbildungsstelle erstellt für jeden

ausgewählten Bereich eine Beurteilung; für die Bewertung der Leistungen der Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten findet § 29 entsprechende Anwendung.

§ 16 Ordnungsgemäße Ableistung

(1) Das Einführungspraktikum hat ordnungsgemäß abgeleistet, wer den Einführungslehrgang mit mindestens der Note 4,0 in der schriftlichen Prüfung abgeschlossen und in den Beurteilungen der Ausbildungsstelle einen Notendurchschnitt von mindestens 4,0 erreicht hat.

(2) Die Ausbildungsstellen können das Einführungspraktikum für Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten, die unverschuldet so umfassende Teile des Einführungspraktikums versäumt haben, dass der Zweck des Einführungspraktikums nicht erfüllt ist, mit Einverständnis der Verwaltungspraktikantin oder des Verwaltungspraktikanten um bis zu ein Jahr verlängern oder der betreffenden Person zum nächstfolgenden Termin eine Wiederholung des Einführungspraktikums ermöglichen; einer erneuten Zulassung bedarf es nicht.

(3) Die Ausbildungsstellen übermitteln der zuständigen Hochschule die Beurteilungen sowie die Teilnahmebestätigung über den Einführungslehrgang mit Angabe der in der schriftlichen Prüfung erreichten Note und unterrichten sie über eine Verlängerung oder Wiederholung des Einführungspraktikums.

ABSCHNITT 4 Vorbereitungsdienst, Studium

§ 17 Einstellungsvoraussetzungen, Entlassung

(1) In den Vorbereitungsdienst kann durch die Hochschule eingestellt werden, wer

1. das Einführungspraktikum ordnungsgemäß abgeleistet hat (§ 16) und die persönlichen Voraussetzungen für die Berufung in das Beamtenverhältnis weiterhin erfüllt oder
2. bei verkürzter Ausbildung von der Hochschule zugelassen wurde und die Voraussetzungen des § 13 Satz 1 Nummer 2 und 3 sowie Satz 2 bis 4 erfüllt oder
3. sich bereits in einem auf den Erwerb der Laufbahnbefähigung für den gehobenen Verwaltungsdienst ausgerichteten Studiengang befindet, sofern der Wechsel geboten ist, die Hochschulen über freie Kapazitäten verfügen und die persönlichen Voraussetzungen für die Berufung in das Beamtenverhältnis erfüllt sind.

(2) Mit der Ernennung durch die Hochschule werden die in den Vorbereitungsdienst eingestellten Personen Beamtinnen und Beamte auf Widerruf. Sie führen die Dienstbezeichnung »Regierungsinspektoranwärterin« oder »Regierungsinspektoranwärter«.

(3) Das Beamtenverhältnis auf Widerruf endet spätestens mit Ablauf des Tages, an dem den Anwärterinnen und Anwärtern durch die Hochschule eröffnet wird, dass sie die Staatsprüfung für den gehobenen Verwaltungsdienst (§ 26 Absatz 1) bestanden oder endgültig nicht bestanden haben. § 14 Absatz 3 gilt entsprechend.

§ 18 Regelstudienzeit, Studienaufbau, Ausbildungsinhalte

(1) Der Vorbereitungsdienst besteht aus einem sechs Semester umfassenden Studium, das als Bachelorstudiengang ausgestaltet ist.

(2) Das Studium stellt eine Einheit dar, die aus drei aufeinander folgenden Abschnitten besteht:

- | | | |
|----|---|------------|
| 1. | Grundlagenstudium an einer Hochschule | 17 Monate; |
| 2. | Praktische Ausbildung bei einer Ausbildungsstelle | 14 Monate; |
| 3. | Vertiefungsstudium an einer Hochschule | 5 Monate. |

(3) Das Studium umfasst mindestens die folgenden Studieninhalte:

1. Rechtswissenschaften mit den Schwerpunkten allgemeines und besonderes Verwaltungsrecht, Verfassungsrecht, Europarecht, Grundlagen des Privatrechts;
2. Verwaltungswissenschaften mit den Schwerpunkten Verwaltungslehre, Informations- und Kommunikationstechnologie;
3. Wirtschaftswissenschaften mit den Schwerpunkten Verwaltungsbetriebswirtschaft und öffentliche Finanzwirtschaft und
4. Sozialwissenschaften mit den Schwerpunkten Soziologie, Politologie und Sozialpsychologie.

(4) In der praktischen Ausbildung und im Vertiefungsstudium sollen mindestens die folgenden Vertiefungsschwerpunkte angeboten werden:

1. Organisation, Personal, Informationsverarbeitung;
2. Ordnungsverwaltung;
3. Leistungsverwaltung;
4. Wirtschaft und Finanzen, öffentliche Betriebe und
5. Kommunalpolitik, Führung im öffentlichen Sektor.

Im Vertiefungsstudium ist von den Anwärterinnen und Anwärtern ein Vertiefungsschwerpunkt auszuwählen, welcher im Rahmen der vorhandenen Kapazitäten an den Hochschulen zu berücksichtigen ist.

(5) Das Nähere zu Ausbildungsinhalten und zum Studienablauf wird von den Hochschulen unter Beachtung der Absätze 1 bis 4 sowie der §§ 18a bis 24 jeweils durch Satzung, die der Zustimmung des Innenministeriums bedarf, geregelt.

§ 18a Vorbereitungsdienst in Teilzeit

(1) Anwärterinnen und Anwärtern, die die Voraussetzungen des § 69 Absatz 1a LBG erfüllen, kann auf Antrag während der praktischen Ausbildung Teilzeit im Umfang von 50 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit bewilligt werden, wenn dienstliche Belange der Ausbildungsstellen, bei denen die Teilzeitausbildung abgeleistet werden soll, nicht entgegenstehen. Der Antrag ist mit den erforderlichen Nachwei-

sen grundsätzlich spätestens fünf Monate vor Beginn der praktischen Ausbildung bei der Hochschule einzureichen.

(2) Für den Vorbereitungsdienst in Teilzeit gelten die Vorschriften dieser Verordnung mit folgenden Maßgaben:

1. Abweichend von § 18 Absatz 1 umfasst das Studium acht Semester.
2. Abweichend von § 18 Absatz 2 Nummer 2 dauert die praktische Ausbildung 26 Monate, die ersten 24 Monate davon in Teilzeit.
3. Abweichend von § 22 Absatz 2 Satz 1 gliedert sich die praktische Ausbildung in vier mindestens sechs Monate dauernde Module.
4. Abweichend von § 22 Absatz 3 Satz 2 sollen sechs Monate bei einer § 3 entsprechenden Ausbildungsstelle in einem anderen Bundesland oder einer anderen geeigneten Ausbildungsstelle in der Privatwirtschaft, bei einem Verband oder im Ausland absolviert werden.
5. Abweichend von § 23 Absatz 1 Satz 1 sind die Anwärterinnen und Anwärter im ersten Jahr der praktischen Ausbildung von der Teilnahme an den praxisbegleitenden Arbeitsgemeinschaften freigestellt. Im zweiten Jahr haben sie an den praxisbegleitenden Arbeitsgemeinschaften in Vollzeit teilzunehmen.
6. Abweichend von § 28 Absatz 3 beträgt die Bearbeitungsdauer für die schriftliche Arbeit zwei Monate in Teilzeit und zwei Monate in Vollzeit. Die Freistellung erfolgt in der Vollzeit.
7. Die Wiederholung einer Bachelorarbeit nach § 33 Absatz 3 ist nur im Vorbereitungsdienst in Vollzeit möglich.

§ 19 Verlängerung oder Verkürzung des Vorbereitungsdienstes

(1) Die Hochschulen können den Vorbereitungsdienst für Anwärterinnen und Anwärter, die unverschuldet so umfassende Teile des Studiums versäumt haben, dass das Erreichen des Ausbildungszieles gefährdet ist, mit Einverständnis der Anwärterinnen und Anwärter um bis zu ein Jahr verlängern. In besonderen Härtefällen können die Hochschulen in den Fällen des Satzes 1 mit Einverständnis der Anwärterinnen und Anwärter den Vorbereitungsdienst ausnahmsweise einmalig höchstens um bis zu ein weiteres Jahr verlängern; § 17 Absatz 3 Satz 2 bleibt unberührt. Außer Betracht bleiben Zeiten des Erholungsurlaubs oder eines Sonderurlaubs nach den §§ 26, 29 und 30 der Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung (AzUVO) sowie eines bis zu zehntägigen Urlaubs aus sonstigen Gründen nach § 31 AzUVO.

(2) Prüfungsleistungen und Kenntnisse, die von Personen nach § 17 Absatz 1 Nummer 3 während ihres bisherigen Studiengangs erbracht oder erworben wurden, werden von den Hochschulen angemessen anerkannt, wenn sie den Prüfungsleistungen und Kenntnissen, die nach dieser Verordnung vorgeschrieben sind, gleichwertig sind. Der Vorbereitungsdienst nach § 18 Absatz 1 und 2 verkürzt sich entsprechend.

§ 20 Module

(1) Das Studium gliedert sich in thematisch und zeitlich abgeschlossene Studieneinheiten (Module), die sich aus verschiedenen Lehr- und Lernformen zusammensetzen können.

(2) Die Hochschulen haben die Studieninhalte, die als Module zusammengefasst werden, in Beschreibungen darzustellen und in diesen die Anteile, die auf die in § 18 Absatz 3 genannten Studieninhalte entfallen, auszuweisen.

(3) Der erfolgreiche Abschluss der Module setzt den Erwerb einer durch Hochschulsatzung festzulegenden Anzahl von Leistungspunkten (§ 21 Absatz 1) und das Bestehen der Modulprüfungen (§ 27) voraus.

§ 21 Leistungspunkte

(1) Für Module, deren Prüfungen bestanden wurden, werden Leistungspunkte (Credit Points) nach dem Europäischen System zur Übertragung und Akkumulierung von Studienleistungen (ECTS) vergeben. Für die Vergabe von Leistungspunkten werden alle mit einer Lehrveranstaltung oder einer Prüfung verbundenen studienbezogenen Tätigkeiten einbezogen. Mit den Leistungspunkten ist keine qualitative Bewertung der Studienleistungen verbunden.

(2) Während des gesamten Studiums sind mindestens 180 Leistungspunkte zu erwerben.

(3) Werden in der praktischen Ausbildung und im Vertiefungsstudium die Schwerpunkte nach § 18 Absatz 4 Satz 1 Nummer 2 oder 3 ausgewählt, müssen insgesamt mindestens 90 Leistungspunkte, bei einer sonstigen Schwerpunktbildung mindestens 60 Leistungspunkte in rechtswissenschaftlichen Studieninhalten erworben werden.

§ 22 Praktische Ausbildung

(1) Die praktische Ausbildung dient dem exemplarischen Lernen. Die Anwärterinnen und Anwärter sollen ihre theoretischen Kenntnisse anwenden, vertiefte praktische Erfahrungen sammeln und auf das Vertiefungsstudium hingeführt werden. Dies muss auch bei Zuweisungen zur Privatwirtschaft und zu Ausbildungsstellen im Ausland gewährleistet sein. Die Hochschulen stellen in Zusammenarbeit mit den Ausbildungsstellen sicher, dass diese Ziele erreicht werden.

(2) Die praktische Ausbildung gliedert sich in vier jeweils mindestens drei Monate dauernde Module, in denen aufeinander folgend in vier Vertiefungsschwerpunkten nach § 18 Absatz 4 Satz 1 ausgebildet wird. Der erfolgreiche Abschluss der praktischen Ausbildung setzt voraus, dass in den Modulprüfungen nach § 27 Absatz 1 und den Beurteilungen nach § 24 Absatz 2 ein Gesamtnotendurchschnitt von mindestens 4,0 erreicht wird. Bei Auslandsstationen nach Absatz 3 ist nur die Prüfungsnote einzubeziehen.

(3) Die praktische Ausbildung findet grundsätzlich bei Ausbildungsstellen nach § 3 statt, wobei mindestens ein Modul der praktischen Ausbildung bei einer Gemeinde bis zu 10 000 Einwohnern absolviert werden soll. Drei Monate sollen bei einer § 3 entsprechenden Ausbildungsstelle in einem anderen Bundesland oder einer anderen geeigneten Ausbildungsstelle in der Privatwirtschaft, bei einem Verband oder im Ausland absolviert werden. Die Zuweisung zu den Ausbildungsstellen erfolgt durch die Hochschulen. Dabei sind schriftlich oder elektronisch geäußerte Wünsche der Anwärterinnen und Anwärter nach Möglichkeit zu berücksichtigen.

(4) Für die Organisation und Durchführung der praktischen Ausbildung sind die Ausbildungsstellen unter der Verantwortung der Hochschulen zuständig.

§ 23 Praxisbegleitende Arbeitsgemeinschaften

(1) Die Anwärterinnen und Anwärter haben während der praktischen Ausbildung an praxisbegleitenden Arbeitsgemeinschaften teilzunehmen. Befinden sich die Anwärterinnen und Anwärter bei einer Ausbildungsstelle in einem anderen Bundesland oder im Ausland, können sie während dieser Zeit von der Teilnahme freigestellt werden.

(2) Die Arbeitsgemeinschaften können an einzelnen Tagen oder an mehreren aufeinander folgenden Tagen durchgeführt werden. Sie sollen auf die ersten drei Module der praktischen Ausbildung möglichst gleichmäßig verteilt werden und jeweils mindestens 30 Unterrichtsstunden umfassen.

(3) Die Durchführung und Ausgestaltung der Arbeitsgemeinschaften liegt in der Verantwortung der Hochschulen.

§ 24 Pflichten der Ausbildungsstellen

(1) Die Ausbildungsstellen übermitteln der zuständigen Hochschule, wann mit der praktischen Ausbildung begonnen wurde. Sollte bei einer Anwärtlerin oder einem Anwärter die durch Krankheit oder aus sonstigen Gründen versäumte Ausbildungszeit zwei Monate übersteigen, erfolgt ebenfalls unverzüglich eine Datenübermittlung an die Hochschulen.

(2) Die Ausbildungsstellen haben unverzüglich nach Beendigung eines Moduls eine Beurteilung zu erstellen. Diese muss Aussagen beinhalten über die Dauer sowie Unterbrechungen der Ausbildung, konkrete Ausbildungsinhalte, Fähigkeiten, Entwicklungspotenziale und Leistungen der Anwärtlerin oder des Anwärters sowie das dienstliche Verhalten. § 29 findet Anwendung. Die Beurteilungen sind der zuständigen Hochschule zu übermitteln, den Anwärtlerinnen und Anwärtern bekannt zu geben und auf Verlangen mit diesen zu besprechen; eine Äußerung der Anwärtlerin oder des Anwärters ist aktenkundig zu machen.

ABSCHNITT 5 Prüfungen

§ 25 Prüfungsbehörde

(1) Prüfungsbehörden sind die Hochschulen. Sie treffen in Prüfungsangelegenheiten alle Entscheidungen einschließlich der Entscheidung über eingelegte Rechtsbehelfe.

(2) Die Prüfungen sind jeweils an der Hochschule abzulegen, an der zum Zeitpunkt der Prüfung studiert wird. Eine Wiederholung (§ 33) erfolgt an derselben Hochschule, an der die nicht bestandene Prüfung abgelegt worden ist.

§ 26 Staatsprüfung

(1) Die Staatsprüfung setzt sich aus dem Erwerb der Leistungspunkte nach § 21, den Modulprüfungen nach § 27 und der Bachelorarbeit nach § 28 zusammen. Die Prüfung ist bestanden, wenn insgesamt mindestens 180 Leistungspunkte erzielt und die Modulprüfungen bestanden werden sowie die Bachelorarbeit mit mindestens der Note 4,0 bewertet wird.

(2) Die Staatsprüfung ist zugleich Laufbahnprüfung im Sinne von § 16 Absatz 1 Nummer 1 LBG.

(3) Die Hochschulen regeln unter Beachtung der §§ 25 bis 36 die Einzelheiten über Zeitpunkt, Dauer, Inhalt, Ablauf und Bewertung der Prüfungen jeweils durch Satzung, die der Zustimmung des Innenministeriums bedarf.

§ 27 Modulprüfungen, Teilprüfungen

(1) Jedes Modul muss mit einer Prüfung abgeschlossen werden (Modulprüfung), die modulbegleitend oder modulabschließend ausgestaltet werden kann. Eine Modulprüfung kann aus mehreren Teilprüfungen bestehen.

(2) Als Prüfungsformen kommen schriftliche Klausuren, mündliche Prüfungen, Hausarbeiten, Referate, Präsentationen, Projektarbeiten und Praktikumsberichte in Betracht.

(3) Mindestens drei schriftliche Klausuren mit einer Bearbeitungszeit von jeweils mindestens vier Stunden haben sich mit den in § 18 Absatz 3 genannten Studieninhalten zu befassen. Eine dieser Klausuren

muss einen rechtswissenschaftlichen Schwerpunkt und die Form der juristischen Fallbearbeitung aufweisen.

(4) Mindestens ein Modul ist mit einer mündlichen Prüfung in einem der in § 18 Absatz 3 genannten Studieninhalte abzuschließen.

§ 28 Bachelorarbeit

(1) Die Anwärterinnen und Anwärter haben während der praktischen Ausbildung eine Prüfungsarbeit (Bachelorarbeit) zu erstellen, mit der sie ihre Befähigung zur selbständigen Bearbeitung einer Problemstellung aus der Praxis unter Anwendung wissenschaftlicher Methoden aufzeigen sollen. Die Bachelorarbeit besteht aus einer schriftlichen Arbeit und deren mündlicher Verteidigung, die insgesamt mit einer Note nach § 29 zu bewerten ist. Der Anteil der mündlichen Verteidigung an der Note beträgt 25 Prozent.

(2) Das Thema der Bachelorarbeit soll grundsätzlich einen Bezug zur praktischen Ausbildung der Anwärterin oder des Anwärters haben und wird von der Prüfungsbehörde vergeben. Die Themenstellung erfolgt in Abstimmung zwischen der Anwärterin oder dem Anwärter und einer Hochschullehrerin oder einem Hochschullehrer.

(3) Die Bearbeitungsdauer für die schriftliche Arbeit beträgt drei Monate. In den Satzungen nach § 18 Absatz 5 kann vorgesehen werden, dass die Anwärterinnen und Anwärter zur Anfertigung der schriftlichen Arbeit für einen Monat durch die Hochschule vollständig von der praktischen Ausbildung freigestellt werden.

§ 29 Prüfungsbewertung

(1) Die einzelnen Prüfungsleistungen werden nach folgender Notenskala bewertet:

sehr gut (1,0 bis 1,5)	- eine hervorragende Leistung;
gut (1,6 bis 2,5)	- eine Leistung, die erheblich über den durchschnittlichen Anforderungen liegt;
befriedigend (2,6 bis 3,5)	- eine Leistung, die den durchschnittlichen Anforderungen genügt;
ausreichend (3,6 bis 4,0)	- eine Leistung, die trotz ihrer Mängel noch den Anforderungen genügt;
nicht ausreichend (4,1 bis 5,0)	- eine Leistung, die wegen Mängeln den Anforderungen nicht mehr entspricht.

(2) Noten für Prüfungsleistungen sind stets mit einer Dezimalstelle auszuweisen.

(3) Das Bestehen einer Modulprüfung setzt voraus, dass sie mindestens mit der Note 4,0 bewertet wird. Sind in einem Modul mehrere Teilprüfungen zu absolvieren, kann in der Satzung nach § 26 Absatz 3 bestimmt werden, dass im Durchschnitt der Bewertungen dieser Teilprüfungen mindestens die Note 4,0 erreicht werden muss. Ferner kann bestimmt werden, dass für das Bestehen eines bestimmten Moduls auch einzelne Teilprüfungen mindestens mit der Note 4,0 bewertet sein müssen. Bei der Berechnung

des Durchschnitts ist § 34 Absatz 2 entsprechend anzuwenden. Die Sätze 1 und 4 gelten für die Bachelorarbeit entsprechend.

§ 30 Fernbleiben, Rücktritt

(1) Bei Fernbleiben oder bei Rücktritt von einer Prüfung ohne Genehmigung der Prüfungsbehörde wird diese mit der Note 5,0 bewertet.

(2) Genehmigt die Prüfungsbehörde das Fernbleiben oder den Rücktritt, so gilt die Prüfung als nicht unternommen. Wird das Fernbleiben oder der Rücktritt von einzelnen Prüfungen genehmigt, können diese im Wiederholungstermin nachgeholt werden. Die Genehmigung darf nur erteilt werden, wenn wichtige Gründe vorliegen. Fernbleiben und Rücktritt im Fall einer Erkrankung können grundsätzlich nur genehmigt werden, wenn unverzüglich eine ärztliche Untersuchung herbeigeführt und das ärztliche Zeugnis der Prüfungsbehörde vorgelegt wird. Das ärztliche Zeugnis muss Angaben über Art, Grad und Dauer der sich aus den medizinischen Befundtatsachen ergebenden Beeinträchtigung der Leistungsfähigkeit enthalten, soweit diese Angaben für die Beurteilung der Prüfungsfähigkeit erheblich sind. In begründeten Einzelfällen kann die Prüfungsbehörde die Vorlage eines amtsärztlichen Zeugnisses verlangen. Ein begründeter Einzelfall ist insbesondere dann gegeben, wenn ein wiederholtes Fernbleiben oder ein wiederholter Rücktritt vorliegt.

(3) Wer sich in Kenntnis einer gesundheitlichen Beeinträchtigung oder eines anderen Rücktrittsgrundes einer Prüfung oder einer Prüfungsaufgabe unterzogen hat, kann wegen dieses Grundes nicht nachträglich zurücktreten. Der Kenntnis steht die fahrlässige Unkenntnis gleich; fahrlässige Unkenntnis liegt insbesondere dann vor, wenn nicht unverzüglich eine Klärung herbeigeführt wurde.

(4) Die Absätze 1 bis 3 gelten für die Bachelorarbeit entsprechend.

§ 31 Täuschungsversuch, Verstoß gegen die Ordnung

(1) Wer es unternimmt, das Ergebnis seiner Staatsprüfung durch Täuschung oder Benutzung nicht zugelassener Hilfsmittel zu eigenem oder fremdem Vorteil zu beeinflussen, oder wer sich sonst eines erheblichen Verstoßes gegen die Ordnung schuldig macht, kann unter Berücksichtigung der Schwere des Verstoßes durch die Prüfungsbehörde von der Fortsetzung des Studiums ausgeschlossen und aus dem Beamtenverhältnis auf Widerruf entlassen werden. Statt eines Ausschlusses können eine oder mehrere Arbeiten mit der Note 5,0 bewertet oder die Gesamtnote zum Nachteil des Prüflings abgeändert werden. In minderschweren Fällen kann von der Verhängung einer Sanktion abgesehen werden.

(2) Stellt sich nachträglich heraus, dass eine der Voraussetzungen des Absatzes 1 Satz 1 vorlag, kann die Prüfungsbehörde die Prüfungsentscheidung zurücknehmen und die in Absatz 1 genannten Maßnahmen treffen, wenn seit der Beendigung der Staatsprüfung nicht mehr als fünf Jahre vergangen sind. Die Rücknahme ist nur innerhalb einer Frist von sechs Monaten zulässig, nachdem die Prüfungsbehörde von Tatsachen Kenntnis erlangt hat, welche die Rücknahme rechtfertigen. Die Entscheidung ist der betroffenen Person zuzustellen.

§ 32 Nachteilsausgleich

(1) Bei Anwärterinnen und Anwärtern, die in ihrer Schreibfähigkeit oder ihren kommunikativen Fähigkeiten eingeschränkt sind, stellt die Prüfungsbehörde die barrierefreie Gestaltung aller Prüfungen, der Bachelorarbeit sowie deren Verteidigung sicher. Soweit erforderlich, werden geeignete Kommunikationshilfen zugelassen oder weitere Nachteilsausgleiche gewährt. Insbesondere kann die Prüfungsbehörde Bearbeitungszeiten angemessen verlängern, Ruhepausen gewähren, die nicht auf die Bearbeitungszeit angerechnet werden, oder persönliche oder sächliche Hilfsmittel zulassen.

(2) Die Gewährung eines Nachteilsausgleichs ist bei der Prüfungsbehörde zu beantragen. Die Anwärterinnen und Anwärter sind durch die Prüfungsbehörde in geeigneter Weise rechtzeitig auf die Möglichkeit einer Antragstellung hinzuweisen.

(3) Die Beeinträchtigung ist darzulegen und durch ärztliches Zeugnis nachzuweisen. § 30 Absatz 2 Satz 5 und 6 gilt entsprechend.

§ 33 Wiederholung von Prüfungen und der Bachelorarbeit

(1) Wird festgestellt, dass eine Modulprüfung nach § 29 Absatz 3 nicht bestanden ist, kann diese einmal wiederholt werden. In der Satzung nach § 26 Absatz 3 kann festgelegt werden, dass in den Fällen, in denen eine Modulprüfung aus mehreren Teilprüfungen besteht, nur die Teilprüfung einmal wiederholt wird, bei der nicht mindestens die Note 4,0 erreicht wurde.

(2) Wird auch die Wiederholungsprüfung nach Absatz 1 nicht bestanden, können bis zu zwei Modulprüfungen des gesamten Studiums ein weiteres Mal wiederholt werden. In der Satzung nach § 26 Absatz 3 kann festgelegt werden, dass die Modulprüfungen nach Satz 1 ausschließlich als mündliche Prüfungen jeweils mit einer Dauer von mindestens 20 Minuten erfolgen und sich auf die gesamten Inhalte des Moduls erstrecken können, auch wenn bei einzelnen Teilprüfungen des Moduls bereits die Note 4,0 oder besser erzielt wurde. Ferner kann festgelegt werden, dass die Prüfungsleistungen abweichend von § 29 Absatz 1 bewertet werden können.

(3) Absatz 1 Satz 1 gilt für die Bachelorarbeit entsprechend.

(4) Wiederholungsprüfungen sind innerhalb von acht Wochen nach Bekanntgabe des Prüfungsergebnisses durchzuführen. Eine Abweichung von dieser Frist ist ausnahmsweise zulässig, wenn zwingende hochschulorganisatorische Gründe vorliegen und sich der Vorbereitungsdienst hierdurch nicht verlängert.

§ 34 Feststellung des Ergebnisses

(1) Nach Abschluss aller Modulprüfungen und nach Bewertung und Verteidigung der Bachelorarbeit setzt die Prüfungsbehörde eine Gesamtnote fest. In diese fließen mit Ausnahme der Modulprüfungen während der praktischen Ausbildung (§ 22 Absatz 2) alle Prüfungsergebnisse ein. Der Anteil der Bachelorarbeit an der Gesamtnote soll mindestens 10 Prozent betragen. Bei Personen nach § 17 Absatz 1 Nummer 3 sind die nach § 19 Absatz 2 anerkannten Prüfungsleistungen angemessen zu berücksichtigen.

(2) Die Gesamtnote wird mit einer Dezimalstelle ausgewiesen. Die weiteren Dezimalstellen werden gestrichen.

§ 35 Abschlusszeugnis und Hochschulgrad

(1) Wer die Staatsprüfung bestanden hat, erhält ein Abschlusszeugnis mit folgenden Angaben:

1. die Gesamtnote und die insgesamt erworbenen Leistungspunkte;
2. Anteil der Leistungspunkte mit rechtswissenschaftlichen Studieninhalten;
3. die Bezeichnung und Benotung der absolvierten Module sowie der hierauf entfallenden Leistungspunkte und
4. das Thema und die Benotung der Bachelorarbeit.

(2) Mit dem Bestehen der Staatsprüfung verleihen die Hochschulen den Hochschulgrad »Bachelor of Arts«, abgekürzt »B.A.«.

(3) Aus dem Bestehen der Staatsprüfung für den gehobenen Verwaltungsdienst ergibt sich kein Anspruch auf Verwendung im öffentlichen Dienst.

**§ 36
(aufgehoben)**

**ABSCHNITT 6
Sonstige Bestimmungen**

**§ 37
Urlaub**

(1) Urlaub und der Arbeitszeitverkürzungstag werden nach den Bestimmungen der Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung gewährt. Während des Vorbereitungsdienstes wird der Erholungsurlaub in dem Umfang nach § 21 Absatz 4 AzUVO durch die Ferien abgegolten, der dem zeitlichen Anteil des Grundlagenstudiums oder des Vertiefungsstudiums im Kalenderjahr entspricht.

(2) Während des Einführungslehrgangs, des Grundlagenstudiums, der praxisbegleitenden Arbeitsgemeinschaften und des Vertiefungsstudiums soll kein Erholungsurlaub gewährt werden.

**§ 38
Qualifizierung für den Aufstieg**

Für Beamtinnen und Beamte des mittleren Verwaltungsdienstes,

1. die von ihrem Dienstherrn im Rahmen des Aufstiegs in den gehobenen Verwaltungsdienst an die Hochschule entsandt sind und
2. für die der Vorbereitungsdienst als Qualifizierungsmaßnahme im Sinne von § 22 Absatz 1 Nummer 5 LBG festgelegt ist,

finden die §§ 1 bis 3 und 18 bis 37 entsprechende Anwendung.

**§ 39
Rechtsaufsicht**

Rechtsaufsichtsbehörde bei der Durchführung dieser Verordnung ist das Innenministerium.

**§ 39a
Übergangsvorschrift**

Für Anwärterinnen und Anwärter, die ihren Vorbereitungsdienst vor dem 1. März 2017 begonnen haben, gilt § 33 Absatz 2 in der bis 27. Februar 2017 geltenden Fassung.

**§ 40
Inkrafttreten, Außerkrafttreten**

Diese Verordnung tritt am Tag nach ihrer Verkündung in Kraft. Gleichzeitig tritt die Ausbildungs- und Prüfungsordnung für den gehobenen Verwaltungsdienst vom 30. August 2007 (GBl. S. 400), geändert durch Verordnung vom 3. August 2010 (GBl. S. 731), außer Kraft.

STUTTGART, den 15. April 2014

GALL

**Gesetzentwurf
der Landesregierung**

**Gesetz zur Reform des öffentlichen Dienstrechts
(Dienstrechtsreformgesetz – DRG)**

A. Zielsetzung

Im Zuge der Föderalismusreform I sind die Gesetzgebungskompetenzen von Bund und Ländern durch das Gesetz zur Änderung des Grundgesetzes vom 28. August 2006 (BGBl. I S. 2034) neu geregelt worden. Im Bereich des Beamtenrechts verfügt der Bund seither nur noch über die konkurrierende Gesetzgebungskompetenz für die Statusrechte und -pflichten der Beamten der Länder, Gemeinden und anderen Körperschaften des öffentlichen Rechts sowie der Richter in den Ländern mit Ausnahme der Laufbahnen, Besoldung und Versorgung (Artikel 74 Abs. 1 Nr. 27 des Grundgesetzes). Der Bund hat das Gesetz zur Regelung des Statusrechts der Beamtinnen und Beamten in den Ländern (Beamtenstatusgesetz) erlassen; es ist im Wesentlichen am 1. April 2009 in Kraft getreten. Die Länder haben nunmehr die Gesetzgebungskompetenz für das Laufbahnrecht und das übrige Dienstrecht (unter Beachtung des Beamtenstatusgesetzes) sowie für Besoldung und Versorgung. Mit dem Dienstrechtsreformgesetz (DRG) sollen die hinzugewonnenen Gesetzgebungskompetenzen genutzt werden, um die Rechtsverhältnisse der Beamtinnen und Beamten im Lande einer Generalrevision zu unterziehen und den modernen Erfordernissen, den Interessen der Beamtinnen und Beamten sowie den Belangen des Landes und sonstiger Dienstherrn anzupassen. Dabei sollen größere Freiräume für alle Dienstherrn geschaffen werden. Zugleich sollen die beamtenrechtlichen Vorschriften des Landes an die Neuverteilung der Gesetzgebungskompetenzen angepasst werden.

B. Wesentlicher Inhalt

1. Beamtenrechtliche Regelungen:

Mit dem in geschlechtsneutraler Sprache gefassten Landesbeamtengesetz sollen

- die Altersgrenzen für den Eintritt in den Ruhestand aus demografischen, finanz- und sozialpolitischen Erwägungen wirkungs- und zeitgleich wie die entsprechenden Maßnahmen in der gesetzlichen Rentenversicherung unter Berücksichtigung der Unterschiedlichkeit der Systeme auf das Beamtenrecht übertragen und mit einer Initiative für die freiwillige Weiterarbeit bis zur Vollendung des 68. Lebensjahrs verbunden werden;
- das Laufbahnrecht unter leistungsfördernden und wettbewerbsorientierten Gesichtspunkten modernisiert und flexibilisiert werden;
- unter Berücksichtigung familienpolitischer Belange, speziell als Beitrag zum „Kinderland Baden-Württemberg“, statusrechtliche Freistellungszeiten (zum Beispiel unterhältige Teilzeit, Pflegezeiten) den gewandelten gesellschaftlichen Erfordernissen angepasst werden;
- die Altersteilzeit für schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte, schwerbehinderte Richterinnen und Richter weiterhin ermöglicht werden;
- das Personalaktenrecht unter Wahrung des Rechts auf informationelle Selbstbestimmung der Beamtinnen und Beamten an die datenschutzrechtliche Terminologie und an die Entwicklung, Personalakten elektronisch zu führen, angepasst werden;
- das Verbot des Gendiagnostikgesetzes über genetische Untersuchungen und Analysen im Arbeitsleben wirkungsgleich auf den Beamtenbereich übertragen werden;
- die Zuständigkeit für beamtenrechtliche Entscheidungen grundsätzlich auf die Dienstvorgesetzten übertragen werden, um deren Eigenverantwortung zu stärken und um zur Flexibilisierung und Deregulierung beizutragen;
- die beamtenrechtlichen Vorschriften an die Rechtslage nach dem Beamtenstatusgesetz angepasst werden.

2. Besoldungsrechtliche Regelungen:

Mit dem Landesbesoldungsgesetz Baden-Württemberg soll eine umfassende Neukodifikation des bisherigen, im Land geltenden Besoldungsrechts erfolgen. Gleichzeitig soll die bestehende Unübersichtlichkeit im Besoldungsrecht beseitigt werden, indem möglichst viele der als Gesetz oder Rechtsverordnung derzeit bestehenden Rechtsvorschriften in einem Landesbesoldungsgesetz zusammengeführt werden. Im Besoldungsbereich

- soll der einfache Dienst entfallen, im mittleren Dienst soll es, neben den bereits bestehenden Eingangssämtern in den Besoldungsgruppen A 6 und A 7, ein zusätzliches Eingangssamt in Besoldungsgruppe A 5 geben;
- soll in der Landesbesoldungsordnung A der Aufstieg in den Stufen der Besoldungsgruppen nach Zeiten mit dienstlicher Erfahrung erfolgen; Gleiches soll für die Besoldungsgruppen R 1 und R 2 in der Landesbesoldungsordnung R gelten;
- soll sich das Endgrundgehalt in den Besoldungsgruppen A 5 und A 6 durch die Anfügung weiterer Stufen erhöhen;
- soll beim Familienzuschlag der ehebezogene vom kinderbezogenen Teil gesetzestechnisch entkoppelt und die bisherigen Stufen aufgegeben werden;

- soll im Rahmen der Offensive für freiwillige längere Arbeitszeit bei Weiterarbeit jenseits der Altersgrenzen ein Zuschlag von zehn Prozent gezahlt werden;
- sollen sich bei freiwilliger Weiterarbeit in Teilzeit jenseits der Altersgrenzen die Bezüge aus einem Besoldungsteil entsprechend dem Teilzeitfaktor und einem Zuschlag zusammensetzen; der Zuschlag soll sich nach dem Umfang der Freistellung und dem verdienten Ruhegehaltssatz bestimmen;
- sollen die Mobilität und Flexibilität durch die Neugestaltung der Ausgleichszulage und durch die Berücksichtigung von Dienstzeiten bei einem Dienstherrn eines anderen Landes oder beim Bund gewährleistet werden;
- soll der Verjährungsbeginn künftig aus Gründen der Rechtssicherheit und der Vereinfachung bei der Rechtsanwendung in einer eigenen Verjährungsvorschrift kenntnisunabhängig ausgestaltet werden;
- soll die Rechtsgrundlage für die Gewährung von Leistungsprämien im Rahmen der dezentralen Personalausgabenbudgetierung geschaffen werden;
- soll der außerstaatliche Bereich bei der Gewährung von Leistungsprämien und Sonderzuschlägen Freiräume erhalten;
- sollen alle vorhandenen Beamten und Richter durch einfache Überleitungsregelungen in das neue Recht überführt werden.

Im Rahmen struktureller Verbesserungen der Beamtenbesoldung sollen unter anderem neue Beförderungssämter, Amts- und Stellenzulagen geschaffen und bestehende Zulagen erhöht werden.

In einem eigenständigen Landeskommunalbesoldungsgesetz soll die Besoldung und Dienstaufwandsentschädigung der Landräte, hauptamtlichen Bürgermeister und Beigeordneten geregelt werden.

3. Versorgungsrechtliche Regelungen:

Mit dem Landesbeamtenversorgungsgesetz Baden-Württemberg

- soll die Anhebung der Lebensarbeitszeit und die Einführung einer besonderen Antragsaltersgrenze im Landesbeamtenversorgungsrecht nachgezeichnet werden;
- soll eine Sonderregelung für lang dienende Beamte mit 45 Dienstjahren eingeführt werden, die einen vorzeitigen Ruhestand ohne Versorgungsabschlag ermöglicht;
- soll das Referenzalter für die Bemessung des Versorgungsabschlags bei dienstunfähigen Beamten mit besonderen Altersgrenzen (Vollzugsdienst, Einsatzdienst der Feuerwehr) bei 60 Jahren belassen werden,
- soll die versorgungsrechtliche Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten neu geregelt werden;
- sollen anrechenbare Hochschulausbildungszeiten in Anlehnung an das Recht der gesetzlichen Rentenversicherung gekürzt werden;
- soll eine Trennung der Alterssicherungssysteme eingeführt werden; beim Wechsel aus dem Beamtenverhältnis heraus soll künftig anstelle der Nachversicherung ein Anspruch auf Altersgeld begründet werden können;
- soll als Folge der Trennung der Alterssicherungssysteme die Ruhegehaltfähigkeit von berücksichtigungsfähigen Zeiten neu geregelt werden.

4. Personalvertretungsrechtliche Regelungen:

Im Landespersonalvertretungsgesetz soll neben den notwendigen Anpassungen an das Beamtenstatusgesetz und das neue Landesbeamtengesetz auch die Begrenzung des Letztentscheidungsrechts der Einigungsstelle gemäß den Entscheidungsgrundsätzen des Bundesverfassungsgerichts (Beschluss vom 24. Mai 1995, 2 BvF 1/92, BVerfGE 93, 37) zum Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein vorgesehen werden, soweit einzelne Regelungen des Landespersonalvertretungsgesetzes noch hinter den Vorgaben dieses Beschlusses zurückbleiben.

C. Alternativen

Fortführung des nach Artikel 125 a des Grundgesetzes weiter geltenden Bundesrechts und bloße technische Anpassung der beamtenrechtlichen Vorschriften an das Beamtenstatusgesetz.

D. Kosten für die öffentlichen Haushalte

Die Verlängerung der Lebensarbeitszeit könnte im Zeitraum von 2012 bis 2029 zu Einsparungen von jahresdurchschnittlich bis zu 89 Millionen Euro führen. Im Zeitraum von 2012 bis 2029 führt die Verlängerung der Lebensarbeitszeit kumuliert zu Einsparungen in Höhe von rund 1,62 Milliarden Euro. Diese Einsparungen reduzieren sich im gleichen Zeitraum um voraussichtlich (kumuliert) 77,6 Millionen Euro durch die Möglichkeit, nach einer Dienstzeit von 45 Jahren abschlagsfrei in den Ruhestand versetzt werden zu können. Darüber hinaus reduziert sich das Einsparvolumen aufgrund der Beibehaltung des Referenzalters für die Bemessung des Versorgungsabschlags bei dienstunfähigen Beamten mit besonderen Altersgrenzen (Polizei, Feuerwehr, Justizvollzug) bei 60 Jahren um kumuliert rund 2,77 Millionen Euro. Im Ergebnis führt die Verlängerung der Lebensarbeitszeit für den Zeitraum von 2012 bis 2029 voraussichtlich zu einem Netto-Einsparvolumen in Höhe von rund 1,54 Milliarden Euro.

Die Kürzung der Anrechnung von Ausbildungszeiten auf die Versorgung von drei Jahren auf 855 Tage wird im Zeitraum von 2012 bis 2029 zu Einsparungen von jahresdurchschnittlich rund 12,5 Millionen Euro führen. Im ersten Jahr der Kürzung der Ausbildungszeiten in der Übergangsphase beziffern sich die Einsparungen auf rund 50.000 Euro und steigen dann auf bis zu rund 20 Millionen Euro an.

Weitere Einsparungen im Umfang von rund 4,7 Millionen Euro pro Jahr ergeben sich im Versorgungsbereich aufgrund der Kürzung des Unterhaltsbeitrags für nicht witwengeldberechtigte Witwen, der Kürzung des Waisengeldanspruchs sowie der Streichung des Kostensterbegeldes. Durch die Einführung der freiwilligen Verlängerung der Lebensarbeitszeit sind abhängig davon, wie viele Beamte ihre Arbeitszeit freiwillig verlängern, weitere Einsparungen möglich.

Zu Mehrausgaben für den Landeshaushalt führen im Wesentlichen folgende Maßnahmen:

Die Einführung der unterhältigen Teilzeit außerhalb der Elternzeit kann im Beihilfebereich zu Mehrausgaben von rund 7,5 Millionen Euro pro Jahr führen. Die Fortführung der Altersteilzeit für schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter wird den Landeshaushalt mit voraussichtlich rund sechs Millionen Euro pro Jahr belasten.

Die im Rahmen des Dienstrechtsreformgesetzes angestrebte Deregulierung und Flexibilisierung kann zu einer nicht näher bezifferbaren Verringerung des Verwaltungsaufwands und damit der Kosten führen.

Per Saldo führen die bezifferbaren Maßnahmen – außerhalb der im Nachtrag zum Staatshaushaltsplan 2010/2011 erfassten strukturellen Verbesserungen der Beamtenbesoldung – zu einer Nettoeinsparung von jahresdurchschnittlich rund 74,25 Millionen Euro. Dabei werden die Mehrausgaben ab Inkrafttreten der Dienstrechtsreform entstehen, während die Entlastungen teilweise erst zeitverzögert wirksam werden, sodass in den ersten Jahren Mehrbelastungen für den Landeshaushalt zu erwarten sind.

E. Kosten für Private

Keine.

**Staatsministerium
Baden-Württemberg
Ministerpräsident**

Stuttgart, den 20. Juli 2010

An den
Präsidenten des Landtags
von Baden-Württemberg

Sehr geehrter Herr Landtagspräsident,

als Anlage übersende ich gemäß Artikel 59 Absatz 1 der Landesverfassung den von der Landesregierung beschlossenen Entwurf eines Gesetzes zur Reform des öffentlichen Dienstrechts (Dienstrechtsreformgesetz – DRG) mit Begründung und Vorblatt. Ich bitte, die Beschlussfassung des Landtags herbeizuführen. Federführend sind das Innen- und Finanzministerium.

Mit freundlichen Grüßen

Mappus
Ministerpräsident

Der Landtag wolle beschließen,
dem nachstehenden Gesetzentwurf seine Zustimmung zu erteilen:

**Gesetz zur Reform
des öffentlichen Dienstrechts
(Dienstrechtsreformgesetz – DRG)**

INHALTSÜBERSICHT

Artikel 1	Landesbeamtengesetz (LBG)	10
Artikel 2	Landesbesoldungsgesetz Baden-Württemberg (LBesGBW)	81
Artikel 3	Landesbeamtenversorgungsgesetz Baden-Württemberg (LBeamfVGBW)	199
Artikel 4	Änderung des Ernennungsgesetzes	291
Artikel 5	Änderung des Landesdisziplinar-gesetzes	292
Artikel 6	Änderung des Landespersonal-vertretungsgesetzes	294
Artikel 7	Änderung der Landeshaushaltsordnung	302
Artikel 8	Änderung des Landesreisekosten-gesetzes	303
Artikel 9	Änderung des Landesumzugskosten-gesetzes	303
Artikel 10	Änderung des Gesetzes über die Errichtung des Landesamtes für Besoldung und Versorgung	304
Artikel 11	Änderung des Gesetzes zur Aufhebung der Staatsschuldenverwaltung Baden-Württemberg	305
Artikel 12	Änderung des Abgeordnetengesetzes	305
Artikel 13	Änderung des Gesetzes über Einsetzung und Verfahren von Untersuchungsausschüssen des Landtags	306
Artikel 14	Änderung des Ministergesetzes	306
Artikel 15	Änderung des Rechnungshofgesetzes	308
Artikel 16	Änderung des Gesetzes zur Neuorganisation der Führungsakademie des Landes Baden-Württemberg	308
Artikel 17	Änderung der Gemeindeordnung	309
Artikel 18	Änderung der Landkreisordnung	309

Artikel 19	Gesetz über die Besoldung und Dienstaufwandsentschädigung der Landräte, der hauptamtlichen Bürgermeister und der Beigeordneten (Landeskommunalbesoldungsgesetz – LKomBesG)	309
Artikel 20	Änderung des Aufwandsentschädigungsgesetzes	313
Artikel 21	Änderung des Gesetzes über den Kommunalen Versorgungsverband Baden-Württemberg	313
Artikel 22	Änderung des Landesdatenschutzgesetzes	314
Artikel 23	Änderung des Stiftungsgesetzes für Baden-Württemberg	314
Artikel 24	Änderung des Sparkassengesetzes für Baden-Württemberg	315
Artikel 25	Änderung des Schulgesetzes für Baden-Württemberg	315
Artikel 26	Änderung des Privatschulgesetzes	315
Artikel 27	Änderung des Gesetzes über das Landesinstitut für Schulentwicklung	316
Artikel 28	Änderung des Medienzentrengesetzes	316
Artikel 29	Änderung des Gesetzes zur Errichtung der Landesakademie für Fortbildung und Personalentwicklung an Schulen	316
Artikel 30	Änderung des Landeshochschulgesetzes	316
Artikel 31	Änderung des DH-Errichtungsgesetzes	320
Artikel 32	Änderung des KIT-Gesetzes	320
Artikel 33	Änderung des Akademiengesetzes	321
Artikel 34	Änderung des Universitätsklinikagesetzes	321
Artikel 35	Änderung des Landesrichtergesetzes	321
Artikel 36	Änderung des Juristenausbildungsgesetzes	327
Artikel 37	Änderung des Gesetzes zur Ausführung der Verwaltungsgerichtsordnung	328
Artikel 38	Änderung des Landesjustizkostengesetzes	328
Artikel 39	Änderung des Vermessungsgesetzes für Baden-Württemberg	329
Artikel 40	Änderung des Chancengleichheitsgesetzes	329
Artikel 41	Änderung des Kinder- und Jugendhilfegesetzes für Baden-Württemberg	329

Artikel 42	Änderung des Gesetzes zur Errichtung der Zentren für Psychiatrie	329
Artikel 43	Änderung der Landesnebenfähigkeitsverordnung	330
Artikel 44	Änderung der Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung	332
Artikel 45	Änderung der Beurteilungsverordnung	337
Artikel 46	Änderung der Beamtenrechtszuständigkeitsverordnung	338
Artikel 47	Änderung der Beihilfeverordnung	343
Artikel 48	Änderung der Jubiläumsgabenverordnung	343
Artikel 49	Änderung der Verordnung zur Übertragung von Zuständigkeiten auf dem Gebiet der beamtenrechtlichen Unfallfürsorge und des Sachschadenersatzes	344
Artikel 50	Änderung der Grundamtsbezeichnungsverordnung	345
Artikel 51	Änderung der Verordnung über die Zuständigkeiten des Landesamtes für Besoldung und Versorgung Baden-Württemberg	346
Artikel 52	Änderung der Landestrennungsgeldverordnung	350
Artikel 53	Änderung der Leistungsbezügeverordnung	350
Artikel 54	Änderung der Lehrkräftezulagenverordnung	352
Artikel 55	Änderung der Stellenobergrenzenverordnung	352
Artikel 56	Änderung der Sitzungsvergütungsverordnung	353
Artikel 57	Änderung der Heilfürsorgeverordnung	354
Artikel 58	Änderung der Hochschulnebenfähigkeitsverordnung	354
Artikel 59	Änderung der Verordnung über die Arbeitszeit der beamteten Professoren an Universitätskliniken	355
Artikel 60	Änderung der Juristenausbildungs- und Prüfungsordnung	355
Artikel 61	Neubekanntmachung	355
Artikel 62	Übergangsbestimmungen	355
Artikel 63	Inkrafttreten, Außerkrafttreten	362

Artikel 1**Landesbeamtengesetz (LBG)**

INHALTSÜBERSICHT

Erster Teil**Allgemeine Vorschriften**

§ 1	Geltungsbereich	15
§ 2	Dienstherrnfähigkeit	15
§ 3	Begriffsbestimmungen	15
§ 4	Allgemeine Zuständigkeit, Zuständigkeiten nach dem Beamtenstatusgesetz	16
§ 5	Zustellung	17

Zweiter Teil**Beamtenverhältnis**

§ 6	Beamtenverhältnis auf Probe	17
§ 7	Beamtenverhältnis auf Zeit	17
§ 8	Führungsfunktionen auf Probe	17
§ 9	Ernennungszuständigkeit und Rechtsfolgen einer Ernennung	18
§ 10	Ernennung beim Wechsel der Laufbahn- gruppe	19
§ 11	Auswahlverfahren, Stellenausschreibung	19
§ 12	Rücknahme der Ernennung	20
§ 13	Verfahren und Rechtsfolgen der Rücknahme oder bei Nichtigkeit der Ernennung	20

Dritter Teil**Laufbahnen**

§ 14	Laufbahn	21
§ 15	Bildungsvoraussetzungen	21
§ 16	Erwerb der Laufbahnbefähigung	22
§ 17	Beschränkung der Zulassung zur Aus- bildung	24
§ 18	Einstellung	25
§ 19	Probezeit	26
§ 20	Beförderung	28
§ 21	Horizontaler Laufbahnwechsel	29
§ 22	Aufstieg	29

§ 23 Übernahme von Beamtinnen und Beamten anderer Dienstherrn und von früheren Beamtinnen und Beamten	31
---	----

Vierter Teil

Versetzung, Abordnung und Umbildung von Körperschaften innerhalb des Geltungs- bereichs dieses Gesetzes

§ 24 Versetzung	32
§ 25 Abordnung	33
§ 26 Umbildung einer Körperschaft	33
§ 27 Rechtsfolgen der Umbildung	34
§ 28 Rechtsstellung der Beamtinnen und Beamten	35
§ 29 Genehmigungsvorbehalt für Ernennungen	35
§ 30 Rechtsstellung der Versorgungsempfänge- rinnen und Versorgungsempfänger	35

Fünfter Teil

Beendigung des Beamtenverhältnisses

1. Abschnitt: Entlassung	36
§ 31 Zuständigkeit, Form und Zeitpunkt der Entlassung	36
§ 32 Rechtsfolgen der Entlassung	37
2. Abschnitt: Verlust der Beamtenrechte	37
§ 33 Folgen des Verlusts der Beamtenrechte	37
§ 34 Gnadenerweis	37
§ 35 Weitere Folgen eines Wiederaufnahme- verfahrens	37
3. Abschnitt: Ruhestand, Verabschiedung, Dienstunfähigkeit	38
§ 36 Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze	38
§ 37 Ruhestand von Beamtinnen und Beamten auf Zeit wegen Ablaufs der Amtszeit	38
§ 38 Ruhestand von kommunalen Wahlbeam- tinnen und Wahlbeamten wegen Ablaufs der Amtszeit	39
§ 39 Hinausschiebung der Altersgrenze	40
§ 40 Versetzung in den Ruhestand auf Antrag	40

§ 41 Altersgrenzen für die Verabschiedung	41
§ 42 Einstweiliger Ruhestand	41
§ 43 Dienstunfähigkeit, begrenzte Dienstfähigkeit, Wiederberufung	42
§ 44 Verfahren bei Dienstunfähigkeit	43
§ 45 Form, Zuständigkeit	43
§ 46 Beginn des Ruhestands und des einstweiligen Ruhestands	44

Sechster Teil

Rechtliche Stellung im Beamtenverhältnis

1. Abschnitt: Allgemeine Pflichten und Rechte	44
§ 47 Dienstleid	44
§ 48 Verantwortung für die Rechtmäßigkeit	45
§ 49 Anträge, Beschwerden, Vertretung	45
§ 50 Fortbildung	45
§ 51 Dienstliche Beurteilung, Dienstzeugnis	46
§ 52 Befreiung von Amtshandlungen	46
§ 53 Ärztliche Untersuchungen, Genetische Untersuchungen und Analysen	46
§ 54 Wohnung, Aufenthaltsort	48
§ 55 Dienstkleidung	48
§ 56 Amtsbezeichnung	49
§ 57 Verschwiegenheitspflicht	50
§ 58 Nichterfüllung von Pflichten	50
§ 59 Pflicht zum Schadenersatz	50
2. Abschnitt: Nebentätigkeit, Tätigkeit nach Beendigung des Beamtenverhältnisses	51
§ 60 Nebentätigkeit	51
§ 61 Nebentätigkeiten auf Verlangen	51
§ 62 Genehmigungspflichtige Nebentätigkeiten	51
§ 63 Nicht genehmigungspflichtige Nebentätigkeiten	53
§ 64 Pflichten bei der Ausübung von Nebentätigkeiten	54
§ 65 Ausführungsverordnung	55
§ 66 Tätigkeit nach Beendigung des Beamtenverhältnisses	55

3. Abschnitt: Arbeitszeit und Urlaub	55
§ 67 Arbeitszeit	55
§ 68 Fernbleiben vom Dienst, Krankheit	57
§ 69 Teilzeitbeschäftigung	57
§ 70 Altersteilzeit	59
§ 71 Urlaub	60
§ 72 Urlaub von längerer Dauer ohne Dienstbezüge	60
§ 73 Höchstdauer von unterhäftiger Teilzeit- beschäftigung und Urlaub	61
§ 74 Pflegezeiten	61
4. Abschnitt: Fürsorge und Schutz	62
§ 75 Benachteiligungsverbot	62
§ 76 Mutterschutz, Elternzeit	62
§ 77 Arbeitsschutz	62
§ 78 Beihilfe	63
§ 79 Heilfürsorge	64
§ 80 Ersatz von Sachschaden	66
§ 81 Übergang des Schadenersatzanspruchs	66
§ 82 Dienstjubiläum	67
5. Abschnitt: Personalaktendaten	68
§ 83 Erhebung	68
§ 84 Speicherung, Veränderung und Nutzung	68
§ 85 Übermittlung	68
§ 86 Löschung	70
§ 87 Einsichtsrecht, Anhörung, Mitteilung über gespeicherte Daten	72
§ 88 Gliederung von Personalaktendaten, Zugriff auf Personalaktendaten	72

Siebter Teil

Beteiligung der Gewerkschaften und Berufs- verbände sowie der kommunalen Landesverbände

§ 89 Beteiligung der Gewerkschaften und Berufsverbände	73
§ 90 Beteiligung der kommunalen Landesverbände	74

Achter Teil**Besondere Beamtengruppen**

§ 91 Ehrenbeamtinnen und Ehrenbeamte	74
§ 92 Kommunale Wahlbeamtinnen und Wahlbeamte	75

Erster Teil

Allgemeine Vorschriften

§ 1

Geltungsbereich

Dieses Gesetz gilt für die Beamtinnen und Beamten des Landes, der Gemeinden und Gemeindeverbände sowie der sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts.

§ 2

Dienstherrnfähigkeit

Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts kann durch Gesetz, Rechtsverordnung oder Satzung die Dienstherrnfähigkeit nach § 2 Nr. 2 des Beamtenstatusgesetzes (BeamtStG) verliehen werden. Wird die Dienstherrnfähigkeit durch Satzung verliehen, bedarf diese der Genehmigung der Landesregierung.

§ 3

Begriffsbestimmungen

(1) Körperschaften im Sinne dieses Gesetzes sind juristische Personen des öffentlichen Rechts mit Dienstherrnfähigkeit.

(2) Oberste Dienstbehörde der Beamtin oder des Beamten ist die oberste Behörde des Dienstherrn, in deren Geschäftsbereich die Beamtin oder der Beamte ein Amt wahrnimmt oder bei Beendigung des Beamtenverhältnisses zuletzt wahrgenommen hat.

(3) Dienstvorgesetzte sind diejenigen, die für beamtenrechtliche Entscheidungen über die persönlichen Angelegenheiten der ihnen nachgeordneten Beamtinnen und Beamten zuständig sind. Die Dienstvorgesetzten werden durch Gesetz oder Rechtsverordnung bestimmt. Sie können Beamtinnen oder Beamte ihrer Dienststelle mit der Wahrnehmung von Aufgaben des Dienstvorgesetzten beauftragen.

(4) Vorgesetzte sind diejenigen, die dienstliche Anordnungen erteilen können. Die Vorgesetzten bestimmen sich nach dem Aufbau der öffentlichen Verwaltung.

(5) Angehörige im Sinne dieses Gesetzes und von Rechtsverordnungen, zu denen dieses Gesetz oder das Beamtenstatusgesetz ermächtigen, sind die in § 20 Abs. 5 des Landesverwaltungsverfahrensgesetzes sowie die darüber hinaus in § 7 Abs. 3 Nr. 2 und 3 des Pflegezeitgesetzes genannten Personen.

(6) Als Grundgehalt im Sinne dieses Gesetzes und der auf das Grundgehalt Bezug nehmenden Vorschriften des

Beamtenstatusgesetzes gilt das Grundgehalt, in Besoldungsgruppen mit aufsteigenden Gehältern das Grundgehalt der höchsten Stufe, mit Amtszulagen und der Strukturzulage nach dem Landesbesoldungsgesetz Baden-Württemberg (LBesGBW); Stellenzulagen gelten nicht als Bestandteil des Grundgehalts.

§ 4

Allgemeine Zuständigkeit, Zuständigkeiten nach dem Beamtenstatusgesetz

(1) Die unmittelbaren Dienstvorgesetzten sind zuständig für Entscheidungen, die aufgrund des Beamtenstatusgesetzes, dieses Gesetzes oder einer Rechtsverordnung ergehen, zu der dieses Gesetz oder das Beamtenstatusgesetz ermächtigen. Die übergeordneten Dienstvorgesetzten können entsprechende Verfahren im Einzelfall jederzeit an sich ziehen. Die oberste Dienstbehörde kann Zuständigkeiten des Dienstvorgesetzten auch teilweise auf andere Dienstvorgesetzte durch Rechtsverordnung übertragen.

(2) Besteht der letzte Dienstvorgesetzte nicht mehr, entscheidet an seiner Stelle die oberste Dienstbehörde. Besteht die oberste Dienstbehörde nicht mehr und ist eine andere Behörde nicht bestimmt, so entscheidet an ihrer Stelle das Finanzministerium.

(3) Zuständig für die Entscheidung über eine Ausnahme nach § 7 Abs. 3 BeamtStG ist die Behörde, die über die Ernennung der Beamtin oder des Beamten entscheidet.

(4) Zuständig für die Versagung der Aussagegenehmigung nach § 37 Abs. 4 BeamtStG ist die oberste Dienstbehörde; für die Beamtinnen und Beamten der Gemeinden, Gemeindeverbände sowie der sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts tritt an die Stelle der obersten Dienstbehörde die oberste Aufsichtsbehörde oder die von ihr durch Rechtsverordnung bestimmte Behörde.

(5) Für die in § 42 Abs. 1 bezeichneten Beamtinnen und Beamten entscheidet die Landesregierung über die Feststellung der Befähigung als andere Bewerberin oder anderer Bewerber, über die Abkürzung der Probezeit und über Ausnahmen von laufbahnrechtlichen Vorschriften.

(6) Bei Klagen aus dem Beamtenverhältnis wird der Dienstherr durch die oberste Dienstbehörde vertreten. Diese kann die Zuständigkeit zur Vertretung durch Rechtsverordnung auf andere Behörden übertragen.

(7) Soweit in diesem Gesetz nichts anderes bestimmt ist, erlassen das Innenministerium und das Finanzministerium im Rahmen ihrer Geschäftsbereiche die zur Durchführung dieses Gesetzes erforderlichen Verwaltungsvorschriften.

§ 5

Zustellung

Verfügungen und Entscheidungen, die Beamtinnen und Beamten oder Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfängern nach den Vorschriften dieses Gesetzes bekannt zu geben sind, sind, soweit gesetzlich nichts anderes bestimmt ist, zuzustellen, wenn durch sie eine Frist in Lauf gesetzt wird oder Rechte der Beamtinnen und Beamten oder der Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger berührt werden.

Zweiter Teil**Beamtenverhältnis**

§ 6

Beamtenverhältnis auf Probe

Ein Beamtenverhältnis auf Probe ist spätestens nach fünf Jahren in ein solches auf Lebenszeit umzuwandeln, wenn die Beamtin oder der Beamte die beamtenrechtlichen Voraussetzungen hierfür erfüllt.

§ 7

Beamtenverhältnis auf Zeit

Ein Beamtenverhältnis auf Zeit kann nur begründet werden, wenn dies gesetzlich bestimmt ist. Die Vorschriften des Dritten Teils finden keine Anwendung.

§ 8

Führungsfunktionen auf Probe

(1) Ämter mit leitender Funktion im Sinne dieser Vorschrift sind die im Anhang genannten oder danach bestimmten Ämter, soweit sie nicht aufgrund anderer gesetzlicher Vorschriften im Beamtenverhältnis auf Zeit übertragen werden oder die Amtsträger richterliche Unabhängigkeit besitzen.

(2) Ein Amt mit leitender Funktion wird zunächst im Beamtenverhältnis auf Probe übertragen. Die regelmäßige Probezeit beträgt zwei Jahre. Die oberste Dienstbehörde kann eine Verkürzung der Probezeit zulassen; die Mindestprobezeit beträgt ein Jahr. Zeiten, in denen Beamtinnen oder Beamten die leitende Funktion nach Satz 1 bereits übertragen worden ist, sowie unmittelbar vorangegangene Zeiten, in denen Beamtinnen oder Beamten ein vergleichbares Amt mit leitender Funktion nach Satz 1 erfolgreich übertragen worden war, sollen auf die Probezeit angerechnet werden. Eine Verlängerung der Probezeit ist nicht zulässig.

(3) In ein Amt mit leitender Funktion darf nur berufen werden, wer

1. sich in einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder einem Richterverhältnis auf Lebenszeit befindet und
2. in dieses Amt auch als Beamtin oder Beamter auf Lebenszeit berufen werden könnte.

Vom Tage der Ernennung ruhen für die Dauer der Probezeit die Rechte und Pflichten aus dem Amt, das der Beamtin oder dem Beamten zuletzt im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder im Richterverhältnis auf Lebenszeit übertragen worden ist, mit Ausnahme der Verschwiegenheitspflicht (§ 37 BeamtStG) und des Verbotes der Annahme von Belohnungen, Geschenken und sonstigen Vorteilen (§ 42 BeamtStG); das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder das Richterverhältnis auf Lebenszeit besteht fort. Dienstvergehen, die mit Bezug auf das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit, das Richterverhältnis auf Lebenszeit oder das Beamtenverhältnis auf Probe begangen worden sind, werden so verfolgt, als stünde die Beamtin oder der Beamte nur im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder Richterverhältnis auf Lebenszeit.

(4) Die Beamtin oder der Beamte ist, außer in den Fällen des § 22 Abs. 5 BeamtStG, mit Beendigung des Beamtenverhältnisses auf Lebenszeit oder Richterverhältnisses auf Lebenszeit aus dem Beamtenverhältnis auf Probe nach Absatz 2 entlassen. § 22 Abs. 1 und 2, § 23 Abs. 1 bis 3 Satz 1 und § 30 Abs. 2 BeamtStG bleiben unberührt.

(5) Mit dem erfolgreichen Abschluss der Probezeit ist der Beamtin oder dem Beamten das Amt mit leitender Funktion auf Dauer im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit zu übertragen; eine erneute Berufung der Beamtin oder des Beamten in ein Beamtenverhältnis auf Probe zur Übertragung dieses Amtes innerhalb eines Jahres ist nicht zulässig. Wird das Amt nicht auf Dauer übertragen, endet der Anspruch auf Besoldung aus diesem Amt. Weitergehende Ansprüche bestehen nicht.

(6) Die Beamtinnen und Beamten führen während ihrer Amtszeit im Dienst nur die Amtsbezeichnung des ihnen nach Absatz 2 übertragenen Amtes; nur diese darf auch außerhalb des Dienstes geführt werden. Wird der Beamtin oder dem Beamten das Amt mit leitender Funktion nicht auf Dauer übertragen, darf die Amtsbezeichnung nach Satz 1 mit dem Ausscheiden aus dem Beamtenverhältnis auf Probe nicht weitergeführt werden.

§ 9

Ernennungszuständigkeit und Rechtsfolgen einer Ernennung

(1) Die Beamtinnen und Beamten der Gemeinden und Gemeindeverbände sowie der sonstigen der Aufsicht des

Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts werden von den nach Gesetz, Rechtsverordnung oder Satzung hierfür zuständigen Stellen ernannt.

(2) Ernennungen werden mit dem Tage der Aushändigung der Ernennungsurkunde wirksam, wenn nicht in der Urkunde ausdrücklich ein späterer Tag bestimmt ist.

(3) Mit der Berufung in das Beamtenverhältnis erlischt ein privatrechtliches Arbeitsverhältnis zum Dienstherrn.

§ 10

Ernennung beim Wechsel der Laufbahngruppe

Einer Ernennung bedarf es neben den in § 8 Abs. 1 BeamStG aufgeführten Fällen zur Verleihung eines anderen Amtes mit anderer Amtsbezeichnung beim Wechsel der Laufbahngruppe.

§ 11

Auswahlverfahren, Stellenausschreibung

(1) Für Einstellungen sind die Bewerberinnen und Bewerber durch öffentliche Ausschreibung der freien Stellen zu ermitteln.

(2) Freie Beförderungsdienstposten sollen, sofern sie nicht öffentlich ausgeschrieben werden, innerhalb des Behördenbereichs ausgeschrieben werden. Die obersten Dienstbehörden können Art und Umfang der Ausschreibungen und ihrer Bekanntmachung regeln. Von einer Ausschreibung kann allgemein oder im Einzelfall abgesehen werden, wenn vorrangige Gründe der Personalplanung oder des Personaleinsatzes entgegenstehen.

(3) Die Pflicht zur Ausschreibung gilt nicht

1. für die Einstellung in das Beamtenverhältnis auf Probe,
2. für die Laufbahngruppe des mittleren Dienstes, ausgenommen die Besoldungsgruppen A 9 und A 9 mit Amtszulage,
3. für die Dienstposten der leitenden Beamtinnen und Beamten der obersten Landesbehörden und der diesen unmittelbar nachgeordneten Behörden,
4. für die Dienstposten der leitenden Beamtinnen und Beamten der Gemeinden und Gemeindeverbände sowie der sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, soweit gesetzlich nichts anderes bestimmt ist.

§ 12

Rücknahme der Ernennung

Die Ernennung ist mit Wirkung für die Vergangenheit zurückzunehmen, wenn eine vorgeschriebene Mitwirkung einer Aufsichtsbehörde unterblieben ist und nicht nachgeholt wurde.

§ 13

*Verfahren und Rechtsfolgen der Rücknahme
oder bei Nichtigkeit der Ernennung*

(1) Die Nichtigkeit einer Ernennung ist von der Behörde festzustellen, die für die Ernennung zuständig wäre. Wäre der Ministerpräsident für die Ernennung zuständig, ist die Nichtigkeit von der obersten Dienstbehörde festzustellen. Die Feststellung der Nichtigkeit ist der oder dem Ernannten bekannt zu geben. Ist eine Ernennung nichtig, ist dem oder der Ernannten unverzüglich jede weitere Führung der Dienstgeschäfte zu verbieten. Das Verbot ist erst auszusprechen, wenn die sachlich zuständigen Stellen es abgelehnt haben, die Ernennung zu bestätigen oder eine Ausnahme von § 7 Abs. 3 BeamtStG nachträglich zuzulassen.

(2) Die Rücknahme einer Ernennung wird von der Behörde, die für die Ernennung zuständig wäre, erklärt. Wäre der Ministerpräsident für die Ernennung zuständig, so ist die Rücknahme von der obersten Dienstbehörde zu erklären. Die Ernennung kann nur innerhalb einer Frist von sechs Monaten zurückgenommen werden, nachdem die für die Rücknahme zuständige Behörde Kenntnis vom Grund der Rücknahme erlangt hat. Die Rücknahme ist der Beamtin, dem Beamten oder den versorgungsberechtigten Hinterbliebenen bekannt zu geben.

(3) Vor Entlassung einer Beamtin oder eines Beamten auf Probe nach § 23 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 BeamtStG hat die für die Entlassung zuständige Behörde Ermittlungen durchzuführen; § 8 Abs. 1, § 9 Satz 1, § 10 Abs. 1 und 3, §§ 12, 15 bis 18, 22 bis 24 und 39 des Landesdisziplinargesetzes gelten entsprechend. Satz 1 gilt entsprechend für die Entlassung einer Beamtin oder eines Beamten auf Widerruf wegen eines Dienstvergehens im Sinne von § 23 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 BeamtStG.

(4) Ist eine Ernennung nichtig oder ist sie zurückgenommen worden, sind die bis zu dem Verbot der Weiterführung der Dienstgeschäfte oder bis zur Bekanntgabe der Erklärung der Rücknahme vorgenommenen Amtshandlungen in gleicher Weise wirksam, wie wenn sie eine Beamtin oder ein Beamter ausgeführt hätte. Gewährte Leistungen können belassen werden; die Entscheidung trifft die Stelle, welche die Nichtigkeit feststellt oder über die Rücknahme entscheidet.

Dritter Teil**Laufbahnen**

§ 14

Laufbahn

(1) Die Laufbahnen umfassen alle der Laufbahngruppe zugeordneten Ämter derselben Fachrichtung. Sie unterscheiden sich nach fachlichen Gesichtspunkten und gehören zu den Laufbahngruppen des mittleren, des gehobenen und des höheren Dienstes.

(2) Die Zuordnung einer Laufbahn zu einer Laufbahngruppe erfolgt nach dem Schwierigkeitsgrad der wahrzunehmenden Dienstaufgaben, dem Grad der Selbständigkeit und der Verantwortung, den Bildungsvoraussetzungen und der Ausbildung. Den Laufbahngruppen sind die Ämter grundsätzlich wie folgt zugeordnet:

1. Mittlerer Dienst: Besoldungsgruppen A 6 bis A 9,
2. Gehobener Dienst: Besoldungsgruppen A 9 bis A 13,
3. Höherer Dienst: Besoldungsgruppen A 13 bis A 16 sowie Ämter der Landesbesoldungsordnung B.

Im Landesbesoldungsgesetz Baden-Württemberg werden für einzelne Laufbahnen Eingangsamter und Endämter abweichend bestimmt, wenn es die besonderen Verhältnisse der Laufbahn erfordern.

§ 15

Bildungsvoraussetzungen

(1) Als Bildungsvoraussetzung für den Erwerb einer Laufbahnbefähigung ist erforderlich:

1. für die Laufbahnen des mittleren Dienstes mindestens
 - a) der Hauptschulabschluss und eine qualifizierende Maßnahme,
 - b) der Hauptschulabschluss, eine abgeschlossene Berufsausbildung und eine mehrjährige entsprechende Berufserfahrung oder eine gleichwertige qualifizierende Maßnahme oder
 - c) der Realschulabschluss und eine abgeschlossene Berufsausbildung;
2. für die Laufbahnen des gehobenen Dienstes mindestens
 - a) der Abschluss eines Diplom- oder Staatsprüfungs-Studiengangs an der Dualen Hochschule oder einer entsprechenden Bildungseinrichtung, einer Fachhochschule oder einer Pädagogischen Hochschule oder
 - b) der Abschluss eines Bachelor-Studiengangs an einer Hochschule;

3. für die Laufbahnen des höheren Dienstes

- a) der Abschluss eines Diplom-, Magister-, Staatsprüfungs- oder Master-Studiengangs an einer Universität oder an einer anderen Hochschule in gleichgestellten Studiengängen oder
- b) der Abschluss eines akkreditierten Master-Studiengangs an der Dualen Hochschule oder einer entsprechenden Bildungseinrichtung, einer Fachhochschule oder einer Pädagogischen Hochschule.

(2) Bei Erwerb der Laufbahnbefähigung nach § 16 Abs. 1 Nr. 1 reicht zur Begründung des Beamtenverhältnisses auf Widerruf oder des öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnisses als Bildungsvoraussetzung aus

1. in Fällen des Absatzes 1 Nr. 1 Buchst. c der Realschulabschluss;
2. in Fällen des Absatzes 1 Nr. 2 eine zum Hochschulstudium berechtigende Schulbildung oder berufliche Qualifikation nach § 59 des Landeshochschulgesetzes, wenn die Laufbahnprüfung zugleich einen Hochschulabschluss nach Absatz 1 Nr. 2 vermittelt.

(3) Andere als die in Absatz 1 oder 2 genannten Abschlüsse gelten als gleichwertige Bildungsvoraussetzungen, wenn sie diesen entsprechen. Über die Anerkennung anderer Bildungsstände als gleichwertig entscheidet in den Fällen des Absatzes 1 Nr. 1 das Kultusministerium und in den Fällen des Absatzes 1 Nr. 2 und 3 das Wissenschaftsministerium jeweils im Einvernehmen mit dem für die vorgesehene Laufbahn zuständigen Ministerium.

(4) Die Ministerien können für die in ihrem Geschäftsbereich eingerichteten Laufbahnen durch Rechtsverordnung die fachlichen Anforderungen an die Berufsausbildung und den Studienabschluss bestimmen sowie Bildungsstände für die jeweilige Laufbahn allgemein im Benehmen mit dem Kultusministerium bei Schulabschlüssen und dem Wissenschaftsministerium bei Studienabschlüssen als gleichwertig anerkennen.

§ 16

Erwerb der Laufbahnbefähigung

(1) Laufbahnbewerberinnen und Laufbahnbewerber können die Befähigung für eine Laufbahn erwerben

1. a) durch einen Vorbereitungsdienst im Beamtenverhältnis auf Widerruf,
 - b) in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis
- und Bestehen der Laufbahnprüfung,

2. durch Erwerb der Bildungsvoraussetzungen für eine Laufbahn und
 - a) eine anschließende laufbahnqualifizierende Zusatzausbildung oder
 - b) eine mindestens dreijährige, der Vorbildung entsprechende Berufstätigkeit, die die Eignung zur selbständigen Wahrnehmung eines Amtes der angestrebten Laufbahn vermittelt,
3. durch einen horizontalen Laufbahnwechsel nach § 21,
4. durch Aufstieg nach § 22,
5. aufgrund der Richtlinie 2005/36/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. September 2005 über die Anerkennung von Berufsqualifikationen (ABl. L 255 vom 30. 9. 2005, S. 22) in der jeweils geltenden Fassung; das Nähere hierzu regeln die Ministerien im Rahmen ihres Geschäftsbereichs im Benehmen mit dem Innenministerium und dem Finanzministerium durch Rechtsverordnung.

(2) Die Ministerien richten im Rahmen ihres Geschäftsbereichs durch Rechtsverordnung im Benehmen mit dem Innenministerium und dem Finanzministerium die Laufbahnen ein und gestalten den Zugang aus; § 40 der Landeshaushaltsordnung bleibt unberührt. Sie können nach den besonderen Erfordernissen der Laufbahn eine Höchstaltersgrenze oder besondere gesundheitliche oder körperliche Voraussetzungen vorsehen und für den Erwerb der Befähigung nach Absatz 1 Nr. 2 und Absatz 3 den Nachweis zusätzlicher Fachkenntnisse oder besondere Anforderungen hinsichtlich der Vor- und Ausbildung festschreiben, wenn dies die Besonderheit der Laufbahn und der wahrzunehmenden Tätigkeiten erfordert. Im Übrigen bestimmen die Laufbahnvorschriften, ob und inwieweit ein erfolgreich abgeschlossener Ausbildungsgang für eine Laufbahn auf die Ausbildung für die nächsthöhere Laufbahn derselben Fachrichtung und ein nicht erfolgreich abgeschlossener Ausbildungsgang auf die Ausbildung für die nächstniedere Laufbahn derselben Fachrichtung angerechnet werden können. § 34 Abs. 5 Satz 2 des Landeshochschulgesetzes bleibt unberührt.

(3) Andere Bewerberinnen und Bewerber können bei Vorliegen besonderer dienstlicher Gründe für die Übernahme in das Beamtenverhältnis die Befähigung für eine Laufbahn in Einzelfällen abweichend von den Vorschriften der entsprechenden Laufbahnverordnung erwerben, wenn

1. sie nach Vorliegen der Bildungsvoraussetzungen nach § 15 mindestens vier Jahre überdurchschnittlich erfolgreich dieser Laufbahn entsprechende Tätigkeiten wahrgenommen haben; liegen nur die Bildungsvoraussetzungen der nächstniederen Laufbahngruppe vor, sind mindestens acht Jahre erforderlich,
2. sie eine besondere Fortbildungsbereitschaft nachweisen können und

3. es für sie eine unzumutbare Härte bedeuten würde, die Befähigung als Laufbahnbewerberin oder Laufbahnbewerber zu erwerben.

Vor- und Ausbildungen sowie bisherige berufliche Tätigkeiten müssen hinsichtlich der Fachrichtung sowie der Breite und Wertigkeit dazu geeignet sein, den Bewerberinnen und Bewerbern die Kenntnisse und Fähigkeiten zu vermitteln, die sie dazu befähigen, alle Aufgaben der Laufbahn, in der sie verwendet werden sollen, zu erfüllen. Die Entscheidung trifft die oberste Dienstbehörde.

- (4) Bewerberinnen und Bewerber müssen über die Kenntnisse der deutschen Sprache verfügen, die für die Wahrnehmung der Aufgaben der jeweiligen Laufbahn erforderlich sind.

(5) Soweit gesetzlich nichts anderes bestimmt ist, finden auf Auszubildende in öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnissen die für Beamtinnen und Beamte auf Widerruf im Vorbereitungsdienst geltenden Bestimmungen mit Ausnahme von §§ 8 und 38 BeamtStG entsprechende Anwendung. Die Ministerien können für ihren Geschäftsbereich im Benehmen mit dem Innenministerium und dem Finanzministerium durch Rechtsverordnung abweichende oder ergänzende Regelungen treffen. Die Auszubildenden erhalten nach § 88 LBesGBW Unterhaltsbeihilfen.

§ 17

Beschränkung der Zulassung zur Ausbildung

(1) Die Zulassung zum Vorbereitungsdienst kann in den Fällen, in denen der Vorbereitungsdienst Ausbildungsstätte im Sinne des Artikels 12 Abs. 1 des Grundgesetzes (GG) ist, nach Maßgabe der folgenden Vorschriften eingeschränkt werden.

(2) Für einen Vorbereitungsdienst kann die Zahl der höchstens aufzunehmenden Bewerberinnen und Bewerber (Zulassungszahl) festgesetzt werden, soweit dies unter Berücksichtigung

1. der voraussichtlich vorhandenen Ausbildungskräfte und der Zahl der Auszubildenden, die im Durchschnitt von den Ausbildungskräften betreut werden kann,
2. der räumlichen Kapazitäten der Ausbildungsstellen,
3. der fachspezifischen Gegebenheiten der Ausbildungseinrichtungen,
4. der zur Verfügung stehenden sächlichen Mittel,
5. der im Haushaltsplan zur Verfügung stehenden Stellen für Auszubildende

zwingend erforderlich ist. Zulassungszahlen werden nur für einen bestimmten Zeitraum, längstens für die Zulassungstermine des folgenden Jahres, festgesetzt.

(3) Die Auswahlkriterien sind so zu bestimmen, dass für sämtliche Bewerberinnen und Bewerber unter Berück-

sichtigung der besonderen Verhältnisse in den einzelnen Ausbildungsbereichen eine Aussicht besteht, nach Möglichkeit innerhalb einer zumutbaren Wartezeit in den Vorbereitungsdienst aufgenommen zu werden. Dabei sind insbesondere zu berücksichtigen

1. die Erfüllung einer Dienstpflicht nach Artikel 12 a Abs. 1 oder 2 GG, freiwilliger Wehrdienst, eine mindestens zweijährige Tätigkeit als Entwicklungshelferin oder Entwicklungshelfer im Sinne des Entwicklungshelfer-Gesetzes vom 18. Juni 1969 (BGBl. I S. 549), zuletzt geändert durch Artikel 35 des Gesetzes vom 24. Dezember 2003 (BGBl. I S. 2954, 2992) in der jeweils geltenden Fassung oder ein freiwilliges soziales oder ökologisches Jahr im Sinne des Gesetzes zur Förderung von Jugendfreiwilligendiensten vom 16. Mai 2008 (BGBl. I S. 842) in der jeweils geltenden Fassung,
2. die Eignung und Befähigung der Bewerberinnen und Bewerber,
3. die Wartezeit seit der ersten Antragstellung auf Zulassung zum Vorbereitungsdienst in Baden-Württemberg, wenn sich die Bewerberinnen und Bewerber zu jedem Zulassungstermin beworben haben, und
4. besondere persönliche oder soziale Härtefälle.

(4) Die Ministerien regeln im Rahmen ihres Geschäftsbereichs durch Rechtsverordnung im Benehmen mit dem Innenministerium und dem Finanzministerium

1. die Laufbahnen, Fachrichtungen und Fächer, für die die Zulassung zum Vorbereitungsdienst beschränkt wird,
2. die Zulassungszahlen und den Zeitraum, für den sie festgesetzt werden,
3. die Auswahlkriterien, wobei bei Bewerberinnen oder Bewerbern, die die Erste Staatsprüfung oder Hochschulprüfung nicht in Baden-Württemberg abgelegt haben, unterschiedliche Prüfungsanforderungen und Unterschiede in der Bewertung der Prüfungsleistungen berücksichtigt werden können, sowie
4. die weiteren Einzelheiten der Zulassung, insbesondere das Bewerbungs- und Zulassungsverfahren einschließlich der Festsetzung von Ausschlussfristen.

(5) Für die Beschränkung der Zulassung zum öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis nach § 16 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b, das Ausbildungsstätte im Sinne des Artikels 12 Abs. 1 GG ist, gelten die Absätze 1 bis 4 entsprechend.

§ 18

Einstellung

- (1) Die Begründung eines Beamtenverhältnisses auf Probe oder auf Lebenszeit oder die Umwandlung eines Be-

amtenverhältnisses auf Widerruf in ein solches Beamtenverhältnis (Einstellung) erfolgt grundsätzlich im Eingangsamt einer Laufbahn.

(2) Die Einstellung ist ausnahmsweise im ersten oder zweiten Beförderungsamt zulässig, wenn besondere dienstliche Bedürfnisse dies rechtfertigen und eine Einstellung im Eingangsamt aufgrund der bisherigen Berufserfahrung eine unzumutbare Härte für die Bewerberin oder den Bewerber bedeuten würde. Sie darf im ersten Beförderungsamt nur nach einer mindestens dreijährigen, im zweiten Beförderungsamt nur nach einer mindestens vierjährigen erfolgreichen Wahrnehmung laufbahnsprechender Tätigkeiten nach dem Erwerb der Laufbahnbefähigung erfolgen. Bei anderen Bewerberinnen und Bewerbern müssen die Mindestzeiten nach Satz 2 zusätzlich zu den Voraussetzungen für den Erwerb der Befähigung nach § 16 Abs. 3 vorliegen.

(3) Richterinnen oder Richter, die in die Laufbahn des höheren allgemeinen Verwaltungsdienstes wechseln und sich in einem Amt der Besoldungsgruppe

1. R 1 befinden, kann ein Amt der Besoldungsgruppe A 14 frühestens ein Jahr, ein Amt der Besoldungsgruppe A 15 frühestens zwei Jahre und ein Amt der Besoldungsgruppe A 16 frühestens drei Jahre nach Ernennung auf Lebenszeit verliehen werden;
2. R 2 befinden, kann ein Amt der Besoldungsgruppe A 16 oder ein Amt mit niedrigerem Grundgehalt verliehen werden; ein Amt der Landesbesoldungsordnung B kann frühestens vier Jahre nach Ernennung auf Lebenszeit verliehen werden;
3. R 3 oder in einem höheren Richteramt befinden, kann ein Amt der Landesbesoldungsordnung B verliehen werden.

Satz 1 gilt entsprechend für Staatsanwältinnen und Staatsanwälte sowie für Badische Amtsnotarinnen und Badische Amtsnotare.

§ 19

Probezeit

(1) Probezeit ist die Zeit im Beamtenverhältnis auf Probe nach § 4 Abs. 3 Buchst. a BeamStG, während der sich Beamtinnen und Beamte in den Aufgaben einer Laufbahn, deren Befähigung sie besitzen, bewähren sollen. Sie rechnet ab der Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe und dauert drei Jahre. Zeiten einer Beurlaubung ohne Bezüge gelten nicht als Probezeit, wenn nicht etwas anderes festgestellt worden ist; Absatz 3 bleibt unberührt.

(2) Die Probezeit kann für Beamtinnen und Beamte, die sich in der bisher zurückgelegten Probezeit bewährt haben,

1. bei weit überdurchschnittlicher Bewährung,
2. bei Erwerb der Laufbahnbefähigung mit hervorragendem Ergebnis

um bis zu jeweils einem Jahr abgekürzt werden.

(3) Auf die Probezeit angerechnet werden Verzögerungen im beruflichen Werdegang

1. aufgrund von Wehr- oder Zivildienst, wenn die Verzögerungen nach § 9 Abs. 8 Satz 4 des Arbeitsplatzschutzgesetzes, auch in Verbindung mit § 9 Abs. 10 Satz 2, § 12 Abs. 3 und 4, § 13 Abs. 2 und 3 oder § 16 a Abs. 1 und 5 des Arbeitsplatzschutzgesetzes, mit § 8 a Abs. 1, 3 und 4 des Soldatenversorgungsgesetzes oder mit § 78 Abs. 1 Nr. 1 des Zivildienstgesetzes, angemessen auszugleichen sind, oder
2. aufgrund einer Tätigkeit als Entwicklungshelferin oder Entwicklungshelfer in den Fällen des § 17 des Entwicklungshelfer-Gesetzes.

Hat sich die Einstellung der Beamtin oder des Beamten in das Beamtenverhältnis auf Widerruf oder auf Probe wegen Betreuung oder Pflege eines Angehörigen verzögert oder wurde Elternzeit, Pflegezeit oder Urlaub nach § 72 Abs. 1 in Anspruch genommen, können Verzögerungen im beruflichen Werdegang auf die Probezeit angerechnet werden. Verzögerungen nach Satz 1 und 2 sind im tatsächlichen Umfang, höchstens bis zu zwei Jahren, anrechenbar.

(4) Dienstzeiten im öffentlichen Dienst oder Zeiten, die in einem der Ausbildung entsprechenden Beruf zurückgelegt wurden, können auf die Probezeit angerechnet werden, wenn sie nach ihrer Art und Bedeutung Tätigkeiten in der betreffenden Laufbahn entsprochen haben.

(5) Auch bei Abkürzungen nach Absatz 2 und Anrechnungen nach Absatz 3 und 4 ist eine Mindestprobezeit von sechs Monaten zu leisten. Die Ministerien können im Rahmen ihres Geschäftsbereichs durch Rechtsverordnung abweichend von Satz 1 eine Mindestprobezeit von bis zu einem Jahr festlegen, wenn dies die Besonderheit der Laufbahn und der wahrzunehmenden Tätigkeit erfordert. Bei Anrechnung von beim selben Dienstherrn zurückgelegten Zeiten nach Absatz 4 kann die Mindestprobezeit unterschritten oder auf sie verzichtet werden, wenn nach dem Erwerb der Laufbahnbefähigung Tätigkeiten ausgeübt wurden, die in der Regel von Beamtinnen und Beamten derselben Laufbahn im Beamtenverhältnis wahrgenommen werden. Zeiten nach § 23 Abs. 5 Satz 1 stehen Zeiten nach Satz 3 gleich. Dienstzeiten im Richterverhältnis auf Probe sind auf die Probezeit anzurechnen; eine Mindestprobezeit ist nicht zu leisten.

(6) Kann die Bewährung bis zum Ablauf der Probezeit noch nicht festgestellt werden, kann die Probezeit bis auf höchstens fünf Jahre verlängert werden.

(7) Wird die Befähigung für eine weitere Laufbahn nach § 16 Abs. 1 Nr. 1, 2 oder 5 erworben, können Zeiten, die

im Beamtenverhältnis auf Zeit oder in der bisherigen Laufbahn im Beamtenverhältnis auf Probe oder auf Lebenszeit zurückgelegt wurden, auf die Probezeit in der neuen Laufbahn angerechnet werden, wenn die ausgeübten Tätigkeiten für die Aufgaben der neuen Laufbahn förderlich waren. Befindet sich die Beamtin oder der Beamte bereits in einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit, sollen Zeiten nach Satz 1 angerechnet werden. Bei einem Laufbahnwechsel nach § 21 oder einem Aufstieg nach § 22 ist eine Probezeit in der neuen Laufbahn nicht mehr abzuleisten.

(8) Durch Rechtsverordnung des Innenministeriums kann die Dauer der Probezeit für die Beamtinnen und Beamten des Polizeivollzugsdienstes abweichend von Absatz 1 Satz 2 und Absatz 2 Nr. 2 geregelt werden.

§ 20

Beförderung

(1) Beförderung ist eine Ernennung, durch die einer Beamtin oder einem Beamten ein anderes Amt mit höherem Grundgehalt verliehen wird.

(2) Ämter einer Laufbahn, die in der Landesbesoldungsordnung A aufgeführt sind, sind regelmäßig zu durchlaufen und dürfen nicht übersprungen werden. Das Überspringen von bis zu zwei Ämtern innerhalb der Laufbahngruppe ist ausnahmsweise zulässig, wenn

1. besondere dienstliche Bedürfnisse vorliegen,
2. nach Art, Dauer und Wertigkeit dem höheren Amt vergleichbare Tätigkeiten im entsprechenden zeitlichen Umfang wahrgenommen wurden und
3. die laufbahntsprechenden Tätigkeiten nicht durch Einstellung in einem Beförderungsamt oder durch Anrechnung auf die Probezeit berücksichtigt wurden.

Wurden die laufbahntsprechenden Tätigkeiten in einem Beamtenverhältnis auf Zeit wahrgenommen, ist ein gleichzeitiger Wechsel der Laufbahngruppe zulässig. Beim Aufstieg nach § 22 kann das Eingangsamt der nächsthöheren Laufbahn übersprungen werden, wenn dieses mit keinem höheren Grundgehalt verbunden ist als das bisherige Amt.

(3) Eine Beförderung ist nicht zulässig

1. während der Probezeit,
2. vor Ablauf eines Jahres seit der Einstellung,
3. vor Ablauf eines Jahres seit der letzten Beförderung.

(4) In den Laufbahnen der Lehrkräfte an Grund-, Haupt-, Werkreal-, Real- und Sonderschulen (gehobener Dienst) ist das Eingangsamt, in den übrigen Laufbahnen der Lehrkräfte das Eingangsamt und das erste Beförderungsamt innerhalb der Laufbahn regelmäßig zu durchlaufen.

§ 21

Horizontaler Laufbahnwechsel

(1) Ein horizontaler Laufbahnwechsel ist nur zulässig, wenn die Beamtin oder der Beamte die Befähigung für die neue Laufbahn besitzt.

(2) Beamtinnen und Beamte, die eine Laufbahnbefähigung besitzen, können die Befähigung für eine Laufbahn anderer Fachrichtung in derselben Laufbahngruppe erwerben, wenn sie über einen Zeitraum von mindestens drei Jahren erfolgreich in die Aufgaben der neuen Laufbahn eingeführt wurden und zu erwarten ist, dass sie für die neue Laufbahn allgemein befähigt sind. Die Frist nach Satz 1 kann um bis zu zwei Jahre verkürzt werden, wenn die Beamtin oder der Beamte erfolgreich an entsprechenden Qualifizierungsmaßnahmen teilgenommen hat. Ein anderweitiger Erwerb der Befähigung nach § 16 Abs. 1 Nr. 1, 2 oder 5 bleibt unberührt.

(3) Über den Erwerb der Befähigung nach Absatz 2 Satz 1 und 2 entscheidet der für die Einführung in die neue Laufbahn zuständige Dienstvorgesetzte.

(4) Die Beamtinnen und Beamten bleiben bis zur Verleihung eines Amtes der neuen Laufbahn in ihrer Rechtsstellung. Sie haben in der Laufbahn, in die sie wechseln, Ämter, die einer niedrigeren Besoldungsgruppe als ihrem bisherigen Amt zugeordnet sind, nicht mehr zu durchlaufen.

(5) Die Ministerien können im Rahmen ihres Geschäftsbereichs durch Rechtsverordnung im Benehmen mit dem Innenministerium besondere Anforderungen für den Erwerb der Laufbahnbefähigung festlegen, wenn dies die Besonderheiten der Laufbahn und der wahrzunehmenden Tätigkeiten erfordern.

(6) Die Ministerien können für Laufbahnen ihres Geschäftsbereichs, die wegen der im Wesentlichen gleichen Voraussetzungen für den Erwerb der Laufbahnbefähigung einander gleichwertig sind, durch Rechtsverordnung im Benehmen mit dem Innenministerium allgemein festlegen, dass ein horizontaler Laufbahnwechsel abweichend von Absatz 2 und 3 erfolgen kann. Soweit besondere dienstliche Bedürfnisse dies rechtfertigen, kann in der Rechtsverordnung im Einvernehmen mit dem Finanzministerium das Überspringen von Ämtern in der neuen Laufbahn zugelassen werden. Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend für den Laufbahnwechsel aus einer Laufbahn im Geschäftsbereich eines anderen Ministeriums mit der Maßgabe, dass die Rechtsverordnung auch im Benehmen mit diesem Ministerium erlassen wird.

§ 22

Aufstieg

(1) Beamtinnen und Beamte können in die nächsthöhere Laufbahn derselben Fachrichtung aufsteigen, auch wenn

die Bildungsvoraussetzungen nach § 15 für diese Laufbahn nicht vorliegen, wenn sie

1. sich im Endamt ihrer bisherigen Laufbahn befinden; ist das Endamt ein Amt mit Amtszulage, so kann der Aufstieg auch aus dem Amt ohne Amtszulage erfolgen,
2. sich in mindestens zwei unterschiedlichen Aufgabengebieten ihrer Laufbahn bewährt haben,
3. seit mindestens einem Jahr erfolgreich überwiegend Aufgaben der nächsthöheren Laufbahn wahrnehmen,
4. nach ihrer Persönlichkeit und ihren bisherigen überdurchschnittlichen Leistungen für diese Laufbahn geeignet erscheinen und
5. sich durch Qualifizierungsmaßnahmen zusätzliche, über ihre Vorbildung und die bisherige Laufbahnbefähigung hinausgehende Kenntnisse und Fähigkeiten erworben haben, die ihnen die Wahrnehmung der Aufgaben der neuen Laufbahn ermöglichen.

(2) Über den Aufstieg entscheidet die für die Ernennung in der neuen Laufbahn zuständige Behörde.

(3) Die Beamtinnen und Beamten bleiben bis zur Verleihung eines Amtes der neuen Laufbahn in ihrer Rechtsstellung.

(4) Die Ministerien können im Rahmen ihres Geschäftsbereichs durch Rechtsverordnung im Benehmen mit dem Innenministerium ein Verfahren zur Feststellung der Eignung für den Aufstieg und laufbahnspezifische Voraussetzungen für den Aufstieg festlegen. Hierzu gehören insbesondere erfolgreich absolvierte Einführungszeiten, die Teilnahme an für die neue Laufbahn qualifizierenden Fortbildungen mit Abschlussprüfung sowie besondere Anforderungen hinsichtlich einer Berufserfahrung in bestimmten Aufgabenbereichen. Die Ministerien können in den Rechtsverordnungen ferner

1. Ausnahmen von den Voraussetzungen nach Absatz 1 Nr. 1 bis 3 zulassen, wenn die Besonderheit einer Laufbahn dies erfordert oder wenn mit einer Fort- oder Weiterbildungsmaßnahme die Bildungsvoraussetzungen für die nächsthöhere Laufbahn erworben worden sind,
2. in Abhängigkeit von der Qualifizierung nach Absatz 1 Nr. 5 festlegen, welches Amt der nächsthöheren Laufbahn höchstens verliehen werden kann,
3. bestimmen, dass der Aufstieg auch in eine Laufbahn gleicher Fachrichtung, die in der nächsthöheren Laufbahngruppe nicht durch Rechtsverordnung eingerichtet ist, erfolgen kann oder ein Aufstieg aufgrund laufbahnspezifischer Voraussetzungen der nächsthöheren Laufbahn ausgeschlossen ist.

§ 23

*Übernahme von Beamtinnen und Beamten
anderer Dienstherrn und von früheren
Beamtinnen und Beamten*

(1) Eine beim Bund oder in einem anderen Land erworbene oder dort von der zuständigen Stelle anerkannte Laufbahnbefähigung soll grundsätzlich als Befähigung für eine Laufbahn vergleichbarer Fachrichtung in Baden-Württemberg anerkannt werden. Über die Anerkennung und die Zuordnung zu einer in Baden-Württemberg eingerichteten Laufbahn entscheidet die für die Ernennung in der neuen Laufbahn zuständige Behörde. Die Ministerien können Laufbahnbefähigungen nach Satz 1 für Laufbahnen ihres Geschäftsbereichs allgemein anerkennen.

(2) Die Ministerien können bei wesentlichen Unterschieden in Ausbildungsinhalten, Ausbildungsdauer oder bei Fehlen sonstiger Mindestanforderungen für den Erwerb der Laufbahnbefähigung im Rahmen ihres Geschäftsbereichs durch Rechtsverordnung Ausgleichs- oder Fortbildungsmaßnahmen oder eine zusätzliche Berufserfahrung festlegen.

(3) Eine Übernahme von Beamtinnen und Beamten anderer Dienstherrn kann statusgleich erfolgen, in einem Beförderungsamtsamt jedoch nur, wenn

1. eine Probezeit bei einem anderen Dienstherrn abgeleistet wurde oder auf eine Mindestprobezeit aus Gründen verzichtet wurde, die § 19 Abs. 5 Satz 3 entsprechen und
2. die Vorschriften über Beförderungen nach § 20 Abs. 3 Nr. 2 und 3 erfüllt sind.

Als statusgleich gilt bei Beamtinnen und Beamten eines Dienstherrn außerhalb des Geltungsbereichs dieses Gesetzes die Verleihung eines Amtes, das hinsichtlich Fachrichtung und Höhe des Grundgehalts dem bisherigen Amt entspricht. Gibt es kein Amt mit gleich hohem Grundgehalt, darf das nächsthöhere Amt der gleichen Laufbahngruppe verliehen werden.

(4) Für die Einstellung früherer Beamtinnen und Beamter gilt Absatz 3 entsprechend; maßgebend ist das letzte Amt im früheren Beamtenverhältnis. § 18 Abs. 2 bleibt unberührt.

(5) Zeiten, in denen nach Erwerb der Laufbahnbefähigung laufbahntypische Tätigkeiten in einem

1. Kirchenbeamtenverhältnis bei einer öffentlich-rechtlichen Religionsgemeinschaft,
2. Dienstordnungsverhältnis bei einem Sozialversicherungsträger oder
3. hauptberuflichen Beschäftigungsverhältnis bei einem kommunalen Bundes- oder Landesverband,

für die das Beamtenrecht des Bundes oder eines Landes entsprechende Anwendung findet, wahrgenommen wurden, werden wie Zeiten in einem Beamtenverhältnis nach dem Beamtenstatusgesetz behandelt. Die Einstellung in ein Beamtenverhältnis kann in diesem Fall in einem vergleichbaren statusrechtlichen Amt erfolgen, in einem Beförderungsamte jedoch nur, wenn eine Probezeit entsprechend beamtenrechtlicher Vorschriften abgeleistet wurde und die Vorschriften über Beförderungen nach § 20 Abs. 3 Nr. 2 und 3 erfüllt sind. Absatz 3 Satz 2 und 3 gilt entsprechend.

Vierter Teil

Versetzung, Abordnung und Umbildung von Körperschaften innerhalb des Geltungs- bereichs dieses Gesetzes

§ 24

Versetzung

(1) Eine Versetzung ist die auf Dauer angelegte Übertragung eines anderen Amtes bei einer anderen Dienststelle desselben oder eines anderen Dienstherrn.

(2) Eine Versetzung kann auf Antrag oder aus dienstlichen Gründen erfolgen. Sie bedarf nicht der Zustimmung, wenn der Wechsel in den Bereich eines anderen Dienstherrn sowie die neue Tätigkeit aufgrund der Vorbildung oder Berufsausbildung der Beamtin oder dem Beamten zumutbar und das Amt mit mindestens demselben Grundgehalt verbunden ist wie das bisherige Amt. Bei der Auflösung einer Behörde oder einer wesentlichen Änderung des Aufbaus oder der Aufgaben einer Behörde oder der Verschmelzung einer Behörde mit einer oder mehreren anderen können Beamtinnen und Beamte, deren Aufgabengebiet davon berührt wird, ohne ihre Zustimmung in ein anderes Amt derselben oder einer gleichwertigen Laufbahn mit geringerem Grundgehalt im Bereich desselben Dienstherrn versetzt werden, wenn eine dem bisherigen Amt entsprechende Verwendung nicht möglich ist; das Grundgehalt muss mindestens dem des Amtes entsprechen, das die Beamtin oder der Beamte vor dem bisherigen Amt inne hatte.

(3) Beamtinnen und Beamte, die in ein Amt einer anderen Laufbahn versetzt werden ohne die Befähigung für diese Laufbahn zu besitzen, sind verpflichtet, an Qualifizierungsmaßnahmen zum Erwerb der Befähigung teilzunehmen.

(4) Die Versetzung wird von dem abgebenden im Einverständnis mit dem aufnehmenden Dienstherrn verfügt. Das Einverständnis ist schriftlich zu erklären. In der Verfügung ist zum Ausdruck zu bringen, dass das Einverständnis vorliegt. Das Beamtenverhältnis wird mit dem neuen Dienstherrn fortgesetzt; auf die beamtenrechtliche Stellung finden die im Bereich des neuen Dienstherrn geltenden Vorschriften Anwendung.

(5) Absatz 4 Satz 2 und 3 gilt bei einer Versetzung in den Bereich eines Dienstherrn eines anderen Landes oder in den Bereich des Bundes entsprechend.

§ 25

Abordnung

(1) Eine Abordnung ist die vorübergehende Übertragung einer dem Amt der Beamtin oder des Beamten entsprechenden Tätigkeit bei einer anderen Dienststelle desselben oder eines anderen Dienstherrn unter Beibehaltung der Zugehörigkeit zur bisherigen Dienststelle. Die Abordnung kann auf Antrag oder aus dienstlichen Gründen ganz oder teilweise erfolgen.

(2) Aus dienstlichen Gründen kann eine Abordnung auch zu einer nicht dem bisherigen Amt entsprechenden Tätigkeit erfolgen, wenn die Wahrnehmung der neuen Tätigkeit aufgrund der Vorbildung oder Berufsausbildung der Beamtin oder dem Beamten zumutbar ist. Dabei ist auch die Abordnung zu einer Tätigkeit zulässig, die nicht einem Amt mit demselben Grundgehalt entspricht.

(3) Die Abordnung bedarf der Zustimmung der Beamtin oder des Beamten, wenn sie

1. im Fall des Absatzes 2 länger als zwei Jahre dauert oder
2. zu einem anderen Dienstherrn erfolgt.

Die Abordnung zu einem anderen Dienstherrn ist ohne Zustimmung zulässig, wenn die neue Tätigkeit einem Amt mit demselben Grundgehalt auch einer anderen Laufbahn entspricht und nicht länger als fünf Jahre dauert.

(4) Bei Abordnungen zu einem anderen Dienstherrn gilt § 24 Abs. 4 Satz 1 bis 3 entsprechend. Soweit zwischen dem Dienstherrn nichts anderes vereinbart ist, finden die für den Bereich des aufnehmenden Dienstherrn geltenden Vorschriften über die Pflichten und Rechte der Beamtinnen und Beamten mit Ausnahme der Regelungen über Dienstzeit, Amtsbezeichnung, Zahlung von Bezügen, Krankenfürsorgeleistungen, Versorgung und Jubiläumsgaben entsprechende Anwendung. Die Verpflichtung zur Bezahlung hat auch der Dienstherr, zu dem die Abordnung erfolgt ist.

(5) § 24 Abs. 4 Satz 2 und 3 gilt bei einer Abordnung in den Bereich eines Dienstherrn eines anderen Landes oder in den Bereich des Bundes entsprechend.

§ 26

Umbildung einer Körperschaft

(1) Beamtinnen und Beamte einer Körperschaft, die vollständig in eine andere Körperschaft eingegliedert wird, treten mit der Umbildung kraft Gesetzes in den Dienst der aufnehmenden Körperschaft über.

(2) Die Beamtinnen und Beamten einer Körperschaft, die vollständig in mehrere andere Körperschaften eingegliedert wird, sind anteilig in den Dienst der aufnehmenden Körperschaften zu übernehmen. Die beteiligten Körperschaften haben innerhalb einer Frist von sechs Monaten nach der Umbildung im Einvernehmen miteinander zu bestimmen, von welchen Körperschaften die einzelnen Beamtinnen und Beamten zu übernehmen sind. Solange eine Beamtin oder ein Beamter nicht übernommen ist, haften alle aufnehmenden Körperschaften für die ihr oder ihm zustehenden Bezüge als Gesamtschuldner.

(3) Die Beamtinnen und Beamten einer Körperschaft, die teilweise in eine andere Körperschaft oder mehrere andere Körperschaften eingegliedert wird, sind zu einem verhältnismäßigen Teil, bei mehreren Körperschaften anteilig, in den Dienst der aufnehmenden Körperschaft oder Körperschaften zu übernehmen. Absatz 2 Satz 2 gilt entsprechend.

(4) Die Absätze 1 bis 3 gelten entsprechend, wenn verschiedene Körperschaften zu einer neuen Körperschaft oder zu mehreren neuen Körperschaften oder ein Teil oder mehrere Teile verschiedener Körperschaften zu einem neuen Teil oder mehreren neuen Teilen einer Körperschaft zusammengeschlossen werden, wenn aus einer Körperschaft oder aus einem Teil oder mehreren Teilen einer Körperschaft eine neue Körperschaft oder mehrere neue Körperschaften gebildet werden, oder wenn Aufgaben einer Körperschaft vollständig oder teilweise auf eine Körperschaft oder mehrere Körperschaften übergehen.

§ 27

Rechtsfolgen der Umbildung

(1) Treten Beamtinnen oder Beamte aufgrund des § 26 Abs. 1 kraft Gesetzes in den Dienst einer anderen Körperschaft über oder werden sie aufgrund des § 26 Abs. 2 oder 3 von einer anderen Körperschaft übernommen, wird das Beamtenverhältnis mit dem neuen Dienstherrn fortgesetzt; auf die beamtenrechtliche Stellung finden die im Bereich des neuen Dienstherrn geltenden Vorschriften Anwendung.

(2) Im Fall des § 26 Abs. 1 ist der Beamtin oder dem Beamten von der aufnehmenden oder neuen Körperschaft die Fortsetzung des Beamtenverhältnisses schriftlich zu bestätigen.

(3) In den Fällen des § 26 Abs. 2 und 3 wird die Übernahme von der Körperschaft verfügt, in deren Dienst die Beamtin oder der Beamte treten soll. Die Verfügung wird mit der Bekanntgabe an die Beamtin oder den Beamten wirksam. Die Beamtin oder der Beamte ist verpflichtet, der Übernahmeverfügung Folge zu leisten; wird der Verpflichtung nicht nachgekommen, ist die Beamtin oder der Beamte zu entlassen.

(4) Die Absätze 1 bis 3 gelten entsprechend in den Fällen des § 26 Abs. 4.

§ 28

Rechtsstellung der Beamtinnen und Beamten

Beamtinnen und Beamten, die nach § 26 in den Dienst einer anderen Körperschaft kraft Gesetzes übertreten oder übernommen werden, soll ein gleich zu bewertendes Amt übertragen werden, das ihrem bisherigen Amt nach Bedeutung und Inhalt ohne Rücksicht auf Dienststellung und Dienstalter entspricht. Ist eine dem bisherigen Amt entsprechende Verwendung nicht möglich, findet § 24 Abs. 2 Satz 3 entsprechende Anwendung. Die Beamtinnen und Beamte dürfen in diesem Fall neben der neuen Amtsbezeichnung die des früheren Amtes mit dem Zusatz „außer Dienst“ („a. D.“) führen.

§ 29

Genehmigungsvorbehalt für Ernennungen

Ist innerhalb absehbarer Zeit mit einer Umbildung im Sinne des § 26 zu rechnen, so können die obersten Rechtsaufsichtsbehörden der beteiligten Körperschaften anordnen, dass nur mit ihrer Genehmigung Beamtinnen und Beamte, deren Aufgabengebiet von der Umbildung voraussichtlich berührt wird, ernannt werden dürfen. Die Anordnung darf höchstens für die Dauer eines Jahres ergehen. Sie ist den beteiligten Körperschaften zuzustellen. Die Genehmigung soll nur versagt werden, wenn durch derartige Ernennungen die Durchführung der nach den §§ 26 bis 28 erforderlichen Maßnahmen wesentlich erschwert würde.

§ 30

Rechtsstellung der Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger

(1) § 26 Abs. 1 und 2 und § 27 gelten entsprechend für die im Zeitpunkt der Umbildung bei der abgebenden Körperschaft vorhandenen Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger.

(2) In den Fällen des § 26 Abs. 3 bleiben die Ansprüche der im Zeitpunkt der Umbildung vorhandenen Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger gegenüber der abgebenden Körperschaft bestehen.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten entsprechend in den Fällen des § 26 Abs. 4.

(4) Die Absätze 1 bis 3 gelten für die Anspruchsinhaberinnen und Anspruchsinhaber auf Alters- und Hinterbliebenengeld nach dem Landesbeamtenversorgungsgesetz Baden-Württemberg entsprechend.

Fünfter Teil**Beendigung des Beamtenverhältnisses**

1. Abschnitt

Entlassung

§ 31

Zuständigkeit, Form und Zeitpunkt der Entlassung

(1) Soweit durch Gesetz, Verordnung oder Satzung nichts anderes bestimmt ist, wird die Entlassung von der Stelle verfügt, die für die Ernennung der Beamtin oder des Beamten zuständig wäre. Wäre der Ministerpräsident für die Ernennung zuständig, nimmt die oberste Dienstbehörde die Aufgaben nach diesem Abschnitt wahr.

(2) Die Entlassung ist schriftlich zu verfügen; im Falle einer Entlassung kraft Gesetzes wird der Tag der Beendigung des Beamtenverhältnisses festgestellt. Die Verfügung ist der Beamtin oder dem Beamten bekannt zu geben.

(3) Die Entlassung auf Antrag nach § 23 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 BeamtStG soll für den beantragten Zeitpunkt ausgesprochen werden. Sie kann aus zwingenden dienstlichen Gründen um längstens drei Monate ab der Antragstellung hinaus geschoben werden. Der Antrag kann, solange der Beamtin oder dem Beamten die Entlassungsverfügung nicht bekannt gegeben ist, innerhalb von zwei Wochen nach seiner Einreichung, mit Zustimmung der Entlassungsbehörde auch nach Ablauf dieser Frist, zurückgenommen werden.

(4) Soweit durch Gesetz oder Verfügung nichts anderes bestimmt ist, tritt die Entlassung mit dem Ende des Monats ein, der auf den Monat folgt, in dem die Entlassungsverfügung der Beamtin oder dem Beamten bekannt gegeben wird. In Fällen der Entlassung nach § 23 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 BeamtStG sowie der Entlassung von Beamtinnen und Beamten auf Probe oder Widerruf kann in der Entlassungsverfügung kein früherer Eintritt bestimmt werden. Bei einer Beschäftigungszeit von mindestens einem Jahr tritt die Entlassung frühestens sechs Wochen nach Bekanntgabe der Verfügung zum Ende des Kalendervierteljahres ein. Die Entlassung nach § 23 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 und Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 BeamtStG tritt frühestens mit Bekanntgabe der Entlassungsverfügung ein.

(5) Im Fall von § 23 Abs. 3 Satz 1 Nr. 3 BeamtStG kann die Entlassung nur innerhalb einer Frist von sechs Monaten nach Wirksamwerden der Umbildung oder Auflösung der Behörde oder Körperschaft ausgesprochen werden. Durch Rechtsvorschrift kann ein anderer Zeitpunkt für den Beginn der Frist bestimmt werden.

§ 32

Rechtsfolgen der Entlassung

(1) Nach der Entlassung haben frühere Beamtinnen und Beamte keinen Anspruch auf Leistungen des Dienstherrn, soweit gesetzlich nichts anderes bestimmt ist.

(2) Die für die Entlassung zuständige Behörde kann entlassenen Beamtinnen und Beamten die Erlaubnis erteilen, die bisherige Amtsbezeichnung mit dem Zusatz „außer Dienst“ („a. D.“) sowie die im Zusammenhang mit dem Amt verliehenen Titel zu führen. Die Erlaubnis kann widerrufen werden, wenn die frühere Beamtin oder der frühere Beamte sich ihrer als nicht würdig erweist.

(3) In Fällen der Entlassung von Beamtinnen und Beamten auf Probe oder auf Widerruf wegen eines Verhaltens der in § 23 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 BeamtStG bezeichneten Art gilt § 35 Abs. 2 entsprechend.

2. Abschnitt

Verlust der Beamtenrechte

§ 33

Folgen des Verlusts der Beamtenrechte

Endet das Beamtenverhältnis nach § 24 Abs. 1 BeamtStG, so haben frühere Beamtinnen und Beamte keinen Anspruch auf Leistungen des Dienstherrn, soweit gesetzlich nichts anderes bestimmt ist. Sie dürfen die Amtsbezeichnung und die im Zusammenhang mit dem Amt verliehenen Titel nicht führen.

§ 34

Gnadenerweis

Dem Ministerpräsidenten steht hinsichtlich des Verlusts der Beamtenrechte das Gnadenrecht zu. Wird im Gnadenweg der Verlust der Beamtenrechte in vollem Umfang beseitigt, so gilt von diesem Zeitpunkt ab § 35 entsprechend.

§ 35

Weitere Folgen eines Wiederaufnahmeverfahrens

(1) Gilt nach § 24 Abs. 2 BeamtStG das Beamtenverhältnis als nicht unterbrochen, haben Beamtinnen und Beamte, sofern sie die Altersgrenze noch nicht erreicht haben und dienstfähig sind, Anspruch auf Übertragung eines Amtes derselben oder einer mindestens gleichwertigen Laufbahn wie ihr bisheriges Amt und mit mindestens demselben Grundgehalt; bis zur Übertragung des neuen Amtes erhalten sie die Besoldungsbezüge, die ihnen aus ihrem bisherigen Amt zugestanden hätten.

(2) Beamtinnen und Beamte, die aufgrund des im Wiederaufnahmeverfahren festgestellten Sachverhalts oder aufgrund eines rechtskräftigen Strafurteils, das nach der früheren Entscheidung ergangen ist, nach disziplinarrechtlichen Vorschriften aus dem Dienst entfernt werden, verlieren die ihnen nach Absatz 1 zustehenden Ansprüche. Wird wegen eines schweren Dienstvergehens ein Disziplinarverfahren eingeleitet, können die Ansprüche nach Absatz 1 bis zum bestandskräftigen Abschluss des Disziplinarverfahrens nicht geltend gemacht werden.

(3) Beamtinnen und Beamte müssen sich auf die ihnen nach Absatz 1 zustehenden Besoldungsbezüge ein anderes Arbeitseinkommen oder einen Unterhaltsbeitrag anrechnen lassen; sie sind zur Auskunft hierüber verpflichtet.

3. Abschnitt

Ruhestand, Verabschiedung, Dienstunfähigkeit

§ 36

Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze

(1) Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit erreichen die Altersgrenze für den Eintritt in den Ruhestand kraft Gesetzes mit dem Ablauf des Monats, in dem sie das 67. Lebensjahr vollenden.

(2) Lehrerinnen und Lehrer an öffentlichen Schulen außer an Hochschulen erreichen abweichend von Absatz 1 die Altersgrenze mit dem Ende des Schuljahres, in dem sie das 66. Lebensjahr vollenden.

(3) Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit des Polizeivollzugsdienstes, auch wenn sie in Planstellen des Landesamts für Verfassungsschutz eingewiesen sind, des allgemeinen Vollzugsdienstes und des Werkdienstes bei den Justizvollzugseinrichtungen sowie des Einsatzdienstes der Feuerwehr erreichen abweichend von Absatz 1 die Altersgrenze mit dem Ablauf des Monats, in dem sie das 62. Lebensjahr vollenden.

(4) Hauptamtliche Bürgermeisterinnen und Bürgermeister, Beigeordnete, Landrätinnen und Landräte sowie hauptamtliche Amtsverweserinnen und Amtsverweser nach § 48 Abs. 3 der Gemeindeordnung (GemO) und § 39 Abs. 6 der Landkreisordnung (LKrO) erreichen abweichend von Absatz 1 die Altersgrenze mit dem Ablauf des Monats, in dem sie das 68. Lebensjahr vollenden.

§ 37

Ruhestand von Beamtinnen und Beamten auf Zeit wegen Ablaufs der Amtszeit

(1) Beamtinnen und Beamte auf Zeit treten bereits vor Erreichen der Altersgrenze nach Ablauf ihrer Amtszeit in den Ruhestand, wenn sie

1. eine ruhegehaltfähige Dienstzeit im Sinne des § 21 LBeamVG BW von 18 Jahren erreicht und das 47. Lebensjahr vollendet haben oder
2. als Beamtin oder Beamter auf Zeit eine Gesamtdienstzeit von zwölf Jahren erreicht haben oder
3. als Beamtin oder Beamter auf Zeit eine Gesamtdienstzeit von sechs Jahren erreicht und das 63. Lebensjahr vollendet haben.

Zeiten, während der Beamtinnen oder Beamte auf Zeit nach Vollendung des 25. Lebensjahres eine hauptberufliche Tätigkeit bei einem kommunalen Bundes- oder Landesverband ausgeübt haben, werden bis zu einer Gesamtzeit von zehn Jahren als Dienstzeit nach Satz 1 Nr. 1 berücksichtigt.

(2) Beamtinnen und Beamte auf Zeit treten nicht nach Absatz 1 in den Ruhestand, wenn sie der Aufforderung ihrer obersten Dienstbehörde, nach Ablauf der Amtszeit das Amt unter nicht ungünstigeren Bedingungen weiter zu versehen, nicht nachkommen. Dies gilt nicht für Beamtinnen und Beamte auf Zeit, die am Tag der Beendigung der Amtszeit das 63. Lebensjahr vollendet haben.

(3) Treten Beamtinnen und Beamte auf Zeit mit Ablauf der Amtszeit nicht in den Ruhestand, so sind sie mit diesem Zeitpunkt entlassen, wenn sie nicht im Anschluss an ihre Amtszeit erneut in dasselbe Amt für eine weitere Amtszeit berufen werden. Werden sie erneut berufen, so gilt das Beamtenverhältnis als nicht unterbrochen.

§ 38

Ruhestand von kommunalen Wahlbeamtinnen und Wahlbeamten wegen Ablaufs der Amtszeit

(1) Bei hauptamtlichen Bürgermeisterinnen und Bürgermeistern, Beigeordneten sowie Landrätinnen und Landräten tritt in den Fällen des § 37 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 das 60. Lebensjahr an die Stelle des 63. Lebensjahrs.

(2) Hauptamtliche Bürgermeisterinnen und Bürgermeister, Landrätinnen und Landräte sowie hauptamtliche Amtsverweserinnen und Amtsverweser nach § 48 Abs. 3 GemO und § 39 Abs. 6 LKrO sind von der Rechtsaufsichtsbehörde, Beigeordnete von der Bürgermeisterin oder vom Bürgermeister unter Bestimmung einer angemessenen Frist zu der Erklärung aufzufordern, ob sie bereit sind, ihr Amt im Falle ihrer Wiederwahl unter nicht ungünstigeren Bedingungen weiter zu versehen. Geben sie diese Erklärung nicht oder nicht fristgerecht ab, treten sie nicht nach § 37 Abs. 1 in den Ruhestand.

(3) Absatz 2 gilt nicht für Bürgermeisterinnen und Bürgermeister, Beigeordnete sowie Landrätinnen und Landräte, die am Tage der Beendigung der Amtszeit

1. das 57. Lebensjahr vollendet oder
2. eine Gesamtdienstzeit als Bürgermeisterin oder Bürgermeister, als Beigeordnete oder Beigeordneter und

als Landrätin oder Landrat von 16 Jahren erreicht haben; Zeiten als Amtsverweserin oder Amtsverweser nach § 48 Abs. 3 GemO oder § 39 Abs. 6 LKrO sowie Zeiten nach § 37 Abs. 1 Satz 2 werden berücksichtigt.

(4) Hauptamtliche Amtsverweserinnen und Amtsverweser nach § 48 Abs. 3 GemO und § 39 Abs. 6 LKrO treten nur dann mit Ablauf ihrer Amtszeit in den Ruhestand, wenn

1. die Amtszeit endet, weil eine rechtskräftige Entscheidung vorliegt, nach der die Wahl zur Bürgermeisterin oder zum Bürgermeister oder zur Landrätin oder zum Landrat ungültig ist, oder
2. die Beamtin oder der Beamte nicht erneut zur Amtsverweserin oder zum Amtsverweser bestellt wird, obwohl sie oder er dazu bereit ist, das Amt weiter zu versehen.

Satz 1 Nr. 1 gilt nicht, wenn die Wahl für ungültig erklärt worden ist, weil die Bewerberin oder der Bewerber für die Wahl der Bürgermeisterin oder des Bürgermeisters bei der Wahl eine strafbare Handlung oder eine andere gegen ein Gesetz verstoßende Wahlbeeinflussung im Sinne des § 32 Abs. 1 Nr. 1 des Kommunalwahlgesetzes begangen hat oder ein Fall des § 32 Abs. 2 des Kommunalwahlgesetzes vorliegt; dies gilt für Amtsverweserinnen und Amtsverweser nach § 39 Abs. 6 LKrO entsprechend.

§ 39

Hinausschiebung der Altersgrenze

Der Eintritt in den Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze kann auf Antrag

1. der Beamtinnen und Beamten auf Lebenszeit,
2. der Beamtinnen und Beamten auf Probe nach § 8

bis zu einem Jahr, jedoch nicht länger als bis zu dem Ablauf des Monats, in dem die Beamtin oder der Beamte das 68. Lebensjahr vollendet, hinaus geschoben werden, wenn dies im dienstlichen Interesse liegt. Der Antrag ist spätestens sechs Monate vor dem Erreichen der Altersgrenze zu stellen. Für die in § 36 Abs. 3 genannten Beamtinnen und Beamten tritt das 63. Lebensjahr an die Stelle des 68. Lebensjahres.

§ 40

Versetzung in den Ruhestand auf Antrag

(1) Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit können auf ihren Antrag in den Ruhestand versetzt werden, wenn sie

1. das 63. Lebensjahr vollendet haben oder
2. schwerbehindert im Sinne des § 2 Abs. 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch sind und das 62. Lebensjahr vollendet haben.

Für die in § 36 Abs. 3 genannten Beamtinnen und Beamten tritt das 60. Lebensjahr an die Stelle des 63. Lebensjahrs nach Satz 1 Nr. 1.

(2) Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit sind auf ihren Antrag in den Ruhestand zu versetzen, wenn sie eine Dienstzeit von 45 Jahren erreicht und das 65. Lebensjahr vollendet haben. In diesem Fall gilt für Rechtsvorschriften, die auf die Altersgrenze nach § 36 Abs. 1 abheben, abweichend der Ablauf des Monats, in dem die Voraussetzungen nach Satz 1 erfüllt sind, als Altersgrenze. Als Dienstzeit im Sinne des Satzes 1 gelten die ruhegehaltfähigen Dienstzeiten nach § 27 Abs. 3 Satz 2 bis 5 LBeamtVGBW. Für die in § 36 Abs. 3 genannten Beamtinnen und Beamten tritt das 60. Lebensjahr an die Stelle des 65. Lebensjahres nach Satz 1.

§ 41

Altersgrenzen für die Verabschiedung

(1) Ehrenbeamtinnen und Ehrenbeamte können, soweit gesetzlich nichts anderes bestimmt ist, verabschiedet werden, wenn sie

1. das 67. Lebensjahr vollendet haben oder
2. schwerbehindert im Sinne des § 2 Abs. 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch sind und das 62. Lebensjahr vollendet haben.

Sie sind zu verabschieden, wenn die sonstigen Voraussetzungen dieses Gesetzes oder des Beamtenstatusgesetzes für die Versetzung von Beamtinnen und Beamten in den einstweiligen Ruhestand oder in den Ruhestand gegeben sind.

(2) Ehrenamtliche Bürgermeisterinnen und Bürgermeister sowie ehrenamtliche Amtsverweserinnen und Amtsverweser nach § 48 Abs. 3 GemO sind mit dem Ablauf des Monats zu verabschieden, in dem sie das 68. Lebensjahr vollenden.

§ 42

Einstweiliger Ruhestand

(1) Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit, die ein Amt im Sinne von § 30 Abs. 1 oder 2 BeamtStG bekleiden, sind

1. Ministerialdirektorinnen und Ministerialdirektoren,
2. Regierungspräsidentinnen und Regierungspräsidenten.

(2) Die Versetzung in den einstweiligen Ruhestand nach § 31 BeamtStG ist nur zulässig, wenn aus Anlass der Umbildung oder Auflösung der Behörde Planstellen eingespart werden.

(3) Bei Umbildung von Körperschaften nach § 26 ist § 18 Abs. 2 Satz 1 BeamtStG entsprechend anzuwenden.

(4) Die Versetzung in den einstweiligen Ruhestand nach Absatz 2 oder 3 oder nach § 18 Abs. 2 Satz 1 BeamtStG kann nur innerhalb einer Frist von sechs Monaten nach Wirksamwerden der Umbildung oder Auflösung der Behörde oder Körperschaft ausgesprochen werden. Durch Rechtsvorschrift kann ein anderer Zeitpunkt für den Beginn der Frist bestimmt werden.

(5) In den einstweiligen Ruhestand versetzte Beamtinnen und Beamte sind verpflichtet, der erneuten Berufung in das Beamtenverhältnis Folge zu leisten. Freie Planstellen im Bereich desselben Dienstherrn sollen für die erneute Berufung von in den einstweiligen Ruhestand versetzten Beamtinnen und Beamten, die für diese Stellen geeignet sind, vorbehalten werden.

(6) Für nach Absatz 3 oder nach § 31 BeamtStG in den einstweiligen Ruhestand versetzte Beamtinnen oder Beamten auf Zeit gilt § 18 Abs. 2 Satz 2 BeamtStG entsprechend.

§ 43

Dienstunfähigkeit, begrenzte Dienstfähigkeit, Wiederberufung

(1) Beamtinnen und Beamte können als dienstunfähig nach § 26 Abs. 1 Satz 2 BeamtStG nur angesehen werden, wenn die Aussicht auf Wiederherstellung voller Dienstfähigkeit auch innerhalb weiterer sechs Monate nicht besteht.

(2) Beamtinnen und Beamte des Polizeivollzugsdienstes, auch wenn sie in Planstellen des Landesamts für Verfassungsschutz eingewiesen sind, sowie des Einsatzdienstes der Feuerwehr sind dienstunfähig, wenn sie den besonderen gesundheitlichen Anforderungen für den Polizeivollzugsdienst oder den Einsatzdienst der Feuerwehr nicht mehr genügen und keine Aussicht besteht, dass innerhalb zweier Jahre die Verwendungsfähigkeit wieder voll hergestellt ist. Dies gilt nicht, wenn die von der Beamtin oder dem Beamten auszuübenden Funktionen die besonderen gesundheitlichen Anforderungen auf Dauer nicht mehr uneingeschränkt erfordern. Die Dienstunfähigkeit nach diesem Absatz wird amts- oder polizeiärztlich festgestellt.

(3) Von der Verwendung in begrenzter Dienstfähigkeit nach § 27 BeamtStG soll abgesehen werden, wenn der Beamtin oder dem Beamten ein anderes Amt nach § 26 Abs. 2 BeamtStG oder eine geringerwertige Tätigkeit nach § 26 Abs. 3 BeamtStG übertragen werden kann.

(4) Die erneute Berufung in das Beamtenverhältnis nach § 29 Abs. 1 BeamtStG ist vor Ablauf von fünf Jahren seit Beginn des Ruhestandes zu beantragen. Bei der erneuten Berufung in ein Beamtenverhältnis nach § 29 Abs. 3 BeamtStG ist § 27 Abs. 2 BeamtStG entsprechend anzuwenden.

§ 44

Verfahren bei Dienstunfähigkeit

(1) Liegen Anhaltspunkte dafür vor, dass Beamtinnen oder Beamte dienstunfähig oder begrenzt dienstfähig sind und scheiden Verwendungen nach § 26 Abs. 2 oder 3 oder § 27 BeamtStG aus, ist ihnen bekannt zu geben, dass die Versetzung in den Ruhestand oder die Verwendung in begrenzter Dienstfähigkeit beabsichtigt ist. Dabei sind die Gründe für die beabsichtigte Maßnahme anzugeben. Die Beamtin oder der Beamte kann innerhalb eines Monats Einwendungen erheben.

(2) Vom Ablauf des Monats, in dem die Versetzung in den Ruhestand der Beamtin oder dem Beamten bekannt gegeben worden ist, bis zu deren Unanfechtbarkeit wird der die Versorgungsbezüge übersteigende Teil der Dienstbezüge einbehalten. Wird die Versetzung in den Ruhestand unanfechtbar aufgehoben, sind die einbehaltenen Dienstbezüge nachzuzahlen.

§ 45

Form, Zuständigkeit

(1) Die Versetzung in den Ruhestand und in den einstweiligen Ruhestand, die begrenzte Dienstfähigkeit, die Verabschiedung und die Hinausschiebung des Eintritts in den Ruhestand werden von der Stelle verfügt, die für die Ernennung der Beamtin oder des Beamten zuständig wäre. Die Verfügung ist der Beamtin oder dem Beamten bekannt zu geben; sie kann bis zum Beginn des Ruhestandes zurückgenommen werden.

(2) Abweichend von Absatz 1 Satz 1 sind zuständig

1. die Ministerien und die Präsidentin oder der Präsident des Rechnungshofs im Rahmen ihrer Geschäftsbereiche:

- a) für die Versetzung in den Ruhestand und den einstweiligen Ruhestand von Beamtinnen und Beamten des Landes in den Laufbahnen des höheren Dienstes der Besoldungsgruppen A 15, A 15 mit Amtszulage und von Professorinnen und Professoren der Besoldungsgruppe C 3,
- b) für die Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit und die Verwendung in begrenzter Dienstfähigkeit sowie die Hinausschiebung des Eintritts in den Ruhestand von Beamtinnen und Beamten des Landes, soweit der Ministerpräsident zuständig wäre,

2. die oberen Schulaufsichtsbehörden:

für die Versetzung in den Ruhestand nach § 40 von Lehrerinnen und Lehrern in den Laufbahnen des höheren Dienstes der Besoldungsgruppe A 15.

(3) Das Finanzministerium kann im Einvernehmen mit dem Innenministerium durch Verwaltungsvorschrift be-

stimmen, dass die Versetzung von Beamtinnen und Beamten des Landes in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit der Zustimmung des Finanzministeriums bedarf.

§ 46

Beginn des Ruhestands und des einstweiligen Ruhestands

(1) Der Ruhestand beginnt, abgesehen von den Fällen der §§ 36 bis 40, mit dem Ablauf des Monats, in dem die Versetzung in den Ruhestand der Beamtin oder dem Beamten bekannt gegeben worden ist. Die Versetzung in den Ruhestand zu einem zurückliegenden Zeitpunkt ist unzulässig und insoweit unwirksam. Für die begrenzte Dienstfähigkeit gelten die Sätze 1 und 2 entsprechend.

(2) Der einstweilige Ruhestand beginnt abweichend von Absatz 1, wenn nicht im Einzelfall ausdrücklich ein späterer Zeitpunkt festgesetzt wird, mit dem Zeitpunkt, in dem die Versetzung in den einstweiligen Ruhestand der Beamtin oder dem Beamten bekannt gegeben worden ist, spätestens jedoch mit dem Ablauf der drei Monate, die auf den Monat der Bekanntgabe folgen.

(3) Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamte erhalten auf Lebenszeit Ruhegehalt nach den Vorschriften des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Baden-Württemberg.

Sechster Teil

Rechtliche Stellung im Beamtenverhältnis

1. Abschnitt

Allgemeine Pflichten und Rechte

§ 47

Diensteid

(1) Der zu leistende Diensteid hat folgenden Wortlaut:

„Ich schwöre, dass ich mein Amt nach bestem Wissen und Können führen, das Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland, die Landesverfassung und das Recht achten und verteidigen und Gerechtigkeit gegen jedermann üben werde. So wahr mir Gott helfe.“

(2) Der Eid kann auch ohne die Worte „So wahr mir Gott helfe“ geleistet werden.

(3) Lehnt eine Beamtin oder ein Beamter die Ablegung des vorgeschriebenen Eides aus Glaubens- oder Gewissensgründen ab, können anstelle der Worte „Ich schwöre“ auch die Worte „Ich gelobe“ oder eine andere Beteuerungsformel gesprochen werden.

(4) In den Fällen, in denen nach § 7 Abs. 3 BeamtStG eine Ausnahme von § 7 Abs. 1 Nr. 1 BeamtStG zugelass-

sen worden ist, kann von einer Eidesleistung abgesehen werden. Die Beamtin oder der Beamte hat zu geloben, die Amtspflichten gewissenhaft zu erfüllen.

§ 48

Verantwortung für die Rechtmäßigkeit

(1) Beamtinnen und Beamte des Polizeivollzugsdienstes sind verpflichtet, unmittelbaren Zwang anzuwenden, der im Vollzugsdienst von ihren Vorgesetzten angeordnet wird, sofern die Anordnung nicht die Menschenwürde verletzt. Die Anordnung darf nicht befolgt werden, wenn dadurch ein Verbrechen oder Vergehen begangen würde. Befolgen sie die Anordnung trotzdem, so tragen sie die Verantwortung für ihr Handeln nur, wenn sie erkennen oder wenn es für sie ohne weiteres erkennbar ist, dass dadurch ein Verbrechen oder Vergehen begangen wird. Bedenken gegen die Rechtmäßigkeit der Anordnung haben die Beamtinnen und Beamten des Polizeivollzugsdienstes unverzüglich ihren Vorgesetzten gegenüber vorzubringen, soweit das nach den Umständen möglich ist. § 36 Abs. 2 und 3 BeamStG findet keine Anwendung.

(2) Für andere Beamtinnen und Beamte, die unmittelbaren Zwang anzuwenden haben, gilt Absatz 1 entsprechend.

§ 49

Anträge, Beschwerden, Vertretung

(1) Beamtinnen und Beamte können Anträge stellen und Beschwerden vorbringen; hierbei ist der Dienstweg einzuhalten. Richten sich Beschwerden gegen unmittelbare Vorgesetzte, so können sie bei den nächsthöheren Vorgesetzten unmittelbar eingereicht werden. Der Beschwerdeweg bis zur obersten Dienstbehörde steht offen.

(2) Beamtinnen und Beamte können die für sie zuständigen Gewerkschaften oder Berufsverbände mit ihrer Vertretung beauftragen, soweit gesetzlich nichts anderes bestimmt ist.

§ 50

Fortbildung

Beamtinnen und Beamte sind verpflichtet, an der dienstlichen Fortbildung teilzunehmen und sich außerdem selbst fortzubilden, damit sie insbesondere die Fach-, Methoden- und sozialen Kompetenzen für die Aufgaben des übertragenen Dienstpostens erhalten und fortentwickeln sowie ergänzende Qualifikationen für höher bewertete Dienstposten und für die Wahrnehmung von Führungsaufgaben erwerben. Die Dienstherrn fördern die dienstliche Fortbildung. Beamtinnen und Beamte, die durch Fortbildung ihre Kenntnisse und Fähigkeiten nachweislich wesentlich gesteigert haben, sollen nach

Möglichkeit gefördert werden und vor allem Gelegenheit erhalten, ihre Eignung auf höher bewerteten Dienstposten zu beweisen.

§ 51

Dienstliche Beurteilung, Dienstzeugnis

(1) Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der Beamtinnen und Beamten sind in regelmäßigen Zeitabständen zu beurteilen. Die Landesregierung kann durch Rechtsverordnung bestimmen, dass Beurteilungen außerdem anlässlich bestimmter Personalmaßnahmen erfolgen. In der Rechtsverordnung können für Beamtinnen und Beamte des Landes auch Grundsätze der Beurteilung und des Verfahrens, insbesondere die Zeitabstände der regelmäßigen Beurteilung, festgelegt sowie Ausnahmen für bestimmte Gruppen von Beamtinnen und Beamten zugelassen werden.

(2) Die Beurteilungen sind den Beamtinnen und Beamten zu eröffnen und auf Verlangen mit ihnen zu besprechen. Eine schriftliche Äußerung der Beamtin oder des Beamten zu der Beurteilung ist zu den Personalaktendaten zu nehmen.

(3) Beamtinnen und Beamten wird auf ihren Antrag nach Beendigung des Beamtenverhältnisses, beim Wechsel des Dienstherrn oder zum Zweck der Bewerbung um eine Stelle bei einem anderen Dienstherrn oder außerhalb des öffentlichen Dienstes vom letzten Dienstvorgesetzten ein Dienstzeugnis erteilt. Das Dienstzeugnis muss Angaben über Art und Dauer der bekleideten Ämter sowie auf Verlangen auch über die ausgeübte Tätigkeit und die Leistung enthalten.

§ 52

Befreiung von Amtshandlungen

Beamtinnen und Beamte sind von Amtshandlungen zu befreien, die sich gegen sie selbst oder Personen richten, zu deren Gunsten ihnen wegen familienrechtlicher Beziehungen im Strafverfahren ein Zeugnisverweigerungsrecht zustünde.

§ 53

Ärztliche Untersuchungen, Genetische Untersuchungen und Analysen

(1) Beamtinnen und Beamte sind verpflichtet, sich nach dienstlicher Weisung ärztlich untersuchen und, falls dies aus amtsärztlicher Sicht für erforderlich gehalten wird, auch beobachten zu lassen, wenn Zweifel an der Dienstfähigkeit oder über die Dienstunfähigkeit bestehen oder Dienstunfähigkeit ärztlich festzustellen ist. Entzieht sich die Beamtin oder der Beamte trotz schriftlicher Auffor-

derung dieser Verpflichtung, ohne hierfür einen hinreichenden Grund nachzuweisen, kann Dienstunfähigkeit oder begrenzte Dienstfähigkeit mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit als amtsärztlich festgestellt angenommen werden. Auf die Rechtsfolge ist in der Aufforderung hinzuweisen.

(2) Zu Beginn der ärztlichen Untersuchung oder Beobachtung ist die Beamtin oder der Beamte auf deren Zweck und die Übermittlungsbefugnis bezüglich des Untersuchungsergebnisses an die die Untersuchung oder Beobachtung veranlassende Stelle hinzuweisen.

(3) Die Ärztin oder der Arzt übermittelt der die Untersuchung veranlassenden Personalverwaltung in einem gesonderten und verschlossenen Umschlag nur die tragenden Feststellungen und Gründe des Untersuchungsergebnisses, die in Frage kommenden Maßnahmen zur Wiederherstellung der Dienstfähigkeit und die Möglichkeit der anderweitigen Verwendung, soweit deren Kenntnis für die Personalverwaltung unter Beachtung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit für die von ihr zu treffende Entscheidung erforderlich ist. Sonstige Untersuchungsdaten dürfen übermittelt werden, soweit deren Verarbeitung nach § 84 Abs. 3 Satz 2 zulässig ist. Die Ärztin oder der Arzt übermittelt der Beamtin oder dem Beamten eine Kopie der Mitteilung an die Personalverwaltung, soweit dem ärztliche Gründe nicht entgegenstehen.

(4) Genetische Untersuchungen und Analysen im Sinne von § 3 Nr. 1 und 2 des Gendiagnostikgesetzes vom 31. Juli 2009 (BGBl. I S. 2529) in der jeweils geltenden Fassung sind bei Beamtinnen und Beamten sowie bei Bewerberinnen und Bewerbern für ein Beamtenverhältnis unzulässig, insbesondere

1. vor und nach einer Ernennung oder
2. im Rahmen arbeitsmedizinischer Vorsorgeuntersuchungen.

(5) Abweichend von Absatz 4 Nr. 2 sind diagnostische genetische Untersuchungen (§ 3 Nr. 7 des Gendiagnostikgesetzes) durch Genproduktanalyse zulässig, soweit sie zur Feststellung genetischer Eigenschaften erforderlich sind, die für schwerwiegende gesundheitliche Störungen, die bei einer Tätigkeit auf einem bestimmten Dienstposten oder mit einer bestimmten Tätigkeit entstehen können, ursächlich oder mitursächlich sind. Als Bestandteil arbeitsmedizinischer Vorsorgeuntersuchungen sind genetische Untersuchungen nachrangig zu anderen Maßnahmen des Arbeitsschutzes nach § 77. Die §§ 7 bis 16 des Gendiagnostikgesetzes gelten entsprechend.

(6) Die Mitteilung von Ergebnissen bereits vorgenommener genetischer Untersuchungen oder Analysen darf weder verlangt werden, noch dürfen solche Ergebnisse entgegen genommen oder verwendet werden.

§ 54

Wohnung, Aufenthaltsort

(1) Beamtinnen und Beamte haben ihre Wohnung so zu nehmen, dass sie in der ordnungsgemäßen Wahrnehmung ihrer Dienstgeschäfte nicht beeinträchtigt werden. Die aktuelle Anschrift ist dem Dienstvorgesetzten mitzuteilen.

(2) Wenn die dienstlichen Verhältnisse es erfordern, können Beamtinnen und Beamte angewiesen werden, ihre Wohnung innerhalb einer bestimmten Entfernung von ihrer Dienststelle zu nehmen.

(3) Beamtinnen und Beamte des Polizeivollzugsdienstes, auch wenn sie in Planstellen des Landesamtes für Verfassungsschutz eingewiesen sind, sind auf Anordnung ihrer obersten Dienstbehörde verpflichtet, in einer Gemeinschaftsunterkunft zu wohnen und an einer Gemeinschaftsverpflegung teilzunehmen. Für Fälle, in denen die Verpflichtungen nach Satz 1 aus persönlichen, insbesondere familiären Gründen eine Härte für diese Beamtinnen und Beamten bedeuten würde, sind von der obersten Dienstbehörde Ausnahmen vorzusehen. Die oberste Dienstbehörde kann ihre Befugnisse durch Rechtsverordnung auf nachgeordnete Behörden oder Dienststellen übertragen. Die Unterkunft wird unentgeltlich gewährt.

(4) Beamtinnen und Beamte können angewiesen werden, sich während der dienstfreien Zeit in erreichbarer Nähe ihres Dienstorts aufzuhalten, wenn besondere dienstliche Verhältnisse es erfordern.

§ 55

Dienstkleidung

(1) Beamtinnen und Beamte sind verpflichtet, nach näherer Bestimmung ihrer obersten Dienstbehörde Dienstkleidung und Dienstrangabzeichen zu tragen, wenn es ihr Amt erfordert. Für Beamtinnen und Beamte des Landes erlässt die jeweilige oberste Dienstbehörde im Einvernehmen mit dem Finanzministerium diese Bestimmungen.

(2) Freie Dienstkleidung erhalten

1. die Beamtinnen und Beamten des Polizeivollzugsdienstes,
2. die Beamtinnen und Beamten des allgemeinen Vollzugsdienstes und des Werkdienstes bei den Justizvollzugseinrichtungen,
3. die technischen Beamtinnen und Beamten der Landesfeuerwehrschule,
4. die Beamtinnen und Beamten des feuerwehrtechnischen Dienstes und die feuerwehrtechnischen Beamtinnen und Beamten nach § 23 des Feuerwehrgesetzes,

wenn sie zum Tragen von Dienstkleidung verpflichtet sind. Das Innenministerium kann für die Beamtinnen

und Beamten nach Satz 1 Nr. 1 und 3, das Justizministerium für die Beamtinnen und Beamten nach Satz 1 Nr. 2 jeweils im Einvernehmen mit dem Finanzministerium durch Rechtsverordnung bestimmen, in welcher Weise der Anspruch auf Dienstkleidung erfüllt wird und in welchen Fällen, in denen längere Zeit keine Dienstgeschäfte geführt werden, der Anspruch auf Dienstkleidung ausgeschlossen ist.

(3) Die zum Tragen von Dienstkleidung verpflichteten Forstbeamtinnen und Forstbeamten erhalten einen Dienstkleidungszuschuss. Das Ministerium für Ländlichen Raum, Ernährung und Verbraucherschutz kann im Einvernehmen mit dem Finanzministerium durch Rechtsverordnung Bestimmungen über

1. die Gewährung des Dienstkleidungszuschusses und

2. Art, Umfang und Ausführung der Dienstkleidung

erlassen.

(4) Beamtinnen und Beamten, denen die Führung der Dienstgeschäfte nach § 39 BeamtStG verboten wird, kann das Tragen der Dienstkleidung und Ausrüstung, der Aufenthalt in Diensträumen oder dienstlichen Unterkünften und die Führung dienstlicher Ausweise und Abzeichen untersagt werden. § 39 Satz 2 BeamtStG gilt entsprechend.

§ 56

Amtsbezeichnung

(1) Die Amtsbezeichnungen der Landesbeamtinnen und Landesbeamten werden durch den Ministerpräsidenten festgesetzt, soweit sie nicht gesetzlich bestimmt sind. Der Ministerpräsident kann die Ausübung dieser Befugnis auf andere Stellen übertragen. Er kann einer Beamtin oder einem Beamten eine andere als die für ihr oder sein Amt vorgesehene Amtsbezeichnung verleihen.

(2) Beamtinnen und Beamte haben das Recht, innerhalb und außerhalb des Dienstes die Amtsbezeichnung des ihnen übertragenen Amtes zu führen. Nach dem Wechsel in ein anderes Amt dürfen sie neben der neuen Amtsbezeichnung die Amtsbezeichnung des früheren Amtes mit dem Zusatz „außer Dienst“ („a. D.“) nur führen, wenn das neue Amt einer Besoldungsgruppe mit geringerem Grundgehalt angehört als das bisherige Amt.

(3) Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamte dürfen die ihnen bei der Versetzung in den Ruhestand zustehende Amtsbezeichnung mit dem Zusatz „außer Dienst“ („a. D.“) und die im Zusammenhang mit dem Amt verliehenen Titel weiter führen. Werden sie erneut in ein Beamtenverhältnis berufen, gilt Absatz 2 Satz 2 entsprechend.

(4) Werden entlassene Beamtinnen und Beamte, denen die Führung der früheren Amtsbezeichnung nach § 32

Abs. 2 erlaubt worden ist, erneut in ein Beamtenverhältnis berufen, gilt Absatz 2 Satz 2 entsprechend.

§ 57

Verschwiegenheitspflicht

(1) Die Verschwiegenheitspflicht nach § 37 Abs. 1 BeamtStG gilt nicht, soweit gegenüber einem bestellten Vertrauensanwalt für Korruptionsverhütung ein durch Tatsachen begründeter Verdacht einer Korruptionsstraftat nach §§ 331 bis 337 des Strafgesetzbuches angezeigt wird.

(2) Soweit ein Vertrauensanwalt für Korruptionsverhütung bestellt oder ein elektronisches System zur Kommunikation mit anonymen Hinweisgebern eingerichtet ist, ist der Dienstherr nicht verpflichtet, die Identität der Informationsgeber, die sich an den Vertrauensanwalt gewandt oder das elektronische System benutzt haben, offen zu legen. Der Dienstherr hat in angemessener Weise dafür Sorge zu tragen, dass die Persönlichkeitsrechte der Beamtinnen und Beamten gewahrt werden. Satz 1 findet keine Anwendung, wenn der Dienstherr auf andere Weise Kenntnis von der Identität der Informationsgeber erhält.

§ 58

Nichterfüllung von Pflichten

Bei Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamten gilt es auch als Dienstvergehen, wenn sie schuldhaft

1. entgegen § 29 Abs. 2 oder 3 BeamtStG oder § 30 Abs. 3 Satz 2 BeamtStG in Verbindung mit § 29 Abs. 2 BeamtStG einer erneuten Berufung in das Beamtenverhältnis nicht nachkommen oder
2. ihre Verpflichtungen nach § 29 Abs. 4 oder 5 Satz 1 BeamtStG verletzen.

§ 59

Pflicht zum Schadenersatz

(1) Für den Schadenersatz nach § 48 BeamtStG gelten die Verjährungsvorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuches. Hat der Dienstherr Dritten Schadenersatz geleistet, gilt als Zeitpunkt, zu dem der Dienstherr Kenntnis im Sinne dieser Verjährungsvorschriften erlangt, der Zeitpunkt, zu dem der Ersatzanspruch des Dritten diesem gegenüber vom Dienstherr anerkannt oder dem Dienstherrn gegenüber rechtskräftig festgestellt wird.

(2) Leisten Beamtinnen und Beamte dem Dienstherrn Ersatz und hat dieser Ersatzansprüche gegen Dritte, gehen die Ersatzansprüche auf die Beamtinnen und Beamten über.

2. Abschnitt

Nebentätigkeit, Tätigkeit nach Beendigung
des Beamtenverhältnisses

§ 60

Nebentätigkeit

(1) Nebentätigkeit ist jede nicht zum Hauptamt der Beamtin oder des Beamten gehörende Tätigkeit innerhalb oder außerhalb des öffentlichen Dienstes. Ausgenommen sind unentgeltliche Tätigkeiten, die nach allgemeiner Anschauung zur persönlichen Lebensgestaltung gehören.

(2) Nicht als Nebentätigkeiten gelten

1. öffentliche Ehrenämter und
2. unentgeltliche Vormundschaften, Betreuungen oder Pflegschaften.

Die Übernahme von Tätigkeiten nach Satz 1 ist dem Dienstvorgesetzten anzuzeigen.

§ 61

Nebentätigkeiten auf Verlangen

(1) Beamtinnen und Beamte sind verpflichtet, auf Verlangen ihres Dienstvorgesetzten eine Nebentätigkeit im öffentlichen Dienst auszuüben, sofern diese Tätigkeit ihrer Vorbildung oder Berufsausbildung entspricht und sie nicht über Gebühr in Anspruch nimmt. Satz 1 gilt entsprechend für Nebentätigkeiten außerhalb des öffentlichen Dienstes, wenn die Übernahme der Nebentätigkeit zur Wahrung dienstlicher Interessen erforderlich ist.

(2) Werden Beamtinnen und Beamte aus einer auf Verlangen ausgeübten Tätigkeit im Vorstand, Aufsichtsrat, Verwaltungsrat oder in einem sonstigen Organ einer Gesellschaft, Genossenschaft oder eines in einer anderen Rechtsform betriebenen Unternehmens haftbar gemacht, haben sie gegen ihren Dienstherrn Anspruch auf Ersatz des ihnen entstandenen Schadens. Ist der Schaden vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt worden, ist der Dienstherr nur ersatzpflichtig, wenn die Beamtin oder der Beamte bei der Verursachung des Schadens auf Weisung einer oder eines Vorgesetzten gehandelt hat.

(3) Beamtinnen und Beamte haben Nebentätigkeiten, die auf Verlangen ausgeübt werden, mit Beendigung des Dienstverhältnisses zu ihrem Dienstherrn zu beenden, soweit nichts anderes bestimmt wird.

§ 62

Genehmigungspflichtige Nebentätigkeiten

(1) Beamtinnen und Beamte bedürfen zur Ausübung jeder Nebentätigkeit, mit Ausnahme der in § 63 Abs. 1 ge-

nannten, der vorherigen Genehmigung, soweit sie nicht nach § 61 Abs. 1 zu ihrer Ausübung verpflichtet sind.

(2) Die Genehmigung ist zu versagen, wenn zu besorgen ist, dass durch die Nebentätigkeit dienstliche Interessen beeinträchtigt werden. Ein solcher Versagungsgrund liegt insbesondere vor, wenn die Nebentätigkeit

1. die Beamtin oder den Beamten in einen Widerstreit mit den dienstlichen Pflichten bringen kann oder
2. die Unparteilichkeit oder Unbefangenheit der Beamtin oder des Beamten beeinflussen kann oder
3. zu einer wesentlichen Einschränkung der künftigen dienstlichen Verwendbarkeit der Beamtin oder des Beamten führen kann oder
4. sonst dem Ansehen der öffentlichen Verwaltung abträglich sein kann.

(3) Ein Versagungsgrund nach Absatz 2 Satz 1 liegt auch vor, wenn die Nebentätigkeit nach Art und Umfang die Arbeitskraft der Beamtin oder des Beamten so stark in Anspruch nimmt, dass die ordnungsgemäße Erfüllung der dienstlichen Pflichten behindert werden kann. Diese Voraussetzung gilt in der Regel als erfüllt, wenn die zeitliche Beanspruchung durch eine oder mehrere Nebentätigkeiten in der Woche ein Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit überschreitet. Bei begrenzter Dienstfähigkeit verringert sich die Grenze nach Satz 2 in dem Verhältnis, in dem die Arbeitszeit nach § 27 Abs. 2 Satz 1 BeamtStG herabgesetzt ist. Bei beurlaubten oder teilzeitbeschäftigten Beamtinnen und Beamten erhöht sich die Grenze nach Satz 2 in dem Verhältnis, in dem die regelmäßige Arbeitszeit ermäßigt ist, höchstens jedoch auf zwölf Stunden in der Woche; die Nebentätigkeit darf dem Zweck der Bewilligung des Urlaubs oder der Teilzeitbeschäftigung nicht zuwiderlaufen. Für Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer gelten die Sätze 1 bis 4 mit der Maßgabe, dass anstelle der regelmäßigen Arbeitszeit die Zeit tritt, die dem Umfang eines durchschnittlichen individuellen Arbeitstags der Hochschullehrerin oder des Hochschullehrers entspricht.

(4) Beamtinnen und Beamte haben bei der Beantragung einer Genehmigung Angaben über Art und Umfang der Nebentätigkeit, die Person des Auftrag- oder Arbeitgebers sowie die Vergütung zu machen. Auf Verlangen sind die erforderlichen Nachweise zu führen. Der Dienstvorgesetzte kann nähere Bestimmungen über die Form des Antrags treffen.

(5) Die Genehmigung soll auf längstens fünf Jahre befristet werden. Sie kann mit Auflagen oder Bedingungen versehen werden.

(6) Die zur Übernahme einer oder mehrerer Nebentätigkeiten erforderliche Genehmigung gilt allgemein als erteilt, wenn

1. die Vergütungen hierfür insgesamt 1 200 Euro im Kalenderjahr nicht übersteigen,

2. die zeitliche Beanspruchung insgesamt ein Fünftel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit nicht überschreitet,
3. die Nebentätigkeiten in der Freizeit ausgeübt werden und
4. kein Versagungsgrund nach Absatz 2 vorliegt.

Beamtinnen und Beamte haben allgemein genehmigte Nebentätigkeiten vor Aufnahme ihrem Dienstvorgesetzten anzuzeigen, es sei denn, dass es sich um eine einmalige Nebentätigkeit im Kalenderjahr handelt und die Vergütung hierfür 200 Euro nicht überschreitet; Absatz 4 gilt entsprechend. Eine allgemein als erteilt geltende Genehmigung erlischt mit dem Wegfall der Voraussetzungen nach Satz 1.

(7) Ergibt sich bei der Ausübung einer Nebentätigkeit eine Beeinträchtigung dienstlicher Interessen, ist die Genehmigung zu widerrufen. Soweit die dienstlichen Interessen es zulassen, soll der Beamtin oder dem Beamten eine angemessene Frist zur Beendigung der Nebentätigkeit eingeräumt werden. Die §§ 48, 49 und 51 des Landesverwaltungsverfahrensgesetzes bleiben unberührt.

§ 63

Nicht genehmigungspflichtige Nebentätigkeiten

(1) Nicht genehmigungspflichtig sind

1. unentgeltliche Nebentätigkeiten mit Ausnahme
 - a) der Übernahme einer gewerblichen Tätigkeit, der Ausübung eines freien Berufes oder der Mitarbeit bei einer dieser Tätigkeiten,
 - b) des Eintritts in ein Organ eines Unternehmens mit Ausnahme einer Genossenschaft sowie der Übernahme einer Treuhänderschaft,
2. die Verwaltung eigenen oder der Nutznießung der Beamtin oder des Beamten unterliegenden Vermögens,
3. schriftstellerische, wissenschaftliche, künstlerische oder Vortragstätigkeiten,
4. mit Lehr- oder Forschungsaufgaben zusammenhängende selbständige Gutachtertätigkeiten von Lehrerinnen und Lehrern an öffentlichen Hochschulen sowie von Beamtinnen und Beamten an wissenschaftlichen Instituten und Anstalten und
5. Tätigkeiten zur Wahrung von Berufsinteressen in Gewerkschaften, Berufsverbänden oder Selbsthilfeeinrichtungen der Beamtinnen und Beamten.

(2) Beamtinnen und Beamte haben Nebentätigkeiten nach Absatz 1 Nr. 3 und 4 und in Selbsthilfeeinrichtungen nach Absatz 1 Nr. 5, für die eine Vergütung geleistet wird, vor Aufnahme ihrem Dienstvorgesetzten anzuzeigen. Bei regelmäßig wiederkehrenden gleichartigen Nebentätigkei-

ten genügt eine einmal jährlich zu erstattende Anzeige für die in diesem Zeitraum zu erwartenden Nebentätigkeiten; die obersten Dienstbehörden können abweichende Regelungen treffen. § 62 Abs. 4 gilt entsprechend.

(3) Eine Anzeigepflicht für eine oder mehrere Nebentätigkeiten nach Absatz 2 besteht nicht, wenn

1. die Vergütungen hierfür insgesamt 1 200 Euro im Kalenderjahr nicht übersteigen und
2. die zeitliche Beanspruchung insgesamt ein Fünftel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit nicht überschreitet.

(4) Eine nicht genehmigungspflichtige Nebentätigkeit ist ganz oder teilweise zu untersagen, wenn die Beamtin oder der Beamte bei ihrer Ausübung dienstliche Pflichten verletzt. § 62 Abs. 7 Satz 2 gilt entsprechend.

§ 64

Pflichten bei der Ausübung von Nebentätigkeiten

(1) Nebentätigkeiten dürfen grundsätzlich nur in der Freizeit ausgeübt werden.

(2) Bei der Ausübung von Nebentätigkeiten dürfen Einrichtungen, Personal oder Material des Dienstherrn nur bei Vorliegen eines dienstlichen, öffentlichen oder wissenschaftlichen Interesses mit vorheriger Genehmigung in Anspruch genommen werden. Für die Inanspruchnahme hat die Beamtin oder der Beamte ein Entgelt zu entrichten, das den Vorteil, der durch die Inanspruchnahme entsteht, berücksichtigen soll. Das Entgelt ist nach den dem Dienstherrn entstehenden Kosten oder nach einem Prozentsatz der für die Nebentätigkeit bezogenen Vergütung zu bemessen.

(3) Beamtinnen und Beamte haben Vergütungen für

1. im öffentlichen Dienst ausgeübte oder
2. auf Verlangen des Dienstvorgesetzten ausgeübte oder
3. der Beamtin oder dem Beamten mit Rücksicht auf die dienstliche Stellung übertragene

Nebentätigkeiten an ihren Dienstherrn im Hauptamt abzuliefern, soweit nicht durch die Ausführungsverordnung nach § 65 etwas anderes bestimmt ist.

(4) Änderungen von genehmigungspflichtigen, anzeigepflichtigen oder auf Verlangen des Dienstherrn übernommenen Nebentätigkeiten, insbesondere hinsichtlich Art und Umfang der Nebentätigkeit, der Person des Auftrag- oder Arbeitgebers und der Vergütung, sind dem Dienstvorgesetzten unverzüglich anzuzeigen. Der Dienstvorgesetzte kann nähere Bestimmungen über die Form der Anzeige treffen. Er kann aus begründetem Anlass verlangen, dass die Beamtin oder der Beamte Auskunft über eine ausgeübte Nebentätigkeit erteilt und die erforderlichen Nachweise führt.

§ 65

Ausführungsverordnung

Die zur Ausführung der §§ 60 bis 64 notwendigen Vorschriften erlässt die Landesregierung durch Rechtsverordnung. In ihr kann insbesondere bestimmt werden,

1. welche Tätigkeiten als öffentlicher Dienst oder als öffentliches Ehrenamt anzusehen sind,
2. was als Vergütung anzusehen ist,
3. in welchen weiteren Fällen Nebentätigkeiten allgemein als genehmigt gelten und ob und inwieweit solche Nebentätigkeiten anzuzeigen sind,
4. in welchen Fällen Nebentätigkeiten ganz oder teilweise innerhalb der Arbeitszeit ausgeübt werden dürfen,
5. in welcher Höhe ein Entgelt für die Inanspruchnahme von Einrichtungen, Personal oder Material des Dienstherrn zu entrichten ist und in welchen Fällen auf die Entrichtung des Entgelts verzichtet werden kann,
6. ob und inwieweit Nebentätigkeiten im öffentlichen Dienst vergütet oder bestimmte Nebentätigkeiten von der Ablieferungspflicht ausgenommen werden und dass Vergütungen nur bei Übersteigen bestimmter Freigrenzen abzuliefern sind,
7. ob und inwieweit Beamtinnen und Beamte in regelmäßigen Abständen über die von ihnen ausgeübten Nebentätigkeiten und die Höhe der dafür erhaltenen Vergütungen Auskunft zu geben haben.

§ 66

Tätigkeit nach Beendigung des Beamtenverhältnisses

Eine Tätigkeit ist nach § 41 Satz 1 BeamtStG dem letzten Dienstvorgesetzten anzuzeigen, wenn sie innerhalb eines Zeitraums von fünf Jahren nach Beendigung des Beamtenverhältnisses aufgenommen wird und mit der dienstlichen Tätigkeit der Beamtin oder des Beamten in den letzten fünf Jahren vor Beendigung des Beamtenverhältnisses in Zusammenhang steht. Eine Untersagung nach § 41 Satz 2 BeamtStG wird durch den letzten Dienstvorgesetzten ausgesprochen.

3. Abschnitt

Arbeitszeit und Urlaub

§ 67

Arbeitszeit

(1) Die Landesregierung bestimmt durch Rechtsverordnung die regelmäßige Arbeitszeit der Beamtinnen und

Beamten. Das Nähere, insbesondere zur Dauer der täglichen Arbeitszeit und zur flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit, regelt

1. für die Beamtinnen und Beamten des Landes die Landesregierung durch Rechtsverordnung,
2. für die Beamtinnen und Beamten der Gemeinden und Gemeindeverbände sowie der sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts die oberste Dienstbehörde.

Dabei sind die Bestimmungen der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABl. L 299 vom 18. November 2003, S. 9) in der jeweils geltenden Fassung zu beachten.

(2) Soweit der Dienst in Bereitschaft besteht, kann die Arbeitszeit entsprechend dem dienstlichen Bedürfnis auf im Durchschnitt bis zu 48 Stunden in der Woche verlängert werden. Für Beamtinnen und Beamte, die im Wechseldienst unter Einschluss von Bereitschaft Dienst leisten, kann unter Beachtung der allgemeinen Grundsätze der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes die Arbeitszeit bis zu im Durchschnitt 54 Stunden in der Woche verlängert werden, wenn diese schriftlich eingewilligt haben. Die Beamtin oder der Beamte kann die Einwilligung jederzeit mit einer Frist von zwei Monaten widerrufen; auf die Widerrufsmöglichkeit ist vor Erklärung der Einwilligung schriftlich hinzuweisen. Für die Ablehnung oder den Widerruf der Einwilligung gilt § 75 Abs. 1 entsprechend. Die Beamtinnen und Beamten mit nach Satz 2 verlängerter Arbeitszeit sind in Listen zu erfassen, die stets aktuell zu halten sind. Den für den Arbeitsschutz zuständigen Behörden und Stellen, die eine Überschreitung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit unterbinden oder einschränken können, sind die Listen zur Verfügung zu stellen sowie auf deren Ersuchen darüber Auskunft zu geben, welche Beamtinnen und Beamten in eine nach Satz 2 verlängerte Arbeitszeit eingewilligt haben.

(3) Beamtinnen und Beamte sind verpflichtet, ohne Vergütung über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus Dienst zu tun, wenn zwingende dienstliche Verhältnisse dies erfordern. Werden sie durch dienstlich angeordnete oder genehmigte Mehrarbeit mehr als fünf Stunden im Monat über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus beansprucht, ist ihnen innerhalb eines Jahres für die über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistete Mehrarbeit entsprechende Dienstbefreiung zu gewähren; bei Teilzeitbeschäftigung vermindern sich die fünf Stunden entsprechend der Verringerung der Arbeitszeit. Ist Dienstbefreiung aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht möglich, kann nach den Voraussetzungen des § 65 LBesGBW Mehrarbeitsvergütung gewährt werden. Die Ministerien können für ihren Geschäftsbereich durch Rechtsverordnung

1. für die Gewährung von Dienstbefreiung nach Satz 2

2. im Einvernehmen mit dem Finanzministerium zur Ermittlung der vergütungsfähigen Mehrarbeitszeiten nach Satz 3

abweichende oder ergänzende Regelungen treffen, wenn dies die besonderen arbeitsorganisatorischen Verhältnisse erfordern.

§ 68

Fernbleiben vom Dienst, Krankheit

(1) Beamtinnen und Beamte dürfen dem Dienst nicht ohne Genehmigung fernbleiben.

(2) Kann aus tatsächlichen oder rechtlichen Gründen kein Dienst geleistet werden, ist das Fernbleiben vom Dienst unverzüglich anzuzeigen. Dienstunfähigkeit infolge Krankheit ist auf Verlangen nachzuweisen. Wird eine amtsärztliche Untersuchung oder die Untersuchung durch eine beamtete Ärztin oder einen beamteten Arzt angeordnet, hat der Dienstherr die Kosten der Untersuchung zu tragen.

(3) Können infolge lang andauernder Krankheit dienstunfähige Beamtinnen und Beamte nach ärztlicher Feststellung ihren Dienst stundenweise verrichten und durch eine gestufte Wiederaufnahme ihres Dienstes voraussichtlich wieder in den Dienstbetrieb eingegliedert werden, kann mit Einverständnis der Beamtinnen und Beamten widerruflich und befristet festgelegt werden, dass in geringerem Umfang als die regelmäßige Arbeitszeit Dienst zu leisten ist.

§ 69

Teilzeitbeschäftigung

(1) Beamtinnen und Beamten mit Dienstbezügen, die

1. ein Kind unter 18 Jahren oder
2. eine nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftige Angehörige oder einen pflegebedürftigen Angehörigen

tatsächlich betreuen oder pflegen, ist auf Antrag Teilzeitbeschäftigung mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit zu bewilligen, wenn zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

(2) Unter den Voraussetzungen des Absatzes 1 kann Teilzeitbeschäftigung mit weniger als der Hälfte, mindestens aber 30 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit bewilligt werden, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

(3) Während der Elternzeit (§ 76) kann Teilzeitbeschäftigung mit weniger als der Hälfte, mindestens aber einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit bewilligt werden, wenn dies im Interesse des Dienstherrn liegt.

(4) Beamtinnen und Beamten mit Dienstbezügen kann auf Antrag Teilzeitbeschäftigung mit mindestens der

Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit bis zur jeweils beantragten Dauer bewilligt werden, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

(5) Die oberste Dienstbehörde kann für ihren Dienstbereich, auch für einzelne Gruppen von Beamtinnen und Beamten, zulassen, dass Teilzeitbeschäftigung nach Absatz 4 auf Antrag in der Weise bewilligt wird, dass der Teil, um den die regelmäßige Arbeitszeit im Einzelfall ermäßigt ist, zu einem zusammenhängenden Zeitraum von bis zu einem Jahr zusammengefasst wird (Freistellungsjahr). Das Freistellungsjahr soll am Ende des Bewilligungszeitraums in Anspruch genommen werden. Es kann auf Antrag der Beamtin oder des Beamten bis vor den Eintritt in den Ruhestand aufgeschoben werden. Mehrere Freistellungsjahre können zusammengefasst werden.

(6) Treten während des Bewilligungszeitraums einer Teilzeitbeschäftigung nach Absatz 5 Umstände ein, die die vorgesehene Abwicklung der Freistellung unmöglich machen, ist ein Widerruf abweichend von § 49 des Landesverwaltungsverfahrensgesetzes nach Maßgabe der Absätze 7 und 8 auch mit Wirkung für die Vergangenheit zulässig. Der Widerruf darf nur mit Wirkung für den gesamten Bewilligungszeitraum und nur in dem Umfang erfolgen, der der tatsächlichen Arbeitszeit entspricht.

(7) Die Bewilligung einer Teilzeitbeschäftigung mit Freistellungsjahr nach Absatz 5 ist zu widerrufen

1. bei Beendigung des Beamtenverhältnisses,
2. beim Dienstherrnwechsel,
3. bei Gewährung von Urlaub nach § 72 Abs. 2 Nr. 2 oder nach § 31 Abs. 2 der Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung.

(8) Wird langfristig Urlaub nach anderen als den in Absatz 7 Nr. 3 genannten Vorschriften bewilligt, so verlängert sich der Bewilligungszeitraum um die Dauer der Beurlaubung. Auf Antrag oder aus dienstlichen Gründen kann die Bewilligung widerrufen werden.

(9) Die Bewilligung von Teilzeitbeschäftigung kann aus dienstlichen Gründen von

1. einer bestimmten Dauer (Mindestbewilligungszeitraum),
2. einem bestimmten Umfang der Teilzeitbeschäftigung und
3. von einer bestimmten Festlegung der Verteilung der Arbeitszeit

abhängig gemacht werden.

Eine Festlegung der Verteilung der Arbeitszeit darf bei Teilzeitbeschäftigung nach Absatz 1 Nr. 1 und Nr. 2 nicht dem Zweck der Bewilligung zuwiderlaufen. Soweit zwingende dienstliche Belange es erfordern, kann nachträglich die Dauer der Teilzeitbeschäftigung be-

schränkt oder der Umfang der zu leistenden Arbeitszeit erhöht werden. Die Bewilligung soll widerrufen werden, wenn die Gründe nach Absatz 1 weggefallen sind. Ein Antrag auf Verlängerung einer Teilzeitbeschäftigung ist spätestens sechs Monate vor Ablauf des Bewilligungszeitraums zu stellen. Die Ausübung von Nebentätigkeiten ist nach Maßgabe der §§ 60 bis 65 zulässig.

(10) Ein Übergang zur Vollzeitbeschäftigung oder eine Änderung des Umfangs der Teilzeitbeschäftigung ist auf Antrag zuzulassen, wenn der Beamtin oder dem Beamten die Fortsetzung der bewilligten Teilzeitbeschäftigung nicht zugemutet werden kann und dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

§ 70

Altersteilzeit

(1) Beamtinnen und Beamten mit Dienstbezügen, bei denen zum Zeitpunkt der Antragstellung die Schwerbehinderteneigenschaft im Sinne des § 2 Abs. 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch festgestellt ist, kann auf Antrag, der sich auf die Zeit bis zum Beginn des Ruhestands erstrecken muss, Teilzeitbeschäftigung als Altersteilzeit mit 60 Prozent der bisherigen Arbeitszeit, höchstens jedoch 60 Prozent der in den letzten zwei Jahren vor Beginn der Altersteilzeit durchschnittlich geleisteten Arbeitszeit, bewilligt werden, wenn

1. die Beamtin oder der Beamte das 55. Lebensjahr vollendet hat,
2. sie oder er in den letzten fünf Jahren vor Beginn der Altersteilzeit insgesamt drei Jahre mindestens teilzeitbeschäftigt war und
3. dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

(2) Altersteilzeit kann in der Weise bewilligt werden, dass

1. während des gesamten Bewilligungszeitraums Teilzeitarbeit durchgehend im nach Absatz 1 festgesetzten Umfang geleistet wird (Teilzeitmodell) oder
2. während der ersten drei Fünftel des Bewilligungszeitraums die tatsächliche Arbeitszeit auf die bisherige Arbeitszeit, höchstens die in den letzten zwei Jahren vor Beginn der Altersteilzeit durchschnittlich zu leistende Arbeitszeit erhöht wird und diese Arbeitszeiterhöhung in den restlichen zwei Fünfteln des Bewilligungszeitraums durch eine volle Freistellung vom Dienst ausgeglichen wird (Blockmodell).

Altersteilzeit mit weniger als 60 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit kann nur bewilligt werden, wenn vor der vollen Freistellung von der Arbeit mindestens im Umfang der bisherigen Teilzeitbeschäftigung Dienst geleistet wird; dabei bleiben geringfügige Unterschreitungen des notwendigen Umfangs der Arbeitszeit außer Be-

tracht. Bei Beantragung der Altersteilzeit im Blockmodell müssen Beamtinnen und Beamte unwiderruflich erklären, ob sie bei Bewilligung der Altersteilzeit mit Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze in den Ruhestand treten oder ob sie einen Antrag nach § 40 stellen werden.

(3) § 69 Abs. 9 Satz 6, Abs. 10 und § 75 gelten entsprechend.

§ 71

Urlaub

Die Landesregierung regelt durch Rechtsverordnung

1. Dauer, Erteilung, Widerruf und Verfall des Erholungsurlaubs nach § 44 BeamtStG,
2. Anlass, Dauer und Erteilung von Sonderurlaub und Urlaub aus sonstigen Gründen und bestimmt dabei, ob und inwieweit die Bezüge während eines solchen Urlaubs belassen werden können.

§ 72

Urlaub von längerer Dauer ohne Dienstbezüge

(1) Beamtinnen und Beamten mit Dienstbezügen, die

1. ein Kind unter 18 Jahren oder
2. eine nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftige Angehörige oder einen pflegebedürftigen Angehörigen

tatsächlich betreuen oder pflegen, ist auf Antrag Urlaub ohne Dienstbezüge zu gewähren, wenn zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

(2) Beamtinnen und Beamten mit Dienstbezügen kann aus anderen Gründen auf Antrag Urlaub ohne Dienstbezüge

1. bis zur Dauer von sechs Jahren oder
2. nach Vollendung des 55. Lebensjahres bis zum Beginn des Ruhestands

bewilligt werden, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit oder vergleichbaren Tätigkeit darf Urlaub nach Satz 1 nicht bewilligt werden.

(3) § 69 Abs. 9 Satz 1 Nr. 1 und Satz 5 und 6 gilt entsprechend.

(4) Die Rückkehr aus dem Urlaub ist auf Antrag zuzulassen, wenn der Beamtin oder dem Beamten die Fortsetzung des Urlaubs nicht zugemutet werden kann und dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Die Bewilligung soll widerrufen werden, wenn die Gründe nach Absatz 1 weggefallen sind.

§ 73

Höchstdauer von unterhäftiger Teilzeitbeschäftigung und Urlaub

(1) Teilzeitbeschäftigung mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit nach § 69 Abs. 2 und Urlaub nach § 72 Abs. 1 und 2 dürfen insgesamt die Dauer von 15 Jahren nicht überschreiten. Dabei bleibt eine unterhäftige Teilzeitbeschäftigung während einer Elternzeit nach § 76 Nr. 2 unberücksichtigt. Satz 1 findet bei Urlaub nach § 72 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 keine Anwendung, wenn es der Beamtin oder dem Beamten nicht mehr zuzumuten ist, zur Voll- oder Teilzeitbeschäftigung zurückzukehren.

(2) Der Bewilligungszeitraum kann bei Beamtinnen und Beamten im Schul- und Hochschuldienst bis zum Ende des laufenden Schuljahrs, Semesters oder Trimesters ausgedehnt werden.

§ 74

Pflegezeiten

(1) Beamtinnen und Beamte dürfen ohne Genehmigung bis zu zwei Wochen unter Wegfall der Dienst- oder Anwärterbezüge dem Dienst fernbleiben, wenn dies erforderlich ist, um für pflegebedürftige nahe Angehörige nach § 7 Abs. 3 des Pflegezeitgesetzes 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 pflegebedürftige nahe Angehörige in häuslicher Umgebung pflegen, ist auf Verlangen Urlaub ohne Dienst- oder Anwärterbezüge bis zur Dauer von sechs Monaten zu bewilligen (Pflegezeit), soweit nicht Teilzeitbeschäftigung nach Satz 2 ausgeübt wird. Unter den gleichen Voraussetzungen ist auf Antrag Teilzeitbeschäftigung mit mindestens 30 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit zu bewilligen, wenn dringende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Die Beurlaubung oder Teilzeitbeschäftigung unterbricht eine Beurlaubung nach § 72 oder eine Teilzeitbeschäftigung nach § 69.

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

(4) Die Landesregierung regelt im Übrigen durch Rechtsverordnung die der Eigenart des öffentlichen Dienstes entsprechende Anwendung der Vorschriften des Pflegezeitgesetzes auf Beamtinnen und Beamte; dabei kann die Gewährung von beihilfegleichen Leistungen, von heilfürsorgegleichen Leistungen und die Erstat-

tung von Beiträgen zur Krankenversicherung festgelegt werden.

4. Abschnitt

Fürsorge und Schutz

§ 75

Benachteiligungsverbot

(1) Teilzeitbeschäftigung darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen; eine unterschiedliche Behandlung von Beamtinnen und Beamten mit ermäßigter Arbeitszeit gegenüber Beamtinnen und Beamten mit regelmäßiger Arbeitszeit ist nur zulässig, wenn zwingende sachliche Gründe dies rechtfertigen. Satz 1 gilt für Schwangerschaft, Mutterschutz, Elternzeit, Pflegezeit, Telearbeit und Urlaub von längerer Dauer entsprechend.

(2) Beamtinnen und Beamten dürfen wegen ihrer oder der genetischen Eigenschaften (§ 3 Nr. 4 des Gendiagnostikgesetzes) einer genetisch verwandten Person in ihrem Dienstverhältnis nicht benachteiligt werden. Dies gilt auch, wenn sich Beamtinnen oder Beamte weigern, genetische Untersuchungen oder Analysen bei sich vornehmen zu lassen oder die Ergebnisse bereits vorgenommener genetischer Untersuchungen oder Analysen zu offenbaren. Die §§ 15 und 22 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes gelten entsprechend.

§ 76

Mutterschutz, Elternzeit

Die Landesregierung regelt durch Rechtsverordnung die der Eigenart des öffentlichen Dienstes entsprechende Anwendung

1. der Vorschriften des Mutterschutzgesetzes auf Beamtinnen,
2. der Vorschriften des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes über die Elternzeit auf Beamtinnen und Beamte; dabei kann die Gewährung von beihilfegleichen Leistungen, von heilfürsorgegleichen Leistungen und die Erstattung von Beiträgen zur Krankenversicherung festgelegt werden.

§ 77

Arbeitsschutz

(1) Für Beamtinnen und Beamte gelten die aufgrund von § 18 des Arbeitsschutzgesetzes erlassenen Rechtsverordnungen entsprechend.

(2) Die Ministerien können im Rahmen ihrer Geschäftsbereiche im Einvernehmen mit dem Sozialministerium

durch Rechtsverordnung bestimmen, dass für bestimmte Tätigkeiten im öffentlichen Dienst Vorschriften des Arbeitsschutzgesetzes oder der aufgrund von § 18 des Arbeitsschutzgesetzes erlassenen Rechtsverordnungen ganz oder zum Teil nicht anzuwenden sind, soweit öffentliche Belange dies zwingend erfordern, insbesondere zur Aufrechterhaltung oder Wiederherstellung der öffentlichen Sicherheit. In den Rechtsverordnungen ist gleichzeitig festzulegen, wie die Sicherheit und der Gesundheitsschutz bei der Arbeit unter Berücksichtigung der Ziele des Arbeitsschutzgesetzes auf andere Weise gewährleistet werden.

(3) Die Landesregierung regelt durch Rechtsverordnung die der Eigenart des öffentlichen Dienstes entsprechende Anwendung der Vorschriften des Jugendarbeitsschutzgesetzes auf Beamtinnen und Beamte, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.

§ 78

Beihilfe

(1) Den Beamtinnen und Beamten, Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamten, früheren Beamtinnen und Beamten, Witwen, Witwern und Waisen wird zu Aufwendungen in Geburts-, Krankheits-, Pflege- und Todesfällen sowie zur Gesundheitsvorsorge Beihilfe gewährt, solange ihnen laufende Besoldungs- oder Versorgungsbezüge zustehen.

(2) Das Nähere regelt das Finanzministerium im Einvernehmen mit dem Innenministerium durch Rechtsverordnung. Dabei ist insbesondere zu bestimmen,

1. welche Personen beihilfeberechtigt und welche Personen berücksichtigungsfähig sind;
2. welche Aufwendungen beihilfefähig sind; kleinere gesetzliche Kostenanteile sowie Kosten des Besuchs vorschulischer oder schulischer Einrichtungen und von berufsfördernden Maßnahmen dürfen nicht einbezogen werden;
3. unter welchen Voraussetzungen Beihilfe zu gewähren ist oder gewährt werden kann sowie das Verfahren; dabei kann die Gewährung von Beihilfen an den Nachweis der Erfüllung der Versicherungspflicht nach § 193 Abs. 3 des Versicherungsvertragsgesetzes oder anderer entsprechender Rechtsvorschriften geknüpft werden und es sind Beihilfen zu Wahlleistungen in Krankenhäusern gegen Einbehalt eines monatlichen Betrags von 13 Euro von den Bezügen vorzusehen;
4. wie die Beihilfe nach Maßgabe der Sätze 3 und 4 zu bemessen ist,
5. wie übergangsweise die Gemeinden und Gemeindeverbände sowie die sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts die zu leistende Beihilfe über eine Versicherung gewähren können.

Die Beihilfe soll grundsätzlich zusammen mit Leistungen Dritter und anderen Ansprüchen die tatsächlich entstandenen Aufwendungen nicht übersteigen; sie soll die notwendigen und angemessenen Aufwendungen unter Berücksichtigung der Eigenvorsorge und zumutbarer Selbstbehalte decken. In der Regel umfasst die zumutbare Eigenvorsorge beim Beihilfeberechtigten 50 Prozent, beim nach der Höhe seiner Einkünfte wirtschaftlich nicht unabhängigen Ehegatten sowie bei Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfängern 30 Prozent und bei den Kindern 20 Prozent dieser Aufwendungen, im Falle der freiwilligen Versicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung die Leistungen im Umfang nach dem Fünften Buch Sozialgesetzbuch, soweit nicht pauschale Beihilfen vorgesehen werden.

§ 79

Heilfürsorge

(1) Die Beamtinnen und Beamten des Polizeivollzugsdienstes, auch wenn sie in Planstellen des Landesamts für Verfassungsschutz eingewiesen sind, des Einsatzdienstes der Feuerwehr und des technischen Dienstes der Landesfeuerwehrschule erhalten Heilfürsorge, solange sie Anspruch auf laufende Dienst- oder Anwärterbezüge haben und nicht Anspruch auf vergleichbare Leistungen eines anderen Dienstherrn oder eines Dritten oder auf truppenärztliche Versorgung besteht.

(2) Die Leistungen der Heilfürsorge sind grundsätzlich als Sach- und Dienstleistungen in dem aus gesundheitlichen Gründen notwendigen angemessenen Umfang in der Regel unter Beachtung der Wirtschaftlichkeitsgrundsätze zu gewähren, die in der gesetzlichen Krankenversicherung nach dem Fünften Buch Sozialgesetzbuch für die Behandlungs- und Verordnungsweise gelten. Heilmaßnahmen, die aufgrund des Bundesversorgungsgesetzes zustehen oder für die ein Träger der gesetzlichen Unfallversicherung leistungspflichtig ist, und Behandlungen zu ausschließlich kosmetischen Zwecken sind von Leistungen der Heilfürsorge ausgenommen. Besteht ein Anspruch auf Dienstunfallfürsorge, gelten für das Heilverfahren die Heilfürsorgevorschriften. Weitergehende Leistungen nach den Vorschriften über die Dienstunfallfürsorge werden als Heilfürsorgeleistungen mit gewährt.

(3) Die Heilfürsorge kann ganz oder teilweise versagt werden, wenn eine die Behandlung betreffende Anordnung ohne gesetzlichen oder sonstigen wichtigen Grund nicht befolgt und dadurch der Behandlungserfolg beeinträchtigt wird. Die Leistungen der Heilfürsorge dürfen zusammen mit anderen aus demselben Anlass zustehenden Leistungen, insbesondere aus Krankheitskostenversicherungen, die Gesamtaufwendungen nicht übersteigen. Leistungen aus Krankentagegeld- und Krankenhaustagegeldversicherungen bleiben unberücksichtigt.

(4) Beamtinnen und Beamten des Einsatzdienstes der Feuerwehr kann anstelle der Heilfürsorge zu den Aufwendungen in Krankheitsfällen Beihilfe nach den beihilferechtlichen Vorschriften des Landes und ein Zuschuss zu den Beiträgen an eine Krankheitskostenversicherung gewährt werden; daneben können zur Erhaltung der Gesundheit Vorsorgekuren nach den Heilfürsorgevorschriften bewilligt werden.

(5) Die Kosten der Heilfürsorge oder der Leistungen nach Absatz 4 trägt der Dienstherr.

(6) Die näheren Einzelheiten der Heilfürsorge regelt das Innenministerium im Einvernehmen mit dem Finanzministerium durch Rechtsverordnung. Dabei sind insbesondere zu bestimmen: Art und Umfang der ambulanten ärztlichen und zahnärztlichen Behandlung, der Krankenhausbehandlung, der Krankenpflege, der Familien- und Haushaltshilfe, der Versorgung mit Arznei-, Verband- und Heilmitteln sowie Hilfsmitteln und Körperersatzstücken, Leistungen zur medizinischen Rehabilitation, vorbeugenden ärztlichen Maßnahmen, Fahr- und Transportkosten und der Leistungen für Kosten, die außerhalb des Landes angefallen sind. Hierbei können in der gesetzlichen Krankenversicherung nach dem Fünften Buch Sozialgesetzbuch bestehende gesetzliche Leistungsauschlüsse oder -begrenzungen, die Richtlinien des Gemeinsamen Bundesausschusses nach § 92 Abs. 1 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch und bei Wahlleistungen im Krankenhaus die Regelungen der beihilferechtlichen Vorschriften des Landes einschließlich des Einbehalts nach § 78 Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 für entsprechend anwendbar erklärt sowie insbesondere beim Zahnersatz, bei Arznei- und Verbandmitteln, bei Hilfsmitteln und bei Sehhilfen Fest- und Höchstbeträge festgesetzt werden. Ferner sind die Genehmigungspflichten, das Verfahren und die Zuständigkeiten zu bestimmen. Hierbei können in der gesetzlichen Krankenversicherung nach dem Fünften Buch Sozialgesetzbuch bestehende gesetzliche Regelungen über die Krankenversicherungskarte und die elektronische Gesundheitskarte für entsprechend anwendbar erklärt werden.

(7) Beamtinnen und Beamten des Polizeivollzugsdienstes, auch wenn sie in Planstellen des Landesamts für Verfassungsschutz eingewiesen sind, die am Tag des Inkrafttretens dieses Gesetzes anstelle der Heilfürsorge einen Zuschuss zu den Beiträgen an eine Krankheitskostenversicherung erhalten, wird dieser Zuschuss weitergewährt, solange ihnen Dienstbezüge zustehen. In der Rechtsverordnung nach Absatz 6 kann bestimmt werden, dass diesen Beamtinnen und Beamten neben dem Zuschuss auch Schutzimpfungen und polizeiärztliche Betreuung gewährt sowie Vorsorgekuren bewilligt werden können.

§ 80

Ersatz von Sachschaden

(1) Sind durch plötzliche äußere Einwirkung in Ausübung oder infolge des Dienstes Kleidungsstücke oder sonstige Gegenstände, die Beamtinnen oder Beamte mit sich geführt haben, beschädigt oder zerstört worden oder abhanden gekommen, ohne dass ein Körperschaden entstanden ist, kann den Beamtinnen und Beamten dafür Ersatz geleistet werden. § 45 Abs. 1 Satz 2 und Abs. 2 Satz 1 und 2 LBeamtVGBW gilt entsprechend.

(2) Ersatz kann auch geleistet werden, wenn ein während einer Dienstreise oder eines Dienstganges abgestelltes, aus triftigem Grund benutztes Kraftfahrzeug im Sinne des § 6 Abs. 1 oder Abs. 2 Satz 1 des Landesreisekostengesetzes durch plötzliche äußere Einwirkung beschädigt oder zerstört worden oder abhanden gekommen ist und sich der Grund zum Verlassen des Kraftfahrzeuges aus der Ausübung des Dienstes ergeben hat. Satz 1 gilt entsprechend, wenn das Kraftfahrzeug für den Weg nach und von der Dienststelle benutzt wurde und dessen Benutzung wegen der Durchführung einer Dienstreise oder eines Dienstganges mit diesem Kraftfahrzeug am selben Tag erforderlich gewesen ist.

(3) Ersatz wird nur geleistet, soweit Ersatzansprüche gegen Dritte nicht bestehen oder nicht verwirklicht werden können. Ersatz wird nicht geleistet, wenn die Beamtin oder der Beamte

1. den Schaden vorsätzlich herbeigeführt hat oder
2. das Schadensereignis nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten, im Fall des Absatzes 2 von einem Monat nach seinem Eintritt beim Dienstvorgesetzten oder bei der für die Festsetzung der Ersatzleistung zuständigen Stelle gemeldet hat.

(4) Die zur Durchführung erforderliche Verwaltungsvorschrift erlässt das Finanzministerium.

§ 81

Übergang des Schadenersatzanspruchs

(1) Werden Beamtinnen und Beamte oder Versorgungsbe-rechtigte oder eine oder einer ihrer Angehörigen körperlich verletzt oder getötet, so geht ein gesetzlicher Schadenersatzanspruch, der diesen Personen infolge der Körperverletzung oder der Tötung gegen einen Dritten zusteht, insoweit auf den Dienstherrn über, als dieser während einer auf der Körperverletzung beruhenden Aufhebung der Dienstfähigkeit oder infolge der Körperverletzung oder der Tötung zur Gewährung von Leistungen verpflichtet ist. Satz 1 gilt sinngemäß auch für gesetzliche Schadenersatzansprüche wegen der Beschädigung, Zerstörung oder Wegnahme von Heilmitteln, Hilfsmitteln oder Körperersatzstücken sowie für Erstattungsansprüche. Ist eine Versorgungskasse zur Ge-

währung der Versorgung oder einer anderen Leistung verpflichtet, so geht der Anspruch auf sie über. Der Übergang des Anspruchs kann nicht zum Nachteil der Verletzten oder Hinterbliebenen geltend gemacht werden.

(2) Absatz 1 gilt für die Anspruchsinhaberinnen und Anspruchsinhaber auf Altersgeld nach dem Landesbeamtenversorgungsgesetz Baden-Württemberg und deren Hinterbliebenen entsprechend.

§ 82

Dienstjubiläum

(1) Beamtinnen und Beamten ist anlässlich des 25-, 40- und 50-jährigen Dienstjubiläums eine Jubiläumsgabe zu zahlen. Die Jubiläumsgabe beträgt bei einer Dienstzeit

1. von 25 Jahren 300 Euro,
2. von 40 Jahren 400 Euro,
3. von 50 Jahren 500 Euro.

(2) Als Dienstzeit im Sinne des Absatzes 1 gelten die Zeiten

1. einer hauptberuflichen Tätigkeit im Dienst eines öffentlich-rechtlichen Dienstherrn im Sinne von § 33 Abs. 1 LBesGBW,
2. eines nicht berufsmäßigen Wehrdienstes, eines dem nicht berufsmäßigen Wehrdienst gleichstehenden Grenzschutz- oder Zivildienstes sowie einer Tätigkeit als Entwicklungshelfer, soweit diese vom Wehr- oder Zivildienst befreit,
3. einer Kinderbetreuung bis zu drei Jahren für jedes Kind, soweit sie nach Aufnahme einer hauptberuflichen Tätigkeit im Dienst eines öffentlich-rechtlichen Dienstherrn im Sinne von § 33 Abs. 1 LBesGBW verbracht worden sind.

Zeiten nach § 34 LBesGBW gelten nicht als Dienstzeit im Sinne von Satz 1.

(3) Für die am 17. Oktober 1996 vorhandenen Beamtinnen und Beamten bleibt die nach der Jubiläumsgabenverordnung vom 16. Januar 1995 (GBl. S. 57) oder entsprechenden früheren Regelungen zuletzt festgesetzte Jubiläumsdienstzeit weiterhin unverändert maßgebend; nach dem 31. Dezember 2000 werden nur noch Zeiten im Sinne von Absatz 2 oder entsprechenden früheren Regelungen berücksichtigt.

(4) Treten Beamtinnen und Beamte wegen Erreichens der Altersgrenze oder wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand, gilt die für ein Jubiläum erforderliche Dienstzeit auch dann als erfüllt, wenn sie um höchstens 182 Tage unterschritten wird.

(5) Das Nähere regelt die Landesregierung durch Rechtsverordnung.

5. Abschnitt

Personalaktendaten

§ 83

Erhebung

Der Dienstherr darf Personalaktendaten nur erheben, soweit dies zur Begründung, Durchführung, Beendigung oder Abwicklung des Dienstverhältnisses oder zur Durchführung innerdienstlich planerischer, organisatorischer, personeller, sozialer oder haushalts- und kostenrechnerischer Maßnahmen, insbesondere auch zu Zwecken der Personalplanung oder des Personaleinsatzes erforderlich ist oder eine Rechtsvorschrift dies erlaubt.

§ 84

Speicherung, Veränderung und Nutzung

(1) Personalaktendaten dürfen gespeichert, verändert oder genutzt werden, wenn dies für die personalverwaltenden oder andere für die Personalbearbeitung zuständige Stellen zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist.

(2) Personalaktendaten über Beihilfe dürfen für andere als für Beihilfezwecke nur gespeichert, verändert oder genutzt werden, wenn die Voraussetzungen vorliegen, die eine Übermittlung nach § 85 Abs. 2 oder 3 zulassen würden. Satz 1 gilt entsprechend für die Speicherung, Veränderung oder Nutzung von Personalaktendaten über Heilfürsorge und Heilverfahren.

(3) Über medizinische oder psychologische Untersuchungen und Tests dürfen im Rahmen der Personalverwaltung nur die Ergebnisse gespeichert, verändert oder genutzt werden, soweit sie die Eignung betreffen und ihre Speicherung, Veränderung oder Nutzung dem Schutz der Beamtin oder des Beamten dient. Sonstige Untersuchungsdaten dürfen nur gespeichert, verändert oder genutzt werden, soweit deren Kenntnis zur Entscheidung für die konkrete Maßnahme, zu deren Zweck die Untersuchung durchgeführt worden ist, erforderlich ist.

(4) Absatz 1 gilt für die nach §§ 77 und 96 LBeamtVGBW zuständigen Stellen entsprechend.

§ 85

Übermittlung

(1) Soweit es zur Erfüllung der Aufgaben der personalverwaltenden Stellen oder der Stellen, an die die Daten übermittelt werden, erforderlich ist, ist die Übermittlung von Personalaktendaten zulässig an:

1. die oberste Dienstbehörde für Zwecke der Personalverwaltung oder der Personalwirtschaft,

2. eine im Rahmen der Dienstaufsicht weisungsbefugte Behörde zum Zwecke der Personalverwaltung oder der Personalwirtschaft,
 3. Behörden oder Stellen desselben Geschäftsbereichs zur Vorbereitung oder Durchführung einer Personalentscheidung,
 4. Behörden oder Stellen eines anderen Geschäftsbereichs desselben Dienstherrn zur Mitwirkung an einer Personalentscheidung,
 5. einen anderen Dienstherrn zur Vorbereitung personeller Maßnahmen, die nicht der Zustimmung der Beamtin oder des Beamten bedürfen,
 6. die personalverwaltende Stelle eines anderen Dienstherrn, auf die Aufgaben der Personalverwaltung übertragen worden sind,
 7. Ärztinnen oder Ärzte zur Erstellung eines ärztlichen Gutachtens sowie Psychologinnen oder Psychologen zur Erstellung eines psychologischen Gutachtens im Auftrag der personalverwaltenden Stelle,
 8. die zuständigen Behörden zur Entscheidung über die Verleihung von staatlichen Orden und Ehrenzeichen oder von sonstigen Ehrungen,
 9. die zur Erteilung einer Versorgungsauskunft und zur Festsetzung der Versorgungsbezüge nach § 77 LBeamtVGBW und zur Erteilung einer Auskunft über die Höhe des Altersgeldes nach § 96 LBeamtVGBW zuständigen Stellen, soweit diese sich schriftlich verpflichten, die übermittelten Daten nicht an Dritte zu übermitteln und die Daten nur für den Zweck, zu dem sie übermittelt worden sind zu speichern, zu verändern oder zu nutzen,
 10. sonstige Dritte zur Abwehr einer erheblichen Beeinträchtigung des Gemeinwohls oder zum Schutz rechtlicher, höherrangiger Interessen des Dritten, wobei die übermittelnde Stelle die betroffene Beamtin oder den Beamten von der Übermittlung, insbesondere über die übermittelten Daten, den Dritten und den Zweck der Übermittlung zu unterrichten hat,
 11. die bezügelnde Stelle zur Erfüllung ihrer Aufgaben.
- (2) Personalaktendaten über Beihilfe dürfen für andere als Beihilfezwecke nur übermittelt werden, wenn
1. die beihilfeberechtigte Beamtin oder der beihilfeberechtigte Beamte und die bei der Beihilfegewährung berücksichtigten Angehörigen im Einzelfall einwilligen,
 2. die Einleitung oder Durchführung eines im Zusammenhang mit einem Beihilfeantrag stehenden behördlichen oder gerichtlichen Verfahrens dies erfordert,
 3. dies zur Abwehr erheblicher Nachteile für das Gemeinwohl, einer sonst unmittelbar drohenden Gefahr

für die öffentliche Sicherheit oder einer schwerwiegenden Beeinträchtigung der Rechte einer anderen Person erforderlich ist.

Satz 1 gilt entsprechend für die Übermittlung von Personalaktendaten über Heilfürsorge und Heilverfahren.

(3) Abweichend von Absatz 2 dürfen Personalaktendaten über Beihilfe auch ohne Einwilligung der Betroffenen an eine andere Behörde oder Stelle übermittelt werden, wenn sie für die Festsetzung und Berechnung der Besoldung oder Versorgung oder für die Prüfung der Kindergeldberechtigung erforderlich sind. Dies gilt auch für Personalaktendaten über Besoldung und Versorgung, soweit sie für die Festsetzung und Berechnung der Beihilfe oder der Heilfürsorge erforderlich sind.

(4) Die Bezügestellen des öffentlichen Dienstes im Sinne von § 41 Abs. 5 LBesGBW dürfen die zur Durchführung der Zahlung von Familienzuschlag erforderlichen Personalaktendaten untereinander austauschen.

(5) Das Nähere regeln die Rechtsverordnungen nach § 78 Abs. 2 und § 79 Abs. 6.

§ 86

Löschung

(1) Personalaktendaten sind zu löschen, wenn ihre Speicherung unzulässig ist.

(2) Personalaktendaten sind zu löschen, wenn sie für die speichernde Stelle zur Erfüllung ihrer Aufgaben nicht mehr erforderlich sind, spätestens jedoch nach Ablauf einer Aufbewahrungsfrist von fünf Jahren. Die Frist beginnt,

1. wenn Beamtinnen oder Beamte ohne Versorgungsansprüche oder ohne Anspruch auf Altersgeld aus dem öffentlichen Dienst ausscheiden, mit Ablauf des Jahres, in dem sie die gesetzliche Altersgrenze erreichen, in den Fällen des § 24 BeamtStG und des § 31 des Landesdisziplinargesetzes jedoch erst, wenn mögliche Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger oder mögliche Anspruchsberechtigte auf Altersgeld nicht mehr vorhanden sind,
2. wenn die Beamtin oder der Beamte ohne versorgungsberechtigte Hinterbliebene oder die ehemalige Beamtin oder der ehemalige Beamte ohne Hinterbliebenengeldberechtigte verstorben ist, mit Ablauf des Todesjahres,
3. wenn nach dem Tod der Beamtin oder des Beamten versorgungsberechtigte Hinterbliebene vorhanden sind, mit dem Ablauf des Jahres, in dem die letzte Versorgungsverpflichtung entfallen ist,
4. wenn nach dem Tod der ehemaligen Beamtin oder des ehemaligen Beamten Hinterbliebenengeldberechtigte vorhanden sind, mit Ablauf des Jahres in dem die letzte Hinterbliebenengeldverpflichtung entfallen ist.

Die für die Versorgung zuständige Behörde hat in den Fällen des Absatzes 2 Nr. 2 bis 4 der personalaktenführenden Stelle den Zeitpunkt des Abschlusses der Personalakten mitzuteilen.

(3) Personalaktendaten über Beschwerden, Behauptungen und Bewertungen, auf welche die Tilgungsvorschriften des Disziplinarrechts keine Anwendung finden, sind,

1. falls sie sich als unbegründet oder falsch erwiesen haben, mit Zustimmung der Beamtin oder des Beamten unverzüglich zu löschen,
2. falls sie für die Beamtin oder den Beamten ungünstig sind oder der Beamtin oder dem Beamten nachteilig werden können, nach zwei Jahren zu löschen; dies gilt nicht für dienstliche Beurteilungen.

Die Frist nach Satz 1 Nr. 2 wird durch erneute Sachverhalte im Sinne dieser Vorschrift oder durch die Einleitung eines Straf- oder Disziplinarverfahrens unterbrochen. Stellt sich der erneute Sachverhalt als unbegründet oder falsch heraus, gilt die Frist als nicht unterbrochen. Sachverhalte nach Satz 1 Nr. 2 dürfen nach Fristablauf bei Personalmaßnahmen nicht mehr berücksichtigt werden.

(4) Personalaktendaten der Beamtin oder des Beamten über Vorgänge und Eintragungen über strafgerichtliche Verurteilungen und über andere Entscheidungen in Straf-, Bußgeld-, sonstigen Ermittlungs- und berufsgerichtlichen Verfahren, die keinen Anlass zu disziplinarrechtlichen Ermittlungen gegeben haben, sind mit Zustimmung der Beamtin oder des Beamten nach zwei Jahren zu löschen. Die Frist beginnt mit dem Tage der das Verfahren abschließenden Entscheidung; ist diese anfechtbar, beginnt die Frist mit dem Tage, an dem die Entscheidung unanfechtbar geworden ist. Absatz 3 Satz 2 bis 4 gilt entsprechend.

(5) Nach § 88 Abs. 1 Satz 4 mehrfach gespeicherte Personalaktendaten sind innerhalb eines Jahres nach Wegfall des Grundes für die mehrfache Speicherung zu löschen.

(6) Personalaktendaten über Beihilfen, Heilfürsorgen, Heilverfahren, Unterstützungen, Urlaub, Erkrankungen, Umzugs- und Reisekosten sind drei Jahre nach Ablauf des Jahres zu löschen, in dem die Bearbeitung des einzelnen Vorgangs abgeschlossen wurde. Daten, die dem Nachweis eines Anspruchs nach Satz 1 dienen, sind unverzüglich zu löschen, sobald sie zur Aufgabenwahrnehmung nicht mehr benötigt werden.

(7) Personalaktendaten über Versorgung, Alters- und Hinterbliebenengeld sind zehn Jahre nach Ablauf des Jahres zu löschen, in dem die letzte Versorgungs-, Alters- oder Hinterbliebenengeldzahlung geleistet worden ist. Besteht die Möglichkeit des Wiederauflebens des Anspruchs, beträgt die Speicherdauer 30 Jahre.

(8) Personalaktendaten dürfen nach ihrer Löschung bei Personalmaßnahmen nicht mehr berücksichtigt werden (Verwertungsverbot).

§ 87

*Einsichtsrecht, Anhörung, Mitteilung
über gespeicherte Daten*

(1) Beamtinnen und Beamte haben, auch nach Beendigung des Beamtenverhältnisses, ein Recht auf Einsicht in alle über sie gespeicherten Personalaktendaten. Die Einsichtnahme ist unzulässig, wenn die Daten der Beamtin oder des Beamten mit Daten Dritter oder geheimhaltungsbedürftigen nicht personenbezogenen Daten derart verbunden sind, dass ihre Trennung nicht oder nur mit unverhältnismäßig großem Aufwand möglich ist. In diesem Fall ist der Beamtin oder dem Beamten Auskunft zu erteilen.

(2) Bevollmächtigten der Beamtin oder des Beamten ist Einsicht zu gewähren, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Dies gilt auch für Hinterbliebene und deren Bevollmächtigte, wenn ein berechtigtes Interesse glaubhaft gemacht wird. Für Auskünfte gelten die Sätze 1 und 2 entsprechend.

(3) Die verantwortliche Stelle im Sinne von § 3 Abs. 3 des Landesdatenschutzgesetzes bestimmt im Einzelfall, wo und in welcher Form Einsicht gewährt wird. Soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, können Abschriften, Kopien oder Ausdrucke, auch auszugsweise, gefertigt werden. Werden Daten automatisiert gespeichert, ist Beamtinnen und Beamten auf Verlangen ein Ausdruck der zu ihrer Person automatisiert gespeicherten Personalaktendaten sowie ein Verzeichnis über die zum Zugriff auf ihre Personalaktendaten berechtigten Stellen zu überlassen.

(4) Beamtinnen und Beamte sind zu Beschwerden, Behauptungen und Bewertungen, die für sie ungünstig sind oder ihnen nachteilig werden können, vor deren Speicherung als Personalaktendaten zu hören. Soweit eine Speicherung erfolgt, ist hierzu die Äußerung der Beamtin oder des Beamten ebenfalls zu den Personalaktendaten zu speichern.

(5) Bei erstmaliger Speicherung von Personalaktendaten in automatisierten Dateien ist der Beamtin oder dem Beamten die Art der zu ihrer oder seiner Person gespeicherten Daten mitzuteilen, bei wesentlichen Änderungen ist sie oder er zu benachrichtigen. Ferner sind die Verarbeitungsformen automatisierter Personalverwaltungsverfahren zu dokumentieren und einschließlich des jeweiligen Verwendungszweckes sowie der regelmäßigen Empfänger und des Inhalts automatisierter Datenübermittlung allgemein bekannt zu geben.

§ 88

*Gliederung von Personalaktendaten,
Zugriff auf Personalaktendaten*

(1) Personalaktendaten können nach sachlichen Gesichtspunkten in einen Grunddatenbestand und Teildatenbe-

stände gegliedert werden. Teildatenbestände können bei der für den betreffenden Aufgabenbereich zuständigen Behörde geführt werden. Personalaktendaten über Beihilfe, Heilfürsorge und Heilverfahren sowie Disziplinarverfahren sind stets als Teildatenbestände zu führen; Personalaktendaten über Beihilfe, Heilfürsorge und Heilverfahren sollen von einer von der übrigen Personalverwaltung getrennten Organisationseinheit bearbeitet werden. Sind Beschäftigungsstellen nicht zugleich personalverwaltende Stellen oder sind mehrere personalverwaltende Stellen zuständig, dürfen sie Nebendatenbestände über Personalaktendaten des Grunddatenbestands oder der Teildatenbestände führen sowie lesend auf die Hauptdatenbestände zugreifen, soweit deren Kenntnis zur Aufgabenerledigung der betreffenden Stelle erforderlich ist. In den Grunddatenbestand ist ein vollständiges Verzeichnis aller Teil- und Nebendatenbestände aufzunehmen. Werden die Personalaktendaten nicht vollständig in Schriftform oder vollständig automatisiert geführt, legt die personalverwaltende Stelle jeweils schriftlich fest, welche Teile in welcher Form geführt werden und nimmt dies in das Verzeichnis nach Satz 5 auf.

(2) Die oberste Dienstbehörde bestimmt, bei welcher Stelle welche Datenbestände zu führen sind.

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

(4) Der Zugriff auf Personalaktendaten, an deren Geheimhaltung die Beamtin oder der Beamte, auch nach Beendigung des Beamtenverhältnisses, ein besonderes Interesse hat, insbesondere Daten über ärztliche Untersuchungen oder aus strafrechtlichen Verfahren, darf nur insoweit erfolgen, als diese Daten für eine konkrete beamtenrechtliche Entscheidung erforderlich sind. Der Name der Person, die diese Daten speichert, verändert oder nutzt, der Zeitpunkt des Zugriffs und der Grund der Speicherung, Veränderung oder Nutzung sind gesondert zu dokumentieren.

Siebter Teil

Beteiligung der Gewerkschaften und Berufsverbände sowie der kommunalen Landesverbände

§ 89

Beteiligung der Gewerkschaften und Berufsverbände

(1) Die obersten Landesbehörden und die Spitzenorganisationen der zuständigen Gewerkschaften und Berufsverbände im Land wirken bei der Vorbereitung allgemeiner Regelungen der beamtenrechtlichen Verhältnisse nach Maßgabe der folgenden Absätze vertrauensvoll zusammen.

(2) Bei der Vorbereitung von Regelungen der beamtenrechtlichen Verhältnisse durch Gesetz oder Rechtsverordnung ist den Spitzenorganisationen der beteiligten Gewerkschaften und Berufsverbände im Land innerhalb einer angemessenen Frist Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Sie sind erneut mit einer angemessenen Frist zu beteiligen, wenn Entwürfe nach der Beteiligung wesentlich verändert oder auf weitere Gegenstände erstreckt worden sind. Schriftliche Stellungnahmen sind auf Verlangen der Spitzenorganisationen der beteiligten Gewerkschaften und Berufsverbände im Land zu erörtern. Auf deren Verlangen sind nicht berücksichtigte Vorschläge bei Gesetzentwürfen dem Landtag und bei Verordnungsentwürfen dem Ministerrat bekannt zu geben.

(3) Absatz 2 gilt bei der Vorbereitung von Verwaltungsvorschriften der Landesregierung entsprechend, wenn die Verwaltungsvorschrift Fragen von grundsätzlicher Bedeutung regelt.

(4) Das Innenministerium und das Finanzministerium kommen mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Berufsverbände im Lande regelmäßig zu Gesprächen über allgemeine Regelungen beamtenrechtlicher Verhältnisse und grundsätzliche Fragen des Beamtenrechts zusammen (Grundsatzgespräche). Gegenstand der Grundsatzgespräche können auch einschlägige aktuelle Tagesfragen oder vorläufige Hinweise auf Gegenstände späterer konkreter Beteiligungsgespräche sein.

§ 90

Beteiligung der kommunalen Landesverbände

Die kommunalen Landesverbände sind in den Fällen des § 89 Abs. 1 bis 3 entsprechend zu beteiligen, wenn Fragen geregelt werden, welche die Gemeinden und Gemeindeverbände berühren.

Achter Teil

Besondere Beamtengruppen

§ 91

Ehrenbeamtinnen und Ehrenbeamte

(1) Für Ehrenbeamtinnen und Ehrenbeamte gelten die Vorschriften dieses Gesetzes und des Beamtenstatusgesetzes mit den sich aus der Natur des Ehrenbeamtenverhältnisses ergebenden Maßgaben:

1. Keine Anwendung finden insbesondere § 9 Abs. 3, § 11 Abs. 1, §§ 14 bis 24, §§ 36 bis 40, §§ 42 bis 46, § 54, § 62, §§ 64 und 65, § 68 sowie § 78.
2. Keine Anwendung finden insbesondere § 15, § 22 Abs. 1 Nr. 2 und Abs. 3, § 23 Abs. 1 Nr. 3 und 5, §§ 25 bis 32 sowie § 41 BeamStG.

3. Die Berufung in ein Ehrenbeamtenverhältnis auf Zeit ist zulässig.

(2) Auf Ehrenbeamtinnen und Ehrenbeamte finden die Vorschriften über Besoldung und Versorgung keine Anwendung, soweit in diesen Vorschriften nichts anderes bestimmt ist.

(3) Im Übrigen regeln sich die Rechtsverhältnisse der Ehrenbeamtinnen und Ehrenbeamten nach den besonderen für die einzelnen Gruppen geltenden Vorschriften.

(4) Beamtinnen und Beamte haben die Berufung in ein Ehrenbeamtenverhältnis ihrem Dienstherrn anzuzeigen.

(5) Ehrenamtliche Bürgermeisterinnen und Bürgermeister, ehrenamtliche Amtsverweserinnen und Amtsverweser sowie ehrenamtliche Ortsvorsteherinnen und Ortsvorsteher können ihre Entlassung nach § 23 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 BeamStG nur verlangen, wenn ein wichtiger Grund im Sinne von § 16 Abs. 1 Satz 2 GemO vorliegt.

§ 92

Kommunale Wahlbeamtinnen und Wahlbeamte

Für Bürgermeisterinnen und Bürgermeister, Landrätinnen und Landräte sowie Amtsverweserinnen und Amtsverweser gelten die Vorschriften des Beamtenstatusgesetzes und dieses Gesetzes mit folgenden Maßgaben:

1. Die Aufgaben der für die Ernennung zuständigen Stelle und der obersten Dienstbehörde nimmt die Rechtsaufsichtsbehörde wahr, soweit gesetzlich nichts anderes bestimmt ist. In den Fällen des § 44 Abs. 1, §§ 60 bis 66 und § 80 dieses Gesetzes, § 37 Abs. 3, §§ 39 und 42 BeamStG sowie § 62 Abs. 3 LBeamVGBW nimmt die Rechtsaufsichtsbehörde die Zuständigkeiten des Dienstvorgesetzten oder letzten Dienstvorgesetzten wahr.
2. Das Beamtenverhältnis der Bürgermeisterin oder des Bürgermeisters wird durch die rechtsgültige Wahl begründet und beginnt mit dem Amtsantritt.
3. Die Ernennungsurkunde für die Landrätin oder den Landrat wird von der stellvertretenden Vorsitzenden oder dem stellvertretenden Vorsitzenden des Kreistages ausgestellt und der Landrätin oder dem Landrat ausgehändigt; dies gilt für Amtsverweserinnen und Amtsverweser nach § 39 Abs. 6 LKrO entsprechend.
4. Die Ernennungsurkunde für die Amtsverweserin oder den Amtsverweser nach § 48 Abs. 2 und 3 GemO wird von der Stellvertreterin oder dem Stellvertreter der Bürgermeisterin oder des Bürgermeisters ausgestellt und der Amtsverweserin oder dem Amtsverweser bei Amtsantritt ausgehändigt.

Anhang
(zu § 8 Abs. 1)

Ämter mit leitender Funktion sind die Ämter

A. im Bereich der staatlichen allgemeinen und besonderen Verwaltungsbehörden für Landesbeamtinnen und Landesbeamte

1. der Leiterin oder des Leiters und der stellvertretenden Leiterin oder des stellvertretenden Leiters der Abteilungen sowie der Leiterinnen und der Leiter der Zentralstellen und Referate der obersten Landesbehörden,
2. der Regierungsvizepräsidentinnen und der Regierungsvizepräsidenten und der Leiterinnen und Leiter der Abteilungen der Regierungspräsidien,
3. der Leiterinnen und der Leiter, der stellvertretenden Leiterinnen und stellvertretenden Leiter und der Leiterinnen und Leiter der Abteilungen der Landesoberbehörden und der höheren Sonderbehörden sowie in der Oberfinanzdirektion auch der Referatsleiterinnen und Referatsleiter, wenn diese mindestens in die Besoldungsgruppe A 15 eingestuft sind,
4. der Leiterinnen und Leiter der unteren Sonderbehörden,
5. der Ersten Landesbeamtinnen und Ersten Landesbeamten der Landratsämter;

B. im Innenministerium zusätzlich

der Inspektorin oder des Inspektors der Polizei;

C. im Bereich der den Ministerien sonstigen nachgeordneten Behörden und Stellen sowie der der Aufsicht der Ministerien unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, ausgenommen der Kommunalbereich nach Buchstabe D

1. der Leiterinnen und Leiter der Abteilungen und Referate der Vertretung des Landes beim Bund und in europäischen Angelegenheiten,
2. der Leiterin oder des Leiters des Informationsbüros des Landes Baden-Württemberg in Brüssel,
3. der Direktorin oder des Direktors als Leiterin oder Leiter und der Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter der Landeszentrale für politische Bildung,
4. der Präsidentin oder des Präsidenten des Landeskriminalamtes,
5. der Direktorin oder des Direktors der Bereitschaftspolizei,

6. der Leiterin oder des Leiters der Akademie der Polizei,
7. der Rektorin oder des Rektors der Hochschule für Polizei Villingen-Schwenningen,
8. der Leiterin oder des Leiters des Polizeipräsidiums Stuttgart,
9. der Leiterinnen und der Leiter der Polizeidirektionen und Polizeipräsidien,
10. der Leiterin oder des Leiters des Hauses der Heimat,
11. der Direktorin oder des Direktors des Informatikzentrums Landesverwaltung Baden-Württemberg,
12. der Leiterinnen und Leiter sowie der Fachbereichsleiterinnen und Fachbereichsleiter des Landesinstituts für Schulentwicklung,
13. der Leiterinnen und der Leiter der Staatlichen Seminare für Schulpädagogik,
14. der Leiterinnen und der Leiter der Staatlichen Seminare für Didaktik und Lehrerbildung,
15. der Leiterinnen und der Leiter der Pädagogischen Fachseminare,
16. der Leiterin oder des Leiters des Fachseminars für Sonderpädagogik,
17. der Direktorin oder des Direktors des Landesmedienzentrums Baden-Württemberg,
18. der Leiterin oder des Leiters der Landesakademie für Schulkunst, Schul- und Amateurtheater,
19. der Leiterin oder des Leiters des Internationalen Instituts für Berufsbildung Mannheim,
20. der Schulleiterinnen und Schulleiter an öffentlichen Schulen,
21. der Leiterinnen und der Leiter der Dezernate der Universitäten und Universitätsklinika, wenn diese innerhalb der Landesbesoldungsordnung A mindestens in die Besoldungsgruppe A 15 eingestuft sind,
22. der Leiterinnen und der Leiter der Universitätsrechenzentren, wenn sie nicht Universitätsprofessorinnen oder Universitätsprofessoren sind,
23. der Leiterinnen und der Leiter der Universitäts- und Landesbibliotheken,
24. der Leiterin oder des Leiters des Landesarchivs,
25. der Verwaltungsdirektorinnen und der Verwaltungsdirektoren an Staatstheatern,
26. der Leiterinnen und der Leiter sowie der stellvertretenden Leiterinnen und stellvertretenden Leiter der Generalstaatsanwaltschaften,

27. der Leiterinnen und der Leiter der Staatsanwaltschaften,
28. der Leiterinnen und der Leiter der Justizvollzugseinrichtungen,
29. der Vollzugsleiterin oder des Vollzugsleiters und der ärztlichen Direktorin oder des ärztlichen Direktors des Justizvollzugskrankenhauses Hohenasperg,
30. der Leiterin oder des Leiters der Sozialtherapeutischen Anstalt Baden-Württemberg,
31. der Leiterin oder des Leiters der Justizvollzugsschule Baden-Württemberg,
32. der Leiterin oder des Leiters der Staatlichen Münzen,
33. der Hauptgeschäftsführerinnen und der Hauptgeschäftsführer und Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer der Handwerkskammern,
34. der stellvertretenden Verbandsdirektorinnen und der stellvertretenden Verbandsdirektoren der Regionalverbände und des Verbandes Region Rhein-Neckar,
35. der Leiterinnen oder der Leiter der Chemischen und Veterinäruntersuchungsämter,
36. der Leiterin oder des Leiters des Staatlichen Tierärztlichen Untersuchungsamtes Aulendorf – Diagnostikzentrum,
37. der Leiterin oder des Leiters und der Leiterinnen und der Leiter der Abteilungen der Forstlichen Versuchs- und Forschungsanstalt Baden-Württemberg,
38. der Leiterin oder des Leiters des Haupt- und Landgestüts Marbach,
39. der Leiterin oder des Leiters der Landesanstalt für Entwicklung der Landwirtschaft und der ländlichen Räume mit Landesstelle für landwirtschaftliche Marktkunde Schwäbisch Gmünd,
40. der Leiterin oder des Leiters der Landesanstalt für Schweinezucht mit Sitz in Boxberg,
41. der Leiterin oder des Leiters des Landwirtschaftlichen Technologiezentrums Augustenberg (LTZ Augustenberg),
42. der Leiterin oder des Leiters der Staatlichen Lehr- und Versuchsanstalt für Gartenbau Heidelberg,
43. der Leiterin oder des Leiters der Staatlichen Lehr- und Versuchsanstalt für Wein- und Obstbau Weinsberg,
44. der Leiterin oder des Leiters des Landwirtschaftlichen Zentrums für Rinderhaltung, Grünland-

- wirtschaft Milchwirtschaft, Wild und Fischerei Baden-Württemberg (LAZBW),
45. der Leiterin oder des Leiters des Staatlichen Weinbauinstituts Versuchs- und Forschungsanstalt für Weinbau und Weinbehandlung Freiburg,
 46. der Chefärztinnen und der Chefärzte der Versorgungskuranstalt Bad Mergentheim und der Versorgungskuranstalt Bad Wildbad,
 47. der Leiterinnen und der Leiter der Abteilungen, Sonderreferate und vergleichbarer Organisationseinheiten der Deutschen Rentenversicherung Baden-Württemberg, wenn diese der Landesbesoldungsordnung B angehören oder innerhalb der Landesbesoldungsordnung A mindestens in die Besoldungsgruppe A 15 eingestuft sind,
 48. der Leiterinnen und der Leiter der Abteilungen des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung Baden-Württemberg, wenn diese der Landesbesoldungsordnung B angehören oder innerhalb der Landesbesoldungsordnung A mindestens in die Besoldungsgruppe A 15 eingestuft sind,
 49. der Leiterinnen und der Leiter der Abteilungen der Landesanstalt für Umwelt, Messungen und Naturschutz Baden-Württemberg,
 50. der Direktorin oder des Direktors, der stellvertretenden Leiterin oder des stellvertretenden Leiters, der Leiterinnen oder Leiter der Abteilungen der Betriebsleitung und der Leiterinnen oder der Leiter der Ämter des Landesbetriebs Vermögen und Bau Baden-Württemberg sowie der Geschäftsführerin oder des Geschäftsführers der Staatlichen Schlösser und Gärten,
 51. der Ersten Direktorin oder des Ersten Direktors der Landesakademie für Fortbildung und Personalentwicklung an Schulen als Vorstandsvorsitzende oder Vorstandsvorsitzender,
 52. der Direktorin oder des Direktors bei der Landesakademie für Fortbildung und Personalentwicklung an Schulen als Stellvertretende Vorstandsvorsitzende oder Stellvertretender Vorstandsvorsitzender,
 53. Professorin oder Professor als Direktorin oder Direktor am Landesinstitut für Schulentwicklung;
- D. im Bereich der Gemeinden, Landkreise, Gemeindeverwaltungsverbände, kommunalen Zweckverbände, des Kommunalverbands für Jugend und Soziales Baden-Württemberg, der Datenzentrale Baden-Württemberg, der Gemeindeprüfungsanstalt Baden-Württemberg, des Kommunalen Versorgungsverbandes Baden-Württemberg und des Verbandes Region Stuttgart für deren Beamtinnen und Beamte

der Leiterinnen und der Leiter von Behörden oder Teilen von Behörden, die vom zuständigen Organ allgemein durch Satzung oder Beschluss für die Übertragung auf Probe bestimmt sind; sie sind im Stellenplan entsprechend auszuweisen.

Artikel 2**Landesbesoldungsgesetz Baden-Württemberg
(LBesGBW)**

INHALTSÜBERSICHT

1. Abschnitt: Allgemeine Vorschriften	87
§ 1 Geltungsbereich	87
§ 2 Gleichstellungsbestimmung	87
§ 3 Regelung durch Gesetz	88
§ 4 Anspruch auf Besoldung	88
§ 5 Zahlungsweise	88
§ 6 Verjährung von Ansprüchen	89
§ 7 Besoldung bei mehreren Hauptämtern	89
§ 8 Besoldung bei Teilzeitbeschäftigung	89
§ 9 Besoldung bei begrenzter Dienstfähigkeit	90
§ 10 Verminderung der Besoldung bei Gewährung einer Versorgung durch eine zwischenstaatliche oder überstaatliche Einrichtung	90
§ 11 Verlust der Besoldung bei schuldhaftem Fernbleiben vom Dienst	90
§ 12 Anrechnung anderer Einkünfte auf die Besoldung	91
§ 13 Anrechnung von Sachbezügen auf die Besoldung	91
§ 14 Abtretung von Bezügen, Verpfändung, Aufrechnungs- und Zurückbehaltungsrecht	92
§ 15 Rückforderung von Bezügen	92
§ 16 Anpassung der Besoldung	93
§ 17 Versorgungsrücklage	93
§ 18 Dienstlicher Wohnsitz	94
§ 19 Aufwandsentschädigungen	94
2. Abschnitt: Grundgehälter, Leistungsbezüge an Hochschulen	95
1. Unterabschnitt: Allgemeine Grundsätze	95
§ 20 Grundsatz der funktionsgerechten Besoldung	95
§ 21 Bestimmung des Grundgehalts nach dem Amt	95

§ 22 Besoldungsanspruch bei Verleihung eines anderen Amtes	96
§ 23 Besondere Eingangsbesoldung	96
§ 24 Eingangsämter für Beamte	97
§ 25 Abweichende Eingangsämter	98
§ 26 Beförderungsämter	98
§ 27 Obergrenzen für Beförderungsämter	98
2. Unterabschnitt: Vorschriften für Beamte der Landesbesoldungsordnungen A und B	99
§ 28 Landesbesoldungsordnungen A und B	99
§ 29 Amtsbezeichnungen	99
§ 30 Ämter der Leiter von unteren Verwaltungsbehörden sowie von allgemeinbildenden oder beruflichen Schulen	100
§ 31 Bemessung des Grundgehalts in der Landesbesoldungsordnung A	100
§ 32 Berücksichtigungsfähige Zeiten	102
§ 33 Öffentlich-rechtliche Dienstherrn	103
§ 34 Nicht zu berücksichtigende Dienstzeiten	103
3. Unterabschnitt: Vorschriften für Richter und Staatsanwälte	104
§ 35 Landesbesoldungsordnung R	104
§ 36 Bemessung des Grundgehalts in der Landesbesoldungsordnung R	104
4. Unterabschnitt: Vorschriften für Hochschullehrer sowie hauptberufliche Leiter und Mitglieder von Leitungsgremien an Hochschulen	105
§ 37 Landesbesoldungsordnung W	105
§ 38 Leistungsbezüge	105
§ 39 Vergaberahmen und Besoldungsdurchschnitte	107
3. Abschnitt: Familienzuschlag	109
§ 40 Grundlage des Familienzuschlags	109
§ 41 Familienzuschlag	109
§ 42 Änderung des Familienzuschlags	111

4. Abschnitt: Zulagen, Vergütungen, Zuschläge	112
1. Unterabschnitt: Amtszulagen und Strukturzulage	112
§ 43 Amtszulagen	112
§ 44 Amtszulage für die Leiter von besonders großen und besonders bedeutenden unteren Verwaltungsbehörden sowie die Leiter von Mittel- und Oberbehörden	112
§ 45 Amtszulage für die Leiter von Gerichten mit Register- oder Grundbuchzuständigkeit	112
§ 46 Strukturzulage	113
2. Unterabschnitt: Stellenzulagen	113
§ 47 Stellenzulagen	113
§ 48 Zulage für Beamte mit vollzugs- polizeilichen Aufgaben	114
§ 49 Zulage für Beamte der Feuerwehr	114
§ 50 Zulage für Beamte bei Justizvollzugs- einrichtungen und Psychiatrischen Krankenanstalten	114
§ 51 Zulage für Beamte in abgeschlossenen Vorführbereichen der Gerichte	114
§ 52 Zulage für Beamte im Außendienst der Steuerverwaltung	115
§ 53 Zulage für Beamte als fliegendes Personal	115
§ 54 Zulage für Beamte an Theatern	116
§ 55 Zulage für die Verwendung bei obersten Behörden des Bundes oder eines anderen Landes	116
§ 56 Zulage für Beamte im Krankenpflege- dienst	116
§ 57 Weitere Stellenzulagen	117
3. Unterabschnitt: Andere Zulagen	118
§ 58 Zulagen für Hochschuldozenten	118
§ 59 Zulage für Juniorprofessoren und Juniordozenten	118
§ 60 Forschungs- und Lehrzulage für Hoch- schullehrer	119
§ 61 Funktionszulagen für die Wahr- nehmung von Leitungsaufgaben im Großforschungsbereich des KIT	119

§ 62 Zulage für Professoren als Richter	120
§ 63 Zulagen für besondere Erschwernisse	120
§ 64 Ausgleichszulage für den Wegfall von Stellenzulagen	120
4. Unterabschnitt: Vergütungen	121
§ 65 Mehrarbeitsvergütung	121
§ 66 Sitzungsvergütung	123
§ 67 Vollstreckungsvergütung	123
§ 68 Vergütung für Gerichtsvollzieher	123
5. Unterabschnitt: Zuschläge und sonstige Besoldungsbestandteile	124
§ 69 Zuschlag bei Altersteilzeit	124
§ 70 Ausgleich bei vorzeitiger Beendigung der Altersteilzeit	125
§ 71 Ausgleichszahlung zur Abgeltung von Arbeitszeitguthaben	125
§ 72 Zuschlag bei begrenzter Dienstfähigkeit	126
§ 73 Zuschlag bei Hinausschiebung der Altersgrenze	126
§ 74 Zuschlag bei Teilzeitbeschäftigung bei Hinausschiebung der Altersgrenze	127
§ 75 Sonderzuschläge zur Sicherung der Funktions- und Wettbewerbsfähigkeit	127
§ 76 Leistungsprämien	127
§ 77 Fahrkostenersatz für Fahrten zwischen Wohnung und Dienststätte	128
5. Abschnitt: Auslandsbesoldung	129
§ 78 Auslandsbesoldung	129
6. Abschnitt: Anwärterbezüge	129
§ 79 Anwärterbezüge	129
§ 80 Bezüge des Anwärters nach Ablegung der Laufbahnprüfung	130
§ 81 Anwärtersonderzuschläge	130
§ 82 Unterrichtsvergütung für Lehramtsanwärter	131
§ 83 Anrechnung anderer Einkünfte	131
§ 84 Kürzung der Anwärterbezüge	131

7. Abschnitt: Vermögenswirksame Leistungen	132
§ 85 Vermögenswirksame Leistungen	132
§ 86 Anlage der vermögenswirksamen Leistungen	132
8. Abschnitt: Sonstige Vorschriften	133
§ 87 Zuwendungen aus Gründen der Fürsorge	133
§ 88 Unterhaltsbeihilfe für Auszubildende in öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnissen	133
§ 89 Einrichtung und Bewirtschaftung von Planstellen und anderen Stellen	133
§ 90 Zuordnung zu Ämtern nach der Zahl der Einwohner	134
§ 91 Zuordnung zu Ämtern nach schul- und hochschulstatistischen Merkmalen	134
§ 92 Ämter bei Absinken der Schülerzahl	134
§ 93 Ämter der Leiter von Schulen besonderer Art und von Schulverbänden	135
§ 94 Ämter „Direktor und Professor“ in den Besoldungsgruppen B 2 und B 3	135
§ 95 Dienstordnungsmäßig Angestellte	135
9. Abschnitt: Übergangs- und Schlussvorschriften	136
1. Unterabschnitt: Übergangsbestimmungen zu früheren Gesetzen	136
§ 96 Übergangsbestimmungen zum Professorenbesoldungsreformgesetz	136
§ 97 Übergangsbestimmungen zum Zweiten Gesetz zur Umsetzung der Föderalismusreform im Hochschulbereich	137
2. Unterabschnitt: Übergangsbestimmungen zu diesem Gesetz	137
§ 98 Überleitung in die Landesbesoldungsordnungen A, B, R und W	137
§ 99 Überleitung für vorhandene Ämter der Bundesbesoldungsordnung C	138
§ 100 Einordnung der vorhandenen Beamten und Richter der Besoldungsordnungen A und R in die Stufen der neuen Grundgehaltstabellen	138
§ 101 Sonstige Übergangsregelungen	139
§ 102 Fortgeltung von Rechtsverordnungen	141

§ 103 Übergangsweise Fortgeltung aufgehobener Rechtsverordnungen	141
3. Unterabschnitt: Schlussvorschriften	142
§ 104 Erhöhung der Grundgehälter in den Besoldungsgruppen W 2 und W 3 sowie der Besoldungsdurchschnitte durch dieses Gesetz	142
§ 105 Künftig wegfallende Ämter	142
§ 106 Erlass von Verwaltungsvorschriften	142

1. Abschnitt

Allgemeine Vorschriften

§ 1

Geltungsbereich

(1) Dieses Gesetz regelt die Besoldung für

1. die Beamten des Landes, der Gemeinden, der Gemeindeverbände und der sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts,
2. die Richter des Landes.

Ausgenommen sind die Ehrenbeamten und die ehrenamtlichen Richter.

(2) Zur Besoldung gehören folgende Dienstbezüge:

1. Grundgehalt,
2. Leistungsbezüge für Professoren sowie hauptberufliche Leiter und Mitglieder von Leitungsgremien an Hochschulen,
3. Familienzuschlag,
4. Zulagen,
5. Vergütungen,
6. Zuschläge und sonstige in diesem Gesetz geregelte Besoldungsbestandteile,
7. Auslandsbesoldung.

(3) Zur Besoldung gehören ferner folgende sonstige Bezüge:

1. Anwärterbezüge,
2. vermögenswirksame Leistungen.

(4) Dieses Gesetz trifft ferner Regelungen über Aufwandsentschädigungen, Zuwendungen aus Gründen der Fürsorge und Unterhaltsbeihilfen für Auszubildende in öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnissen.

(5) Die Rechtsverhältnisse der Landräte, der hauptamtlichen Bürgermeister und der Beigeordneten werden durch das Landeskommunalbesoldungsgesetz geregelt.

(6) Dieses Gesetz gilt nicht für die öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften und ihre Verbände.

§ 2

Gleichstellungsbestimmung

Status- und Funktionsbezeichnungen in diesem Gesetz gelten jeweils in weiblicher und männlicher Form. Beamtinnen und Richterinnen führen die Amtsbezeichnungen, soweit möglich, in weiblicher Form.

§ 3

Regelung durch Gesetz

(1) Die Besoldung der Beamten und Richter wird durch Gesetz geregelt. Andere als die in diesem Gesetz geregelten Besoldungsbestandteile dürfen nicht gewährt werden.

(2) Zusicherungen, Vereinbarungen und Vergleiche, die dem Beamten oder Richter eine höhere als die ihm gesetzlich zustehende Besoldung verschaffen sollen, sind unwirksam. Das Gleiche gilt für sonstige Rechtsgeschäfte, die zu diesem Zweck getätigt werden.

(3) Der Beamte oder Richter kann auf die ihm gesetzlich zustehende Besoldung weder ganz noch teilweise verzichten. Ausgenommen hiervon sind die vermögenswirksamen Leistungen und Leistungen im Rahmen einer Entgeltumwandlung zum Aufbau einer privaten Altersvorsorge.

§ 4

Anspruch auf Besoldung

(1) Die Beamten und Richter haben Anspruch auf Besoldung. Der Anspruch entsteht mit dem Tag, an dem ihre Ernennung, Versetzung, Übernahme oder ihr Übertritt in den Dienst eines in § 1 Abs. 1 genannten Dienstherrn wirksam wird. Wird der Beamte oder Richter rückwirkend in eine Planstelle eingewiesen, so entsteht der Anspruch mit dem Tag, der in der Einweisungsverfügung bestimmt ist. In den Fällen des § 1 Abs. 2 Satz 1 des Landeskommunalbesoldungsgesetzes entsteht der Anspruch mit der Maßnahme, die der Einweisungsverfügung entspricht.

(2) Der Anspruch auf Besoldung endet mit Ablauf des Tages, an dem der Beamte oder Richter aus dem Dienstverhältnis ausscheidet, soweit gesetzlich nichts anderes bestimmt ist.

(3) Besteht der Anspruch auf Besoldung nicht für einen vollen Kalendermonat, so wird nur der Teil der Bezüge gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt, soweit gesetzlich nichts anderes bestimmt ist.

(4) Bei der Berechnung von Bezügen nach § 1 sind die sich ergebenden Bruchteile eines Cents unter 0,5 abzurunden und Bruchteile von 0,5 und mehr aufzurunden. Zwischenrechnungen werden jeweils auf zwei Dezimalstellen durchgeführt. Jeder Bezügebestandteil ist einzeln zu runden.

§ 5

Zahlungsweise

(1) Die Dienstbezüge nach § 1 Abs. 2 Nr. 1 bis 3 werden monatlich im Voraus gezahlt. Die anderen Bezüge wer-

den monatlich im Voraus gezahlt, soweit nichts anderes bestimmt ist.

(2) Werden Bezüge nach dem Tag der Fälligkeit gezahlt, so besteht kein Anspruch auf Verzugszinsen.

(3) Für die Zahlungen nach diesem Gesetz hat der Empfänger auf Verlangen der zuständigen Behörde ein Konto im Inland anzugeben oder einzurichten, auf das die Überweisung erfolgen kann. Die Übermittlungskosten mit Ausnahme der Kosten für die Gutschrift auf dem Konto des Empfängers trägt der Dienstherr, die Kontoeinrichtungs-, Kontoführungs- oder Buchungsgebühren trägt der Empfänger. Eine Auszahlung auf andere Weise kann nur zugestanden werden, wenn dem Empfänger die Einrichtung oder Benutzung eines Kontos im Inland aus wichtigem Grund nicht zugemutet werden kann.

§ 6

Verjährung von Ansprüchen

Ansprüche und Rückforderungsansprüche nach diesem Gesetz oder auf der Grundlage dieses Gesetzes verjähren in drei Jahren. Die Verjährung beginnt mit dem Schluss des Jahres, in dem der Anspruch entstanden ist. Im Übrigen sind die Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuches entsprechend anzuwenden.

§ 7

Besoldung bei mehreren Hauptämtern

Hat der Beamte oder Richter mit Genehmigung der obersten Dienstbehörde gleichzeitig mehrere besoldete Hauptämter inne, so wird die Besoldung aus dem Amt mit den höchsten Dienstbezügen gewährt, soweit gesetzlich nichts anderes bestimmt ist. Sind für die Ämter Dienstbezüge in gleicher Höhe vorgesehen, so wird die Besoldung aus dem ihm zuerst übertragenen Amt gezahlt, soweit gesetzlich nichts anderes bestimmt ist.

§ 8

Besoldung bei Teilzeitbeschäftigung

(1) Bei Teilzeitbeschäftigung wird die Besoldung im gleichen Verhältnis wie die Arbeitszeit gekürzt, soweit gesetzlich nichts anderes bestimmt ist.

(2) Bei einer Teilzeitbeschäftigung mit ungleichmäßig verteilter Arbeitszeit, die sich in eine Beschäftigungs- und eine Freistellungsphase aufteilt, gilt Absatz 1 für das Grundgehalt, den Familienzuschlag, die Amtszulagen, die Strukturzulage sowie die vermögenswirksamen Leistungen. Andere Besoldungsbestandteile werden abweichend von Absatz 1 entsprechend dem Umfang der tatsächlich geleisteten Tätigkeit während der Beschäfti-

gungsphase gewährt, wenn sie aufgrund ihrer Anspruchsvoraussetzungen in der Zeit der Freistellungsphase nicht gewährt werden können. Bei der Ermittlung der Mieteigenbelastung nach dem 5. Abschnitt sind die Dienstbezüge maßgeblich, die aufgrund der tatsächlich geleisteten Tätigkeit zustehen würden.

(3) Bei Altersteilzeit nach § 70 des Landesbeamtengesetzes (LBG) sowie nach entsprechenden Vorschriften für Richter wird zur Besoldung nach den Absätzen 1 und 2 ein Zuschlag nach Maßgabe des § 69 gewährt.

§ 9

Besoldung bei begrenzter Dienstfähigkeit

(1) Bei begrenzter Dienstfähigkeit nach § 27 des Beamtentatusgesetzes (BeamtStG) erhält der Beamte oder Richter Besoldung entsprechend § 8 Abs. 1. Sie wird mindestens in Höhe des Ruhegehalts gewährt, das er bei Versetzung in den Ruhestand erhalten würde.

(2) Zur Besoldung nach Absatz 1 wird ein Zuschlag nach Maßgabe des § 72 gewährt.

§ 10

Verminderung der Besoldung bei Gewährung einer Versorgung durch eine zwischenstaatliche oder überstaatliche Einrichtung

(1) Erhält ein Beamter oder Richter aus der Verwendung im öffentlichen Dienst einer zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Einrichtung eine Versorgung, so vermindern sich seine Dienstbezüge um den Betrag der Versorgung. Ihm verbleiben jedoch mindestens 40 Prozent seiner Dienstbezüge.

(2) Absatz 1 gilt entsprechend für die Versorgung, die ein Beamter oder Richter nach dem Abgeordnetenstatut des Europäischen Parlaments erhält.

(3) Dienstbezüge im Sinne des Absatzes 1 sind die Dienstbezüge nach § 1 Abs. 2 Nr. 1 und 3 sowie die Amtszulagen, die Strukturzulage, ruhegehaltfähige Stellenzulagen und ruhegehaltfähige Leistungsbezüge für Professoren sowie hauptberufliche Leiter und Mitglieder von Leitungsgremien an Hochschulen.

(4) Der Beamte oder Richter ist in den Fällen der Absätze 1 und 2 zur Auskunft verpflichtet.

§ 11

Verlust der Besoldung bei schuldhaftem Fernbleiben vom Dienst

(1) Bleibt der Beamte oder Richter ohne Genehmigung schuldhaft dem Dienst fern, so verliert er für die Zeit des Fernbleibens seine Bezüge. Dies gilt auch bei einem

Fernbleiben vom Dienst für Teile eines Tages. Der Verlust der Bezüge wird durch den Dienstvorgesetzten festgestellt.

(2) Der Vollzug einer Freiheitsstrafe, die von einem deutschen Gericht verhängt wird, gilt als schuldhaftes Fernbleiben vom Dienst. Für die Zeit einer Untersuchungshaft wird die Besoldung unter dem Vorbehalt der Rückforderung gezahlt. Sie soll zurückgefordert werden, wenn gegenüber dem Beamten oder Richter aus Anlass des Sachverhalts, der Anlass für die Untersuchungshaft war, eine Freiheitsstrafe verhängt wird.

§ 12

Anrechnung anderer Einkünfte auf die Besoldung

(1) Haben Beamte oder Richter Anspruch auf Besoldung für eine Zeit, in der sie nicht zur Dienstleistung verpflichtet waren, kann ein infolge der unterbliebenen Dienstleistung für diesen Zeitraum erzielt anderes Einkommen auf die Besoldung angerechnet werden. Der Beamte oder Richter ist zur Auskunft verpflichtet. In den Fällen einer vorläufigen Dienstenthebung aufgrund eines Disziplinarverfahrens gelten die besonderen Vorschriften des Disziplinarrechts.

(2) Erhält ein Beamter oder Richter aus einer Verwendung nach § 20 BeamtStG anderweitig Bezüge, werden diese auf die Besoldung angerechnet. In besonderen Fällen kann die oberste Dienstbehörde im Einvernehmen mit dem Finanzministerium von der Anrechnung ganz oder teilweise absehen.

§ 13

Anrechnung von Sachbezügen auf die Besoldung

(1) Erhält ein Beamter oder Richter Sachbezüge, so werden diese unter Berücksichtigung ihres wirtschaftlichen Wertes mit einem angemessenen Betrag auf die Besoldung angerechnet, soweit nichts anderes bestimmt ist.

(2) Kann der Beamte oder Richter aufgrund seines Dienstverhältnisses regelmäßig verkehrende öffentliche Beförderungsmittel unentgeltlich oder verbilligt zu Fahrten zwischen Wohnung und Dienststätte nutzen, unterbleibt eine Anrechnung.

(3) Die erforderlichen Verwaltungsvorschriften erlässt

1. soweit der Geschäftsbereich mehrerer oberster Dienstbehörden berührt wird, das Finanzministerium im Einvernehmen mit diesen Behörden,
2. für den Bereich der Gemeinden, der Gemeindeverbände und der sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts das jeweils zuständige Fachministerium im Einvernehmen mit dem Finanzministerium,

3. im Übrigen die oberste Dienstbehörde im Einvernehmen mit dem Finanzministerium.

§ 14

Abtretung von Bezügen, Verpfändung, Aufrechnungs- und Zurückbehaltungsrecht

(1) Der Beamte oder Richter kann, wenn gesetzlich nichts anderes bestimmt ist, Ansprüche auf Bezüge nur abtreten oder verpfänden, soweit sie der Pfändung unterliegen.

(2) Gegenüber Ansprüchen auf Bezüge kann der Dienstherr ein Aufrechnungs- oder Zurückbehaltungsrecht nur in Höhe des pfändbaren Teils der Bezüge geltend machen. Dies gilt nicht, soweit gegen den Beamten oder Richter ein Anspruch auf Schadenersatz wegen vorsätzlicher unerlaubter Handlung besteht.

§ 15

Rückforderung von Bezügen

(1) Wird ein Beamter oder Richter durch eine gesetzliche Änderung seiner Bezüge einschließlich der Einreihung seines Amtes in die Besoldungsgruppen der Landesbesoldungsordnungen mit rückwirkender Kraft schlechter gestellt, so sind die Unterschiedsbeträge nicht zu erstatten.

(2) Im Übrigen regelt sich die Rückforderung zu viel gezahlter Bezüge nach den Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuchs über die Herausgabe einer ungerechtfertigten Bereicherung, soweit gesetzlich nichts anderes bestimmt ist. Der Kenntnis des Mangels des rechtlichen Grundes der Zahlung steht es gleich, wenn der Mangel so offensichtlich war, dass der Empfänger ihn hätte erkennen müssen. Von der Rückforderung kann aus Billigkeitsgründen mit Zustimmung der obersten Dienstbehörde oder der von ihr bestimmten Stelle ganz oder teilweise abgesehen werden.

(3) Geldleistungen, die für die Zeit nach dem Tode des Beamten oder Richters auf ein Konto bei einem Geldinstitut überwiesen wurden, gelten als unter Vorbehalt erbracht. Das Geldinstitut hat sie der überweisenden Stelle zurück zu überweisen, wenn diese sie als zu Unrecht erbracht zurückfordert. Eine Verpflichtung zur Rücküberweisung besteht nicht, soweit über den entsprechenden Betrag bei Eingang der Rückforderung bereits anderweitig verfügt wurde, es sei denn, dass die Rücküberweisung aus einem Guthaben erfolgen kann. Das Geldinstitut darf den überwiesenen Betrag nicht zur Befriedigung eigener Forderungen verwenden.

(4) Soweit Geldleistungen für die Zeit nach dem Tode des Beamten oder Richters zu Unrecht erbracht worden sind, haben die Personen, die die Geldleistung in Empfang genommen oder über den entsprechenden Betrag

verfügt haben, diesen Betrag der überweisenden Stelle zu erstatten, sofern er nicht nach Absatz 3 von dem Geldinstitut zurück überwiesen wird. Ein Geldinstitut, das eine Rücküberweisung mit dem Hinweis abgelehnt hat, dass über den entsprechenden Betrag bereits anderweitig verfügt wurde, hat der überweisenden Stelle auf Verlangen Namen und Anschrift der Personen, die über den Betrag verfügt haben, und etwaiger neuer Kontoinhaber zu benennen. Ein Anspruch gegen die Erben bleibt unberührt.

§ 16

Anpassung der Besoldung

Die Besoldung wird entsprechend der Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse und unter Berücksichtigung der mit den Dienstaufgaben verbundenen Verantwortung durch Gesetz regelmäßig angepasst.

§ 17

Versorgungsrücklage

(1) Um die Versorgungsleistungen angesichts der demographischen Veränderungen und des Anstiegs der Zahl der Versorgungsempfänger sicherzustellen, werden Versorgungsrücklagen als Sondervermögen aus der Verminderung der Besoldungs- und Versorgungsanpassungen nach Absatz 2 gebildet. Damit soll zugleich das Besoldungs- und Versorgungsniveau in gleichmäßigen Schritten von durchschnittlich 0,2 Prozent abgesenkt werden.

(2) In der Zeit bis zum 31. Dezember 2017 werden die Anpassungen der Besoldung nach § 16 gemäß Absatz 1 Satz 2 vermindert. Der Unterschiedsbetrag gegenüber der nicht nach Satz 1 verminderten Anpassung wird den Sondervermögen zugeführt. Die Mittel der Sondervermögen dürfen nur zur Finanzierung von Versorgungsausgaben verwendet werden.

(3) Abweichend von Absatz 2 wird die auf den 1. März 2010 folgende allgemeine Anpassung der Besoldung nicht vermindert. Die auf vorangegangenen Anpassungen nach Bundesrecht beruhenden weiteren Zuführungen an die Versorgungsrücklagen bleiben unberührt.

(4) Den Versorgungsrücklagen werden im Zeitraum nach Absatz 2 Satz 1 zusätzlich 50 Prozent der Verminderung der Versorgungsausgaben durch das Versorgungsänderungsgesetz 2001 vom 20. Dezember 2001 (BGBl. I S. 3926) zugeführt.

(5) Das Nähere wird durch gesondertes Gesetz geregelt.

§ 18

Dienstlicher Wohnsitz

(1) Dienstlicher Wohnsitz des Beamten oder Richters ist der Ort, an dem die Behörde oder ständige Dienststelle ihren Sitz hat.

(2) Die oberste Dienstbehörde kann als dienstlichen Wohnsitz anweisen:

1. den Ort, der Mittelpunkt der dienstlichen Tätigkeit des Beamten oder Richters ist,
2. den Ort, in dem der Beamte oder Richter mit Zustimmung der vorgesetzten Dienststelle wohnt,
3. einen Ort im Inland, wenn der Beamte im Ausland an der deutschen Grenze beschäftigt ist.

Sie kann diese Befugnis auf nachgeordnete Stellen übertragen.

§ 19

Aufwandsentschädigungen

(1) Aufwandsentschädigungen dürfen nur gewährt werden, wenn und soweit aus dienstlicher Veranlassung finanzielle Aufwendungen entstehen, deren Übernahme dem Beamten oder Richter nicht zugemutet werden kann, und der Haushaltsplan Mittel ausdrücklich dafür zur Verfügung stellt. Aufwandsentschädigungen in festen Beträgen sind nur zulässig, wenn aufgrund tatsächlicher Anhaltspunkte oder tatsächlicher Erhebungen nachvollziehbar ist, dass und in welcher Höhe dienstbezogene finanzielle Aufwendungen typischerweise entstehen.

(2) Die zuständigen Ministerien werden ermächtigt, im Einvernehmen mit dem Finanzministerium durch Rechtsverordnung die Gewährung von Aufwandsentschädigungen an die Beamten der Gemeinden, der Gemeindeverbände und der sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts zu regeln. Die Regelungen dürfen von den für die Beamten des Landes geltenden Bestimmungen nur abweichen, wenn dies wegen der Verschiedenheit der Verhältnisse notwendig ist.

2. Abschnitt

Grundgehälter, Leistungsbezüge an Hochschulen

1. Unterabschnitt

Allgemeine Grundsätze

§ 20

Grundsatz der funktionsgerechten Besoldung

(1) Die Funktionen der Beamten und Richter sind nach den mit ihnen verbundenen Anforderungen sachgerecht zu bewerten und Ämtern zuzuordnen. Die Ämter sind nach ihrer Wertigkeit unter Berücksichtigung der gemeinsamen Belange der in § 1 Abs. 1 genannten Dienstherren den Besoldungsgruppen zuzuordnen. Zur Feindifferenzierung der Ämtereinstufung können Amtszulagen (§ 43) ausgebracht werden.

(2) Die zuständigen Ministerien werden ermächtigt, im Einvernehmen mit dem Finanzministerium durch Rechtsverordnung Vorschriften über die Bewertung der Dienstposten der Beamten der Gemeinden, der Gemeindeverbände und der sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts zu erlassen.

§ 21

Bestimmung des Grundgehalts nach dem Amt

(1) Das Grundgehalt des Beamten oder Richters bestimmt sich nach der Besoldungsgruppe des ihm verliehenen Amtes. Ist ein Amt mehreren Besoldungsgruppen zugeordnet oder noch nicht in einer Landesbesoldungsordnung enthalten, bestimmt sich das Grundgehalt nach der Besoldungsgruppe, die in der Einweisungsverfügung bestimmt ist. Die Einweisung bedarf in den Fällen, in denen das Amt in einer Landesbesoldungsordnung noch nicht enthalten ist, des Einvernehmens des Finanzministeriums, bei Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts zudem der Zustimmung der obersten Rechtsaufsichtsbehörde. In den Fällen des § 4 Abs. 4 Buchst. b BeamtStG bestimmt sich das Grundgehalt des Beamten nach der Besoldungsgruppe seines Eingangsamts.

(2) Ist einem Amt gesetzlich eine Funktion zugeordnet oder richtet sich die Zuordnung eines Amtes zu einer Besoldungsgruppe einschließlich der Gewährung von Amtszulagen nach einem gesetzlich festgelegten Bewertungsmaßstab, insbesondere nach der Zahl der Planstellen, nach der Einwohnerzahl einer Gemeinde oder eines Gemeindeverbandes, nach der Schülerzahl einer Schule oder nach der Anzahl der Studierenden an einer Hochschule, so gibt die Erfüllung dieser Voraussetzungen allein keinen Anspruch auf die Besoldung aus diesem Amt.

§ 22

*Besoldungsanspruch bei Verleihung
eines anderen Amtes*

(1) Verringert sich während eines Dienstverhältnisses nach § 1 Abs. 1 die Summe der Dienstbezüge aus Grundgehalt, Amtszulage und Strukturzulage durch die Verleihung eines anderen Amtes aus dienstlichen Gründen, sind abweichend von § 21 das Grundgehalt sowie die Amtszulage und die Strukturzulage zu zahlen, die bei einem Verbleiben in dem bisherigen Amt zugestanden hätten. Veränderungen in der Bewertung des bisherigen Amtes bleiben unberücksichtigt. Satz 1 gilt entsprechend bei Übertragung einer anderen Funktion.

(2) Absatz 1 gilt bei Beamten auf Zeit nur für die restliche Amtszeit.

(3) Absatz 1 gilt nicht, wenn ein Amt mit leitender Funktion im Beamtenverhältnis auf Probe nicht auf Dauer übertragen wird oder wenn die Verringerung auf einer Disziplinarmaßnahme beruht.

§ 23

Besondere Eingangsbesoldung

(1) Bei Beamten und Richtern mit Anspruch auf Dienstbezüge aus einem Eingangsamt der Besoldungsgruppe A 12 und höher, der Besoldungsgruppe R 1 oder aus einem Amt der Besoldungsgruppe W 1, sind für die Dauer von drei Jahren nach Entstehen des Anspruchs die jeweiligen Grundgehälter und Amtszulagen um 4 Prozent abzusenken.

(2) Absatz 1 gilt nicht für Beamte und Richter,

1. denen spätestens am 31. Dezember 2004 Dienstbezüge im Geltungsbereich dieses Gesetzes zugestanden haben oder
2. die aus einem vor dem 1. Januar 2005 begründeten Angestelltenverhältnis zu einem Dienstherrn nach § 1 Abs. 1 in das Beamtenverhältnis wechseln oder
3. denen bis zur Entstehung des Anspruchs auf Dienstbezüge nach Absatz 1 Dienstbezüge aus einem anderen Amt im Geltungsbereich dieses Gesetzes zugestanden haben.

(3) Auf den Absenkungszeitraum von drei Jahren werden frühere Zeiten des Beamten oder Richters mit nach Absatz 1 abgesenkter Eingangsbesoldung angerechnet. Gleiches gilt für frühere Zeiten, in denen der Beamte oder Richter abgesenkte Bezüge entsprechend Absatz 1 erhalten hat:

1. von einem Arbeitgeber nach Absatz 2 Nr. 2 oder
2. von einem anderen Arbeitgeber, zu dem der Beamte oder Richter unter Anerkennung von öffentlichen Be-

langen ohne Dienstbezüge beurlaubt wurde, sofern der Arbeitgeber von einem Dienstherrn nach § 1 Abs. 1 für die Zeit der Beurlaubung einen Zuschuss zu den Personalkosten des Beamten oder Richters erhalten hat.

(4) Absatz 3 gilt entsprechend für Zeiten, in denen der Beamte oder Richter aufgrund oder in sinngemäßer Anwendung von § 1 a des Landessonderzahlungsgesetzes in der bis zum 31. Dezember 2007 geltenden Fassung keine Sonderzahlungen oder vergleichbare Leistungen erhalten hat.

(5) Zuletzt zugestandene ruhegehaltfähige Dienstbezüge im Sinne von § 19 Abs. 1 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Baden-Württemberg (LBeamVG BW) sind die nicht abgesenkten Dienstbezüge.

§ 24

Eingangssämter für Beamte

Die Eingangssämter für Beamte werden folgenden Besoldungsgruppen zugeordnet:

1. in der Laufbahngruppe des mittleren Dienstes
 - a) in den Laufbahnen der Amtsmeister, des Justizwachtmeisterdienstes und der Warte der Besoldungsgruppe A 5, im Übrigen
 - b) in Laufbahnen des mittleren nichttechnischen Dienstes der Besoldungsgruppe A 6,
 - c) in Laufbahnen des mittleren technischen Dienstes der Besoldungsgruppe A 7,
2. in Laufbahnen des gehobenen nichttechnischen Dienstes der Besoldungsgruppe A 9,
3. in Laufbahnen des gehobenen technischen Dienstes, in denen für die Befähigung der Abschluss eines Diplomstudiengangs an der Dualen Hochschule oder einer Fachhochschule oder ein mit einem Bachelor abgeschlossenes Hochschulstudium oder ein gleichwertiger Abschluss gefordert und mindestens dieser Abschluss von den Beamten nachgewiesen wird, der Besoldungsgruppe A 10, ansonsten der Besoldungsgruppe A 9 und
4. in Laufbahnen des höheren Dienstes der Besoldungsgruppe A 13.

§ 25

Abweichende Eingangsämter

Die Eingangsämter für Beamte in Laufbahnen, bei denen

1. die Ausbildung mit einer gegenüber dem nichttechnischen oder technischen Verwaltungsdienst besonders gestalteten Prüfung abgeschlossen wird oder die Ablegung einer zusätzlichen Prüfung vorgeschrieben ist und
2. im Eingangsamt Anforderungen gestellt werden, die bei sachgerechter Bewertung zwingend die Zuweisung des Eingangsamts zu einer anderen Besoldungsgruppe als nach § 24 erfordern,

können einer höheren Besoldungsgruppe zugewiesen werden. Die Festlegung als Eingangsamt erfolgt durch besondere Kennzeichnung in den Landesbesoldungsordnungen.

§ 26

Beförderungsämter

Beförderungsämter dürfen grundsätzlich nur eingerichtet werden, wenn sie sich von den Ämtern der niedrigeren Besoldungsgruppe nach der Wertigkeit der zugeordneten Funktionen wesentlich abheben.

§ 27

Obergrenzen für Beförderungsämter

(1) Die Anteile der Beförderungsämter dürfen nach Maßgabe sachgerechter Bewertung Obergrenzen nicht überschreiten; Beförderungsämter in den Besoldungsgruppen A 15, A 16 und B 2 dürfen zudem nur nach vorheriger Einzelbewertung eingerichtet werden.

(2) Absatz 1 gilt nicht für

1. die obersten Landesbehörden,
2. für Lehrer und pädagogisches Hilfspersonal an öffentlichen Schulen und Hochschulen,
3. für Lehrkräfte an verwaltungsinternen Fachhochschulen,
4. für Laufbahnen, in denen aufgrund von § 25 das Eingangsamt einer höheren Besoldungsgruppe zugewiesen worden ist,
5. für Bereiche eines Dienstherrn, in denen durch Haushaltsbestimmungen die Besoldungsaufwendungen höchstens auf den Betrag festgelegt sind, der sich bei Anwendung des Absatzes 1 ergeben würde.

(3) Die Regelungen zur Berechnung und Festsetzung der Obergrenzen erfolgen in einer Rechtsverordnung der Landesregierung. In dieser Rechtsverordnung kann die

Landesregierung für den kommunalen Bereich sowie für sonstige Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts neben Obergrenzenregelungen auch bestimmen, dass Planstellen abweichend von den Obergrenzen für Amtszulagen in den Fußnotenregelungen zu den Landesbesoldungsordnungen mit einer Amtszulage ausgestattet werden können.

(4) Werden in Verwaltungsbereichen bei einer Verminderung oder Verlagerung von Planstellen infolge von Rationalisierungsmaßnahmen nach sachgerechter Bewertung der Beförderungsmöglichkeiten die Obergrenzen gemäß den vorstehenden Absätzen und der dazu erlassenen Rechtsverordnung überschritten, kann aus personalwirtschaftlichen Gründen die Umwandlung der die Obergrenzen überschreitenden Planstellen für einen Zeitraum von längstens fünf Jahren ausgesetzt und danach auf jede dritte frei werdende Planstelle beschränkt werden. Dies gilt entsprechend für die Umwandlung von Planstellen, wenn die Obergrenzen nach einer Fußnote zur Landesbesoldungsordnung A aus den gleichen Gründen überschritten werden.

2. Unterabschnitt

Vorschriften für Beamte der Landesbesoldungsordnungen A und B

§ 28

Landesbesoldungsordnungen A und B

(1) Die Zuordnung der Ämter zu den Besoldungsgruppen und die Amtsbezeichnungen richten sich nach den Landesbesoldungsordnungen. Den Ämtern können Funktionen zugeordnet werden.

(2) Die Landesbesoldungsordnung A – aufsteigende Gehälter – und die Landesbesoldungsordnung B – feste Gehälter – sind in den Anlagen 1 und 2 ausgewiesen. Die Grundgehaltssätze der Besoldungsgruppen sind in den Anlagen 6 und 7 ausgewiesen.

§ 29

Amtsbezeichnungen

(1) Die in der Landesbesoldungsordnung A gesperrt gedruckten Amtsbezeichnungen sind Grundamtsbezeichnungen. Den Grundamtsbezeichnungen können Zusätze, die

1. auf den Dienstherrn oder den Verwaltungsbereich,
2. auf die Laufbahn,
3. auf die Fachrichtung

hinweisen, beigefügt werden. Die Grundamtsbezeichnungen „Rat“, „Oberrat“, „Direktor“ und „Leitender Di-

rektor“ dürfen nur in Verbindung mit einem Zusatz nach Satz 2 verliehen werden.

(2) Den Grundamtsbezeichnungen beigefügte Zusätze bezeichnen die Funktionen, die diesen Ämtern zugeordnet werden können, nicht abschließend.

(3) Über die Beifügung der Zusätze zu den Grundamtsbezeichnungen entscheidet das Finanzministerium durch Rechtsverordnung, soweit der kommunale Bereich berührt ist, im Einvernehmen mit dem Innenministerium.

§ 30

Ämter der Leiter von unteren Verwaltungsbehörden sowie von allgemeinbildenden oder beruflichen Schulen

(1) Die Ämter der Leiter von unteren Verwaltungsbehörden mit einem beim jeweiligen Dienstherrn örtlich begrenzten Zuständigkeitsbereich mit Ausnahme der Ämter der Polizeipräsidenten sowie die Ämter der Leiter von allgemeinbildenden oder beruflichen Schulen dürfen nur in Besoldungsgruppen der Landesbesoldungsordnung A eingestuft werden.

(2) Bei Anwendung der auf der Verordnungsermächtigung des § 27 Abs. 3 basierenden Obergrenzen auf die Leiter unterer Verwaltungsbehörden, Mittelbehörden oder Oberbehörden bleiben die mit einer Amtszulage ausgestatteten Planstellen der Besoldungsgruppe A 16 unberücksichtigt.

§ 31

Bemessung des Grundgehalts in der Landesbesoldungsordnung A

(1) Die Höhe des Grundgehalts in den Besoldungsgruppen der Landesbesoldungsordnung A wird nach Stufen bemessen. Das Aufsteigen in den Stufen bestimmt sich nach Zeiten mit dienstlicher Erfahrung (Erfahrungszeiten). Erfahrungszeiten sind Zeiten im Dienst eines öffentlich-rechtlichen Dienstherrn im Geltungsbereich des Grundgesetzes in einem Beamten- oder Richterverhältnis mit Anspruch auf Dienstbezüge.

(2) Das Grundgehalt steigt in den Stufen eins bis vier im Abstand von zwei Jahren, in den Stufen fünf bis acht im Abstand von drei Jahren und ab der Stufe neun im Abstand von vier Jahren bis zum Erreichen des Endgrundgehalts. Zeiten ohne Anspruch auf Grundgehalt verzögern den Stufenaufstieg um diese Zeiten, soweit in § 32 Abs. 2 nichts anderes bestimmt ist. Die sich nach Satz 2 ergebenden Verzögerungszeiten werden auf volle Monate abgerundet.

(3) Das Aufsteigen in den Stufen beginnt mit dem Anfangsgrundgehalt der jeweiligen Besoldungsgruppe mit Wirkung vom ersten des Monats, in dem die erste Ernenn-

nung mit Anspruch auf Dienstbezüge bei einem öffentlich-rechtlichen Dienstherrn im Geltungsbereich des Grundgesetzes wirksam wird. Der Zeitpunkt des Beginns wird um die zu diesem Zeitpunkt vorliegenden, nach § 32 Abs. 1 berücksichtigungsfähigen Zeiten vorverlegt. Ausgehend von dem Zeitpunkt des Beginns werden die Stufenlaufzeiten nach Absatz 2 berechnet. Die Berechnung und die Festsetzung des Zeitpunkts des Beginns des Aufsteigens in den Stufen stellt die bezügelnde Stelle fest und teilt diese dem Beamten schriftlich mit.

(4) Eine Änderung der Besoldungsgruppe wirkt sich auf die erreichte Stufe grundsätzlich nicht aus. Weist die neue höhere Besoldungsgruppe für diese Stufe kein Grundgehalt aus, wird der Beamte der Stufe des Anfangsgrundgehalts der neuen Besoldungsgruppe zugeordnet. Ab diesem Zeitpunkt beginnt das Aufsteigen in der Stufe des Anfangsgrundgehalts der neuen Besoldungsgruppe. Wechselt der Beamte aus der Endstufe seiner Besoldungsgruppe in eine Besoldungsgruppe, die eine weitere Stufe ausweist, wird für die Festlegung der Stufe in der neuen Besoldungsgruppe die gesamte bisherige Erfahrungszeit berücksichtigt; weist eine neue niedrigere Besoldungsgruppe für diese Stufe kein Grundgehalt aus, wird der Endgrundgehalt der neuen Besoldungsgruppe gezahlt.

(5) Wird festgestellt, dass die Leistungen des Beamten nicht den mit seinem Amt verbundenen Mindestanforderungen entsprechen, ist der Beamte darauf hinzuweisen, anforderungsgerechte Leistungen zu erbringen. Ergibt eine weitere Leistungsfeststellung, dass der Beamte die mit seinem Amt verbundenen Mindestanforderungen nach wie vor nicht erbringt, gelten seine Dienstzeiten ab diesem Zeitpunkt nicht als Erfahrungszeiten und er verbleibt in seiner bisherigen Stufe. Diese Feststellungen erfolgen auf der Grundlage von geeigneten Leistungseinschätzungen. Wird bei einer späteren Leistungseinschätzung, die frühestens zwölf Monate nach der Leistungsfeststellung nach Satz 2 erfolgen darf, festgestellt, dass die Leistungen des Beamten wieder den mit dem Amt verbundenen Mindestanforderungen entsprechen, gelten ab dem Zeitpunkt der späteren Leistungseinschätzung seine Dienstzeiten wieder als Erfahrungszeiten. Die Feststellungen trifft die zuständige oberste Dienstbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle. Sie sind dem Beamten schriftlich mitzuteilen. Widerspruch und Anfechtungsklage haben keine aufschiebende Wirkung. Die obersten Dienstbehörden werden ermächtigt, das Nähere für ihren Bereich durch Rechtsverordnung zu regeln.

(6) Der Beamte verbleibt in seiner bisherigen Stufe, solange er vorläufig des Dienstes enthoben ist. Führt ein Disziplinarverfahren nicht zur Entfernung aus dem Beamtenverhältnis oder endet das Beamtenverhältnis nicht durch Entlassung auf Antrag des Beamten oder infolge strafgerichtlicher Verurteilung, regelt sich das Aufsteigen im Zeitraum seiner vorläufigen Dienstenthebung nach Absatz 2. Absatz 5 bleibt unberührt.

§ 32

Berücksichtigungsfähige Zeiten

(1) Berücksichtigungsfähige Zeiten nach § 31 Abs. 3 Satz 2 sind:

1. Zeiten einer hauptberuflichen Tätigkeit als Beamter oder Pfarrer im Dienst von öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften und ihren Verbänden,
2. Zeiten einer hauptberuflichen Tätigkeit als Arbeitnehmer im Dienst eines öffentlich-rechtlichen Dienstherrn oder im Dienst von öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften und ihren Verbänden, die nicht Voraussetzung für die Zulassung zur Laufbahn sind,
3. sonstige Zeiten einer hauptberuflichen Tätigkeit, die nicht Voraussetzung für die Zulassung zur Laufbahn sind oder diese Voraussetzung ersetzen, soweit diese für die Verwendung des Beamten förderlich sind, sofern die hauptberufliche Tätigkeit mindestens
 - a) auf der Qualifikationsebene eines Ausbildungsberufs und
 - b) sechs Monate ohne Unterbrechung ausgeübt wurde,
4. Zeiten als Soldat auf Zeit oder als Berufssoldat,
5. Zeiten eines Wehr- oder Zivildienstes oder eines Entwicklungshelferdienstes oder eines freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahres, die nach dem Arbeitsplatzschutzgesetz, dem Zivildienstgesetz, dem Entwicklungshelfer-Gesetz zur Vermeidung beruflicher Verzögerungen auszugleichen sind; entsprechendes gilt für ein freiwilliges soziales oder ein freiwilliges ökologisches Jahr nach dem Gesetz zur Förderung von Jugendfreiwilligendiensten,
6. Zeiten einer Eignungsübung nach dem Eignungsübungsgesetz,
7. Verfolgungszeiten nach dem Beruflichen Rehabilitierungsgesetz, soweit eine Erwerbstätigkeit, die einem Dienst bei einem öffentlich-rechtlichen Dienstherrn (§ 33) entspricht, nicht ausgeübt werden konnte.

Die Entscheidung über die Anerkennung von förderlichen Zeiten nach Satz 1 Nr. 3 trifft die oberste Dienstbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle; es können insgesamt bis zu zehn Jahren berücksichtigt werden. Zeiten nach Satz 1 werden durch Unterbrechungszeiten nach Absatz 2 nicht vermindert.

(2) Abweichend von § 31 Abs. 2 Satz 2 wird der Aufstieg in den Stufen durch folgende Zeiten nicht verzögert:

1. berücksichtigungsfähige Zeiten nach Absatz 1 nach der ersten Ernennung mit Anspruch auf Dienstbezüge bei einem öffentlich-rechtlichen Dienstherrn im Geltungsbereich des Grundgesetzes,

2. Zeiten einer Kinderbetreuung bis zu drei Jahren für jedes Kind,
 3. Zeiten der tatsächlichen Pflege von nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen nahen Angehörigen (Eltern, Schwiegereltern, Ehegatten, Geschwistern oder Kindern) bis zu drei Jahren für jeden nahen Angehörigen,
 4. Zeiten einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge, die nach gesetzlichen Bestimmungen dienstlichen Interessen dient; dies gilt auch, wenn durch die oberste Dienstbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle schriftlich anerkannt ist, dass der Urlaub ohne Dienstbezüge dienstlichen Interessen dient.
- (3) Die Summe der Zeiten nach Absatz 1 wird auf volle Monate aufgerundet.

§ 33

Öffentlich-rechtliche Dienstherrn

- (1) Öffentlich-rechtliche Dienstherrn im Sinne der §§ 31 und 32 sind der Bund, die Länder, die Gemeinden (Gemeindeverbände) und andere Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts mit Ausnahme der öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften und ihrer Verbände.
- (2) Der Tätigkeit im Dienst eines öffentlich-rechtlichen Dienstherrn stehen gleich:
1. für Staatsangehörige eines Mitgliedstaates der Europäischen Union die ausgeübte gleichartige Tätigkeit im öffentlichen Dienst einer Einrichtung der Europäischen Union oder im öffentlichen Dienst eines Mitgliedstaats der Europäischen Union und
 2. die von volksdeutschen Vertriebenen und Spätaussiedlern ausgeübte gleichartige Tätigkeit im Dienst eines öffentlich-rechtlichen Dienstherrn ihres Herkunftslandes.

§ 34

Nicht zu berücksichtigende Dienstzeiten

- (1) § 31 Abs. 1 Satz 3 und Abs. 3 Satz 1 sowie § 32 Abs. 1 gelten nicht für Zeiten einer Tätigkeit für das Ministerium für Staatssicherheit oder das Amt für Nationale Sicherheit der ehemaligen Deutschen Demokratischen Republik. Dies gilt auch für Zeiten, die vor einer solchen Tätigkeit zurückgelegt worden sind. Satz 1 gilt auch für Zeiten einer Tätigkeit als Angehöriger der Grenztruppen der ehemaligen Deutschen Demokratischen Republik.
- (2) Absatz 1 Sätze 1 und 2 gelten auch für Zeiten einer Tätigkeit, die aufgrund einer besonderen persönlichen Nähe zum System der ehemaligen Deutschen Demokratischen Republik übertragen war. Das Vorliegen dieser

Voraussetzung wird insbesondere widerlegbar vermutet, wenn der Beamte

1. vor oder bei Übertragung der Tätigkeit eine hauptamtliche oder hervorgehobene ehrenamtliche Funktion in der Sozialistischen Einheitspartei Deutschlands, dem Freien Deutschen Gewerkschaftsbund, der Freien Deutschen Jugend oder einer vergleichbaren systemunterstützenden Partei oder Organisation innehatte oder
2. als mittlere oder obere Führungskraft in zentralen Staatsorganen, als obere Führungskraft beim Rat eines Bezirks, als Vorsitzender des Rates eines Kreises oder einer kreisfreien Stadt oder in einer vergleichbaren Funktion tätig war oder
3. hauptamtlich Lehrender an den Bildungseinrichtungen der staatstragenden Parteien oder einer Massen- oder gesellschaftlichen Organisation war oder
4. Absolvent der Akademie für Staat und Recht oder einer vergleichbaren Bildungseinrichtung war.

3. Unterabschnitt

Vorschriften für Richter und Staatsanwälte

§ 35

Landesbesoldungsordnung R

Die Ämter der Richter und Staatsanwälte und ihre Besoldungsgruppen sind in der Landesbesoldungsordnung R (Anlage 3) geregelt. Die Grundgehaltssätze der Besoldungsgruppen sind in Anlage 8 ausgewiesen. Die Sätze 1 und 2 gelten auch für die Ämter der badischen Amtsnotare.

§ 36

Bemessung des Grundgehalts in der Landesbesoldungsordnung R

(1) Die Höhe des Grundgehalts in den Besoldungsgruppen der Landesbesoldungsordnung R wird nach Stufen bemessen, soweit gesetzlich nichts anderes bestimmt ist. Die §§ 31 bis 34 gelten entsprechend mit folgenden Maßgaben:

1. Das Grundgehalt steigt im Abstand von zwei Jahren bis zum Erreichen des Endgrundgehalts,
 2. § 31 Abs. 5 findet keine Anwendung.
- (2) Das Aufsteigen in den Stufen beginnt mit dem Anfangsgrundgehalt der jeweiligen Besoldungsgruppe mit Wirkung vom ersten des Monats, in dem die erste Ernennung zum Richter oder Staatsanwalt mit Anspruch auf Dienstbezüge im Geltungsbereich des Grundgesetzes wirksam wird. Bestand vor diesem Zeitpunkt ein Beamtenverhältnis mit Anspruch auf Dienstbezüge zu einem

Dienstherrn im Geltungsbereich des Grundgesetzes, tritt der Zeitpunkt der Ernennung in dieses Beamtenverhältnis an die Stelle der ersten Ernennung zum Richter oder Staatsanwalt.

4. Unterabschnitt

Vorschriften für Hochschullehrer sowie hauptberufliche Leiter und Mitglieder von Leitungsgremien an Hochschulen

§ 37

Landesbesoldungsordnung W

Die Ämter der Hochschullehrer (Professoren, Juniorprofessoren, Juniordozenten und Hochschuldozenten nach § 51 a des Landeshochschulgesetzes) und ihre Besoldungsgruppen sind in der Landesbesoldungsordnung W (Anlage 4) geregelt. Die Grundgehaltssätze der Besoldungsgruppen sind in Anlage 9 ausgewiesen. Die Sätze 1 und 2 gelten auch für

1. hauptberufliche Leiter und Mitglieder von Leitungsgremien an Hochschulen, die nicht Hochschullehrer sind,
2. hauptberufliche Leiter und Mitglieder von Leitungsgremien am Karlsruher Institut für Technologie (KIT).

§ 38

Leistungsbezüge

(1) In den Besoldungsgruppen W 2 und W 3 werden nach Maßgabe der nachfolgenden Vorschriften neben dem als Mindestbezug gewährten Grundgehalt variable Leistungsbezüge vergeben:

1. aus Anlass von Berufungs- und Bleibeverhandlungen (Berufungs- und BleibeLeistungsbezüge),
2. für besondere Leistungen in Forschung, Lehre, Kunst, Weiterbildung und Nachwuchsförderung (besondere Leistungsbezüge) sowie
3. für die Wahrnehmung von Funktionen oder besonderen Aufgaben im Rahmen der Hochschulselbstverwaltung, der Hochschulleitung oder der Leitung des KIT (FunktionsLeistungsbezüge).

(2) Die Leistungsbezüge dürfen den Unterschiedsbetrag zwischen den Grundgehältern der Besoldungsgruppe W 3 und der Besoldungsgruppe B 10 übersteigen, wenn dies erforderlich ist, um einen Professor aus dem Bereich außerhalb der deutschen Hochschulen zu gewinnen oder um die Abwanderung eines Professors in den Bereich außerhalb der deutschen Hochschulen abzuwenden. Die Leistungsbezüge dürfen den Unterschiedsbetrag ferner übersteigen, wenn ein Professor bereits an seiner bisheri-

gen Hochschule Leistungsbezüge erhält, die den Unterschiedsbetrag erreichen oder übersteigen und dies erforderlich ist, um den Professor für eine andere deutsche Hochschule zu gewinnen oder seine Abwanderung an eine andere deutsche Hochschule zu verhindern. Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend für hauptberufliche Leiter und Mitglieder von Leitungsgremien an Hochschulen sowie am KIT, die nicht Professoren sind. Einmalzahlungen dürfen den Unterschiedsbetrag übersteigen.

(3) Leistungsbezüge nach Absatz 1 Nr. 1 werden befristet, unbefristet oder als Einmalzahlung gewährt. Unbefristete Leistungsbezüge nehmen nur dann an den regelmäßigen Besoldungsanpassungen (§ 16) teil, wenn dies in Berufungs- und Bleibeverhandlungen festgelegt wird. Befristete Leistungsbezüge sind von Anpassungen nach Satz 2 ausgenommen.

(4) Leistungsbezüge nach Absatz 1 Nr. 2 werden befristet, unbefristet oder als Einmalzahlung gewährt. Die Leistungsbezüge nehmen an den regelmäßigen Besoldungsanpassungen nicht teil. Sie sind zu widerrufen, wenn aus von dem Beamten zu vertretenden Gründen die besonderen Leistungen nach Absatz 1 Nr. 2 nicht mehr oder in wesentlich geringerem Maße erbracht werden.

(5) Leistungsbezüge nach Absatz 1 Nr. 3 werden für die Dauer der Wahrnehmung der Funktion oder Aufgabe gewährt. Sie nehmen an den regelmäßigen Besoldungsanpassungen teil, wenn sie für die Wahrnehmung der Funktionen der hauptberuflichen Leiter und Mitglieder von Leitungsgremien an Hochschulen sowie am KIT gewährt werden. Andere Leistungsbezüge nach Absatz 1 Nr. 3 nehmen daran nicht teil. Daneben können für besonders herausragende Leistungen in Führungsfunktionen Einmalzahlungen gewährt werden.

(6) Unbefristete Leistungsbezüge nach Absatz 1 Nr. 1 und 2 sind bis zur Höhe von zusammen 40 Prozent des jeweiligen Grundgehalts ruhegehaltfähig, soweit sie jeweils mindestens zwei Jahre bezogen worden sind. Befristete Leistungsbezüge nach Absatz 1 Nr. 1 und 2 können im Rahmen des Satzes 1 frühestens nach jeweils zehnjährigem Bezug für ruhegehaltfähig erklärt werden. Befristete und unbefristete Leistungsbezüge nach Absatz 1 Nr. 1 und 2 können in Ausnahmefällen zusammen insgesamt bis zu höchstens 80 Prozent des Grundgehalts des Beamten für ruhegehaltfähig erklärt werden.

(7) Leistungsbezüge nach Absatz 1 Nr. 3 an hauptamtliche Leiter und Mitglieder von Leitungsgremien an Hochschulen sowie am KIT sind ruhegehaltfähig, soweit sie diese Bezüge mindestens zwei Jahre bezogen haben, sofern sie aus dem Beamtenverhältnis auf Zeit in den Ruhestand treten. In anderen Fällen erhöhen Leistungsbezüge nach Absatz 1 Nr. 3 die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit. Die Leistungsbezüge nach Absatz 1 Nr. 3 erhöhen in den Fällen des Satzes 2 die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus dem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit um

ein Viertel des Leistungsbezugs, soweit dieser mindestens fünf Jahre bezogen worden ist, oder um die Hälfte des Leistungsbezugs, soweit dieser mindestens zehn Jahre bezogen worden ist.

(8) Einmalzahlungen sind nicht ruhegehaltfähig. Sie dürfen in der Regel nur einmal jährlich und aus demselben Anlass nicht mehrfach gewährt werden.

(9) Von der Hochschule festgesetzte Leistungsbezüge werden im Falle von Gemeinsamen Berufungen mit einer außeruniversitären Forschungseinrichtung bei einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge nach Maßgabe der vorstehenden Absätze ruhegehaltfähig, soweit dafür ein entsprechender Versorgungszuschlag entrichtet wird.

(10) Das für die jeweilige Hochschule zuständige Ministerium wird ermächtigt, nach Maßgabe der vorstehenden Absätze das Nähere zur Gewährung von Leistungsbezügen zu regeln. In der Rechtsverordnung sind Regelungen insbesondere zum Vergaberahmen, zur Ruhegehaltfähigkeit, beim Zusammentreffen mehrerer ruhegehaltfähiger Leistungsbezüge, zum Vergabeverfahren, zur Zuständigkeit für die Vergabe sowie zu den weiteren Voraussetzungen und den Kriterien der Vergabe zu treffen. Die Rechtsverordnung ergeht im Einvernehmen mit dem Finanzministerium.

§ 39

Vergaberahmen und Besoldungsdurchschnitte

(1) Der Gesamtbetrag der Leistungsbezüge (Vergaberahmen) ist für die Universitäten und gleichgestellten Hochschulen (Kunsthochschulen, Pädagogische Hochschulen) sowie für die Fachhochschulen des Landes so zu bemessen, dass die durchschnittlichen Besoldungsausgaben für die in den Besoldungsgruppen W 2 und W 3 sowie C 2 bis C 4 eingestuften Professoren den durchschnittlichen Besoldungsausgaben für diesen Personenkreis (Besoldungsdurchschnitt) im Jahr 2001 entsprechen. Der Besoldungsdurchschnitt ist für den Bereich der Universitäten und gleichgestellten Hochschulen sowie für den Bereich der Fachhochschulen getrennt zu berechnen. Die durchschnittlichen Besoldungsausgaben für einen Professor im Dienst des Landes wurden für das Jahr 2001 für die Universitäten und gleichgestellten Hochschulen auf 74.000 Euro und für die Fachhochschulen auf 61.000 Euro festgestellt. Der Besoldungsdurchschnitt kann jährlich um durchschnittlich 2 Prozent, insgesamt höchstens um 10 Prozent überschritten werden, soweit zu diesem Zweck Haushaltsmittel bereitgestellt sind.

(2) Der Vergaberahmen ist für die Duale Hochschule so zu bemessen, dass die durchschnittlichen Besoldungsausgaben für die in den Besoldungsgruppen W 2 und W 3, A 14 bis A 16 sowie B 2 und B 3 eingestuften Professoren den durchschnittlichen Besoldungsausgaben für diesen Personenkreis (Besoldungsdurchschnitt) im Jahr

2007 entsprechen. Die durchschnittlichen Besoldungsausgaben für einen Professor an der Dualen Hochschule wurden für das Jahr 2007 auf 59.155 Euro festgestellt. Der Besoldungsdurchschnitt ist bis zum Jahr 2018 schrittweise an den Besoldungsdurchschnitt der Fachhochschulen anzugleichen; das Finanzministerium kann ihn zur Erreichung dieses Ziels jährlich um bis zu 2 Prozent erhöhen, soweit zu diesem Zweck Haushaltsmittel bereitgestellt sind.

(3) Die Besoldungsdurchschnitte nehmen an den regelmäßigen Besoldungsanpassungen teil; zur Berücksichtigung der nicht an Besoldungserhöhungen teilnehmenden Besoldungsbestandteile kann ein pauschaler Abschlag vorgesehen werden. Veränderungen in der Stellenstruktur sind zu berücksichtigen. Das Finanzministerium gibt die jeweils maßgeblichen Besoldungsdurchschnitte durch Verwaltungsvorschrift im Gemeinsamen Amtsblatt bekannt.

(4) Zu den laufenden Besoldungsausgaben im Sinne der Absätze 1 und 2 zählen die Dienstbezüge nach § 1 Abs. 2 Nr. 1, 2, 4 bis 6 sowie die Dienstbezüge nach § 1 Abs. 2 Nr. 2 des Bundesbesoldungsgesetzes (BBesG) in der bis zum 22. Februar 2002 geltenden Fassung.

(5) Bei der Berechnung des Vergaberahmens sind

1. die hauptberuflichen Leiter und Mitglieder von Leitungsgremien an Hochschulen sowie am KIT, und
2. die Professoren sowie hauptberuflichen Leiter und Mitglieder von Leitungsgremien an Hochschulen sowie am KIT, die in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis stehen und auf Planstellen für Beamte der Besoldungsgruppen W 2 und W 3 geführt werden,

und die hierfür aufgewandten Besoldungsausgaben einzubeziehen.

(6) Werden Mittel Dritter den Hochschulen für die Besoldung von Professoren zur Verfügung gestellt, gilt Folgendes:

1. Soweit Planstellen für Professoren durch Mittel Dritter finanziert werden, sind diese und die darauf entfallenden Besoldungsausgaben nicht in die Berechnung des Vergaberahmens einzubeziehen,
2. der Vergaberahmen kann für nicht ruhegehaltfähige Leistungsbezüge nach § 38 Abs. 1 Nr. 1 und 2 vom Vorstand der Hochschule aus Mitteln privater Dritter erhöht werden, wenn und soweit die Dritten diese Beträge der Hochschule ausdrücklich für diesen Zweck und ohne Bindung an eine bestimmte Person zur Verfügung gestellt haben,
3. bei einer Personalkostenerstattung im Rahmen von Gemeinsamen Berufungen oder einer Personalkostenerstattung nach § 15 Abs. 2 des KIT-Gesetzes (KITG) werden die erstatteten Besoldungsausgaben, soweit sie zu einer Überschreitung des für die jeweilige

Hochschule maßgebenden Besoldungsdurchschnitts führen, bei der Berechnung des Vergaberahmens nur bis zur Höhe dieses Besoldungsdurchschnitts berücksichtigt.

(7) Sofern an Hochschulen eine leistungsbezogene Plan-aufstellung und -bewirtschaftung nach § 7 a der Landeshaushaltsordnung für Baden-Württemberg in Verbindung mit § 13 des Landeshochschulgesetzes eingeführt ist, ist sicherzustellen, dass der Besoldungsdurchschnitt eingehalten wird. Im Rahmen der Haushaltsflexibilisierung erwirtschaftete Mittel, die keine Personalausgaben darstellen, beeinflussen den Vergaberahmen nicht. Der Vergaberahmen nach Absatz 1 und 2 kann für die Vergabe von Einmalzahlungen oder befristeten Leistungsbezügen in Ausnahmefällen durch Umschichtungen bei den Personalkosten aus vorübergehend nicht besetzten Planstellen für Professoren erhöht werden. Die Schöpfungsbeträge werden jährlich durch das Wissenschaftsministerium im Einvernehmen mit dem Finanzministerium festgelegt.

3. Abschnitt

Familienzuschlag

§ 40

Grundlage des Familienzuschlags

Der Familienzuschlag besteht aus einem ehebezogenen und einem kinderbezogenen Teil. Seine Höhe richtet sich nach Anlage 12. Bei ledigen Beamten, die aufgrund dienstlicher Verpflichtungen in einer Gemeinschaftsunterkunft wohnen, wird der in Anlage 12 ausgebrachte Betrag auf das Grundgehalt angerechnet.

§ 41

Familienzuschlag

(1) Den ehebezogenen Teil des Familienzuschlags erhalten

1. verheiratete Beamte und Richter,
2. verwitwete Beamte und Richter,
3. geschiedene Beamte und Richter sowie Beamte und Richter, deren Ehe aufgehoben oder für nichtig erklärt ist, wenn sie aus der Ehe zum Unterhalt verpflichtet sind, sofern diese Unterhaltsverpflichtung mindestens die Höhe des ehebezogenen Teils des Familienzuschlags nach Anlage 12 erreicht,
4. andere Beamte und Richter, die eine andere Person nicht nur vorübergehend in ihre Wohnung aufgenommen haben und ihr Unterhalt gewähren, weil sie gesetzlich oder sittlich dazu verpflichtet sind oder aus beruflichen oder gesundheitlichen Gründen ihrer Hilfe

bedürfen. Dies gilt bei gesetzlicher oder sittlicher Verpflichtung zur Unterhaltsgewährung nicht, wenn für den Unterhalt der aufgenommenen Person Mittel zur Verfügung stehen, die, bei einem Kind einschließlich des gewährten Kindergeldes und des kinderbezogenen Teils des Familienzuschlags, das Sechsfache des Betrags des ehebezogenen Teils des Familienzuschlags übersteigen; kurzfristige Überschreitungen dieser Grenze während höchstens zwei Monaten im Kalenderjahr bleiben hierbei unberücksichtigt. Als in die Wohnung aufgenommen gilt ein Kind auch, wenn der Beamte oder Richter es auf seine Kosten anderweitig untergebracht hat, ohne dass dadurch die häusliche Verbindung mit ihm aufgehoben werden soll. Beanspruchen mehrere nach dieser Vorschrift oder einer vergleichbaren Regelung Anspruchsberechtigte einen ehebezogenen Teil des Familienzuschlags oder eine entsprechende Leistung, wird der ehebezogene Teil des Familienzuschlags nach der Zahl der Berechtigten anteilig gewährt; Absatz 2 Satz 3 gilt entsprechend.

(2) Steht der Ehegatte eines Beamten oder Richters als Beamter, Richter oder Soldat im öffentlichen Dienst und stünde ihm ebenfalls ein ehebezogener Teil des Familienzuschlags oder eine entsprechende Leistung zu, so erhält der Beamte oder Richter den ehebezogenen Teil des Familienzuschlags zur Hälfte. § 8 findet auf den Betrag keine Anwendung, wenn einer der Ehegatten vollbeschäftigt oder nach beamtenrechtlichen Grundsätzen versorgungsberechtigt ist oder beide Ehegatten in Teilzeit beschäftigt sind und dabei zusammen mindestens die regelmäßige Arbeitszeit bei Vollzeitbeschäftigung erreichen. Eine entsprechende Leistung im Sinne des Satzes 1 liegt vor, wenn die Leistung, bei Versorgungsempfängern der entsprechende ruhegehaltfähige Dienstbezug, monatlich gewährt wird und mindestens 40 Prozent des Betrags des ehebezogenen Teils des Familienzuschlags erreicht.

(3) Einen kinderbezogenen Teil des Familienzuschlags für jedes Kind erhalten Beamte und Richter, denen Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz oder nach dem Bundeskindergeldgesetz zusteht oder ohne Berücksichtigung der §§ 64 oder 65 des Einkommensteuergesetzes oder der §§ 3 oder 4 des Bundeskindergeldgesetzes zustehen würde.

(4) Stünde neben dem Beamten oder Richter einer anderen Person im öffentlichen Dienst ein kinderbezogener Teil des Familienzuschlags oder eine entsprechende Leistung für ein oder mehrere Kinder zu, so wird der auf das jeweilige Kind entfallende Betrag des Familienzuschlags dem Beamten oder Richter gewährt, wenn und soweit ihm das Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz oder nach dem Bundeskindergeldgesetz gewährt wird oder ohne Berücksichtigung des § 65 des Einkommensteuergesetzes oder des § 4 des Bundeskindergeldgesetzes vorrangig zu gewähren wäre. Auf das Kind entfällt derjenige Betrag, der sich aus der für die Anwendung

des Einkommensteuergesetzes oder des Bundeskindergeldgesetzes maßgebenden Reihenfolge der Kinder ergibt. § 8 findet auf den Betrag keine Anwendung, wenn einer der Anspruchsberechtigten im Sinne des Satzes 1 vollbeschäftigt oder nach beamtenrechtlichen Grundsätzen versorgungsberechtigt ist oder mehrere Anspruchsberechtigte in Teilzeit beschäftigt sind und dabei zusammen mindestens die regelmäßige Arbeitszeit bei Vollzeitbeschäftigung erreichen. Eine entsprechende Leistung im Sinne des Satzes 1 liegt vor, wenn kinderbezogene Leistungen nach Besoldungs- oder Versorgungsgesetzen oder Besitzstandszulagen nach den Überleitungstarifverträgen zum TVöD oder TV-L oder einem zu diesen vergleichbaren Tarifvertrag gewährt werden. Zudem muss die Leistung monatlich gewährt werden und mindestens 80 Prozent des Betrags des kinderbezogenen Teils des Familienzuschlags für erste Kinder erreichen.

(5) Öffentlicher Dienst im Sinne der Absätze 2 und 4 ist die Tätigkeit im Dienst des Bundes, eines Landes, einer Gemeinde oder anderer Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts oder der Verbände von solchen, sowie die Versorgungsberechtigung aufgrund einer solchen Tätigkeit; ausgenommen ist die Tätigkeit bei öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften oder ihren Verbänden. Dem öffentlichen Dienst steht die Tätigkeit im Dienst einer zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Einrichtung gleich, an der der Bund oder eine der in Satz 1 bezeichneten Körperschaften oder einer der dort bezeichneten Verbände durch Zahlung von Beiträgen oder Zuschüssen oder in anderer Weise beteiligt ist. Die Entscheidung, ob die Voraussetzungen erfüllt sind, trifft das Landesamt für Besoldung und Versorgung Baden-Württemberg.

(6) Wegen der Erhebung und des Austausches der zur Durchführung dieser Vorschrift erforderlichen personenbezogenen Daten durch die Bezügestellen des öffentlichen Dienstes (Absatz 5) wird auf die §§ 83 und 85 Abs. 4 LBG verwiesen.

§ 42

Änderung des Familienzuschlags

Der Familienzuschlag wird vom Ersten des Monats an gezahlt, in den das hierfür maßgebende Ereignis fällt. Er wird nicht mehr gezahlt für den Monat, in dem die Anspruchsvoraussetzungen an keinem Tage vorgelegen haben. Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend für die Zahlung von Teilbeträgen des Familienzuschlags.

4. Abschnitt

Zulagen, Vergütungen, Zuschläge

1. Unterabschnitt

Amtszulagen und Strukturzulage

§ 43

Amtszulagen

(1) Zur Feindifferenzierung der Ämtereinstufung können für herausgehobene Funktionen Amtszulagen vorgesehen werden. Sie dürfen 75 Prozent des Unterschiedsbetrags zwischen dem Endgrundgehalt der Besoldungsgruppe des Beamten oder Richters und dem Endgrundgehalt der nächst höheren Besoldungsgruppe nicht übersteigen, soweit in diesem Gesetz nichts anderes bestimmt ist.

(2) Amtszulagen sind unwiderruflich und ruhegehaltfähig. Sie gelten als Bestandteil des Grundgehalts und nehmen an den regelmäßigen Besoldungsanpassungen nach § 16 teil.

(3) Die einzelnen Amtszulagen ergeben sich aus den §§ 44 und 45 sowie den Landesbesoldungsordnungen. Die Höhe der Amtszulagen ergibt sich aus Anlage 13.

§ 44

Amtszulage für die Leiter von besonders großen und besonders bedeutenden unteren Verwaltungsbehörden sowie die Leiter von Mittel- und Oberbehörden

Für die Leiter von besonders großen und besonders bedeutenden unteren Verwaltungsbehörden sowie die Leiter von Mittelbehörden oder Oberbehörden können nach Maßgabe des Haushalts Planstellen der Besoldungsgruppe A 16 mit einer Amtszulage ausgestattet werden. Die Zahl der mit einer Amtszulage ausgestatteten Planstellen darf 30 Prozent der Zahl der Planstellen der Besoldungsgruppe A 16 für Leiter unterer Verwaltungsbehörden, Mittelbehörden oder Oberbehörden nicht überschreiten.

§ 45

Amtszulage für die Leiter von Gerichten mit Register- oder Grundbuchzuständigkeit

(1) Die Leiter von Gerichten mit Registerzuständigkeit erhalten eine Amtszulage.

(2) Die Leiter von Gerichten mit Grundbuchzuständigkeit erhalten eine Amtszulage.

(3) Treffen Amtszulagen nach Absatz 1 oder Absatz 2 mit anderen Amtszulagen zusammen, gilt § 43 Absatz 1

Satz 2 mit der Maßgabe, dass anstelle des Prozentsatzes von 75 ein Prozentsatz von 100 tritt. Dies gilt auch für den Fall, dass Amtszulagen nach Absatz 1 und Absatz 2 mit anderen Amtszulagen zusammentreffen. Wird der Prozentsatz von 100 überschritten, vermindert sich die Zulage nach Absatz 1 um den übersteigenden Betrag.

§ 46

Strukturzulage

Beamte in den Besoldungsgruppen A 5 bis A 13 erhalten eine unwiderrufliche, das Grundgehalt ergänzende, ruhegehaltfähige Strukturzulage. Satz 1 gilt nicht für:

1. Lehrkräfte des gehobenen Dienstes sowie Inhaber von Schulleitungsämtern mit Ausnahme der Lehrer und Inhaber von Schulleitungsämtern in der Laufbahn der Fachlehrer und der Laufbahn der landwirtschaftstechnischen Lehrer und Berater,
2. Beamte in den Laufbahnen der Amtsanwälte und Notare.

Die Strukturzulage nimmt an den regelmäßigen Besoldungsanpassungen nach § 16 teil. Die Höhe der Strukturzulage ergibt sich aus Anlage 13.

2. Unterabschnitt

Stellenzulagen

§ 47

Stellenzulagen

(1) Für herausgehobene Funktionen können Stellenzulagen vorgesehen werden. Sie dürfen 75 Prozent des Unterschiedsbetrags zwischen dem Endgrundgehalt der Besoldungsgruppe des Beamten oder Richters und dem Endgrundgehalt der nächst höheren Besoldungsgruppe nicht übersteigen, soweit in diesem Gesetz nichts anderes bestimmt ist.

(2) Stellenzulagen dürfen nur für die Dauer der Wahrnehmung der herausgehobenen Funktion gewährt werden, soweit in diesem Gesetz nichts anderes bestimmt ist.

(3) Die Stellenzulagen nehmen an den regelmäßigen Besoldungsanpassungen nach § 16 nicht teil, es sei denn, ihre Höhe richtet sich nach einer dynamischen Bemessungsgrundlage dieses Gesetzes.

(4) Die Stellenzulagen sind widerruflich und nur ruhegehaltfähig, wenn dies gesetzlich bestimmt ist. Die Höhe der Stellenzulagen ergibt sich aus Anlage 14.

§ 48

Zulage für Beamte mit vollzugspolizeilichen Aufgaben

- (1) Polizeivollzugsbeamte und Beamte des Steuerfahndungsdienstes in Ämtern der Landesbesoldungsordnung A erhalten eine Stellenzulage. Die Stellenzulage erhalten unter den gleichen Voraussetzungen auch Anwärter.
- (2) Durch die Stellenzulage werden die Besonderheiten des jeweiligen Dienstes, insbesondere der mit dem Posten- und Streifendienst sowie dem Nachtdienst verbundene Aufwand sowie der Aufwand für Verzeehr mit abgegolten.
- (3) Die Stellenzulage wird nicht neben einer Stellenzulage nach § 57 Abs. 1 Nr. 2 gewährt.

§ 49

Zulage für Beamte der Feuerwehr

- (1) Beamte in Ämtern der Landesbesoldungsordnung A im Einsatzdienst der Feuerwehr sowie Beamte, die entsprechend verwendet werden, erhalten eine Stellenzulage. Die Stellenzulage erhalten unter den gleichen Voraussetzungen auch Anwärter.
- (2) Durch die Stellenzulage werden die Besonderheiten des Einsatzdienstes der Feuerwehr, insbesondere der mit dem Nachtdienst verbundene Aufwand sowie der Aufwand für Verzeehr mit abgegolten.

§ 50

Zulage für Beamte bei Justizvollzugseinrichtungen und Psychiatrischen Krankenanstalten

- (1) Beamte in Ämtern der Landesbesoldungsordnung A bei Justizvollzugseinrichtungen sowie in geschlossenen Abteilungen oder Stationen bei Psychiatrischen Krankenanstalten, die ausschließlich dem Vollzug von Maßnahmen der Sicherung und Besserung dienen, und in Abschiebehafteinrichtungen erhalten eine Stellenzulage. Die Stellenzulage erhalten unter den gleichen Voraussetzungen auch Anwärter.
- (2) Die Stellenzulage wird nicht neben einer Stellenzulage nach § 51 gewährt. Für Beamte in Abschiebehafteinrichtungen wird sie nicht neben einer Stellenzulage nach § 48 gewährt.

§ 51

Zulage für Beamte in abgeschlossenen Vorführbereichen der Gerichte

Beamte in Ämtern der Landesbesoldungsordnung A in abgeschlossenen Vorführbereichen der Gerichte erhalten eine Stellenzulage. Die Stellenzulage erhalten unter den gleichen Voraussetzungen auch Anwärter.

§ 52

*Zulage für Beamte im Außendienst
der Steuerverwaltung*

(1) Beamte des mittleren Dienstes und des gehobenen Dienstes in der Steuerverwaltung erhalten für die Zeit ihrer überwiegenden Verwendung im Außendienst der Steuerprüfung eine Stellenzulage.

(2) Die Stellenzulage wird nicht neben einer Stellenzulage nach § 48 gewährt.

§ 53

Zulage für Beamte als fliegendes Personal

(1) Beamte in Ämtern der Landesbesoldungsordnung A erhalten

1. als Luftfahrzeugführer mit der Erlaubnis zum Führen von Luftfahrzeugen,
2. als sonstige ständige Luftfahrzeugbesatzungsangehörige

eine Stellenzulage, wenn sie entsprechend verwendet werden.

(2) Die zuletzt gewährte Stellenzulage wird nach Beendigung der Verwendung für fünf Jahre weitergewährt, wenn der Beamte

1. mindestens fünf Jahre in einer Tätigkeit nach Absatz 1 verwendet worden ist oder
2. bei der Verwendung nach Absatz 1 einen Dienstunfall im Flugdienst oder eine durch die Besonderheiten dieser Verwendung bedingte gesundheitliche Schädigung erlitten hat, die die weitere Verwendung nach Absatz 1 ausschließt.

Danach verringert sich die Stellenzulage auf 50 Prozent.

(3) Hat der Beamte einen Anspruch auf eine Stellenzulage nach Absatz 2 und wechselt er in eine weitere Verwendung über, mit der ein Anspruch auf eine geringere Stellenzulage nach Absatz 1 verbunden ist, so erhält er zusätzlich zu der geringeren Stellenzulage den Unterschiedsbetrag zu der Stellenzulage nach Absatz 2. Nach Beendigung der weiteren Verwendung wird die Stellenzulage nach Absatz 2 Sätze 1 und 2 nur weitergewährt, soweit sie noch nicht vor der weiteren Verwendung bezogen und auch nicht während der weiteren Verwendung durch den Unterschiedsbetrag zwischen der geringeren Stellenzulage und der Stellenzulage nach Absatz 2 abgegolten worden ist. Der Berechnung der Stellenzulage nach Absatz 2 Satz 2 wird die höhere Stellenzulage zugrunde gelegt.

(4) Die Stellenzulage ist für Beamte nach Absatz 1 im Umfang von 50 Prozent ruhegehaltfähig, wenn sie mindestens fünf Jahre bezogen worden ist oder das Dienst-

verhältnis durch Tod oder Dienstunfähigkeit infolge eines durch die Verwendung erlittenen Dienstunfalls oder einer durch die Besonderheiten dieser Verwendung bedingten gesundheitlichen Schädigung beendet worden ist.

(5) Die Stellenzulage wird neben einer Stellenzulage nach § 57 Abs. 1 Nr. 2 nur gewährt, soweit sie diese übersteigt. Abweichend von Satz 1 wird die Stellenzulage nach Absatz 1 neben einer Stellenzulage nach § 57 Abs. 1 Nr. 2 gewährt, soweit sie deren Hälfte übersteigt.

§ 54

Zulage für Beamte an Theatern

(1) Beamte der Staatstheater und Beamte bei kommunalen Theatern, bei denen die Eigenart des Theaterbetriebs besondere Aufwendungen und Erschwernisse mit sich bringt und die neben einer unregelmäßigen täglichen Arbeitszeit nicht nur gelegentlich, sondern in erheblichem Umfang Nacht-, Sonntags- und Feiertagsdienst sowie Abenddienst bei den Veranstaltungen zu leisten haben, erhalten eine Stellenzulage.

(2) Durch die Stellenzulage sind die Besonderheiten des Dienstes an Theatern, insbesondere die mit dem Dienst zu ungünstigen Zeiten und dem Nachtdienst verbundenen Erschwernisse sowie ein etwaiger durch diese Besonderheiten bedingter Aufwand abgegolten.

§ 55

Zulage für die Verwendung bei obersten Behörden des Bundes oder eines anderen Landes

Beamte und Richter erhalten während der Verwendung bei

1. obersten Gerichtshöfen des Bundes oder
2. obersten Behörden des Bundes oder
3. obersten Behörden eines Landes, das für Beamte oder Richter bei der Verwendung bei obersten Behörden eine Stellenzulage gewährt,

die Stellenzulage in der nach dem Besoldungsrecht des Bundes oder dieses Landes bestimmten Höhe, wenn der Dienstherr, für den der Beamte oder Richter tätig ist, diese in vollem Umfang erstattet. § 64 findet bei Beendigung der Verwendung keine Anwendung.

§ 56

Zulage für Beamte im Krankenpflegedienst

Beamte in Ämtern des Krankenpflegedienstes erhalten als

1. Oberin, Oberpfleger, Oberschwester oder Pflegevorsteher,

2. Erste Oberin/Erster Pflegevorsteher als Leiter eines Pflegedienstes mit mindestens 150 Pflegepersonen,
 3. Erste Oberin/Erster Pflegevorsteher als Leiter eines Pflegedienstes mit mindestens 300 Pflegepersonen,
- bei Bestellung zum Mitglied der Krankenhausbetriebsleitung für die Dauer dieser Tätigkeit eine Stellenzulage.

§ 57

Weitere Stellenzulagen

(1) Eine Stellenzulage erhalten:

1. Beamte in Laufbahnen des mittleren Dienstes, in denen die Meisterprüfung oder die Abschlussprüfung als staatlich geprüfter Techniker vorgeschrieben ist, wenn sie die Prüfung bestanden haben,
2. Beamte, die beim Landesamt für Verfassungsschutz verwendet werden,
3. Geschäftsführende Schulleiter im Sinne von § 43 des Schulgesetzes für Baden-Württemberg,
4. Fachschulräte an Pädagogischen Fachseminaren, Fachhochschulen, Pädagogischen Hochschulen, Staatlichen Akademien der bildenden Künste, an der Staatlichen Hochschule für Gestaltung Karlsruhe und am Landesinstitut für Schulsport, Schulkunst und Schulmusik,
5. Erste Landesbeamte in Ämtern der Landesbesoldungsordnung A bei Landratsämtern von Landkreisen mit mehr als 300.000 Einwohnern,
6. Beamte, wenn sie als Nachprüfer von Luftfahrtgerät verwendet werden und die Nachprüferlaubnis besitzen; die Zulage wird nicht gewährt, wenn eine andere Prüferlaubnis die Nachprüferlaubnis lediglich einschließt,
7. Landwirtschaftliche oder Pädagogische Direktoren bei einem Schulbauernhof für die Dauer der Übertragung der Gesamtleitung des Schulbauernhofs,
8. Richter am Landgericht und am Amtsgericht als Referenten für die freiwillige Gerichtsbarkeit,
9. Lehrkräfte, die als
 - a) Fachberater Schulentwicklung für die Regierungspräsidien des Landes oder
 - b) Fremdevaluatoren für das Landesinstitut für Schulentwicklungtätig sind und die ihre Aufgaben im Bereich der Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung an den Schulen mit ihrem jeweils vollständigen Deputat wahrnehmen,
10. Lehrkräfte, die Aufgaben im Rahmen der Lehrerausbildung oder -fortbildung ständig wahrnehmen,

11. Beamte des allgemeinen Vollzugsdienstes, die über eine zusätzliche Qualifikation als Krankenpfleger, Krankenschwester, Krankenpflegehelfer oder Rettungsassistent verfügen und überwiegend im Krankenpflege- oder Sanitätsdienst verwendet werden,
12. Ärzte bei Justizvollzugseinrichtungen in Ämtern der Besoldungsgruppen A 13 und A 14, sofern sie überwiegend Aufgaben der Patientenversorgung wahrnehmen,
13. Vollzugsleiter des Jugendarrestes.

(2) Die Stellenzulage nach Absatz 1 Nr. 4 ist ruhegehaltfähig; die Zahl der Stellen ist im Stellenplan des Haushalts festzulegen. Eine Stellenzulage nach Absatz 1 Nr. 9 erhalten Lehrkräfte nur dann, wenn sie sich nicht in der Besoldungsgruppe A 15 oder höher befinden. Neben einer Stellenzulage nach Absatz 1 Nr. 9 wird eine Stellenzulage nach Absatz 1 Nr. 10 nicht gewährt.

(3) Die Landesregierung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung das Nähere zu den Stellenzulagen nach Absatz 1 Nr. 10 zu regeln. Eine Stellenzulage darf nur vorgesehen werden, wenn die Wahrnehmung der in Absatz 1 Nr. 10 genannten Aufgaben nicht schon durch die Einstufung des Amtes berücksichtigt ist.

3. Unterabschnitt

Andere Zulagen

§ 58

Zulagen für Hochschuldozenten

(1) Hochschuldozenten können nach Maßgabe des Absatzes 2 neben dem als Mindestbezug gewährten Grundgehalt bei besonderer Bewährung in der Lehre monatliche Zulagen erhalten.

(2) Die Zulagen sind unbefristet und können zusammen höchstens pro Monat

1. für 25 Prozent der Inhaber von W 2-Stellen für Dozenten in Höhe von 300 Euro,
2. für 25 Prozent der Inhaber von W 2-Stellen für Dozenten in Höhe von 500 Euro,
3. für 25 Prozent der Inhaber von W 2-Stellen für Dozenten in Höhe von 700 Euro

gewährt werden. Sie sind ruhegehaltfähig, soweit sie jeweils mindestens fünf Jahre bezogen worden sind.

§ 59

Zulage für Juniorprofessoren und Juniordozenten

Juniorprofessoren und Juniordozenten (§§ 51, 51 a Abs. 3 des Landeshochschulgesetzes) können zur Gewinnung,

zur Erhaltung und für besondere Leistungen eine nicht ruhegehaltfähige Zulage bis zur Höhe von 600 Euro pro Monat erhalten. Zuständig für die Vergabe der Zulage ist der Vorstand der Hochschule. Das der jeweiligen Hochschule zur Verfügung stehende Volumen für Zulagen nach Satz 1 beträgt 300 Euro pro Monat für jede der im Kapitel der Hochschule oder an anderen Stellen im Haushaltsplan veranschlagte und der Hochschule zugewiesene Planstelle der Besoldungsgruppe W 1. Mittel für diese Zulage, die in einem Haushaltsjahr nicht in Anspruch genommen wurden, werden als zweckgebundene Haushaltsreste in das nächste Haushaltsjahr übertragen.

§ 60

Forschungs- und Lehrzulage für Hochschullehrer

(1) Hochschullehrern in Ämtern der Landesbesoldungsordnung W, die Mittel privater Dritter für Forschungs- und Lehrvorhaben der Hochschule einwerben und diese Vorhaben durchführen, kann für die Dauer des Drittmittelzuflusses aus diesen Mitteln eine nicht ruhegehaltfähige Zulage bewilligt werden. Eine Zulage für die Durchführung von Lehrvorhaben darf nur vergeben werden, wenn die entsprechende Lehrtätigkeit des Professors nicht auf seine Regellehrverpflichtung angerechnet wird.

(2) In einem Kalenderjahr dürfen an einen Professor Forschungs- und Lehrzulagen insgesamt höchstens bis zu 100 Prozent seines Jahresgrundgehalts bewilligt werden; bei Wechsel der Besoldungsgruppe in der Landesbesoldungsordnung W während eines Kalenderjahres ist die höhere Besoldungsgruppe maßgebend. In Ausnahmefällen, insbesondere wenn für die Bindung eines Forschungsvorhabens an eine Hochschule des Landes ein besonderes Landesinteresse besteht, kann der in Satz 1 festgelegte Höchstsatz überschritten werden.

(3) Das für die jeweilige Hochschule zuständige Ministerium wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung das Nähere zur Gewährung von Forschungs- und Lehrzulagen zu regeln, insbesondere zum Vergabeverfahren, zur Zuständigkeit sowie zu den weiteren Voraussetzungen und Kriterien der Vergabe. Die Rechtsverordnung bedarf des Einvernehmens mit dem Finanzministerium.

§ 61

Funktionszulagen für die Wahrnehmung von Leitungsaufgaben im Großforschungsbereich des KIT

(1) Professoren in Ämtern der Landesbesoldungsordnung W und der Landesbesoldungsordnung C kw, die nach § 15 Abs. 3 KITG Aufgaben für den Großforschungsbereich des KIT wahrnehmen, kann für die Dauer der Wahrnehmung dieser Aufgaben aus den Mitteln des Großforschungsbereichs des KIT eine nicht ruhegehaltfähige Zulage (KIT-Funktionszulage) bewilligt werden.

(2) Über die Festsetzung von KIT-Funktionszulagen entscheidet der Vorstand des KIT nach Maßgabe des KIT-Gesetzes.

§ 62

Zulage für Professoren als Richter

Professoren an einer Hochschule, die zugleich das Amt eines Richters der Besoldungsgruppen R 1 oder R 2 ausüben, erhalten, solange sie beide Ämter bekleiden, die Dienstbezüge aus ihrem Amt als Professor und eine nicht ruhegehaltfähige Zulage. Die Zulage beträgt, wenn der Professor ein Amt der Besoldungsgruppe R 1 ausübt, monatlich 214,11 Euro, wenn er ein Amt der Besoldungsgruppe R 2 ausübt, monatlich 239,67 Euro.

§ 63

Zulagen für besondere Erschwernisse

Die Landesregierung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung die Gewährung von Zulagen zur Abgeltung besonderer, bei der Bewertung des Amtes oder bei der Regelung der Anwärterbezüge nicht berücksichtigter Erschwernisse zu regeln. Die Zulagen sind widerruflich und nicht ruhegehaltfähig. Es kann bestimmt werden, inwieweit mit der Gewährung von Erschweriszulagen ein besonderer Aufwand des Beamten oder Richters mit abgegolten ist.

§ 64

Ausgleichszulage für den Wegfall von Stellszulagen

(1) Der Wegfall einer Stellszulage während eines Dienstverhältnisses nach § 1 Abs. 1 aus dienstlichen Gründen wird ausgeglichen, wenn die Stellszulage zuvor in einem Zeitraum von sieben Jahren insgesamt mindestens fünf Jahre zugestanden hat. Die Ausgleichszulage wird auf den Betrag festgesetzt, der am Tag vor dem Wegfall zugestanden hat. Jeweils nach Ablauf eines Jahres vermindert sich die Ausgleichszulage ab Beginn des Folgemonats um 20 Prozent des nach Satz 2 maßgebenden Betrags. Erhöhen sich die Dienstbezüge wegen Übertragung eines höherwertigeren Amtes, einer höherwertigeren Funktion oder wegen des Anspruchs auf eine Stellszulage, so vermindert sich die Ausgleichszulage um den Erhöhungsbeitrag. Bezugszeiten von Stellszulagen, die bereits zu einem Anspruch auf eine Ausgleichszulage geführt haben, bleiben für weitere Ausgleichsansprüche unberücksichtigt.

(2) Bestand innerhalb des Zeitraumes nach Absatz 1 Satz 1 ein Anspruch auf mehrere Stellszulagen für einen Gesamtzeitraum von mindestens fünf Jahren, ohne dass eine der Stellszulagen allein für fünf Jahre zugestanden hat, gilt Absatz 1 mit der Maßgabe, dass sich die Ausgleichszulage nach der Stellszulage mit dem niedrigsten Betrag bemisst.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten nicht, wenn der Wegfall der Stellenzulage auf einer Disziplinarmaßnahme beruht oder wenn in der neuen Verwendung Auslandsbesoldung zusteht. Im Falle des § 53 finden die Absätze 1 und 2 keine Anwendung.

(4) Wird ein Ruhegehaltsempfänger erneut in ein Dienstverhältnis nach § 1 Abs. 1 berufen, gelten die Absätze 1 bis 3 mit der Maßgabe, dass die Zeit im Ruhestand unberücksichtigt bleibt.

4. Unterabschnitt

Vergütungen

§ 65

Mehrarbeitsvergütung

(1) Beamten mit Dienstbezügen in Besoldungsgruppen mit aufsteigenden Gehältern kann in folgenden Bereichen für Mehrarbeit eine Vergütung gewährt werden:

1. im ärztlichen Dienst und Pflegedienst der Krankenhäuser, Kliniken und Sanatorien,
2. im öffentlichen Gesundheitsdienst, soweit Mehrarbeit im Zusammenhang mit der im Rahmen der Einschulungsuntersuchung durchzuführenden Sprachstandsdiagnose geleistet wird,
3. im polizeilichen Vollzugsdienst,
4. im Einsatzdienst der Berufsfeuerwehr,
5. im Schuldienst als Lehrkraft,
6. soweit Mehrarbeit in anderen Bereichen geleistet wird im Rahmen eines Dienstes in Bereitschaft, eines Schichtdienstes sowie eines Dienstes nach einem allgemein geltenden besonderen Dienstplan, den die Eigenart des Dienstes erfordert,
7. für sonstige besondere Dienste, bei denen in Form von Sondereinsätzen ein im öffentlichen Interesse liegendes unaufschiebbares, termingebundenes Arbeitsergebnis erzielt werden muss.

Im Landesbereich bedarf die Anordnung oder Genehmigung von Mehrarbeit nach Satz 1 Nr. 7 der Einwilligung des Finanzministeriums.

(2) Die Vergütung wird nur gewährt, wenn die Mehrarbeit

1. von Beamten geleistet wurde, für die beamtenrechtliche Arbeitszeitregelungen gelten,
2. schriftlich angeordnet oder genehmigt wurde und
3. aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht durch Dienstbefreiung innerhalb von mindestens einem Jahr ausgeglichen werden kann.

(3) Die Höhe der Vergütung pro Mehrarbeitsstunde ergibt sich aus Anlage 15. Die für die Vergütungssätze maßgebenden Verhältnisse richten sich nach dem Zeitpunkt, an dem die Mehrarbeit geleistet wurde. Als Mehrarbeitsstunde gilt die volle Zeitstunde, im Schuldienst die Unterrichtsstunde. Dienst in Bereitschaft wird nur entsprechend dem Umfang der erfahrungsgemäß bei der betreffenden Tätigkeit durchschnittlich anfallenden Inanspruchnahme berücksichtigt; dabei ist schon die Ableistung eines Dienstes in Bereitschaft als solche in jeweils angemessenem Umfang anzurechnen. Die im Laufe eines Monats abgeleisteten Mehrarbeitszeiten werden zusammengerechnet; ergibt sich hierbei ein Bruchteil einer Stunde, so werden 30 Minuten und mehr auf eine volle Stunde aufgerundet, weniger als 30 Minuten bleiben unberücksichtigt. Besteht keine feste tägliche Arbeitszeit, sodass eine Mehrarbeit nicht für den einzelnen Arbeitstag, sondern nur aufgrund der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit für eine volle Woche ermittelt werden kann, so ist Mehrarbeit innerhalb einer Kalenderwoche, wenn diese zum Teil auf den laufenden, zum Teil auf den folgenden Kalendermonat fällt, dem folgenden Kalendermonat zuzurechnen. Die Vergütung wird für höchstens 480 Mehrarbeitsstunden, im Schuldienst höchstens für 288 Unterrichtsstunden im Kalenderjahr gewährt.

(4) Mehrarbeit wird nicht vergütet, sofern sie fünf Stunden, im Schuldienst drei Unterrichtsstunden im Kalendermonat nicht übersteigt. Bei Teilzeitbeschäftigung vermindert sich diese Grenze entsprechend der Verringerung der Arbeitszeit.

(5) Eine Mehrarbeitsvergütung wird nicht gewährt neben

1. Auslandsbesoldung,
2. einer Stellenzulage nach § 57 Abs. 1 Nr. 2; dies gilt nicht für Beamte des Observations- und Ermittlungsdienstes, die überwiegend im Außendienst eingesetzt sind. Im Übrigen erhalten Beamte der Besoldungsgruppen A 5 bis A 8 neben der Zulage eine Mehrarbeitsvergütung in Höhe des die Zulage übersteigenden Betrags.

Eine Mehrarbeitsvergütung wird ferner nicht gewährt, wenn eine Ausgleichszulage (§ 64) wegen des Wegfalls einer Stellenzulage nach § 57 Abs. 1 Nr. 2 gezahlt wird, solange diese noch nicht bis zur Hälfte aufgezehrt ist.

(6) Teilzeitbeschäftigte, mit Ausnahme von Beamten in Altersteilzeit, erhalten bis zur Erreichung der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten je Stunde vergütungsfähiger Mehrarbeit eine Vergütung in Höhe des auf eine Stunde entfallenden Anteils der Besoldung entsprechender Vollzeitbeschäftigter. Zur Ermittlung der auf eine Stunde entfallenden anteiligen Besoldung sind die monatlichen Bezüge entsprechender Vollzeitbeschäftigter durch das 4,348-Fache ihrer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu teilen. Bezüge, die nicht der anteiligen

Kürzung nach § 8 Abs. 1 unterliegen, bleiben unberücksichtigt. Mehrarbeit, die über die Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten hinausgeht, wird nach Anlage 15 vergütet.

§ 66

Sitzungsvergütung

Das Innenministerium wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung im Einvernehmen mit dem Finanzministerium die Gewährung einer Vergütung für Beamte der Gemeinden und Gemeindeverbände mit weniger als 40.000 Einwohnern, soweit diesen Beamten Dienstbezüge der Landesbesoldungsordnung A zustehen, zu regeln, wenn die Beamten als Protokollführer regelmäßig an Sitzungen kommunaler Vertretungskörperschaften oder ihrer Ausschüsse außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit teilnehmen. Die Sitzungsvergütung darf den Betrag von monatlich 102,26 Euro nicht übersteigen. Sie darf nicht neben einer Aufwandsentschädigung gewährt werden; ein allgemein mit der Sitzungstätigkeit verbundener Aufwand wird mit abgegolten. Die Vergütung entfällt, wenn die Arbeitsleistung durch Dienstbefreiung ausgeglichen werden kann.

§ 67

Vollstreckungsvergütung

(1) Das Finanzministerium wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung die Gewährung einer Vergütung für Beamte zu regeln, die im Vollstreckungsdienst der Finanzverwaltung im Außendienst tätig sind. Das Finanzministerium wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung im Einvernehmen mit dem Innenministerium die Gewährung einer Vergütung für Beamte zu regeln, die im Vollstreckungsdienst der Gemeinden und der Gemeindeverbände im Außendienst tätig sind. Maßstab für die Festsetzung der Vergütung sind die vereinnahmten Beträge.

(2) Für die Vergütung können Höchstsätze für die einzelnen Vollstreckungsaufträge sowie für das Kalenderjahr festgesetzt werden. Es kann bestimmt werden, inwieweit mit der Vergütung ein besonderer Aufwand der Beamten mit abgegolten ist.

§ 68

Vergütung für Gerichtsvollzieher

(1) Das Justizministerium wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung im Einvernehmen mit dem Finanzministerium die Gewährung einer Vergütung für Gerichtsvollzieher zu regeln. Die Gerichtsvollzieher erhalten die Vergütung zusätzlich zu der ihnen sonst zustehenden Besoldung. Maßstab für die Festsetzung der Vergütung sind die vereinnahmten Gebühren und Dokumentenpauschalen.

(2) Für die Vergütung können Höchstsätze für die einzelnen Vollstreckungsaufträge sowie für das Kalenderjahr festgesetzt werden. Es kann bestimmt werden, inwieweit mit der Vergütung auch die besonderen, für die Gerichtsvollziehertätigkeit typischen Aufwendungen mit abgegolten sind und eine zusätzliche Aufwandsentschädigung ganz oder teilweise ausgeschlossen ist. Typische Aufwendungen sind insbesondere die Aufwendungen für die Einrichtung und den Betrieb des Büros sowie für Nachtdienst. Es kann ferner bestimmt werden, inwieweit im Einzelfall eine besondere Vergütung gewährt wird, wenn die regelmäßig zustehenden Vergütungsbeträge zur Deckung der typischen Aufwendungen nicht ausreichen. Ein Teil der Vergütung kann für ruhegehaltfähig erklärt werden.

(3) Die Vergütungsregelung wird bei wesentlichen Änderungen der für ihre Festsetzung maßgeblichen Umstände, längstens jedoch nach einem Erfahrungszeitraum von jeweils drei Jahren durch das Justizministerium im Einvernehmen mit dem Finanzministerium überprüft, unter besonderer Beachtung der Belange des Haushalts. Als wesentliche Änderung gilt auch eine Veränderung des Finanzierungsdefizits des Landes von mehr als 2 Prozent.

5. Unterabschnitt

Zuschläge und sonstige Besoldungsbestandteile

§ 69

Zuschlag bei Altersteilzeit

(1) Beamte und Richter in Altersteilzeit erhalten zusätzlich zu der Besoldung nach § 8 Abs. 1 einen nicht ruhegehaltfähigen Altersteilzeitzuschlag. Der Zuschlag wird gewährt in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen

1. der Nettobesoldung, die sich während der Altersteilzeit aus der entsprechend der ermäßigten Arbeitszeit nach § 8 Abs. 1 gekürzten Bruttobesoldung ergibt, und
2. 80 Prozent der Nettobesoldung, die aus der Bruttobesoldung nach der bisherigen Arbeitszeit zustehen würde; maßgebend ist die Arbeitszeit, die Bemessungsgrundlage für die ermäßigte Arbeitszeit während der Altersteilzeit war. § 9 ist zu berücksichtigen.

(2) Grundlage für die Ermittlung der Höhe des Zuschlags sind die Dienstbezüge nach § 1 Abs. 2 Nr. 1 bis 3, Zuschüsse zum Grundgehalt für Professoren an Hochschulen, Amts- und Stellenzulagen, die Strukturzulage sowie Überleitungs- und Ausgleichszulagen, die wegen des Wegfalls oder einer Verminderung solcher Bezüge zustehen. Stellenzulagen, die nach § 8 Abs. 2 Satz 2 entsprechend dem Umfang der tatsächlich geleisteten Tätigkeit gewährt werden, sind von Satz 1 ausgenommen.

(3) Zur Ermittlung der Nettobesoldung nach Absatz 1 Satz 2 Nr. 2 ist die Bruttobesoldung um die Lohnsteuer

entsprechend der individuellen Steuerklasse des Beamten sowie den Solidaritätszuschlag zu vermindern; steuerliche Freibeträge oder sonstige individuelle Merkmale bleiben unberücksichtigt. Ein Abzug für Kirchensteuer in Höhe von 8 Prozent der Lohnsteuer erfolgt bei Ermittlung der Nettobesoldung nach Satz 1 nur dann, wenn auch die Nettobesoldung nach Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 um die Kirchensteuer vermindert wird.

§ 70

Ausgleich bei vorzeitiger Beendigung der Altersteilzeit

Wenn die Altersteilzeit im Blockmodell vorzeitig endet, und die insgesamt gezahlten Altersteilzeitbezüge geringer sind als die Besoldung, die nach der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit zugestanden hätte, ist ein Ausgleich in Höhe des Unterschiedsbetrags zu gewähren. Dabei bleiben Zeiten ohne Dienstleistung in der Arbeitsphase unberücksichtigt, soweit sie insgesamt sechs Monate überschreiten.

§ 71

Ausgleichszahlung zur Abgeltung von Arbeitszeitguthaben

(1) Ein Arbeitszeitguthaben aus einer langfristig angelegten, ungleichmäßigen Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit wird durch eine Ausgleichszahlung abgegolten, wenn der dienstrechtlich zustehende Arbeitszeitausgleich aus einem der folgenden Ereignisse nicht oder nicht in vollem Umfang gewährt werden kann:

1. Beendigung des Beamtenverhältnisses,
2. Wechsel des Dienstherrn,
3. sonstige Beendigung der ungleichmäßigen Verteilung der Arbeitszeit, wenn dadurch ein Arbeitszeitausgleich ganz oder teilweise unmöglich wird.

(2) Der Anspruch auf die Ausgleichszahlung entsteht mit dem Eintritt des maßgeblichen Ereignisses und richtet sich gegen den Dienstherrn, bei dem die zusätzliche Arbeitszeit geleistet wurde.

(3) Die Höhe der Ausgleichszahlung entspricht der Differenz zwischen der Besoldung, die der Beamte nach dem von ihm wahrgenommenen Arbeitsumfang erhalten hätte, wenn keine ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit vorgesehen worden wäre, und der von ihm bereits erhaltenen Besoldung. Soweit der Beamte in höherem Umfang Dienst geleistet hat, als es dem Arbeitsumfang eines Vollzeitbeschäftigten entspricht, wird der übersteigende Arbeitsumfang nach den jeweils geltenden Sätzen der Mehrarbeitsvergütung (Anlage 15) abgegolten. Bei Beamten in Besoldungsgruppen der Landesbesoldungsordnung A als Lehrkörper außerhalb des Schul-

bereichs gelten bei einem finanziellen Arbeitszeitausgleich für eine Lehrtätigkeit die Vergütungssätze bei Mehrarbeit im Schulbereich entsprechend; eine Lehrveranstaltungsstunde gilt dabei als eine Unterrichtsstunde.

(4) Für die Bemessung des Umfangs des abzugeltdenden Arbeitszeitguthabens gelten die maßgebenden Arbeitszeitregelungen des Dienstherrn.

§ 72

Zuschlag bei begrenzter Dienstfähigkeit

(1) Begrenzt Dienstfähige erhalten zusätzlich zu der Besoldung nach § 9 Abs. 1 einen nicht ruhegehaltfähigen Zuschlag. Der Zuschlag beträgt 5 Prozent der Dienstbezüge, die der begrenzt Dienstfähige bei Vollzeitbeschäftigung erhalten würde, mindestens jedoch monatlich 220 Euro. Werden Dienstbezüge nach § 9 Abs. 1 Satz 1 gewährt, weil sie höher sind als die Dienstbezüge nach § 9 Abs. 1 Satz 2, verringert sich der Zuschlag um den Unterschiedsbetrag.

(2) Dienstbezüge im Sinne von Absatz 1 sind die Dienstbezüge nach § 1 Abs. 2 Nr. 1 bis 3, Zuschüsse zum Grundgehalt für Professoren an Hochschulen, Amts- und Stellenzulagen, die Strukturzulage sowie Ausgleichs- und Überleitungszulagen, die wegen des Wegfalls oder einer Verminderung solcher Bezüge zustehen.

(3) Ein Zuschlag nach dieser Vorschrift wird nicht gewährt, wenn ein Zuschlag nach § 69 zusteht.

§ 73

Zuschlag bei Hinausschiebung der Altersgrenze

(1) Bei Hinausschiebung der Altersgrenze nach § 39 LBG wird ab dem Beginn des auf den Zeitpunkt des Erreichens der gesetzlichen Altersgrenze folgenden Kalendermonats nach Maßgabe des Absatzes 2 ein nicht ruhegehaltfähiger Zuschlag gewährt, soweit nicht bei einer Teilzeitbeschäftigung mit ungleichmäßig verteilter Arbeitszeit eine Freistellungsphase vorliegt. Der Zuschlag beträgt 10 Prozent der Summe aus den Dienstbezügen nach § 1 Abs. 2 Nr. 1 bis 3, den Zuschüssen zum Grundgehalt für Professoren an Hochschulen, den Amtszulagen sowie der Strukturzulage. Emeritierte Hochschullehrer erhalten keinen Zuschlag.

(2) Voraussetzung für den Zuschlag ist, dass der Beamte oder Richter aus dem laufenden Beamten- oder Richter-verhältnis keine Versorgungsbezüge wegen Alters erhält und dass er den Höchstruhegehaltssatz (§ 27 Abs. 1 LBeamVG BW) erreicht hat. Erreicht der Beamte oder Richter den Höchstruhegehaltssatz erst während der Zeit des Hinausschiebens, wird der Zuschlag ab Beginn des folgenden Kalendermonats gezahlt.

§ 74

*Zuschlag bei Teilzeitbeschäftigung bei
Hinausschiebung der Altersgrenze*

Bei einer Teilzeitbeschäftigung bei Hinausschiebung der Altersgrenze nach § 39 in Verbindung mit § 69 LBG erhält der Beamte oder Richter ab dem Beginn des auf den Zeitpunkt des Erreichens der gesetzlichen Altersgrenze folgenden Kalendermonats zur Besoldung nach § 8 Abs. 1 einen nicht ruhegehaltfähigen Zuschlag, soweit nicht bei einer Teilzeitbeschäftigung mit ungleichmäßig verteilter Arbeitszeit eine Freistellungsphase vorliegt. Bemessungsgrundlage für den Zuschlag ist das Ruhegehalt, das der Beamte oder Richter bei Versetzung in den Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze erhalten hätte. Die Höhe des Zuschlags entspricht dem Teil des Ruhegehalts, der sich aus dem Verhältnis der Freistellung während der Hinausschiebung der Altersgrenze zur regelmäßigen Arbeitszeit ergibt. § 73 bleibt unberührt.

§ 75

*Sonderzuschläge zur Sicherung der Funktions-
und Wettbewerbsfähigkeit*

(1) Die Landesregierung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung zur Sicherung der Funktions- und Wettbewerbsfähigkeit des öffentlichen Dienstes die Gewährung von nicht ruhegehaltfähigen Sonderzuschlägen zu regeln. Sonderzuschläge dürfen nur gewährt werden, wenn Dienstposten andernfalls insbesondere im Hinblick auf die erforderliche fachliche Qualifikation sowie die Bedarfs- und Bewerberlage nicht anforderungsgerecht besetzt werden können.

(2) Der Sonderzuschlag darf 25 Prozent des Anfangsgrundgehalts der jeweiligen Besoldungsgruppe des Beamten oder Richters nicht übersteigen; bei Beamten der Besoldungsgruppe W 1 darf er hiervon abweichend 15 Prozent des Grundgehalts seiner Besoldungsgruppe nicht übersteigen. Sonderzuschläge sollen grundsätzlich befristet werden.

(3) Im Landesbereich dürfen Sonderzuschläge nur im Rahmen besonderer haushaltsrechtlicher Regelungen gewährt werden.

§ 76

Leistungsprämien

(1) Zur Abgeltung von herausragenden besonderen Einzelleistungen können an Beamte in Ämtern der Landesbesoldungsordnungen A und B Leistungsprämien gewährt werden. Leistungsprämien können auch an die Mitglieder von Teams vergeben werden, die an der Erstellung des Arbeitsergebnisses wesentlich beteiligt waren. Beamte auf Zeit sind von der Gewährung von

Leistungsprämien ausgenommen. Abgeordnete Beamte sind der Dienststelle zuzuordnen, zu der sie abgeordnet sind. Leistungsprämien sind einmalige, nicht ruhegehaltfähige Zahlungen; erneute Bewilligungen sind möglich. § 8 findet keine Anwendung.

(2) Vergabezeitraum für die Leistungsprämie ist das Kalenderjahr. Die Gesamtzahl der in einem Kalenderjahr bei einem Dienstherrn vergebenen Leistungsprämien darf 20 Prozent der Zahl der am 1. März des jeweiligen Kalenderjahres bei dem Dienstherrn vorhandenen Beamten nach Absatz 1 nicht übersteigen.

(3) Die einem Beamten gewährten Leistungsprämien dürfen innerhalb eines Kalenderjahres insgesamt das Endgrundgehalt der Besoldungsgruppe A 16 nicht übersteigen. Die an die Mitglieder eines Teams gewährten Leistungsprämien dürfen außerdem innerhalb eines Kalenderjahres insgesamt 300 Prozent des Endgrundgehalts der Besoldungsgruppe A 16 nicht übersteigen. Maßgebend ist jeweils das Endgrundgehalt nach dem Stand vom 1. März des jeweiligen Kalenderjahres.

(4) Leistungsprämien können nicht gewährt werden, wenn Beamte für herausragende besondere Einzelleistungen eine andere erfolgsorientierte Entschädigung erhalten. Leistungsprämien führen nicht zu einer Verminderung von Überleitungs- und Ausgleichszulagen.

(5) Leistungsprämien können nur im Rahmen besonderer haushaltsrechtlicher Regelungen oder von im Rahmen einer flexibilisierten Haushaltsführung nach § 7a der Landeshaushaltsordnung für Baden-Württemberg erwirtschafteten Mitteln, die zu diesem Zweck verwendet werden sollen, vergeben werden.

(6) Die obersten Dienstbehörden werden jeweils für ihren Bereich ermächtigt, durch Rechtsverordnung das Nähere zur Gewährung von Leistungsprämien zu regeln. Dabei können insbesondere Verfahrens- und Zuständigkeitsregelungen sowie Bestimmungen zu den weiteren Voraussetzungen und den Kriterien der Vergabe getroffen werden. Die Zuständigkeit für die Vergabe kann auf nachgeordnete Behörden übertragen werden.

(7) Im Bereich der Gemeinden, der Gemeindeverbände und der sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts tritt an die Stelle des in Absatz 2 genannten Prozentsatzes der Satz von 50 Prozent. Außerdem kann in den in Satz 1 genannten Bereichen abweichend von Absatz 5 verfahren werden.

§ 77

Fahrkostenersatz für Fahrten zwischen Wohnung und Dienststätte

Zu den Aufwendungen für Fahrten zwischen Wohnung und Dienststätte mit regelmäßig verkehrenden öffent-

lichen Beförderungsmitteln kann im Rahmen besonderer haushaltsrechtlicher Regelungen ganz oder teilweise ein Fahrkostenersatz gewährt werden.

5. Abschnitt

Auslandsbesoldung

§ 78

Auslandsbesoldung

(1) Beamte und Richter mit dienstlichem und tatsächlichem Wohnsitz im Ausland (ausländischer Dienstort) und allgemeiner Verwendung im Ausland erhalten neben den Dienstbezügen, die ihnen bei einer Verwendung im Inland zustehen, Auslandsbesoldung (Auslandsdienstbezüge) in entsprechender Anwendung der für Bundesbeamte jeweils geltenden Bestimmungen. Zum Grundgehalt im Sinne dieser Bestimmungen gehören auch Amtszulagen und die Strukturzulage.

(2) Bei einer besonderen Verwendung eines Beamten oder Richters im Ausland gelten für die Gewährung eines Auslandsverwendungszuschlags die für die Bundesbeamten jeweils geltenden Bestimmungen entsprechend.

(3) Ergeben sich während der Zeit der Auslandsverwendung des Beamten oder Richters Änderungen der Grundgehaltsspannen (Tabelle zu § 53 des Bundesbesoldungsgesetzes) durch Bundesrecht, wird mindestens der Auslandszuschlag gezahlt, der dem Beamten oder Richter vor der Änderung zugestanden hat.

6. Abschnitt

Anwärterbezüge

§ 79

Anwärterbezüge

(1) Beamte auf Widerruf im Vorbereitungsdienst (Anwärter) erhalten Anwärterbezüge.

(2) Zu den Anwärterbezügen gehören der Anwärtergrundbetrag und die Anwärtersonderzuschläge. Daneben werden nach Maßgabe dieses Gesetzes der Familienzuschlag und die vermögenswirksamen Leistungen gewährt. Zulagen, Vergütungen, Zuschläge und sonstige Besoldungsbestandteile werden nur gewährt, wenn dies in diesem Gesetz besonders bestimmt ist. Die Beträge für den Anwärtergrundbetrag ergeben sich aus Anlage 11.

(3) Anwärter, die bei einer von ihnen selbst gewählten Stelle im Ausland ausgebildet werden, erhalten keine Auslandsbesoldung. Die für Bundesbeamte geltenden Bestimmungen über den Kaufkraftausgleich gelten mit der Maßgabe, dass mindestens Bezüge nach Absatz 2 verbleiben.

(4) Für Anwärter, die im Rahmen ihres Vorbereitungsdienstes ein Studium ableisten, wird die Gewährung der Anwärterbezüge von der Erfüllung von Auflagen abhängig gemacht. Das Finanzministerium wird ermächtigt, das Nähere zu Art, Umfang und Inhalt der Auflagen sowie zu den Rechtsfolgen bei Nichterfüllung der Auflagen durch Rechtsverordnung zu regeln.

§ 80

Bezüge des Anwärters nach Ablegung der Laufbahnprüfung

Endet das Beamtenverhältnis eines Anwärters mit Ablauf des Tages der Ablegung oder dem endgültigen Nichtbestehen der für die Laufbahn vorgeschriebenen Prüfung, werden die Bezüge des Anwärters (§ 79 Absätze 2 und 3) für die Zeit nach Ablegung der Prüfung bis zum Ende des laufenden Monats weitergewährt. Wird bereits vor diesem Zeitpunkt ein Anspruch auf Bezüge oder Entgelt aus einer hauptberuflichen Tätigkeit bei einem öffentlich-rechtlichen Dienstherrn (§ 33) oder bei einer Ersatzschule erworben, so werden die Bezüge nur bis zum Tage vor Beginn dieses Anspruchs belassen.

§ 81

Anwärtersonderzuschläge

(1) Besteht ein erheblicher Mangel an qualifizierten Bewerbern, können Anwärtersonderzuschläge gewährt werden. Sie dürfen 70 Prozent des Anwärtergrundbetrags nicht übersteigen.

(2) Anspruch auf Anwärtersonderzuschläge besteht nur, wenn der Anwärter

1. nicht vor dem Abschluss des Vorbereitungsdienstes oder wegen schuldhaften Nichtbestehens der Laufbahnprüfung ausscheidet und
2. nach Bestehen der Laufbahnprüfung mindestens fünf Jahre als Beamter im öffentlichen Dienst (§ 33) in der Laufbahn verbleibt, für die er die Befähigung erworben hat, oder, wenn das Beamtenverhältnis nach Bestehen der Laufbahnprüfung endet, in derselben Laufbahn in ein neues Beamtenverhältnis im öffentlichen Dienst (§ 33) für mindestens die gleiche Zeit eintritt.

(3) Werden die Voraussetzungen des Absatzes 2 aus Gründen, die der Beamte oder frühere Beamte zu vertreten hat, nicht erfüllt, ist der Anwärtersonderzuschlag in voller Höhe zurückzuzahlen. Der Rückzahlungsanspruch vermindert sich für jedes nach Bestehen der Laufbahnprüfung abgeleistete Dienstjahr um jeweils ein Fünftel. § 15 bleibt unberührt.

(4) Das Finanzministerium wird ermächtigt, die zuschlagsberechtigten Personenkreise und die Höhe der Zuschläge durch Rechtsverordnung zu regeln.

§ 82

Unterrichtsvergütung für Lehramtsanwärter

(1) Anwärtern für ein Lehramt an öffentlichen Schulen kann für selbständig erteilten Unterricht eine Unterrichtsvergütung gewährt werden, wenn in Ausnahmefällen die Unterrichtsversorgung ansonsten nicht gewährleistet werden kann.

(2) Eine Unterrichtsvergütung darf nur für tatsächlich geleistete Unterrichtsstunden gewährt werden, die über die im Rahmen der Ausbildung festgesetzten Unterrichtsstunden hinaus zusätzlich selbständig erteilt und von der Schulleitung schriftlich genehmigt werden. Zu den im Rahmen der Ausbildung zu erteilenden Unterrichtsstunden, für die eine Unterrichtsvergütung nicht gewährt wird, zählen auch Hospitationen und Unterricht unter Anleitung.

(3) Die Unterrichtsvergütung je Unterrichtsstunde darf 75 Prozent der für das angestrebte Lehramt festgesetzten Beträge der Mehrarbeitsvergütung nicht überschreiten. Eine Unterrichtsvergütung wird für höchstens 24 im Kalendermonat tatsächlich geleistete Unterrichtsstunden gewährt.

(4) Das Kultusministerium wird ermächtigt, im Einvernehmen mit dem Finanzministerium das Nähere durch Rechtsverordnung zu regeln.

§ 83

Anrechnung anderer Einkünfte

Erhält ein Anwärter ein Entgelt für eine andere Tätigkeit innerhalb oder außerhalb des öffentlichen Dienstes, wird das Entgelt auf die Anwärterbezüge angerechnet, soweit es diese übersteigt. Dies gilt auch, wenn der Anwärter einen arbeitsrechtlichen Anspruch auf ein Entgelt für eine in den Ausbildungsrichtlinien vorgeschriebene Tätigkeit hat.

§ 84

Kürzung der Anwärterbezüge

(1) Die für die Ernennung der Anwärter zuständigen Stellen sollen den Anwärtergrundbetrag um 15 Prozent herabsetzen, wenn der Anwärter die vorgeschriebene Laufbahnprüfung nicht bestanden hat oder sich die Ausbildung aus einem vom Anwärter zu vertretenden Grunde verzögert. Abweichend davon beträgt die Kürzung 30 Prozent, wenn der Anwärter wegen eines Täuschungsversuchs oder eines Ordnungsverstoßes von der Laufbahnprüfung ausgeschlossen wird.

(2) Von der Kürzung ist abzusehen

1. bei Verlängerung des Vorbereitungsdienstes infolge genehmigten Fernbleibens oder Rücktritts von der Prüfung,

2. in besonderen Härtefällen.

(3) Wird eine Zwischenprüfung nicht bestanden oder ein sonstiger Leistungsnachweis nicht erbracht, so ist die Kürzung auf den sich daraus ergebenden Zeitraum der Verlängerung des Vorbereitungsdienstes zu beschränken. Gleiches gilt für Lehramtsanwärter, bei denen der Vorbereitungsdienst verlängert wird, weil selbständig erteilter Unterricht noch nicht erteilt werden kann.

7. Abschnitt

Vermögenswirksame Leistungen

§ 85

Vermögenswirksame Leistungen

(1) Beamte, Richter und Auszubildende in öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnissen (§ 88) erhalten vermögenswirksame Leistungen nach dem Fünften Gesetz zur Förderung der Vermögensbildung für Arbeitnehmer (Fünftes Vermögensbildungsgesetz) in der jeweils geltenden Fassung. Dies gilt nicht für entpflichtete Hochschullehrer.

(2) Die vermögenswirksame Leistung beträgt monatlich 6,65 Euro.

(3) Vermögenswirksame Leistungen werden für die Kalendermonate gewährt, in denen dem Berechtigten Dienstbezüge, Anwärterbezüge oder Unterhaltsbeihilfe zustehen und er diese Bezüge auch erhält.

(4) Der Anspruch auf die vermögenswirksamen Leistungen entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem der Berechtigte die nach § 86 Abs. 1 erforderlichen Angaben mitteilt, und für die beiden vorangegangenen Monate desselben Kalenderjahres.

§ 86

Anlage der vermögenswirksamen Leistungen

(1) Der Berechtigte teilt seiner Dienststelle oder der nach Landesrecht bestimmten Stelle schriftlich die Art der gewählten Anlage mit und gibt hierbei, soweit dies nach der Art der Anlage erforderlich ist, das Unternehmen oder Institut mit der Nummer des Kontos an, auf das die Leistung eingezahlt werden soll.

(2) Der Wechsel der Anlage bedarf im Fall des § 11 Abs. 3 Satz 2 des Fünften Vermögensbildungsgesetzes nicht der Zustimmung der zuständigen Stelle, wenn der Berechtigte diesen Wechsel aus Anlass der erstmaligen Gewährung der vermögenswirksamen Leistungen verlangt.

8. Abschnitt

Sonstige Vorschriften

§ 87

Zuwendungen aus Gründen der Fürsorge

(1) Zuwendungen aus Gründen der Fürsorge, die nicht gesetzlich geregelt sind, dürfen nur gewährt werden, wenn der Haushaltsplan Mittel ausdrücklich dafür zur Verfügung stellt. Zuwendungen dieser Art sind Geld und geldwerte Leistungen, die die Beamten unmittelbar oder mittelbar im Rahmen ihres Dienstverhältnisses von ihrem Dienstherrn erhalten, auch wenn sie über Einrichtungen geleistet werden, zu denen die Beamten einen eigenen Beitrag erbringen; in diesem Fall dürfen Zuwendungen auch dann gewährt werden, wenn in einem früheren Haushaltsjahr Mittel zur Verfügung gestellt worden sind.

(2) Die zuständigen Ministerien werden ermächtigt, im Einvernehmen mit dem Finanzministerium durch Rechtsverordnung die Gewährung von Zuwendungen im Sinne des Absatzes 1 an die Beamten der Gemeinden, der Gemeindeverbände und der sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts zu regeln.

§ 88

Unterhaltsbeihilfe für Auszubildende in öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnissen

Auszubildende in öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnissen nach § 16 Abs. 5 LBG erhalten für die Dauer des Ausbildungsverhältnisses eine Unterhaltsbeihilfe. Diese beträgt grundsätzlich 60 Prozent des Anwärtergrundbetrags, der für Beamte auf Widerruf im Vorbereitungsdienst der jeweiligen Laufbahn festgelegt ist. Daneben werden nach Maßgabe dieses Gesetzes der Familienzuschlag und die vermögenswirksamen Leistungen gewährt. Weitere Besoldungsbestandteile werden nicht gewährt. Auf die Unterhaltsbeihilfe sind im Übrigen die für Anwärter geltenden Vorschriften entsprechend anzuwenden. Liegen besondere Verhältnisse vor, können davon abweichende Regelungen getroffen werden; dabei dürfen die Bezüge vergleichbarer Anwärter (§ 79 Abs. 2 und 3) nicht überschritten werden. Das Finanzministerium wird ermächtigt, dies im Einvernehmen mit dem laufbahngestaltenden Ministerium durch Rechtsverordnung zu regeln.

§ 89

Einrichtung und Bewirtschaftung von Planstellen und anderen Stellen

Für die Beamten der Gemeinden, Gemeindeverbände und der sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehen-

den Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts gelten § 17 Abs. 5, §§ 21, 47 und 49 der Landeshaushaltsordnung für Baden-Württemberg entsprechend; das Gleiche gilt für § 50 Abs. 5 und 6 der Landeshaushaltsordnung für Baden-Württemberg mit der Maßgabe, dass in § 50 Abs. 5 Satz 1 der Landeshaushaltsordnung für Baden-Württemberg an die Stelle des Finanzministeriums das jeweilige Hauptorgan tritt.

§ 90

Zuordnung zu Ämtern nach der Zahl der Einwohner

Wenn sich die Einreihung in die Besoldungsgruppen nach der Zahl der Einwohner eines Bezirks bestimmt, ist mit Wirkung vom folgenden Kalenderjahr an jeweils von der auf den 30. Juni vom Statistischen Landesamt fortgeschriebenen Einwohnerzahl auszugehen, wenn gesetzlich nichts anderes bestimmt ist. § 21 Abs. 2 bleibt unberührt.

§ 91

Zuordnung zu Ämtern nach schul- und hochschulstatistischen Merkmalen

(1) Wenn sich die Zuordnung von Ämtern zu den Besoldungsgruppen einschließlich der Gewährung von Amtszulagen nach schulstatistischen Merkmalen richtet (Schülerzahlen, Schulstellen), sind die schulstatistischen Merkmale maßgebend, die sich aus der amtlichen Schulstatistik ergeben. Bei einer dadurch eintretenden Änderung der Zuordnung sind Ernennungen und Einweisungen in Planstellen sowie die Gewährung von Amtszulagen erst zulässig, wenn die schulstatistischen Merkmale bereits ein Jahr vorgelegen haben und mit hinlänglicher Sicherheit feststellbar ist, dass die Änderung für mindestens zwei weitere Jahre Bestand haben wird. § 21 Abs. 2 bleibt unberührt.

(2) Maßgebend für die Zuordnung der Ämter nach Fußnote 2 in Besoldungsgruppe W 2 ist die Zahl der im vorangegangenen Sommersemester voll immatrikulierten Studierenden; bei Hochschulen im Aufbau kann die staatliche Planung für die nächsten acht Jahre zugrunde gelegt werden.

§ 92

Ämter bei Absinken der Schülerzahl

(1) Richtet sich die Zuordnung des einem Beamten übertragenen Amtes zu einer Besoldungsgruppe einschließlich der Gewährung von Amtszulagen nach der Schülerzahl einer Schule, so begründet ein Absinken der Zahl der Schüler unter die für das Amt in den Bewertungsmerkmalen festgelegte Untergrenze allein kein dienst-

liches Bedürfnis, den Beamten in ein anderes Amt seiner Laufbahn zu versetzen. Wird der Beamte aus anderen Gründen in ein anderes Amt versetzt oder scheidet er aus dem Beamtenverhältnis aus, gilt die von ihm innegehabte Planstelle als in eine Planstelle der Besoldungsgruppe umgewandelt, die der tatsächlichen Zahl der Schüler entspricht.

(2) Beamte, die wegen Rückgangs der Schülerzahlen in ein Amt mit niedrigerem Endgrundgehalt übertreten oder übergetreten sind, dürfen auf Antrag anstelle der Amtsbezeichnung des ihnen übertragenen Amtes die Amtsbezeichnung des bisherigen Amtes ohne den Zusatz „außer Dienst“ führen.

§ 93

Ämter der Leiter von Schulen besonderer Art und von Schulverbänden

Für die Ämter der Leiter von Schulen besonderer Art und Verbänden der Schularten Hauptschule, Werkrealschule, Realschule und Gymnasium sowie für die anderen Ämter mit besonderen Funktionen an diesen Schulen dürfen die in der Landesbesoldungsordnung A enthaltenen Ämter nach Maßgabe sachgerechter Bewertung aufgrund eines Vergleichs mit den jeweiligen Anforderungen an die in der Landesbesoldungsordnung A ausgewiesenen Lehrämter mit entsprechenden Aufgaben in Anspruch genommen werden. Die danach maßgeblichen Ämter werden durch die Ausbringung entsprechender Planstellen im Haushaltsplan festgelegt.

§ 94

Ämter „Direktor und Professor“ in den Besoldungsgruppen B 2 und B 3

Die Ämter „Direktor und Professor“ in den Besoldungsgruppen B 2 und B 3 dürfen nur an Beamte verliehen werden, denen in wissenschaftlichen Forschungseinrichtungen oder in Dienststellen und Einrichtungen mit eigenen wissenschaftlichen Forschungsbereichen überwiegend wissenschaftliche Forschungsaufgaben obliegen. Eine Einrichtung des Landes mit eigenem wissenschaftlichem Forschungsbereich ist die Forstliche Versuchs- und Forschungsanstalt Baden-Württemberg.

§ 95

Dienstordnungsmäßig Angestellte

(1) Die der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften des öffentlichen Rechts im Bereich der Sozialversicherung haben bei der Aufstellung ihrer Dienstordnungen nach den §§ 351 bis 357, § 413 Abs. 2, § 414 b der Reichsversicherungsordnung, §§ 144 bis 147 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch, § 52 des Gesetzes

über die Alterssicherung der Landwirte, § 58 des Zweiten Gesetzes über die Krankenversicherung der Landwirte für die dienstordnungsmäßig Angestellten

1. den Rahmen des Landesbesoldungsgesetzes Baden-Württemberg, insbesondere das für die Beamten des Landes geltende Besoldungs- und Stellengefüge, einzuhalten,
2. alle weiteren Geldleistungen und geldwerten Leistungen sowie die Versorgung im Rahmen und nach den Grundsätzen der für die Beamten des Landes geltenden Bestimmungen zu regeln.

(2) Die besoldungsrechtliche Einstufung der Dienstposten der Geschäftsführer der Träger der Unfallversicherung und der landwirtschaftlichen Sozialversicherung darf die Besoldungsgruppe B 6 nicht überschreiten. Der stellvertretende Geschäftsführer ist jeweils mindestens eine Besoldungsgruppe niedriger einzustufen.

(3) Das Sozialministerium wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung im Einvernehmen mit dem Finanzministerium nach sachgerechter Bewertung Höchstgrenzen für die besoldungsrechtliche Einstufung der Dienstposten in der Geschäftsführung landesunmittelbarer Träger der gesetzlichen Unfallversicherung und der landwirtschaftlichen Sozialversicherung festzulegen.

(4) Die Landesregierung wird ermächtigt, Obergrenzen für Beförderungsränge der dienstordnungsmäßig Angestellten durch Rechtsverordnung entsprechend § 27 festzusetzen.

9. Abschnitt

Übergangs- und Schlussvorschriften

1. Unterabschnitt

Übergangsbestimmungen zu früheren Gesetzen

§ 96

Übergangsbestimmungen zum Professorenbesoldungsreformgesetz

(1) Für Beamte, die sich am 1. Januar 2005 in einem Amt der Bundesbesoldungsordnung C befunden haben, findet § 77 Abs. 2 und 3 des Bundesbesoldungsgesetzes in der am 31. August 2006 geltenden Fassung Anwendung. Die sich aus Satz 1 unter Berücksichtigung der bisherigen Anpassungen und Änderungen des Besoldungsrechts ergebenden Beträge der Dienstbezüge und sonstigen Bezüge sind in den Anlagen 10 und 14 ausgewiesen.

(2) Die am Tag des Inkrafttretens dieses Gesetzes vorhandenen Professoren an Hochschulen in Ämtern der Besoldungsgruppen C 2 und C 3, die einen Antrag auf

Überführung in ein Amt des Professors der Landesbesoldungsordnung W stellen, sind folgenden Besoldungsgruppen zuzuweisen:

1. an Universitäten und Pädagogischen Hochschulen der Besoldungsgruppe W 3,
2. an Kunsthochschulen nach Maßgabe der vorhandenen Planstellen der Besoldungsgruppe W 2 oder W 3,
3. an Fachhochschulen der Besoldungsgruppe W 2.

Der Antrag des Beamten ist unwiderruflich. Die §§ 22 und 64 (Ausgleichszulage) finden keine Anwendung.

(3) Die am 1. Januar 2005 vorhandenen Beamten in Ämtern der Präsidenten, Rektoren, Prorektoren und Kanzler an Hochschulen verbleiben während der am 1. Januar 2005 laufenden Amtszeit in ihren bisherigen Ämtern für diese Leitungsfunktionen in den Landesbesoldungsordnungen A und B. Abweichend von Satz 1 findet auf Antrag des Beamten die W-Besoldung Anwendung; der Antrag des Beamten ist unwiderruflich. Die §§ 22 und 64 finden keine Anwendung.

(4) Ein nach Artikel 3 Abs. 3 des Gesetzes vom 19. Oktober 2004 (GBl. S. 765) gewährter Leistungsbezug an Professoren an Fachhochschulen der Besoldungsgruppe C 2 wird weitergewährt.

(5) Auf Professoren, die am 1. Januar 2005 das 55. Lebensjahr vollendet haben, findet § 38 Abs. 6 Satz 2 mit der Maßgabe Anwendung, dass solche Leistungsbezüge frühestens nach fünfjährigem Bezug für ruhegehaltfähig erklärt werden können.

§ 97

Übergangsbestimmungen zum Zweiten Gesetz zur Umsetzung der Föderalismusreform im Hochschulbereich

Für die am 1. März 2009 bei der Dualen Hochschule vorhandenen Beamten der bisherigen Berufsakademien findet Artikel 1 § 10 des Zweiten Gesetzes zur Umsetzung der Föderalismusreform im Hochschulbereich vom 3. Dezember 2008 (GBl. S. 435) Anwendung.

2. Unterabschnitt

Übergangsbestimmungen zu diesem Gesetz

§ 98

Überleitung in die Landesbesoldungs- ordnungen A, B, R und W

(1) Bei Beamten und Richtern, deren Ämter am Tag vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes in den Bundesbesoldungsordnungen A, B, R oder W des Bundesbesoldungsgesetzes in der am 31. August 2006 geltenden Fassung

oder in den Landesbesoldungsordnungen A, B, R oder W des Landesbesoldungsgesetzes in der am Tag vor Inkrafttreten dieses Gesetzes geltenden Fassung ausgebracht waren, werden die bisherigen Ämter mit Ablauf des Tages vor Inkrafttreten dieses Gesetzes in die entsprechenden Ämter und Besoldungsgruppen der Anlagen 1 bis 5 übergeleitet, wenn sich durch dieses Gesetz keine Änderungen bei der Amtsbezeichnung und der Besoldungsgruppe ergeben. Dies gilt auch für die in der Bundesbesoldungsordnung A ausgebrachten Grundamtsbezeichnungen, gegebenenfalls mit den Zusätzen nach der Grundamtsbezeichnungsverordnung des Landes.

(2) In anderen Fällen sind Beamte nach Maßgabe der als Anlage 16 angeschlossenen Übersicht übergeleitet. Als bisherige Besoldungsgruppe gilt die Besoldungsgruppe, der die Beamten am Tag vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes angehörten. Die Beamten und Richter führen die neuen Amtsbezeichnungen.

§ 99

Überleitung für vorhandene Ämter der Bundesbesoldungsordnung C

Die Ämter der Professoren, Hochschuldozenten, Oberassistenten, OBERINGENIEURE sowie der wissenschaftlichen und künstlerischen Assistenten der Bundesbesoldungsordnung C werden für vorhandene Amtsinhaber als künftig wegfallende Ämter in Anlage 5 fortgeführt. Die Grundgehaltssätze der Besoldungsgruppen sind in Anlage 10 ausgewiesen.

§ 100

Einordnung der vorhandenen Beamten und Richter der Besoldungsordnungen A und R in die Stufen der neuen Grundgehaltstabellen

(1) Beamte der Besoldungsordnung A werden in den Besoldungsgruppen, in die sie nach § 98 übergeleitet werden, den Stufen des Grundgehalts der Anlage 6 zugeordnet. Die Zuordnung erfolgt zu der Stufe der Besoldungsgruppe, die dem Betrag des am Tag vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes zustehenden Grundgehalts entspricht. Leistungsstufen nach § 27 Abs. 3 Satz 1 BBesG bleiben bei der Zuordnung unberücksichtigt. Bei Teilzeitbeschäftigten ist für die Zuordnung zu den Stufen der Grundgehalt maßgebend, das ihnen bei Vollzeitbeschäftigung zustehen würde. Bei beurlaubten Beamten ohne Anspruch auf Dienstbezüge ist der Grundgehalt maßgebend, der bei Beendigung der am 31. Dezember 2010 laufenden Beurlaubung nach bisherigem Recht maßgebend wäre. Endet eine am 1. Januar 2011 laufende Beurlaubung nach diesem Zeitpunkt, gilt eine Verlängerung als neue Beurlaubung.

(2) Weist die neue Grundgehaltstabelle keinen entsprechenden Betrag aus, erfolgt die Zuordnung der Be-

ämtern des einfachen Dienstes, die nach § 98 Abs. 2 übergeleitet werden, zu der Stufe der Besoldungsgruppe A 5 mit dem nächst höheren Betrag. Weist die neue Grundgehaltstabelle in anderen Fällen keinen entsprechenden Betrag aus, erfolgt die Zuordnung zu der Stufe der Besoldungsgruppe mit dem nächst höheren Betrag.

(3) Mit der Zuordnung zu einer Stufe des Grundgehalts der Anlage 6 beginnt das Aufsteigen in den Stufen nach § 31 Abs. 2. Bereits in einer Stufe mit dem entsprechenden Grundgehaltsbetrag verbrachte Zeiten mit Anspruch auf Dienstbezüge ab dem Monat, in dem der Beamte das 21. Lebensjahr vollendet hat, werden angerechnet. § 32 Abs. 2 gilt entsprechend, soweit Zeiten nach § 32 Abs. 2 Nr. 2 oder 3 nicht schon nach § 28 Abs. 3 Nr. 1 oder 2 BBesG in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung berücksichtigt wurden. Satz 2 gilt nicht für Zeiten einer Hemmung nach § 27 Abs. 3 BBesG in der am 31. August 2006 geltenden Fassung. Die mit dem Amt verbundenen Mindestanforderungen gelten bis zur ersten Leistungseinschätzung nach § 31 Abs. 5 als erfüllt. In den Fällen des Absatzes 2 Satz 1 verkürzt sich die reguläre Laufzeit der Stufe der Besoldungsgruppe A 5, der der Beamte zugeordnet wird, um die Monate, die der Beamte in seiner bisherigen Stufe nach dem am Tag vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes geltenden Recht bereits verbracht hat, höchstens jedoch um die Laufzeit der jeweiligen Stufe in Besoldungsgruppe A 5. In den Fällen des Absatzes 2 Satz 2 verlängert sich die reguläre Laufzeit der Stufe, der der Beamte zugeordnet wird, um die Monate, die der Beamte nach dem am Tag vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes geltenden Recht noch benötigt hätte, um den Betrag dieser Stufe zu erreichen.

(4) Richter, Staatsanwälte und sonstige Beamte in Ämtern der Besoldungsgruppen R 1 und R 2 der Besoldungsordnung R werden in den Besoldungsgruppen, in die sie nach § 98 Abs. 1 übergeleitet werden, den Stufen des Grundgehalts der Anlage 8 zugeordnet. Absatz 1 Sätze 2, 4, 5 und 6, Absatz 2 Satz 2 sowie Absatz 3 Sätze 1 bis 3 und 7 gelten entsprechend. Absatz 3 Satz 1 gilt mit der Maßgabe, dass an die Stelle von § 31 Abs. 2 Satz 1 § 36 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 tritt.

§ 101

Sonstige Übergangsregelungen

(1) Verringern sich die Bezüge von vorhandenen Beamten und Richtern durch die Anwendung der Vorschriften dieses Gesetzes, wird eine Überleitungszulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Bezügen, die am Tag vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes zugestanden haben, und den Bezügen, die ab dem Inkrafttreten dieses Gesetzes zustehen, gewährt. Diese Überleitungszulage verringert sich bei jeder Erhöhung der Dienstbezüge um den Erhöhungsbetrag.

(2) Soweit am Tag vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes Ausgleichs- oder Überleitungszulagen nach früherem Recht gewährt werden, sind diese, solange die bisherigen Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind, in Höhe der am Tag vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes zustehenden Höhe fortzuzahlen, jedoch ab dem Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes nach Maßgabe des § 64 Abs. 1 Sätze 3 und 4 zu verringern. Soweit Ausgleichs- oder Überleitungszulagen nach Satz 1 für die Verringerung des Grundgehalts einschließlich von Amtszulagen sowie der allgemeinen Stellenzulage zustehen, sind diese in Höhe der am Tag vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes zustehenden Höhe fortzuzahlen mit der Maßgabe, dass ab dem Tag des Inkrafttretens dieses Gesetzes § 22 Anwendung findet.

(3) Beamten, die am Tag vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes aufgrund von § 27 Abs. 3 Satz 1 BBesG eine Leistungsstufe erhalten, wird die nächst höhere Stufe des Grundgehalts für den Zeitraum, für den nach bisherigem Recht die Erhöhung des Grundgehalts vorgezogen wurde, weiterhin gewährt. Leistungszulagen nach § 42 a BBesG sind, solange die bisherigen Voraussetzungen vorliegen, bis zum Ablauf der Befristung fortzuzahlen.

(4) Auslandsdienstbezüge, die dem Beamten oder Richter am Tag vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes nach dem Fünften Abschnitt des Bundesbesoldungsgesetzes und den landesrechtlichen Bestimmungen zustehen, werden bis zu einem Jahr nach dem Inkrafttreten dieses Gesetzes in der bisherigen Höhe weitergewährt, soweit sie die Auslandsbesoldung nach § 78 Abs. 1 übersteigen und solange die bisherigen Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind.

(5) Beamtinnen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes eine männliche Amtsbezeichnung führen, sind berechtigt, die Amtsbezeichnung auch künftig in der männlichen Form zu führen.

(6) Ansprüche auf Besoldung, die vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes entstanden sind, verjähren nach den bisherigen Vorschriften.

(7) Wurde die Altersteilzeit vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes angetreten, gilt für die Berechnung des Zuschlags § 6 Abs. 2 BBesG sowie die dazu erlassene Rechtsverordnung jeweils in der am 31. August 2006 geltenden Fassung.

(8) Soweit am Tag vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes Zulagen nach den §§ 45 oder 46 BBesG in der am 31. August 2006 geltenden Fassung gewährt werden, sind diese in Höhe des am Tag vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes zustehenden Betrags fortzuzahlen, solange die bisherigen Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind.

(9) Soweit am Tag vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes Zulagen nach der Vorbemerkung Nr. 1 Abs. 3 zur Bundesbesoldungsordnung W des Bundesbesoldungsgesetzes in der am 31. August 2006 geltenden Fassung oder

nach der beim Amt des Juniordozenten in Besoldungsgruppe W 1 der Landesbesoldungsordnung W ausgebrachten Fußnote 1 gewährt werden, sind diese in Höhe des am Tag vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes zustehenden Betrags fortzuzahlen, solange die bisherigen Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind. Im Übrigen gilt für diesen Personenkreis § 59 mit der Maßgabe, dass die in Satz 1 genannte Zulage auf den Höchstbetrag und auf das Zulagevolumen anzurechnen ist.

(10) Am Tag vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes vorhandene Beamte mit Anspruch auf eine Stellenzulage nach Vorbemerkung Nr. 12 zu den Bundesbesoldungsordnungen A und B erhalten bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 50 diese Zulage mit der Maßgabe, dass die Zulage mindestens in Höhe des bisher geltenden Betrags gewährt wird.

(11) In Fällen, in denen der Eintritt in den Ruhestand aufgrund von § 51 LBG in der vor Inkrafttreten dieses Gesetzes geltenden Fassung hinausgeschoben wurde, gilt ab dem Inkrafttreten dieses Gesetzes § 73 entsprechend.

§ 102

Fortgeltung von Rechtsverordnungen

Soweit nach diesem Gesetz die Landesregierung oder eine andere Stelle ermächtigt ist, durch Rechtsverordnung bestimmte Bereiche zu regeln, bleiben die bisherigen Rechtsverordnungen für diese Bereiche bis zum Inkrafttreten der jeweiligen neuen Rechtsverordnung in Kraft.

§ 103

Übergangsweise Fortgeltung aufgehobener Rechtsverordnungen

(1) Die Verordnung des Finanzministeriums über die Gewährung von Unterhaltsbeihilfen an Dienstanfänger vom 16. Juli 1969 (GBl. S. 155), zuletzt geändert durch Artikel 3 des Gesetzes vom 8. November 1999 (GBl. S. 430), gilt für die bei Inkrafttreten dieses Gesetzes vorhandenen Dienstanfänger weiter.

(2) Die Verordnung des Finanzministeriums über die Gewährung von Unterhaltsbeihilfen an Rechtsreferendare vom 29. Juni 1998 (GBl. S. 398), zuletzt geändert durch Artikel 5 des Gesetzes vom 11. Dezember 2007 (GBl. S. 538, 542), gilt bis zum Erlass einer Rechtsverordnung nach § 88 Satz 7 weiter.

3. Unterabschnitt
Schlussvorschriften

§ 104

*Erhöhung der Grundgehälter in den
Besoldungsgruppen W 2 und W 3 sowie der Besol-
dungsdurchschnitte durch dieses Gesetz*

Die Grundgehälter in den Besoldungsgruppen W 2 und W 3 erhöhen sich durch dieses Gesetz um jeweils 100 Euro. Gleichzeitig erhöhen sich die Besoldungsdurchschnitte um jeweils 1.050 Euro. Eine weitere Erhöhung der Besoldungsdurchschnitte wegen der Anhebung der Grundgehälter nach Satz 1 erfolgt nicht.

§ 105

Künftig wegfallende Ämter

(1) Die künftig wegfallenden Ämter sind in Anlage 5 aufgeführt. Diese Ämter dürfen Beamten und Richtern nicht mehr verliehen werden, es sei denn, dem Inhaber eines solchen Amtes wird im Wege der Ernennung ein als künftig wegfallendes Amt verliehen, weil eine Ernennung in ein in den Landesbesoldungsordnungen ausgebrachtes anderes Amt nicht möglich ist.

(2) Nach der landesrechtlichen Umsetzung der Notariatsreform entfallen ab dem 1. Januar 2018 die Ämter „Notarvertreter“ in Besoldungsgruppe A 12 und „Bezirksnotar“ in den Besoldungsgruppen A 13 und A 14. Diese Ämter dürfen ab diesem Zeitpunkt nicht mehr verliehen werden. Bezirksnotare und Notarvertreter, die am 31. Dezember 2017 bei einem staatlichen Notariat tätig sind, verbleiben in ihren bisherigen Ämtern.

§ 106

Erlass von Verwaltungsvorschriften

Die zur Durchführung dieses Gesetzes erforderlichen Verwaltungsvorschriften erlässt, wenn gesetzlich nichts anderes bestimmt ist, das Finanzministerium; Verwaltungsvorschriften, die nur einzelne Geschäftsbereiche betreffen, erlässt das Finanzministerium im Einvernehmen mit dem jeweiligen Ministerium.

Anlage 1
(zu § 28)

Landesbesoldungsordnung A

Besoldungsgruppe A 5

Erster Hauptwachtmeister^{1) 2)}

Hauptwart^{2) 3)}

Oberamtsmeister^{2) 4)}

1) Erhält eine Amtszulage nach Anlage 13.

2) Soweit nicht in der Besoldungsgruppe A 6.

3) Erhält eine Amtszulage nach Anlage 13.

4) Erhält eine Amtszulage nach Anlage 13, wenn er im Sitzungsdienst der Gerichte eingesetzt ist.

Besoldungsgruppe A 6

Erster Hauptwachtmeister^{1) 2)}

Hauptwart²⁾

Oberamtsmeister²⁾

Sekretär³⁾

1) Erhält eine Amtszulage nach Anlage 13.

2) Soweit nicht in der Besoldungsgruppe A 5. Für bis zu 20 Prozent der Gesamtzahl der Planstellen der Oberamtsmeister, des Justizwachtmeisterdienstes und der Hauptwarte.

3) Als Eingangsamt.

Besoldungsgruppe A 7

Brandmeister¹⁾

Krankenpfleger¹⁾

Krankenschwester¹⁾

Obersekretär²⁾

O b e r w e r k m e i s t e r ¹⁾

Polizeimeister ¹⁾

Stationspfleger ³⁾

Stationsschwester ³⁾

1) Als Eingangsamt.

2) Auch als Eingangsamt für die Laufbahnen des mittleren technischen Dienstes und die Laufbahn des mittleren allgemeinen Vollzugsdienstes bei den Justizvollzugsanstalten.

3) Erhält eine Amtszulage nach Anlage 13.

Besoldungsgruppe A 8

Abteilungspfleger

Abteilungsschwester

Gerichtsvollzieher ¹⁾

H a u p t s e k r e t ä r

H a u p t w e r k m e i s t e r

Oberbrandmeister

Polizeiobermeister

Straßenmeister ²⁾

1) Als Eingangsamt.

2) Als Eingangsamt; erhält als Leiter einer Straßenmeisterei oder Autobahnmeisterei eine Amtszulage nach Anlage 13.

Besoldungsgruppe A 9

A m t s i n s p e k t o r ¹⁾

B e t r i e b s i n s p e k t o r ¹⁾

Fachlehrer ^{2) 3)}

Hauptbrandmeister ¹⁾

Hauptstraßenmeister ⁴⁾

als Leiter einer großen und bedeutenden Straßenmeisterei oder Autobahnmeisterei

I n s p e k t o r ³⁾

Kriminalkommissar ³⁾

Landwirtschaftstechnischer Lehrer und Berater ³⁾

Obergerichtsvollzieher ¹⁾

Oberin ⁴⁾

Oberpfleger

Oberschwester

Oberstraßenmeister ⁵⁾

Pflegevorsteher ⁴⁾

Polizeihauptmeister ¹⁾

Polizeikommissar ³⁾

1) Für Funktionen, die sich von denen der Besoldungsgruppe A 9 abheben, können nach Maßgabe sachgerechter Bewertung jeweils bis zu 30 Prozent der Stellen mit einer Amtszulage nach Anlage 13 ausgestattet werden.

2) Dieser Besoldungsgruppe werden nur solche Beamte zugeteilt, die die Lehrbefähigung für musisch-technische Fächer, für vorschulische Einrichtungen oder für Sonderschulen besitzen.

3) Als Eingangsamt.

4) Erhält eine Amtszulage nach Anlage 13.

5) Erhält als Leiter einer Straßenmeisterei oder Autobahnmeisterei eine Amtszulage nach Anlage 13.

Besoldungsgruppe A 10

Erster Betriebsinspektor

als Werkdienstleiter bei einer Justizvollzugsanstalt

Erster Hauptstraßenmeister

als Leiter einer besonders großen und besonders bedeutenden Straßenmeisterei oder Autobahnmeisterei

Erste Oberin/Erster Pflegevorsteher ¹⁾

- als Leitende Unterrichtsschwester/Leitender Unterrichtspfleger an einer Krankenpflegeschule oder einer Schule für Krankenpflegehilfe mit durchschnittlich mindestens 80 Lehrgangsteilnehmern
- als Leiterin/Leiter eines Pflegebereichs mit mindestens 96 Pflegepersonen
- als Leiterin/Leiter eines Pflegedienstes mit mindestens 150 Pflegepersonen
- als ständige Vertreterin/ständiger Vertreter einer Leitenden Unterrichtsschwester/eines Leitenden Unterrichtspflegers an einer Krankenpflegeschule oder einer Schule für Krankenpflegehilfe mit durchschnittlich mindestens 160 Lehrgangsteilnehmern
- als ständige Vertreterin/ständiger Vertreter der Leiterin/des Leiters eines Pflegedienstes mit mindestens 300 Pflegepersonen

Fachoberlehrer ^{2) 3)}

Kriminaloberkommissar

Landwirtschaftstechnischer Oberlehrer und Berater ³⁾Oberinspektor ⁴⁾

Polizeioberkommissar

Technischer Lehrer ⁵⁾

- an einer beruflichen Schule oder an einer vergleichbaren kommunalen schulischen Einrichtung
- an einer Sonderschule
- an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg
- an einer Staatlichen Akademie der Bildenden Künste

1) Soweit nicht in der Besoldungsgruppe A 11; erhält eine Amtszulage nach Anlage 13.

2) Dieser Besoldungsgruppe werden nur solche Beamte zugeteilt, die die Lehrbefähigung für musisch-technische Fächer, für vorschulische Einrichtungen oder für Sonderschulen besitzen.

3) Soweit nicht in der Besoldungsgruppe A 11.

4) Auch als Eingangsamt für Laufbahnen des gehobenen technischen Dienstes, in denen für die Befähigung der Abschluss eines Diplomstudiengangs an der Dualen Hochschule oder einer Fachhochschule oder ein mit einem Bachelor abgeschlossenes Hochschulstudium oder ein gleichwertiger Abschluss gefordert und diese Befähigung von den Beamten nachgewiesen wird.

5) Als Eingangsamt.

Besoldungsgruppe A 11

A m t m a n n

Erste Oberin/Erster Pflegevorsteher

- als Leitende Unterrichtsschwester/Leitender Unterrichtspfleger an einer Krankenpflegeschule oder einer Schule für Krankenpflegehilfe mit durchschnittlich mindestens 160 Lehrgangsteilnehmern
- als Leiterin/als Leiter eines Pflegebereichs mit mindestens 192 Pflegepersonen
- als Leiterin/als Leiter eines Pflegedienstes mit mindestens 300 Pflegepersonen

Fachoberlehrer ^{1) 2)}

Fachoberlehrer ^{1) 3)}

- als Fachbetreuer
- an einer Sonderschule für Geistigbehinderte oder an einer sonstigen Sonderschule mit einer Abteilung für Geistigbehinderte als Stufenleiter der Unter-, Mittel- oder Oberstufe

Kriminalhauptkommissar ⁴⁾

Landwirtschaftstechnischer Oberlehrer und Berater ²⁾

Polizeihauptkommissar ⁴⁾

Technischer Oberlehrer

- an einer beruflichen Schule oder an einer vergleichbaren kommunalen schulischen Einrichtung
- an einer Sonderschule
- an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg
- an einer Staatlichen Akademie der Bildenden Künste

1) Dieser Besoldungsgruppe werden nur solche Beamte zugeteilt, die die Lehrbefähigung für musisch-technische Fächer, für vorschulische Einrichtungen oder für Sonderschulen besitzen.

2) Soweit nicht in der Besoldungsgruppe A 10.

3) Erhält eine Amtszulage nach Anlage 13.

4) Soweit nicht in der Besoldungsgruppe A 12.

Besoldungsgruppe A 12

Amtsanwalt ¹⁾

A m t s r a t

Konrektor ²⁾

- als der ständige Vertreter des Leiters einer Grundschule mit mehr als 180 bis zu 360 Schülern

Kriminalhauptkommissar ³⁾

Lehrer ¹⁾
mit der Befähigung für das Lehramt an Grund- und Hauptschulen

Notarvertreter ^{1) 4)}

Polizeihauptkommissar ³⁾

Rechnungsrat ¹⁾
als Prüfungsbeamter beim Rechnungshof

Rektor ²⁾
einer Grundschule mit bis zu 80 Schülern

Technischer Oberlehrer
- an einer beruflichen Schule als Fachbetreuer
- an einer Sonderschule für Geistigbehinderte als Stufenleiter der Werkstufe
- an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg als Fachbeauftragter
- an einer Staatlichen Akademie der Bildenden Künste als Fachbeauftragter

1) Als Eingangsamt.

2) Erhält eine Amtszulage nach Anlage 13.

3) Soweit nicht in der Besoldungsgruppe A 11.

4) Im württembergischen Rechtsgebiet.

Besoldungsgruppe A 13

Akademischer Rat ¹⁾

Bezirksnotar

Erster Kriminalhauptkommissar

Erster Polizeihauptkommissar

Fachschulrat ¹⁾
- an einer Kunsthochschule
- an einer Pädagogischen Hochschule

Geschäftsführer bei einer Handwerkskammer ²⁾

Gewerbeschulrat ^{1) 3)}

Handelsschulrat ^{1) 3)}

Hauswirtschaftsschulrat ^{1) 3)}

Konrektor

- als der ständige Vertreter des Leiters einer Grundschule mit mehr als 360 Schülern
- als der ständige Vertreter des Leiters einer Hauptschule, Werkrealschule, Grund- und Hauptschule oder Grund- und Werkrealschule mit mehr als 180 Schülern ⁴⁾
- als der ständige Vertreter des Leiters einer Grund- und Hauptschule mit Realschule, Grund- und Werkrealschule mit Realschule, Hauptschule mit Realschule, Werkrealschule mit Realschule oder Grundschule mit Realschule mit insgesamt mehr als 180 Schülern ^{5) 6)}

Konservator ¹⁾

Landwirtschaftlicher Direktor bei einem Schulbauernhof ^{1) 6)}

Landwirtschaftlicher Fachschulrat ^{1) 3)}

Landwirtschaftsschulrat ^{1) 3)}

Lehrer ^{7) 8)}

mit der Befähigung für das Lehramt an Grund- und Hauptschulen bei überwiegender Verwendung in Hauptschul- oder Werkrealschulbildungsgängen

Oberamtsanwalt

O b e r a m t s r a t ^{9) 10)}

Oberrechnungsrat

als Prüfungsbeamter beim Rechnungshof

Pädagogischer Direktor bei einem Schulbauernhof ^{1) 6) 11)}

Parlamentsrat ^{1) 12)}

Pfarrer im Justizvollzugsdienst ¹⁾

R a t ¹⁾

Realschullehrer ¹⁾

mit der Befähigung für das Lehramt an Realschulen

Rektor

- einer Grundschule mit mehr als 80 bis zu 180 Schülern
- einer Grundschule mit mehr als 180 bis zu 360 Schülern ⁵⁾
- einer Hauptschule, Werkrealschule, Grund- und Hauptschule oder Grund- und Werkrealschule mit bis zu 360 Schülern ⁵⁾

Seminarschulrat

als Bereichsleiter

- an einem Fachseminar für Sonderpädagogik¹³⁾
- an einem Pädagogischen Fachseminar¹³⁾
- an einem Seminar für Didaktik und Lehrerbildung (Grund- und Hauptschulen)⁴⁾

Sonderschullehrer^{1) 14)}Studienrat¹⁾

- als Referent am Landesinstitut für Schulentwicklung
- als Referent am Landesinstitut für Schulsport, Schulkunst und Schulmusik
- als Referent an der Landesakademie für Schulkunst, Schul- und Amateurtheater
- mit der Befähigung für das Lehramt an Gymnasien oder an beruflichen Schulen

Zweiter Konrektor^{5) 6)}

einer Grund- und Hauptschule mit Realschule, Grund- und Werkrealschule mit Realschule, Hauptschule mit Realschule, Werkrealschule mit Realschule oder Grundschule mit Realschule mit insgesamt mehr als 540 Schülern

-
- 1) Als Eingangsamt.
 - 2) Soweit nicht in den Besoldungsgruppen A 14, A 15, A 16 oder B 3.
 - 3) Mit der Befähigung für ein Lehramt des gehobenen Dienstes an beruflichen Schulen (ausgenommen das Lehramt für Technische Lehrer an beruflichen Schulen).
 - 4) Erhält eine Amtszulage nach Anlage 13.
 - 5) Erhält eine Amtszulage nach Anlage 13.
 - 6) Soweit nicht in der Besoldungsgruppe A 14.
 - 7) Soweit nicht in der Besoldungsgruppe A 12.
 - 8) Bis zu 20 Prozent der Gesamtzahl der Planstellen in den Besoldungsgruppen A 12 und A 13 für Lehrer mit der Befähigung für das Lehramt an Grund- und Hauptschulen, die überwiegend in Hauptschul- oder Werkrealschulbildungsgängen verwendet werden.
 - 9) Für Beamte des gehobenen technischen Dienstes können für Funktionen, die sich von denen der Besoldungsgruppe A 13 abheben, nach Maßgabe sachgerechter Bewertung bis zu 30 Prozent der für technische Beamte ausgebrachten Stellen der Besoldungsgruppe A 13 mit einer Amtszulage nach Anlage 13 ausgestattet werden.
 - 10) Für Beamte der Rechtspflegerlaufbahn können für Funktionen der Rechtspfleger bei Gerichten, Notariaten und Staatsanwaltschaften, die sich von denen der Besoldungsgruppe A 13 abheben, nach Maßgabe sachgerechter Bewertung bis zu 20 Prozent der für Rechtspfleger ausgebrachten Stellen der Besoldungsgruppe A 13 mit einer Amtszulage nach Anlage 13 ausgestattet werden.
 - 11) Mit der Befähigung für ein Lehramt des gehobenen oder höheren Dienstes.
 - 12) Soweit nicht in den Besoldungsgruppen A 14, A 15 oder A 16.
 - 13) Als Eingangsamt für Beamte mit der Befähigung für ein Lehramt mit Eingangsamt in der Besoldungsgruppe A 12 oder einer niedrigeren Besoldungsgruppe.
 - 14) Mit der Befähigung für ein Lehramt an Sonderschulen (ausgenommen das Lehramt für Fachlehrer und Technische Lehrer an Sonderschulen).

Besoldungsgruppe A 14

Akademischer Oberrat

Bezirksnotar

als Leiter eines Notariats mit 5 und mehr Planstellen für Bezirksnotare und
Notarvertreter

Erster Oberamtsanwalt

Fachschulrat ¹⁾

als Abteilungsleiter an einer Heimsonderschule

Geschäftsführer bei einer Handwerkskammer ²⁾

Konrektor

als der ständige Vertreter des Leiters einer Grund- und Hauptschule mit Realschule,
Grund- und Werkrealschule mit Realschule, Hauptschule mit Realschule,
Werkrealschule mit Realschule oder Grundschule mit Realschule

- mit bis zu 180 Realschülern und mit mehr als 360 Grund- und/oder Haupt-
beziehungsweise Werkrealschülern
- mit mehr als 180 bis zu 360 Realschülern und mit bis zu 360 Grund- und/oder Haupt-
beziehungsweise Werkrealschülern
- mit mehr als 180 bis zu 360 Realschülern und mit mehr als 360 Grund- und/oder
Haupt- beziehungsweise Werkrealschülern ³⁾
- mit mehr als 360 Realschülern ³⁾

Landwirtschaftlicher Direktor bei einem Schulbauernhof ⁴⁾

Oberstudienrat

- als Referent am Landesinstitut für Schulentwicklung
- als Referent am Landesinstitut für Schulsport, Schulkunst und Schulmusik
- als Referent und zugleich ständiger Vertreter des Leiters der Landesakademie für
Schulkunst, Schul- und Amateurtheater
- mit der Befähigung für das Lehramt an Gymnasien oder an beruflichen Schulen

Oberkonservator

O b e r r a t

Pädagogischer Direktor bei einem Schulbauernhof ⁴⁾

Parlamentsrat ⁵⁾

Pfarrer im Justizvollzugsdienst ⁴⁾

Realschulkonrektor

- als der ständige Vertreter des Leiters einer Realschule mit mehr als 180 bis zu 360 Schülern
- als der ständige Vertreter des Leiters einer Realschule mit mehr als 360 Schülern ³⁾

Realschulrektor

- einer Realschule mit bis zu 180 Schülern
- einer Realschule mit mehr als 180 bis zu 360 Schülern ³⁾

Regierungsschulrat ⁶⁾

- als Referent in der Schulaufsicht bei einer oberen Schulaufsichtsbehörde
- bei einer obersten Landesbehörde

Rektor

- einer Grundschule, Hauptschule, Werkrealschule, Grund- und Hauptschule oder Grund- und Werkrealschule mit mehr als 360 Schülern
- einer Grund- und Hauptschule mit Realschule, Grund- und Werkrealschule mit Realschule, Hauptschule mit Realschule, Werkrealschule mit Realschule oder Grundschule mit Realschule
 - mit bis zu 180 Realschülern und mit bis zu 360 Grund- und/oder Haupt- beziehungsweise Werkrealschülern
 - mit bis zu 180 Realschülern und mit mehr als 360 Grund- und/oder Haupt- beziehungsweise Werkrealschülern ³⁾
 - mit mehr als 180 bis zu 360 Realschülern und mit bis zu 360 Grund- und/oder Haupt- beziehungsweise Werkrealschülern ³⁾

Schulrat ^{3) 6)}

als Schulaufsichtsbeamter bei einer unteren Schulaufsichtsbehörde

Seminarschuldirektor

als der ständige Vertreter des Leiters eines Seminars für Didaktik und Lehrerbildung (Grund- und Hauptschulen)

Seminarschulrat

- als Bereichsleiter
 - an einem Fachseminar für Sonderpädagogik ⁴⁾
 - an einem Pädagogischen Fachseminar ⁴⁾
 - an einem Seminar für Didaktik und Lehrerbildung (Realschulen)

Sonderschulkonrektor

- als der ständige Vertreter des Leiters einer Sonderschule
 - für Lernbehinderte mit mehr als 90 bis 180 Schülern
 - für Lernbehinderte mit mehr als 180 Schülern ³⁾
 - für sonstige Sonderschüler mit mehr als 45 bis zu 90 Schülern
 - für sonstige Sonderschüler mit mehr als 90 Schülern ³⁾
 - mit 3 bis 8 Schulstellen im Justizvollzug
 - mit mindestens 9 Schulstellen im Justizvollzug ³⁾

Sonderschulrektor

als Leiter einer Sonderschule

- für Lernbehinderte mit bis zu 90 Schülern
- für Lernbehinderte mit mehr als 90 bis 180 Schülern ³⁾
- für sonstige Sonderschüler mit bis zu 45 Schülern
- für sonstige Sonderschüler mit mehr als 45 bis zu 90 Schülern ³⁾
- mit 3 bis 8 Schulstellen im Justizvollzug ³⁾

Zweiter Konrektor

einer Grund- und Hauptschule mit Realschule, Grund- und Werkrealschule mit Realschule, Hauptschule mit Realschule, Werkrealschule mit Realschule oder Grundschule mit Realschule mit insgesamt mehr als 540 Schülern

- mit mehr als 180 bis zu 360 Realschülern und mehr als 360 Grund- und/oder Haupt- beziehungsweise Werkrealschülern
- mit mehr als 360 Realschülern

Zweiter Realschulkonrektor

einer Realschule mit mehr als 540 Schülern

Zweiter Sonderschulkonrektor

an einer Sonderschule

- für Lernbehinderte mit mehr als 270 Schülern
- für sonstige Sonderschüler mit mehr als 135 Schülern
- mit mindestens 13 Schulstellen im Justizvollzug

-
- 1) Erhält als der ständige Vertreter des Leiters einer Heimsonderschule mit bis zu 90 Schülern eine Amtszulage nach Anlage 13.
 - 2) Soweit nicht in den Besoldungsgruppen A 13, A 15, A 16 oder B 3.
 - 3) Erhält eine Amtszulage nach Anlage 13.
 - 4) Soweit nicht in der Besoldungsgruppe A 13.
 - 5) Soweit nicht in den Besoldungsgruppen A 13, A 15 oder A 16.
 - 6) Für Beamte in der Schulaufsicht mit der Befähigung für ein Lehramt als Eingangsamtsamt.

Besoldungsgruppe A 15

Akademischer Direktor

Dekan im Justizvollzugsdienst

Direktor

Direktor bei der Landesakademie für Fortbildung und Personalentwicklung an Schulen

als weiteres Mitglied des Vorstandes

Direktor der Landesakademie für Schulkunst, Schul- und Amateurtheater ¹⁾

Direktor des Fachseminars für Sonderpädagogik ¹⁾

Direktor des Internationalen Instituts für Berufsbildung

Direktor einer Heimsonderschule

- als Leiter einer Heimsonderschule mit bis zu 90 Schülern
- als Leiter einer Heimsonderschule mit mehr als 90 Schülern ^{1) 2)}

Direktor eines Pädagogischen Fachseminars ¹⁾

Direktor eines Seminars für Didaktik und Lehrerbildung
als Leiter eines Seminars (Grund- und Hauptschulen)

Ephorus ¹⁾

als Leiter des evangelisch-theologischen Seminars Maulbronn

Erster Landesbeamter ³⁾

Fachbereichsdirektor am Landesmedienzentrum
als Leiter eines Fachbereichs

Fachschuldirektor

- als der ständige Vertreter des Leiters einer Heimsonderschule mit mehr als 90 Schülern ²⁾
- als der ständige Vertreter des Leiters einer Heimsonderschule mit mehr als 90 Schülern
 - und mit einer Abteilung Sonderberufs- oder Sonderberufsfachschule mit mehr als 60 Schülern ^{1) 2)}
 - und mit einer voll ausgebauten Abteilung gymnasiale Oberstufe ¹⁾

Geschäftsführer bei einer Handwerkskammer ⁴⁾

Hauptkonservator

Parlamentsrat ⁵⁾

Polizeischuldirektor

Professor am Landesinstitut für Schulentwicklung ¹⁾

als Referatsleiter und zugleich ständiger Vertreter des Fachbereichsleiters

Professor eines Seminars für Didaktik und Lehrerbildung

an einem Seminar (Berufliche Schulen)

- als Bereichsleiter ⁶⁾
- als der ständige Vertreter des Direktors ⁷⁾

an einem Seminar (Gymnasien)

- als Bereichsleiter ⁶⁾
- als der ständige Vertreter des Direktors ⁷⁾

Realschulrektor

einer Realschule mit mehr als 360 Schülern

Regierungsmedizinaldirektor ⁸⁾

als Stellvertreter des Leiters eines Gesundheitsamts bei einem Landratsamt

Regierungsschuldirektor

- als Referent in der Schulaufsicht bei einer oberen Schulaufsichtsbehörde
- bei einer obersten Landesbehörde

Rektor

einer Grund- und Hauptschule mit Realschule, Grund- und Werkrealschule mit Realschule, Hauptschule mit Realschule, Werkrealschule mit Realschule oder Grundschule mit Realschule

- mit mehr als 180 bis zu 360 Realschülern und mehr als 360 Grund- und/oder Haupt- beziehungsweise Werkrealschülern
- mit mehr als 360 Realschülern

Schulamtsdirektor

als Schulaufsichtsbeamter bei einer unteren Schulaufsichtsbehörde

Seminarschuldirektor

- als der ständige Vertreter des Leiters eines Fachseminars für Sonderpädagogik
- als der ständige Vertreter des Leiters eines Pädagogischen Fachseminars
- als der ständige Vertreter des Leiters eines Seminars für Didaktik und Lehrerbildung (Realschulen)
- als Leiter der Abteilung Sonderpädagogik am Pädagogischen Fachseminar Karlsruhe ⁹⁾

Sonderschulrektor

als Leiter einer Sonderschule

- für Lernbehinderte mit mehr als 180 Schülern
- für sonstige Sonderschüler mit mehr als 90 Schülern
- mit mindestens 9 Schulstellen im Justizvollzug

Studiendirektor

- als der ständige Vertreter des Leiters des Internationalen Studienzentrums bei einer wissenschaftlichen Hochschule
- als der ständige Vertreter des Leiters des Landesgymnasiums für Hochbegabte mit Internat und Kompetenzzentrum Schwäbisch Gmünd ¹⁾

- als der ständige Vertreter des Leiters des Landesinstituts für Schulsport, Schulkunst und Schulmusik
- als der ständige Vertreter des Leiters eines Studienkollegs bei einer wissenschaftlichen Hochschule
- am Landesinstitut für Schulentwicklung
- an einer Heimsonderschule mit mehr als 90 Schülern als Leiter einer Abteilung Sonderberufs- oder Sonderberufsfachschule mit mehr als 60 Schülern ¹⁾
- an einer Heimsonderschule mit mehr als 90 Schülern als Leiter einer voll ausgebauten Abteilung gymnasiale Oberstufe ¹⁾
- als Fachberater in der Schulaufsicht, als Fachleiter oder Seminarlehrer an Studienseminaren oder Seminarschulen oder zur Koordinierung schulfachlicher Aufgaben ¹⁰⁾
- als der ständige Vertreter des Leiters
 - einer beruflichen Schule mit mehr als 80 bis zu 360 Schülern, ²⁾
 - einer beruflichen Schule mit mehr als 360 Schülern, ^{1) 2)}
 - eines Gymnasiums im Aufbau mit
 - mehr als 540 Schülern, wenn die oberste Jahrgangsstufe fehlt, ¹⁾
 - mehr als 670 Schülern, wenn die zwei oberen Jahrgangsstufen fehlen, ¹⁾
 - mehr als 800 Schülern, wenn die drei oberen Jahrgangsstufen fehlen, ¹⁾
 - eines nicht voll ausgebauten Gymnasiums,
 - eines voll ausgebauten Gymnasiums mit bis zu 360 Schülern,
 - eines voll ausgebauten Gymnasiums mit mehr als 360 Schülern, ¹⁾
 - eines voll ausgebauten Oberstufengymnasiums,
 - eines zweizügig voll ausgebauten Oberstufengymnasiums oder eines Oberstufengymnasiums mit mindestens zwei Schultypen ¹⁾
- als Leiter
 - einer beruflichen Schule mit bis zu 80 Schülern, ²⁾
 - einer beruflichen Schule mit mehr als 80 bis zu 360 Schülern, ^{1) 2)}
 - eines nicht voll ausgebauten Gymnasiums, ¹⁾
 - eines voll ausgebauten Gymnasiums mit bis zu 360 Schülern, ¹⁾
 - eines voll ausgebauten Oberstufengymnasiums ¹⁾

1) Erhält eine Amtszulage nach Anlage 13.

2) Bei Schulen mit Teilzeitunterricht rechnen 2,5 Unterrichtsteilnehmer mit Teilzeitunterricht als einer.

3) Soweit nicht in den Besoldungsgruppen A 16, B 2 oder B 3.

4) Soweit nicht in den Besoldungsgruppen A 13, A 14, A 16 oder B 3.

5) Soweit nicht in den Besoldungsgruppen A 13, A 14 oder A 16.

6) Erhält eine Amtszulage nach Anlage 13.

7) Erhält eine Amtszulage nach Anlage 13.

8) Erhält eine Amtszulage nach Anlage 13.

9) Zugleich auch ständiger Vertreter des Direktors für diesen Bereich.

10) Höchstens 30 Prozent der Gesamtzahl der planmäßigen Beamten in der Laufbahn der Studienräte.

Besoldungsgruppe A 16

Direktor bei der Landesakademie für Fortbildung und Personalentwicklung an
Schulen
als Stellvertretender Vorstandsvorsitzender

Direktor der Landesanstalt für Entwicklung der Landwirtschaft und der ländlichen Räume

Direktor der Landesanstalt für Schweinezucht

Direktor der Staatlichen Lehr- und Versuchsanstalt für Gartenbau Heidelberg

Direktor der Staatlichen Lehr- und Versuchsanstalt für Wein- und Obstbau
Weinsberg

Direktor des Landwirtschaftlichen Zentrums für Rinderhaltung, Grünlandwirtschaft,
Milchwirtschaft, Wild und Fischerei Baden-Württemberg

Direktor des Internationalen Studienzentrums bei einer wissenschaftlichen
Hochschule

Direktor des Landesinstituts für Schulsport, Schulkunst und Schulmusik

Direktor des Landesmedienzentrums Baden-Württemberg

Direktor des Staatlichen Weinbauinstituts Freiburg

Direktor einer Heimsonderschule
als Leiter einer Heimsonderschule mit mehr als 90 Schülern ¹⁾
- und mit einer Abteilung Sonderberufs- oder Sonderberufsfachschule mit mehr als
60 Schülern ¹⁾
- und mit einer voll ausgebauten Abteilung gymnasiale Oberstufe

Direktor eines Seminars für Didaktik und Lehrerbildung
als Leiter eines Seminars (Realschulen)

Direktor eines Studienkollegs bei einer wissenschaftlichen Hochschule

Ephorus
als Leiter des evangelisch-theologischen Seminars Blaubeuren

Erster Landesbeamter ²⁾

Geschäftsführer bei einer Handwerkskammer ³⁾

Landeskonservator

Leitender Akademischer Direktor

Leitender Direktor

Leitender Regierungsschuldirektor
als Referatsleiter bei einer oberen Schulaufsichtsbehörde

Leitender Schulamtsdirektor
als leitender Schulaufsichtsbeamter bei einer unteren Schulaufsichtsbehörde, dem mindestens sechs weitere Schulaufsichtsbeamte unterstellt sind

Leitender Verwaltungsdirektor beim Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg
als der ständige Vertreter des Verbandsdirektors

Ministerialrat ⁴⁾
beim Landtag und bei einer obersten Landesbehörde

Oberstudiendirektor

- als Leiter des Landesgymnasiums für Hochbegabte mit Internat und Kompetenzzentrum Schwäbisch Gmünd
- als Leiter einer beruflichen Schule mit mehr als 360 Schülern, ¹⁾ eines Gymnasiums im Aufbau mit
 - mehr als 540 Schülern, wenn die oberste Jahrgangsstufe fehlt,
 - mehr als 670 Schülern, wenn die zwei oberen Jahrgangsstufen fehlen,
 - mehr als 800 Schülern, wenn die drei oberen Jahrgangsstufen fehlen,eines voll ausgebauten Gymnasiums mit mehr als 360 Schülern, eines zweizügig voll ausgebauten Oberstufengymnasiums oder eines Oberstufengymnasiums mit mindestens zwei Schultypen

Parlamentsrat ⁵⁾

Professor am Landesinstitut für Schulentwicklung

- als Fachbereichsleiter
- als der Stellvertretende Direktor

1) Bei Schulen mit Teilzeitunterricht rechnen 2,5 Unterrichtsteilnehmer mit Teilzeitunterricht als einer.

2) Soweit nicht in den Besoldungsgruppen A 15, B 2 oder B 3.

3) Soweit nicht in den Besoldungsgruppen A 13, A 14, A 15 oder B 3.

4) Soweit nicht in den Besoldungsgruppen B 2 oder B 3.

5) Soweit nicht in den Besoldungsgruppen A 13, A 14 oder A 15.

Anlage 2
(zu § 28)

Landesbesoldungsordnung B

Besoldungsgruppe B 1

Besoldungsgruppe B 2

Abteilungsdirektor bei der Deutschen Rentenversicherung Baden-Württemberg ¹⁾

Abteilungsdirektor

- als Leiter einer großen und bedeutenden Abteilung bei einer Mittel- oder Oberbehörde des Landes bei einer sonstigen Dienststelle oder Einrichtung, wenn dessen Leiter mindestens in Besoldungsgruppe B 5 eingestuft ist
- als Leiter eines großen und bedeutenden Referats bei der Oberfinanzdirektion, sofern er für sein und mindestens ein weiteres Referat den Finanzpräsidenten vertritt
- als Leiter einer Abteilung bei einem Regierungspräsidium
- als der ständige Vertreter des Direktors des Landesbetriebs Vermögen und Bau Baden-Württemberg
- als der ständige Vertreter eines in Besoldungsgruppe B 3 eingestuften Abteilungspräsidenten bei einem Regierungspräsidium
- als der Ständige Vertreter des Präsidenten des Landeskriminalamts

Direktor bei der Datenzentrale Baden-Württemberg
als weiteres Mitglied des Vorstands

Direktor des Informatikzentrums Landesverwaltung Baden-Württemberg

Direktor der Landeszentrale für politische Bildung

Direktor des Landwirtschaftlichen Technologiezentrums Augustenberg

Direktor der Staatlichen Anlagen und Gärten

Direktor und Professor ²⁾
als Leiter einer wissenschaftlichen Forschungseinrichtung

Erster Landesbeamter ³⁾
bei einem Landratsamt eines Landkreises mit bis zu 300.000 Einwohnern

Erster Direktor der Landesakademie für Fortbildung und Personalentwicklung an Schulen
als Vorstandsvorsitzender

Finanzpräsident
als Leiter der Abteilung Bundesbau bei der Oberfinanzdirektion

Landoberstallmeister
als Leiter des Haupt- und Landgestüts Marbach

Leitender Direktor beim Verband Region Stuttgart für den Bereich Wirtschaft/Infrastruktur⁴⁾

Leitender Kreisverwaltungsdirektor⁵⁾
als Dezernent bei einem Landratsamt eines Landkreises mit mehr als 300.000
Einwohnern

Leitender Technischer Direktor beim Verband Region Stuttgart für den Bereich
Planung⁴⁾

Leitender Verwaltungsdirektor beim Kommunalen Versorgungsverband Baden-Württemberg
als der ständige Vertreter des Direktors

Ministerialrat^{6) 7)}
beim Landtag und bei einer obersten Landesbehörde

Museumsdirektor und Professor
- als Leiter des Linden-Museums Stuttgart
- als Leiter des Staatlichen Museums für Naturkunde Karlsruhe

Polizeipräsident
- als Leiter des Polizeipräsidiiums Karlsruhe
- als Leiter des Polizeipräsidiiums Mannheim

Professor als Direktor
- eines Seminars für Didaktik und Lehrerbildung (Berufliche Schulen)
- eines Seminars für Didaktik und Lehrerbildung (Gymnasien)

Stadtdirektor bei der Landeshauptstadt Stuttgart²⁾
als Leiter eines großen und bedeutenden Amtes

Stadtdirektor

- bei einer Stadt mit mehr als 100.000 Einwohnern
als Leiter einer großen und bedeutenden Organisationseinheit auf der dem
Oberbürgermeister unmittelbar nachgeordneten Funktionsebene
- bei einer Stadt mit mehr als 250.000 Einwohnern
als Leiter einer großen und bedeutenden Organisationseinheit ²⁾

**Verbandsdirektor eines Regionalverbands ²⁾
mit nicht mehr als 700.000 Einwohnern**

-
- 1) Als Leiter einer großen und bedeutenden Abteilung.
 - 2) Soweit nicht in der Besoldungsgruppe B 3.
 - 3) Soweit nicht in den Besoldungsgruppen A 15 oder A 16.
 - 4) Nur als der ständige Vertreter des Regionaldirektors; dies gilt auch, soweit diese ständige Vertretung gemeinsam und ausschließlich den Leitern für den Bereich Wirtschaft/Infrastruktur und für den Bereich Planung übertragen wurde.
 - 5) Soweit nicht in der Besoldungsgruppe A 16.
 - 6) Soweit nicht in den Besoldungsgruppen A 16 oder B 3.
 - 7) Die Zahl der Planstellen für Leitende Ministerialräte in der Besoldungsgruppe B 3 und für Ministerialräte in den Besoldungsgruppen B 2 und B 3 darf zusammen 60 Prozent der Gesamtzahl der für Leitende Ministerialräte in der Besoldungsgruppe B 3 und für Ministerialräte ausgebrachten Planstellen nicht überschreiten.

Besoldungsgruppe B 3**Abteilungspräsident ¹⁾**

als Leiter einer Abteilung bei einem Regierungspräsidium

Direktor der Bereitschaftspolizei**Direktor des Landesbetriebs Vermögen und Bau Baden-Württemberg****Direktor und Professor**

- als Leiter einer wissenschaftlichen Forschungseinrichtung ²⁾
- als Leiter der Forstlichen Versuchs- und Forschungsanstalt Baden-Württemberg

Erster Landesbeamter ³⁾

bei einem Landratsamt eines Landkreises mit mehr als 300.000 Einwohnern

Finanzpräsident**Generalsekretär der Führungsakademie Baden-Württemberg**

Geschäftsführer bei der Handwerkskammer Stuttgart
als der erste Stellvertreter des Hauptgeschäftsführers

Hauptgeschäftsführer bei einer Handwerkskammer ⁴⁾

Inspekteur der Polizei

Landeskriminaldirektor

Leitender Direktor beim Verband Region Rhein-Neckar
als der Leitende Planer und ständige Vertreter des Verbandsdirektors

Leitender Ministerialrat ⁵⁾
- beim Landtag und bei einer obersten Landesbehörde
als ständiger Vertreter eines Abteilungsleiters

Leitender Parlamentsrat

Ministerialrat ^{5) 6)}
beim Landtag und bei einer obersten Landesbehörde

Museumsdirektor und Professor
- als Leiter der Staatlichen Kunsthalle Karlsruhe
- als Leiter der Staatsgalerie Stuttgart
- als Leiter des Badischen Landesmuseums Karlsruhe
- als Leiter des Landesmuseums für Technik und Arbeit in Mannheim
- als Leiter des Staatlichen Museums für Naturkunde Stuttgart
- als Leiter des Württembergischen Landesmuseums Stuttgart

Polizeipräsident
als Leiter des Polizeipräsidiiums Stuttgart

Präsident des Landesarchivs

Professor
als Direktor am Landesinstitut für Schulentwicklung

Stadtdirektor bei der Landeshauptstadt Stuttgart ²⁾
als Leiter eines großen und bedeutenden Amtes

Stadtdirektor bei einer Stadt mit mehr als 250.000 Einwohnern
als Leiter einer großen und bedeutenden Organisationseinheit auf der dem
Oberbürgermeister unmittelbar nachgeordneten Funktionsebene

Verbandsdirektor des Kommunalverbands für Jugend und Soziales Baden-Württemberg

Verbandsdirektor eines Regionalverbands

- mit nicht mehr als 700.000 Einwohnern ²⁾
- mit mehr als 700.000 bis zu 1,5 Millionen Einwohnern ⁷⁾

Vizepräsident der Gemeindeprüfungsanstalt Baden-Württemberg

- 1) Die Amtsbezeichnung kann auch mit einem Zusatz versehen werden, der auf die Fachrichtung der Abteilung hinweist.
- 2) Soweit nicht in der Besoldungsgruppe B 2.
- 3) Soweit nicht in den Besoldungsgruppen A 15 oder A 16.
- 4) Soweit nicht in den Besoldungsgruppen B 4, B 5 oder B 6.
- 5) Die Zahl der Planstellen für Leitende Ministerialräte in der Besoldungsgruppe B 3 und für Ministerialräte in den Besoldungsgruppen B 2 und B 3 darf zusammen 60 Prozent der Gesamtzahl der für Leitende Ministerialräte in der Besoldungsgruppe B 3 und für Ministerialräte ausgebrachten Planstellen nicht überschreiten.
- 6) Soweit nicht in den Besoldungsgruppen A 16 oder B 2.
- 7) Soweit nicht in der Besoldungsgruppe B 4.

Besoldungsgruppe B 4

Direktor des Kommunalen Versorgungsverbands Baden-Württemberg

Direktor des Zweckverbands Bodenseewasserversorgung

- als der kaufmännische Geschäftsführer
- als der technische Geschäftsführer

Direktor des Zweckverbands Landeswasserversorgung

- als der kaufmännische Geschäftsführer
- als der technische Geschäftsführer

Hauptgeschäftsführer bei einer Handwerkskammer ¹⁾

Leitender Direktor der Datenzentrale Baden-Württemberg
als Vorsitzender des Vorstands

Präsident des Landesamts für Besoldung und Versorgung

Präsident des Landesamts für Geoinformation und Landentwicklung

Präsident des Landesamts für Verfassungsschutz

Präsident des Landesjustizprüfungsamts

Präsident des Landeskriminalamts

Regierungsvizepräsident
als der ständige Vertreter eines Regierungspräsidenten

Stadtdirektor bei der Landeshauptstadt Stuttgart
als Leiter eines Referats

Verbandsdirektor eines Regionalverbands
mit mehr als 700.000 bis zu 1,5 Millionen Einwohnern ²⁾

1) Soweit nicht in den Besoldungsgruppen B 3, B 5 oder B 6.

2) Soweit nicht in der Besoldungsgruppe B 3.

Besoldungsgruppe B 5

Direktor bei der Deutschen Rentenversicherung Baden-Württemberg
als stellvertretender Geschäftsführer oder Mitglied der Geschäftsführung

Hauptgeschäftsführer bei einer Handwerkskammer ¹⁾

Landesbeauftragter für den Datenschutz

Präsident der Landesanstalt für Umwelt, Messungen und Naturschutz Baden-Württemberg

Präsident des Statistischen Landesamts

Rechnungshofdirektor

Regionaldirektor beim Verband Region Stuttgart

Verbandsdirektor des Verbands Region Rhein-Neckar

Verbandsdirektor eines Regionalverbands
mit mehr als 1,5 Millionen Einwohnern

1) Soweit nicht in den Besoldungsgruppen B 3, B 4 oder B 6.

Besoldungsgruppe B 6

Erster Direktor bei der Deutschen Rentenversicherung Baden-Württemberg
als Geschäftsführer oder Vorsitzender der Geschäftsführung

Hauptgeschäftsführer der Handwerkskammer Stuttgart

Landesforstpräsident

Landespolizeipräsident

Ministerialdirigent
beim Landtag und bei einer obersten Landesbehörde
als Leiter einer Abteilung

Präsident der Gemeindeprüfungsanstalt Baden-Württemberg

Vizepräsident des Rechnungshofs

Besoldungsgruppe B 7

Oberfinanzpräsident

Präsident der Landesanstalt für Kommunikation
als Vorsitzender des Vorstands

Besoldungsgruppe B 8

Regierungspräsident

Besoldungsgruppe B 9

Ministerialdirektor
beim Landtag und bei einer obersten Landesbehörde

Präsident des Rechnungshofs

Besoldungsgruppe B 10

Staatssekretär
als Chef der Staatskanzlei

Besoldungsgruppe B 11

Anlage 3
(zu § 35)

Landesbesoldungsordnung R

Besoldungsgruppe R 1

Justizrat

Oberjustizrat ¹⁾

als Leiter eines Notariats mit bis zu 3 Planstellen für Notare

Richter am Amtsgericht ²⁾

Richter am Arbeitsgericht ^{2) 3)}

Richter am Landgericht

Richter am Sozialgericht ²⁾

Richter am Verwaltungsgericht

Direktor des Amtsgerichts ⁴⁾

Direktor des Arbeitsgerichts ⁴⁾

Direktor des Sozialgerichts ⁴⁾

Staatsanwalt

Erster Staatsanwalt ⁵⁾

1) Erhält eine Amtszulage nach Anlage 13.

2) Erhält als der ständige Vertreter des Direktors bei einem Gericht mit 4 bis 7 Richterplanstellen eine Amtszulage nach Anlage 13.

3) Erhält als örtlicher Gerichtsvorstand der arbeitsgerichtlichen Kammern in Aalen, Crailsheim, Ludwigsburg, Offenburg, Radolfzell und Ravensburg eine Amtszulage nach Anlage 13.

4) An einem Gericht mit bis zu 3 Richterplanstellen; erhält eine Amtszulage nach Anlage 13.

5) Erhält bei einer Staatsanwaltschaft bei einem Landgericht mit 4 Planstellen und mehr für Staatsanwälte eine Amtszulage nach Anlage 13. Anstatt einer Planstelle für einen Oberstaatsanwalt als Abteilungsleiter können bei einer Staatsanwaltschaft mit 4 und 5 Planstellen für Staatsanwälte eine Planstelle für einen Ersten Staatsanwalt und bei einer Staatsanwaltschaft mit 6 und mehr Planstellen für Staatsanwälte 2 Planstellen für Erste Staatsanwälte ausgebracht werden.

Besoldungsgruppe R 2

Notariatsdirektor

- als Leiter eines Notariats mit 4 bis 7 Planstellen für Notare
- als Leiter eines Notariats mit 8 und mehr Planstellen für Notare ¹⁾
- als der ständige Vertreter des Leiters eines Notariats mit 8 und mehr Planstellen für Notare

Richter am Amtsgericht

- als weiterer aufsichtführender Richter ²⁾
- als der ständige Vertreter eines Direktors ³⁾

Richter am Arbeitsgericht

- als weiterer aufsichtführender Richter ²⁾
- als der ständige Vertreter eines Direktors ³⁾

Richter am Finanzgericht

Richter am Landessozialgericht

Richter am Oberlandesgericht

Richter am Verwaltungsgerichtshof

Richter am Sozialgericht

- als weiterer aufsichtführender Richter ²⁾
- als der ständige Vertreter eines Direktors ³⁾

Vorsitzender Richter am Landgericht ⁴⁾

Vorsitzender Richter am Verwaltungsgericht

Direktor des Amtsgerichts ⁵⁾

Direktor des Arbeitsgerichts ⁵⁾

Direktor des Sozialgerichts ⁵⁾

Vizepräsident des Amtsgerichts ⁶⁾

Vizepräsident des Arbeitsgerichts ⁶⁾

Vizepräsident des Landgerichts ⁷⁾

Vizepräsident des Sozialgerichts ⁶⁾

Vizepräsident des Verwaltungsgerichts ⁷⁾

Oberstaatsanwalt

- als Abteilungsleiter bei einer Staatsanwaltschaft bei einem Landgericht ⁸⁾
- als Hauptabteilungsleiter bei einer Staatsanwaltschaft bei einem Landgericht ⁹⁾
- als Dezernent bei einer Staatsanwaltschaft bei einem Oberlandesgericht

Leitender Oberstaatsanwalt ¹⁰⁾

- als Leiter einer Staatsanwaltschaft bei einem Landgericht ¹¹⁾
- als Leiter einer Zweigstelle bei einer Staatsanwaltschaft bei einem Landgericht

-
- 1) Erhält eine Amtszulage nach Anlage 13.
 - 2) An einem Gericht mit 10 und mehr Richterplanstellen. Bei 17 Richterplanstellen und auf je 7 weitere Richterplanstellen kann für weitere aufsichtführende Richter je eine Richterplanstelle der Besoldungsgruppe R 2 ausgebracht werden.
 - 3) An einem Gericht mit 8 und mehr Richterplanstellen.
 - 4) Erhält als weiterer aufsichtführender Richter an Landgerichten mit 81 und mehr Richterplanstellen eine Amtszulage nach Anlage 13.
 - 5) An einem Gericht mit 4 und mehr Richterplanstellen; erhält an einem Gericht mit 8 und mehr Richterplanstellen eine Amtszulage nach Anlage 13.
 - 6) Als der ständige Vertreter eines Präsidenten der Besoldungsgruppe R 3 oder R 4; erhält an einem Gericht mit 16 und mehr Richterplanstellen eine Amtszulage nach Anlage 13.
 - 7) Erhält als der ständige Vertreter eines Präsidenten der Besoldungsgruppe R 3 oder R 4 eine Amtszulage nach Anlage 13.
 - 8) Auf je 4 Planstellen für Staatsanwälte kann eine Planstelle für einen Oberstaatsanwalt als Abteilungsleiter ausgebracht werden; erhält als der ständige Vertreter eines Leitenden Oberstaatsanwalts der Besoldungsgruppe R 3 oder R 4 eine Amtszulage nach Anlage 13.
 - 9) Erhält als Hauptabteilungsleiter bei der Staatsanwaltschaft Mannheim oder als Hauptabteilungsleiter bei einer Staatsanwaltschaft mit 101 und mehr Planstellen für Staatsanwälte eine Amtszulage nach Anlage 13.
 - 10) Mit bis zu 10 Planstellen für Staatsanwälte; erhält eine Amtszulage nach Anlage 13.
 - 11) Soweit nicht in der Besoldungsgruppe R 3.

Besoldungsgruppe R 3

Vorsitzender Richter am Finanzgericht ¹⁾

Vorsitzender Richter am Landesarbeitsgericht

Vorsitzender Richter am Landessozialgericht

Vorsitzender Richter am Oberlandesgericht

Vorsitzender Richter am Verwaltungsgerichtshof

Präsident des Amtsgerichts ²⁾

Präsident des Arbeitsgerichts ²⁾

Präsident des Landgerichts ²⁾

Präsident des Sozialgerichts ²⁾

Präsident des Verwaltungsgerichts ²⁾

Vizepräsident des Amtsgerichts ^{3) 4)}

Vizepräsident des Finanzgerichts ⁵⁾

Vizepräsident des Landesarbeitsgerichts ⁵⁾

Vizepräsident des Landessozialgerichts ⁵⁾

Vizepräsident des Landgerichts ³⁾

Vizepräsident des Oberlandesgerichts ⁵⁾

Vizepräsident des Verwaltungsgerichts ³⁾

Vizepräsident des Verwaltungsgerichtshofs ⁵⁾

Oberstaatsanwalt

als der ständige Vertreter eines in Besoldungsgruppe R 5 eingestuften Leitenden Oberstaatsanwalts

Leitender Oberstaatsanwalt

- als Leiter einer Staatsanwaltschaft bei einem Landgericht ^{6) 7)}

- als Abteilungsleiter bei einer Staatsanwaltschaft bei einem Oberlandesgericht

-
- 1) Erhält als örtlicher Gerichtsvorstand der Außensenate des Finanzgerichts eine Amtszulage nach Anlage 13.
2) An einem Gericht mit bis zu 40 Richterplanstellen einschließlich der Richterplanstellen der Gerichte, über die der Präsident die Dienstaufsicht führt.
3) Als der ständige Vertreter des Präsidenten eines Gerichts mit 81 und mehr Richterplanstellen, einschließlich der Richterplanstellen der Gerichte, über die der Präsident die Dienstaufsicht führt.
4) Als der ständige Vertreter eines Präsidenten der Besoldungsgruppe R 5.
5) Erhält als der ständige Vertreter eines Präsidenten der Besoldungsgruppe R 6 eine Amtszulage nach Anlage 13.
6) Mit bis zu 40 Planstellen für Staatsanwälte.
7) Soweit nicht in der Besoldungsgruppe R 2.

Besoldungsgruppe R 4

Präsident des Amtsgerichts ^{1) 2)}

Präsident des Arbeitsgerichts ³⁾

Präsident des Landgerichts ¹⁾

Präsident des Sozialgerichts ³⁾

Präsident des Verwaltungsgerichts ¹⁾

Vizepräsident des Landesarbeitsgerichts ⁴⁾

Vizepräsident des Landessozialgerichts ⁴⁾

Vizepräsident des Oberlandesgerichts ⁴⁾

Vizepräsident des Verwaltungsgerichtshofs ⁴⁾

Leitender Oberstaatsanwalt ⁵⁾

als Leiter einer Staatsanwaltschaft bei einem Landgericht

-
- 1) An einem Gericht mit 41 bis 80 Richterplanstellen einschließlich der Richterplanstellen der Gerichte, über die der Präsident die Dienstaufsicht führt.
 - 2) Soweit nicht in der Besoldungsgruppe R 5.
 - 3) An einem Gericht mit 41 und mehr Richterplanstellen einschließlich der Richterplanstellen der Gerichte, über die der Präsident die Dienstaufsicht führt.
 - 4) Als der ständige Vertreter eines Präsidenten der Besoldungsgruppe R 8.
 - 5) Mit 41 und mehr Planstellen für Staatsanwälte; soweit nicht in der Besoldungsgruppe R 5.

Besoldungsgruppe R 5

Präsident des Amtsgerichts ¹⁾

Präsident des Finanzgerichts ²⁾

Präsident des Landgerichts ³⁾

Präsident des Verwaltungsgerichts ³⁾

Generalstaatsanwalt ⁴⁾

als Leiter einer Staatsanwaltschaft bei einem Oberlandesgericht

Leitender Oberstaatsanwalt ⁵⁾

als Leiter einer Staatsanwaltschaft bei einem Landgericht

-
- 1) An einem Gericht mit 41 bis 150 Richterplanstellen einschließlich der Richterplanstellen der Gerichte, über die der Präsident die Dienstaufsicht führt; soweit nicht in der Besoldungsgruppe R 4.
 - 2) An einem Gericht mit bis zu 25 Richterplanstellen im Bezirk.

- 3) An einem Gericht mit 81 bis 150 Richterplanstellen einschließlich der Richterplanstellen der Gerichte, über die der Präsident die Dienstaufsicht führt.
4) Mit bis zu 100 Planstellen für Staatsanwälte im Bezirk.
5) Mit 41 und mehr Planstellen für Staatsanwälte; soweit nicht in der Besoldungsgruppe R 4.

Besoldungsgruppe R 6

Präsident des Amtsgerichts ¹⁾

Präsident des Finanzgerichts ²⁾

Präsident des Landesarbeitsgerichts ³⁾

Präsident des Landessozialgerichts ³⁾

Präsident des Landgerichts ¹⁾

Präsident des Oberlandesgerichts ³⁾

Präsident des Verwaltungsgerichtshofs ³⁾

Generalstaatsanwalt ⁴⁾

als Leiter einer Staatsanwaltschaft bei einem Oberlandesgericht

-
- 1) An einem Gericht mit 151 und mehr Richterplanstellen einschließlich der Richterplanstellen der Gerichte, über die der Präsident die Dienstaufsicht führt.
2) An einem Gericht mit 26 und mehr Richterplanstellen im Bezirk.
3) An einem Gericht mit 26 bis 100 Richterplanstellen im Bezirk.
4) Mit 101 und mehr Planstellen für Staatsanwälte im Bezirk.

Besoldungsgruppe R 7

Besoldungsgruppe R 8

Präsident des Landesarbeitsgerichts ¹⁾

Präsident des Landessozialgerichts ¹⁾

Präsident des Oberlandesgerichts ¹⁾

Präsident des Verwaltungsgerichtshofs ¹⁾

-
- 1) An einem Gericht mit 101 und mehr Richterplanstellen im Bezirk.

Anlage 4
(zu § 37)

Landesbesoldungsordnung W

Besoldungsgruppe W 1

Juniordozent

Professor als Juniorprofessor ¹⁾

1) Nach § 51 Abs. 2 des Landeshochschulgesetzes an einer Universität oder gleichgestellten Hochschule.

Besoldungsgruppe W 2

Dekan einer Fakultät ¹⁾

als hauptamtlicher Dekan nach § 24 des Landeshochschulgesetzes

Hochschuldozent

als Dozent nach § 51a des Landeshochschulgesetzes

Kanzler der ... ^{2) 3)}

Professor an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg

Professor an einer Fachhochschule ¹⁾

Professor an einer Kunsthochschule ¹⁾

Professor an einer Pädagogischen Hochschule ¹⁾

Universitätsprofessor ¹⁾

Vizepräsident der ... ^{2) 3)}

Prorektor der ... ^{2) 3)}

1) Soweit nicht in der Besoldungsgruppe W 3.

2) An Kunsthochschulen und Pädagogischen Hochschulen mit einer Studierendenzahl unter 2.000 sowie an Fachhochschulen mit einer Studierendenzahl unter 2.500.

3) Der Amtsbezeichnung ist ein Zusatz beizufügen, der auf die Hochschule hinweist, der der Amtsinhaber angehört.

Besoldungsgruppe W 3

Dekan einer Fakultät ¹⁾
als hauptamtlicher Dekan nach § 24 des Landeshochschulgesetzes

Kanzler der ... ^{1) 2)}

Präsident der ... ²⁾

Präsident des Karlsruher Instituts für Technologie

Professor an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg
- als Rektor einer Studienakademie
- als Prorektor einer Studienakademie
- als Leiter einer Außenstelle einer Studienakademie
- als Studienbereichsleiter

Professor an einer Fachhochschule ^{1) 3)}

Professor an einer Kunsthochschule ^{1) 4)}

Professor an einer Pädagogischen Hochschule ⁵⁾

Prorektor der ... ^{1) 2)}

Rektor der ... ²⁾

Universitätsprofessor ⁵⁾

Vizepräsident der ... ^{1) 2)}

Vizepräsident des Karlsruher Instituts für Technologie

1) Soweit nicht in der Besoldungsgruppe W 2.

2) Der Amtsbezeichnung ist ein Zusatz beizufügen, der auf die Hochschule hinweist, der der Amtsinhaber angehört.

3) Der Anteil der Planstellen für Ämter der Professoren in Besoldungsgruppe W 3 an Fachhochschulen wird auf 25 Prozent der Gesamtzahl der Planstellen für Professoren in Ämtern der Besoldungsgruppen W 2 und W 3 begrenzt.

4) Der Anteil der Planstellen für Ämter der Professoren in Besoldungsgruppe W 3 an Kunsthochschulen wird auf 80 Prozent der Gesamtzahl der Planstellen für Professoren in Ämtern der Besoldungsgruppen W 2 und W 3 begrenzt.

5) Soweit nicht in besonderen Fällen nach näherer Bestimmung des Hochschulrechts in der Besoldungsgruppe W 2.

Anlage 5
(zu § 105)

**Landesbesoldungsordnungen A, B und C
Künftig wegfallende Ämter (kw)**

1. Landesbesoldungsordnung A

Besoldungsgruppe A 5 kw

Gestüthauptwärter ^{1) 2)}

Polizeiwachtmeister

- 1) Soweit nicht in der Besoldungsgruppe A 6 kw.
2) Erhält eine Amtszulage nach Anlage 13.

Besoldungsgruppe A 6 kw

Gestüthauptwärter ¹⁾

- 1) Soweit nicht in der Besoldungsgruppe A 5 kw. Für bis zu 20 Prozent der Gesamtzahl der Planstellen des Gestütsdienstes in den Besoldungsgruppen A 5 kw und A 6 kw.

Besoldungsgruppe A 7 kw

Kriminalmeister ¹⁾

Hauptsattelmeister ^{1) 2)}

- 1) Als Eingangsamt.
2) Soweit nicht in der Besoldungsgruppe A 8 kw.

Besoldungsgruppe A 8 kw

Hauptsattelmeister ¹⁾

Kriminalobermeister

- 1) Soweit nicht in der Besoldungsgruppe A 7 kw.

Besoldungsgruppe A 9 kwKriminalhauptmeister ¹⁾

1) Für Funktionen, die sich von denen der Besoldungsgruppe A 9 kw abheben, können nach Maßgabe sachgerechter Bewertung bis zu 30 Prozent der Stellen mit einer Amtszulage nach Anlage 13 ausgestattet werden.

Besoldungsgruppe A 10 kw

Weinkontrolleur

Besoldungsgruppe A 11 kwHauptlehrerin für Hauswirtschaft, Handarbeit und Turnen ¹⁾Oberweinkontrolleur ²⁾

1) Als Eingangsamt.

2) Höchstens 30 Prozent der Gesamtzahl der Planstellen für Weinkontrolleure.

Besoldungsgruppe A 12 kw

Oberlehrerin für Hauswirtschaft, Handarbeit und Turnen

Besoldungsgruppe A 13 kwDozent ^{1) 2)}

an einem Pädagogischen Fachseminar

Fachschatrat ³⁾

- am Landesinstitut für Schulsport, Schulkunst und Schulmusik
- an einem Pädagogischen Fachseminar
- an einer Fachhochschule
- an der Staatlichen Techniker- und Textilfachschule (Technikum) Reutlingen

Lehrer

mit der Befähigung für das Lehramt für die Unter- und Mittelstufe eines Gymnasiums

Polizeischullehrer ³⁾

Sonderschuloberlehrer ^{4) 5)}

Wissenschaftlicher Assistent
an einer wissenschaftlichen Hochschule

- 1) Mit abgeschlossener wissenschaftlicher oder künstlerischer Ausbildung.
- 2) Soweit nicht in der Besoldungsgruppe A 14 kw.
- 3) Als Eingangsamt.
- 4) Erhält eine Amtszulage nach Anlage 13.
- 5) Soweit im Zeitpunkt der Überleitung nach Artikel III § 1 des Landesbesoldungsanpassungsgesetzes vom 3. April 1979 (GBl. S. 134) in einem Amt der Besoldungsgruppe A 13a.

Besoldungsgruppe A 14 kw

Dozent ¹⁾
an einem Pädagogischen Fachseminar

Oberstudienrat ²⁾
als der ständige Vertreter des Leiters eines Pädagogischen Fachseminars mit 3 bis 6
Schulstellen

Professor an einer Berufsakademie - Staatlichen Studienakademie ³⁾

Polizeischulrektor

- 1) Soweit nicht in der Besoldungsgruppe A 13 kw.
- 2) Erhält eine Amtszulage nach Anlage 13.
- 3) Als Eingangsamt; erhält eine Amtszulage nach Anlage 13.

Besoldungsgruppe A 15 kw

Professor an einem Staatlichen Seminar für Schulpädagogik ¹⁾
als Fachberater

Professor an einer Berufsakademie - Staatlichen Studienakademie
- als Studiengangsleiter ²⁾
- als Studienbereichsleiter ³⁾

Studiendirektor
- als der ständige Vertreter des Leiters eines Pädagogischen Fachseminars mit 7 bis 14
Schulstellen
- als der ständige Vertreter des Leiters eines Pädagogischen Fachseminars mit
mindestens 15 Schulstellen ⁴⁾

- als Leiter eines Pädagogischen Fachseminars mit 3 bis 6 Schulstellen
- als Leiter eines Pädagogischen Fachseminars mit 7 bis 14 Schulstellen ⁴⁾

-
- 1) Erhält eine Amtszulage nach Anlage 13.
 - 2) Erhält eine Amtszulage nach Anlage 13.
 - 3) Erhält eine Amtszulage nach Anlage 13.
 - 4) Erhält eine Amtszulage nach Anlage 13.

Besoldungsgruppe A 16 kw

Direktor einer Staatlichen Akademie für Lehrerfortbildung

Kanzler einer Universität mit einer Messzahl von mehr als 1.000 bis zu 2.000

Oberstudiendirektor

als Leiter eines Pädagogischen Fachseminars mit mindestens 15 Schulstellen

Professor an einer Berufsakademie - Staatlichen Studienakademie

- als stellvertretender Direktor
- als Leiter einer Außenstelle

Prorektor und Professor ¹⁾

als der ständige Vertreter des Rektors einer Fachhochschule mit Ausbildungsgängen, die ausschließlich auf den öffentlichen Dienst ausgerichtet sind

-
- 1) Der ständige Vertreter des Leiters einer Fachhochschule, bei der aufgrund einer besonderen gesetzlichen Regelung von der Berufung von Professoren abgesehen wird, führt die Amtsbezeichnung Prorektor.

2. Landesbesoldungsordnung B

Besoldungsgruppe B 2 kw

Direktor der Landesstelle für Straßentechnik

Kanzler einer Universität mit einer Messzahl von mehr als 2.000 bis zu 5.000

Professor als Direktor einer Berufsakademie - Staatlichen Studienakademie ¹⁾

Rektor einer Fachhochschule mit einer Messzahl bis zu 400

Rektor und Professor ²⁾

als Leiter einer Fachhochschule mit Ausbildungsgängen, die ausschließlich auf den öffentlichen Dienst ausgerichtet sind

Verwaltungsdirektor bei einer Universität ³⁾
als Leiter der Personal- und Wirtschaftsverwaltung eines Universitätsklinikums

Vizepräsident eines Oberschulamtes

-
- 1) Soweit nicht in der Besoldungsgruppe B 3 kw.
 - 2) Der Leiter einer Fachhochschule, bei der aufgrund einer besonderen gesetzlichen Regelung von der Berufung von Professoren abgesehen wird, führt die Amtsbezeichnung Rektor.
 - 3) An einer Universitätsklinik mit mindestens 3.000 hauptberuflich Beschäftigten, wenn der Kanzler der Universität in Besoldungsgruppe B 3 kw eingestuft ist; die Fußnote 3 zur Besoldungsgruppe B 3 kw gilt entsprechend.

Besoldungsgruppe B 3 kw

Forstpräsident

Kanzler einer Universität mit einer Messzahl von mehr als 5.000 bis zu 10.000

Leitender Verwaltungsdirektor beim Landeswohlfahrtsverband Baden
als der ständige Vertreter des Verbandsdirektors

Leitender Verwaltungsdirektor beim Landeswohlfahrtsverband Württemberg-
Hohenzollern
als der ständige Vertreter des Verbandsdirektors

Polizeipräsident
als Leiter einer Landespolizeidirektion

Präsident einer Kunsthochschule

Professor als Direktor einer Berufsakademie - Staatlichen Studienakademie
mit mehr als 2.000 Studierenden

Rektor einer Fachhochschule mit einer Messzahl von mehr als 400

Rektor einer Kunsthochschule

Rektor einer Pädagogischen Hochschule
- mit einer Messzahl bis zu 1.000
- mit einer Messzahl von mehr als 1.000 bis zu 2.000 ¹⁾

Verwaltungsdirektor bei einer Universität ^{2) 3)}
als Leiter der Personal- und Wirtschaftsverwaltung eines Universitäts-
klinikums

1) Erhält eine Amtszulage nach Anlage 13.

2) An einer Universitätsklinik mit mindestens 3.000 hauptberuflich Beschäftigten, wenn der Kanzler der
Universität in Besoldungsgruppe B 4 kw eingestuft ist.

3) Soweit Beauftragter für den Haushalt und Geschäftsführer der medizinischen Einrichtungen.

Besoldungsgruppe B 4 kw

Kanzler einer Universität mit einer Messzahl von mehr als 10.000

Präsident einer Universität mit einer Messzahl von mehr als 1.000 bis zu 2.000

Rektor einer Pädagogischen Hochschule mit einer Messzahl von mehr als 2.000

Rektor einer Universität mit einer Messzahl von mehr als 1.000 bis zu 2.000

Besoldungsgruppe B 5 kw

Präsident eines Oberschulamts

Präsident einer Universität mit einer Messzahl von mehr als 2.000 bis zu 5.000

Rektor einer Universität mit einer Messzahl von mehr als 2.000 bis zu 5.000

Verbandsdirektor des Landeswohlfahrtsverbands Baden

Verbandsdirektor des Landeswohlfahrtsverbands Württemberg-Hohenzollern

Besoldungsgruppe B 6 kw

Direktor beim Rechnungshof
als dienstältestes Mitglied des Rechnungshofs

Präsident einer Universität mit einer Messzahl von mehr als 5.000 bis zu 10.000

Rektor einer Universität mit einer Messzahl von mehr als 5.000 bis zu 10.000

Besoldungsgruppe B 7 kw

Präsident einer Universität mit einer Messzahl von mehr als 10.000

Rektor einer Universität mit einer Messzahl von mehr als 10.000

3. Landesbesoldungsordnung C kw**Besoldungsgruppe C 1 kw**

Künstlerischer Assistent

Wissenschaftlicher Assistent

Besoldungsgruppe C 2 kw

Hochschuldozent ¹⁾

Oberassistent ¹⁾

Oberingenieur

Professor an einer Fachhochschule ²⁾

Professor an einer Kunsthochschule ³⁾

Professor an einer wissenschaftlichen Hochschule ³⁾
an einer künstlerisch-wissenschaftlichen Hochschule

1) Erhält eine Stellenzulage nach Anlage 14, soweit als Oberarzt einer Hochschulklinik tätig.

2) Soweit nicht in der Besoldungsgruppe C 3 kw.

3) Soweit nicht in den Besoldungsgruppen C 3 kw oder C 4 kw.

Besoldungsgruppe C 3 kw

Professor an einer Fachhochschule ¹⁾

Professor an einer Kunsthochschule ²⁾

Professor an einer wissenschaftlichen Hochschule ^{2) 3)}

Universitätsprofessor ²⁾

1) Soweit nicht in der Besoldungsgruppe C 2 kw.

2) Soweit nicht in den Besoldungsgruppen C 2 kw oder C 4 kw.

3) Nur an einer wissenschaftlichen Hochschule, die nach Landesrecht weder Universität ist, noch einer Universität gleichgestellt ist.

Besoldungsgruppe C 4 kw

Professor an einer Kunsthochschule ¹⁾

Professor an einer wissenschaftlichen Hochschule ^{1) 2)}

Universitätsprofessor ¹⁾

1) Soweit nicht in den Besoldungsgruppen C 2 kw oder C 3 kw.

2) Nur an einer wissenschaftlichen Hochschule, die nach Landesrecht weder Universität ist, noch einer Universität gleichgestellt ist.

Gültig ab 1. Januar 2011

Anlage 6
(zu § 28)**Landesbesoldungsordnung A****Grundgehaltssätze**
(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	Stufe											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	2-Jahres Rhythmus			3-Jahres-Rhythmus			4-Jahres-Rhythmus					
A 5	1.811,52	1.875,36	1.924,97	1.974,55	2.024,17	2.073,76	2.123,38	2.172,99	2.222,60	2.272,21		
A 6	1.853,42	1.907,89	1.962,36	2.016,82	2.071,27	2.125,74	2.180,23	2.234,69	2.289,13	2.343,57		
A 7	1.933,03	1.981,99	2.050,54	2.119,07	2.187,58	2.256,12	2.324,69	2.373,60	2.422,56	2.471,52		
A 8		2.051,55	2.110,09	2.197,92	2.285,74	2.373,55	2.461,41	2.519,96	2.578,50	2.637,07	2.695,60	
A 9		2.183,01	2.240,64	2.334,37	2.428,09	2.521,82	2.615,56	2.680,00	2.744,45	2.808,87	2.873,33	
A 10		2.348,97	2.429,03	2.549,12	2.669,22	2.789,31	2.909,43	2.989,49	3.069,55	3.149,60	3.229,66	
A 11			2.701,38	2.824,44	2.947,49	3.070,55	3.193,61	3.275,66	3.357,67	3.439,74	3.521,79	3.603,81
A 12				3.048,80	3.195,49	3.342,22	3.488,92	3.586,74	3.684,52	3.782,34	3.880,16	3.977,97
A 13					3.578,16	3.736,58	3.895,01	4.000,62	4.106,24	4.211,87	4.317,50	4.423,11
A 14					3.803,46	4.008,89	4.214,33	4.351,29	4.488,26	4.625,22	4.762,19	4.899,15
A 15					4.404,34	4.630,21	4.810,91	4.991,60	5.172,31	5.353,01	5.533,73	
A 16					4.860,08	5.121,31	5.330,32	5.539,32	5.748,29	5.957,28	6.166,26	

Gültig ab 1. Januar 2011

Anlage 7
(zu § 28)**Landesbesoldungsordnung B**Grundgehaltssätze
(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungs- gruppe	
B 1	5.533,73
B 2	6.430,68
B 3	6.810,41
B 4	7.208,11
B 5	7.664,40
B 6	8.095,28
B 7	8.514,43
B 8	8.951,28
B 9	9.493,70
B 10	11.178,12
B 11	11.612,24

Gültig ab 1. Januar 2011

Anlage 8
(zu § 35)

Landesbesoldungsordnung R

Grundgehaltssätze
(Monatsbeträge in Euro)

Besol- dungs- gruppe	Stufe										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
R 1	3.657,74	3.741,15	3.956,29	4.171,44	4.386,58	4.601,74	4.816,89	5.032,03	5.247,19	5.462,33	5.677,48
R 2			4.471,32	4.686,44	4.901,60	5.116,75	5.331,91	5.547,07	5.762,18	5.977,34	6.192,46
R 3		6.810,41									
R 4			7.208,11								
R 5				7.664,40							
R 6					8.095,28						
R 7						8.514,43					
R 8							8.951,28				

Gültig ab 1. Januar 2011

Anlage 9
(zu § 37)**Landesbesoldungsordnung W**Grundgehaltssätze
(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungs- gruppe	W 1	W 2	W 3
	3.847,31	4.488,96	5.420,53

Gültig ab 1. Januar 2011

Anlage 10
(zu § 99)

Landesbesoldungsordnung C kw

Grundgehaltssätze
(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungs- gruppe	Stufe														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
C.1	3.050,05	3.155,69	3.261,30	3.366,90	3.472,55	3.578,16	3.683,76	3.789,38	3.895,01	4.000,62	4.106,24	4.211,87	4.317,50	4.423,11	
C.2	3.056,62	3.224,96	3.393,29	3.561,63	3.729,94	3.898,26	4.066,60	4.234,91	4.403,23	4.571,56	4.739,86	4.908,19	5.076,52	5.244,84	5.413,17
C.3	3.361,65	3.552,24	3.742,83	3.933,44	4.124,02	4.314,62	4.505,19	4.695,78	4.886,37	5.076,98	5.267,56	5.458,14	5.648,74	5.839,31	6.029,91
C.4	4.258,93	4.450,51	4.642,10	4.833,70	5.025,30	5.216,89	5.408,48	5.600,03	5.791,64	5.983,22	6.174,83	6.366,39	6.557,98	6.749,58	6.941,18

H-Besoldung kw

Grundgehaltssätze
(Monatsbeträge in Euro)

Stufe 14
4.764,07

Besoldungs- gruppe
H 1

Gültig ab 1. Januar 2011

Anlage 11
(zu § 79)**Anwärtergrundbetrag**
(Monatsbeträge in Euro)

Eingangsamtsamt, in das der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt	Grundbetrag
A 5 bis A 8	947,88
A 9 bis A 11	1.000,58
A 12	1.137,05
A 13	1.168,10
A 13 mit Strukturzulage	1.202,20

Gültig ab 1. Januar 2011

Anlage 12
(zu § 40 und § 41)**Familienzuschlag**
(Monatsbeträge in Euro)

Ehebezogener Teil des Familienzuschlags	121,06
kinderbezogener Teil des Familienzuschlags	
für das erste und zweite Kind jeweils	105,83
für das dritte und jedes weitere Kind jeweils	319,56
Anrechnungsbetrag nach § 40 Satz 3:	55,27

Gültig ab 1. Januar 2011

Anlage 13
(zu §§ 43 bis 46 sowie zu den Fußnoten der
Landesbesoldungsordnungen)

Amtszulagen und Strukturzulage
(Monatsbeträge)
- in der gesetzlichen Reihenfolge -

Rechtsgrundlage Landesbesoldungsgesetz, Landesbesoldungsordnungen		Betrag in Euro, Prozentsatz
§ 44		198,34
§ 45	Absatz 1	300,00
	Absatz 2	150,00
§ 46	a) Beamte des mittleren Dienstes	
	aa) in den Bes.Gr. A 5 bis A 8	18,31
	bb) in den Bes.Gr. A 9 bis A 11	71,61
	b) Beamte des gehobenen Dienstes nach § 24 Nr. 2 und 3	79,58
	c) Beamte des höheren Dienstes in der Bes.Gr. A 13 und der Bes.Gr. C 1 kw	79,58
Landesbesoldungsordnung A		
Besoldungsgruppe	Fußnote	
A 5	1 und 4	63,05
	3	34,19
A 6	1	34,19

Rechtsgrundlage Landesbesoldungsgesetz, Landesbesoldungsordnungen		Betrag in Euro, Prozentsatz
A 7	3	50 Prozent des jeweiligen Unterschiedsbetrags zum Grundgehalt der Bes.Gr. A 8
A 8	2	119,39
A 9	1 und 4	254,54
	5	119,39
A 10	1	93,09
A 11	3	177,34
A 12	2	147,85
A 13	4	100,00
	5	177,34
	9 und 10	258,67
A 14	1 und 3	177,34
A 15	1	177,34
	6	118,23
	7	295,52
	8	300,00
Landesbesoldungsordnung R		
Besoldungsgruppe	Fußnote	
R 1	1	196,08
	2 bis 5	300,00
R 2	1	196,08
	4 bis 10	300,00
R 3	1 und 5	300,00

Rechtsgrundlage Landesbesoldungsgesetz, Landesbesoldungsordnungen		Betrag in Euro, Prozentsatz
Landesbesoldungsordnung A, B, R und C Künftig wegfallende Ämter (kw)		
Besoldungsgruppe	Fußnote	
A 5 (kw)	2	34,19
A 9 (kw)	1	254,54
A 13 (kw)	4	177,34
A 14 (kw)	2	177,34
	3	260,72
A 15 (kw)	1	118,23
	2	370,98
	3	462,90
	4	177,34
B 3 (kw)	1	236,41

Gültig ab 1. Januar 2011

Anlage 14
(zu § 47)

Stellenzulagen
(Monatsbeträge)
- in der gesetzlichen Reihenfolge -

Rechtsgrundlage Landesbesoldungsgesetz, Landesbesoldungsordnungen		Betrag in Euro, Prozentsatz
§ 48	nach einer Dienstzeit von einem Jahr	66,35
	nach einer Dienstzeit von zwei Jahren	132,69
§ 49	nach einer Dienstzeit von einem Jahr	66,35
	nach einer Dienstzeit von zwei Jahren	132,69
§ 50	nach einer Dienstzeit von einem Jahr	66,35
	nach einer Dienstzeit von zwei Jahren	132,69
§ 51		99,51
§ 52	Beamte des mittleren Dienstes	17,76
	Beamte des gehobenen Dienstes	39,95
§ 53 Abs.1 Nr. 1		383,48
§ 53 Abs.1 Nr. 2		306,78
§ 54	A 5	47,94
	A 6 bis A 8	61,25
	A 9 bis A 12	69,24
	ab A 13	79,89
§ 56 Nr. 1		8 Prozent des Endgrundgehalts der Besoldungsgruppe A 9

Rechtsgrundlage Landesbesoldungsgesetz, Landesbesoldungsordnungen		Betrag in Euro, Prozentsatz
§ 56 Nr. 2		8 Prozent des Endgrundgehalts der Besoldungsgruppe A 10
§ 56 Nr. 3		8 Prozent des Endgrundgehalts der Besoldungsgruppe A 11
§ 57 Abs. 1 Nr. 1		39,95
§ 57 Abs. 1 Nr. 2	A 5	119,84
	A 6 bis A 9	159,79
	ab A 10	199,73
§ 57 Abs. 1 Nr. 3		79,89
§ 57 Abs. 1 Nr. 4		38,81
§ 57 Abs. 1 Nr. 5		121,56
§ 57 Abs. 1 Nr. 6		106,52
§ 57 Abs. 1 Nr. 7	A 13	79,89
	A 14	79,89
§ 57 Abs. 1 Nr. 8		150,00
§ 57 Abs. 1 Nr. 9	A 9	256,00
	A 10 und A 11	269,00
	A 12	320,00
	A 13	342,00
	A 14	456,00
§ 57 Abs. 1 Nr. 10		bis zu 79,89
§ 57 Abs. 1 Nr. 11		39,95
§ 57 Abs. 1 Nr. 12		357,03
§ 57 Abs. 1 Nr. 13		150,00

Rechtsgrundlage		Betrag in Euro,
Landesbesoldungsgesetz, Landesbesoldungsordnungen		Prozentsatz
Landesbesoldungsordnung A, B und C		
Künftig wegfallende Ämter (kw)		
Besoldungsgruppe	Fußnote	
C 2 kw	1	108,67

Gültig ab 1. Januar 2011

Anlage 15
(zu § 65)**Mehrarbeitsvergütung**
(Stundensätze in Euro)

Mehrarbeit außerhalb des Schuldienstes	
Besoldungsgruppen	
A 5 bis A 8	12,62
A 9 bis A 12	17,33
A 13 bis A 16	23,89
Mehrarbeit im Schuldienst	
Beamte des gehobenen Dienstes, deren Eingangsamt unterhalb der Besoldungsgruppe A 12 liegt	
Beamte des gehobenen Dienstes mit Eingangsamt A 12	19,97
Beamte des gehobenen Dienstes mit Eingangsamt A 13	23,71
Beamte des höheren Dienstes	27,71

Diese Beträge gelten auch für Beamte vergleichbarer Besoldungsgruppen, die der Landesbesoldungsordnung R oder der Besoldungsordnung C kw angehören.

Anlage 16
(zu § 98)

Überleitungsübersicht

Lfd. Nr.	Bisherige Amtsbezeichnung mit Funktionszusatz in den Bundes- und Landesbesoldungsordnungen A, B und R	Bish. Bes.Gr./ Amtszul.	Neue Amtsbezeichnung mit Funktionszusatz in den Landesbesoldungsordnungen A, B und R	Neue Bes.Gr./ Amtszul.
1	Hauptamtsgehilfe ⁴⁾	A 3	Oberamtsmeister	A 5
2	Hauptamtsgehilfe ¹⁾	A 3 + 63,05	Oberamtsmeister ⁴⁾	A 5 + 63,05
3	Oberwachtmeister ⁵⁾	A 3 + 63,05	Erster Hauptwachtmeister ¹⁾	A 5 + 63,05
4	Amtsmeister	A 4	Oberamtsmeister	A 5
5	Amtsmeister ¹⁾	A 4 + 63,05	Oberamtsmeister ⁴⁾	A 5 + 63,05
6	Hauptwachtmeister ⁴⁾	A 4 + 63,05	Erster Hauptwachtmeister ¹⁾	A 5 + 63,05
7	Oberwart ²⁾	A 4 + 34,19	Hauptwart ³⁾	A 5 + 34,19

Lfd. Nr.	Bisherige Amtsbezeichnung mit Funktionszusatz in den Bundes- und Landesbesoldungsordnungen A, B und R	Bish. Bes.Gr./Amtszul.	Neue Amtsbezeichnung mit Funktionszusatz in den Landesbesoldungsordnungen A, B und R	Neue Bes.Gr./Amtszul.
8	Oberamtsanwalt ¹²⁾	A 13 + 258,67	Erster Oberamtsanwalt	A 14
9	Medizinaldirektor (als Stellvertreter des Leiters eines Gesundheitsamts bei einem Landratsamt)	A 15	Regierungsmedizinaldirektor ⁸⁾ als Stellvertreter des Leiters eines Gesundheitsamts bei einem Landratsamt	A 15 + 300,00
10	Leitender Regierungsdirektor (als Leiter des Informatikzentrums Landesverwaltung Baden-Württemberg)	A 16	Direktor des Informatikzentrums Landesverwaltung Baden-Württemberg	B 2
11	Direktor der Staatlichen Landwirtschaftlichen Untersuchungs- und Forschungsanstalt Augustenberg	A 16	Direktor des Landwirtschaftlichen Technologiezentrums Augustenberg	B 2
12	Direktor der Staatlichen Anlagen und Gärten	A 16	Direktor der Staatlichen Anlagen und Gärten	B 2
13	Landoberstallmeister	A 16	Landoberstallmeister als Leiter des Haupt- und Landgestüts Marbach	B 2
14	Ministerialrat (als Generalsekretär der Führungsakademie Baden-Württemberg)	B 3	Generalsekretär der Führungsakademie Baden-Württemberg	B 3
15	Präsident des Landesamts für Besoldung und Versorgung	B 3	Präsident des Landesamts für Besoldung und Versorgung	B 4

Lfd. Nr.	Bisherige Amtsbezeichnung mit Funktionszusatz in den Bundes- und Landesbesoldungsordnungen A, B und R	Bish. Bes.Gr./Amtszul.	Neue Amtsbezeichnung mit Funktionszusatz in den Landesbesoldungsordnungen A, B und R	Neue Bes.Gr./Amtszul.
16	Präsident des Landesamts für Verfassungsschutz	B 3	Präsident des Landesamts für Verfassungsschutz	B 4
17	Präsident des Landeskriminalamts	B 3	Präsident des Landeskriminalamts	B 4
18	Regierungsvizepräsident als der ständige Vertreter eines in Besoldungsgruppe B 7 eingestuftem Regierungspräsidenten	B 3	Regierungsvizepräsident als der ständige Vertreter eines Regierungspräsidenten	B 4
19	Landesbeauftragter für den Datenschutz	B 4	Landesbeauftragter für den Datenschutz	B 5
20	Präsident des Statistischen Landesamts	B 4	Präsident des Statistischen Landesamts	B 5
21	Rechnungshofdirektor	B 4	Rechnungshofdirektor	B 5
22	Regierungspräsident in einem Regierungsbezirk mit bis zu zwei Millionen Einwohnern	B 7	Regierungspräsident	B 8
23	Staatsanwalt ²⁾	R 1 + 196,08	Erster Staatsanwalt ⁵⁾	R 1 + 300,00

Artikel 3**Landesbeamtenversorgungsgesetz Baden-
Württemberg (LBeamVGWBW)**

INHALTSÜBERSICHT

Erster Teil**Allgemeiner Teil**

§ 1 Geltungsbereich	205
§ 2 Regelung durch Gesetz	205
§ 3 Festsetzung und Zahlung der Versorgungsbezüge, des Alters- und Hinterbliebenengeldes	206
§ 4 Abtretung, Verpfändung, Aufrechnungs- und Zurückbehaltungsrecht, Umrechnung fremdländischer Währungen	207
§ 5 Rückforderung von Versorgungsbezügen, Alters- und Hinterbliebenengeld	207
§ 6 Erlöschen der Versorgungsbezüge und des Anspruchs auf Altersgeld wegen Verurteilung	208
§ 7 Entzug von Hinterbliebenenversorgung sowie Alters- und Hinterbliebenengeld	209
§ 8 Tötung eines Angehörigen	209
§ 9 Anzeige- und Mitwirkungspflichten	209
§ 10 Mitteilungspflicht für den Bericht der Landesregierung über die Entwicklung der Versorgung, des Alters- und Hinterbliebenengeldes	210
§ 11 Allgemeine Anpassung	210
§ 12 Verjährung	211
§ 13 Familienrechtlicher Versorgungsausgleich nach der Ehescheidung	211
§ 14 Abwendung der Kürzung der Versorgungsbezüge oder des Altersgeldes bei familienrechtlichem Versorgungsausgleich	212
§ 15 Nichtberücksichtigung der Versorgungsbezüge und des Altersgeldes	213
§ 16 Ermächtigung zum Erlass von Verwaltungsvorschriften und Zuständigkeitsregelungen	213

Zweiter Teil**Versorgung**

1. Abschnitt: Allgemeine versorgungsrechtliche Vorschriften	213
§ 17 Arten der Versorgung	213
2. Abschnitt: Ruhegehalt, Unterhaltsbeitrag	214
§ 18 Entstehung und Berechnung des Ruhegehalts	214
§ 19 Ruhegehaltfähige Dienstbezüge	214
§ 20 Zusammentreffen einer Mindestversorgung mit Leistungen aus anderen Alterssicherungssystemen	216
§ 21 Dienstzeit im Beamtenverhältnis und vergleichbare Zeiten	217
§ 22 Wehrdienst, Zivildienst	218
§ 23 Vordienst- und Ausbildungszeiten	219
§ 24 Nicht zu berücksichtigende Zeiten	220
§ 25 Zeiten in dem in Artikel 3 des Einigungsvertrags genannten Gebiet	221
§ 26 Zurechnungszeit	221
§ 27 Höhe des Ruhegehalts	222
§ 28 Vorübergehende Erhöhung des Ruhegehaltssatzes	223
§ 29 Unterhaltsbeitrag für Beamte auf Lebenszeit und auf Probe, Sonderregelungen für Beamte auf Probe und auf Zeit mit leitender Funktion	225
3. Abschnitt: Hinterbliebenenversorgung	226
§ 30 Allgemeines	226
§ 31 Bezüge für den Sterbemonat	226
§ 32 Sterbegeld	226
§ 33 Witwengeld	227
§ 34 Höhe des Witwengeldes	227
§ 35 Witwenabfindung	227
§ 36 Unterhaltsbeitrag für nicht wittwengeldberechtigte Witwen	228
§ 37 Waisengeld	228
§ 38 Höhe des Waisengeldes	228
§ 39 Zusammentreffen von Witwengeld, Waisengeld und Unterhaltsbeiträgen	229

§ 40 Unterhaltsbeitrag für Hinterbliebene von Beamten auf Lebenszeit und auf Probe	229
§ 41 Beginn der Zahlungen	229
§ 42 Erlöschen der Witwen- und Waisenversorgung	229
4. Abschnitt: Bezüge bei Verschollenheit	231
§ 43 Zahlung der Bezüge bei Verschollenheit	231
5. Abschnitt: Unfallfürsorge	231
§ 44 Allgemeines	231
§ 45 Dienstunfall	232
§ 46 Einsatzversorgung	233
§ 47 Erstattung von Sachschäden und besonderen Aufwendungen	234
§ 48 Heilverfahren	234
§ 49 Pflegekosten und Hilflosigkeitszuschlag	235
§ 50 Unfallausgleich	235
§ 51 Unfallruhegehalt	236
§ 52 Erhöhtes Unfallruhegehalt	236
§ 53 Unterhaltsbeitrag für ehemalige Beamte und ehemalige Ruhestandsbeamte	237
§ 54 Unterhaltsbeitrag bei Schädigung eines ungeborenen Kindes	238
§ 55 Unfall-Hinterbliebenenversorgung	239
§ 56 Unterhaltsbeitrag für Verwandte der aufsteigenden Linie	239
§ 57 Unterhaltsbeitrag für Hinterbliebene	240
§ 58 Höchstgrenzen der Hinterbliebenenversorgung	240
§ 59 Einmalige Unfallentschädigung und einmalige Entschädigung	240
§ 60 Schadensausgleich in besonderen Fällen	242
§ 61 Nichtgewährung von Unfallfürsorge	243
§ 62 Meldung und Untersuchungsverfahren	243
§ 63 Begrenzung der Unfallfürsorgeansprüche	244
6. Abschnitt: Übergangsgeld, Zuschläge	245
§ 64 Übergangsgeld	245
§ 65 Familienzuschlag	246

§ 66 Kinderzuschlag	247
§ 67 Pflege- und Kinderpflegeergänzungszuschlag	248
7. Abschnitt: Anrechnungs- und Ruhensvorschriften	249
§ 68 Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit Erwerbs- und Erwerbsersatz Einkommen	249
§ 69 Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit Entschädigung oder Versorgungsbezügen nach dem Abgeordnetenstatut des Europäischen Parlaments	251
§ 70 Zusammentreffen mehrerer Versorgungsbezüge	251
§ 71 Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit Versorgung aus zwischen- und überstaatlicher Verwendung	252
8. Abschnitt: Erneute Berufung in das Beamtenverhältnis	254
§ 72 Erneute Berufung in das Beamtenverhältnis und Erlöschen der Versorgungsbezüge bei Ablehnung einer erneuten Berufung	254
9. Abschnitt: Besondere Beamtengruppen	254
§ 73 Beamte auf Zeit	254
§ 74 Wissenschaftliche Qualifikationszeiten	255
§ 75 Ehrenbeamte	257
§ 76 Ausgleich bei besonderen Altersgrenzen	257
10. Abschnitt: Versorgungsauskunft	257
§ 77 Erteilung einer Versorgungsauskunft und Festsetzung der Versorgungsbezüge	257
11. Abschnitt: Versorgungslastenteilung bei landesinternen Dienstherrnwechseln	258
§ 78 Dienstherrnwechsel	258
§ 79 Versorgungslastenteilung	259
§ 80 Abfindung	259
§ 81 Berechnungsgrundlage	260
§ 82 Weitere Zahlungsansprüche	260
§ 83 Dokumentationspflicht und Zahlungsmodalitäten	261

Dritter Teil**Trennung der Alterssicherungssysteme**

1. Abschnitt: Allgemeine Vorschriften zum Alters- und Hinterbliebenengeld	261
§ 84 Altersgeld und Hinterbliebenengeld	261
§ 85 Anspruch und Verzicht auf Altersgeld	262
§ 86 Aberkennung von Altersgeld	262
2. Abschnitt: Altersgeld	263
§ 87 Ruhen des Anspruchs auf Altersgeld, Höhe des Altersgeldes und Antrags- erfordernis	263
§ 88 Festsetzung von Altersgeld	265
§ 89 Altersgeldfähige Dienstbezüge, altersgeldfähige Dienstzeit und An- passung des Altersgeldes	265
§ 90 Beginn der Zahlungen des Altersgeldes	266
3. Abschnitt: Hinterbliebenengeld	266
§ 91 Hinterbliebenengeld	266
4. Abschnitt: Mischbiografien	267
§ 92 Erneute Berufung eines auf Antrag ent- lassenen ehemaligen Beamten ins Be- amtenverhältnis	267
§ 93 Zusammentreffen von Alters- oder Hinter- bliebenengeld mit sonstigen Versorgungs- leistungen	268
5. Abschnitt: Zuschläge	268
§ 94 Kinderzuschlag	268
§ 95 Pflege- und Kinderpflegeergänzungs- zuschlag	268
6. Abschnitt: Sonstiges	269
§ 96 Erteilung einer Auskunft über die Höhe des Altersgeldes	269
§ 97 Abfindung	270
§ 98 Zustellung	270

Vierter Teil
Übergangsvorschriften

1. Abschnitt: Allgemeine Übergangsvorschriften	270
§ 99 Absenkung des Versorgungsniveaus	270
§ 100 Übergangsregelung zur Anhebung der Altersgrenzen	271
§ 101 Übergangsregelungen zur Berücksichtigung von Hochschulausbildungszeiten	275
§ 102 Besondere Bestandskraft	276
§ 103 Bezügebestandteile	278
§ 104 Hinterbliebenenversorgung	281
§ 105 Versorgung künftiger Hinterbliebener, Versorgungsausgleich	282
§ 106 Besondere Bestimmungen zur ruhegehaltfähigen Dienstzeit	283
§ 107 Ruhegehalt und Übergangsgeld aufgrund von Übergangsregelungen im Besoldungsrecht	284
2. Abschnitt: Übergangsvorschriften über Ruhe- regelungen für vorhandene Beamte oder Ver- sorgungsempfänger	284
§ 108 Zusammentreffen von Versorgungs- bezügen mit Renten	284
3. Abschnitt: Übergangsvorschriften für beson- dere Beamtengruppen	288
§ 109 Hochschullehrer, Wissenschaftliche Assistenten sowie Lektoren	288
4. Abschnitt: Übergangsvorschriften zur Ver- sorgungslastenteilung	289
§ 110 Laufende Erstattungen	289
§ 111 Versorgungslastenteilung bei ver- gangenen Dienstherrnwechseln ohne laufende Erstattung	289
§ 112 Versorgungslastenteilung im Fall eines zusätzlichen Dienstherrn- wechsels nach § 79	290
§ 113 Versorgungslastenteilung im Fall eines zusätzlichen Dienstherrnwechsels nach dem Versorgungslastenteilungs-Staats- vertrag	291

Erster Teil

Allgemeiner Teil

§ 1

Geltungsbereich

(1) Dieses Gesetz regelt die Versorgung der Beamten des Landes Baden-Württemberg, der baden-württembergischen Gemeinden und Gemeindeverbände sowie der sonstigen der Aufsicht des Landes Baden-Württemberg unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts sowie ihrer Hinterbliebenen. Ferner regelt es den Anspruch und Bezug von Altersgeld der ehemaligen Beamten sowie ihrer Hinterbliebenen auf Hinterbliebenengeld.

(2) Dieses Gesetz gilt nicht für die öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften und ihre Verbände.

(3) Soweit Vorschriften dieses Gesetzes auf Beamte und Ruhestandsbeamte sowie entlassene Beamte Bezug nehmen, gilt dies entsprechend für Richter, in Ruhestand getretene oder versetzte Richter sowie entlassene Richter, soweit nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt ist. Das Richterverhältnis steht dem Beamtenverhältnis im Sinne dieses Gesetzes gleich, soweit nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt ist.

(4) Status- und Funktionsbezeichnungen in diesem Gesetz gelten jeweils in weiblicher und männlicher Form.

§ 2

Regelung durch Gesetz

(1) Die Versorgung der Beamten und ihrer Hinterbliebenen sowie das Alters- und Hinterbliebenengeld wird durch Gesetz geregelt.

(2) Zusicherungen, Vereinbarungen und Vergleiche, die dem Beamten, dem ehemaligen Beamten und Hinterbliebenen eine höhere als die ihm gesetzlich zustehende Versorgung oder ein höheres als ihm gesetzlich zustehendes Alters- und Hinterbliebenengeld verschaffen sollen, sind unwirksam. Das gleiche gilt für Versicherungsverträge, die zu diesem Zweck abgeschlossen werden. Ausgenommen hiervon sind Leistungen im Rahmen der Entgeltumwandlung zum Aufbau einer privaten Altersvorsorge.

(3) Auf die gesetzlich zustehende Versorgung und auf das gesetzlich zustehende Altersgeld kann weder ganz noch teilweise verzichtet werden, soweit nicht § 85 Abs. 2 Anwendung findet.

§ 3

*Festsetzung und Zahlung der Versorgungsbezüge,
des Alters- und Hinterbliebenengeldes*

- (1) Die oberste Dienstbehörde oder die ehemalige oberste Dienstbehörde setzt die Versorgungsbezüge, das Alters- und Hinterbliebenengeld fest. Sie bestimmt die Person des Zahlungsempfängers und entscheidet über die Berücksichtigung von Zeiten als ruhegehalt- und altersgeldfähige Dienstzeit. Sie kann diese Befugnisse für Beamte sowie für auf Antrag entlassene Beamte und deren Hinterbliebene im Einvernehmen mit der zuständigen obersten Dienstbehörde auf andere Stellen übertragen.
- (2) Ob Zeiten aufgrund der §§ 21 bis 25 und 74 als ruhegehaltfähige Dienstzeit zu berücksichtigen sind, soll in der Regel bei der Berufung in das Beamtenverhältnis entschieden werden; diese Entscheidungen stehen unter dem Vorbehalt eines Gleichbleibens der Rechtslage, die ihnen zugrunde liegt.
- (3) Entscheidungen in versorgungsrechtlichen Angelegenheiten oder Entscheidungen bezüglich des Alters- und Hinterbliebenengeldes, die eine grundsätzliche, über den Einzelfall hinausgehende Bedeutung haben, sind vom Finanzministerium zu treffen.
- (4) Die Versorgungsbezüge und das Alters- und Hinterbliebenengeld sind, soweit nichts anderes bestimmt ist, für die gleichen Zeiträume und im gleichen Zeitpunkt zu zahlen wie die Dienstbezüge der Beamten.
- (5) Werden Versorgungsbezüge, Alters- oder Hinterbliebenengeld nach dem Tag der Fälligkeit gezahlt, so besteht kein Anspruch auf Verzugszinsen.
- (6) Haben Versorgungsberechtigte und Empfänger von Alters- oder Hinterbliebenengeld ihren Wohnsitz oder dauernden Aufenthalt außerhalb des Geltungsbereichs des Grundgesetzes, so kann die oberste Dienstbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle die Zahlung der Versorgungsbezüge, des Alters- oder Hinterbliebenengeldes von der Bestellung einer empfangsbevollmächtigten Person im Geltungsbereich des Grundgesetzes abhängig machen.
- (7) Für die Zahlung der Versorgungsbezüge, des Alters- oder Hinterbliebenengeldes hat der Empfänger auf Verlangen der zuständigen Behörde ein Konto anzugeben oder einzurichten, auf das die Überweisung erfolgen kann. Die Übermittlungskosten mit Ausnahme der Kosten für die Gutschrift auf dem Konto des Empfängers trägt die auszahlende Stelle; bei einer Überweisung der Versorgungsbezüge, des Alters- oder Hinterbliebenengeldes auf ein im Ausland geführtes Konto trägt der Empfänger die Kosten und die Gefahr der Übermittlung der Zahlung sowie die Kosten einer Meldung nach § 59 der Außenwirtschaftsverordnung in der jeweils geltenden Fassung. Die Kontoeinrichtungs-, Kontoführungs- oder Buchungsgebühren trägt der Empfänger.

(8) Bei der Berechnung von Versorgungsbezügen, Alters- oder Hinterbliebenengeld sind die sich ergebenden Bruchteile eines Cents unter 0,5 abzurunden und ab 0,5 aufzurunden. Zwischenrechnungen werden jeweils auf zwei Dezimalstellen durchgeführt. Jeder Versorgungsbestandteil, Alters- oder Hinterbliebenengeldbestandteil ist einzeln zu runden.

(9) Beträge von weniger als fünf Euro sind nur auf Verlangen des Anspruchsberechtigten auszus zahlen.

§ 4

Abtretung, Verpfändung, Aufrechnungs- und Zurückbehaltungsrecht, Umrechnung fremdländischer Währungen

(1) Ansprüche auf Versorgungsbezüge, Alters- oder Hinterbliebenengeld können, wenn gesetzlich nichts anderes bestimmt ist, nur insoweit abgetreten oder verpfändet werden, als sie der Pfändung unterliegen.

(2) Gegenüber Ansprüchen auf Versorgungsbezüge, Alters- oder Hinterbliebenengeld kann der Dienstherr oder ehemalige Dienstherr ein Aufrechnungs- oder Zurückbehaltungsrecht nur in Höhe des pfändbaren Teils der Versorgungsbezüge, des Alters- oder Hinterbliebenengeldes geltend machen. Dies gilt nicht, soweit gegen den Berechtigten ein Anspruch auf Schadenersatz wegen vorsätzlicher unerlaubter Handlung besteht.

(3) Ansprüche auf Sterbegeld (§ 32), auf Erstattung der Kosten des Heilverfahrens (§ 48) und der Pflege (§ 49), auf Unfallausgleich (§ 50) sowie auf eine einmalige Unfallschädigung (§ 59) und auf Schadensausgleich in besonderen Fällen (§ 60) können weder gepfändet noch abgetreten noch verpfändet werden. Forderungen des Dienstherrn gegen den Verstorbenen aus Vorschuss- oder Darlehensgewährungen sowie aus Überzahlungen von Dienstbezügen oder Versorgungsbezügen, Altersgeld oder Hinterbliebenengeld können auf das Sterbegeld angerechnet werden.

(4) Die Umrechnung fremdländischer Währungen erfolgt in sinngemäßer Anwendung des § 17 a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch.

§ 5

Rückforderung von Versorgungsbezügen, Alters- und Hinterbliebenengeld

(1) Wird ein Versorgungsberechtigter oder ein Anspruchsinhaber auf Alters- oder Hinterbliebenengeld durch eine gesetzliche Änderung seiner Versorgungsbezüge oder des Alters- oder Hinterbliebenengeldes mit rückwirkender Kraft schlechter gestellt, sind die Unterschiedsbeträge nicht zu erstatten.

(2) Im Übrigen regelt sich die Rückforderung zu viel gezahlter Versorgungsbezüge oder zu viel gezahltem Al-

ters- oder Hinterbliebenengeld nach den Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuchs über die Herausgabe einer ungerechtfertigten Bereicherung, soweit gesetzlich nichts anderes bestimmt ist. Der Kenntnis des Mangels des rechtlichen Grundes der Zahlung steht es gleich, wenn der Mangel so offensichtlich war, dass der Empfänger ihn hätte erkennen müssen. Von der Rückforderung kann aus Billigkeitsgründen mit Zustimmung der für das Versorgungsrecht oder für das Alters- oder Hinterbliebenengeld zuständigen obersten Dienstbehörde oder der von ihr bestimmten Stelle ganz oder teilweise abgesehen werden.

(3) Die Rückforderung von Beträgen von weniger als fünf Euro unterbleibt. Treffen mehrere Einzelbeträge zusammen, gilt die Grenze nach Satz 1 für die Gesamtrückforderung.

(4) § 118 Abs. 3 bis 5 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch gilt entsprechend.

§ 6

Erlöschen der Versorgungsbezüge und des Anspruchs auf Altersgeld wegen Verurteilung

(1) Ein Ruhestandsbeamter oder ein Anspruchsinhaber auf Altersgeld,

1. gegen den wegen einer vor Beendigung des Beamtenverhältnisses begangenen Tat eine Entscheidung ergangen ist, die nach § 24 des Beamtenstatusgesetzes (BeamtStG) in der jeweils geltenden Fassung zum Verlust der Beamtenrechte geführt hätte, oder
2. der wegen einer nach Beendigung des Beamtenverhältnisses begangenen Tat durch ein deutsches Gericht im Geltungsbereich des Grundgesetzes im ordentlichen Strafverfahren
 - a) wegen einer vorsätzlichen Tat zu Freiheitsstrafe von mindestens zwei Jahren oder
 - b) wegen einer vorsätzlichen Tat, die nach den Vorschriften über Friedensverrat, Hochverrat, Gefährdung des demokratischen Rechtsstaates oder Landesverrat und Gefährdung der äußeren Sicherheit strafbar ist, zu Freiheitsstrafe von mindestens sechs Monaten

verurteilt worden ist, verliert mit der Rechtskraft der Entscheidung seine Rechte als Ruhestandsbeamter oder als Anspruchsinhaber auf Altersgeld. Entsprechendes gilt, wenn der Ruhestandsbeamte oder der Anspruchsinhaber auf Altersgeld aufgrund einer Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts gemäß Artikel 18 des Grundgesetzes (GG) ein Grundrecht verwirkt hat.

(2) Die §§ 34 und 35 des Landesbeamtengesetzes (LBG) finden entsprechende Anwendung.

§ 7

Entzug von Hinterbliebenenversorgung sowie Alters- und Hinterbliebenengeld

(1) Die oberste Dienstbehörde kann Empfängern von Hinterbliebenenversorgung die Versorgungsbezüge oder Empfängern von Alters- oder Hinterbliebenengeld das Alters- oder Hinterbliebenengeld auf Zeit teilweise oder ganz entziehen, wenn sie sich gegen die freiheitliche demokratische Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes betätigt haben. Die diese Maßnahmen rechtfertigenden Tatsachen sind in einem Untersuchungsverfahren festzustellen, in dem die eidliche Vernehmung von Zeugen und Sachverständigen zulässig und der Versorgungsberechtigte oder der Empfänger von Alters- oder Hinterbliebenengeld zu hören ist. Satz 1 und 2 gilt für die Fälle des § 57 sinngemäß.

(2) § 42 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 und Satz 2 bleibt unberührt.

§ 8

Tötung eines Angehörigen

Ein Anspruch der Hinterbliebenen auf Versorgungsbezüge oder ein Anspruch auf Hinterbliebenengeld besteht nicht für Personen, die den Tod des Versorgungsberechtigten oder des Anspruchsinhabers auf Altersgeld vorsätzlich herbeigeführt haben.

§ 9

Anzeige- und Mitwirkungspflichten

(1) Die Beschäftigungsstelle hat der Zahlstelle (Versorgungsbezüge und Alters- und Hinterbliebenengeld auszahlende Stelle) jede Verwendung eines Versorgungsberechtigten oder eines Empfängers von Alters- und Hinterbliebenengeld unter Angabe der gewährten Bezüge, ebenso jede spätere Änderung der Bezüge oder die Zahlungseinstellung sowie die Gewährung einer Versorgung oder eines Alters- oder Hinterbliebenengeldes unverzüglich anzuzeigen.

(2) Die Versorgungsberechtigten oder die Anspruchsinhaber von Alters- und Hinterbliebenengeld sind verpflichtet, der Zahlstelle

1. die Verlegung des Wohnsitzes;
2. den Bezug und jede Änderung von Einkünften aus einer Tätigkeit nach § 23 Abs. 1, sowie Einkünfte nach §§ 29 Abs. 1 und 2, 42 Abs. 2, 64 und 68 bis 71;
3. Änderungen des Familienstands, insbesondere für Witwen und für kindergeldberechtigte Kinder des Versorgungsberechtigten die Verheiratung, sowie den Erwerb und jede Änderung eines neuen Versorgungs-, Unterhalts-, Renten-, Alters- oder Hinterbliebenengeldanspruchs;

4. die Erfüllung der allgemeinen Wartezeit nach dem Sechsten Buch Sozialgesetzbuch in den Fällen der §§ 21 bis 23, 25 und 74 Abs. 2 sowie im Rahmen der §§ 66 und 67;
5. die Begründung eines neuen öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses oder eines privatrechtlichen Arbeitsverhältnisses im öffentlichen Dienst in den Fällen des § 64 Abs. 4

unverzüglich anzuzeigen. Auf Verlangen der Zahlstelle sind die Versorgungsberechtigten oder Anspruchsinhaber von Alters- und Hinterbliebenengeld verpflichtet, Nachweise vorzulegen, Auskünfte zu erteilen oder der Erteilung erforderlicher Nachweise oder Auskünfte, die für die Versorgungsbezüge und das Alters- und Hinterbliebenengeld erheblich sind, durch Dritte zuzustimmen.

(3) Die Versorgungsberechtigten oder die Anspruchsinhaber von Alters- und Hinterbliebenengeld sind ferner verpflichtet, auf Verlangen eine Lebensbescheinigung vorzulegen.

(4) Kommen Versorgungsberechtigte oder Anspruchsinhaber von Alters- und Hinterbliebenengeld der ihnen nach Absatz 2 Satz 1 Nr. 2 bis 5 sowie nach Absatz 3 auferlegten Verpflichtungen schuldhaft nicht nach, kann ihnen die Versorgung, das Alters- oder Hinterbliebenengeld ganz oder teilweise auf Zeit oder Dauer entzogen werden. Bei Vorliegen besonderer Verhältnisse kann die Versorgung, das Alters- oder Hinterbliebenengeld ganz oder teilweise wieder zuerkannt werden. Die Entscheidung trifft die Zahlstelle.

§ 10

Mitteilungspflicht für den Bericht der Landesregierung über die Entwicklung der Versorgung, des Alters- und Hinterbliebenengeldes

Die obersten Dienstbehörden übermitteln dem Finanzministerium jährlich, jeweils bis zum 1. März, für ihren Bereich die für die Erstellung des Berichts der Landesregierung über die Entwicklung der Versorgung, des Alters- und Hinterbliebenengeldes erforderlichen Daten

1. zu den Gründen der Dienstunfähigkeit nach Hauptdiagnoseklassen und
2. zur Person und letzten Beschäftigung der Betroffenen, die zur statistischen Auswertung erforderlich sind.

§ 11

Allgemeine Anpassung

Werden die Dienstbezüge der Besoldungsberechtigten allgemein erhöht oder vermindert, sind von demselben Zeitpunkt an die Versorgungsbezüge oder das Alters- und Hinterbliebenengeld durch Gesetz entsprechend zu regeln.

§ 12

Verjährung

Ansprüche und Rückforderungsansprüche nach diesem Gesetz oder auf der Grundlage dieses Gesetzes verjähren in drei Jahren. Die Verjährung beginnt mit dem Schluss des Jahres, in dem der Anspruch entstanden ist. Im Übrigen sind die Verjährungsvorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuches entsprechend anzuwenden.

§ 13

*Familienrechtlicher Versorgungsausgleich
nach der Ehescheidung*

(1) Sind durch Entscheidung des Familiengerichts

1. Anwartschaften in einer gesetzlichen Rentenversicherung nach § 1587b Abs.2 des Bürgerlichen Gesetzbuches in der bis zum 31. August 2009 geltenden Fassung oder
2. Anrechte nach dem Versorgungsausgleichsgesetz vom 3. April 2009 (BGBl. I S. 700)

übertragen oder begründet worden, werden nach Wirksamkeit dieser Entscheidung die Versorgungsbezüge der ausgleichspflichtigen Person und ihrer Hinterbliebenen nach Anwendung von Ruhens-, Kürzungs- und Anrechnungsvorschriften um den nach Absatz 2 oder Absatz 3 berechneten Betrag gekürzt. Hat der Dienstherr Erstattungen nach § 5 des Bundesversorgungsteilungsgesetzes oder einer vergleichbaren landesrechtlichen Regelung zu leisten, werden die Versorgungsbezüge der ausgleichsverpflichteten Person und ihrer Hinterbliebenen nach Anwendung von Ruhens-, Kürzungs- und Anrechnungsvorschriften um den nach diesen Vorschriften zu leistenden Betrag gekürzt; Absatz 3 gilt entsprechend. Das einer Vollwaise zu gewährende Waisengeld wird nicht gekürzt, wenn nach dem Recht der gesetzlichen Rentenversicherung die Voraussetzungen für die Gewährung einer Waisenrente aus der Versicherung des berechtigten Ehegatten nicht erfüllt sind.

(2) Der Kürzungsbetrag für das Ruhegehalt berechnet sich aus dem Monatsbetrag der durch die Entscheidung des Familiengerichts begründeten Anwartschaften oder übertragenen Anrechte. Dieser Monatsbetrag erhöht oder vermindert sich bei einem Beamten um die Prozentsätze der nach dem Ende der Ehezeit bis zum Zeitpunkt des Eintritts in den Ruhestand eingetretenen Erhöhungen oder Verminderungen der beamtenrechtlichen Versorgungsbezüge, die in festen Beträgen festgesetzt sind. Vom Zeitpunkt des Eintritts in den Ruhestand an, bei einem Ruhestandsbeamten vom Tag nach dem Ende der Ehezeit an, erhöht oder vermindert sich der Kürzungsbetrag in dem Verhältnis, in dem sich das Ruhegehalt vor Anwendung von Ruhens-, Kürzungs- und Anrechnungsvorschriften durch Anpassung der Versorgungsbezüge erhöht oder vermindert.

(3) Der Kürzungsbetrag für das Witwen- und Waisengeld berechnet sich aus dem Kürzungsbetrag nach Absatz 2 für das Ruhegehalt, das der Beamte erhalten hat oder hätte erhalten können, wenn er am Todestag in den Ruhestand getreten wäre, nach den Anteilssätzen des Witwen- oder Waisengeldes.

(4) In den Fällen des § 5 des Gesetzes zur Regelung von Härten im Versorgungsausgleich vom 21. Februar 1983 (BGBl. I S. 105) in der bis zum 31. August 2009 geltenden Fassung oder der §§ 33, 34 des Versorgungsausgleichsgesetzes steht die Zahlung des Ruhegehalts des verpflichteten Ehegatten für den Fall rückwirkender oder erst nachträglich bekanntwerdender Rentengewährung an den berechtigten Ehegatten unter dem Vorbehalt der Rückforderung.

(5) Bei Durchführung des Versorgungsausgleichs wegen Aufhebung einer eingetragenen Lebenspartnerschaft nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz vom 16. Februar 2001 (BGBl. I S. 266) gilt Absatz 1 bis 4 entsprechend.

(6) Für das Altersgeld ist Absatz 1 bis 5 sinngemäß anzuwenden.

§ 14

Abwendung der Kürzung der Versorgungsbezüge oder des Altersgeldes bei familienrechtlichem Versorgungsausgleich

(1) Die Kürzung der Versorgungsbezüge nach § 13 kann von dem Beamten oder dem Ruhestandsbeamten ganz oder teilweise durch Zahlung eines Kapitalbetrags an den Dienstherrn abgewendet werden.

(2) Als voller Kapitalbetrag wird der Betrag angesetzt, der aufgrund der Entscheidung des Familiengerichts zu leisten gewesen wäre, erhöht oder vermindert um die Prozentsätze der nach dem Tag, an dem die Entscheidung des Familiengerichts ergangen ist, bis zum Tag der Zahlung des Kapitalbetrags eingetretenen Erhöhungen oder Verminderungen der beamtenrechtlichen Versorgungsbezüge, die in festen Beträgen festgesetzt sind. Vom Zeitpunkt des Eintritts in den Ruhestand an, bei einem Ruhestandsbeamten von dem Tag an, an dem die Entscheidung des Familiengerichts ergangen ist, erhöht oder vermindert sich der Kapitalbetrag in dem Verhältnis, in dem sich das Ruhegehalt vor Anwendung von Ruhens-, Kürzungs- und Anrechnungsvorschriften durch Anpassung der Versorgungsbezüge erhöht oder vermindert.

(3) Bei teilweiser Zahlung vermindert sich die Kürzung der Versorgungsbezüge in dem entsprechenden Verhältnis; der Betrag der teilweisen Zahlung soll den Monatsbetrag der Dienstbezüge des Beamten oder des Ruhegehalts des Ruhestandsbeamten nicht unterschreiten.

(4) Ergeht nach der Scheidung eine Entscheidung zur Abänderung des Wertausgleichs und sind Zahlungen

nach Absatz 1 erfolgt, sind im Umfang der Abänderung zu viel gezahlte Beiträge unter Anrechnung der nach § 13 anteilig errechneten Kürzungsbeträge zurückzuzahlen.

(5) Absatz 1 bis 4 gilt entsprechend für eingetragene Lebenspartnerschaften nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz.

(6) Für das Altersgeld ist Absatz 1 bis 5 sinngemäß anzuwenden.

§ 15

Nichtberücksichtigung der Versorgungsbezüge und des Altersgeldes

Werden Versorgungsberechtigte oder Empfänger von Alters- und Hinterbliebenengeld im öffentlichen Dienst (§ 68 Abs. 6 Satz 2 und 3) verwendet, sind ihre Bezüge aus dieser Beschäftigung ohne Rücksicht auf die Versorgungsbezüge oder auf das Alters- oder Hinterbliebenengeld zu bemessen. Das Gleiche gilt für eine aufgrund der Beschäftigung zu gewährende Versorgung oder für ein aufgrund der Beschäftigung zu gewährendes Alters- oder Hinterbliebenengeld.

§ 16

Ermächtigung zum Erlass von Verwaltungsvorschriften und Zuständigkeitsregelungen

Die zur Durchführung dieses Gesetzes erforderlichen Verwaltungsvorschriften erlässt das Finanzministerium.

Zweiter Teil

Versorgung

1. Abschnitt

Allgemeine versorgungsrechtliche Vorschriften

§ 17

Arten der Versorgung

Versorgungsbezüge sind

1. Ruhegehalt,
2. Unterhaltsbeiträge,
3. Hinterbliebenenversorgung,
4. Bezüge bei Verschollenheit,
5. Versorgung bei Dienstbeschädigung,
6. Übergangsgeld,
7. familienbezogene Leistungen nach den §§ 66 und 67 sowie der kinderbezogene Teil des Familienzuschlags nach § 65.

Bei Anwendung der Anrechnungs-, Ruhens- und Kürzungsvorschriften gelten Unterhaltsbeiträge als Ruhegehalt, Witwen- oder Waisengeld. Dies gilt entsprechend für die Bezüge von nach § 32 des Deutschen Richtergesetzes oder einer entsprechenden gesetzlichen Vorschrift nicht im Amt befindlichen Richter und Mitglieder einer obersten Rechnungsprüfungsbehörde oder einer entsprechenden landesrechtlichen Vorschrift sowie für die Bezüge, die nach oder entsprechend § 18 Abs. 2 Satz 2 gewährt werden.

2. Abschnitt

Ruhegehalt, Unterhaltsbeitrag

§ 18

Entstehung und Berechnung des Ruhegehalts

(1) Ein Ruhegehalt wird nur gewährt, wenn der Beamte

1. eine Dienstzeit von mindestens fünf Jahren abgeleistet hat oder
2. infolge Krankheit, Verwundung oder sonstiger Beschädigung, die er sich ohne grobes Verschulden bei Ausübung oder aus Veranlassung des Dienstes zugezogen hat, dienstunfähig geworden ist.

Die Dienstzeit wird vom Zeitpunkt der ersten Berufung in das Beamtenverhältnis ab gerechnet und nur berücksichtigt, soweit sie ruhegehaltfähig ist. Zeiten, die nach § 22 ruhegehaltfähig sind, sind einzurechnen. Satz 3 gilt nicht für Zeiten, die der Beamte vor dem 3. Oktober 1990 in dem in Artikel 3 des Einigungsvertrages genannten Gebiet zurückgelegt hat.

(2) Der Anspruch auf Ruhegehalt entsteht mit dem Beginn des Ruhestands. Der in den einstweiligen Ruhestand versetzte Beamte erhält für den Monat, in dem ihm die Versetzung in den einstweiligen Ruhestand mitgeteilt worden ist, und für die folgenden drei Monate die Bezüge weiter, die ihm am Tag vor der Versetzung zustanden. Änderungen beim Familienzuschlag nach § 65 sind zu berücksichtigen. In den Fällen des Satz 2 beginnt die Zahlung des Ruhegehalts nach Ablauf der Zeit, für die Dienstbezüge gewährt werden.

(3) Das Ruhegehalt wird auf der Grundlage der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge und der ruhegehaltfähigen Dienstzeit berechnet.

§ 19

Ruhegehaltfähige Dienstbezüge

(1) Ruhegehaltfähige Dienstbezüge sind

1. das Grundgehalt und
2. der ehebezogene Teil des Familienzuschlags (§ 41 Abs. 1 und 2 des Landesbesoldungsgesetzes Baden-Württemberg (LBesGBW)),

3. sonstige Dienstbezüge, die im Besoldungsrecht als ruhegehaltfähig bezeichnet sind,

4. Leistungsbezüge nach Maßgabe des § 38 LBesGBW,

die dem Beamten in den Fällen der Nummer 1 und 3 zuletzt zugestanden haben oder in den Fällen der Nummer 2 nach dem Besoldungsrecht zustehen würden. Bei Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung ohne Dienstbezüge (Freistellung) gelten als ruhegehaltfähige Dienstbezüge die dem letzten Amt entsprechenden vollen ruhegehaltfähigen Dienstbezüge. Satz 2 gilt entsprechend bei eingeschränkter Verwendung eines Beamten wegen begrenzter Dienstfähigkeit nach § 27 BeamtStG. Ruhegehaltfähige Dienstbezüge nach Satz 1 Nr. 1, 3 und 4 werden mit dem Faktor 0,984 vervielfältigt.

(2) Ist der Beamte wegen Dienstunfähigkeit aufgrund eines Dienstunfalls im Sinne des § 45 in den Ruhestand getreten, ist das Grundgehalt der nach Absatz 1 Satz 1 Nr. 1, Absatz 3 oder 5 maßgebenden Besoldungsgruppe nach der Stufe zugrunde zu legen, die er bis zum Eintritt in den Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze hätte erreichen können.

(3) Ist ein Beamter aus einem Amt in den Ruhestand getreten, das nicht der Eingangsbesoldungsgruppe seiner Laufbahn oder das keiner Laufbahn angehört, und hat er die Dienstbezüge dieses oder eines mindestens gleichwertigen Amtes vor dem Eintritt in den Ruhestand nicht mindestens zwei Jahre erhalten, sind nur die Bezüge des vorher bekleideten Amtes ruhegehaltfähig. Hat der Beamte vorher ein Amt nicht bekleidet, setzt die oberste Dienstbehörde im Einvernehmen mit dem Finanzministerium die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge bis zur Höhe der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge der nächst niedrigeren Besoldungsgruppe fest. In die Zweijahresfrist einzurechnen ist die innerhalb dieser Frist liegende Zeit einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge, soweit sie als ruhegehaltfähig berücksichtigt worden ist.

(4) Absatz 3 gilt nicht, wenn der Beamte vor Ablauf der Frist infolge von Krankheit, Verwundung oder sonstiger Beschädigung, die er sich ohne grobes Verschulden bei Ausübung oder aus Veranlassung des Dienstes zugezogen hat, in den Ruhestand getreten ist.

(5) Das Ruhegehalt eines Beamten, der früher ein mit höheren Dienstbezügen verbundenes Amt bekleidet und diese Bezüge mindestens zwei Jahre erhalten hat, wird, sofern der Beamte in ein mit geringeren Dienstbezügen verbundenes Amt nicht lediglich auf einen im eigenen Interesse gestellten Antrag übergetreten ist, nach den höheren ruhegehaltfähigen Dienstbezügen des früheren Amtes und der gesamten ruhegehaltfähigen Dienstzeit berechnet. Absatz 3 Satz 3 und Absatz 4 gelten entsprechend. Das Ruhegehalt darf jedoch die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge des letzten Amtes nicht übersteigen.

(6) Verringern sich bei einem Wechsel in ein Amt der Besoldungsgruppe W die ruhegehaltfähigen Dienstbe-

züge, berechnet sich das Ruhegehalt aus den ruhegehaltfähigen Dienstbezügen des früheren Amts und der gesamten ruhegehaltfähigen Dienstzeit, sofern der Beamte die Dienstbezüge des früheren Amts mindestens zwei Jahre erhalten hat. Ruhegehaltfähig ist die zum Zeitpunkt des Wechsels erreichte Stufe des Grundgehalts. Auf die Zweijahresfrist nach Absatz 3 Satz 1 wird der Zeitraum, in dem der Beamte Dienstbezüge aus einem Amt der Besoldungsordnung W erhalten hat, angerechnet. Absatz 5 Satz 2 und 3 gilt entsprechend.

§ 20

Zusammentreffen einer Mindestversorgung mit Leistungen aus anderen Alterssicherungssystemen

(1) Werden neben der Mindestversorgung Leistungen anderer Alterssicherungssysteme gezahlt, ruht die Versorgung bis zur Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen dem erdienten Ruhegehalt und der Mindestversorgung. Als Leistungen aus anderen Alterssicherungssystemen gelten

1. Renten aus den gesetzlichen Rentenversicherungen,
2. Renten aus einer zusätzlichen Alters- oder Hinterbliebenenversorgung für Angehörige des öffentlichen Dienstes,
3. Renten aus der gesetzlichen Unfallversicherung, wobei für Ruhegehaltsempfänger ein dem Unfallausgleich (§ 50) entsprechender Betrag unberücksichtigt bleibt; bei einem Grad der Schädigungsfolgen von 20 bleiben zwei Drittel der Mindestgrundrente nach dem Bundesversorgungsgesetz, bei einem Grad der Schädigungsfolgen von 10 ein Drittel der Mindestgrundrente nach dem Bundesversorgungsgesetz unberücksichtigt,
4. Leistungen aus einer berufsständischen Versorgungseinrichtung oder aus einer befreienden Lebensversicherung, zu denen der Arbeitgeber aufgrund eines Beschäftigungsverhältnisses im öffentlichen Dienst mindestens die Hälfte der Beiträge oder Zuschüsse in dieser Höhe geleistet hat,
5. sonstige Versorgungsleistungen, die aufgrund einer Berufstätigkeit zur Versorgung des Berechtigten für den Fall der Erwerbsminderung oder wegen Alters und der Hinterbliebenen für den Fall des Todes bestimmt sind.

Der kinderbezogene Teil des Familienzuschlags nach § 65 Abs. 2 bleibt bei der Berechnung außer Betracht.

(2) § 108 Abs. 1 Satz 3 bis 9 und Abs. 8 gilt entsprechend.

§ 21

Dienstzeit im Beamtenverhältnis und vergleichbare Zeiten

(1) Ruhegehaltfähig ist die Dienstzeit, die der Beamte vom Tag der ersten Berufung in das Beamtenverhältnis an im Dienst eines inländischen öffentlich-rechtlichen Dienstherrn im Beamtenverhältnis zurückgelegt hat. Dies gilt nicht für die Zeit

1. in einem Amt, das die Arbeitskraft nur nebenbei beansprucht,
2. einer ehrenamtlichen Tätigkeit,
3. einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge; die Zeit einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge ist ruhegehaltfähig, wenn spätestens bei Beendigung des Urlaubs schriftlich zugestanden worden ist, dass dieser öffentlichen Belangen oder dienstlichen Interessen dient und für diese Zeit ein Versorgungszuschlag entrichtet oder mit Zustimmung des Finanzministeriums von der Erhebung eines Versorgungszuschlags abgesehen wird,
4. eines schuldhaften Fernbleibens vom Dienst unter Verlust der Dienstbezüge,
5. für die eine Abfindung aus öffentlichen Mitteln gewährt ist,
6. im Beamtenverhältnis auf Widerruf im Sinne des § 4 Abs. 4 Buchst. b BeamtStG,
7. einer Tätigkeit, aus der ohne Ruhegehaltsberechtigung nur Gebühren bezogen werden.

Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung sind nur zu dem Teil ruhegehaltfähig, der dem Verhältnis der ermäßigten zur regelmäßigen Arbeitszeit entspricht. Zeiten der eingeschränkten Verwendung wegen begrenzter Dienstfähigkeit nach § 27 BeamtStG sind nur zu dem Teil ruhegehaltfähig, der dem Verhältnis der ermäßigten zur regelmäßigen Arbeitszeit entspricht, mindestens im Umfang des § 26.

(2) Nicht ruhegehaltfähig sind Dienstzeiten

1. in einem Beamtenverhältnis, das durch eine Entscheidung der in § 24 BeamtStG bezeichneten Art oder durch unanfechtbare Disziplinarverfügung beendet worden ist,
2. in einem Beamtenverhältnis auf Probe oder auf Widerruf, wenn der Beamte entlassen worden ist, weil er eine Handlung begangen hat, die bei einem Beamten auf Lebenszeit mindestens eine Kürzung der Dienstbezüge zur Folge hätte,
3. in einem Beamtenverhältnis, das durch Entlassung auf Antrag des Beamten beendet worden ist,
 - a) wenn ihm ein Verfahren mit der Folge des Verlusts der Beamtenrechte oder der Entfernung aus dem Dienst drohte oder

- b) wenn der Beamte den Antrag gestellt hat, um einer drohenden Entlassung nach Nummer 2 zuvorzukommen.

(3) Der im Beamtenverhältnis zurückgelegten Dienstzeit stehen gleich

1. die Zeit als Mitglied der Bundesregierung oder einer Landesregierung sowie die Zeit der Bekleidung des Amts eines Parlamentarischen Staatssekretärs bei einem Mitglied der Bundesregierung oder einem Mitglied der Landesregierung, soweit entsprechende Voraussetzungen vorliegen,
2. die im öffentlichen Dienst einer zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Einrichtung zurückgelegte Dienstzeit; Absatz 1 Satz 2 Nr. 5 findet keine Anwendung,
3. die Zeit eines Vorbereitungsdiensts in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis, für die nach beamtenrechtlichen Vorschriften eine Anwartschaft auf Versorgung bei verminderter Erwerbsfähigkeit und im Alter sowie auf Hinterbliebenenversorgung gewährleistet wird,
4. eine Tätigkeit nach Erwerb der Laufbahnbefähigung in einer laufbahntsprechenden Tätigkeit in einem Dienstordnungsverhältnis bei einem Sozialversicherungsträger,
5. die Zeit als Kirchenbeamter oder als Geistlicher bei öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften oder ihrer Verbände (Artikel 140 GG), soweit eine Versorgungslastenteilung vereinbart wird,
6. die Zeit im Dienst von kommunalen Spitzenverbänden oder ihren Landesverbänden sowie von Spitzenverbänden der Sozialversicherung oder ihren Landesverbänden, soweit eine Versorgung nach beamtenrechtlichen Grundsätzen gewährleistet ist.

§ 22

Wehrdienst, Zivildienst

(1) Als ruhegehaltfähig gilt die Dienstzeit, in der ein Beamter vor der Berufung in das Beamtenverhältnis berufsmäßig im Dienst der Bundeswehr, der Nationalen Volksarmee der ehemaligen Deutschen Demokratischen Republik oder im Vollzugsdienst der Polizei gestanden hat.

(2) Als ruhegehaltfähig gilt die Zeit, während der ein Beamter vor der Berufung in das Beamtenverhältnis nichtberufsmäßigen Wehrdienst oder Polizeivollzugsdienst geleistet hat. Der Zeit des nichtberufsmäßigen Wehrdienstes ist die Zeit, in welcher ein Wehrpflichtiger nach dem Kriegsdienstverweigerungsgesetz Dienst verrichtet, gleichgestellt.

(3) Ruhegehaltfähig ist die Zeit, während der ein Beamter vor der Berufung in das Beamtenverhältnis sich aufgrund einer Krankheit oder Verwundung als Folge eines

Dienstes nach Absatz 1 oder 2 im Anschluss an die Entlassung arbeitsunfähig in einer Heilbehandlung befunden hat.

(4) § 21 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis 3, Satz 3 und Absatz 2 gilt entsprechend.

§ 23

Vordienst- und Ausbildungszeiten

(1) Bis zu einer Gesamtzeit von höchstens fünf Jahren sind als ruhegehaltfähig auch Zeiten zu berücksichtigen, in denen ein Beamter in unmittelbarem zeitlichen Zusammenhang vor der ersten Berufung in das Beamtenverhältnis hauptberuflich

1. im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis im Dienst eines öffentlich-rechtlichen Dienstherrn oder im ausländischen öffentlichen Dienst tätig war, sofern der Beamte durch diese Tätigkeit Fachkenntnisse erworben hat, die für die Wahrnehmung des späteren Amtes förderlich sind,
2. als Lehrer nach Erwerb der Lehrbefähigung bei einer als Ersatz für eine öffentliche Schule genehmigten Privatschule (Artikel 7 Abs. 4 und 5 GG) tätig war,
3. im Dienst von Einrichtungen tätig war, die von mehreren öffentlich-rechtlichen Dienstherrn durch Staatsvertrag oder Verwaltungsabkommen zur Erfüllung oder Koordinierung ihnen obliegender hoheitsrechtlicher Aufgaben geschaffen worden sind.

Ein unmittelbarer zeitlicher Zusammenhang nach Satz 1 liegt auch bei Unterbrechung der Tätigkeit vor, wenn die Zeit der Unterbrechung nach § 22 ruhegehaltfähig ist oder die Unterbrechung der Tätigkeit bis zu einem Jahr nicht von dem Beamten zu vertreten ist.

(2) Die Zeit, während der ein Beamter vor der ersten Berufung in das Beamtenverhältnis hauptberuflich

1. im Dienst öffentlich-rechtlicher Religionsgesellschaften oder ihrer Verbände (Artikel 140 GG),
2. im Dienst der Fraktionen des Bundestags oder der Landtage oder kommunaler Vertretungskörperschaften,
3. im Dienst von kommunalen Spitzenverbänden oder ihren Landesverbänden sowie von Spitzenverbänden der Sozialversicherung oder ihren Landesverbänden

tätig gewesen ist, ist bis zu einer Gesamtzeit von höchstens fünf Jahren als ruhegehaltfähige Dienstzeit zu berücksichtigen.

(3) Hauptberuflich ist eine Tätigkeit, die entgeltlich erbracht wird, den Schwerpunkt der beruflichen Tätigkeit darstellt, sowie dem durch Ausbildung und Berufswahl geprägten Berufsbild entspricht und im gleichen Zeitraum in einem Beamtenverhältnis mit dem jeweils gleichen Beschäftigungsumfang zulässig gewesen wäre.

(4) Bis zu einer Gesamtzeit von höchstens fünf Jahren sind ruhegehaltfähig

1. Zeiten, während der ein Beamter vor der Berufung in das Beamtenverhältnis durch eine Tätigkeit oder eine abgeschlossene Ausbildung außerhalb der allgemeinen Schulbildung Fachkenntnisse erworben hat, die für die Wahrnehmung des späteren Amts förderlich sind oder
2. Zeiten einer praktischen für die Übernahme in das Beamtenverhältnis vorgeschriebenen Tätigkeit oder des Erwerbs besonderer Fachkenntnisse, die über die für die Übernahme in das Beamtenverhältnis vorgeschriebene praktische Tätigkeit hinaus notwendige Voraussetzung für die Wahrnehmung des späteren Amts im funktionellen Sinne sind.

Wird die allgemeine Schulbildung durch eine andere Art der Ausbildung ersetzt, steht diese der Schulbildung gleich.

(5) Zeiten nach Absatz 1 bis 4 können, auch wenn sie sich überschneiden, insgesamt nur bis zu einer Gesamtzeit von höchstens fünf Jahren berücksichtigt werden.

(6) Zusätzlich sind bis zu einer Gesamtzeit von 855 Tagen Zeiten einer abgeschlossenen, förderlichen Hochschulausbildung ruhegehaltfähig.

(7) Ruhegehaltfähig sind Zeiten nach §§ 69 und 74 Abs. 2 Satz 2 LBG. Im Übrigen gilt § 21 Abs. 1 Satz 3 und 4 entsprechend.

§ 24

Nicht zu berücksichtigende Zeiten

(1) Nicht ruhegehaltfähig sind Zeiten einer Tätigkeit für das Ministerium für Staatssicherheit oder das Amt für Nationale Sicherheit. Dies gilt auch für Zeiten, die vor einer solchen Tätigkeit zurückgelegt worden sind. Satz 1 gilt auch für Zeiten einer Tätigkeit als Angehöriger der Grenztruppen der ehemaligen Deutschen Demokratischen Republik.

(2) Absatz 1 Satz 1 und 2 gilt auch für Zeiten einer Tätigkeit, die aufgrund einer besonderen persönlichen Nähe zum System der ehemaligen Deutschen Demokratischen Republik übertragen war. Das Vorliegen dieser Voraussetzung wird insbesondere widerlegbar vermutet, wenn der Beamte

1. vor oder bei Übertragung der Tätigkeit eine hauptamtliche oder hervorgehobene ehrenamtliche Funktion in der Sozialistischen Einheitspartei Deutschlands, dem Freien Deutschen Gewerkschaftsbund, der Freien Deutschen Jugend oder einer vergleichbaren systemunterstützenden Partei oder Organisation innehatte oder als mittlere oder obere Führungskraft in zentralen Staatsorganen war,

2. als obere Führungskraft beim Rat eines Bezirks, als Vorsitzender des Rats eines Kreises oder einer kreisfreien Stadt oder in einer vergleichbaren Funktion tätig war oder
3. hauptamtlich Lehrender an den Bildungseinrichtungen der staatstragenden Parteien oder einer Massen- oder gesellschaftlichen Organisation war oder
4. Absolvent der Akademie für Staat und Recht oder einer vergleichbaren Bildungseinrichtung war.

(3) Für Beamte, die nach Inkrafttreten dieses Gesetzes erstmals in ein Beamtenverhältnis berufen werden, sind Zeiten, für die bereits in anderen Alterssicherungssystemen Anwartschaften oder Ansprüche erworben wurden, bei der Berechnung der ruhegehaltfähigen Dienstzeit nicht berücksichtigungsfähig. Als Leistungen im Sinne des Satz 1 gelten insbesondere die Leistungen nach § 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 und 4 sowie vergleichbare Leistungen ausländischer Alterssicherungssysteme. Soweit eine Versorgung nach beamtenrechtlichen Grundsätzen gewährleistet war und der Beamte daraus einen unverfallbaren Anspruch auf eine Betriebsrente erworben hat, gilt Satz 1 entsprechend.

§ 25

Zeiten in dem in Artikel 3 des Einigungsvertrags genannten Gebiet

(1) Wehrdienstzeiten und vergleichbare Zeiten nach § 22, Beschäftigungszeiten nach § 23 Abs. 1 bis 3, 5 und 7 sowie nach § 73 Abs. 6 und § 74, die der Beamte vor dem 3. Oktober 1990 in dem in Artikel 3 des Einigungsvertrags genannten Gebiet zurückgelegt hat, werden nicht als ruhegehaltfähige Dienstzeit berücksichtigt, sofern die allgemeine Wartezeit für die gesetzliche Rentenversicherung erfüllt ist und diese Zeiten als rentenrechtliche Zeiten berücksichtigungsfähig sind. Ausbildungszeiten im Sinn des § 23 Abs. 4 und 6 sind nicht ruhegehaltfähig, soweit die allgemeine Wartezeit für die gesetzliche Rentenversicherung erfüllt ist. Rentenrechtliche Zeiten sind auch solche im Sinne des Artikels 2 des Renten-Überleitungsgesetzes.

(2) Sofern die allgemeine Wartezeit für die gesetzliche Rentenversicherung nicht erfüllt ist, können die in Absatz 1 genannten Zeiten im Rahmen der dort genannten Vorschriften insgesamt höchstens bis zu fünf Jahre als ruhegehaltfähig berücksichtigt werden.

§ 26

Zurechnungszeit

Bei Versetzung in den Ruhestand vor Vollendung des 60. Lebensjahres wegen Dienstunfähigkeit wird die Zeit vom Beginn des Ruhestands bis zum Ablauf des Monats

der Vollendung des 60. Lebensjahres, soweit diese nicht nach anderen Vorschriften als ruhegehaltfähig berücksichtigt wird, für die Berechnung des Ruhegehalts der ruhegehaltfähigen Dienstzeit zu zwei Dritteln hinzurechnet (Zurechnungszeit). Bei erneuter Berufung in das Beamtenverhältnis nach § 29 Abs. 1 BeamtStG in Verbindung mit § 43 Abs. 4 LBG wird eine der Berechnung des früheren Ruhegehalts zugrunde gelegene Zurechnungszeit insoweit berücksichtigt, als die Zahl der dem neuen Ruhegehalt zugrunde liegenden Dienstjahre hinter der Zahl der dem früheren Ruhegehalt zugrunde gelegenen Dienstjahre zurückbleibt.

§ 27

Höhe des Ruhegehalts

(1) Das Ruhegehalt beträgt für jedes Jahr ruhegehaltfähiger Dienstzeit 1,79375 Prozent der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge (§ 19), insgesamt jedoch höchstens 71,75 Prozent. Der Ruhegehaltssatz ist auf zwei Dezimalstellen auszurechnen. Dabei ist die zweite Dezimalstelle um eins zu erhöhen, wenn in der dritten Stelle eine der Ziffern fünf bis neun verbleiben würde. Zur Ermittlung der gesamten ruhegehaltfähigen Dienstjahre sind etwa anfallende Tage unter Benutzung des Nenners dreihundertfünfundsechzig umzurechnen; Satz 2 und 3 gilt entsprechend.

(2) Das Ruhegehalt vermindert sich um 3,6 Prozent für jedes Jahr, um das der Beamte

1. vor Ablauf des Monats, in dem er die für ihn geltende gesetzliche Altersgrenze erreicht, nach § 40 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 und Satz 2 LBG in den Ruhestand versetzt wird,
2. vor Ablauf des Monats, in dem er das 65. Lebensjahr vollendet, nach § 40 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 LBG in den Ruhestand versetzt wird,
3. vor Ablauf des Monats, in dem er das 65. Lebensjahr vollendet, wegen Dienstunfähigkeit, die nicht auf einem Dienstunfall beruht, in den Ruhestand versetzt wird.

Die Minderung des Ruhegehalts darf 10,8 Prozent in den Fällen des Satzes 1 Nr. 2 und 3 und 14,4 Prozent in den Fällen des Satzes 1 Nr. 1 nicht übersteigen. Absatz 1 Satz 2 bis 4 gilt entsprechend. Gilt für den Beamten eine vor der Vollendung des 65. Lebensjahres liegende Altersgrenze, tritt sie in den Fällen des Satzes 1 Nr. 2 an die Stelle des 65. Lebensjahres; bei Beamten, auf die § 36 Abs. 3 LBG Anwendung findet, tritt in den Fällen des Satzes 1 Nr. 3 anstelle der Vollendung des 65. Lebensjahres die Vollendung des 60. Lebensjahres. Gilt für den Beamten eine nach Vollendung des 67. Lebensjahres liegende Altersgrenze, wird in den Fällen des Satzes 1 Nr. 1 nur die Zeit bis zum Ablauf des Monats berücksichtigt, in dem der Beamte das 67. Lebensjahr vollendet.

(3) Ein Versorgungsabschlag entfällt in den Fällen des Absatzes 2 Satz 1 Nr. 1, wenn der Beamte zum Zeitpunkt des Eintritts in den Ruhestand nach § 40 Abs. 2 Satz 1 und 2 LBG das 65. Lebensjahr oder in den Fällen des § 40 Abs. 2 Satz 1, 2 und 4 LBG das 60. Lebensjahr vollendet und mindestens 45 Jahre mit ruhegehaltfähigen Dienstzeiten erreicht hat. Bei der Ermittlung der Dienstzeit nach Satz 1 sind berücksichtigungsfähig

1. Zeiten nach den §§ 21, 22 und 23 Abs. 1,
2. Pflegezeiten nach § 67,
3. Zeiten einer dem Beamten zuzuordnenden Erziehung eines Kindes bis zu dessen vollendetem zehnten Lebensjahr.

Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung werden in vollem Umfang berücksichtigt. Soweit sich Zeiten überschneiden, sind sie nur einmal zu berücksichtigen. Zeiten nach § 24 sind bei der Ermittlung der Dienstzeit nach Satz 1 nicht zu berücksichtigen.

(4) Das Ruhegehalt beträgt mindestens 35 Prozent der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge (§ 19). An die Stelle des Ruhegehalts nach Satz 1 treten, wenn dies günstiger ist, 61,4 Prozent der jeweils ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe A 5. Die Mindestversorgung der Witwe beträgt 60 Prozent des Betrags nach Satz 1 oder, wenn dies für sie günstiger ist, 60,9 Prozent des Betrags nach Satz 2. Bleibt ein Beamter allein wegen Freistellungszeiten (§ 19 Abs. 1 Satz 2) von mehr als fünf Jahren mit seinem erdienten Ruhegehalt hinter der Mindestversorgung nach Satz 1 oder 2 zurück, wird nur das erdiente Ruhegehalt gezahlt; dies gilt nicht,

1. für Freistellungen wegen Kindererziehung bis zu einer Dauer von drei Jahren für jedes Kind oder
2. wenn ein Beamter wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand getreten ist.

(5) Bei einem in den einstweiligen Ruhestand versetzten Beamten beträgt das Ruhegehalt für die Dauer der Zeit, die der Beamte das Amt, aus dem er in den einstweiligen Ruhestand versetzt worden ist, innehatte, mindestens für die Dauer von sechs Monaten, längstens für die Dauer von zwei Jahren, 71,75 Prozent der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe, in der sich der Beamte zur Zeit seiner Versetzung in den einstweiligen Ruhestand befunden hat. Das erhöhte Ruhegehalt nach Satz 1 darf die Dienstbezüge, die dem Beamten in diesem Zeitpunkt zustanden, nicht übersteigen; das nach sonstigen Vorschriften ermittelte Ruhegehalt darf nicht unterschritten werden.

§ 28

Vorübergehende Erhöhung des Ruhegehaltssatzes

(1) Der nach den § 27 Abs. 1, § 51 Abs. 3 Satz 1, § 73 Abs. 2 und § 102 Abs. 5 bis 7 berechnete Ruhegehalts-

satz erhöht sich vorübergehend, wenn Beamte vor Erreichen der Regelaltersgrenze nach § 36 Abs. 1 LBG in Verbindung mit Artikel 62 § 3 Abs. 2 des Dienstrechtsreformgesetzes in den Ruhestand getreten oder versetzt worden sind und sie

1. bis zum Beginn des Ruhestandes die Wartezeit von 60 Kalendermonaten für eine Rente der gesetzlichen Rentenversicherung erfüllt haben,
2. a) wegen Dienstunfähigkeit im Sinne des § 26 Abs. 1 BeamtStG in den Ruhestand versetzt worden sind oder
b) wegen Erreichens einer besonderen Altersgrenze in den Ruhestand getreten sind oder auf Antrag vor Erreichen dieser Altersgrenze in den Ruhestand versetzt wurden, sobald sie die besondere Altersgrenze erreicht haben,
3. einen Ruhegehaltssatz von 66,97 Prozent noch nicht erreicht haben und
4. keine Einkünfte im Sinne des § 68 Abs. 5 beziehen; die Einkünfte bleiben außer Betracht, soweit sie durchschnittlich im Monat einen Betrag von 325 Euro nicht überschreiten.

(2) Die Erhöhung des Ruhegehaltssatzes beträgt 0,95667 Prozent der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge für je zwölf Kalendermonate der für die Erfüllung der Wartezeit (Absatz 1 Nr. 1) anrechnungsfähigen Pflichtbeitragszeiten, soweit sie nicht von Absatz 5 erfasst werden und nicht als ruhegehaltfähig berücksichtigt sind. Der hiernach berechnete Ruhegehaltssatz darf 66,97 Prozent nicht überschreiten. In den Fällen des § 27 Abs. 2 ist das Ruhegehalt, das sich nach Anwendung der Sätze 1 und 2 ergibt, entsprechend zu vermindern. Für die Berechnung nach Satz 1 sind verbleibende Kalendermonate unter Benutzung des Nenners 12 umzurechnen; § 27 Abs. 1 Satz 2 und 3 gilt entsprechend.

(3) Die Erhöhung fällt spätestens mit Ablauf des Monats weg, in dem die Ruhestandsbeamten die Regelaltersgrenze nach § 36 Abs. 1 LBG in Verbindung mit Artikel 62 § 3 Abs. 2 des Dienstrechtsreformgesetzes erreichen. Sie endet vorher, wenn

1. aus den anrechnungsfähigen Pflichtbeitragszeiten eine Versichertenrente einer inländischen oder ausländischen Alterssicherungseinrichtung bezogen wird, mit Ablauf des Tages vor dem Beginn der Rente, oder
2. in den Fällen des Absatzes 1 Nr. 2 Buchst. a keine Dienstunfähigkeit mehr vorliegt, mit Ablauf des Monats, in dem der Wegfall der Erhöhung mitgeteilt wird, oder
3. ein Erwerbseinkommen bezogen wird, mit Ablauf des Tages vor dem Beginn der Erwerbstätigkeit.

§ 50 Abs. 3 Satz 2 gilt sinngemäß.

(4) Die Erhöhung des Ruhegehaltssatzes wird auf Antrag vorgenommen. Anträge, die innerhalb von drei Monaten nach Eintritt oder Versetzung in den Ruhestand gestellt werden, gelten als zum Zeitpunkt des Ruhestandseintritts oder der Ruhestandsversetzung gestellt. Wird der Antrag zu einem späteren Zeitpunkt gestellt, so tritt die Erhöhung vom Beginn des Antragsmonats an ein.

(5) Versorgungsempfänger, die vor Erreichen der Regelaltersgrenze nach § 36 Abs. 1 LBG in Verbindung mit Artikel 62 § 3 Abs. 2 des Dienstrechtsreformgesetzes in den Ruhestand versetzt worden sind oder in den Ruhestand getreten sind, erhalten vorübergehend Leistungen entsprechend den § 50 a Abs. 1 bis 6 und 8, §§ 50 b und 50 d des Beamtenversorgungsgesetzes (BeamtVG) in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung, wenn

1. die Voraussetzungen des Absatz 1 Nr. 1 bis 4 vorliegen und
2. entsprechende Leistungen nach dem Sechsten Buch Sozialgesetzbuch dem Grunde nach zustehen, jedoch vor dem Erreichen der maßgebenden Altersgrenze noch nicht gewährt werden.

Durch die Leistung nach Satz 1 darf der Betrag nicht überschritten werden, der sich bei Berechnung des Ruhegehalts mit einem Ruhegehaltssatz von 66,97 Prozent ergibt. Absatz 3 und 4 und § 66 Abs. 5 gelten sinngemäß.

§ 29

Unterhaltsbeitrag für Beamte auf Lebenszeit und auf Probe, Sonderregelungen für Beamte auf Probe und auf Zeit mit leitender Funktion

(1) Einem Beamten auf Lebenszeit, der vor Ableistung einer Dienstzeit von fünf Jahren (§ 18 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1) wegen Dienstunfähigkeit oder Erreichens der Altersgrenze nach § 36 LBG entlassen oder in den Ruhestand getreten ist, ist ein Unterhaltsbeitrag zu bewilligen. Die Höhe des Unterhaltsbeitrags steht im Ermessen der festsetzenden Dienstbehörde und soll das erdiente Ruhegehalt nicht überschreiten. Der Unterhaltsbeitrag darf die Höhe des Mindestruhegehalts nach § 27 Abs. 4 nicht überschreiten.

(2) Das Gleiche gilt für einen Beamten auf Probe, der wegen Dienstunfähigkeit oder wegen Erreichens der Altersgrenze entlassen ist (§ 22 Abs. 1 Nr. 2 BeamStG).

(3) Absatz 1 und 2 findet auf Beamtenverhältnisse auf Zeit und auf Probe mit leitender Funktion nach § 4 Abs. 2 Buchst. b und Abs. 3 Buchst. b BeamStG keine Anwendung.

(4) Aus den Beamtenverhältnissen auf Probe und auf Zeit mit leitender Funktion im Sinne des Absatzes 3 ergibt sich kein selbständiger Anspruch auf Versorgung; die Unfallfürsorge bleibt hiervon unberührt.

3. Abschnitt
Hinterbliebenenversorgung

§ 30
Allgemeines

(1) Die Hinterbliebenenversorgung umfasst

1. Bezüge für den Sterbemonat,
2. Sterbegeld,
3. Witwengeld,
4. Witwenabfindung,
5. Waisengeld,
6. Unterhaltsbeiträge nach §§ 36, 37 Abs. 2 Satz 2 und 40.

(2) Zur Hinterbliebenenversorgung nach Absatz 1 Nr. 3 gehört ferner der Kinderzuschlag (§ 66) und der Pflege- und Kinderpflegeergänzungszuschlag (§ 67).

(3) Regelungen für Witwen gelten entsprechend für Witwer. An die Stelle der Witwe tritt der Witwer, an die Stelle des Witwengeldes das Witwergeld.

§ 31
Bezüge für den Sterbemonat

(1) Den Erben eines verstorbenen Beamten, Ruhestandsbeamten oder entlassenen Beamten verbleiben für den Sterbemonat die Bezüge des Verstorbenen. Dies gilt auch für eine für den Sterbemonat gewährte Aufwandsentschädigung.

(2) Die an den Verstorbenen noch nicht gezahlten Teile der Bezüge für den Sterbemonat können statt an die Erben auch an den Ehegatten des verstorbenen Beamten gezahlt werden.

§ 32
Sterbegeld

Beim Tode eines Beamten mit Dienstbezügen oder eines Beamten auf Widerruf im Vorbereitungsdienst erhält der überlebende Ehegatte Sterbegeld. Das Sterbegeld ist in Höhe des zweifachen der Dienstbezüge oder der Anwärterbezüge des Verstorbenen ausschließlich der Auslandskinderzuschläge, des Auslandsverwendungszuschlags und der Vergütungen in einer Summe zu zahlen; § 19 Abs. 1 Satz 2 und 3 gilt entsprechend. Satz 1 und 2 gilt entsprechend beim Tode eines Ruhestandsbeamten oder eines entlassenen Beamten, der im Sterbemonat einen Unterhaltsbeitrag erhalten hat. An die Stelle der Dienstbezüge tritt das Ruhegehalt oder der Unterhaltsbeitrag zuzüglich des kinderbezogenen Teils des Familienzuschlags nach § 65.

§ 33

Witwengeld

(1) Die Witwe eines Beamten auf Lebenszeit oder eines Ruhestandsbeamten erhält Witwengeld. Dies gilt nicht, wenn

1. der Beamte die Voraussetzungen des § 18 Abs. 1 nicht erfüllt hat oder
2. die Ehe mit dem Verstorbenen nicht mindestens ein Jahr gedauert hat, es sei denn, dass nach den besonderen Umständen des Falls die Annahme nicht gerechtfertigt ist, dass es der alleinige oder überwiegende Zweck der Heirat war, der Witwe eine Versorgung zu verschaffen oder
3. die Ehe erst nach dem Eintritt des Beamten in den Ruhestand geschlossen worden ist und der Ruhestandsbeamte zur Zeit der Eheschließung das 65. Lebensjahr bereits vollendet hatte.

(2) Absatz 1 gilt auch für die Witwe eines Beamten auf Probe, der an den Folgen einer Dienstbeschädigung (§ 28 Abs. 1 BeamtStG) verstorben ist oder dem die Entscheidung nach § 28 Abs. 2 BeamtStG zugestellt war.

§ 34

Höhe des Witwengeldes

(1) Das Witwengeld beträgt 55 Prozent des Ruhegehalts, das der Verstorbene erhalten hat oder hätte erhalten können, wenn er am Todestag in den Ruhestand getreten wäre. § 27 Abs. 5 ist nicht anzuwenden.

(2) War die Witwe mehr als zwanzig Jahre jünger als der Verstorbene und ist aus der Ehe ein Kind nicht hervorgegangen, wird das Witwengeld für jedes angefangene Jahr des Altersunterschieds über zwanzig Jahre um 5 Prozent gekürzt, jedoch höchstens um 35 Prozent. Das Witwengeld darf nicht hinter dem Mindestwitwengeld zurückbleiben.

(3) Von dem nach Absatz 2 gekürzten Witwengeld ist auch bei der Anwendung des § 39 auszugehen.

§ 35

Witwenabfindung

(1) Witwen mit Anspruch auf Witwengeld oder auf einen Unterhaltsbeitrag erhalten im Fall einer Wiederverheiratung eine Witwenabfindung.

(2) Die Witwenabfindung beträgt das 24-Fache des für den Monat, in dem sich die Witwe wiederverheiratet, nach Anwendung der Anrechnungs-, Kürzungs- und Ruhensvorschriften zu zahlenden Betrags des Witwengeldes oder Unterhaltsbeitrags; eine Kürzung nach § 39 und

die Anwendung der §§ 68, 69, 70 Abs. 1 Nr. 3 und § 71 bleibt jedoch außer Betracht. Die Abfindung ist in einer Summe zu zahlen.

§ 36

Unterhaltsbeitrag für nicht witwengeld- berechtigte Witwen

In den Fällen des § 33 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 ist ein Unterhaltsbeitrag in Höhe von 75 Prozent des Witwengeldes zu gewähren. Dies gilt nicht in den Fällen des § 33 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2. Im Fall des § 34 Abs. 2 Satz 1 ist der nach Satz 1 ermittelte Unterhaltsbeitrag entsprechend zu kürzen. § 27 Abs. 4 kommt nicht zur Anwendung.

§ 37

Waisengeld

(1) Die Kinder

1. eines verstorbenen Beamten auf Lebenszeit,
2. eines verstorbenen Ruhestandsbeamten oder
3. eines verstorbenen Beamten auf Probe, der an den Folgen einer Dienstbeschädigung (§ 28 Abs. 1 BeamtStG) verstorben ist oder dem die Entscheidung nach § 28 Abs. 2 BeamtStG zugestellt war,

erhalten Waisengeld, wenn der Beamte die Voraussetzungen des § 18 Abs. 1 erfüllt hat.

(2) Kein Waisengeld erhalten die Kinder eines verstorbenen Ruhestandsbeamten, wenn das Kindschaftsverhältnis durch Annahme als Kind begründet wurde und der Ruhestandsbeamte zu diesem Zeitpunkt bereits im Ruhestand war und die Regelaltersgrenze nach § 36 LBG erreicht hatte. Es ist ihnen jedoch ein Unterhaltsbeitrag in Höhe von 75 Prozent des Waisengeldes zu bewilligen. § 42 Abs. 2 gilt entsprechend.

§ 38

Höhe des Waisengeldes

(1) Das Waisengeld beträgt für die Halbwaise 12 Prozent und für die Vollwaise 20 Prozent des Ruhegehalts, das der Verstorbene erhalten hat oder hätte erhalten können, wenn er am Todestag in den Ruhestand getreten wäre. § 27 Abs. 5 findet keine Anwendung.

(2) Wenn der überlebende Elternteil nicht zum Bezug von Witwengeld berechtigt ist und auch keinen Unterhaltsbeitrag nach § 36 erhält, wird das Waisengeld nach dem Satz für Vollwaisen gezahlt; es darf zuzüglich des Unterhaltsbeitrags den Betrag des Witwengeldes und des Waisengeldes nach dem Satz für Halbwaisen nicht übersteigen.

(3) Ergeben sich für eine Waise Waisengeldansprüche aus Beamtenverhältnissen mehrerer Personen, wird nur das höchste Waisengeld gezahlt.

§ 39

Zusammentreffen von Witwengeld, Waisengeld und Unterhaltsbeiträgen

(1) Witwengeld, Waisengeld und Unterhaltsbeiträge nach den §§ 36 und 40 dürfen weder einzeln noch zusammen den Betrag des ihrer Berechnung zugrunde zu legenden Ruhegehalts übersteigen. Ergibt sich an Witwen-, Waisengeld und Unterhaltsbeitrag zusammen ein höherer Betrag, werden die einzelnen Bezüge im gleichen Verhältnis gekürzt.

(2) Nach dem Ausscheiden eines Witwengeld-, Waisengeld- und Unterhaltsbeitragberechtigten erhöht sich das Witwen-, Waisengeld oder der Unterhaltsbeitrag der verbleibenden Berechtigten vom Beginn des folgenden Monats an insoweit, als sie nach Absatz 1 noch nicht den vollen Betrag nach den §§ 34, 36 bis 38 erhalten.

§ 40

Unterhaltsbeitrag für Hinterbliebene von Beamten auf Lebenszeit und auf Probe

Der Witwe und den Kindern eines Beamten, dem nach § 29 ein Unterhaltsbeitrag bewilligt worden ist oder hätte bewilligt werden können, kann die in den §§ 33, 34, 36 bis 39 vorgesehene Versorgung bis zu der dort bezeichneten Höhe als Unterhaltsbeitrag bewilligt werden. § 35 gilt entsprechend.

§ 41

Beginn der Zahlungen

(1) Die Zahlung des Witwen- und Waisengeldes sowie eines Unterhaltsbeitrags nach § 36 oder § 37 Abs. 2 Satz 2 beginnt mit dem Ablauf des Sterbemonats. Kinder, die nach diesem Zeitpunkt geboren werden, erhalten Waisengeld vom Ersten des Geburtsmonats an.

(2) Absatz 1 gilt entsprechend für die Zahlung eines Unterhaltsbeitrags nach § 40.

§ 42

Erlöschen der Witwen- und Waisenversorgung

(1) Der Anspruch der Witwen und Waisen auf Versorgungsbezüge erlischt

1. für jeden Berechtigten mit dem Ende des Monats, in dem er stirbt,

2. für jede Witwe außerdem mit dem Ende des Monats, in dem sie sich verheiratet,
3. für jede Waise außerdem mit dem Ende des Monats, in dem sie das 18. Lebensjahr vollendet,
4. für jeden Berechtigten, der durch ein Gericht im Geltungsbereich des Grundgesetzes im ordentlichen Strafverfahren wegen eines Verbrechens zu Freiheitsstrafe von mindestens zwei Jahren oder wegen einer vorsätzlichen Tat, die nach den Vorschriften über Friedensverrat, Hochverrat, Gefährdung des demokratischen Rechtsstaats oder Landesverrat und Gefährdung der äußeren Sicherheit strafbar ist, zu Freiheitsstrafe von mindestens sechs Monaten verurteilt worden ist, mit der Rechtskraft des Urteils.

Entsprechendes gilt, wenn der Berechtigte aufgrund einer Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts gemäß Artikel 18 GG ein Grundrecht verwirkt hat. In den Fällen des Satzes 1 Nr. 4 und des Satzes 2 gilt § 57 sinngemäß. Die §§ 34 und 35 LBG finden entsprechende Anwendung.

(2) Das Waisengeld wird nach Vollendung des 18. Lebensjahres auf Antrag gewährt, solange die in § 32 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 Buchst. a, b und d, Nr. 3 und Abs. 5 Satz 1 und 2 des Einkommensteuergesetzes in der zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes geltenden Fassung genannten Voraussetzungen gegeben sind. Im Fall einer körperlichen, geistigen oder seelischen Behinderung im Sinne des § 32 Abs. 4 Satz 1 Nr. 3 des Einkommensteuergesetzes in der zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes geltenden Fassung wird das Waisengeld ungeachtet der Höhe eines eigenen Einkommens dem Grunde nach gewährt; soweit ein eigenes Einkommen der Waise das Zweifache des Mindestvollwaisengeldes (§ 27 Abs. 4 Satz 2 in Verbindung mit § 38 Abs. 1) übersteigt, wird es zur Hälfte auf das Waisengeld zuzüglich des kinderbezogenen Teils des Familienzuschlags nach § 65 angerechnet. Das Waisengeld nach Satz 2 wird über das 25. Lebensjahr hinaus nur gewährt, wenn

1. die Behinderung bei Vollendung des 25. Lebensjahres bestanden hat oder bis zu dem sich nach § 32 Abs. 5 des Einkommensteuergesetzes in der zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes geltenden Fassung ergebenden Zeitpunkt eingetreten ist, wenn die Waise sich in verzögerter Schul- oder Berufsausbildung befunden hat, und
2. die Waise ledig oder verwitwet ist oder ihr Ehegatte oder früherer Ehegatte ihr keinen ausreichenden Unterhalt leisten kann oder dem Grunde nach nicht unterhaltspflichtig ist und sie nicht unterhält.

4. Abschnitt

Bezüge bei Verschollenheit

§ 43

Zahlung der Bezüge bei Verschollenheit

- (1) Ist ein Beamter, Ruhestandsbeamter oder sonstiger Versorgungsempfänger verschollen, werden die jeweils zustehenden Bezüge bis zum Ablauf des Monats gezahlt, in dem die oberste Dienstbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle feststellt, dass sein Ableben mit Wahrscheinlichkeit anzunehmen ist.
- (2) Mit Beginn des Folgemonats erhalten die Personen, die im Fall des Todes des Verschollenen Witwen- oder Waisengeld erhalten würden oder einen Unterhaltsbeitrag erhalten könnten, diese Bezüge. Die §§ 31 und 32 finden keine Anwendung.
- (3) Kehrt der Verschollene zurück, lebt sein Anspruch auf Bezüge, soweit nicht besondere gesetzliche Gründe entgegenstehen, wieder auf. Nachzahlungen sind längstens für die Dauer eines Jahres zu leisten; die nach Absatz 2 für den gleichen Zeitraum gewährten Bezüge sind anzurechnen.
- (4) Ergibt sich, dass bei einem Beamten die Voraussetzungen des § 11 Abs. 1 LBesGBW vorliegen, können die nach Absatz 2 gezahlten Bezüge von ihm zurückgefordert werden.
- (5) Wird der Verschollene für tot erklärt oder die Todeszeit gerichtlich festgestellt oder eine Sterbeurkunde über den Tod des Verschollenen ausgestellt, ist die Hinterbliebenenversorgung von dem Ersten des auf die Rechtskraft der gerichtlichen Entscheidung oder die Ausstellung der Sterbeurkunde folgenden Monats ab unter Berücksichtigung des festgestellten Todeszeitpunkts neu festzusetzen.

5. Abschnitt

Unfallfürsorge

§ 44

Allgemeines

- (1) Wird ein Beamter durch einen Dienstunfall verletzt, so wird ihm oder seinen Hinterbliebenen Unfallfürsorge gewährt. Unfallfürsorge wird auch dem Kind einer Beamtin gewährt, das durch deren Dienstunfall während der Schwangerschaft unmittelbar geschädigt wurde. Satz 2 gilt auch, wenn die Schädigung durch besondere Einwirkungen verursacht worden ist, die generell geeignet sind, bei der Mutter einen Dienstunfall im Sinne des § 45 Abs. 3 zu verursachen.

(2) Die Unfallfürsorge umfasst folgende, nach den Regelungen dieses Gesetzes normierte Zahlungen:

1. Einsatzversorgung im Sinne des § 46,
2. Erstattung von Sachschäden und besonderen Aufwendungen (§ 47),
3. Heilverfahren (§§ 48 und 49),
4. Unfallausgleich (§ 50),
5. Unfallruhegehalt oder Unterhaltsbeitrag (§§ 51 bis 54),
6. Unfall-Hinterbliebenenversorgung (§§ 55 bis 58),
7. einmalige Unfallentschädigung (§ 59),
8. Schadensausgleich in besonderen Fällen (§ 60).

Im Fall von Absatz 1 Satz 2 und 3 erhält das Kind der Beamtin Leistungen nach Satz 1 Nr. 3 und 4 sowie nach § 54.

(3) Im Übrigen gelten die allgemeinen Vorschriften.

§ 45

Dienstunfall

(1) Dienstunfall ist ein auf äußerer Einwirkung beruhendes, plötzliches, örtlich und zeitlich bestimmtes, einen Körperschaden verursachendes Ereignis, das in Ausübung oder infolge des Dienstes eingetreten ist. Zum Dienst gehören auch

1. Dienstreisen, Dienstgänge und die dienstliche Tätigkeit am Bestimmungsort,
2. die Teilnahme an dienstlichen Veranstaltungen und
3. Nebentätigkeiten, zu deren Ausübung der Beamte nach § 61 LBG verpflichtet ist, oder an deren Übernahme der Dienstvorgesetzte ein dienstliches Interesse anerkannt hat, sofern kein Versicherungsschutz in der gesetzlichen Unfallversicherung (§ 2 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch) besteht.

(2) Als Dienst gilt auch das Zurücklegen des mit dem Dienst zusammenhängenden Wegs nach und von der Dienststelle; hat der Beamte wegen der Entfernung der ständigen Familienwohnung vom Dienstort an diesem oder in dessen Nähe eine Unterkunft, gilt Halbsatz 1 auch für den Weg von und nach der Familienwohnung. Der Zusammenhang mit dem Dienst gilt als nicht unterbrochen, wenn der Beamte von dem unmittelbaren Weg zwischen der Wohnung und der Dienststelle in vertretbarem Umfang abweicht, weil

1. sein dem Grunde nach kindergeldberechtigendes Kind, das mit ihm in einem Haushalt lebt, wegen seiner beruflichen Tätigkeit oder der beruflichen Tätigkeit beider Eheleute fremder Obhut anvertraut wird oder

2. weil er mit anderen berufstätigen oder in der gesetzlichen Unfallversicherung versicherten Personen gemeinsam ein Fahrzeug für den Weg nach und von der Dienststelle benutzt.

Ein Unfall, den der Verletzte bei Durchführung des Heilverfahrens (§ 48) oder auf einem hierzu notwendigen Weg erleidet, gilt als Folge eines Dienstunfalls.

(3) Erkrankt ein Beamter, der nach der Art seiner dienstlichen Verrichtung der Gefahr der Erkrankung an bestimmten Krankheiten besonders ausgesetzt ist, an einer solchen Krankheit, gilt dies als Dienstunfall, es sei denn, dass der Beamte sich die Krankheit außerhalb des Diensts zugezogen hat. Die Erkrankung an einer solchen Krankheit gilt jedoch stets als Dienstunfall, wenn sie durch gesundheitsschädigende Verhältnisse verursacht worden ist, denen der Beamte am Ort des dienstlich angeordneten Aufenthalts im Ausland besonders ausgesetzt war. Die in Betracht kommenden Krankheiten ergeben sich aus der Berufskrankheiten-Verordnung (BKV) vom 31. Oktober 1997 (BGBl. I S. 2623) in der jeweils geltenden Fassung.

(4) Dem durch Dienstunfall verursachten Körperschaden ist ein Körperschaden gleichzusetzen, den ein Beamter außerhalb seines Diensts erleidet, wenn er im Hinblick auf pflichtgemäßes dienstliches Verhalten oder wegen seiner Eigenschaft als Beamter angegriffen wird. Gleichzuecht ist ferner ein Körperschaden, den ein Beamter im Ausland erleidet, wenn er bei Kriegshandlungen, Aufruhr oder Unruhen, denen er am Ort des dienstlich angeordneten Aufenthalts im Ausland besonders ausgesetzt war, angegriffen wird.

(5) Unfallfürsorge wie bei einem Dienstunfall kann auch gewährt werden, wenn ein Beamter, der zur Wahrnehmung einer Tätigkeit, die öffentlichen Belangen oder dienstlichen Interessen dient, beurlaubt worden ist und in Ausübung oder infolge dieser Tätigkeit einen Körperschaden erleidet.

§ 46

Einsatzversorgung

(1) Unfallfürsorge wie bei einem Dienstunfall wird auch dann gewährt, wenn ein Beamter aufgrund eines in Ausübung oder infolge des Diensts eingetretenen Unfalls oder einer derart eingetretenen Erkrankung im Sinne des § 45 bei einer besonderen Verwendung im Ausland eine gesundheitliche Schädigung erleidet (Einsatzunfall). Eine besondere Verwendung im Ausland ist eine Verwendung, die aufgrund eines Übereinkommens oder einer Vereinbarung mit einer über- oder zwischenstaatlichen Einrichtung oder mit einem auswärtigen Staat auf Beschluss der Bundesregierung im Ausland oder außerhalb des deutschen Hoheitsgebiets auf Schiffen oder in Luftfahrzeugen stattfindet oder eine Verwendung im

Ausland oder außerhalb des deutschen Hoheitsgebiets auf Schiffen oder in Luftfahrzeugen mit vergleichbar gesteigerter Gefährdungslage. Die besondere Verwendung im Ausland beginnt mit dem Eintreffen im Einsatzgebiet und endet mit dem Verlassen des Einsatzgebiets.

(2) Gleiches gilt, wenn bei einem Beamten eine Erkrankung oder ihre Folgen oder ein Unfall auf gesundheits-schädigende oder sonst vom Inland wesentlich abweichende Verhältnisse bei einer Verwendung im Sinne des Absatzes 1 zurückzuführen sind oder wenn eine gesundheitliche Schädigung bei dienstlicher Verwendung im Ausland auf einen Unfall oder eine Erkrankung im Zusammenhang mit einer Verschleppung oder einer Gefangenschaft zurückzuführen ist oder darauf beruht, dass der Beamte aus sonstigen mit dem Dienst zusammenhängenden Gründen dem Einflussbereich des Dienstherrn entzogen ist.

(3) § 45 Abs. 5 gilt entsprechend.

(4) Die Unfallfürsorge ist ausgeschlossen, wenn sich der Beamte vorsätzlich oder grob fahrlässig der Gefährdung ausgesetzt oder die Gründe für eine Verschleppung, Gefangenschaft oder sonstige Einflussbereichsentziehung herbeigeführt hat, es sei denn, dass der Ausschluss für ihn eine unbillige Härte wäre.

§ 47

Erstattung von Sachschäden und besonderen Aufwendungen

Sind bei einem Dienstunfall Kleidungsstücke oder sonstige Gegenstände, die der Beamte mit sich geführt hat, beschädigt oder zerstört worden oder abhanden gekommen, kann dafür Ersatz geleistet werden. Anträge auf Gewährung von Sachschadenersatz nach Satz 1 sind innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten zu stellen. Sind durch die erste Hilfeleistung nach dem Unfall besondere Kosten entstanden, ist dem Beamten der nachweisbar notwendige Aufwand zu ersetzen.

§ 48

Heilverfahren

(1) Das Heilverfahren umfasst die notwendige

1. ärztliche Behandlung,
2. Versorgung mit Arznei- und anderen Heilmitteln, Ausstattung mit Körperersatzstücken, orthopädischen und anderen Hilfsmitteln, die den Erfolg der Heilbehandlung sichern oder die Unfallfolgen erleichtern sollen,
3. Pflege (§ 49).

(2) Anstelle der ärztlichen Behandlung sowie der Versorgung mit Arznei- und anderen Heilmitteln kann Kran-

kenhausbehandlung oder Heilanstaltspflege gewährt werden. Der Verletzte ist verpflichtet, sich einer Krankenhausbehandlung oder Heilanstaltspflege zu unterziehen, wenn sie nach einer Stellungnahme eines durch die Dienstbehörde bestimmten Arztes zur Sicherung des Heilerfolgs notwendig ist.

(3) Der Verletzte ist verpflichtet, sich einer ärztlichen Behandlung zu unterziehen, es sei denn, dass sie mit einer erheblichen Gefahr für Leben oder Gesundheit des Verletzten verbunden ist. Das Gleiche gilt für eine Operation dann, wenn sie keinen erheblichen Eingriff in die körperliche Unversehrtheit bedeutet.

(4) Verursachen die Folgen des Dienstunfalls außergewöhnliche Kosten für Kleider- und Wäscheverschleiß, sind diese in angemessenem Umfang zu ersetzen.

(5) Ist der Verletzte an den Folgen des Dienstunfalls verstorben, können auch die Kosten für die Überführung und die Bestattung in angemessener Höhe erstattet werden.

(6) Das Nähere zu Umfang und Durchführung des Heilverfahrens regelt das Finanzministerium durch Rechtsverordnung.

§ 49

Pflegekosten und Hilflosigkeitszuschlag

(1) Ist der Verletzte infolge des Dienstunfalls so hilflos, dass er nicht ohne fremde Hilfe und Pflege auskommen kann, sind ihm die Kosten einer notwendigen Pflege in angemessenem Umfang zu erstatten.

(2) Nach dem Beginn des Ruhestands ist dem Verletzten auf Antrag für die Dauer der Hilflosigkeit ein Zuschlag zu dem Unfallruhegehalt bis zum Erreichen der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge zu gewähren; die Kostenerstattung nach Absatz 1 entfällt.

§ 50

Unfallausgleich

(1) Liegt ein wesentlicher Grad der Schädigungsfolgen, der durch einen Dienstunfall verursacht worden ist und mindestens 25 beträgt, länger als sechs Monate vor, so erhält der Verletzte, solange dieser Zustand andauert, neben den Dienstbezügen, den Anwärterbezügen oder dem Ruhegehalt einen Unfallausgleich. Dieser wird in Höhe der Grundrente nach § 31 Abs. 1 bis 3 des Bundesversorgungsgesetzes gewährt. Der Unfallausgleich wird auch während einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge gewährt.

(2) Der Grad der Schädigungsfolgen ist nach den allgemeinen Auswirkungen der Funktionsbeeinträchtigungen, die durch die als Schädigungsfolge anerkannten körperlichen, geistigen oder seelischen Gesundheitsstörungen

bedingt sind, in allen Lebensbereichen zu beurteilen. Hat bei Eintritt des Dienstunfalls ein abschätzbarer Grad der Schädigungsfolgen bereits bestanden, so ist für die Berechnung des Unfallausgleichs von dem individuellen Grad der Schädigungsfolgen des Verletzten, der unmittelbar vor dem Eintritt des Dienstunfalls bestand, auszugehen und zu ermitteln, welcher Teil dieses individuellen Grades der Schädigungsfolgen durch den Dienstunfall eingetreten ist. Beruht der frühere Grad der Schädigungsfolgen auf einem Dienstunfall, so kann ein einheitlicher Unfallausgleich festgesetzt werden. Für äußere Körperschäden können Mindestgrade festgelegt werden.

(3) Der Unfallausgleich wird neu festgestellt, wenn in den Verhältnissen, die für die Feststellung maßgebend gewesen sind, eine wesentliche Änderung eingetreten ist. Zu diesem Zweck ist der Beamte verpflichtet, sich auf Anordnung der obersten Dienstbehörde durch einen von ihm bestimmten Arzt untersuchen zu lassen; die oberste Dienstbehörde kann diese Befugnis auf andere Stellen übertragen.

§ 51

Unfallruhegehalt

(1) Ist der Beamte infolge des Dienstunfalls dienstunfähig geworden und in den Ruhestand getreten, erhält er Unfallruhegehalt.

(2) Für die Berechnung des Unfallruhegehalts eines vor Vollendung des 60. Lebensjahres in den Ruhestand getretenen Beamten wird der ruhegehaltfähigen Dienstzeit nur die Hälfte der Zurechnungszeit nach § 26 hinzurechnet.

(3) Der Ruhegehaltssatz nach § 27 Abs. 1 erhöht sich um 20 Prozent. Das Unfallruhegehalt beträgt mindestens $66\frac{2}{3}$ Prozent der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge und darf 71,75 Prozent der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge nicht übersteigen. Es darf nicht hinter 69,5 Prozent der jeweils ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe A 5 zurückbleiben.

§ 52

Erhöhtes Unfallruhegehalt

(1) Setzt sich ein Beamter bei Ausübung einer Diensthandlung einer damit verbundenen besonderen Lebensgefahr aus und erleidet er infolge dieser Gefährdung einen Dienstunfall, sind bei der Bemessung des Unfallruhegehalts 80 Prozent der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der übernächsten Besoldungsgruppe zugrunde zu legen, wenn er infolge dieses Dienstunfalls dienstunfähig geworden und in den Ruhestand versetzt worden ist, und der Grad der Schädigungsfolgen im Zeitpunkt der Versetzung in den Ruhestand infolge des Dienstunfalls mindestens 50 beträgt. Satz 1 gilt mit

der Maßgabe, dass sich die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge für Beamte

1. der Laufbahngruppe des mittleren Dienstes mindestens nach der Besoldungsgruppe A 9,
2. der Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes mindestens nach der Besoldungsgruppe A 12 und
3. der Laufbahngruppe des höheren Dienstes mindestens nach der Besoldungsgruppe A 16

bemessen.

(2) Unfallruhegehalt nach Absatz 1 wird auch gewährt, wenn der Beamte

1. in Ausübung des Dienstes durch einen rechtswidrigen Angriff oder
2. außerhalb des Dienstes durch einen Angriff im Sinne des § 45 Abs. 4

einen Dienstunfall mit den in Absatz 1 genannten Folgen erleidet.

(3) Unfallruhegehalt nach Absatz 1 wird auch gewährt, wenn ein Beamter einen Einsatzunfall oder ein diesem gleichstehendes Ereignis im Sinne des § 46 erleidet und er infolge des Einsatzunfalls oder des diesem gleichstehenden Ereignisses dienstunfähig geworden und in den Ruhestand getreten und im Zeitpunkt des Eintritts in den Ruhestand infolge des Einsatzunfalls oder des diesem gleichstehenden Ereignisses einen Grad der Schädigungsfolgen von mindestens 50 hat.

§ 53

Unterhaltsbeitrag für ehemalige Beamte und ehemalige Ruhestandsbeamte

(1) Ein ehemaliger Beamter, der durch einen Dienstunfall verletzt wurde und dessen Beamtenverhältnis nicht durch Eintritt in den Ruhestand geendet hat, erhält neben dem Heilverfahren (§§ 48 und 49) für die Dauer einer durch den Dienstunfall verursachten Grades der Schädigungsfolgen einen Unterhaltsbeitrag.

(2) Der Unterhaltsbeitrag beträgt

1. bei einem Grad der Schädigungsfolgen von $100 : 66 \frac{2}{3}$ Prozent der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge nach Absatz 4,
2. bei einem Grad der Schädigungsfolgen von mindestens 25 den diesem Grad entsprechenden Teil des Unterhaltsbeitrags nach Nummer 1.

(3) Im Fall des Absatzes 2 Nr. 2 kann der Unterhaltsbeitrag, solange der Verletzte aus Anlass des Unfalls unverschuldet arbeitslos ist, bis auf den Betrag nach Absatz 2 Nr. 1 erhöht werden. Bei Hilflosigkeit des Verletzten gilt § 49 entsprechend.

(4) Die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge bestimmen sich nach § 19 Abs. 1. Bei einem früheren Beamten auf Widerruf im Vorbereitungsdienst sind die Dienstbezüge zugrunde zu legen, die er bei der Ernennung zum Beamten auf Probe zuerst erhalten hätte; das gleiche gilt bei einem früheren Polizeivollzugsbeamten auf Widerruf mit Dienstbezügen. Ist der Beamte wegen Dienstunfähigkeit infolge des Dienstunfalls entlassen worden, gilt § 19 Abs. 2 entsprechend. Der Unterhaltsbeitrag für einen früheren Beamten auf Widerruf, der ein Amt bekleidete, das seine Arbeitskraft nur nebenbei beanspruchte, ist nach billigem Ermessen festzusetzen.

(5) Ist der Beamte wegen Dienstunfähigkeit infolge des Dienstunfalls entlassen worden, darf der Unterhaltsbeitrag nach Absatz 2 Nr. 1 nicht hinter dem Mindestunfallruhegehalt (§ 51 Abs. 3 Satz 3) zurückbleiben. Ist der Beamte wegen Dienstunfähigkeit infolge eines Dienstunfalls der in § 52 bezeichneten Art entlassen worden und beträgt der Grad der Schädigungsfolgen des Beamten infolge des Dienstunfalls im Zeitpunkt der Entlassung mindestens 50, treten an die Stelle des Mindestunfallruhegehalts 80 Prozent der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe, die sich bei sinngemäßer Anwendung des § 52 ergibt. Absatz 4 Satz 4 gilt entsprechend.

(6) Der Grad der Schädigungsfolgen ist nach der körperlichen Beeinträchtigung im allgemeinen Erwerbsleben zu beurteilen. Zum Zwecke der Nachprüfung des Grads der Schädigungsfolgen ist der frühere Beamte verpflichtet, sich auf Anordnung der obersten Dienstbehörde durch einen von ihr bestimmten Arzt untersuchen zu lassen; die oberste Dienstbehörde kann diese Befugnis auf andere Stellen übertragen.

(7) Absatz 1 bis 6 gilt entsprechend für einen durch Dienstunfall verletzten früheren Ruhestandsbeamten, der seine Rechte als Ruhestandsbeamter verloren hat oder dem das Ruhegehalt aberkannt worden ist.

(8) Der Anspruch nach Absatz 1 erlischt ab der Gewährung von Altersgeld.

§ 54

Unterhaltsbeitrag bei Schädigung eines ungeborenen Kindes

(1) Der Unterhaltsbeitrag wird im Fall des § 44 Abs. 1 Satz 2 und 3 für die Dauer der durch einen Dienstunfall der Mutter verursachten Grad der Schädigungsfolgen gewährt

1. bei einem Grad der Schädigungsfolgen von 100 in Höhe des Mindestunfallwaisengeldes nach § 55 Abs. 1 Nr. 2 in Verbindung mit § 51 Abs. 3 Satz 3,
2. bei einem Grad der Schädigungsfolgen von mindestens 25 in Höhe eines dem Grad der Schädigungsfol-

gen entsprechenden Teils des Unterhaltsbeitrags nach Nummer 1.

(2) § 53 Abs. 6 gilt entsprechend. Bei Minderjährigen wird der Grad der Schädigungsfolgen nach den Auswirkungen bemessen, die sich bei Erwachsenen mit gleichem Gesundheitsschaden ergeben würden. Die Sorgeberechtigten sind verpflichtet, Untersuchungen zu ermöglichen.

(3) Der Unterhaltsbeitrag beträgt vor Vollendung des 14. Lebensjahres 30 Prozent, vor Vollendung des 18. Lebensjahres 50 Prozent der Sätze nach Absatz 1.

(4) Auf den Unterhaltsbeitrag werden erstattete Pflegekosten nach § 49 Abs. 1 angerechnet.

(5) Hat eine unterhaltsbeitragsberechtigte Person Anspruch auf Waisengeld nach diesem Gesetz, wird nur der höhere Versorgungsbezug gezahlt.

§ 55

Unfall-Hinterbliebenenversorgung

(1) Ist ein Beamter oder ein Ruhestandsbeamter mit Anspruch auf Unfallruhegehalt an den Folgen des Dienstunfalls verstorben, erhalten seine Hinterbliebenen Unfall-Hinterbliebenenversorgung. Für diese gelten folgende besondere Vorschriften:

1. Das Witwengeld beträgt 60 Prozent des Unfallruhegehalts (§§ 51 und 52).
2. Das Waisengeld beträgt für jedes waisengeldberechtigte Kind (§ 37) 30 Prozent des Unfallruhegehalts und wird auch elternlosen Enkeln gewährt, deren Unterhalt zur Zeit des Dienstunfalls ganz oder überwiegend durch den Verstorbenen bestritten wurde.

(2) Ist ein Ruhestandsbeamter, der Unfallruhegehalt bezog, nicht an den Folgen des Dienstunfalls verstorben, steht den Hinterbliebenen nur Versorgung nach den §§ 30 bis 42 zu; diese Bezüge sind unter Zugrundelegung des Unfallruhegehalts zu berechnen.

§ 56

Unterhaltsbeitrag für Verwandte der aufsteigenden Linie

Verwandten der aufsteigenden Linie, deren Unterhalt zur Zeit des Dienstunfalls ganz oder überwiegend durch den Verstorbenen (§ 55 Abs. 1) bestritten wurde, ist für die Dauer der Bedürftigkeit ein Unterhaltsbeitrag von zusammen 30 Prozent des Unfallruhegehalts zu gewähren, mindestens jedoch 40 Prozent des in § 51 Abs. 3 Satz 3 genannten Betrags. Sind mehrere Anspruchsberechtigte vorhanden, wird der Unterhaltsbeitrag den Eltern vor den Großeltern gewährt; an die Stelle eines verstorbenen Elternteils treten dessen Eltern.

§ 57

Unterhaltsbeitrag für Hinterbliebene

(1) Ist in den Fällen des § 53 der Anspruchsberechtigte an den Folgen des Dienstunfalls verstorben, erhält die Witwe für die Dauer von zwei Jahren einen Unterhaltsbeitrag in Höhe des Witwengeldes, das sich nach den allgemeinen Vorschriften unter Zugrundelegung des Unterhaltsbeitrags nach § 53 Abs. 2 Nr. 1 ergibt. Abweichend hiervon wird der Unterhaltsbeitrag gewährt, solange die Witwe ein Kind des Verstorbenen erzieht.

(2) Der Unterhaltsbeitrag für Waisen richtet sich nach den allgemeinen Vorschriften unter Zugrundelegung des Unterhaltsbeitrags nach § 53 Abs. 2 Nr. 1.

(3) Ist der ehemalige Beamte oder der ehemalige Ruhestandsbeamte nicht an den Folgen des Dienstunfalls verstorben, kann seinen Hinterbliebenen ein Unterhaltsbeitrag bis zur Höhe des Witwen- oder Waisengeldes bewilligt werden, das sich nach den allgemeinen Vorschriften unter Zugrundelegung des Unterhaltsbeitrags ergibt, den der Verstorbene im Zeitpunkt seines Todes bezogen hat. Absatz 1 gilt entsprechend.

§ 58

Höchstgrenzen der Hinterbliebenenversorgung

Die Unfallversorgung der Hinterbliebenen (§§ 55 bis 57) darf insgesamt die Bezüge (Unfallruhegehalt oder Unterhaltsbeitrag) nicht übersteigen, die der Verstorbene erhalten hat oder hätte erhalten können. Abweichend von Satz 1 sind in den Fällen des § 52 als Höchstgrenze mindestens die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der übernächsten anstelle der von dem Verstorbenen tatsächlich erreichten Besoldungsgruppe zugrunde zu legen. § 39 ist entsprechend anzuwenden. Der Unfallausgleich (§ 50) sowie der Zuschlag bei Hilflosigkeit (§ 49 Abs. 2) oder bei Arbeitslosigkeit (§ 53 Abs. 3 Satz 1) bleiben sowohl bei der Berechnung des Unterhaltsbeitrags nach § 57 als auch bei der vergleichenden Berechnung nach § 39 außer Betracht.

§ 59

Einmalige Unfallentschädigung und einmalige Entschädigung

(1) Ein Beamter, der einen Dienstunfall der in § 52 bezeichneten Art erleidet, erhält neben einer beamtenrechtlichen Versorgung bei Beendigung des Dienstverhältnisses eine einmalige Unfallentschädigung von 80 000 Euro, wenn infolge des Unfalls ein dauerhafter Grad der Schädigungsfolgen von mindestens 50 festgestellt wird.

(2) Ist ein Beamter an den Folgen eines Dienstunfalls der in § 52 bezeichneten Art verstorben, wird seinen Hin-

terbliebenen eine einmalige Unfallentschädigung nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen gewährt:

1. Die Witwe sowie die versorgungsberechtigten Kinder erhalten eine Entschädigung in Höhe von insgesamt 60 000 Euro.
2. Sind Anspruchsberechtigte im Sinne der Nummer 1 nicht vorhanden, erhalten die Eltern und die in Nummer 1 bezeichneten, nicht versorgungsberechtigten Kinder eine Entschädigung in Höhe von insgesamt 20 000 Euro.
3. Sind Anspruchsberechtigte im Sinne der Nummer 1 und 2 nicht vorhanden, erhalten die Großeltern und Enkel eine Entschädigung in Höhe von insgesamt 10 000 Euro.

(3) Absatz 1 und 2 gilt entsprechend, wenn ein Beamter, der

1. als Angehöriger des besonders gefährdeten fliegenden Personals während des Flugdienstes,
2. als Helm- oder Schwimmtaucher während des besonders gefährlichen Tauchdienstes,
3. im Bergrettungsdienst während des Einsatzes und der Ausbildung oder
4. als Angehöriger des besonders gefährdeten Munitionsuntersuchungspersonals während des dienstlichen Umgangs mit Munition oder
5. als Angehöriger eines Polizeiverbands bei einer besonders gefährlichen Diensthandlung im Einsatz oder in der Ausbildung dazu oder
6. im Einsatz beim Ein- oder Aushängen von Außenlasten bei einem Drehflügelflugzeug oder
7. im Einsatz unter umluftunabhängigen Atemschutzgeräten

einen Unfall erleidet, der nur auf die eigentümlichen Verhältnisse des Dienstes nach Nummer 1 bis 7 zurückzuführen ist. Die Landesregierung bestimmt durch Rechtsverordnung den Personenkreis des Satzes 1 und die zum Dienst im Sinne des Satzes 1 gehörenden dienstlichen Verrichtungen. Satz 1 und 2 gilt entsprechend für andere Angehörige des öffentlichen Dienstes, zu deren Dienstobliegenheiten Tätigkeiten der in Satz 1 bezeichneten Art gehören.

(4) Absatz 1 gilt entsprechend, wenn ein Beamter oder ein anderer Angehöriger des öffentlichen Dienstes einen Einsatzunfall oder ein diesem gleichstehendes Ereignis im Sinne des § 46 erleidet.

(5) Die Hinterbliebenen erhalten eine einmalige Entschädigung nach Maßgabe des Absatzes 2, wenn ein Beamter oder ein anderer Angehöriger des öffentlichen Dienstes an den Folgen eines Einsatzunfalls oder eines diesem gleichstehenden Ereignisses im Sinne des § 46 verstorben ist.

(6) Für die einmalige Entschädigung nach Absatz 4 und 5 gilt § 45 Abs. 5 und § 46 Abs. 4 entsprechend. Besteht aufgrund derselben Ursache Anspruch sowohl auf eine einmalige Unfallentschädigung nach den Absätzen 1 bis 3 als auch auf eine einmalige Entschädigung nach Absatz 4 oder 5, wird nur die einmalige Entschädigung gewährt.

(7) Eine Entschädigung aus einer Unfallversicherung, für die der Dienstherr die Beträge gezahlt hat, ist auf die Unfallentschädigung nach Absatz 3 anzurechnen.

§ 60

Schadensausgleich in besonderen Fällen

(1) Schäden, die einem Beamten während einer Verwendung im Sinne des § 46 Abs. 1 infolge von besonderen, vom Inland wesentlich abweichenden Verhältnissen, insbesondere infolge von Kriegshandlungen, kriegerischen Ereignissen, Aufruhr, Unruhen oder Naturkatastrophen oder als Folge der Ereignisse nach § 46 Abs. 2 entstehen, werden ihm in angemessenem Umfang ersetzt. Gleiches gilt für Schäden des Beamten durch einen Gewaltakt gegen staatliche Amtsträger, Einrichtungen oder Maßnahmen, wenn der Beamte von dem Gewaltakt in Ausübung des Dienstes oder wegen seiner Eigenschaft als Beamter betroffen ist.

(2) Im Fall einer Verwendung im Sinne des § 46 Abs. 1 wird einem Beamten ein angemessener Ausgleich auch für Schäden infolge von Maßnahmen einer ausländischen Regierung, die sich gegen die Bundesrepublik Deutschland richten, gewährt.

(3) Ist ein Beamter an den Folgen des schädigenden Ereignisses der in Absatz 1 oder 2 bezeichneten Art verstorben, wird ein angemessener Ausgleich gewährt

1. der Witwe sowie den versorgungsberechtigten Kindern,
2. den Eltern sowie den nicht versorgungsberechtigten Kindern, wenn Hinterbliebene der in Nummer 1 bezeichneten Art nicht vorhanden sind.

Der Ausgleich für ausgefallene Versicherungen wird der natürlichen Person gewährt, die der Beamte im Versicherungsvertrag begünstigt hat.

(4) Der Schadensausgleich nach Absatz 1 bis 3 wird nur einmal gewährt. Wird er aufgrund derselben Ursache nach § 63 b des Soldatenversorgungsgesetzes vorgenommen, ist Absatz 1 bis 3 nicht anzuwenden.

(5) Absatz 1 bis 4 ist auch auf Schäden bei dienstlicher Verwendung im Ausland anzuwenden, die im Zusammenhang mit einer Verschleppung oder einer Gefangenschaft entstanden sind oder darauf beruhen, dass der Geschädigte aus sonstigen mit dem Dienst zusammenhängenden Gründen dem Einflussbereich des Dienstherrn entzogen ist.

(6) Für den Schadensausgleich gelten § 45 Abs. 5 und § 46 Abs. 4 entsprechend.

§ 61

Nichtgewährung von Unfallfürsorge

(1) Unfallfürsorge wird nicht gewährt, wenn der Verletzte oder der anspruchsberechtigte Hinterbliebene den Dienstunfall vorsätzlich herbeigeführt hat.

(2) Hat der Verletzte eine die Heilbehandlung betreffende Anordnung ohne gesetzlichen oder sonstigen wichtigen Grund nicht befolgt und wird dadurch seine Dienst- oder Erwerbsfähigkeit ungünstig beeinflusst, kann ihm die oberste Dienstbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle die Unfallfürsorge insoweit versagen. Der Verletzte ist auf diese Folgen schriftlich hinzuweisen.

(3) Hinterbliebenenversorgung nach den Unfallfürsorgevorschriften wird im Fall des § 36 nicht gewährt.

§ 62

Meldung und Untersuchungsverfahren

(1) Unfälle, aus denen Unfallfürsorgeansprüche nach diesem Gesetz entstehen können, sind innerhalb einer Ausschlussfrist von zwei Jahren nach dem Eintritt des Unfalls bei dem Dienstvorgesetzten des Verletzten zu melden. § 47 Satz 2 bleibt unberührt. Die Frist nach Satz 1 gilt auch dann als gewahrt, wenn der Unfall bei der für den Wohnort des Berechtigten zuständigen unteren Verwaltungsbehörde gemeldet worden ist.

(2) Nach Ablauf der Ausschlussfrist wird Unfallfürsorge nur gewährt, wenn seit dem Unfall noch nicht zehn Jahre vergangen sind und glaubhaft gemacht wird, dass mit der Möglichkeit einer den Anspruch auf Unfallfürsorge begründenden Folge des Unfalls nicht habe gerechnet werden können oder dass der Berechtigte durch außerhalb seines Willens liegende Umstände gehindert worden ist, den Unfall zu melden. Die Meldung muss, nachdem mit der Möglichkeit einer den Anspruch auf Unfallfürsorge begründenden Folge des Unfalls gerechnet werden konnte oder das Hindernis für die Meldung weggefallen ist, innerhalb von drei Monaten erfolgen. Die Unfallfürsorge wird in diesen Fällen vom Tag der Meldung an gewährt; zur Vermeidung von Härten kann sie auch von einem früheren Zeitpunkt an gewährt werden.

(3) Der Dienstvorgesetzte hat jeden Unfall, der ihm von Amts wegen oder durch Meldung der Beteiligten bekannt wird, zu untersuchen. Die oberste Dienstbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle entscheidet, ob ein Dienstunfall vorliegt und ob der Verletzte den Unfall vorsätzlich herbeigeführt hat; die oberste Dienstbehörde kann mit Zustimmung des Finanzministeriums allgemeine Regelungen zum Ablauf und Umfang des Unter-

suchungsverfahrens treffen. Die Entscheidung ist dem Verletzten oder seinen Hinterbliebenen bekanntzugeben.

(4) Unfallfürsorge nach § 44 Abs. 1 Satz 2 wird nur gewährt, wenn der Unfall des Beamten innerhalb der Frist nach Absatz 1 und 2 gemeldet und als Dienstunfall anerkannt worden ist. Der Anspruch auf Unfallfürsorge nach § 44 Abs. 2 Satz 2 ist innerhalb von zwei Jahren vom Tag der Geburt an von den Sorgeberechtigten geltend zu machen. Absatz 2 gilt mit der Maßgabe, dass die Zehn-Jahres-Frist am Tag der Geburt zu laufen beginnt. Der Antrag muss, nachdem mit der Möglichkeit einer Schädigung durch einen Dienstunfall der Mutter während der Schwangerschaft gerechnet werden konnte oder das Hindernis für den Antrag weggefallen ist, innerhalb von drei Monaten gestellt werden.

§ 63

Begrenzung der Unfallfürsorgeansprüche

(1) Verletzte Beamte und ihre Hinterbliebenen haben aus Anlass eines Dienstunfalls gegen den Dienstherrn nur die in den §§ 44 bis 60 geregelten Ansprüche. Sind Beamte nach dem Dienstunfall in den Dienstbereich eines anderen öffentlich-rechtlichen Dienstherrn im Geltungsbereich dieses Gesetzes versetzt worden, richten sich die Ansprüche gegen diesen; das Gleiche gilt in den Fällen des gesetzlichen Übertritts oder der Übernahme bei der Umbildung von Körperschaften. Satz 2 gilt in den Fällen, in denen Beamte aus dem Dienstbereich eines öffentlich-rechtlichen Dienstherrn außerhalb des Geltungsbereichs dieses Gesetzes zu einem Dienstherrn im Geltungsbereich dieses Gesetzes versetzt werden mit der Maßgabe, dass die Vorschriften dieses Gesetzes Anwendung finden.

(2) Weitergehende Ansprüche aufgrund allgemeiner gesetzlicher Vorschriften können gegen einen öffentlich-rechtlichen Dienstherrn im Bundesgebiet oder gegen die in seinem Dienst stehenden Personen nur dann geltend gemacht werden, wenn der Dienstunfall

1. durch eine vorsätzliche unerlaubte Handlung einer solchen Person verursacht worden ist oder
2. bei der Teilnahme am allgemeinen Verkehr eingetreten ist.

Im Fall von Satz 1 Nr. 2 sind Leistungen, die dem Beamten oder seinen Hinterbliebenen nach diesem Gesetz gewährt werden, auf diese weitergehenden Ansprüche anzurechnen; der Dienstherr, der Leistungen nach diesem Gesetz gewährt, hat keinen Anspruch auf Ersatz dieser Leistungen gegen einen anderen öffentlich-rechtlichen Dienstherrn im Bundesgebiet.

(3) Ersatzansprüche gegen andere Personen bleiben unberührt.

(4) Auf laufende und einmalige Geldleistungen, die nach diesem Gesetz wegen eines Körper-, Sach- oder Vermö-

gensschadens im Rahmen einer besonderen Auslandsverwendung im Sinne des § 46 gewährt werden, sind Geldleistungen anzurechnen, die wegen desselben Schadens von anderer Seite erbracht werden. Hierzu gehören insbesondere Geldleistungen, die von Drittstaaten oder von zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Einrichtungen gewährt oder veranlasst werden. Nicht anzurechnen sind Leistungen privater Schadensversicherungen, die auf Beiträgen der Beamten oder anderen Angehörigen des öffentlichen Dienstes beruhen.

6. Abschnitt

Übergangsgeld, Zuschläge

§ 64

Übergangsgeld

(1) Beamte mit Dienstbezügen, die nicht auf Antrag entlassen werden, erhalten als Übergangsgeld nach vollendeter einjähriger Beschäftigungszeit das Einfache und bei längerer Beschäftigungszeit für jedes weitere volle Jahr ihrer Dauer die Hälfte der Dienstbezüge abzüglich der durch das Gesetz zur Integration der Sonderzahlungen und zur Anpassung der Besoldung und Versorgung 2008 und zur Änderung weiterer Rechtsvorschriften (BV AnpG 2008) vom 11. Dezember 2007 (GBl. S. 538) integrierten Sonderzuwendung. Dies wird berücksichtigt durch den Faktor 0,96. Insgesamt wird höchstens das Sechsfache der Dienstbezüge (§ 1 Abs. 2 Nr. 1 bis 4 und Nr. 6 LBesGBW) des letzten Monats gewährt. § 19 Abs. 1 Satz 2 und 3 gilt entsprechend. Das Übergangsgeld wird auch dann gewährt, wenn der Beamte im Zeitpunkt der Entlassung ohne Dienstbezüge beurlaubt war. Maßgebend sind die Dienstbezüge, die der Beamte im Zeitpunkt der Entlassung erhalten hätte.

(2) Als Beschäftigungszeit gilt die Zeit ununterbrochener hauptberuflicher entgeltlicher Tätigkeit im Dienst desselben Dienstherrn oder der Verwaltung, deren Aufgaben der Dienstherr übernommen hat, sowie im Fall der Versetzung die entsprechende Zeit im Dienst des früheren Dienstherrn; die vor einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge liegende Beschäftigungszeit wird mit berücksichtigt. Zeiten mit einer Ermäßigung der regelmäßigen Arbeitszeit sind nur zu dem Teil anzurechnen, der dem Verhältnis der ermäßigten zur regelmäßigen Arbeitszeit entspricht.

(3) Das Übergangsgeld wird nicht gewährt, wenn

1. der Beamte wegen eines Verhaltens im Sinne des § 22 Abs. 1 Nr. 1 und Abs. 2, § 23 Abs. 1 Nr. 1, Abs. 2 und Abs. 3 Nr. 1 BeamtStG entlassen wird oder
2. der Beamte mit der Berufung in ein Richterverhältnis oder mit der Ernennung in ein Beamtenverhältnis auf Zeit entlassen wird,

3. ein Unterhaltsbeitrag nach § 29 gewährt wird,
 4. die Beschäftigungszeit als ruhegehaltfähige Dienstzeit angerechnet wird.
- (4) Auf das Übergangsgeld wird Erwerbs- oder Erwerbsersatz Einkommen (§ 68 Abs. 5) in voller Höhe angerechnet.
- (5) Das Übergangsgeld wird in Monatsbeträgen für die der Entlassung folgende Zeit wie die Dienstbezüge gezahlt. Es ist längstens bis zum Ende des Monats zu zahlen, in dem der Beamte die für sein Beamtenverhältnis bestimmte gesetzliche Altersgrenze erreicht hat. Beim Tode des Empfängers ist der noch nicht ausgezahlte Betrag den Hinterbliebenen in einer Summe zu zahlen.
- (6) Ein Beamter, der aus einem Amt im Sinne des § 42 LBG nicht auf eigenen Antrag entlassen wird, erhält ein Übergangsgeld in Höhe von 71,75 Prozent der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe, in der er sich zum Zeitpunkt seiner Entlassung befunden hat. Für die Dauer des Übergangsgeldes gilt § 27 Abs. 5 Satz 1 sinngemäß. Absatz 3 bis 5 gilt entsprechend. § 18 Abs. 2 Satz 2 gilt entsprechend für das Übergangsgeld entlassener politischer Beamter.

§ 65

Familienzuschlag

- (1) Auf den Familienzuschlag finden die für Beamte geltenden Vorschriften der §§ 40 bis 42 LBesGBW Anwendung.
- (2) Der kinderbezogene Teil des Familienzuschlags nach § 41 Abs. 3 bis 5 LBesGBW wird neben dem Ruhegehalt gezahlt. Er wird unter Berücksichtigung der nach den Verhältnissen des Beamten oder des Ruhestandsbeamten für die Stufen des Familienzuschlags in Betracht kommenden Kinder neben dem Witwengeld gezahlt, soweit die Witwe Anspruch auf Kindergeld für diese Kinder hat oder ohne Berücksichtigung der §§ 64 und 65 des Einkommensteuergesetzes oder der §§ 3 und 4 des Bundeskindergeldgesetzes haben würde. Soweit kein Anspruch nach Satz 2 besteht, wird der kinderbezogene Teil des Familienzuschlags nach § 41 Abs. 3 bis 5 LBesGBW neben dem Waisengeld gezahlt, wenn die Waise bei den Stufen des Familienzuschlags zu berücksichtigen ist oder zu berücksichtigen wäre, wenn der Beamte oder der Ruhestandsbeamte noch lebte. Sind mehrere Anspruchsberechtigte vorhanden, wird der kinderbezogene Teil des Familienzuschlags nach § 41 Abs. 3 bis 5 LBesGBW auf die Anspruchsberechtigten nach der Zahl der auf sie entfallenden Kinder zu gleichen Teilen aufgeteilt.

§ 66

Kinderzuschlag

(1) Für ein nach dem 31. Dezember 1991 geborenes leibliches oder adoptiertes Kind oder Stiefkind im Sinne des § 56 Abs. 2 Nr. 1 des Ersten Buches Sozialgesetzbuch oder Pflegekind im Sinne des § 56 Abs. 2 Nr. 2 des Ersten Buches Sozialgesetzbuch erhöht sich das nach § 27 Abs. 1 berechnete Ruhegehalt des Beamten um einen Kinderzuschlag. Dies gilt nicht, wenn der Beamte wegen der Erziehung des Kindes in der gesetzlichen Rentenversicherung versicherungspflichtig (§ 3 Satz 1 Nr. 1 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch) war und die allgemeine Wartezeit für eine Rente in der gesetzlichen Rentenversicherung erfüllt ist.

(2) Die Höhe des Kinderzuschlags beträgt pro Kind 82 Euro. Der Kinderzuschlag wird für die ersten 36 Kalendermonate nach Geburt des Kindes gewährt. Wenn

1. das Kind zur Adoption freigegeben wurde oder
2. die elterliche Sorge dem Beamten vollständig entzogen wurde oder
3. das Kind stirbt,

vermindert sich der Kinderzuschlag für jeden vollen Monat vor Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes um $\frac{1}{36}$.

(3) Die Eltern können eine anteilige Zuordnung des Kinderzuschlags nach Absatz 2 bestimmen. Für die Zuordnung des Kinderzuschlags zu einem Elternteil (§ 56 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 und Abs. 3 Nr. 2 und 3 des Ersten Buches Sozialgesetzbuch) gilt § 56 Abs. 2 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch entsprechend.

(4) Das um den Kinderzuschlag erhöhte Ruhegehalt darf nicht höher sein als das Ruhegehalt, das sich unter Berücksichtigung des Höchstruhegehaltssatzes ergeben würde.

(5) Für die Anwendung des § 27 Abs. 2 sowie von Ruhens-, Kürzungs- und Anrechnungsvorschriften gilt der Kinderzuschlag als Teil des Ruhegehalts.

(6) Das Witwengeld nach § 34 Abs. 1 erhöht sich nach Absatz 1 bis 5 um einen Kinderzuschlag. Die Höhe des Kinderzuschlags bezieht sich auf 55 Prozent des Absatzes 2. Der Zuschlag ist Bestandteil der Versorgung. Satz 1 gilt nicht bei Bezügen nach § 34 in Verbindung mit § 27 Abs. 4. War der Kinderzuschlag der oder dem vor Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes Verstorbenen zugeordnet, erhalten Witwen den Kinderzuschlag anteilig, mindestens für die Zeit, die bis zum Ablauf des Monats, in dem das Kind das dritte Lebensjahr vollendet hat, fehlt. Stirbt ein Beamter vor der Geburt des Kindes, wird der Kinderzuschlag in voller Höhe gewährt, wenn das Kind innerhalb von 300 Tagen nach dem Tode geboren wird.

(7) Der Kinderzuschlag wird pro Kind insgesamt nur einmal gewährt.

§ 67

Pflege- und Kinderpflegeergänzungszuschlag

(1) War ein Beamter nach § 3 Satz 1 Nr. 1 a des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch versicherungspflichtig, weil er eine pflegebedürftige Person nicht erwerbsmäßig gepflegt hat, wird für die Zeit der Pflege ein Pflegezuschlag zum Ruhegehalt gewährt. Dies gilt nicht, wenn die allgemeine Wartezeit in der gesetzlichen Rentenversicherung erfüllt ist.

(2) Der Pflegezuschlag beträgt für jeden Monat der Zeit der Pflege von

1. Schwerstpflegebedürftigen (§ 15 Abs. 1 Nr. 3 des Elften Buches Sozialgesetzbuch), bei einem Pflegeaufwand von mindestens

a) 28 Stunden in der Woche
1,78 Euro

b) 21 Stunden in der Woche
1,33 Euro

c) 14 Stunden in der Woche
0,89 Euro

2. Schwerpflegebedürftigen (§ 15 Abs. 1 Nr. 2 des Elften Buches Sozialgesetzbuch), wenn er mindestens

a) 21 Stunden in der Woche gepflegt wird
1,18 Euro

b) 14 Stunden in der Woche gepflegt wird
0,79 Euro

3. erheblich Pflegebedürftigen (§ 15 Abs. 1 Nr. 1 des Elften Buches Sozialgesetzbuch)
0,59 Euro.

(3) Hat ein Beamter ein ihm nach § 66 Abs. 3 zuzuordnendes pflegebedürftiges Kind nicht erwerbsmäßig gepflegt (§ 3 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch), wird neben dem Pflegezuschlag ein Kinderpflegeergänzungszuschlag gewährt. Dieser wird längstens für die Zeit bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres des pflegebedürftigen Kindes und nicht neben einem Kinderzuschlag nach § 66 oder einer Leistung nach § 70 Abs. 3a des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch gewährt. Die Höhe des Kinderpflegeergänzungszuschlags beträgt für jeden Kalendermonat der nicht erwerbsmäßigen Pflege die Hälfte der in Absatz 2 genannten Beträge, höchstens jedoch 0,76 Euro.

(4) § 66 Abs. 4 und 5 gilt entsprechend.

7. Abschnitt

Anrechnungs- und Ruhensvorschriften

§ 68

Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit Erwerbs- und Erwerbseinkommen

(1) Beziehen Versorgungsberechtigte Erwerbs- oder Erwerbseinkommen (Absatz 5), werden daneben Versorgungsbezüge nur bis zum Erreichen der in Absatz 2 bezeichneten Höchstgrenze gezahlt.

(2) Als Höchstgrenze gelten

1. für Ruhestandsbeamte und Witwen die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe, aus der sich das Ruhegehalt berechnet, mindestens ein Betrag in Höhe des 1,384-Fachen der jeweils ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe A 5,
2. für Waisen 40 Prozent des Betrags, der sich nach Nummer 1 ergibt,
3. für Ruhestandsbeamte, die wegen Dienstunfähigkeit, die nicht auf einem Dienstunfall beruht, oder nach § 40 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 LBG in den Ruhestand versetzt wurden, bis zum Ablauf des Monats, in dem sie die Regelaltersgrenze nach § 36 Abs. 1 LBG in Verbindung mit Artikel 62 § 3 Abs. 2 des Dienstrechtsreformgesetzes erreichen, 71,75 Prozent der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe, aus der sich das Ruhegehalt berechnet, mindestens ein Betrag in Höhe von 71,75 Prozent des 1,384-Fachen der jeweils ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe A 5, zusätzlich eines Betrags von monatlich 325 Euro.

Die Höchstgrenze erhöht sich um den jeweils zustehenden kinderbezogenen Teil des Familienzuschlags nach § 65 Abs. 2.

(3) Den Versorgungsberechtigten ist mindestens ein Betrag in Höhe von 20 Prozent ihres jeweiligen Versorgungsbezugs (§ 17) zu belassen. Satz 1 gilt nicht beim Bezug von Erwerbseinkommen aus einer Verwendung im öffentlichen Dienst, das mindestens aus derselben Besoldungsgruppe oder einer vergleichbaren Entgeltgruppe berechnet wird, aus der sich auch die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge bestimmen. Für sonstiges in der Höhe vergleichbares Verwendungseinkommen gilt Satz 2 und Absatz 5 Satz 5 entsprechend.

(4) Bei der Ruhensberechnung für ehemalige Beamte oder ehemalige Ruhestandsbeamte, die Anspruch auf Versorgung nach § 53 haben, ist mindestens ein Betrag als Versorgung zu belassen, der unter Berücksichtigung des Grads der Schädigungsfolgen infolge des Dienstunfalls dem Unfallausgleich entspricht. Dies gilt nicht,

wenn wegen desselben Unfalls Grundrente nach dem Bundesversorgungsgesetz zusteht.

(5) Erwerbseinkommen sind Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit einschließlich Abfindungen, aus selbständiger Arbeit sowie aus Gewerbebetrieb, aus Land- und Forstwirtschaft sowie entsprechende Einkünfte, die unabhängig vom Wohnsitz im Ausland erzielt werden, abzüglich der Werbungskostenpauschale nach dem Einkommensteuergesetz. Auf Nachweis des Versorgungsberechtigten können Betriebsausgaben und erhöhte Werbungskosten geltend gemacht werden. Nicht als Erwerbseinkommen gelten Aufwandsentschädigungen, Jubiläumszuwendungen, ein Unfallausgleich nach § 50, steuerfreie Einnahmen für Leistungen der Grundpflege oder hauswirtschaftlichen Versorgung, Einkünfte aus Nebentätigkeiten nach § 63 Abs. 1 Nr. 3 LBG. Erwerbsersatz Einkommen sind Leistungen, die aufgrund oder in entsprechender Anwendung öffentlich-rechtlicher Vorschriften kurzfristig erbracht werden, um Erwerbseinkommen zu ersetzen. Die Berücksichtigung des Erwerbs- und des Erwerbsersatz Einkommens erfolgt monatsbezogen. Wird Einkommen nicht in Monatsbeträgen erzielt, ist das Einkommen des Kalenderjahres, geteilt durch zwölf Kalendermonate, anzusetzen. Hat die Erwerbstätigkeit in den Fällen des Satzes 6 keine zwölf Monate bestanden, ist das Gesamteinkommen durch die Anzahl der Monate zu teilen, für die die Erwerbstätigkeit bestanden hat. Sonderzahlungen und entsprechende Leistungen, die der Versorgungsberechtigte aus einer Erwerbstätigkeit erhält, sind im jeweiligen Auszahlungsmonat zu berücksichtigen.

(6) Nach Ablauf des Monats, in dem der Versorgungsberechtigte die jeweils maßgebliche gesetzliche Regelaltersgrenze erreicht, gilt Absatz 1 bis 5 nur für Erwerbseinkommen aus einer Verwendung im öffentlichen Dienst (Verwendungseinkommen). Dies ist jede Beschäftigung im Dienst von Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des deutschen öffentlichen Rechts oder ihrer Verbände sowie jede Verwendung im öffentlichen Dienst einer zwischen- oder überstaatlichen Einrichtung, an der eine deutsche Körperschaft oder ein deutscher Verband durch Zahlung von Beiträgen oder Zuschüssen oder in anderer Weise beteiligt ist. Ausgenommen ist die Beschäftigung bei öffentlich-rechtlichen Religionsgemeinschaften oder ihren Verbänden.

(7) Bezieht ein Beamter im einstweiligen Ruhestand oder ein kommunaler Wahlbeamter auf Zeit im Ruhestand Erwerbs- und Erwerbsersatz Einkommen nach Absatz 5, das nicht Verwendungseinkommen nach Absatz 6 ist, ruhen die Versorgungsbezüge um 50 Prozent des Betrages, um den sie und das Einkommen die Höchstgrenze übersteigen. Bezieht ein kommunaler Wahlbeamter auf Zeit im Ruhestand Verwendungseinkommen, ist Absatz 2 Nr. 3 und Absatz 3 nicht anzuwenden. Bezieht der in den einstweiligen Ruhestand versetzte Beamte, der Bezüge nach § 18 Abs. 2 Satz 2 erhält, ein Verwendungseinkom-

men in Sinne des Absatzes 6, so werden die Bezüge um diesen Betrag verringert.

§ 69

Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit Entschädigung oder Versorgungsbezügen nach dem Abgeordnetenstatut des Europäischen Parlaments

(1) Bezieht ein Versorgungsberechtigter eine Entschädigung nach Artikel 10 des Beschlusses (2005/684/EG, Euratom) des Europäischen Parlaments vom 28. September 2005 zur Annahme des Abgeordnetenstatuts des Europäischen Parlaments (ABl. L 262 vom 7. Oktober 2005, S. 1; Abgeordnetenstatut), ruhen die Versorgungsbezüge nach diesem Gesetz in Höhe von 80 Prozent des Betrags, höchstens jedoch in Höhe der Entschädigung.

(2) Bezieht ein Versorgungsberechtigter Versorgungsbezüge nach Artikel 14 bis 17 des Abgeordnetenstatuts, findet Absatz 1 entsprechend Anwendung. Das Übergangsgeld nach Artikel 13 des Abgeordnetenstatuts zählt zu den Versorgungsbezügen.

§ 70

Zusammentreffen mehrerer Versorgungsbezüge

(1) Erhalten aus einer Verwendung im öffentlichen Dienst (§ 68 Abs. 6) an neuen Versorgungsbezügen

1. Ruhestandsbeamte ein Ruhegehalt oder eine ähnliche Versorgung,
2. Witwen oder Waisen aus der Verwendung des verstorbenen Beamten oder Ruhestandsbeamten Witwengeld, Waisengeld oder eine ähnliche Versorgung,
3. Witwen ein Ruhegehalt oder eine ähnliche Versorgung,

so sind neben den neuen Versorgungsbezügen die früheren Versorgungsbezüge nur bis zum Erreichen der in Absatz 2 bezeichneten Höchstgrenze zu zahlen. Dabei darf die Gesamtversorgung nicht hinter der früheren Versorgung zurückbleiben.

(2) Als Höchstgrenze gelten

1. für Ruhestandsbeamte (Absatz 1 Nr. 1) das Ruhegehalt, das sich unter Zugrundelegung der gesamten ruhegehaltfähigen Dienstzeit und der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe, aus der sich das frühere Ruhegehalt berechnet, ergibt,
2. für Witwen und Waisen (Absatz 1 Nr. 2) das Witwen- oder Waisengeld, das sich aus dem Ruhegehalt nach Nummer 1 ergibt,
3. für Witwen (Absatz 1 Nr. 3) 71,75 Prozent, in den Fällen des § 52 80 Prozent, der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe, aus

der sich das dem Witwengeld zugrundeliegende Ruhegehalt bemisst.

Die Höchstgrenze erhöht sich um den jeweils zustehenden kinderbezogenen Teil des Familienzuschlags nach § 65 Abs. 2. Ist bei einem an der Ruhensregelung nach Satz 1 Nr. 1 oder 2 beteiligten Versorgungsbezug das Ruhegehalt um einen Versorgungsabschlag nach § 27 Abs. 2 gemindert, ist das für die Höchstgrenze maßgebende Ruhegehalt entsprechend festzusetzen. In den Fällen des Satzes 1 Nr. 3 ist Satz 3 entsprechend anzuwenden, wenn das dem Witwengeld zugrunde liegende Ruhegehalt einem Versorgungsabschlag unterliegt.

(3) Im Fall des Absatzes 1 Nr. 3 ist neben dem neuen Versorgungsbezug mindestens ein Betrag in Höhe von 20 Prozent des früheren Versorgungsbezugs zu belassen.

(4) Erwerben Ruhestandsbeamte einen Anspruch auf Witwengeld oder eine ähnliche Versorgung, so erhalten sie daneben ihr Ruhegehalt zuzüglich des jeweils zustehenden kinderbezogenen Teils des Familienzuschlags nach § 65 Abs. 2 nur bis zum Erreichen der in Absatz 2 Satz 1 Nr. 3 sowie Satz 4 bezeichneten Höchstgrenze. Die Gesamtbezüge dürfen nicht hinter ihrem Ruhegehalt zuzüglich des jeweils zustehenden kinderbezogenen Teils des Familienzuschlags nach § 65 Abs. 2 sowie eines Betrags in Höhe von 20 Prozent des neuen Versorgungsbezugs zurückbleiben.

(5) § 68 Abs. 4 gilt entsprechend. Bei Anwendung des § 68 ist von der nach Anwendung des Absatzes 2 verbleibenden Gesamtversorgung auszugehen.

§ 71

Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit Versorgung aus zwischen- und überstaatlicher Verwendung

(1) Erhält ein Ruhestandsbeamter aus der Verwendung im öffentlichen Dienst einer zwischen- oder überstaatlichen Einrichtung eine Versorgung, ruht sein Ruhegehalt nach diesem Gesetz in Höhe des Betrags, um den die Summe aus der genannten Versorgung und dem Ruhegehalt nach diesem Gesetz die in Absatz 2 genannte Höchstgrenze übersteigt, mindestens jedoch in Höhe des Betrags, der einer Minderung des Prozentsatzes von 1,79375 für jedes Jahr im zwischen- oder überstaatlichen Dienst entspricht; der kinderbezogene Teil des Familienzuschlags nach § 65 Abs. 2 ruht in Höhe von 2,39167 Prozent für jedes Jahr im zwischen- oder überstaatlichen Dienst. § 27 Abs. 1 Satz 2 bis 4 ist entsprechend anzuwenden. Die Versorgungsbezüge ruhen in voller Höhe, wenn der Ruhestandsbeamte als Invaliditätspension die Höchstversorgung aus seinem Amt bei der zwischen- oder überstaatlichen Einrichtung erhält. Bei der Anwendung des Satzes 1 wird die Zeit, in welcher der Beamte, ohne ein Amt bei einer zwischen- oder überstaatlichen Einrichtung auszuüben, dort einen Anspruch auf Vergü-

tung oder sonstige Entschädigung hat und Ruhegehaltsansprüche erwirbt, als Zeit im zwischen- oder überstaatlichen Dienst gerechnet. Entsprechendes gilt für Zeiten nach dem Ausscheiden aus dem Dienst einer zwischen- oder überstaatlichen Einrichtung, die dort bei der Berechnung des Ruhegehalts wie Dienstzeiten berücksichtigt werden.

(2) Die Höchstgrenze des § 70 Abs. 2 gilt sinngemäß. Dabei ist als Ruhegehalt das Ruhegehalt nach diesem Gesetz zugrunde zu legen, das sich unter Einbeziehung der Zeiten einer Verwendung im öffentlichen Dienst einer zwischen- oder überstaatlichen Einrichtung als ruhegehaltfähige Dienstzeit und auf der Grundlage der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der nächst höheren Besoldungsgruppe ergibt.

(3) Verzichtet der Beamte oder der Ruhestandsbeamte bei seinem Ausscheiden aus dem öffentlichen Dienst einer zwischen- oder überstaatlichen Einrichtung auf eine Versorgung oder wird an deren Stelle eine Abfindung, Beitragserstattung oder ein sonstiger Kapitalbetrag gezahlt, findet Absatz 1 mit der Maßgabe Anwendung, dass an die Stelle der Versorgung der Betrag tritt, der vom Leistungsträger ansonsten zu zahlen wäre; erfolgt die Zahlung eines Kapitalbetrags, weil kein Anspruch auf laufende Versorgung besteht, ist der sich bei einer Verrentung des Kapitalbetrags ergebende Betrag zugrunde zu legen. Der Kapitalbetrag ist mit 2 Prozentpunkten über dem zum Zeitpunkt seiner Zahlung geltenden Basiszinssatz zu verzinsen. Satz 1 gilt nicht, wenn der Beamte oder der Ruhestandsbeamte innerhalb eines Jahres nach Beendigung der Verwendung oder der Berufung in das Beamtenverhältnis den Kapitalbetrag zuzüglich der hierauf gewährten Zinsen an seinen Dienstherrn abführt.

(4) Hat der Beamte oder Ruhestandsbeamte schon vor seinem Ausscheiden aus dem zwischen- oder überstaatlichen öffentlichen Dienst unmittelbar oder mittelbar Zahlungen aus dem Kapitalbetrag erhalten oder hat die zwischen- oder überstaatliche Einrichtung diesen durch Aufrechnung oder in anderer Form verringert, ist die Zahlung nach Absatz 3 in Höhe des ungekürzten Kapitalbetrags zu leisten.

(5) Erhalten die Witwe oder die Waisen eines Beamten oder Ruhestandsbeamten Hinterbliebenenbezüge von der zwischen- oder überstaatlichen Einrichtung, ruht ihr Witwen- oder Waisengeld nach diesem Gesetz in Höhe des Betrags, der sich unter Anwendung von Absatz 1 und 2 nach dem entsprechenden Anteilssatz ergibt. Absatz 1 Satz 1 Halbsatz 2, Absatz 3, 4 und 6 finden entsprechende Anwendung.

(6) Der Ruhensbetrag darf die von der zwischen- oder überstaatlichen Einrichtung gewährte Versorgung nicht übersteigen. Dem Ruhestandsbeamten ist mindestens ein Betrag in Höhe von 20 Prozent des Ruhegehalts nach diesem Gesetz zu belassen. Satz 2 gilt nicht, wenn die Unterschreitung der Mindestbelassung darauf beruht, dass

1. das Ruhegehalt nach diesem Gesetz in Höhe des Betrags ruht, der einer Minderung des Prozentsatzes um 1,79375 für jedes im zwischen- oder überstaatlichen Dienst vollendete Jahr entspricht oder
 2. Absatz 1 Satz 3 Anwendung findet.
- (7) § 68 Abs. 5 gilt entsprechend.
- (8) Der sich bei Anwendung des Absatzes 1 bis 7 ergebende Ruhensbetrag ist von den nach Anwendung der §§ 68 bis 70 verbleibenden Versorgungsbezügen abziehen.

8. Abschnitt

Erneute Berufung in das Beamtenverhältnis

§ 72

Erneute Berufung in das Beamtenverhältnis und Erlöschen der Versorgungsbezüge bei Ablehnung einer erneuten Berufung

- (1) Bei erneuter Berufung in das Beamtenverhältnis nach §§ 29 und 30 Abs. 3 oder § 31 Abs. 2 BeamtStG bleibt der am Tag vor der erneuten Berufung in das Beamtenverhältnis vor Anwendung von Ruhens-, Kürzungs- und Anrechnungsvorschriften zustehende Betrag des Ruhegehalts gewahrt. Bei erneutem Ruhestand wird die ruhegehaltfähige Dienstzeit und das Ruhegehalt nach dem im Zeitpunkt der Zurruesetzung geltenden Recht berechnet. Bei der Anwendung des § 102 Abs. 6 bis 8 gilt die Zeit des Ruhestandes nicht als Unterbrechung des Beamtenverhältnisses; die Zeit im Ruhestand ist nicht ruhegehaltfähig. Das höhere Ruhegehalt wird gezahlt.
- (2) Kommt ein Ruhestandsbeamter entgegen den Vorschriften des § 29 Abs. 2 und 3, § 30 Abs. 3 oder § 31 Abs. 2 BeamtStG in Verbindung mit § 43 Abs. 4 LBG einer erneuten Berufung in das Beamtenverhältnis schuldhaft nicht nach, obwohl er auf die Folgen eines solchen Verhaltens schriftlich hingewiesen worden ist, verliert er für diese Zeit seine Versorgungsbezüge. Die oberste Dienstbehörde stellt den Verlust der Versorgungsbezüge fest. Eine disziplinarrechtliche Verfolgung wird dadurch nicht ausgeschlossen.

9. Abschnitt

Besondere Beamtengruppen

§ 73

Beamte auf Zeit

- (1) Für die Versorgung der Beamten auf Zeit und ihrer Hinterbliebenen gelten die Vorschriften für die Versorgung der Beamten auf Lebenszeit und ihrer Hinterbliebe-

nen entsprechend, soweit in diesem Gesetz nichts anderes bestimmt ist.

(2) Für Beamte auf Zeit, die eine ruhegehaltfähige Dienstzeit von zehn Jahren zurückgelegt haben, beträgt das Ruhegehalt, wenn es für sie günstiger ist, nach einer Amtszeit von acht Jahren als Beamter auf Zeit 33,48345 Prozent der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge und steigt mit jedem weiteren vollen Amtsjahr als Beamter auf Zeit um 1,91333 Prozent der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge bis zum Höchstsatz von 71,75 Prozent. § 27 Abs. 2 findet Anwendung.

(3) Ein Übergangsgeld nach § 64 wird nicht gewährt, wenn der Beamte auf Zeit einer gesetzlichen Verpflichtung, sein Amt nach Ablauf der Amtszeit unter erneuter Berufung in das Beamtenverhältnis weiterzuführen, nicht nachkommt.

(4) Führt der Beamte auf Zeit nach Ablauf seiner Amtszeit sein bisheriges Amt unter erneuter Berufung als Beamter auf Zeit oder durch Wiederwahl für die folgende Amtszeit weiter, gilt für die Anwendung dieses Gesetzes das Beamtenverhältnis als nicht unterbrochen; Zeiten einer Tätigkeit als Amtsverweser oder die aus anderen Gründen angeordneten vorübergehende Weiterführung der Dienstgeschäfte gelten nicht als Unterbrechung des Beamtenverhältnisses auf Zeit. Satz 1 gilt entsprechend für Beamte auf Zeit, die aus ihrem bisherigen Amt ohne Unterbrechung in ein vergleichbares oder höherwertiges Amt unter erneuter Berufung als Beamter auf Zeit gewählt werden.

(5) Bei einem wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzten Wahlbeamten auf Zeit ist § 27 Abs. 2 Satz 1 Nr. 3 nicht anzuwenden, wenn er nach Ablauf seiner Amtszeit sein Amt weitergeführt hatte, obwohl er nicht gesetzlich dazu verpflichtet war und mit Ablauf seiner Amtszeit bereits eine Versorgungsanwartschaft erworben hatte. § 26 findet mit der Maßgabe Anwendung, dass die Zeit vom Eintritt in den Ruhestand bis zum Ablauf des Monats der Vollendung des 55. Lebensjahres zu einem Drittel als ruhegehaltfähige Dienstzeit berücksichtigt wird.

(6) Zeiten, während der ein Wahlbeamter auf Zeit durch eine hauptberufliche Tätigkeit oder eine Ausbildung außerhalb der allgemeinen Schulbildung Fachkenntnisse erworben hat, die für die Wahrnehmung des Amts förderlich sind, können bis zu einer Gesamtzeit von drei Jahren als ruhegehaltfähig berücksichtigt werden, die Zeit einer abgeschlossenen Hochschulausbildung einschließlich der Prüfungszeit bis zu 855 Tage.

§ 74

Wissenschaftliche Qualifikationszeiten

(1) Für die Versorgung der zu Beamten ernannten Professoren an Hochschulen, Hochschuldozenten, Oberas-

sistenten, Oberingenieure, Wissenschaftlichen und Künstlerischen Assistenten mit Bezügen nach der Besoldungsordnung W und C und ihren Hinterbliebenen gelten die Vorschriften dieses Gesetzes, soweit nachfolgend nichts anderes bestimmt ist. Satz 1 gilt auch für die Versorgung der zu Beamten ernannten Professoren und der hauptberuflichen Leiter und Mitglieder von Leitungsgremien an Hochschulen und am KIT mit Bezügen nach der Besoldungsordnung W und ihre Hinterbliebenen.

(2) Ruhegehaltfähig ist auch die Zeit, in der die Professoren, Hochschuldozenten, Oberassistenten, Oberingenieure, Wissenschaftlichen und Künstlerischen Assistenten nach der Habilitation dem Lehrkörper einer Hochschule angehört haben. Als ruhegehaltfähig gilt auch die zur Vorbereitung für die Promotion benötigte Zeit bis zu zwei Jahren. Die in einer Habilitationsordnung vorgeschriebene Mindestzeit für die Erbringung der Habilitationsleistungen oder sonstiger gleichwertiger wissenschaftlicher Leistungen kann als ruhegehaltfähige Dienstzeit berücksichtigt werden; soweit die Habilitationsordnung eine Mindestdauer nicht vorschreibt, sind bis zu drei Jahre berücksichtigungsfähig. Die nach erfolgreichem Abschluss eines Hochschulstudiums vor der Ernennung zum Professor, Hochschuldozenten, Oberassistenten, Oberingenieur, Wissenschaftlichen und Künstlerischen Assistenten liegende Zeit einer hauptberuflichen Tätigkeit, in der besondere Fachkenntnisse erworben wurden, die für die Wahrnehmung des Amtes förderlich sind, soll im Falle des § 47 Abs. 1 Nr. 4 Buchst. c des Landeshochschulgesetzes als ruhegehaltfähig berücksichtigt werden; im Übrigen kann sie bis zu fünf Jahren in vollem Umfang, darüber hinaus bis zur Hälfte als ruhegehaltfähig berücksichtigt werden. Zeiten nach Satz 4 können in der Regel insgesamt nicht über zehn Jahre hinaus als ruhegehaltfähig berücksichtigt werden. Zeiten mit einer geringeren als der regelmäßigen Arbeitszeit dürfen nur zu dem Teil als ruhegehaltfähig berücksichtigt werden, der dem Verhältnis der tatsächlichen zur regelmäßigen Arbeitszeit entspricht.

(3) Zur Gewinnung einer herausragend qualifizierten wissenschaftlichen Fachkraft, die nach dem Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes zum Professor im Geltungsbereich dieses Gesetzes ernannt wird und deren Gewinnung unter Berücksichtigung der entstehenden Versorgungslasten einen erheblichen Vorteil für das Land Baden-Württemberg bedeutet, können Vordienstzeiten im Rahmen des Absatzes 2 anerkannt werden. Die Anerkennung erfolgt im Benehmen mit dem Finanzministerium; hat die Fachkraft das 52. Lebensjahr vollendet, ist die Zustimmung des Finanzministeriums erforderlich. § 24 Abs. 3 findet im Umfang der anerkannten Zeiten keine Anwendung. § 108 ist für diese Fälle entsprechend anzuwenden.

§ 75

Ehrenbeamte

Erleidet der Ehrenbeamte einen Dienstunfall (§ 45), hat er Anspruch auf ein Heilverfahren (§ 48). Außerdem kann ihm Ersatz von Sachschäden (§ 47) und von der obersten Dienstbehörde oder der von ihr bestimmten Stelle für Ehrenbeamte des Landes im Einvernehmen mit dem Finanzministerium oder der von ihm bestimmten Stelle, ein nach billigem Ermessen festzusetzender Unterhaltsbeitrag bewilligt werden. Das gleiche gilt für seine Hinterbliebenen.

§ 76

Ausgleich bei besonderen Altersgrenzen

(1) Beamte des Vollzugsdienstes und Beamte des Einsatzdienstes der Feuerwehr, die vor Vollendung des 67. Lebensjahres wegen Erreichens der Altersgrenze nach § 36 LBG in den Ruhestand treten, erhalten neben dem Ruhegehalt einen Ausgleich in Höhe des Fünffachen der Dienstbezüge (§ 1 Abs. 2 Nr. 1, 3 und 4 LBesGBW) des letzten Monats, jedoch nicht über 4.091 Euro. Dieser Betrag verringert sich um jeweils ein Fünftel für jedes Jahr, das über die besondere Altersgrenze hinaus abgeleistet wird. § 19 Abs. 1 Satz 2 gilt entsprechend. Der Ausgleich ist bei Eintritt in den Ruhestand in einer Summe zu zahlen. Der Ausgleich wird nicht neben einer einmaligen (Unfall-)Entschädigung im Sinne des § 59 gewährt.

(2) Schwebt zum Zeitpunkt des Eintritts in den Ruhestand gegen den Beamten ein Verfahren auf Rücknahme der Ernennung oder ein Verfahren, das nach § 24 Abs. 1 BeamtStG zum Verlust der Beamtenrechte führen könnte, oder ist gegen den Beamten Disziplinaranzeige erhoben worden, darf der Ausgleich erst nach dem rechtskräftigen Abschluss des Verfahrens und nur gewährt werden, wenn kein Verlust der Versorgungsbezüge eingetreten ist. Die disziplinarrechtlichen Vorschriften bleiben unberührt.

(3) Der Ausgleich wird im Falle der Bewilligung von Urlaub bis zum Beginn des Ruhestands nach § 72 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 LBG nicht gewährt.

10. Abschnitt

Versorgungsauskunft

§ 77

*Erteilung einer Versorgungsauskunft und
Festsetzung der Versorgungsbezüge*

(1) Einem Beamten auf Lebenszeit wird ab dem Zeitpunkt der Begründung eines Anspruchs auf Versorgung

nach § 18 Abs. 1 in regelmäßigem Abstand von fünf Jahren, beginnend ab dem 1. Januar 2016, eine Auskunft über die Höhe seiner Versorgungsbezüge auf Grundlage der jeweils zum Zeitpunkt der Erteilung der Versorgungsauskunft aktuellen Rechtslage erteilt. Die Auskunft nach Satz 1 stellt unter Beachtung des § 2 keine verbindliche Zusage über die Höhe der späteren Versorgungsansprüche dar; sie steht unter dem Vorbehalt künftiger Sach- und Rechtsänderungen. Der Beamte ist verpflichtet, bei Erstellung der Versorgungsauskunft mitzuwirken. Dabei sind insbesondere die Daten des in der Versorgungsauskunft aufgenommenen beruflichen Werdegangs auf Richtigkeit und Vollständigkeit hin zu überprüfen und etwaige Unrichtigkeiten oder Lücken im Werdegang unverzüglich gegenüber der für die Festsetzung der Versorgungsbezüge zuständigen Stelle zu melden. Die personalverwaltenden Dienststellen erheben die erforderlichen Daten bei Berufung in das Beamtenverhältnis oder für die bei Inkrafttreten dieses Gesetzes vorhandenen Beamten binnen drei Jahren nach Inkrafttreten dieses Gesetzes.

(2) Ergänzend zu Absatz 1 kann einem Beamten bei ausführlicher Darlegung eines besonderen Interesses eine Versorgungsauskunft erteilt werden.

11. Abschnitt

Versorgungslastenteilung bei landesinternen Dienstherrnwechseln

§ 78

Dienstherrnwechsel

(1) Ein Dienstherrnwechsel liegt vor, wenn eine Person, die in einem in § 1 Abs. 1 und 3 genannten Rechtsverhältnis steht, bei diesem Dienstherrn ausscheidet und in ein in § 1 Abs. 1 oder 3 genanntes Rechtsverhältnis eines anderen Dienstherrn tritt. Einbezogen sind kommunale Wahlbeamte. Einbezogen sind ferner dienstordnungsmäßige Angestellte eines Sozialversicherungsträgers und Angestellte im Dienst von kommunalen Spitzenverbänden oder ihren Landesverbänden sowie von Spitzenverbänden der Sozialversicherung oder ihren Landesverbänden, soweit eine Versorgung nach beamtenrechtlichen Grundsätzen gewährleistet ist und soweit sie keine unverfallbare Anwartschaft auf eine Betriebsrente haben. Ausgenommen sind Beamte auf Widerruf.

(2) Als Dienstherrnwechsel gilt auch die Übernahme in den Dienst nach Maßgabe der §§ 16 und 17 BeamtStG und der §§ 26 bis 30 LBG, soweit die abgebende Körperschaft bestehen bleibt und nicht etwas anderes geregelt wird.

§ 79

Versorgungslastenteilung

(1) Eine Versorgungslastenteilung findet bei einem Dienstherrnwechsel statt, wenn der abgebende Dienstherr dem Dienstherrnwechsel zugestimmt hat und zwischen dem Ausscheiden und dem Eintritt keine zeitliche Unterbrechung liegt.

(2) Die Zustimmung muss vor dem Wirksamwerden des Dienstherrnwechsels schriftlich gegenüber dem aufnehmenden Dienstherrn erklärt werden. Sie darf nur aus dienstlichen Gründen verweigert werden. Sie gilt als erteilt, wenn Beamte auf Zeit mit Ablauf ihrer Dienst- oder Amtszeit bei einem neuen Dienstherrn eintreten oder wenn eine Wahl Voraussetzung für die Begründung des Beamtenverhältnisses ist.

(3) Eine zeitliche Unterbrechung ist unschädlich, wenn Personen aufgrund einer gesetzlichen Verpflichtung übernommen werden und keine Nachversicherung durchgeführt wurde.

§ 80

Abfindung

(1) Die Versorgungslastenteilung erfolgt durch Zahlung einer Abfindung.

(2) Die Höhe der Abfindung entspricht dem Produkt aus den Bezügen (§ 81 Abs. 1), den in vollen Monaten ausgedrückten Dienstzeiten (§ 81 Abs. 2) und einem Bemessungssatz. Der Bemessungssatz ist vom Lebensalter der wechselnden Person zum Zeitpunkt des Ausscheidens beim abgebenden Dienstherrn abhängig und beträgt

1. bis Vollendung des 30. Lebensjahres 15 Prozent,
2. bis Vollendung des 50. Lebensjahres 20 Prozent,
3. nach Vollendung des 50. Lebensjahres 25 Prozent.

(3) Maßgebend sind die tatsächlichen und rechtlichen Verhältnisse beim abgebenden Dienstherrn zum Zeitpunkt des Ausscheidens; Nachberechnungen finden nicht statt.

(4) Bei Beamten auf Zeit, die nach Ablauf ihrer beim abgebenden Dienstherrn begründeten Dienst- und Amtszeit nicht in den Ruhestand getreten wären, ist eine Abfindung in Höhe der Kosten zu zahlen, die im Fall des Ausscheidens zum Zeitpunkt des Dienstherrnwechsels für eine Nachversicherung der bei ihm zurückgelegten Zeiten in der gesetzlichen Rentenversicherung angefallen wären. Hat der abgebende Dienstherr aufgrund eines früheren Dienstherrnwechsels eine Abfindung nach diesem Gesetz oder nach dem Staatsvertrag über die Verteilung von Versorgungslasten bei bund- und länderübergreifenden Dienstherrnwechseln (Versorgungslastenteilungs-Staatsvertrag) erhalten, hat er neben der Abfin-

dung nach Satz 1 diesen Betrag zuzüglich Zinsen in Höhe von 4,5 Prozent pro Jahr ab dem Zeitpunkt des Erhalts der Zahlung an den aufnehmenden Dienstherrn zu bezahlen.

§ 81

Berechnungsgrundlage

(1) Bezüge sind die nach § 19 ruhegehaltfähigen Bezüge. Auf die Erfüllung von Mindestdienst- oder -bezugszeiten kommt es nicht an. Die Bezüge sind als Monatsbetrag anzusetzen.

(2) Dienstzeiten sind die Zeiten, die beim abgebenden Dienstherrn und bei früheren Dienstherrn in einem in § 1 Abs. 1 oder 3 genannten Rechtsverhältnis zurückgelegt wurden, soweit sie ruhegehaltfähig sind. Einzubeziehen sind Zeiten, die bei Dienstherrn außerhalb des Geltungsbereichs dieses Gesetzes in einem Beamten-, Richter- oder Soldatenverhältnis zurückgelegt wurden, soweit sie ruhegehaltfähig sind. Ausgenommen sind Zeiten in einem Beamtenverhältnis auf Widerruf sowie Zeiten, für die eine Nachversicherung durchgeführt wurde. Dem Dienstherrnwechsel unmittelbar vorangehende Abordnungszeiten beim aufnehmenden Dienstherrn sind diesem zuzurechnen, es sei denn, der aufnehmende Dienstherr hat hierfür einen Versorgungszuschlag an den abgebenden Dienstherrn entrichtet.

§ 82

Weitere Zahlungsansprüche

(1) Liegt ein Dienstherrnwechsel ohne die Voraussetzungen des § 79 vor und hat der abgebende Dienstherr aufgrund eines früheren Dienstherrnwechsels eine Abfindung nach diesem Gesetz oder nach dem Versorgungslastenteilungs-Staatsvertrag erhalten, hat er diesen Betrag zuzüglich Zinsen in Höhe von 4,5 Prozent pro Jahr ab dem Zeitpunkt des Erhalts der Zahlung an den aufnehmenden Dienstherrn zu bezahlen, wenn nicht bereits eine Nachversicherung durchgeführt wurde.

(2) Hat der aufnehmende Dienstherr aufgrund eines Dienstherrnwechsels eine Abfindung erhalten und scheidet die wechselnde Person beim aufnehmenden Dienstherrn ohne Versorgungsansprüche aus, hat der aufnehmende Dienstherr dem abgebenden Dienstherrn die Kosten einer Nachversicherung zu erstatten oder im Fall eines bestehenden Versorgungsanspruchs gegenüber dem abgebenden Dienstherrn die erhaltene Abfindung zuzüglich Zinsen in Höhe von 4,5 Prozent pro Jahr ab dem Zeitpunkt des Erhalts der Zahlung an diesen zurückzuzahlen.

§ 83

Dokumentationspflicht und Zahlungsmodalitäten

- (1) Der zahlungspflichtige Dienstherr hat die Berechnung des Zahlungsbetrags durchzuführen und dem berechtigten Dienstherrn gegenüber nachzuweisen.
- (2) Die Abfindung ist innerhalb von sechs Monaten nach Aufnahme beim neuen Dienstherrn zu leisten. In Fällen des § 79 Abs. 3 beginnt die Frist nach Mitteilung der Aufnahme durch den neuen Dienstherrn.
- (3) Die beteiligten Dienstherrn können abweichende Zahlungsregelungen vereinbaren.
- (4) Die Abwicklung kann auf andere Stellen übertragen werden.

Dritter Teil**Trennung der Alterssicherungssysteme**

1. Abschnitt

Allgemeine Vorschriften zum Alters-
und Hinterbliebenengeld

§ 84

Altersgeld und Hinterbliebenengeld

- (1) Beamte, die nach Inkrafttreten dieses Gesetzes in ein Beamtenverhältnis berufen werden, haben Anspruch auf Altersgeld, soweit sie auf Antrag aus dem Beamtenverhältnis im Geltungsbereich dieses Gesetzes nach § 1 Abs. 1 und 3 entlassen werden und keine Gründe für einen Aufschub der Beitragszahlung (§ 184 Abs. 2 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch) gegeben sind. Ihre Hinterbliebenen haben Anspruch auf Hinterbliebenengeld. Alters- und Hinterbliebenengeldempfänger sind keine Versorgungsempfänger im Sinne dieses Gesetzes.
- (2) Die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes vorhandenen Beamte können vor Beendigung des Beamtenverhältnisses gegenüber ihrem Dienstherrn schriftlich erklären, dass sie Altersgeld in Anspruch nehmen werden und sich damit ihre Rechtsverhältnisse nach dem Dritten Teil dieses Gesetzes bestimmen sollen. Die Erklärung ist gegenüber der obersten Dienstbehörde oder der von ihr bestimmten Stelle abzugeben. Sie kann nicht widerrufen werden, außer in den Fällen des § 31 Abs. 3 Satz 3 LBG.
- (3) Auf wieder in das Beamtenverhältnis berufene Beamte nach § 29 Abs. 2 und 3 BeamStG findet dieser Teil keine Anwendung.
- (4) Für Beamte auf Zeit, die mit Ablauf der Amtszeit ohne Anspruch auf beamtenrechtliche Versorgung aus

dem Beamtenverhältnis ausscheiden, gilt Absatz 1 und 2 entsprechend.

§ 85

Anspruch und Verzicht auf Altersgeld

(1) Ein Anspruch auf Altersgeld entsteht nur, wenn der ehemalige Beamte eine altersgeldfähige Dienstzeit nach § 89 Abs. 2 von mindestens fünf Jahren zurückgelegt hat. Der Anspruch auf Altersgeld entsteht mit Ablauf des Tages, an dem das Beamtenverhältnis im Geltungsbereich dieses Gesetzes durch Entlassung auf Antrag des Beamten endet, soweit keine Gründe für einen Aufschub der Beitragszahlung (§ 184 Abs. 2 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch) gegeben sind. Soweit Gründe für einen Aufschub der Beitragszahlung gegeben sind, entsteht der Anspruch auf Altersgeld mit dem Wegfall des Aufschubgrundes.

(2) Ein Verzicht auf das Altersgeld ist möglich, wenn die zu entlassende Person anstelle des Altersgeldes die Nachversicherung wählt. Der Verzicht nach Satz 1 ist unwiderrufbar. Ist die Nachversicherung durchgeführt, entfällt der Anspruch auf Altersgeld.

(3) Der Verzicht nach Absatz 2 Satz 1 ist innerhalb von einem Monat nach Entlassung gegenüber der Zahlstelle zu erklären.

§ 86

Aberkennung von Altersgeld

(1) Der Anspruch auf Altersgeld wird durch Verwaltungsakt aberkannt, wenn der frühere Beamte vor seiner Entlassung ein Dienstvergehen begangen hat, das bei einem Beamten nach Disziplinarrecht die Entfernung aus dem Beamtenverhältnis zur Folge hätte. Ist bei Entlassung aus dem Beamtenverhältnis auf Antrag bereits ein Disziplinarverfahren anhängig, geht dieses in ein Verfahren auf Aberkennung von Altersgeld im Sinne des Satzes 1 über.

(2) Hat die Zahlung des Altersgeldes zum Zeitpunkt der Aberkennung bereits begonnen, wird bis zur Unanfechtbarkeit der Aberkennung ein Teil des monatlichen Altersgeldes einbehalten. § 33 Abs. 2 des Landesdisziplinargesetzes gilt entsprechend.

(3) Zuständig für die Aberkennung des Altersgeldes ist die Behörde, die zum Zeitpunkt der Entlassung zuständige Disziplinarbehörde war. § 6 Satz 2 des Landesdisziplinargesetzes gilt entsprechend.

(4) Die Regelungen des Disziplinarrechts gelten für das Aberkennungsverfahren mit den sich aus der Natur des Altersgeldes ergebenden Maßgaben entsprechend.

2. Abschnitt

Altersgeld

§ 87

Ruhen des Anspruchs auf Altersgeld, Höhe des Altersgeldes und Antragsersfordernis

(1) Der Anspruch auf Altersgeld ruht bis zum Ablauf des Monats, in dem der ehemalige Beamte die Regelaltersgrenze nach dem Sechsten Buch Sozialgesetzbuch erreicht hat. Ein vorzeitiges Ende des Ruhens des Anspruchs auf Altersgeld (vorzeitige Inanspruchnahme) ist mit Ablauf des Monats möglich, wenn ehemalige Beamte

1. das 63. Lebensjahr vollendet haben,
2. schwerbehindert im Sinne des § 2 Abs. 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch sind und entweder
 - a) das 62. Lebensjahr vollendet haben oder
 - b) vor dem 1. Januar 1964 geboren sind und die nach § 236 a Abs. 2 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch jeweils geltende Altersgrenze für die vorzeitige Inanspruchnahme der Altersrente für schwerbehinderte Menschen erreicht haben,
3. voll erwerbsgemindert nach § 43 Abs. 2 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch sind oder
4. teilweise erwerbsgemindert nach § 43 Abs. 1 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch sind oder
5. vor dem 2. Januar 1961 geboren und berufsunfähig nach § 240 Abs. 2 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch sind.

Soweit im Einzelfall die Feststellung, ob eine verminderte Erwerbsfähigkeit nach Satz 2 Nr. 3, 4 oder 5 vorliegt, nicht durch einen gesetzlichen Rentenversicherungsträger getroffen wird, entscheidet hierüber ein Amtsarzt. In den Fällen von Satz 2 Nr. 3, 4 und 5 findet § 102 Abs. 2 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch entsprechend Anwendung.

(2) Wird eine vorzeitige Inanspruchnahme des Altersgeldes nach Absatz 1 Satz 2 Nr. 4 und 5 beantragt, wird das Altersgeld mit dem Faktor 0,5 vervielfältigt. Erfüllen diese Altersgeldempfänger zu einem späteren Zeitpunkt die Voraussetzungen für eine vorzeitige Inanspruchnahme des Altersgeldes nach Absatz 1 Satz 2 Nr. 1, 2 oder 3, ist das Altersgeld neu festzusetzen.

(3) Das Altersgeld wird auf Grundlage der altersgeldfähigen Dienstzeit und der altersgeldfähigen Dienstbezüge gemäß § 89 berechnet. Es wird nur auf Antrag, der an die Zahlstelle von Alters- und Hinterbliebenengeld zu richten ist, gewährt. Das Altersgeld ist innerhalb von drei Monaten nach Ende des Ruhens des Altersgeldanspruchs zu beantragen. Bei späterer Antragstellung wird das Altersgeld ab dem Antragsmonat gewährt.

(4) Das Altersgeld vermindert sich

1. in den Fällen von Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 um 0,3 Prozent für jeden Monat, um den der Anspruchsinhaber das Ende des Ruhens vor Ablauf des Monats, in dem er die für ihn jeweils geltende Regelaltersgrenze für die Altersrente nach dem Sechsten Buch Sozialgesetzbuch erreicht hat, beantragt,
2. in den Fällen von Absatz 1 Satz 2 Nr. 2 Buchst. a und b um 0,3 Prozent für jeden Monat, um den der Anspruchsinhaber das Ende des Ruhens vor Ablauf des Monats, in dem er die für ihn jeweils geltende Altersgrenze für die Altersrente für schwerbehinderte Menschen nach dem Sechsten Buch Sozialgesetzbuch erreicht hat, beantragt,
3. in den Fällen von Absatz 1 Satz 2 Nr. 3, 4 und 5 um 0,3 Prozent für jeden Monat, um den der Anspruchsinhaber das Ende des Ruhens vor Ablauf des Kalendermonats der Vollendung des 65. Lebensjahres beantragt.

Die Minderung des Altersgeldes darf 10,8 Prozent in den Fällen von Absatz 1 Satz 1 Nr. 3, 4 und 5 nicht übersteigen. In den Fällen von Absatz 1 Satz 1 ist das Altersgeld nicht zu vermindern, wenn der Anspruchsinhaber zum Ende des Ruhens das 65. Lebensjahr vollendet und mindestens 45 Jahre mit altersgeldfähigen Dienstzeiten zurückgelegt hat; dabei sind Zeiten einer dem ehemaligen Beamten zuzuordnenden Erziehung eines Kindes bis längstens zu dessen vollendetem zehnten Lebensjahr zu berücksichtigen.

(5) In den Fällen einer Erwerbsminderung im Sinne des Absatzes 1 Satz 2 Nr. 3 bis 5 kann auf Antrag ein erhöhtes Altersgeld gewährt werden, soweit die Summe aus Altersgeld und Leistungen aus anderen Alterssicherungssystemen nach § 20 zusammen genommen hinter dem Rentenanspruch, der sich im Fall einer Nachversicherung der versicherungsfreien und altersgeldfähigen Zeiten ergeben hätte, zurückbleibt. Die Vergleichsberechnung kann in diesen Fällen aufgrund einer Auskunft der Deutschen Rentenversicherung Baden-Württemberg oder des zuständigen Rentenversicherungsträgers der gesetzlichen Rentenversicherung vorgenommen werden.

(6) Altersgeld wegen voller oder teilweiser Erwerbsminderung wird nur gewährt, wenn die Hinzuverdienstgrenze durch neben dem Altersgeld erzieltm Einkommen (§ 68 Abs. 5) nicht überschritten wird. Abhängig vom erzielten Hinzuverdienst wird

1. ein Altersgeld wegen teilweiser Erwerbsminderung in voller Höhe oder in Höhe der Hälfte,
2. ein Altersgeld wegen voller Erwerbsminderung in voller Höhe, in Höhe von drei Vierteln, in Höhe der Hälfte oder in Höhe eines Viertels

geleistet.

(7) Die Hinzuverdienstgrenze beträgt

1. bei einem Altersgeld wegen teilweiser Erwerbsminderung, das
 - a) in voller Höhe gewährt wird, das 2-Fache,
 - b) in Höhe der Hälfte gewährt wird, das 2,5-Fachedes monatlich zu gewährenden Altersgeldes,
2. bei einem Altersgeld wegen voller Erwerbsminderung, das in voller Höhe gewährt wird, 400 Euro,
3. bei einem Altersgeld wegen voller Erwerbsminderung, das
 - a) in Höhe von drei Vierteln gewährt wird, das 1,5-Fache,
 - b) in Höhe der Hälfte gewährt wird, das 2-Fache,
 - c) in Höhe von einem Viertel gewährt wird, das 2,5-Fachedes monatlich zu gewährenden Altersgeldes.

§ 88

Festsetzung von Altersgeld

(1) Innerhalb von drei Monaten nach Entstehung des Anspruchs auf Altersgeld nach § 85 Abs. 1 Satz 2 erfolgt die erstmalige Festsetzung des Altersgeldes durch die Zahlstelle. Die Festsetzung erfolgt von Amts wegen und steht unter dem Vorbehalt künftiger Sach- und Rechtsänderungen. Änderungen des Familienstandes bleiben unberücksichtigt.

(2) Wird im Fall des § 85 Abs. 2 die Nichtgewährung von Altersgeld festgestellt, ist dies dem Betroffenen durch einen rechtsmittelfähigen Bescheid bekannt zu geben.

§ 89

Altersgeldfähige Dienstbezüge, altersgeldfähige Dienstzeit und Anpassung des Altersgeldes

(1) Die altersgeldfähigen Dienstbezüge werden entsprechend den ruhegehaltfähigen Dienstbezügen (§ 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1, 3 und 4 und Satz 2 bis 4, Abs. 3, 5 und 6 und § 27 Abs. 1) ermittelt. Das Altersgeld ist vom Zeitpunkt der Entstehung des Anspruchs an entsprechend der jeweiligen Versorgungsanpassung anzupassen.

(2) Zur Ermittlung der altersgeldfähigen Dienstzeit sind aus dem Zweiten Teil dieses Gesetzes ausschließlich die §§ 21, 22 und 24 entsprechend heranzuziehen; § 24 Abs. 3 gilt zusätzlich mit der Maßgabe, dass Zeiten, für die bereits Ansprüche oder Anwartschaften auf Altersgeld oder gleichwertige Alterssicherungsansprüche erworben wur-

den, bei der Berechnung des Altersgeldes nicht berücksichtigt werden. § 25 ist ergänzend entsprechend der in Satz 1 genannten Zeiten heranzuziehen.

§ 90

Beginn der Zahlungen des Altersgeldes

(1) Die Zahlung des Altersgeldes beginnt nach erfolgter Antragsstellung gemäß § 87 Abs. 3 Satz 2 bis 4 mit dem Erreichen der jeweils maßgeblichen Altersgrenzen nach § 87 Abs. 1 Satz 1. In den Fällen des § 87 Abs. 1 Satz 2 bis 4 beginnt sie, soweit die dort genannten Voraussetzungen vorliegen.

(2) Bei Feststellung einer verminderten Erwerbsfähigkeit auf Zeit werden befristete Altersgelder nicht vor Beginn des siebten Kalendermonats nach dem Eintritt der Minderung der Erwerbsfähigkeit geleistet.

(3) In den Fällen von § 87 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 bis 5 wird Altersgeld nicht an Berechtigte geleistet, die die für die Leistung erforderliche gesundheitliche Beeinträchtigung absichtlich herbeigeführt haben.

(4) In den Fällen von § 87 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 bis 5 können die Leistungen ganz oder teilweise versagt werden, wenn die Berechtigten sich die für die Leistung von Altersgeld erforderliche gesundheitliche Beeinträchtigung bei einer Handlung zugezogen haben, die nach strafrechtlichem Urteil ein Verbrechen oder vorsätzliches Vergehen ist. Dies gilt auch, wenn aus einem in der Person der Berechtigten liegenden Grunde ein strafgerichtliches Urteil nicht ergeht.

(5) Ist die Gewährung von Altersgeld befristet, endet die Zahlung mit Ablauf der Frist. Dies schließt eine vorherige Änderung oder ein Ende des Altersgeldes aus anderen Gründen nicht aus.

3. Abschnitt

Hinterbliebenengeld

§ 91

Hinterbliebenengeld

(1) Für die Hinterbliebenen eines ehemaligen Beamten, der die Voraussetzungen der §§ 85 und 87 erfüllt, erfolgt die Festsetzung, Zahlung und das Erlöschen des Hinterbliebenengeldes in entsprechender Anwendung der Vorschriften des Hinterbliebenenversorgungsrechts. Das Hinterbliebenengeld umfasst dabei ausschließlich:

1. Bezüge für den Sterbemonat nach § 31,
2. Witwengeld nach § 33,
3. Witwenabfindung nach § 35,

4. Waisengeld nach § 37.

Unterhaltsbeiträge werden vom Hinterbliebenengeld nicht umfasst. Ein Anspruch auf Mindestwitwengeld sowie Mindestwaisengeld besteht nicht. § 87 Abs. 5 findet auf das Hinterbliebenengeld entsprechende Anwendung.

(2) Das Hinterbliebenengeld wird aus dem Altersgeld berechnet, das dem verstorbenen ehemaligen Beamten zusteht. Das Hinterbliebenengeld beträgt für Witwen 55 Prozent, für Vollwaisen 20 Prozent und für Halbwaisen 12 Prozent des Altersgeldes.

(3) Hinterbliebenengeld wird in den Fällen, in denen Altersgeld an den Anspruchsinhaber noch nicht ausgezahlt wurde, nur auf Antrag gewährt. Der Antrag ist an die Zahlstelle von Alters- und Hinterbliebenengeld zu richten. § 87 Abs. 3 Satz 3 und 4 gilt entsprechend.

(4) § 43 gilt in entsprechender Anwendung auf das Altersgeld sinngemäß.

4. Abschnitt

Mischbiografien

§ 92

*Erneute Berufung eines auf Antrag entlassenen
ehemaligen Beamten ins Beamtenverhältnis*

(1) Wird ein auf Antrag entlassener ehemaliger Beamter mit Anspruch auf Altersgeld erneut in ein Beamtenverhältnis berufen und tritt er aus diesem Beamtenverhältnis in den Ruhestand, errechnet sich die ruhegehaltfähige Dienstzeit für den Teil des erneut begründeten Beamtenverhältnisses aus §§ 21 bis 25. Für die Zeit, aus der ein Anspruch auf Altersgeld erdient wurde, wird als ruhegehaltfähige Dienstzeit die altersgeldfähige Dienstzeit nach § 89 Abs. 2 zugrunde gelegt.

(2) Wird ein auf Antrag entlassener ehemaliger Beamter mit Anspruch auf Altersgeld erneut in ein Beamtenverhältnis berufen und wird er erneut auf Antrag aus diesem Beamtenverhältnis entlassen, erhält er neben seinem bisherigen Anspruch auf Altersgeld einen weiteren, eigenständigen Anspruch auf Altersgeld.

(3) Bezieht ein Versorgungsempfänger, auf den Absatz 1 Anwendung findet, Altersgeld oder eine dem Altersgeld entsprechende Alterssicherung ruhen die Versorgungsbezüge in Höhe des Altersgeldes oder in Höhe einer dem Altersgeld entsprechenden Alterssicherung. Entsprechendes gilt beim Zusammentreffen von Hinterbliebenenversorgung und Hinterbliebenengeld, soweit dieses nach dem Recht des in Satz 1 genannten Versorgungsempfängers abgeleitet ist.

§ 93

Zusammentreffen von Alters- oder Hinterbliebenengeld mit sonstigen Versorgungsleistungen

(1) Auf das Altersgeld werden eine Mindestversorgung oder vergleichbare Ansprüche auf Alterssicherung, die aus einem Beamtenverhältnis resultieren, angerechnet, wenn diese von einem Dienstherrn außerhalb des Geltungsbereichs dieses Gesetzes gewährt werden. Satz 1 gilt entsprechend für das Hinterbliebenengeld.

(2) Altersgeld und Mindestruhegehalt dürfen zusammen den Betrag nicht überschreiten, der sich aus dem fiktiven Ruhegehalt der Zeiten, aus denen Altersgeld und Mindestversorgung resultieren, errechnet. Das Altersgeld ruht in Höhe des übersteigenden Betrags. Das fiktive Ruhegehalt errechnet sich aus der Endstufe der Besoldungsgruppe, die der Berechnung des Altersgeldes zugrunde liegt.

5. Abschnitt

Zuschläge

§ 94

Kinderzuschlag

(1) Der Kinderzuschlag nach § 66 erhöht das Altersgeld für ein nach dem 31. Dezember 1991 geborenes Kind im Sinne des § 66 Abs. 1 Satz 1. Der Zuschlag wird nur gewährt, soweit der Anspruchsinhaber während der ersten 36 Lebensmonate des Kindes ab der Geburt an im Beamtenverhältnis stand. Der Zuschlag vermindert sich für jeden vollen Monat, in dem die Voraussetzungen von Satz 2 nicht vorliegen, um $\frac{1}{36}$.

(2) Für die Anwendung des § 87 Abs. 4 und 5 sowie von Ruhens-, Kürzungs- und Anrechnungsvorschriften gilt der Kinderzuschlag als Teil des Altersgeldes.

§ 95

Pflege- und Kinderpflegeergänzungszuschlag

(1) War ein Anspruchsinhaber von Altersgeld während des bestehenden Beamtenverhältnisses, aus dem Altersgeld gewährt wird, nach § 3 Satz 1 Nr. 1a des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch versicherungspflichtig, weil er eine pflegebedürftige Person nicht erwerbsmäßig gepflegt hat, wird für die Zeit der Pflege ein Pflegezuschlag zum Altersgeld gewährt. Dies gilt nicht, wenn die allgemeine Wartezeit in der gesetzlichen Rentenversicherung erfüllt ist.

(2) Der Pflegezuschlag beträgt für jeden Monat der Zeit der Pflege von

1. Schwerstpflegebedürftigen (§ 15 Abs. 1 Nr. 3 des Elften Buches Sozialgesetzbuch), bei einem Pflegeaufwand von mindestens
 - a) 28 Stunden in der Woche
1,78 Euro
 - b) 21 Stunden in der Woche
1,33 Euro
 - c) 14 Stunden in der Woche
0,89 Euro
2. Schwerpflegebedürftigen (§ 15 Abs. 1 Nr. 2 des Elften Buches Sozialgesetzbuch), wenn die Person mindestens
 - a) 21 Stunden in der Woche gepflegt wird
1,18 Euro
 - b) 14 Stunden in der Woche gepflegt wird
0,79 Euro
3. erheblich Pflegebedürftigen (§ 15 Abs. 1 Nr. 1 des Elften Buches Sozialgesetzbuch)
0,59 Euro.

(3) Hat ein Anspruchsinhaber von Altersgeld ein ihm nach § 66 Abs. 3 zuzuordnendes pflegebedürftiges Kind während des bestehenden Beamtenverhältnisses, aus dem Altersgeld gewährt wird, nicht erwerbsmäßig gepflegt (§ 3 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch), wird neben dem Pflegezuschlag ein Kinderpflegeergänzungszuschlag gewährt. Dieser wird längstens für die Zeit bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres des pflegebedürftigen Kindes und nicht neben einem Kinderzuschlag nach § 94 oder einer Leistung nach § 70 Abs. 3 a des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch gewährt. Die Höhe des Kinderpflegeergänzungszuschlags beträgt für jeden Kalendermonat der nicht erwerbsmäßigen Pflege die Hälfte der in Absatz 2 genannten Beträge, höchstens jedoch 0,76 Euro.

(4) § 66 Abs. 4 und 5 gilt entsprechend für das Altersgeld.

6. Abschnitt

Sonstiges

§ 96

Erteilung einer Auskunft über die Höhe des Altersgeldes

(1) Ab dem Zeitpunkt der Begründung eines Anspruchs auf Altersgeld nach § 85 wird in regelmäßigem Abstand von fünf Jahren, beginnend ab dem 1. Januar 2016, eine Auskunft über die Höhe des Altersgeldes auf Grundlage der jeweils zum Zeitpunkt der Erteilung der Auskunft aktuellen Rechtslage erteilt. Die Auskunft über die Höhe des erworbenen Anspruchs auf Altersgeld wird dem Al-

tersgeldberechtigten auf den Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Beamtenverhältnis zum Land Baden-Württemberg erteilt. Sie stellt unter Beachtung des § 2 keine verbindliche Zusage über die Höhe des späteren Altersgeldes dar und steht unter dem Vorbehalt künftiger Sach- und Rechtsänderungen. Der ehemalige Beamte ist verpflichtet, bei Erstellung der Auskunft über die Höhe des Altersgeldes mitzuwirken. Dabei sind insbesondere die Daten des in der Auskunft aufgenommenen beruflichen Werdegangs sowie die Angaben über den Familienstand auf Richtigkeit und Vollständigkeit hin zu überprüfen und etwaige Unrichtigkeiten oder Lücken im Werdegang unverzüglich gegenüber der für die Festsetzung des Alters- und Hinterbliebenengeldes zuständigen Stelle zu melden. Die personalverwaltenden Dienststellen erheben die erforderlichen Daten bei Berufung in das Beamtenverhältnis oder für die bei Inkrafttreten dieses Gesetzes vorhandenen Beamten binnen drei Jahren nach Inkrafttreten dieses Gesetzes.

(2) Unabhängig von Absatz 1 kann einem Beamten vor seinem Ausscheiden aus dem Beamtenverhältnis bei Darlegung eines berechtigten Interesses eine Auskunft über die Höhe des zu erwartenden Altersgeldes erteilt werden. § 77 Abs. 2 gilt entsprechend.

§ 97

Abfindung

(1) Der Anspruch auf Altersgeld kann nicht abgefunden werden.

(2) Hinterbliebenengeld für Witwen wird bei der Wiederheirat mit dem 24-Fachen Monatsbetrag des für den Monat, in dem sich die Witwe wiederverheiratet maßgeblichen Betrags, abgefunden.

§ 98

Zustellung

Entscheidungen nach § 88 sind zuzustellen.

Vierter Teil

Übergangsvorschriften

1. Abschnitt

Allgemeine Übergangsvorschriften

§ 99

Absenkung des Versorgungsniveaus

(1) Der bei Inkrafttreten dieses Gesetzes geltende Anpassungsfaktor der Stufe 7 0,96208 nach § 69 e Abs. 3

BeamtVG in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung entfällt, sobald der der Berechnung der Versorgungsbezüge zugrunde liegende Ruhegehaltssatz mit dem Inkrafttreten und vor dem Vollzug der ersten Anpassung nach § 11 nach Inkrafttreten dieses Gesetzes mit dem Faktor 0,95667 vervielfältigt wird. Dies gilt nicht bei Bezug von Mindestversorgung nach § 27 Abs. 4.

(2) Der nach Absatz 1 verminderte Ruhegehaltssatz gilt als neu festgesetzt. Er ist ab dem Tag der ersten Anpassung nach Inkrafttreten dieses Gesetzes der Berechnung der Versorgungsbezüge zugrunde zu legen.

(3) Wurde der nach Absatz 1 maßgebliche Ruhegehaltssatz nach § 36 Abs. 3 BeamtVG in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung berechnet, wird in Höhe des Betrags, um den sich die Versorgung vor der Anwendung von Anrechnungs-, Kürzungs- und Ruhensvorschriften durch die Anwendung des Absatzes 1 verringert, ein Ausgleichsbetrag zu den Versorgungsbezügen gewährt. Dieser verringert sich bei nach Inkrafttreten dieses Gesetzes folgenden Anpassungen nach § 11 jeweils um die Hälfte der sich aus diesen Anpassungen ergebenden Erhöhungsgewinne der Versorgungsbezüge vor der Anwendung von Anrechnungs-, Kürzungs- und Ruhensvorschriften.

(4) Wurde das Ruhegehalt nach §§ 37 oder 91 Abs. 2 BeamtVG in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung oder nach § 52 oder § 109 Abs. 2 ermittelt, sind Absatz 1 und 2 nicht anzuwenden.

(5) Bis zur ersten auf das Inkrafttreten dieses Gesetzes folgenden Anpassung nach § 11 sind folgende Maßgaben anzuwenden:

1. in § 27 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 5 Satz 1, § 51 Abs. 3 Satz 2, § 70 Abs. 2 Nr. 3, § 73 Abs. 2, und § 102 Abs. 7 Satz 1 tritt an die Stelle der Zahl „71,75“ die Zahl „75“,
2. in § 27 Abs. 1 Satz 1 tritt an die Stelle der Zahl „1,79375“ die Zahl „1,875“,
3. in § 71 Abs. 1 Satz 1 tritt an die Stelle der Zahl „1,79375“ die Zahl „1,875“ und an die Stelle der Zahl „2,39167“ die Zahl „2,5“,
4. in § 73 Abs. 2 Satz 1 tritt an die Stelle der Zahl „1,91333“ die Zahl „2“.

In § 28 Abs. 1 Nr. 3 und Abs. 5 Satz 2 tritt unter Berücksichtigung von Satz 1 an die Stelle der Zahl „66,97“ die Zahl „70“. In § 28 Abs. 2 Satz 1 tritt an die Stelle der Zahl „0,95667“ die Zahl „1“. In § 73 Abs. 2 Satz 1 tritt an die Stelle der Zahl „33,48345“ die Zahl „35“.

§ 100

Übergangsregelung zur Anhebung der Altersgrenzen

(1) Für Beamte, die nach Inkrafttreten dieses Gesetzes nach § 40 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 LBG in den Ruhestand ver-

setzt werden, ist § 27 Abs.2 Satz 1 Nr.1 mit folgenden Maßgaben anzuwenden:

1. An die Stelle des Erreichens der gesetzlichen Altersgrenze tritt, wenn sie vor dem 1. Januar 1949 geboren sind, die Vollendung des 65. Lebensjahres.
2. An die Stelle des Erreichens der gesetzlichen Altersgrenze tritt, wenn sie nach dem 31. Dezember 1948 und vor dem 1. Januar 1950 geboren sind, das Erreichen folgenden Lebensalters:

Geburtsdatum bis	Lebensalter	
	Jahr	Monate
31. Januar 1949	65	1
28. Februar 1949	65	2
31. Dezember 1949	65	3.

3. Für Beamte, deren Antrag auf vorzeitige Zuruhesetzung vor Inkrafttreten dieses Gesetzes bereits bewilligt wurde, gilt § 14 Abs.3 Satz 1 Nr.2 BeamtVG in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung, soweit sie bis zum 31. Januar 2011 in den Ruhestand versetzt werden.

(2) Für Beamte, die nach Inkrafttreten dieses Gesetzes nach § 40 Abs. 1 Satz 1 Nr.2 LBG in den Ruhestand versetzt werden, ist § 27 Abs.2 Satz 1 Nr.2 mit folgenden Maßgaben anzuwenden:

1. An die Stelle der Vollendung des 65. Lebensjahres tritt, wenn sie vor dem 1. Januar 1952 geboren sind, die Vollendung des 63. Lebensjahres.
2. An die Stelle der Vollendung des 65. Lebensjahres tritt, wenn sie nach dem 31. Dezember 1951 und vor dem 1. Januar 1969 geboren sind, das Erreichen folgenden Lebensalters:

Geburtsdatum bis	Lebensalter	
	Jahr	Monate
31. Dezember 1952	63	1
31. Dezember 1953	63	2
31. Dezember 1954	63	3
31. Dezember 1955	63	4
31. Dezember 1956	63	5
31. Dezember 1957	63	6
31. Dezember 1958	63	7
31. Dezember 1959	63	8
31. Dezember 1960	63	9
31. Dezember 1961	63	10
31. Dezember 1962	63	11
31. Dezember 1963	64	

Geburtsdatum bis	Lebensalter	
	Jahr	Monate
31. Dezember 1964	64	2
31. Dezember 1965	64	4
31. Dezember 1966	64	6
31. Dezember 1967	64	8
31. Dezember 1968	64	10.

(3) Für Beamte, die nach Inkrafttreten dieses Gesetzes wegen Dienstunfähigkeit, die nicht auf einem Dienstunfall beruht, in den Ruhestand versetzt werden, ist § 27 Abs. 2 Satz 1 Nr. 3 mit folgenden Maßgaben anzuwenden:

1. An die Stelle der Vollendung des 65. Lebensjahres tritt, wenn sie vor dem 1. Januar 2012 in den Ruhestand versetzt werden, die Vollendung des 63. Lebensjahres.
2. An die Stelle der Vollendung des 65. Lebensjahres tritt, wenn sie nach dem 31. Dezember 2011 und vor dem 1. Januar 2029 in den Ruhestand versetzt werden, das Erreichen folgenden Lebensalters:

Zeitpunkt der Versetzung in den Ruhestand zum oder nach dem	Lebensalter	
	Jahr	Monate
1. Januar 2012	63	1
1. Januar 2013	63	2
1. Januar 2014	63	3
1. Januar 2015	63	4
1. Januar 2016	63	5
1. Januar 2017	63	6
1. Januar 2018	63	7
1. Januar 2019	63	8
1. Januar 2020	63	9
1. Januar 2021	63	10
1. Januar 2022	63	11
1. Januar 2023	64	
1. Januar 2024	64	2
1. Januar 2025	64	4
1. Januar 2026	64	6
1. Januar 2027	64	8
1. Januar 2028	64	10.

(4) Wird der Beamte, der in den Anwendungsbereich des § 36 Abs. 2 LBG in Verbindung mit Artikel 62 § 3 Abs. 3 des Dienstrechtsreformgesetzes fällt, mit Ablauf des Schuljahres, in dem er das 64. Lebensjahr vollendet,

nach § 40 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 LBG in den Ruhestand versetzt, wird der Versorgungsabschlag entsprechend der nachfolgenden Tabelle berechnet:

Jahrgang / Geburtsdatum	Anhebungsstufen nach Artikel 62 § 3 Abs. 3 des Dienstrechtsreformgesetzes	Versorgungs- abschlag in Prozent
1947 oder früher	64. Lebensjahr	0
1948	64. Lebensjahr und ein Monat	0,3
1949	64. Lebensjahr und zwei Monate	0,6
1950	64. Lebensjahr und drei Monate	0,9
1951	64. Lebensjahr und vier Monate	1,2
1952	64. Lebensjahr und fünf Monate	1,5
1953	64. Lebensjahr und sechs Monate	1,8
1954	64. Lebensjahr und sieben Monate	2,1
1955	64. Lebensjahr und acht Monate	2,4
1956	64. Lebensjahr und neun Monate	2,7
1957	64. Lebensjahr und zehn Monate	3,0
1958	64. Lebensjahr und elf Monate	3,3
1959	65. Lebensjahr	3,6
01.01.1960 bis 01.06.1960	65. Lebensjahr und zwei Monate	3,6
02.06.1960 bis 01.08.1960	65. Lebensjahr und zwei Monate	4,2
02.08.1960 bis 31.12.1960	65. Lebensjahr und zwei Monate	3,6
01.01.1961 bis 01.04.1961	65. Lebensjahr und vier Monate	3,6
02.04.1961 bis 01.08.1961	65. Lebensjahr und vier Monate	4,8
02.08.1961 bis 31.12.1961	65. Lebensjahr und vier Monate	3,6
01.01.1962 bis 01.02.1962	65. Lebensjahr und sechs Monate	3,6
02.02.1962 bis 01.08.1962	65. Lebensjahr und sechs Monate	5,4
02.08.1962 bis 31.12.1962	65. Lebensjahr und sechs Monate	3,6
01.01.1963 bis 01.08.1963	65. Lebensjahr und acht Monate	6,0
02.08.1963 bis 01.12.1963	65. Lebensjahr und acht Monate	3,6
02.12.1963 bis 31.12.1963	65. Lebensjahr und acht Monate	6,0
01.01.1964 bis 01.08.1964	65. Lebensjahr und zehn Monate	6,6
02.08.1964 bis 01.10.1964	65. Lebensjahr und zehn Monate	3,6
02.10.1964 bis 31.12.1964	65. Lebensjahr und zehn Monate	6,6

(5) Wird der Beamte, der in den Anwendungsbereich des § 36 Abs. 2 LBG in Verbindung mit Artikel 62 § 3 Abs. 3 des Dienstrechtsreformgesetzes fällt, mit Ablauf des Schuljahres, in dem er das 65. Lebensjahr vollendet, nach § 40 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 LBG in den Ruhestand ver-

setzt, wird der Versorgungsabschlag entsprechend der nachfolgenden Tabelle berechnet:

Jahrgang	Anhebungsstufen nach Artikel 62 § 3 Abs. 3 des Dienstrechtsreformgesetzes	Versorgungsabschlag in Prozent
1959	65. Lebensjahr	0
1960	65. Lebensjahr und zwei Monate	0,6
1961	65. Lebensjahr und vier Monate	1,2
1962	65. Lebensjahr und sechs Monate	1,8
1963	65. Lebensjahr und acht Monate	2,4
1964	65. Lebensjahr und zehn Monate	3,0.

(6) Wird der Beamte, der in den Anwendungsbereich des § 36 Abs. 2 LBG in Verbindung mit Artikel 62 § 3 Abs. 3 des Dienstrechtsreformgesetzes fällt, mit Ablauf des Schuljahres, in dem er das 63. Lebensjahr vollendet, nach § 40 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 LBG in den Ruhestand versetzt, wird der Versorgungsabschlag, der sich im Fall einer Weiterarbeit bis zum Ablauf des Schuljahres, in dem er das 64. Lebensjahr vollendet, nach Absatz 4 ergeben würde, um 3,6 Prozent erhöht. In den Fällen des Satzes 1, in denen der Beamte im Fall der Weiterarbeit bis zum Ablauf des Schuljahres, in dem er das 64. Lebensjahr vollendet, mit Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze in den Ruhestand treten würde, beträgt der Versorgungsabschlag 3,6 Prozent.

(7) Wird der Beamte, der in den Anwendungsbereich des § 36 Abs. 2 LBG in Verbindung mit Artikel 62 § 3 Abs. 3 des Dienstrechtsreformgesetzes fällt, zu einem vor dem jeweiligen Schuljahresende liegenden Zeitpunkt nach § 40 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 LBG in den Ruhestand versetzt, erhöht sich der Versorgungsabschlag, der sich im Fall einer Weiterarbeit bis zu den in Absatz 4 bis 6 genannten Zeitpunkten nach Absatz 4 bis 6 ergeben würde, für die Monate, die vor dem jeweiligen Schuljahresende liegen, um 0,3 Prozent pro Monat der vorzeitigen Inanspruchnahme.

§ 101

Übergangsregelungen zur Berücksichtigung von Hochschulausbildungszeiten

(1) Für Versorgungsfälle, die vor dem 1. März 2011 eintreten, ist § 12 Abs. 1 Satz 1 und § 66 Abs. 9 BeamtVG in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung anzuwenden.

(2) Für Versorgungsfälle, die nach dem in Absatz 1 genannten Zeitpunkt bis zum Ablauf des 31. Januar 2015 eintreten, ist § 12 Abs. 1 Satz 1 und § 66 Abs. 9 Satz 1 BeamtVG in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung mit der Maßgabe anzuwenden, dass sich die höchstens anrechenbare Zeit einer Hochschulausbildung für jeden nach dem 28. Februar 2011 beginnenden Kalendermonat bis einschließlich des Kalendermonats, in dem der Versorgungsfall eintritt, um jeweils fünf Tage verringert, bis 855 Tage erreicht sind.

(3) In den Fällen einer freiwilligen Weiterarbeit jenseits der jeweils maßgeblichen Altersgrenze nach § 36 LBG in Verbindung mit Artikel 62 § 3 des Dienstrechtsreformgesetzes, werden die Ausbildungszeiten nach der Rechtslage, die zum Zeitpunkt des Erreichens der maßgeblichen gesetzlichen Altersgrenze bestand, berücksichtigt.

§ 102

Besondere Bestandskraft

(1) Der Versorgung der bei Inkrafttreten vorhandenen Ruhestandsbeamten sind der Ruhegehaltssatz, die ruhegehaltfähige Dienstzeit, die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge, die prozentuale Verminderung des Ruhegehalts aufgrund vorzeitiger Ruhestandsversetzung und die Besoldungsgruppe, aus der sich das Ruhegehalt berechnet, wie sie sich aus der letzten bestandskräftigen Festsetzung vor dem Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes unter Berücksichtigung der seither vorgenommenen Anpassungen der Versorgungsbezüge ergeben, zugrunde zu legen. Die Bezüge nach Satz 1 nehmen an künftigen Versorgungsanpassungen teil. Werden nach diesem Zeitpunkt neue Beweismittel bekannt, die einen dieser Werte betreffen, gelten die §§ 48, 49 und 51 des Landesverwaltungsverfahrensgesetzes entsprechend; die Neufestsetzung erfolgt nur in Bezug auf den betroffenen Wert, dabei ist der Ruhegehaltssatz für am 31. Dezember 1991 vorhandene Beamte und Ruhestandsbeamte nach Absatz 5 bis 8 zu ermitteln. Soweit noch keine Festsetzung erfolgt oder die letzte Festsetzung vor Inkrafttreten dieses Gesetzes noch nicht bestandskräftig ist, ist bis zur Bestandskraft der Festsetzung oder bis zur rechtskräftigen Entscheidung über die Festsetzung das vor Inkrafttreten dieses Gesetzes geltende Recht anzuwenden; nach Eintritt der Bestandskraft oder Rechtskraft gilt Satz 1 entsprechend. § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 bleibt unberührt. Für ehemalige Beamte, die vor Inkrafttreten dieses Gesetzes bereits einen Unterhaltsbeitrag erhalten haben, der nicht auf einem Dienstunfall beruht, gilt Satz 1 bis 3 entsprechend für die festgesetzten Unterhaltsbeiträge.

(2) Beruht die Versorgung auf einem Beamtenverhältnis, das vor dem 1. Januar 1966 begründet wurde, ist § 108 mit der Maßgabe anzuwenden, dass der zu berücksichtigende Rentenbetrag um 40 Prozent gemindert und neben den Renten mindestens ein Betrag von 40 Prozent der Versorgungsbezüge belassen wird. Die Ausgleichszulage nach Artikel 2 § 2 Abs. 1 des 2. Haushaltsstrukturgesetzes vom 22. Dezember 1981 (BGBl. I S. 1523) in der Fassung des Artikels 5 des Siebten Gesetzes zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften vom 18. Juli 1985 (BGBl. I S. 1513) darf den sich aus § 108 ergebenden Ruhensbetrag nicht übersteigen. Der Ausgleichsbetrag vermindert sich um die Hälfte des Betrags, um den sich die Versorgungsbezüge aufgrund einer allgemeinen Bezügeanpassung nach § 11 erhöhen; er ist auf die Mindestbelassung nach Satz 2 anzurechnen.

(3) Für die bei Inkrafttreten dieses Gesetzes vorhandenen Hinterbliebenen, die Witwen- oder Waisengeld oder einen Ausgleichsbetrag nach § 50 Abs. 3 BeamtVG in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung erhalten, gilt Absatz 1 Satz 1 bis 3 und Absatz 2 entsprechend, auch für den für die Höhe des Witwengeldes maßgeblichen Prozentsatz. §§ 42 und 104 Abs. 2 Satz 2 bleiben unberührt. Für die bei Inkrafttreten dieses Gesetzes vorhandenen Hinterbliebenen, die einen Unterhaltsbeitrag erhalten, der nicht auf einem Dienstunfall beruht, gilt Satz 1 und 2 entsprechend für die festgesetzten Unterhaltsbeiträge.

(4) Für die bei Inkrafttreten dieses Gesetz vorhandenen Unfallfürsorgeberechtigten steht ein vor Inkrafttreten dieses Gesetzes erlittener Dienstunfall oder Einsatzunfall im Sinne des Beamtenversorgungsgesetzes in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung dem Dienstunfall oder Einsatzunfall im Sinne dieses Gesetzes gleich. Auf die am 31. Dezember 1991 vorhandenen Beamten, denen aufgrund eines bis zu diesem Zeitpunkt erlittenen Dienstunfalls ein Unfallausgleich gewährt wird, findet § 35 BeamtVG in der bis zum 31. Dezember 1991 geltenden Fassung Anwendung. Für das Unfallruhegehalt gilt Absatz 1 entsprechend, für die Unfall-Hinterbliebenenversorgung Absatz 2; bei Neufestsetzungen ist in den Fällen, in denen § 36 BeamtVG in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung Anwendung gefunden hat, § 51 Abs. 3 anzuwenden. Der bis zum Inkrafttreten dieses Gesetzes gewährte Unterhaltsbeitrag für Hinterbliebene nach § 41 BeamtVG in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung wird weitergewährt und ist bei Anpassungen der Versorgungsbezüge entsprechend anzupassen. Für die Mindestversorgung nach § 14 Abs. 4 BeamtVG in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung gilt Satz 4 sinngemäß.

(5) Hat das Beamtenverhältnis oder ein unmittelbar vorgehendes anderes öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis, aus dem der Beamte in den Ruhestand tritt, bereits am 31. Dezember 1991 bestanden, tritt an die Stelle des Ruhegehaltssatzes nach § 27 Abs. 1 der nach Absatz 6 und 7 berechnete Ruhegehaltssatz, soweit dies für den Beamten günstiger ist. Den Berechnungen wird die nach diesem Gesetz ermittelte ruhegehaltfähige Dienstzeit mit der Maßgabe zugrunde gelegt, dass abweichend von § 106 Abs. 5 dieses Gesetzes § 12 Abs. 2 BeamtVG in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung keine Anwendung findet und die Zurechnungszeit nach § 26 Satz 1 nur in Höhe von einem Drittel bis zum Ende des Monats der Vollendung des 55. Lebensjahres zur ruhegehaltfähigen Dienstzeit hinzugerechnet wird.

(6) Für die vor dem 1. Januar 1992 zurückgelegte ruhegehaltfähige Dienstzeit beträgt der Ruhegehaltssatz bis zu einer zehnjährigen Dienstzeit 35 Prozent; er steigt je weiterem vollem Jahr ruhegehaltfähiger Dienstzeit um 2 Prozentpunkte bis zu einer fünfundzwanzigjährigen Dienstzeit und um einen Prozentpunkt bis zu einer fünf-

funddreißigjährigen Dienstzeit. § 27 Abs. 1 Satz 2 bis 4 ist entsprechend anzuwenden.

(7) Der Ruhegehaltssatz nach Absatz 6 erhöht sich um einen Prozentpunkt je vollem Jahr ruhegehaltfähiger Dienstzeit, die nach dem 31. Dezember 1991 zurückgelegt wurde, bis zum Höchstsatz von 71,75 Prozent. Beträgt die ruhegehaltfähige Dienstzeit nach Absatz 6 Satz 1 keine zehn Jahre, bleibt die Zeit bis zum vollen zehnten Jahr bei der ruhegehaltfähigen Dienstzeit nach Satz 1 außer Ansatz. § 27 Abs. 1 Satz 2 bis 4 ist entsprechend anzuwenden. Errechnet sich der maßgebende Ruhegehaltssatz nach Absatz 5 bis 7, ist entsprechend diesen Vorschriften auch der Ruhegehaltssatz für die Höchstgrenzen nach § 70 Abs. 2 und § 108 Abs. 2 zu berechnen.

(8) Die Voraussetzungen des Absatzes 5 sind auch dann erfüllt, wenn dem Beamtenverhältnis, aus dem der Ruhestandseintritt erfolgt, mehrere öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse in unmittelbarem zeitlichen Zusammenhang mit dem am 31. Dezember 1991 bestehenden öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis vorangegangen sind. Einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis steht ein Beschäftigungsverhältnis im Sinne des § 5 Abs. 1 Nr. 2 und des § 6 Abs. 1 Nr. 2 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch gleich.

(9) § 42 Abs. 2 kommt für Waisen, die nach dem 31. Dezember 1986 geboren sind, zur Anwendung. Für Waisen, die vor dem 1. Januar 1987 geboren sind, gilt § 61 Abs. 2 BeamtVG in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung fort.

(10) Ansprüche auf Versorgung, die vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes entstanden sind, verjähren nach den bisherigen Vorschriften.

§ 103

Bezügebestandteile

(1) Für Versorgungsempfänger, deren ruhegehaltfähige Bezüge sich im Zeitpunkt vor Inkrafttreten dieses Gesetzes nach der Besoldungsgruppe A 2 bis A 4 bestimmen, gilt § 102 Abs. 1. Die zu diesem Zeitpunkt geltenden Grundgehaltsbeträge gelten für die Berechnung der Versorgungsbezüge fort und nehmen an allgemeinen Anpassungen der Versorgungsbezüge gemäß § 11 teil.

(2) Die der Berechnung der Versorgungsbezüge vor Inkrafttreten dieses Gesetzes zugrunde liegenden Zuschläge nach den §§ 50 a bis 50 e BeamtVG in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung werden nach Inkrafttreten dieses Gesetzes weiterhin gewährt und wie bis zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes angepasst.

(3) Zu den ruhegehaltfähigen Bezügen im Sinne des § 19 Abs. 1 Satz 1 zählen und nehmen an den allgemeinen Anpassungen der Versorgungsbezüge nach § 11 teil:

1. die Ausgleichszulage nach § 13 Abs. 1 des Bundesbesoldungsgesetzes (BBesG) in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung,
 2. die Ausgleichszulage nach § 13 Abs. 2 BBesG in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung,
 3. die Überleitungszulage nach Artikel 14 § 1 Abs. 1 des Gesetzes zur Reform des öffentlichen Dienstrechts (Reformgesetz) vom 24. Februar 1997 (BGBl. I S. 322),
 4. die Zulagen nach § 5 Abs. 3 Satz 1 Buchst. a und b der Zweiten Verordnung über besoldungsrechtliche Übergangsregelungen nach Herstellung der Einheit Deutschlands (Zweite Besoldungs-Übergangsverordnung – 2. BesÜV) in der Fassung der Bekanntmachung vom 27. November 1997 (BGBl. I S. 2764),
 5. die Überleitungszulage nach Artikel IX § 11 des Zweiten Gesetzes zur Vereinheitlichung und Neuregelung des Besoldungsrechts in Bund und Ländern (2. BesVNG) vom 23. Mai 1975 (BGBl. I S. 1173),
 6. der Zuschuss zur Ergänzung des Grundgehalts nach Nummer 2 Buchst. c der Vorbemerkung zu Abschnitt II Landesbesoldungsordnung zu den Besoldungsgruppen AH 3 und AH 4 in der bis zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes geltenden Fassung,
 7. die Zulagen nach den Nummern 6 und 27 der Vorbemerkungen zu den Bundesbesoldungsordnungen A und B zum Bundesbesoldungsgesetz in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung,
 8. die Zulage für Gerichtsvollzieher nach § 12 der Verordnung über die Vergütung für Beamte im Vollstreckungsdienst (Vollstreckungsvergütungsverordnung – VollstrVergV) in der Fassung der Bekanntmachung vom 6. Januar 2003 (BGBl. I S. 8),
 9. die Ausgleichszulage nach § 13 Abs. 3 BBesG in der Fassung vom 22. Februar 1996.
- (4) Zu den ruhegehaltfähigen Bezügen im Sinne des § 19 Abs. 1 zählen und nehmen nicht an den allgemeinen Anpassungen der Versorgungsbezüge nach § 11 teil:
1. der Anpassungszuschlag nach § 71 BeamtVG in der bis zum 31. Dezember 1983 geltenden Fassung nach Maßgabe des Artikels 32 des Gesetzes über Maßnahmen zur Entlastung der öffentlichen Haushalte und zur Stabilisierung der Finanzentwicklung in der Rentenversicherung sowie über die Verlängerung der Investitionshilfeabgabe (Haushaltsbegleitgesetz 1984) vom 22. Dezember 1983 (BGBl. I S. 1532),
 2. der Strukturausgleich nach Artikel 1 § 6 des Gesetzes über die Anpassung von Dienst- und Versorgungsbezügen in Bund und Ländern 1991 (Bundesbesoldungs- und -versorgungsanpassungsgesetz 1991 – BBVAnpG 91) vom 21. Februar 1992 (BGBl. I S. 266) nach Maßgabe des Artikel 2 Abs. 4 des Bundesbesoldungs- und -versorgungsanpas-

- sungsgesetzes 1998 (BBVAnpG 98) vom 6. August 1998 (BGBl. I S. 2026),
3. der Anpassungszuschlag nach § 71 BeamtVG in der bis zum 30. Juni 1997 geltenden Fassung nach Maßgabe des Artikels 4 Nr. 12 und 13 des Reformgesetzes,
 4. der Zuschlag zum Grundgehalt (Erhöhungszuschlag) nach Artikel 5 § 1 Abs. 1 oder Artikel 6 Abs. 1 des Siebten Gesetzes zur Änderung des Bundesbesoldungsgesetzes (7. BesÄndG) vom 15. April 1970 (BGBl. I S. 339) nach Maßgabe des Artikels 2 Abs. 4 BBVAnpG 98,
 5. die Ausgleichzulage nach § 81 Abs. 1 BBesG in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung,
 6. die Ausgleichszulage nach Artikel IX § 13 2. BesVNG,
 7. die Nummern 8, 9, 10, 12, 13 a, 23, 25 und 26 der Vorbemerkungen zu den Bundesbesoldungsordnungen A und B zum Bundesbesoldungsgesetz in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung nach Maßgabe des § 81 Abs. 2 BBesG in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung und der danach erfolgten landesrechtlichen Bezügeanpassungen,
 8. die Nummern 8, 9, 10, 12, 13 a, 23, 25 und 26 der Vorbemerkungen zu den Bundesbesoldungsordnungen A und B zum Bundesbesoldungsgesetz in der bis zum 31. Dezember 1998 geltenden Fassung,
 9. die Unterrichtsabfindung nach Nummer 3 der Vorbemerkungen zu Abschnitt II Landesbesoldungsordnungen zu den Besoldungsgruppen AH 1 bis AH 4 in der bis zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes geltenden Fassung,
 10. Zulagen nach Vorbemerkung 7 der Landesbesoldungsordnung A in der Fassung vom 6. Mai 1975,
 11. Zulagen nach Fußnote 7 zu A 13 und Fußnote 4 zu A 14 des Landesbesoldungsgesetzes in der bis zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes geltenden Fassung,
 12. Zulagen nach Nummer 14 der Vorbemerkungen zu C 4 der Landesbesoldungsordnung in der Fassung bis zum 3. Juli 1979,
 13. Zulagen nach Artikel 3 § 2 Abs. 1 und 3 2. BBesErhG,
 14. Zulagen nach Artikel X § 5 Abs. 3 2. BesVNG,
 15. Zulagen nach Vorbemerkung 12 der Landesbesoldungsordnung in der Fassung vom 12. Dezember 1999,
 16. Zulagen nach Vorbemerkung 12 der Landesbesoldungsordnung in der Fassung vom 24. April 1995,
 17. Zulagen nach Artikel II 1. BesVNG,

§ 104

Hinterbliebenenversorgung

(1) Für die Hinterbliebenenversorgung aus einer vor dem 1. Januar 2002 geschlossenen Ehe, bei der mindestens ein Ehegatte vor dem 2. Januar 1962 geboren ist, beträgt das Witwengeld (§ 33) 60 Prozent des Ruhegehalts, das der Verstorbene erhalten hat oder hätte erhalten können, wenn er am Todestag in den Ruhestand getreten wäre.

(2) Wenn die Ehe vor dem 1. Juli 1977 geschieden worden ist, ist dem schuldlos oder aus überwiegendem Verschulden des anderen Ehepartners geschiedenen Ehepartner eines verstorbenen Beamten oder Ruhestandsbeamten, der im Fall des Fortbestehens der Ehe Witwengeld erhalten hätte, ein Unterhaltsbeitrag bis zur Höhe des Witwengeldes insoweit zu gewähren, als ihm der Verstorbene zur Zeit seines Todes Unterhalt zu leisten hatte. Eine später eingetretene oder eintretende Änderung der Verhältnisse kann berücksichtigt werden. Dies gilt entsprechend für den früheren Ehepartner eines verstorbenen Beamten, der einem schuldlos oder aus überwiegendem Verschulden des anderen Ehepartners geschiedenen Ehepartner gleichgestellt ist und dessen Ehe aufgehoben oder für nichtig erklärt war.

(3) Einem geschiedenen Ehepartner, der im Fall des Fortbestehens der Ehe Witwengeld erhalten hätte, ist auf Antrag ein Unterhaltsbeitrag insoweit zu gewähren, als er im Zeitpunkt des Todes gegen den Versorgungsurheber einen Anspruch auf schuldrechtlichen Versorgungsausgleich nach § 1587 f Nr. 2 des Bürgerlichen Gesetzbuches in der am 31. August 2009 geltenden Fassung wegen einer Anwartschaft oder eines Anspruchs nach § 1587 a Abs. 2 Nr. 1 des Bürgerlichen Gesetzbuches in der am 31. August 2009 geltenden Fassung hatte. Der Unterhaltsbeitrag wird jedoch nur gewährt,

1. solange der geschiedene Ehepartner erwerbsgemindert im Sinne des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch ist oder
2. solange er mindestens ein waisengeldberechtigtes Kind erzieht oder die Sorge für ein waisengeldberechtigtes Kind mit körperlichen oder geistigen Gebrechen hat oder
3. wenn er die Regelaltersgrenze nach den §§ 35 und 235 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch erreicht hat.

Der nach Satz 1 festgestellte Betrag ist in einem Prozentsatz des Witwengeldes festzusetzen; der Unterhaltsbeitrag darf fünf Sechstel des entsprechend § 13 gekürzten Witwengeldes nicht übersteigen. Dem geschiedenen Ehepartner werden frühere Ehepartner einer aufgehobenen oder für nichtig erklärten Ehe gleichgestellt. Die §§ 35, 40 und 41 gelten entsprechend.

(4) Wenn das Scheidungsverfahren bis zum 31. Juli 1989 rechtshängig geworden ist oder die Parteien bis zum

31. Juli 1989 eine Vereinbarung nach § 1587o des Bürgerlichen Gesetzbuches in der damals geltenden Fassung getroffen haben, ist ein Unterhaltsbeitrag nach Absatz 3 auch insoweit zu gewähren, als ein Anspruch auf schuldrechtlichen Versorgungsausgleich besteht, weil

1. die Begründung von Rentenanwartschaften in einer gesetzlichen Rentenversicherung mit Rücksicht auf die Vorschrift des § 1587b Abs.3 Satz 1 Halbsatz 2 des Bürgerlichen Gesetzbuches nicht möglich war,
2. der ausgleichspflichtige Ehegatte die ihm nach § 1587b Abs.3 Satz 1 Halbsatz 1 des Bürgerlichen Gesetzbuches auferlegten Zahlungen zur Begründung von Rentenanwartschaften in einer gesetzlichen Rentenversicherung nicht erbracht hat,
3. in den Ausgleich Leistungen der betrieblichen Altersversorgung aufgrund solcher Anwartschaften oder Aussichten einzubeziehen sind, die im Zeitpunkt des Erlasses der Entscheidung noch nicht unverfallbar waren oder
4. das Familiengericht nach § 1587b Abs.4 des Bürgerlichen Gesetzbuches eine Regelung in der Form des schuldrechtlichen Versorgungsausgleichs getroffen hat oder die Ehegatten nach § 1587o des Bürgerlichen Gesetzbuches den schuldrechtlichen Versorgungsausgleich vereinbart haben.

§ 105

Versorgung künftiger Hinterbliebener, Versorgungsausgleich

(1) Der Hinterbliebenenversorgung nach einem zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes vorhandenen Ruhestandsbeamten ist das von dem Verstorbenen bezogene Ruhegehalt zugrunde zu legen. Für die Hinterbliebenenversorgung aus einer vor dem 1. Januar 2002 geschlossenen Ehe, bei der mindestens ein Ehegatte vor dem 2. Januar 1962 geboren ist, beträgt das Witwengeld (§§ 33 und 34) 60 Prozent des Ruhegehalts, das der Verstorbene erhalten hat oder hätte erhalten können, wenn er am Todestag in den Ruhestand getreten wäre.

(2) Das Ruhegehalt, das der verpflichtete Ehegatte im Zeitpunkt der Wirksamkeit der Entscheidung des Familiengerichts über den Versorgungsausgleich erhält, wird nach § 13 erst gekürzt, wenn aus der Versicherung des berechtigten Ehegatten eine Rente zu gewähren oder eine Zahlung nach § 5 des Bundesversorgungsteilungsgesetzes vom 3. April 2009 (BGBl. I S. 700, 716) oder entsprechendem Landesrecht zu leisten ist; dies gilt nur, wenn der Anspruch auf Ruhegehalt vor dem Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes entstanden ist und die Entscheidung des Familiengerichts über den Versorgungsausgleich zu diesem Zeitpunkt bereits wirksam war. § 13 Abs. 4 und 5 findet entsprechende Anwendung.

§ 106

Besondere Bestimmungen zur ruhegehaltfähigen Dienstzeit

(1) Bestand während der Kindererziehung vor dem 1. Januar 1992 bereits ein Beamtenverhältnis, ist für ein vor dem 1. Januar 1992 geborenes Kind die Zeit eines Erziehungsurlaubs bis zu dem Tag ruhegehaltfähig, an dem das Kind sechs Monate alt wird. Dies gilt entsprechend für die Zeit einer Kindererziehung von der Geburt des Kindes bis zu dem Tag, an dem das Kind sechs Monate alt wird, die in eine Freistellung vom Dienst nach dem bis zum 31. Dezember 1991 geltenden Landesrecht fällt. Haben Beamte vor der Berufung in ein Beamtenverhältnis ein vor dem 1. Januar 1992 geborenes Kind erzo-gen, findet § 50 a Abs. 8 BeamtVG in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung Anwendung.

(2) Zeiten einer Altersteilzeit nach § 153 h Abs. 2 Nr. 2 LBG in der bis zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes geltenden Fassung oder § 7 c Abs. 2 Nr. 2 des Landesrichtergesetzes in der bis zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes geltenden Fassung, die vor Inkrafttreten dieses Gesetzes bewilligt und angetreten oder aufgenommen war, sind zu neun Zehnteln der Arbeitszeit ruhegehaltfähig, die der Bemessung der er-mäßigten Arbeitszeit während der Altersteilzeit zugrun-de gelegt worden ist.

(3) Der Zeitraum der Verwendung eines Beamten zum Zwecke der Aufbauhilfe im Beitrittsgebiet wird bis zum 31. Dezember 1995 doppelt als ruhegehaltfähige Dienstzeit berücksichtigt, wenn die Verwendung ununterbrochen mindestens ein Jahr gedauert hat.

(4) § 27 Abs. 2 ist auf am 1. Januar 2001 vorhandene Be-amte, die bis zum 16. November 1950 geboren sind und am 16. November 2000 schwerbehindert im Sinne des § 2 Abs. 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch sind und nach § 52 Nr. 2 LBG in der bis zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes geltenden Fassung oder nach § 40 Abs. 1 Nr. 2 LBG i. V. m. Artikel 62 § 3 Abs. 5 des Dienstrechtsreformgesetzes in den Ruhestand ver-setzt werden, nicht anzuwenden.

(5) § 6 Abs. 1 Satz 1 bis 3 und Satz 6 sowie Abs. 2 und 3, die §§ 7 bis 11, § 12 Abs. 1 bis 4, § 13 Abs. 2, § 66 Abs. 9 BeamtVG in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung finden für die am Tag vor dem Inkrafttreten die-ses Gesetzes vorhandenen Beamten hinsichtlich der Be-stimmung der ruhegehaltfähigen Dienstzeit weiterhin Anwendung. Dies gilt nicht, soweit Absatz 1 bis 4 und § 101 Abs. 2 anwendbar ist. Für Versorgungsfälle, die nach Ablauf des 31. Januar 2015 eintreten, sind ent-sprechend § 23 Abs. 6 höchstens 855 Tage einer Hoch-schulausbildung berücksichtigungsfähig. Ein Beamter gilt auch dann als vorhanden, wenn die Voraussetzungen des § 102 Abs. 5 und 8 vorliegen.

§ 107

*Ruhegehalt und Übergangsgeld aufgrund von
Übergangsregelungen im Besoldungsrecht*

(1) Ruhegehaltfähige Bezüge im Sinne des § 19 Abs. 1 sind

1. Zuschüsse zum Grundgehalt von Professoren der Besoldungsordnung C nach § 96 Abs. 1 LBesGBW, soweit sie für ruhegehaltfähig erklärt wurden,
2. die Überleitungszulage nach § 101 Abs. 1 LBesGBW, soweit sie ruhegehaltfähige Bezüge im Sinne dieses Gesetzes ersetzt und
3. die Ausgleichszulage nach § 101 Abs. 2 LBesGBW, soweit sie ruhegehaltfähige Bezüge nach früherem Recht ersetzt.

(2) § 67 Abs. 4 BeamtVG in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung findet für die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes entsprechend für Hochschuldozenten, Oberassistenten, OBERINGENIEURE sowie wissenschaftliche und künstlerische Assistenten (§ 99 LBesGBW) weiterhin Anwendung.

2. Abschnitt

Übergangsvorschriften über Ruhensregelungen für vorhandene Beamte oder Versorgungsempfänger

§ 108

*Zusammentreffen von Versorgungs-
bezügen mit Renten*

(1) Versorgungsbezüge für die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes vorhandenen Beamten oder Versorgungsempfänger werden neben Renten nur bis zum Erreichen der in Absatz 2 bezeichneten Höchstgrenze gezahlt. Als Renten gelten

1. Renten aus den gesetzlichen Rentenversicherungen,
2. Renten aus einer zusätzlichen Alters- oder Hinterbliebenenversorgung für Angehörige des öffentlichen Dienstes,
3. Renten aus der gesetzlichen Unfallversicherung, wobei für Ruhegehaltsempfänger ein dem Unfallausgleich (§ 50) entsprechender Betrag unberücksichtigt bleibt; bei einem Grad der Schädigungsfolgen von 20 bleiben zwei Drittel der Mindestgrundrente nach dem Bundesversorgungsgesetz, bei einem Grad der Schädigungsfolgen von 10 ein Drittel der Mindestgrundrente nach dem Bundesversorgungsgesetz unberücksichtigt,
4. Leistungen aus einer berufsständischen Versorgungseinrichtung oder aus einer befreienden Lebensversicherung, zu denen der Arbeitgeber aufgrund eines Beschäftigungsverhältnisses im öffentlichen Dienst

mindestens die Hälfte der Beiträge oder Zuschüsse in dieser Höhe geleistet hat,

5. sonstige Versorgungsleistungen, die aufgrund einer Berufstätigkeit zur Versorgung des Berechtigten für den Fall der Erwerbsminderung oder wegen Alters und der Hinterbliebenen für den Fall des Todes bestimmt sind.

Wird eine Rente im Sinne des Satzes 2 nicht beantragt oder auf sie verzichtet oder wird an deren Stelle eine Kapitalleistung, Beitragsersatzung oder Abfindung gezahlt, tritt an die Stelle der Rente der Betrag, der vom Leistungsträger ansonsten zu zahlen wäre. Bei Zahlung einer Abfindung, Beitragsersatzung oder eines sonstigen Kapitalbetrags ist der sich bei einer Verrentung ergebende Betrag zugrunde zu legen. Dies gilt nicht, wenn der Ruhestandsbeamte innerhalb von drei Monaten nach Zufluss den Kapitalbetrag zuzüglich der hierauf gewährten Zinsen in Höhe von 2 Prozentpunkten über dem zum Zeitpunkt seiner Zahlung geltenden Basiszinssatz an den Dienstherrn abführt. Zu den Renten und den Leistungen nach Satz 2 Nr. 4 rechnet nicht der Kinderzuschuss. Renten, Rentenerhöhungen und Rentenminderungen, die auf § 1587b des Bürgerlichen Gesetzbuches oder § 1 des Gesetzes zur Regelung von Härten im Versorgungsausgleich vom 21. Februar 1983 (BGBl. I S. 105), zuletzt geändert am 17. Dezember 2008 (BGBl. I S. 2586, 2729), jeweils in der bis zum 31. August 2009 geltenden Fassung, oder auf den Vorschriften des Versorgungsausgleichsgesetzes vom 3. April 2009 (BGBl. I S. 700), geändert am 15. Juli 2009 (BGBl. I S. 1939, 1947), in der jeweils geltenden Fassung, beruhen, sowie Zuschläge oder Abschläge beim Rentensplitting unter Ehegatten nach § 76c des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch, bleiben unberücksichtigt. Die Kapitalbeträge nach Satz 4 sind um die Prozentsätze der allgemeinen Anpassungen nach § 11 zu erhöhen oder zu vermindern, die sich nach dem Zeitpunkt der Entstehung des Anspruchs auf die Kapitalbeträge bis zur Gewährung von Versorgungsbezügen ergeben. Der Verrentungsbetrag nach Satz 4 errechnet sich bezogen auf den Monat aus dem Verhältnis zwischen dem nach Satz 8 dynamisierten Kapitalbetrag und dem Verrentungsdivisor, der sich aus dem zwölffachen Betrag des Kapitalwertes nach der vom Bundesministerium der Finanzen zu § 14 Abs. 1 des Bewertungsgesetzes in der Fassung vom 1. Februar 1991 (BGBl. I S. 231), zuletzt geändert am 24. Dezember 2008 (BGBl. I S. 3018, 3028), in der jeweils geltenden Fassung im Bundessteuerblatt veröffentlichten Tabelle ergibt.

(2) Als Höchstgrenze gelten

1. für Ruhestandsbeamte der Betrag, der sich als Ruhegehalt zuzüglich des kinderbezogenen Teils des Familienzuschlags nach § 65 Abs. 2 ergeben würde, wenn der Berechnung unter Berücksichtigung von § 99 Abs. 1 zugrunde gelegt werden

- a) bei den ruhegehaltfähigen Dienstbezügen die Endstufe der Besoldungsgruppe, aus der sich das Ruhegehalt berechnet,
 - b) als ruhegehaltfähige Dienstzeit die Zeit vom vollendeten 17. Lebensjahr bis zum Eintritt des Versorgungsfalls abzüglich von Zeiten nach § 24, zuzüglich der Zeiten, um die sich die ruhegehaltfähige Dienstzeit erhöht und der bei der Rente berücksichtigten Zeiten einer rentenversicherungspflichtigen Beschäftigung oder Tätigkeit nach Eintritt des Versorgungsfalls,
2. für Witwen der Betrag, der sich als Witwengeld zuzüglich des kinderbezogenen Teils des Familienzuschlags nach § 65 Abs. 2, für Waisen der Betrag, der sich als Waisengeld zuzüglich des kinderbezogenen Teils des Familienzuschlags nach § 65 Abs. 2, wenn dieser neben dem Waisengeld gezahlt wird, aus dem Ruhegehalt nach Nummer 1 ergeben würde.

Ist bei einem an der Ruhensregelung beteiligten Versorgungsbezug das Ruhegehalt nach § 27 Abs. 2 oder einer entsprechenden bundes- oder landesrechtlichen Vorschrift gemindert, ist das für die Höchstgrenze maßgebende Ruhegehalt in sinngemäßer Anwendung dieser Vorschrift festzusetzen.

(3) Als Renten im Sinne des Absatzes 1 gelten nicht

1. bei Ruhestandsbeamten (Absatz 2 Satz 1 Nr. 1) Hinterbliebenenrenten aus einer Beschäftigung oder Tätigkeit des Ehegatten,
2. bei Witwen und Waisen (Absatz 2 Satz 1 Nr. 2) Renten aufgrund einer eigenen Beschäftigung oder Tätigkeit.

(4) Bei Anwendung von Absatz 1 und 2 bleibt außer Ansatz der Teil der Rente (Absatz 1), der

1. dem Verhältnis der Versicherungsjahre aufgrund freiwilliger Weiterversicherung oder Selbstversicherung zu den gesamten Versicherungsjahren oder, wenn sich die Rente nach Werteinheiten berechnet, dem Verhältnis der Werteinheiten für freiwillige Beiträge zu der Summe der Werteinheiten für freiwillige Beiträge, Pflichtbeiträge, Ersatzzeiten und Ausfallzeiten oder, wenn sich die Rente nach Entgeltpunkten berechnet, dem Verhältnis der Entgeltpunkte für freiwillige Beiträge zu der Summe der Entgeltpunkte für freiwillige Beiträge, Pflichtbeiträge, Ersatzzeiten, Zurechnungszeiten und Anrechnungszeiten entspricht,
2. auf einer Höherversicherung beruht.

Dies gilt nicht, soweit der Arbeitgeber mindestens die Hälfte der Beiträge oder Zuschüsse in dieser Höhe geleistet hat.

(5) Bei Anwendung des § 68 ist von der nach Anwendung des Absatzes 1 bis 4 verbleibenden Gesamtversorgung auszugehen.

(6) Beim Zusammentreffen von zwei Versorgungsbezügen mit einer Rente ist zunächst der neuere Versorgungsbezug nach Absatz 1 bis 4 und danach der frühere Versorgungsbezug unter Berücksichtigung des gekürzten neueren Versorgungsbezugs nach § 70 zu regeln. Der hiernach gekürzte frühere Versorgungsbezug ist unter Berücksichtigung des gekürzten neueren Versorgungsbezugs nach Absatz 1 bis 4 zu regeln; für die Berechnung der Höchstgrenze nach Absatz 2 ist hierbei die Zeit bis zum Eintritt des neueren Versorgungsfalles zu berücksichtigen.

(7) § 68 Abs. 4 gilt entsprechend.

(8) Den in Absatz 1 bezeichneten Renten stehen entsprechende wiederkehrende Geldleistungen gleich, die aufgrund der Zugehörigkeit zu Zusatz- oder Sonderversorgungssystemen der ehemaligen Deutschen Demokratischen Republik geleistet werden oder die von einem ausländischen Versicherungsträger nach einem für die Bundesrepublik Deutschland wirksamen zwischen- oder überstaatlichen Abkommen gewährt werden.

(9) Übersteigt beim Zusammentreffen von Mindestversorgung nach § 27 Abs. 4 mit einer Rente nach Anwendung dieser Regelung die Versorgung das nach § 27 Abs. 1 erdiente Ruhegehalt, so ruht die Versorgung bis zur Höhe des Unterschieds zwischen dem erdienten Ruhegehalt und der Mindestversorgung. In den von § 85 BeamtVG in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung erfassten Fällen gilt das nach dieser Vorschrift maßgebliche Ruhegehalt als erdient. Der kinderbezogene Teil des Familienzuschlags nach § 65 bleibt bei der Berechnung außer Betracht. Die Summe aus Versorgung und Rente darf nicht hinter dem Betrag der Mindestversorgung zuzüglich des kinderbezogenen Teils des Familienzuschlags nach § 65 zurückbleiben. Zahlbar bleibt mindestens das erdiente Ruhegehalt zuzüglich des kinderbezogenen Teils des Familienzuschlags nach § 65. Satz 1 bis 5 gilt entsprechend für Witwen und Waisen.

(10) Durch die Anwendung des Absatz 1 Nr. 5 darf der Betrag der Versorgungsbezüge nach Anwendung von Anrechnungs-, Ruhens- und Kürzungsvorschriften nicht unter den Betrag fallen, der vor Inkrafttreten dieses Gesetzes zuletzt zugestanden hat. Der Betrag gemäß Satz 1 erhöht oder vermindert sich um erstmals nach Inkrafttreten dieses Gesetzes zustehende oder nicht mehr zustehende Anteile des Familienzuschlags nach § 65.

3. Abschnitt

Übergangsvorschriften für besondere Beamtengruppen

§ 109

*Hochschullehrer, Wissenschaftliche
Assistenten sowie Lektoren*

(1) Auf die Versorgung der Hochschullehrer, Wissenschaftlichen Assistenten und Lektoren im Sinne des Kapitels I, Abschnitt V, 3. Titel des Beamtenrechtsrahmengesetzes in der Fassung vom 17. Juli 1971 (BGBl. I S. 1026, ber. 1591) in der bis zum 29. Januar 1976 geltenden Fassung, die nicht als Professoren oder als Hochschulassistenten übernommen worden sind, und ihrer Hinterbliebenen finden die für Beamte auf Lebenszeit, auf Probe oder auf Widerruf geltenden Vorschriften dieses Gesetzes nach Maßgabe der bis zum 31. Dezember 1976 geltenden landesrechtlichen Vorschriften Anwendung.

(2) Für Professoren, die nach dem 31. Dezember 1976 von ihren amtlichen Pflichten entbunden werden (Entpflichtung), und ihre Hinterbliebenen gilt Folgendes:

1. die §§ 6, 9, 13 bis 15, 68 bis 71, 104 Abs. 2 bis 5, § 105 Abs. 2 und § 108 finden Anwendung; hierbei gelten die Bezüge der entpflichteten Professoren als Ruhegehalt, die Empfänger als Ruhestandsbeamte; § 15 gilt nicht für entpflichtete Hochschullehrer, die die Aufgaben der von ihnen bis zur Entpflichtung innegehabten Stelle vertretungsweise wahrnehmen; auf das Ruhegehalt nach Halbsatz 2 wird § 99 Abs. 1 nicht angewandt,
2. die Bezüge der entpflichteten Professoren gelten unter Hinzurechnung des dem Entpflichteten zustehenden, mindestens des zuletzt vor einer Überleitung nach dem nach § 72 des Hochschulrahmengesetzes vom 26. Januar 1976 (BGBl. I S. 185) erlassenen Landesgesetz zugesicherten Vorlesungsgeldes (Kolleggeldpauschale) als Höchstgrenze im Sinne des § 68 Abs. 2,
3. für die Versorgung der Hinterbliebenen eines entpflichteten Hochschullehrers gilt dieses Gesetz mit der Maßgabe, dass sich die Bemessung des den Hinterbliebenenbezügen zugrunde zu legenden Ruhegehalts sowie die Bemessung des Sterbe-, Witwen- und Waisengeldes der Hinterbliebenen nach dem vor dem 1. Januar 1977 geltenden Landesrecht bestimmt; für die Anwendung des § 33 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 und des § 36 gelten die entpflichteten Professoren als Ruhestandsbeamte.

(3) Die Versorgung der Hinterbliebenen eines nach dem nach § 72 des Hochschulrahmengesetzes erlassenen Landesgesetzes übergeleiteten Professors, der einen Antrag nach § 76 Abs. 2 des Hochschulrahmengesetzes nicht gestellt hat, regelt sich nach § 67 BeamtVG in der bis zum

31. August 2006 geltenden Fassung, wenn der Professor vor der Entpflichtung verstorben ist.

(4) Auf das den Hinterbliebenenbezügen nach Absatz 2 Nr. 3 zugrunde liegende fiktive Ruhegehalt ist § 99 Abs. 1 sinngemäß anzuwenden.

4. Abschnitt

Übergangsvorschriften zur Versorgungslastenteilung

§ 110

Laufende Erstattungen

Zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes laufende Erstattungen werden nach den bisherigen Anteilen fortgeführt.

§ 111

Versorgungslastenteilung bei vergangenen Dienstherrnwechseln ohne laufende Erstattung

(1) Hat vor Inkrafttreten dieses Gesetzes ein Dienstherrwechsel stattgefunden, der die gesetzlichen Voraussetzungen für eine Versorgungslastenteilung erfüllte, tragen die beteiligten Dienstherrn die Versorgungsbezüge bei Eintritt des Versorgungsfalls im Verhältnis der Dienstzeiten, die beim abgebenden und beim aufnehmenden Dienstherrn in einem in § 1 Abs. 1 oder 3 genannten Rechtsverhältnis abgeleistet wurden, soweit diese ruhegehaltfähig sind. Zeiten in einem Beamtenverhältnis auf Widerruf bleiben unberücksichtigt. Zeiten einer Beurlaubung, für die der beurlaubende Dienstherr die Ruhegehaltfähigkeit anerkannt oder zugesichert hat, stehen den bei ihm abgeleisteten ruhegehaltfähigen Dienstzeiten gleich. Zeiten einer Abordnung zum aufnehmenden Dienstherrn vor dem Dienstherrnwechsel gelten als beim abgebenden Dienstherrn abgeleistete Dienstzeiten.

(2) Wurde dem Beamten aus Anlass oder nach der Übernahme von dem aufnehmenden Dienstherrn ein höherwertiges Amt verliehen, bemisst sich der Anteil des abgebenden Dienstherrn als wäre der Beamte in dem beim abgebenden Dienstherrn zuletzt bekleideten Amt verblieben.

(3) Wird der Beamte in den einstweiligen Ruhestand versetzt, entsteht die Verpflichtung des abgebenden Dienstherrn erst mit der Antragsaltersgrenze des Beamten, spätestens jedoch mit Einsetzen der Hinterbliebenenversorgung. Die Zeit im einstweiligen Ruhestand wird, soweit sie ruhegehaltfähig ist, zu Lasten des aufnehmenden Dienstherrn berücksichtigt.

(4) Der abgebende Dienstherr kann anstelle der Erstattung nach Absatz 1 bis 3 eine Abfindung an den erstat-

tungsberechtigten Dienstherrn leisten. Die Abfindung wird nach den §§ 80 und 81 mit der Maßgabe des § 112 Abs. 2 Nr. 2 berechnet; § 112 Abs. 3 und 5 gilt entsprechend.

§ 112

Versorgungslastenteilung im Fall eines zusätzlichen Dienstherrnwechsels nach § 79

(1) Erfolgt in Fällen des § 111 nach Inkrafttreten dieses Gesetzes ein Dienstherrnwechsel, der die Voraussetzungen des § 79 erfüllt, haben neben dem zuletzt abgehenden Dienstherrn auch die früheren, nach bisherigem Recht erstattungspflichtigen Dienstherrn eine Abfindung an den aufnehmenden Dienstherrn zu leisten; für die früheren Dienstherrn tritt die Abfindung anstelle der Erstattung nach § 111 Abs. 1 bis 3.

(2) Die Abfindungen nach Absatz 1 werden nach den §§ 80 und 81 mit folgenden Maßgaben berechnet:

1. Abweichend von § 81 Abs. 2 sind Zeiten bei früheren zahlungspflichtigen Dienstherrn nicht zu berücksichtigen.
2. Für die Berechnung der von den früheren Dienstherrn zu leistenden Abfindungen sind die Bezüge abweichend von § 80 Abs. 3 bis zum Inkrafttreten dieses Gesetzes entsprechend den linearen Anpassungen zu dynamisieren.
3. Dienstzeiten bei weiteren Dienstherrn, die nicht zur Erstattung verpflichtet sind, werden den zahlungspflichtigen Dienstherrn und dem berechtigten Dienstherrn anteilig zugerechnet (Quotelung); die Aufteilung erfolgt nach dem Verhältnis der Zeiten, die die wechselnde Person bei den zahlungspflichtigen Dienstherrn abgeleistet hat und beim berechtigten Dienstherrn bis zum Erreichen der für die wechselnde Person geltenden gesetzlichen Altersgrenze ableisten würde; abweichend hiervon werden die Zeiten dem nachfolgenden zahlungspflichtigen Dienstherrn zugerechnet, wenn er die wechselnde Person ohne Zustimmung übernommen hat.

(3) Der von den früheren Dienstherrn zu leistende Abfindungsbetrag ist vom Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes mit 4,5 Prozent pro Jahr zu verzinsen.

(4) Für den zuletzt abgehenden Dienstherrn gilt § 83 Abs. 2 Satz 1 entsprechend. Die früheren Dienstherrn müssen die Abfindung innerhalb von sechs Monaten leisten, nachdem sie vom zahlungsberechtigten Dienstherrn über den letzten Dienstherrnwechsel unterrichtet wurden.

(5) Die beteiligten Dienstherrn unterrichten sich gegenseitig über die für die Abfindung maßgeblichen Umstände. § 82 Abs. 2 sowie § 83 Abs. 1, 3 und 4 gelten entsprechend.

§ 113

*Versorgungslastenteilung im Fall eines zusätzlichen
Dienstherrnwechsels nach dem Versorgungs-
lastenteilungs-Staatsvertrag*

Erfolgt in Fällen des § 111 nach Inkrafttreten dieses Gesetzes ein Dienstherrnwechsel, der unter § 3 des Versorgungslastenteilungs-Staatsvertrags fällt, haben die früheren, nach bisherigem Recht erstattungspflichtigen Dienstherrn anstelle der Erstattung nach § 111 Abs. 1 bis 3 eine Abfindung an den zuletzt abgebenden Dienstherrn zu leisten. § 112 Abs. 2, 3, 4 Satz 2 und Abs. 5 gilt entsprechend.

Artikel 4**Änderung des Ernennungsgesetzes**

Das Ernennungsgesetz in der Fassung vom 29. Januar 1992 (GBl. S. 141), zuletzt geändert durch Artikel 5 des Gesetzes vom 3. Dezember 2008 (GBl. S. 435, 457), wird wie folgt geändert:

1. § 1 wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 1 wird die Absatzbezeichnung „(1)“ gestrichen.
- b) Absatz 2 wird aufgehoben.

2. In § 2 Satz 1 Nr. 1 Buchst. a werden die Worte „des gehobenen, des mittleren und des einfachen Dienstes“ durch die Worte „des mittleren und des gehobenen Dienstes“ ersetzt sowie das Wort „anzustellen,“ gestrichen.

3. § 4 wird wie folgt geändert:

a) Satz 1 wird wie folgt geändert:

- aa) In Nummer 1 Buchst. a, Nummer 2 und 8 werden jeweils die Worte „des einfachen,“ gestrichen.
- bb) In Nummer 4 Buchst. a, Nummer 5 Buchst. b, Nummer 6, 7, 10 und 15 werden jeweils die Worte „des gehobenen, des mittleren und des einfachen Dienstes“ durch die Worte „des mittleren und des gehobenen Dienstes“ ersetzt.

cc) Nummer 9 erhält folgende Fassung:

„9. den unteren Schulaufsichtsbehörden

für die Lehrer in den Laufbahnen des gehobenen Dienstes, mit Ausnahme der Schulleiter, die in § 2 Satz 1 Nr. 1 Buchst. d genannten Rechte innerhalb des Schulamtsbezirks, für die ständigen Vertreter der Schulleiter in den Laufbahnen des gehobenen Dienstes sowie die technischen Oberlehrer und die Fachoberlehrer als Fachbetreuer

oder Stufenleiter das Recht, sie in dieses Amt zu befördern;“.

dd) In Nummer 11, 13 und 14 werden jeweils die Worte „des gehobenen, mittleren und einfachen Dienstes“ durch die Worte „des mittleren und des gehobenen Dienstes“ ersetzt.

b) In Satz 2 werden nach der Angabe „Nummer 1 Buchst. a und b“ die Worte „und nach Nummer 9“ eingefügt.

4. § 5 wird wie folgt geändert:

a) In Satz 2 werden die Worte „, auch dann, wenn es sich um Einweisungen in Planstellen mit einem anderen Endgrundgehalt ohne Änderung der Amtsbezeichnung handelt“ gestrichen.

b) Satz 3 wird gestrichen.

5. § 7 Abs. 2 erhält folgende Fassung:

„(2) Absatz 1 gilt für die Zuweisung nach § 20 des Beamtenstatusgesetzes entsprechend.“

6. In § 8 wird die Angabe „§§ 128 bis 133 des Beamtenrechtsrahmengesetzes“ durch die Angabe „§§ 16 bis 19 des Beamtenstatusgesetzes und §§ 26 bis 30 des Landesbeamtengesetzes“ ersetzt.

Artikel 5

Änderung des Landesdisziplinargesetzes

Das Landesdisziplinargesetz vom 14. Oktober 2008 (GBl. S. 343, 344) wird wie folgt geändert:

1. In § 1 Abs. 1 Satz 2 Halbsatz 2 wird die Angabe „§ 38 des Beamtenversorgungsgesetzes“ durch die Angabe „§ 53 des Landesbeamtensversorgungsgesetzes Baden-Württemberg“ ersetzt.

2. § 3 Abs. 1 Satz 1 erhält folgende Fassung:

„Monatliche Bezüge im Sinne dieses Gesetzes sind die Summe der Dienstbezüge nach § 1 Abs. 2 des Landesbesoldungsgesetzes Baden-Württemberg und der Anwärterbezüge nach § 1 Abs. 3 Nr. 1 des Landesbesoldungsgesetzes Baden-Württemberg, jeweils ohne Familienzuschlag.“

3. In § 8 Abs. 2 Satz 3 und § 13 Abs. 3 wird jeweils die Angabe „§ 43 Abs. 1 Satz 2 und 3 oder § 44 Satz 2 des Landesbeamtengesetzes“ durch die Angabe „§ 13 Abs. 3 des Landesbeamtengesetzes“ ersetzt.

4. In § 14 Abs. 1 Satz 1 wird die Angabe „(§ 9 des Bundesbesoldungsgesetzes)“ durch die Angabe „(§ 11 Abs. 1 des Landesbesoldungsgesetzes Baden-Württemberg)“ ersetzt.

5. In § 16 Abs. 1 Satz 3 Halbsatz 2 wird die Angabe „§ 80 Abs. 1 oder 3 des Landesbeamtengesetzes“ durch die Angabe „§ 37 Abs. 4 Satz 1 oder Abs. 5 des Beamtenstatusgesetzes“ ersetzt.
6. In § 22 Abs. 1 Satz 2 wird die Angabe „§§ 78 und 144 des Landesbeamtengesetzes“ durch die Angabe „§ 39 des Beamtenstatusgesetzes und § 55 Abs. 4 des Landesbeamtengesetzes“ ersetzt.
7. § 23 wird wie folgt geändert:
 - a) In Absatz 1 Satz 2 werden die Worte „und vollziehbar“ gestrichen.
 - b) In Absatz 4 Satz 1 wird die Angabe „§ 9 des Bundesbesoldungsgesetzes“ durch die Angabe „§ 11 Abs. 1 des Landesbesoldungsgesetzes Baden-Württemberg“ ersetzt.
 - c) Nach Absatz 4 wird folgender neuer Absatz 5 eingefügt:

„(5) Die Anfechtungsklage hat keine aufschiebende Wirkung.“
 - d) Der bisherige Absatz 5 wird Absatz 6.
8. § 25 Abs. 1 Satz 3 erhält folgende Fassung:

„§ 23 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 und Abs. 4 Satz 1 des Beamtenstatusgesetzes und § 13 Abs. 3 des Landesbeamtengesetzes bleiben unberührt.“
9. § 31 Abs. 2 Satz 6 erhält folgende Fassung:

„Die Dienstenthebung wird mit der Zustellung, die Einbehaltung von Bezügen oder Ruhegehalt mit dem Ablauf des Monats der Zustellung wirksam; die Anfechtungsklage hat keine aufschiebende Wirkung.“
10. § 33 Abs. 2 Satz 5 erhält folgende Fassung:

„Die Einbehaltung wird mit dem Ablauf des Monats der Zustellung der Verfügung wirksam; die Anfechtungsklage hat keine aufschiebende Wirkung.“
11. In § 35 Abs. 2 wird die Angabe „§ 43 Abs. 1 Satz 2 und 3 und § 44 Satz 2 des Landesbeamtengesetzes“ durch die Angabe „§ 13 Abs. 3 des Landesbeamtengesetzes“ ersetzt.
12. In § 36 Abs. 1 Nr. 3 wird die Angabe „§ 59 Abs. 1 des Beamtenversorgungsgesetzes“ durch die Angabe „§ 6 Abs. 1 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Baden-Württemberg“ ersetzt.
13. In § 43 Abs. 2 wird die Angabe „§ 68 Abs. 2 des Landesbeamtengesetzes“ durch die Angabe „§ 34 Satz 2 des Landesbeamtengesetzes“ ersetzt.

Artikel 6**Änderung des Landespersonalvertretungsgesetzes**

Das Landespersonalvertretungsgesetz in der Fassung vom 1. Februar 1996 (GBl. S.205), zuletzt geändert durch Artikel 3 des Gesetzes vom 30. Juli 2009 (GBl. S. 365, 367), wird wie folgt geändert:

1. Die Überschrift des Gesetzes erhält folgende Fußnote:

„¹Dieses Gesetz dient auch der Umsetzung der Richtlinie 2002/14/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. März 2002 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft (ABl. L 80 vom 23.3.2002, S.29) in der jeweils geltenden Fassung.“

2. Nach § 9 wird folgender § 9 a eingefügt:

„§ 9 a

Verbot der Behinderung, Benachteiligung und Begünstigung

Personen, die Aufgaben oder Befugnisse nach diesem Gesetz wahrnehmen, dürfen darin nicht behindert und wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung.“

3. In § 10 Abs. 1 Satz 2 wird die Angabe „§ 68 Abs. 2 Satz 2“ durch die Angabe „§ 68 Abs. 2 Satz 3“ ersetzt.

4. § 11 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 2 Satz 4 werden die Worte „nach § 123 a des Beamtenrechtsrahmengesetzes oder aufgrund entsprechender arbeitsvertraglicher Vereinbarung“ gestrichen.

b) In Absatz 3 Satz 1 wird das Wort „Dienstanfänger“ durch die Worte „Auszubildende in öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnissen“ ersetzt.

5. In § 24 Abs. 1 Satz 3 wird die Angabe „§ 48 Abs. 1 Satz 1 und 2“ durch die Angabe „§ 48 Abs. 1 Satz 1 und 2 sowie Abs. 3“ ersetzt.

6. In § 25 Abs. 2 Satz 2 und 3 wird das Wort „Neuwahl“ jeweils durch das Wort „Wiederholungswahl“ ersetzt.

7. In § 36 Abs. 2 Satz 1 erhalten die Nummern 1 bis 3 folgende Fassung:

„1. dem Ehegatten oder dem Lebenspartner nach § 1 des Lebenspartnerschaftsgesetzes,

2. einem in gerader Linie oder in der Seitenlinie bis zum dritten Grad Verwandten,
 3. einem in gerader Linie oder in der Seitenlinie bis zum zweiten Grad Verschwägerten oder als verschwägert Geltenden, solange die die Schwägerschaft begründende Ehe oder Lebenspartnerschaft nach § 1 des Lebenspartnerschaftsgesetzes besteht, oder“.
8. In § 45 Abs. 1 Satz 2 werden die Worte „; die Reisekostenvergütungen sind nach den für Beamte der Besoldungsgruppe A 15 geltenden Bestimmungen zu bemessen“ gestrichen.
9. Nach § 47 wird folgender § 47 a eingefügt:

„§ 47 a

Unfälle und Sachschaden

Erleidet ein Beamter anlässlich der Wahrnehmung von Rechten oder Erfüllung von Pflichten nach diesem Gesetz einen Unfall, der im Sinne der beamtenrechtlichen Unfallfürsorgevorschriften ein Dienstunfall wäre, oder einen Sachschaden, der nach § 80 des Landesbeamtengesetzes zu ersetzen wäre, so finden diese Vorschriften entsprechende Anwendung.“

10. § 48 wird wie folgt geändert:
- a) Die Überschrift erhält folgende Fassung:
„Schutz des Arbeitsplatzes, Übernahme eines Auszubildenden“.
 - b) Nach Absatz 2 werden folgende Absätze 3 bis 8 angefügt:
„(3) Die außerordentliche Kündigung von Mitgliedern des Personalrats, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, bedarf der Zustimmung des Personalrats. Verweigert der Personalrat seine Zustimmung oder äußert er sich nicht innerhalb von drei Arbeitstagen nach Eingang des Antrags, so kann das Verwaltungsgericht sie auf Antrag des Leiters der Dienststelle ersetzen, wenn die außerordentliche Kündigung unter Berücksichtigung aller Umstände gerechtfertigt ist. In dem Verfahren vor dem Verwaltungsgericht ist der betroffene Arbeitnehmer Beteiligter.
(4) Beabsichtigt der Arbeitgeber, einen in einem Berufsausbildungsverhältnis nach dem Berufsbildungsgesetz, dem Krankenpflegegesetz oder dem Hebammengesetz stehenden Beschäftigten (Auszubildenden), der Mitglied im Personalrat ist, nach erfolgreicher Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses nicht in ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit zu übernehmen, so hat er dies drei Monate vor Beendigung des Berufsaus-

bildungsverhältnisses dem Auszubildenden schriftlich mitzuteilen.

(5) Verlangt ein in Absatz 4 genannter Auszubildender innerhalb der letzten drei Monate vor Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses schriftlich vom Arbeitgeber seine Weiterbeschäftigung, so gilt zwischen dem Auszubildenden und dem Arbeitgeber im Anschluss an das erfolgreiche Berufsausbildungsverhältnis ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet.

(6) Die Absätze 4 und 5 gelten auch, wenn das Berufsausbildungsverhältnis vor Ablauf eines Jahres nach Beendigung der Amtszeit des Personalrats erfolgreich endet.

(7) Der Arbeitgeber kann spätestens bis zum Ablauf von zwei Wochen nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses beim Verwaltungsgericht beantragen,

1. festzustellen, dass ein Arbeitsverhältnis nach den Absätzen 5 oder 6 nicht begründet wird, oder
2. das bereits nach den Absätzen 5 oder 6 begründete Arbeitsverhältnis aufzulösen,

wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Arbeitgeber unter Berücksichtigung aller Umstände die Weiterbeschäftigung nicht zugemutet werden kann. In dem Verfahren vor dem Verwaltungsgericht ist der Personalrat beteiligt.

(8) Die Absätze 5 bis 7 sind unabhängig davon anzuwenden, ob der Arbeitgeber seiner Mitteilungspflicht nach Absatz 4 nachgekommen ist.“

11. In § 54 Abs. 3 Satz 1 wird die Angabe „§ 48“ durch die Angabe „§§ 47 a und 48“ ersetzt.
12. In § 55 Abs. 3 wird die Angabe „§§ 48“ durch die Angabe „§§ 47 a, 48“ ersetzt.
13. § 56 wird wie folgt geändert:
 - a) In Absatz 1 wird das Wort „Dienstanfänger“ durch die Worte „Auszubildende in öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnissen“ ersetzt.
 - b) In Absatz 2 wird das Wort „Dienstanfänger“ durch die Worte „Auszubildenden in öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnissen“ ersetzt.
 - c) In Absatz 3 Satz 1 werden die Angabe „§ 12 Abs. 2 Nr. 2“ durch die Angabe „§ 12 Abs. 2“ und die Angabe „§ 48 Abs. 1“ durch die Angabe „§§ 47 a, 48 Abs. 1“ ersetzt.
 - d) In Absatz 4 wird das Komma nach dem Wort „Stufenvertretungen“ durch das Wort „und“ ersetzt und die Worte „und zur Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung“ gestrichen.

14. § 62 wird wie folgt geändert:

a) In Satz 1 wird die Angabe „§ 67“ durch die Angabe „§§ 47 a und 67“ ersetzt.

b) Satz 2 erhält folgende Fassung:

„§ 48 Abs. 1 und 3 bis 8 gilt entsprechend mit den Maßgaben, dass die Versetzung, die Abordnung und die außerordentliche Kündigung von Mitgliedern der Jugend- und Auszubildendenvertretung der Zustimmung des Personalrats bedürfen und in dem Verfahren vor dem Verwaltungsgericht auch die Jugend- und Auszubildendenvertretung beteiligt ist.“

c) In Satz 3 wird die Angabe „§ 48 Abs. 1 Satz 1 und 2“ durch die Angabe „§ 48 Abs. 1 Satz 1 und 2 sowie Abs. 3“ ersetzt.

15. In § 65 Abs. 3 Halbsatz 2 werden die Worte „, Vergütungs- und Lohngruppe“ durch die Worte „oder Entgeltgruppe“ ersetzt und nach dem Wort „Ernennungsdatum“ die Worte „, Rechtsgrundlage und Dauer der Befristung des Arbeitsverhältnisses“ eingefügt.

16. § 67 Abs. 1 Satz 1 erhält folgende Fassung:

„Dienststelle und Personalvertretung haben darüber zu wachen, dass alle Angehörigen der Dienststelle nach Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, dass jede Benachteiligung von Personen aus rassistischen Gründen oder wegen ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Abstammung oder sonstigen Herkunft, ihrer Nationalität, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer Behinderung, ihres Alters, ihrer politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Identität unterbleibt.“

17. In § 68 Abs. 3 wird die Angabe „§ 115 Abs. 2“ durch die Angabe „§ 51 Abs. 2 Satz 1“ ersetzt.

18. § 69 Abs. 4 wird wie folgt geändert:

a) In Satz 1 werden die Worte „; in den Fällen des § 82 stellt sie fest, ob ein Grund zur Verweigerung der Zustimmung vorliegt“ gestrichen.

b) Nach Satz 2 werden folgende Sätze eingefügt:

„Die oberste Dienstbehörde oder das nach Absatz 3 Satz 4 zuständige Organ oder sein Ausschuss kann einen Beschluss der Einigungsstelle, der im Einzelfall wegen seiner Auswirkungen auf das Gemeinwesen wesentlicher Bestandteil der Regierungsgewalt ist, innerhalb eines Monats nach seiner Zustellung ganz oder teilweise aufheben und endgültig entscheiden. Die Entscheidung ist zu begründen und den Beteiligten unverzüglich bekannt zu geben.“

19. In § 70 Abs. 2 Satz 1 werden die Angabe „§ 79 Abs. 1 Nr. 6, 9, 10 und 12“ durch die Angabe „§ 79 Abs. 1 Nr. 6 und 12“ und die Angabe „Nr. 11 bis 14“ durch die Angabe „Nr. 11 bis 16“ ersetzt.

20. § 71 wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 1 Satz 2 werden nach dem Wort „Personalvertretung“ die Worte „innerhalb von zehn Arbeitstagen nach der Erklärung eines Beteiligten, die Entscheidung der Einigungsstelle herbeiführen zu wollen,“ eingefügt.
- b) In Absatz 5 Satz 2 wird die Angabe „§ 69 Abs. 4 Satz 3“ durch die Angabe „§ 69 Abs. 4 Satz 3 und 5“ ersetzt.

21. § 73 wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 1 Satz 1 werden die Angabe „8 bis 13“ durch die Angabe „8, 11 bis 13“ und die Angabe „Nr. 11 bis 14“ durch die Angabe „Nr. 11 bis 16“ ersetzt.
- b) Nach Absatz 2 wird folgender Absatz 3 angefügt:
„(3) Die Dienststelle kann eine Dienstvereinbarung jederzeit ohne Einhaltung einer Frist ganz oder teilweise kündigen, soweit Regelungen wegen ihrer Auswirkungen auf das Gemeinwesen die Regierungsverantwortung wesentlich berühren. Die gekündigten Regelungen sind mit der Kündigung unwirksam. Die Kündigung ist gegenüber dem Personalrat schriftlich zu erklären und zu begründen.“

22. § 75 erhält folgende Fassung:

„§ 75

Mitbestimmung in Personalangelegenheiten

(1) Der Personalrat hat mitzubestimmen in Personalangelegenheiten der Beschäftigten bei

1. Begründung des Beamtenverhältnisses, mit Ausnahme der Fälle, in denen das Beamtenverhältnis auf Widerruf nach Ablegung oder dem endgültigen Nichtbestehen der für die Laufbahn vorgeschriebenen Prüfung aufgrund von Rechtsvorschriften endet,
2. Einstellung von Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnis voraussichtlich länger als drei Monate bestehen wird, Übertragung der auszuübenden Tätigkeiten bei der Einstellung, Zeit- oder Zweckbefristung des Arbeitsverhältnisses,
3. Ein-, Höher- oder Rückgruppierung, soweit jeweils tarifvertraglich nichts anderes bestimmt ist, übertariflicher Eingruppierung,

4. Beförderung einschließlich der Übertragung eines Amtes, das mit einer Zulage ausgestattet ist, Verleihung eines Amtes mit anderer Amtsbezeichnung beim Wechsel der Laufbahngruppe, horizontalem Laufbahnwechsel,
5. nicht nur vorübergehender Übertragung von Dienstaufgaben eines Amtes mit höherem oder niedrigerem Grundgehalt,
6. nicht nur vorübergehender Übertragung einer Tätigkeit, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren oder niedrigeren Entgeltgruppe entspricht als die bisherige Tätigkeit,
7. Änderung der arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit,
8. Umsetzung innerhalb der Dienststelle, wenn sie mit einem Wechsel des Dienstorts verbunden ist,
9. Versetzung zu einer anderen Dienststelle,
10. Abordnung für die Dauer von mehr als zwei Monaten,
11. Zuweisung für die Dauer von mehr als zwei Monaten,
12. Anordnungen, welche die Freiheit in der Wahl der Wohnung beschränken,
13. Versagung oder Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit, Untersagung einer Nebentätigkeit,
14. Ablehnung eines Antrags auf Teilzeitbeschäftigung oder Urlaub ohne Fortzahlung der Bezüge oder des Arbeitsentgelts nach §§ 69, 70 und 72 des Landesbeamtengesetzes oder entsprechender tariflicher Vorschriften,
15. Ablehnung des Antrags auf Hinausschiebung des Eintritts in den Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze.

(2) In den Fällen des Absatzes 1 Nr. 9 und 10 bestimmen sowohl der Personalrat der aufnehmenden als auch der Personalrat der abgebenden Dienststelle mit, im Falle des Absatzes 1 Nr. 11 bestimmt nur der Personalrat der abgebenden Dienststelle mit; in diesen Fällen bestimmt der Personalrat der abgebenden Dienststelle und im Falle des Absatzes 1 Nr. 15 der Personalrat nur mit, wenn der Beschäftigte dies beantragt. Dieser ist von der beabsichtigten Maßnahme rechtzeitig vorher in Kenntnis zu setzen; gleichzeitig ist er auf sein Antragsrecht hinzuweisen. Absatz 1 Nr. 10 findet keine Anwendung, soweit der Beschäftigte für die Erfüllung von Aufgaben nach dem Landesdisziplinargesetz abgeordnet wird.“

23. § 76 wird aufgehoben.

24. In § 77 Abs. 3 Satz 1 werden nach dem Wort „Vor“ die Worte „der Beendigung des Arbeitsverhältnisses während der Probezeit,“ eingefügt.
25. § 79 wird wie folgt geändert:
- a) In Absatz 1 Satz 1 werden die Nummern 9 und 10 gestrichen.
 - b) Absatz 3 wird wie folgt geändert:
 - aa) In Nummer 11 werden die Worte „Unterweisung in“ durch die Worte „Einführung in die Aufgaben“ ersetzt.
 - bb) Die Nummer 15 erhält folgende Fassung:

„15. Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und Erleichterung des Arbeitsablaufs,“.
 - cc) Nach Nummer 15 wird folgende neue Nummer 16 eingefügt:

„16. Einführung grundsätzlich neuer Arbeitsmethoden,“.
 - dd) Die bisherigen Nummern 16 und 17 werden Nummern 17 und 18.
 - c) Absatz 4 wird wie folgt geändert:
 - aa) Satz 1 wird folgender Halbsatz angefügt:

„; § 75 Abs. 2 Satz 2 gilt entsprechend.“
 - bb) Satz 2 wird gestrichen.
26. § 80 Abs. 1 wird wie folgt geändert:
- a) Nummer 7 erhält folgende Fassung:

„7. Ablehnung des Antrags von Beamten auf vorzeitige Versetzung in den Ruhestand, vorzeitiger Versetzung in den Ruhestand, wenn der Beamte die Versetzung nicht selbst beantragt hat,“.
 - b) In Nummer 10 Buchst. a wird die Angabe „Nr. 2“ durch die Angabe „Nr. 4“ ersetzt.
27. § 81 wird wie folgt geändert:
- a) In Satz 1 wird die Angabe „§§ 75, 76, 79 Abs. 3 Nr. 15 und § 80“ durch die Angabe „§§ 75 und 80“ ersetzt.
 - b) In Satz 2 wird die Angabe „§§ 75, 76, 79 Abs. 3 Nr. 15, § 80“ durch die Angabe „§§ 75 und 80“ ersetzt.
 - c) In Satz 3 wird die Angabe „der §§ 75, 76 und 79 Abs. 3 Nr. 15“ durch die Angabe „des § 75“ ersetzt.
28. In § 82 wird die Angabe „der §§ 75, 76 und 79 Abs. 3 Nr. 15“ durch die Angabe „des § 75“ ersetzt.

29. § 83 wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 3 werden die Worte „oder dem Sicherheitsausschuß nach § 719 Abs. 4 der Reichsversicherungsordnung“ durch die Worte „nach § 22 Abs. 2 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch“ ersetzt.
- b) In Absatz 5 wird die Angabe „§ 1552 der Reichsversicherungsordnung“ durch die Angabe „§ 193 Abs. 5 Satz 1 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch“ ersetzt.

30. In § 84 wird die Angabe „§ 120“ durch die Angabe „§ 53 des Beamtenstatusgesetzes und § 89“ ersetzt.

31. § 86 Abs. 1 wird wie folgt geändert:

- a) Die Angabe „§ 48 Abs. 1,“ wird durch die Angabe „§ 48 Abs. 1, 3 und 7 sowie“ ersetzt.
- b) Die Worte „dieses Gesetzes sowie des § 107 Satz 2 und des § 108 Abs. 1 des Bundespersonalvertretungsgesetzes“ werden gestrichen.

32. In § 87 Abs. 2 Satz 3 Nr. 2 werden nach dem Wort „Landesbehörden“ die Worte „oder den von diesen bestimmten Stellen“ eingefügt.

33. In § 89 Abs. 2 werden das Wort „Vollzugsanstalten“ durch das Wort „Justizvollzugseinrichtungen“ und die Angabe „§ 75 Abs. 1 Nr. 4 bis 6“ durch die Angabe „§ 75 Abs. 1 Nr. 8 bis 10“ ersetzt.

34. § 90 wird wie folgt geändert:

- a) Absatz 1 Satz 1 Nr. 4 und 5 erhalten folgende Fassung:
„4. bei der Hochschule für Polizei Villingen-Schwenningen,
5. beim Logistikzentrum Baden-Württemberg.“
- b) In Absatz 3 Satz 2 wird die Angabe „§ 75 Abs. 1 Nr. 4 bis 6“ durch die Angabe „§ 75 Abs. 1 Nr. 8 bis 10“ ersetzt.

35. § 92 Abs. 1 erhält folgende Fassung:

„(1) Bei Lehrern an allgemeinbildenden und beruflichen Schulen finden § 75 Abs. 1 Nr. 1 und bei nicht beamteten Lehrern § 75 Abs. 1 Nr. 8 bis 10 keine Anwendung.“

36. § 94 wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 2 Satz 1 wird die Angabe „§§ 75 bis 77, 79 Abs. 3 Nr. 15 und § 80“ durch die Angabe „§§ 75, 77 und 80“ ersetzt.
- b) In Absatz 3 Satz 1 wird die Angabe „Abs. 1, § 76 Abs. 1 und § 79 Abs. 3 Nr. 15“ gestrichen.

37. § 94 c wird wie folgt geändert:

- a) In Nummer 8 Buchst. b Satz 1 wird die Angabe „§§ 75, 76, 77 Abs. 1, 79 Abs. 1 Nr. 4, Abs. 3 Nr. 3 und Nr. 15, 80“ durch die Angabe „§§ 75, 77 Abs. 1, § 79 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 und Abs. 3 Nr. 3 sowie § 80“ ersetzt.
- b) In Nummer 9 Satz 1 wird die Angabe „§§ 76, 79 Abs. 3 Nr. 15 und § 80“ durch die Angabe „§§ 75 und 80“ ersetzt.

38. In § 95 wird die Angabe „§§ 75 bis 77, 79 Abs. 1 Nr. 1, 3 bis 5, 9, 10 und Abs. 3 Nr. 13 und 15“ durch die Angabe „§§ 75, 77, 79 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1, 3 bis 5 und Abs. 3 Nr. 13, 15 und 16“ ersetzt.

39. In § 97 a Abs. 1 Satz 3 und Abs. 2 Satz 1 wird das Wort „Innenministeriums“ jeweils durch die Worte „Ministeriums für Ländlichen Raum, Ernährung und Verbraucherschutz“ ersetzt.

40. § 103 wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 1 werden die Angabe „§§ 76, 78“ durch die Angabe „§ 75 Abs. 1 Nr. 2, 3, 6 bis 14, § 78“ und die Angabe „Abs. 3 Nr. 3 bis 7, 9, 11 bis 15“ durch die Angabe „Abs. 3 Nr. 3 bis 7, 9, 11 bis 14“ ersetzt.
- b) In Absatz 2 wird die Angabe „§ 76 Abs. 1 und § 79 Abs. 3 Nr. 15“ durch die Angabe „§ 75 Abs. 1 Nr. 2, 3, 6 bis 14“ ersetzt.
- c) Absatz 3 wird wie folgt geändert:
 - aa) In Satz 1 wird die Angabe „§ 76 Abs. 1 und § 79 Abs. 3 Nr. 15“ durch die Angabe „§ 75 Abs. 1 Nr. 2, 3, 6 bis 14“ ersetzt und am Ende folgender Halbsatz angefügt:

„; § 75 Abs. 2 Satz 2 gilt entsprechend.“
 - bb) Satz 2 wird gestrichen.

Artikel 7

Änderung der Landeshaushaltsordnung

Die Landeshaushaltsordnung für Baden-Württemberg vom 19. Oktober 1971 (GBl. S. 428), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 1. März 2010 (GBl. S. 265, 267), wird wie folgt geändert:

§ 48 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

- aa) In Satz 1 wird die Angabe „40.“ durch die Angabe „42.“ ersetzt.
- bb) Die Sätze 2 und 5 werden gestrichen.

- b) Absatz 2 wird wie folgt geändert:
- aa) Die Sätze 3 und 6 werden gestrichen.
 - bb) Im neuen Satz 3 wird die Angabe „Absatz 1 Satz 3“ durch die Angabe „Absatz 1 Satz 2“ ersetzt.
- c) In Absatz 4 werden nach Nummer 5 werden folgende Nummern 6 und 7 angefügt:
- „6. im Fall der Zahlung einer Abfindung nach § 4 Abs. 1 des Staatsvertrags über die Verteilung von Versorgungslasten bei bund- und länderübergreifenden Dienstherrnwechseln (Versorgungslastenteilungs-Staatsvertrag),
 - 7. im Fall der Zahlung einer Abfindung nach den §§ 78 bis 83 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Baden-Württemberg über die Verteilung von Versorgungslasten bei landesinternen Dienstherrnwechseln.“
- d) Absatz 5 Satz 1 erhält folgende Fassung:
- „In den Fällen des Absatzes 3 bedarf die Einstellung und Versetzung von Beamten und Richtern in den Landesdienst der Einwilligung des Finanzministeriums
- 1. bei Berufung als Professor, wenn der Bewerber das 52. Lebensjahr vollendet hat;
 - 2. ansonsten, wenn der Bewerber das 45. Lebensjahr vollendet hat.“

Artikel 8

Änderung des Landesreisekostengesetzes

Das Landesreisekostengesetz in der Fassung vom 20. Mai 1996 (GBl. S. 466), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 3. Dezember 2008 (GBl. S. 432), wird wie folgt geändert:

- 1. In § 3 Abs. 4 werden die Worte „, Vorschlag oder Veranlassung“ gestrichen.
- 2. In § 22 Abs. 1 Satz 3 wird die Angabe „§ 123 a des Beamtenrechtsrahmengesetzes“ durch die Angabe „§ 20 des Beamtenstatusgesetzes“ ersetzt.
- 3. In 23 Abs. 1 Satz 2 werden die Worte „Polizeibeamten im Sinne des § 138 LBG“ durch die Worte „Beamten des Polizeivollzugsdienstes“ ersetzt.

Artikel 9

Änderung des Landesumzugskostengesetzes

Das Landesumzugskostengesetz in der Fassung vom 12. Februar 1996 (GBl. S. 127), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 3. Dezember 2008 (GBl. S. 432), wird wie folgt geändert:

1. § 3 Abs. 1 wird wie folgt geändert:
 - a) In Nummer 2 werden die Worte „oder eine Dienstwohnung zu beziehen“ gestrichen.
 - b) Nummer 3 wird gestrichen.
 - c) Die bisherige Nummer 4 wird Nummer 3.
2. § 4 Abs. 1 wird wie folgt geändert:
 - a) In Nummer 3 wird die Angabe „§ 123 a des Beamtenechtsrahmengesetzes“ durch die Angabe „§ 20 des Beamtensatusgesetzes“ ersetzt.
 - b) Es wird folgender Satz angefügt:

„In den Fällen des Satzes 1 Nr. 1 kann bei kommunalen Wahlbeamten die Zusage der Umzugskostenvergütung auch dann erteilt werden, wenn die bisherige Wohnung bereits im Einzugsgebiet des neuen Dienstortes liegt, eine Wohnsitzverlegung an den neuen Dienstort aber im Interesse der Gemeinde erfolgt.“
3. § 10 wird wie folgt geändert:
 - a) In Absatz 1 Satz 2 werden die Worte „A 1 bis A 8“ durch die Worte „A 5 bis A 8“ und die Worte „nach Anlage IV des Bundesbesoldungsgesetzes“ durch die Worte „nach Anlage VI des Landesbesoldungsgesetzes Baden-Württemberg“ ersetzt.
 - b) In Absatz 2 werden die Worte „nach Anlage IV des Bundesbesoldungsgesetzes“ durch die Worte „nach Anlage VI des Landesbesoldungsgesetzes Baden-Württemberg“ ersetzt.

Artikel 10

Änderung des Gesetzes über die Errichtung des Landesamtes für Besoldung und Versorgung

Das Gesetz über die Errichtung des Landesamtes für Besoldung und Versorgung Baden-Württemberg vom 2. Februar 1971 (GBl. S. 21), zuletzt geändert durch Artikel 27 des Gesetzes vom 18. Dezember 1995 (GBl. 1996 S. 29, 36), wird wie folgt geändert:

- § 2 Abs. 1 wird wie folgt geändert:
1. In Nummer 1 Buchst. a werden die Worte „, Dienstanfänger und an in einem sonstigen“ durch die Worte „,und an in einem“ ersetzt.
 2. Nummer 2 wird wie folgt geändert:
 - a) In Buchstabe a werden die Worte „Vergütungen, Löhnen“ durch das Wort „Entgelten“ ersetzt und die Worte „Angestellte und Arbeiter“ durch das Wort „Arbeitnehmer“ ersetzt.

- b) In Buchstabe b werden die Worte „Angestellten und Arbeiter“ durch das Wort „Arbeitnehmer“ ersetzt.
3. In Nummer 6 wird der Punkt durch einen Strichpunkt ersetzt und folgende Nummer 7 angefügt:
- „7. die Festsetzung, Regelung, Anweisung und Auszahlung von Alters- und Hinterbliebenengeld entsprechend Nummer 3.“

Artikel 11

Änderung des Gesetzes zur Aufhebung der Staatsschuldenverwaltung Baden-Württemberg

Das Gesetz zur Aufhebung der Staatsschuldenverwaltung Baden-Württemberg vom 17. Dezember 1997 (GBl. S. 561) wird wie folgt geändert:

In § 3 Satz 3 werden der Angabe „§ 107 b des Beamtenversorgungsgesetzes“ die Worte „in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung“ angefügt.

Artikel 12

Änderung des Abgeordnetengesetzes

Das Abgeordnetengesetz vom 12. September 1978 (GBl. S. 473), zuletzt geändert durch (...), wird wie folgt geändert:

1. In § 10 Abs. 2 Satz 1 werden die Angabe „§ 55 Abs. 1 Satz 1 des Beamtenversorgungsgesetzes“ durch die Angabe „§ 108 Abs. 1 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Baden-Württemberg“ und die Angabe „§ 55 Abs. 1 Satz 2 und 3, Abs. 3, 4 und 8 des Beamtenversorgungsgesetzes“ durch die Angabe „§ 108 Abs. 1 Satz 2 und 3, Abs. 3, 4 und 8 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Baden-Württemberg“ ersetzt.
2. In § 21 Abs. 2 Satz 2 Halbsatz 2 wird die Angabe „§ 55 Abs. 3 und 4 des Beamtenversorgungsgesetzes“ durch die Angabe „§ 108 Abs. 3 und 4 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Baden-Württemberg“ ersetzt.
3. In § 25 wird die Angabe „§ 53 Abs. 8 des Beamtenversorgungsgesetzes“ durch die Angabe „§ 68 Abs. 7 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Baden-Württemberg“ ersetzt.
4. In § 34 Abs. 2 wird die Angabe „§ 131 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes“ durch die Angabe „§ 37 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes“ ersetzt.

Artikel 13**Änderung des Gesetzes über Einsetzung
und Verfahren von Untersuchungsausschüssen des Landtags**

Das Gesetz über Einsetzung und Verfahren von Untersuchungsausschüssen des Landtags vom 3. März 1976 (GBl. S. 194), zuletzt geändert durch Artikel 5 des Gesetzes vom 11. Oktober 2005 (GBl. S. 661, 667), wird wie folgt geändert:

In § 14 Abs. 2 Satz 2 wird die Angabe „§ 74 Abs. 1 des Landesbeamtengesetzes“ durch die Angabe „§ 37 Abs. 4 Satz 1 des Beamtenstatusgesetzes“ ersetzt.

Artikel 14**Änderung des Ministergesetzes**

Das Ministergesetz in der Fassung vom 20. August 1991 (GBl. S. 533, ber. S. 611), zuletzt geändert durch Artikel 3 des Gesetzes vom 11. Dezember 2007 (GBl. S. 538, 542), wird wie folgt geändert:

1. § 10 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 2 Satz 1 wird wie folgt geändert:

aa) In Buchstabe a wird die Angabe „Besoldungsordnung B“ durch die Angabe „Landesbesoldungsordnung B“ ersetzt.

bb) In Buchstabe b wird die Angabe „§§ 39 bis 41 des Bundesbesoldungsgesetzes“ durch die Angabe „§§ 40 bis 42 des Landesbesoldungsgesetzes Baden-Württemberg“ ersetzt.

b) Absatz 3 wird aufgehoben.

c) In Absatz 5 wird die Angabe „§ 8 des Bundesbesoldungsgesetzes einschließlich der hierzu ergangenen Übergangsvorschriften“ durch die Angabe „§ 10 des Landesbesoldungsgesetzes Baden-Württemberg“ ersetzt.

2. § 14 Abs. 1 Satz 2 wird wie folgt geändert:

Nach dem Wort „Landesbeamten“ werden die Worte „und ihre Hinterbliebenen“ angefügt.

3. § 16 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 3 wird die Angabe „60.“ durch die Angabe „62.“ ersetzt.

bb) In Satz 5 wird die Angabe „55.“ durch die Angabe „57.“ ersetzt.

- b) In Absatz 3 Satz 1 werden die Worte „Familienzuschlag bis zur Stufe 1“ durch die Worte „ehebezogene Teil des Familienzuschlags“ ersetzt.

4. § 20 a wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 1 werden die Absatzbezeichnung „(1“ gestrichen und der Klammerzusatz „(§ 50 Abs. 1 des Beamtenversorgungsgesetzes)“ durch den Klammerzusatz „(§ 65 Abs. 1 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Baden-Württemberg)“ ersetzt.
- b) Absatz 2 wird aufgehoben.

5. § 23 wird wie folgt geändert:

- a) Absatz 1 Satz 1 erhält folgende Fassung:

„Steht einem Mitglied oder einem ehemaligen Mitglied der Regierung aufgrund eines früheren Amtsverhältnisses als Mitglied einer Regierung oder eines früheren Dienstverhältnisses als Beamter oder Richter ein Anspruch auf Ruhegehalt oder eine ruhegehaltähnliche Versorgung zu, so ruht dieser Anspruch für einen Zeitraum,

- a) für den Amtsgehalt und gegebenenfalls Familienzuschlag, Übergangsgeld oder Altersehrensold aus dem Amtsverhältnis zu zahlen sind, bis zur Höhe des Betrages dieser Bezüge,
- b) für den Ruhegehalt aus dem Amtsverhältnis zu zahlen ist insoweit, als die Summe der Versorgungsbezüge 71,75 vom Hundert der ruhegehaltfähigen Amtsbezüge überschreitet.“

- b) Absatz 2 Satz 2 erhält folgende Fassung:

„Das Gleiche gilt für ein Ruhegehalt oder für eine ruhegehaltähnliche Versorgung aufgrund der Wiederverwendung mit der Maßgabe, dass ein ehemaliges Mitglied der Regierung, das Ruhegehalt aus dem Amtsverhältnis bezieht, dieses nur insoweit erhält, als das Ruhegehalt oder die ruhegehaltähnliche Versorgung aufgrund der Wiederverwendung zusammen mit dem für den selben Zeitraum zustehenden Ruhegehalt aus dem Amtsverhältnis hinter 71,75 vom Hundert der ruhegehaltfähigen Amtsbezüge zurückbleibt.“

- c) Die Absätze 3 bis 5 erhalten folgende Fassung:

„(3) Die Absätze 1 und 2 finden auf die Hinterbliebenen sowie auf Mitglieder und ehemalige Mitglieder der Regierung, denen Hinterbliebenenversorgung zusteht, entsprechende Anwendung mit der Maßgabe, dass soweit nach den für die Landesbeamten geltenden versorgungsrechtlichen Vorschriften anstelle von 71,75 vom Hundert abweichende Höchstgrenzen für Hinterbliebene bestimmt sind, diese entsprechend gelten. § 70 Abs. 3 und Abs. 4 Satz 2 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Baden-Württemberg gilt sinngemäß.“

(4) Für ein ehemaliges Mitglied der Regierung und seine Hinterbliebenen gelten §§ 69, 71 und 108 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Baden-Württemberg einschließlich der hierzu ergangenen Übergangsvorschriften im Landesbeamtenversorgungsgesetz Baden-Württemberg sinngemäß.

(5) Für ein ehemaliges Mitglied der Regierung gilt § 53 a des Beamtenversorgungsgesetzes in der bis zum 31. Dezember 2000 geltenden Fassung mit der Maßgabe, dass an die Stelle der in § 53 a Abs. 1 Satz 1 des Beamtenversorgungsgesetzes genannten Rechtsvorschriften § 16 Abs. 2 dieses Gesetzes tritt.“

6. Nach § 25 wird folgender neuer § 26 eingefügt:

„§ 26

(1) § 16 Abs. 1 Satz 3 in der bis zum Inkrafttreten des Dienstrechtsreformgesetzes geltenden Fassung findet auf die Rechtsverhältnisse der bei Inkrafttreten des Dienstrechtsreformgesetzes vorhandenen ehemaligen Mitglieder der Landesregierung und Versorgungsempfänger weiterhin Anwendung.

(2) Artikel 2 des Gesetzes zur Änderung des Ministergesetzes vom 9. Dezember 2003 (GBl. S. 718) findet weiterhin Anwendung.“

7. Der bisherige § 26 wird § 27.

Artikel 15

Änderung des Rechnungshofgesetzes

Das Rechnungshofgesetz vom 19. Oktober 1971 (GBl. S. 426) wird wie folgt geändert:

In § 11 Abs. 2 werden nach dem Wort „Ruhestand,“ die Worte „Hinausschiebung der Altersgrenze,“ eingefügt.

Artikel 16

Änderung des Gesetzes zur Neuorganisation der Führungsakademie des Landes Baden-Württemberg

Das Gesetz zur Neuorganisation der Führungsakademie des Landes Baden-Württemberg vom 6. Februar 2001 (GBl. S. 114) wird wie folgt geändert:

In § 11 Abs. 3 wird die Angabe „§ 96 des Landesbeamtengesetzes“ durch die Angabe „§ 48 des Beamtenstatusgesetzes und § 59 des Landesbeamtengesetzes“ ersetzt.

Artikel 17**Änderung der Gemeindeordnung**

Die Gemeindeordnung in der Fassung vom 24. Juli 2000 (GBl. S. 582, ber. S. 698), zuletzt geändert durch (...), wird wie folgt geändert:

In § 50 Abs. 1 Satz 1 werden nach dem Wort „Beamte“ die Worte „auf Zeit“ eingefügt.

Artikel 18**Änderung der Landkreisordnung**

Die Landkreisordnung in der Fassung vom 19. Juni 1987 (GBl. S. 289), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 4. Mai 2009 (GBl. S. 185, 190), wird wie folgt geändert:

1. In § 37 Abs. 2 Satz 1 werden nach dem Wort „Beamter“ die Worte „auf Zeit“ eingefügt.
2. In § 38 Satz 1 wird die Angabe „63. Lebensjahr“ durch die Angabe „65. Lebensjahr“ ersetzt.

Artikel 19**Gesetz über die Besoldung und
Dienstaufwandsentschädigung der Landräte,
der hauptamtlichen Bürgermeister und
der Beigeordneten (Landeskommunal-
besoldungsgesetz – LKomBesG)**

1. Abschnitt

Besoldung

§ 1

Grundsatz

(1) Die Ämter der Landräte, der hauptamtlichen Bürgermeister und der Beigeordneten werden nach Maßgabe des § 2 den Besoldungsgruppen der Landesbesoldungsordnungen A und B zugeordnet.

(2) Die Beamten sind nach sachgerechter Bewertung, insbesondere unter Berücksichtigung der Einwohnerzahl sowie des Umfangs und des Schwierigkeitsgrades des Amtes, in eine der nach § 2 in Betracht kommenden Besoldungsgruppen einzuweisen. Über die Einweisung ist spätestens innerhalb von zwei Monaten nach Amtsantritt zu beschließen. Wird der Beamte nach Ablauf seiner Amtszeit bei der unmittelbar darauffolgenden Wahl wiedergewählt, richtet sich die Besoldung nach der höheren Besoldungsgruppe. Über die Einweisung ist neu zu beschließen, wenn der Landkreis oder die Gemeinde in eine höhere Größengruppe kommt.

§ 2

Besoldungsgruppen

Die Ämter der Landräte, der hauptamtlichen Bürgermeister und der Beigeordneten werden folgenden Besoldungsgruppen der Landesbesoldungsordnungen A und B zugeordnet:

1. Landräte:

Größengruppe des Landkreises		Besoldungsgruppen
– Einwohnerzahl –		
bis zu	175 000	B 5 / B 6
über	175 000	B 6 / B 7

2. hauptamtliche Bürgermeister:

Größengruppe der Gemeinde		Besoldungsgruppen
– Einwohnerzahl –		
bis zu	1 000	A 12 / A 13
bis zu	2 000	A 14 / A 15
bis zu	5 000	A 15 / A 16
bis zu	10 000	A 16 / B 2
bis zu	15 000	B 2 / B 3
bis zu	20 000	B 3 / B 4
bis zu	30 000	B 4 / B 5
bis zu	50 000	B 5 / B 6
bis zu	100 000	B 6 / B 7
bis zu	200 000	B 8 / B 9
bis zu	500 000	B 9 / B 10
über	500 000	B 10 / B 11

3. Beigeordnete:

a) Erste Beigeordnete:

Größengruppe der Gemeinde		Besoldungsgruppen
– Einwohnerzahl –		
bis zu	15 000	A 14 / A 15
bis zu	20 000	A 15 / A 16
bis zu	30 000	A 16 / B 2
bis zu	50 000	B 3 / B 4
bis zu	100 000	B 4 / B 5
bis zu	200 000	B 6 / B 7
bis zu	500 000	B 7 / B 8
über	500 000	B 8 / B 9

b) weitere Beigeordnete:

Größengruppe der Gemeinde		Besoldungsgruppen
– Einwohnerzahl –		
bis zu	15 000	A 13 / A 14
bis zu	20 000	A 14 / A 15
bis zu	30 000	A 15 / A 16
bis zu	50 000	B 2 / B 3
bis zu	100 000	B 3 / B 4
bis zu	200 000	B 5 / B 6
bis zu	500 000	B 6 / B 7
über	500 000	B 7 / B 8.

§ 3

Einwohnerzahl

(1) Maßgebende Einwohnerzahl im Sinne dieses Gesetzes ist die bei der letzten Volkszählung ermittelte, vom Statistischen Landesamt auf den 30. Juni des Vorjahres fortgeschriebene Zahl der Wohnbevölkerung; im Jahr, in dem eine Volkszählung stattgefunden hat, ist der Tag der Volkszählung maßgebend.

(2) Der Einwohnerzahl sind hinzuzurechnen:

1. die Familienangehörigen der nicht meldepflichtigen Angehörigen der Stationierungstreitkräfte und nicht kasernierte Mitglieder der Stationierungstreitkräfte mit einem Anteil von 50 Prozent;
2. bei einer erfüllenden Gemeinde in einer vereinbarten Verwaltungsgemeinschaft die Hälfte der Einwohnerzahl der übrigen an der Verwaltungsgemeinschaft beteiligten Gemeinden.

(3) In anerkannten Kurorten mit weniger als 30 000 Einwohnern kann für die Einstufung der Ämter des Bürgermeisters und des Ersten Beigeordneten der Einwohnerzahl die jahresdurchschnittliche Zahl der täglichen Fremdenübernachtungen hinzugerechnet werden, wenn sie mindestens 40 Prozent der Einwohnerzahl der Gemeinde beträgt und dem Beamten auch die Leitung des Kurbetriebs obliegt.

§ 4

Bürgermeister in mehreren Gemeinden

Verwaltet ein Bürgermeister mehrere Gemeinden, ist für die Einstufung des Amtes, aus dem er seine Dienstbezüge erhält, die Summe der Einwohnerzahlen der verwalteten Gemeinden zugrunde zu legen.

§ 5

Rechtsstand

Verringert sich die jeweils maßgebende Einwohnerzahl und kommt der Landkreis oder die Gemeinde dadurch in eine niedrigere Größengruppe, behalten die im Amt befindlichen Beamten für ihre Person und für die Dauer ihrer Amtszeit die Bezüge der bisherigen Besoldungsgruppe. Dies gilt auch für unmittelbar folgende Amtszeiten, wenn der Beamte wiedergewählt wird.

§ 6

Grundgehaltssatz

Ist das Amt einer Besoldungsgruppe der Landesbesoldungsordnung A zugeordnet, richtet sich das Grundgehalt nach der höchsten Stufe.

2. Abschnitt

Dienstaufwandsentschädigung

§ 7

Allgemeines

(1) Als Entschädigung für den durch das Amt allgemein verursachten erhöhten persönlichen Aufwand, dessen Bestreitung aus den Dienstbezügen dem Beamten nicht zugemutet werden kann, wird eine Dienstaufwandsentschädigung gewährt.

(2) Die Dienstaufwandsentschädigung entfällt,

1. wenn der Beamte ununterbrochen länger als drei Monate sein Amt tatsächlich nicht ausübt, für die über drei Monate hinausgehende Zeit;
2. solange der Beamte seines Dienstes enthoben ist;
3. wenn die oberste Dienstbehörde dem Beamten die Führung seiner Dienstgeschäfte wegen des dringenden Verdachts eines Dienstvergehens verboten hat.

Im Falle von Satz 1 Nr. 1 kann die Dienstaufwandsentschädigung bis zur Dauer von höchstens sechs Monaten weitergewährt werden.

§ 8

Höhe der Dienstaufwandsentschädigung

(1) Die Dienstaufwandsentschädigung der Landräte und der Bürgermeister beträgt 13,5 Prozent, die der Ersten Beigeordneten 9 Prozent des festgesetzten Grundgehalts.

(2) Eine Dienstaufwandsentschädigung kann auch den weiteren Beigeordneten in Höhe von bis zu 7 Prozent des festgesetzten Grundgehalts gewährt werden.

3. Abschnitt

Sonstige Bestimmungen

§ 9

Amtsverweser

Amtsverweser im Sinne von § 48 Abs. 3 der Gemeindeordnung und § 39 Abs. 6 der Landkreisordnung erhalten ihre Besoldung aus dem von ihnen als Amtsverweser vorübergehend besorgten Amt und eine Aufwandsentschädigung nach den für dieses Amt geltenden Vorschriften. Entsprechendes gilt für Amtsverweser im Sinne von § 48 Abs. 2 der Gemeindeordnung mit der Maßgabe, dass deren Besoldung mindestens eine Besoldungsgruppe (Rahmensatz) unter der Besoldung nach Satz 1 liegen muss. § 7 des Landesbesoldungsgesetzes Baden-Württemberg findet Anwendung.

§ 10

*Geltung des Landesbesoldungsgesetzes
Baden-Württemberg*

Im Übrigen sind die Vorschriften des Landesbesoldungsgesetzes Baden-Württemberg anzuwenden.

Artikel 20**Änderung des Aufwandsentschädigungsgesetzes**

Das Aufwandsentschädigungsgesetz in der Fassung vom 19. Juni 1987 (GBl. S.281), zuletzt geändert durch Verordnung vom 11. November 2009 (GBl. S.692), wird wie folgt geändert:

1. In § 6 Abs.4 wird die Angabe „§ 59 des Beamtenversorgungsgesetzes“ durch die Angabe „§ 6 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Baden-Württemberg“ ersetzt.
2. Die Anlage erhält folgende Fassung:

„Tabelle der Aufwandsentschädigung

Größengruppe der Gemeinde		Rahmensatz der Aufwandsentschädigung monatlich	
Einwohnerzahl		Mindestbetrag Euro	Höchstbetrag Euro
nicht mehr als	500	747	1439
mehr als	500 bis 1000	1379	2578
mehr als	1000 bis 2000	1891	3243".

Artikel 21**Änderung des Gesetzes über den
Kommunalen Versorgungsverband
Baden-Württemberg**

Das Gesetz über den Kommunalen Versorgungsverband Baden-Württemberg in der Fassung vom 16. April 1996 (GBl. S.394), zuletzt geändert durch Artikel 5 des Gesetzes vom 4. Mai 2009 (GBl. S.185, 192), wird wie folgt geändert:

1. In § 11 Satz 1 Halbsatz 2 wird die Angabe „§ 53 Abs. 1 Satz 3 des Landesbeamtengesetzes“ durch die Angabe „§ 53 Abs. 1 Satz 1 des Landesbeamtengesetzes“ ersetzt.
2. In § 13 Abs.2 Satz 2 wird die Angabe „§ 131 Abs. 1 des Landesbeamtengesetzes“ durch die Angabe „§ 37 Abs. 1 des Landesbeamtengesetzes“ ersetzt.

3. In § 14 Satz 1 wird am Ende der Punkt durch ein Komma ersetzt und folgende Nummer 10 angefügt:

„10. die Gewährung von Alters- und Hinterbliebenengeld.“

4. § 16 Abs. 3 wird wie folgt geändert:

a) In den Sätzen 1 und 4 werden jeweils nach dem Wort „davon“ die Worte „sowie Kapitalabfindungen“ eingefügt.

b) In Satz 2 wird die Angabe „§ 58 des Beamtenversorgungsgesetzes“ durch die Angabe „§ 14 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Baden-Württemberg“ ersetzt.

5. § 27 Abs. 3 wird wie folgt geändert:

a) In Satz 1 wird die Angabe „§ 14a des Bundesbesoldungsgesetzes“ durch die Angabe „§ 17 des Landesbesoldungsgesetzes Baden-Württemberg (LBesGBW)“ ersetzt.

b) In Satz 4 wird die Angabe „§ 14a Abs. 2 des Bundesbesoldungsgesetzes“ durch die Angabe „§ 17 Abs. 2 LBesGBW“ ersetzt.

Artikel 22

Änderung des Landesdatenschutzgesetzes

Das Landesdatenschutzgesetz in der Fassung vom 18. September 2000 (GBl. S. 649), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 18. November 2008 (GBl. S. 387), wird wie folgt geändert:

1. In § 26 Abs. 3 Satz 2 wird die Angabe „§§ 79 und 80 des Landesbeamtengesetzes“ durch die Angabe „§ 37 des Beamtenstatusgesetzes“ ersetzt.

2. In § 36 Abs. 2 wird die Angabe „der §§ 113 bis 113 g des Landesbeamtengesetzes“ durch die Angabe „des § 50 des Beamtenstatusgesetzes und der §§ 83 bis 88 des Landesbeamtengesetzes“ ersetzt.

Artikel 23

Änderung des Stiftungsgesetzes für Baden-Württemberg

Das Stiftungsgesetz für Baden-Württemberg vom 4. Oktober 1977 (GBl. S. 408), zuletzt geändert durch Gesetz vom 16. Dezember 2003 (GBl. S. 720), wird wie folgt geändert:

In § 18 Abs. 2 Satz 3 wird die Angabe „§ 3 des Landesbeamtengesetzes“ durch die Angabe „§ 2 Satz 2 des Landesbeamtengesetzes“ ersetzt.

Artikel 24**Änderung des Sparkassengesetzes
für Baden-Württemberg**

Das Sparkassengesetz für Baden-Württemberg in der Fassung vom 19. Juli 2005 (GBl. S. 588), geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 10. Juni 2008 (GBl. S. 180), wird wie folgt geändert:

In § 19 Abs. 6 werden die Worte „§ 96 des Landesbeamtengesetzes gilt“ durch die Worte „§ 48 des Beamtenstatusgesetzes und § 59 des Landesbeamtengesetzes gelten“ ersetzt.

Artikel 25**Änderung des Schulgesetzes
für Baden-Württemberg**

Das Schulgesetz für Baden-Württemberg in der Fassung vom 1. August 1983 (GBl. S. 397), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 30. Juli 2009 (GBl. S. 365), wird wie folgt geändert:

1. In § 38 Abs. 3 Satz 1 wird die Angabe „§ 9 des Landesbeamtengesetzes“ durch die Angabe „§ 8 des Beamtenstatusgesetzes“ ersetzt.
2. In § 104 Abs. 7 Satz 1 werden die Worte „des Beamtenversorgungsgesetzes“ durch die Worte „des Landesbeamtensversorgungsgesetzes Baden-Württemberg“ ersetzt.

Artikel 26**Änderung des Privatschulgesetzes**

Das Privatschulgesetz in der Fassung vom 1. Januar 1990 (GBl. S. 105), zuletzt geändert durch (...), wird wie folgt geändert:

§ 18 a Abs. 6 Satz 1 Nr. 5 erhält folgende Fassung:

- „5. der pauschale Zuschlag für die Versorgung der beamteten Lehrkräfte und der Beamten der Schulaufsichtsbehörden und des Landesinstituts für Schulentwicklung in der in den jeweils geltenden Verwaltungsvorschriften des Finanzministeriums zur Haushalts- und Wirtschaftsführung (VwV Haushaltsvollzug) festgesetzten Höhe;“.

Artikel 27**Änderung des Gesetzes über das Landesinstitut für Schulentwicklung**

Das Gesetz über das Landesinstitut für Schulentwicklung vom 14. Dezember 2004 (GBl. S. 903, 904) wird wie folgt geändert:

1. § 5 Abs. 3 Sätze 3 bis 9 werden gestrichen.
2. In § 10 Abs. 3 wird die Angabe „§ 96 des Landesbeamtengesetzes“ durch die Angabe „§ 48 des Beamtenstatusgesetzes und § 59 des Landesbeamtengesetzes“ ersetzt.

Artikel 28**Änderung des Medienzentrengesetzes**

Das Medienzentrengesetz vom 6. Februar 2001 (GBl. S. 117), geändert durch Artikel 50 des Gesetzes vom 1. Juli 2004 (GBl. S. 469, 501), wird wie folgt geändert:

§ 7 Abs. 2 wird wie folgt geändert:

- a) Die Sätze 2 bis 4 werden gestrichen.
- b) Im neuen Satz 2 wird das Wort „Er“ durch die Worte „Der Direktor“ ersetzt.

Artikel 29**Änderung des Gesetzes zur Errichtung der Landesakademie für Fortbildung und Personalentwicklung an Schulen**

Das Gesetz zur Errichtung der Landesakademie für Fortbildung und Personalentwicklung an Schulen vom 30. Oktober 2003 (GBl. S. 702) wird wie folgt geändert:

1. § 5 Abs. 4 Sätze 2 bis 8 werden gestrichen.
2. In § 11 Abs. 3 wird die Angabe „§ 96 des Landesbeamtengesetzes“ durch die Angabe „§ 48 des Beamtenstatusgesetzes und § 59 des Landesbeamtengesetzes“ ersetzt.

Artikel 30**Änderung des Landeshochschulgesetzes**

Das Landeshochschulgesetz vom 1. Januar 2005 (GBl. S. 1), zuletzt geändert durch (...), wird wie folgt geändert:

1. In § 9 Abs. 6 Satz 2 wird die Angabe „§ 96 des Landesbeamtengesetzes (LBG)“ durch die Angabe „§ 48 des Beamtenstatusgesetzes (BeamtStG) und § 59 des Landesbeamtengesetzes (LBG)“ ersetzt.

2. § 11 wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 2 Satz 2 wird die Angabe „§ 96 LBG“ durch die Angabe „§ 48 BeamtStG und § 59 LBG“ ersetzt.
- b) In Absatz 6 Satz 1 wird die Angabe „§ 31 des Beamtenversorgungsgesetzes (BeamtVG)“ durch die Angabe „§ 45 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Baden-Württemberg (LBeamtVGBW)“ und die Angabe „§§ 33 bis 35 BeamtVG“ durch die Angabe „§§ 48 bis 50 LBeamtVGBW“ ersetzt.

3. § 16 Abs. 3 wird wie folgt geändert:

- a) Satz 2 wird wie folgt geändert:
 - aa) In Nummer 10 wird die Angabe „§ 33 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 des Bundesbesoldungsgesetzes (BBesG)“ durch die Angabe „§ 38 Abs. 1 Nr. 1 des Landesbesoldungsgesetzes Baden-Württemberg (LBesGBW)“ ersetzt.
 - bb) In Nummer 11 wird die Angabe „§ 33 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BBesG“ durch die Angabe „§ 38 Abs. 1 Nr. 2 LBesGBW“ ersetzt.
 - cc) In Nummer 12 wird die Angabe „§ 33 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 BBesG“ durch die Angabe „§ 38 Abs. 1 Nr. 3 LBesGBW“ ersetzt.
 - dd) In Nummer 13 wird die Angabe „§ 12 des Landesbesoldungsgesetzes (LBesG)“ durch die Angabe „§ 60 LBesGBW“ ersetzt.
- b) In Satz 3 werden die Angabe „§ 11 Abs. 5 und § 12 Abs. 3 LBesG“ durch die Angabe „§ 38 Abs. 10 und § 60 Abs. 3 LBesGBW“, die Angabe „§ 33 Abs. 1 Satz 2 BBesG“ durch die Angabe „§ 38 Abs. 3 und 4 LBesGBW“, die Angabe „§ 33 Abs. 3 BBesG“ durch die Angabe „§ 38 Abs. 6 LBesGBW“ und die Angabe „§ 11 Abs. 2 Satz 4 LBesG“ durch die Angabe „§ 38 Abs. 4 Satz 3 LBesGBW“ ersetzt.

4. § 17 wird wie folgt geändert:

- a) Absatz 4 wird wie folgt geändert:
 - aa) In Satz 4 wird die Angabe „§ 5 BBesG“ durch die Angabe „§ 7 LBesGBW“ ersetzt.
 - bb) In Satz 5 wird die Angabe „§ 131 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 LBG“ durch die Angabe „§ 37 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 LBG“ ersetzt.
 - cc) Es werden folgende Sätze angefügt:

„Zeiten einer angeordneten vorübergehenden Weiterführung der Dienstgeschäfte nach Ablauf eines Beamtenverhältnisses auf Zeit bis zur erneuten Berufung in dasselbe Amt für eine weitere Amtszeit gelten als Dienstzeit nach Satz 6 und nach § 37 LBG. Wird ein Be-

amter, der nicht unter Satz 1 fällt, aus einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit zum Land Baden-Württemberg als hauptamtliches Vorstandsmitglied berufen, gelten die Sätze 1, 5 und 6 entsprechend; in diesem Fall ruhen die Rechte und Pflichten aus dem zuletzt im Beamtenverhältnis zum Land wahrgenommenen Amt für die Dauer des Beamtenverhältnisses auf Zeit mit Ausnahme der Pflicht zur Verschwiegenheit und des Verbots der Annahme von Belohnungen, Geschenken und sonstigen Vorteilen. Satz 2 gilt entsprechend, wenn eine beim Land unbefristet beschäftigte Person, die nicht Professor des Landes ist, hauptamtliches Vorstandsmitglied in einem privatrechtlichen Beschäftigungsverhältnis wird; das Ruhen des ursprünglichen Beschäftigungsverhältnisses ist zu vereinbaren.“

b) Absatz 9 erhält folgende Fassung:

„(9) Ein hauptamtliches Vorstandsmitglied, das zum Beamten auf Zeit ernannt wurde und vorher in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis zum Land Baden-Württemberg gestanden hat, ist nach Ablauf der Amtszeit oder bei Vorliegen eines wichtigen Grundes, auf seinen Antrag mindestens mit einer vergleichbaren Rechtsstellung, die es im Zeitpunkt seiner Ernennung zum hauptamtlichen Vorstandsmitglied hatte, in den Landesdienst zu übernehmen; ein hauptamtliches Vorstandsmitglied, das vor seiner Ernennung nicht im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg tätig war, kann unter denselben Voraussetzungen in den öffentlichen Dienst des Landes übernommen werden. Für den Eintritt in den Ruhestand findet § 37 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 und 2 LBG keine Anwendung, wenn das hauptamtliche Vorstandsmitglied bei Ablauf der Amtszeit das 55. Lebensjahr noch nicht vollendet hat. Der Antrag ist spätestens drei Monate nach Beendigung der Amtszeit als hauptamtliches Vorstandsmitglied zu stellen. Die Ernennung oder Übernahme ist abzulehnen, wenn das hauptamtliche Vorstandsmitglied ein Dienstvergehen begangen hat, das die Entfernung aus dem Beamtenverhältnis rechtfertigen würde. Ein hauptamtliches Vorstandsmitglied, das neben seinem Beamtenverhältnis auf Zeit in keinem weiteren Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder einem unbefristeten Arbeitsverhältnis steht, kann nach Beendigung einer vollen Amtszeit bei herausragender Qualifikation an der Hochschule, an welcher es als Vorstandsmitglied tätig ist, auf eine Professur berufen werden, wenn die Einstellungs Voraussetzungen nach § 47 erfüllt sind und das Wissenschaftsministerium zustimmt. Für die Ausschreibung der Professur und das Berufungsverfahren gilt § 48

Abs. 2 Satz 5 entsprechend. In allen Fällen dieses Absatzes findet Absatz 4 Satz 6 Anwendung.“

5. § 20 wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 5 Satz 4 Halbsatz 1 wird das Wort „findet“ durch das Wort „finden,“ sowie die Angabe „§ 96 LBG“ durch die Angabe „§ 48 BeamtStG und § 59 LBG“ ersetzt.
- b) Absatz 7 wird wie folgt geändert:
 - aa) In Satz 1 wird die Angabe „§ 33 BBesG“ durch die Angabe „§ 38 LBesGBW“ ersetzt.
 - bb) In Satz 2 werden die Angabe „§ 11 Abs. 5 LBesG“ durch die Angabe „§ 38 Abs. 10 LBesGBW“ und die Angabe „§ 33 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 BBesG“ jeweils durch die Angabe „§ 38 Abs. 1 Nr. 3 LBesGBW“ ersetzt.

6. § 34 Abs. 5 Satz 2 Halbsatz 2 wird gestrichen.

7. § 45 wird wie folgt geändert:

- a) Absatz 2 wird wie folgt geändert:
 - aa) In Satz 2 werden die Worte „mit Ausnahme der §§ 152 bis 153 h LBG“ durch den Klammerzusatz „(§ 67 LBG, 2. Abschnitt der Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung)“ und die Angabe „§ 90 LBG“ durch die Angabe „§ 67 LBG“ ersetzt.
 - bb) Es werden folgende Sätze angefügt:

„§ 39 LBG gilt für Professoren mit der Maßgabe, dass der Eintritt in den Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze bis zum Ablauf des Semesters, in dem der Professor das 70. Lebensjahr vollendet, jeweils auch für länger als ein Jahr, hinausgeschoben werden kann. Der Antrag soll spätestens sechs Monate vor dem Erreichen der Altersgrenze gestellt werden.“
- b) In Absatz 5 wird die Angabe „§ 31 Abs. 5 BeamtVG“ durch die Angabe „§ 45 Abs. 5 LBeamtVGBW“ ersetzt.
- c) Absatz 6 wird wie folgt geändert:
 - aa) In Satz 2 Nr. 1 wird die Angabe „§§ 153 b bis 153 d LBG“ durch die Angabe „§ 72 LBG“ ersetzt.
 - bb) In Satz 2 Nr. 5 werden nach der Angabe „5. Abschnitt“ die Worte „und Pflegezeit nach dem 6. Abschnitt“ eingefügt.
 - cc) In Satz 3 Nr. 1 wird die Angabe „§§ 153 e bis 153 h LBG“ durch die Angabe „§§ 69 und 70 LBG“ ersetzt.

8. In § 49 Abs. 2 Satz 4 wird die Angabe „§ 6 Abs. 1 Nr. 2, § 70 Abs. 2 und § 72 LBG“ durch die Angabe „§ 7 Abs. 1 Nr. 2, § 33 Abs. 1 Satz 3 und Abs. 2 BeamtStG“ ersetzt.
9. In § 50 Abs. 3 Satz 1 Halbsatz 2 wird die Angabe „§ 153 d Satz 1 und 2 LBG“ durch die Angabe „§ 73 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 LBG“ ersetzt.
10. In § 55 Abs. 2 Satz 2 wird die Angabe „§ 72 LBG“ durch die Angabe „§ 33 Abs. 2 BeamtStG“ ersetzt.
11. In § 58 Abs. 4 Satz 3 und § 59 Abs. 4 Satz 4 werden jeweils die Worte „gleichwertiger Bildungsstand nach § 20 Abs. 2 Satz 1 Nr. 3 LBG“ durch die Worte „gleichwertige Bildungsvoraussetzung im Sinne von § 15 Abs. 2 Nr. 2 LBG“ ersetzt.
12. In § 69 Abs. 2 Nr. 6 werden die Worte „Ausbildungs- und Prüfungsordnung nach § 18 Abs. 2 LBG“ durch die Worte „Rechtsverordnung nach § 16 Abs. 2 LBG“ ersetzt.

Artikel 31

Änderung des DH-Errichtungsgesetzes

Das DH-Errichtungsgesetz vom 3. Dezember 2008 (GBl. S. 435, 436) wird wie folgt geändert:

In § 10 Abs. 3 Satz 1 Halbsatz 2 wird die Angabe „§ 5 Abs. 3 des Beamtenversorgungsgesetzes“ durch die Angabe „§ 19 Abs. 3 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Baden-Württemberg“ ersetzt.

Artikel 32

Änderung des KIT-Gesetzes

Das KIT-Gesetz vom 14. Juli 2009 (GBl. S. 318) wird wie folgt geändert:

1. § 5 Abs. 3 wird wie folgt geändert:

a) Satz 2 wird wie folgt geändert:

aa) In Nummer 11 wird die Angabe „§ 33 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 des Bundesbesoldungsgesetzes (BBesG)“ durch die Angabe „§ 38 Abs. 1 Nr. 1 des Landesbesoldungsgesetzes Baden-Württemberg (LBesGBW)“ ersetzt.

bb) In Nummer 12 wird die Angabe „§ 33 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BBesG“ durch die Angabe „§ 38 Abs. 1 Nr. 2 LBesGBW“ ersetzt.

cc) In Nummer 13 wird die Angabe „§ 33 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 BBesG“ durch die Angabe „§ 38 Abs. 1 Nr. 3 LBesGBW“ ersetzt.

dd) In Nummer 14 wird die Angabe „§ 12 des Landesbesoldungsgesetzes (LBesG)“ durch die Angabe „§ 60 LBesGBW“ ersetzt.

b) In Satz 3 werden die Angabe „§ 11 Abs. 5 und § 12 Abs. 3 LBesG“ durch die Angabe „§ 38 Abs. 10 und § 60 Abs. 3 LBesGBW“, die Angabe „§ 33 Abs. 1 Satz 2 BBesG“ durch die Angabe „§ 38 Abs. 3 und 4 LBesGBW“, die Angabe „§ 33 Abs. 3 BBesG“ durch die Angabe „§ 38 Abs. 6 LBesGBW“ und die Angabe „§ 11 Abs. 2 Satz 4 LBesG“ durch die Angabe „§ 38 Abs. 4 Satz 3 LBesGBW“ ersetzt.

2. § 6 Abs. 7 erhält folgende Fassung:

„(7) § 17 Abs. 4 und 8 bis 10 LHG gelten entsprechend.“

3. In § 13 Abs. 2 Satz 2 wird die Angabe „§ 96 Abs. 2 und 3 LBG“ durch die Angabe „§ 59 des Landesbeamtengesetzes“ ersetzt.

4. In § 15 Abs. 3 Satz 2 wird die Angabe „§ 12 a LBesG“ durch die Angabe „§ 61 LBesGBW“ ersetzt.

Artikel 33

Änderung des Akademiengesetzes

Das Akademiengesetz vom 25. Februar 1992 (GBl. S. 115), zuletzt geändert durch Artikel 4 des Gesetzes vom 15. Juni 2010 (GBl. S. 422, 426), wird wie folgt geändert:

§ 3 Abs. 3 Satz 5 erhält folgende Fassung:

„§ 7 Abs. 1 Nr. 2 und § 33 Abs. 1 Satz 3 und Abs. 2 des Beamtenstatusgesetzes gelten entsprechend.“

Artikel 34

Änderung des Universitätsklinika-Gesetzes

Das Universitätsklinika-Gesetz in der Fassung vom 15. September 2005 (GBl. S. 625), zuletzt geändert durch Artikel 3 des Gesetzes vom 15. Juni 2010 (GBl. S. 422, 425), wird wie folgt geändert:

In § 11 Abs. 6 werden nach der Angabe „§ 107 b des Beamtenversorgungsgesetzes“ die Worte „in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung“ eingefügt.

Artikel 35

Änderung des Landesrichtergesetzes

Das Landesrichtergesetz in der Fassung vom 22. Mai 2000 (GBl. S. 504), zuletzt geändert durch (...), wird wie folgt geändert:

1. In § 5 Abs.6 wird der Klammerzusatz „(§ 116 des Landesbeamtengesetzes)“ durch den Klammerzusatz „(§ 51 des Landesbeamtengesetzes)“ ersetzt.
2. § 6 wird wie folgt geändert:
 - a) In Absatz 1 wird das Wort „fünfundsechzigste“ durch die Zahl „67.“ ersetzt.
 - b) Absatz 2 erhält folgende Fassung:

„(2) Der Eintritt in den Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze wird auf Antrag bis zu einem Jahr, jedoch nicht länger als bis zu dem Ablauf des Monats, in dem der Richter das 68. Lebensjahr vollendet, hinausgeschoben. Der Antrag ist spätestens sechs Monate vor dem Erreichen der Altersgrenze zu stellen.“
 - c) Absatz 3 Nr.2 erhält folgende Fassung:

„2. schwerbehindert im Sinne des § 2 Abs.2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch ist und das 62. Lebensjahr vollendet hat.“
3. Die §§ 7 bis 7 c erhalten folgende Fassung:

„§ 7

Teilzeitbeschäftigung

(1) Richtern, die

1. ein Kind unter 18 Jahren oder
2. einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen Angehörigen

tatsächlich betreuen oder pflegen, ist auf Antrag Teilzeitbeschäftigung mit mindestens der Hälfte des regelmäßigen Dienstes zu bewilligen.

(2) Anträge nach Absatz 1 sind nur zu bewilligen, wenn der Richter zugleich zustimmt, mit Beginn oder bei Änderung der Teilzeitbeschäftigung und beim Übergang zur Vollzeitbeschäftigung auch in einem anderen Gericht desselben Gerichtszweiges verwendet zu werden.

(3) Unter den Voraussetzungen des Absatzes 1 ist Teilzeitbeschäftigung mit weniger als der Hälfte, mindestens aber 30 vom Hundert der regelmäßigen Arbeitszeit zu bewilligen, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Absatz 2 gilt entsprechend.

(4) Während der Elternzeit (§ 76 des Landesbeamtengesetzes) ist Teilzeitbeschäftigung mit weniger als der Hälfte, mindestens aber einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit zu bewilligen, wenn dies im Interesse des Dienstherrn liegt. Absatz 2 gilt entsprechend.

(5) Richtern ist auf Antrag Teilzeitbeschäftigung mit mindestens der Hälfte des regelmäßigen Dienstes

und bis zur jeweils beantragten Dauer zu bewilligen, wenn

1. das Aufgabengebiet des richterlichen Amtes Teilzeitbeschäftigung zulässt,
2. zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen,
3. der Richter seine Zustimmung nach Absatz 2 erteilt,
4. der Richter sich verpflichtet, während der Dauer des Bewilligungszeitraumes außerhalb des Richterverhältnisses Nebentätigkeiten nur in dem Umfang auszuüben, in dem nach den nebentätigkeitsrechtlichen Bestimmungen Richtern die Ausübung von Nebentätigkeiten gestattet ist.

Ausnahmen von der Verpflichtung nach Satz 1 Nr. 4 sind nur zulässig, soweit dies mit dem Richterverhältnis vereinbar ist. § 62 Abs. 3 Satz 2 des Landesbeamtengesetzes gilt mit der Maßgabe, dass von der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ohne Rücksicht auf die Bewilligung von Teilzeitbeschäftigung auszugehen ist. Wird die Verpflichtung nach Satz 1 Nr. 4 schuldhaft verletzt, ist die Bewilligung zu widerrufen.

(6) Ein Übergang zur Vollzeitbeschäftigung oder eine Änderung des Umfangs der Teilzeitbeschäftigung ist auf Antrag zuzulassen, wenn dem Richter die Fortsetzung der bewilligten Teilzeitbeschäftigung nicht zugemutet werden kann und dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Die Bewilligung soll widerrufen werden, wenn die Gründe nach Absatz 1 weggefallen sind.

§ 7 a

Urlaub von längerer Dauer ohne Dienstbezüge

(1) Richtern, die

1. ein Kind unter 18 Jahren oder
2. einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen Angehörigen

tatsächlich betreuen oder pflegen, ist auf Antrag Urlaub ohne Dienstbezüge zu gewähren.

(2) Richtern ist aus anderen Gründen, nicht jedoch zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit oder vergleichbaren Tätigkeit, auf Antrag Urlaub ohne Dienstbezüge

1. bis zur Dauer von sechs Jahren oder
2. nach Vollendung des 55. Lebensjahres bis zum Beginn des Ruhestands

zu bewilligen, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen und der Richter zugleich der Verwendung in einem anderen Richteramt zustimmt.

(3) Der Richter hat sich zu verpflichten, während der Dauer des Bewilligungszeitraumes außerhalb des Richterverhältnisses Nebentätigkeiten nur in dem Umfang auszuüben, in dem nach den nebentätigkeitsrechtlichen Bestimmungen Richtern die Ausübung von Nebentätigkeiten gestattet ist. Ausnahmen von der Verpflichtung nach Satz 1 sind nur zulässig, soweit dies mit dem Richterverhältnis vereinbar ist.

(4) Die Rückkehr aus dem Urlaub ist auf Antrag zuzulassen, wenn dem Richter die Fortsetzung des Urlaubs nicht zugemutet werden kann und dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Die Bewilligung soll widerrufen werden, wenn die Gründe nach Absatz 1 weggefallen sind. Sie ist zu widerrufen, wenn der Richter die Verpflichtung nach Absatz 3 schuldhaft verletzt.

§ 7 b

Höchstdauer und Verlängerung

(1) Teilzeitbeschäftigung mit weniger als der Hälfte des regelmäßigen Dienstes nach § 7 Abs. 3 und Urlaub nach § 7 a Abs. 1 und 2 dürfen insgesamt die Dauer von 15 Jahren nicht überschreiten. Satz 1 findet bei Urlaub nach § 7 a Abs. 2 Nr. 2 keine Anwendung, wenn es dem Richter nicht mehr zuzumuten ist, zur Voll- oder Teilzeitbeschäftigung zurückzukehren.

(2) Der Antrag auf Verlängerung einer Teilzeitbeschäftigung oder eines Urlaubs nach § 7 a Abs. 1 und 2 ist spätestens sechs Monate vor Ablauf des Bewilligungszeitraums zu stellen.

§ 7 c

Altersteilzeit

(1) Richtern, bei denen zum Zeitpunkt der Antragstellung die Schwerbehinderteneigenschaft im Sinne des § 2 Abs. 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch festgestellt ist, kann auf Antrag, der sich auf die Zeit bis zum Beginn des Ruhestands erstrecken muss, Teilzeitbeschäftigung als Altersteilzeit mit 60 vom Hundert des regelmäßigen Dienstes, höchstens jedoch 60 vom Hundert des in den letzten zwei Jahren vor Beginn der Altersteilzeit durchschnittlich geleisteten Dienstes, bewilligt werden, wenn

1. das Aufgabengebiet des richterlichen Amtes Teilzeitbeschäftigung zulässt,
2. der Richter das 55. Lebensjahr vollendet hat,
3. er in den letzten fünf Jahren vor Beginn der Altersteilzeit insgesamt drei Jahre mindestens teilzeitbeschäftigt war und
4. dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

(2) Altersteilzeit kann in der Weise bewilligt werden, dass

1. während des gesamten Bewilligungszeitraums Teilzeitarbeit durchgehend im nach Absatz 1 festgesetzten Umfang geleistet wird (Teilzeitmodell) oder
2. während der ersten drei Fünftel des Bewilligungszeitraums die tatsächliche Arbeitszeit auf die bisherige Arbeitszeit, höchstens die in den letzten zwei Jahren vor Beginn der Altersteilzeit durchschnittlich zu leistende Arbeitszeit erhöht wird und diese Arbeitszeiterhöhung in den restlichen zwei Fünfteln des Bewilligungszeitraums durch eine volle Freistellung vom Dienst ausgeglichen wird (Blockmodell).

Altersteilzeit mit weniger als 60 vom Hundert des regelmäßigen Dienstes kann nur bewilligt werden, wenn vor der vollen Freistellung mindestens im bisherigen Umfang Dienst geleistet wird; Teilzeitbeschäftigungen mit geringfügig verringertem Dienst nach Absatz 1 Nr. 3 bleiben außer Betracht. Bei Beantragung der Altersteilzeit im Blockmodell müssen Richter unwiderruflich erklären, ob sie bei Bewilligung der Altersteilzeit mit Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze in den Ruhestand treten oder ob sie einen Antrag nach § 6 Abs. 3 Nr. 2 stellen werden.

(3) § 7 Abs. 6 Satz 1 gilt entsprechend.“

4. § 7 d wird aufgehoben.

5. § 9 erhält folgende Fassung:

„§ 9

Laufbahnrechtliche Bestimmungen

(1) Regelmäßig zu durchlaufende Ämter sind nur die Ämter der Besoldungsgruppen R 1 und R 2. Vor der Verleihung eines Amtes des Vizepräsidenten des Landesarbeitsgerichts, eines Vorsitzenden Richters am Landesarbeitsgericht oder eines Präsidenten des Arbeitsgerichts ist ein Amt der Besoldungsgruppe R 2 nicht zu durchlaufen.

(2) Ein Amt der Besoldungsgruppe R 2 oder ein Amt mit höherem Grundgehalt darf einem Richter erst drei Jahre nach seiner Ernennung auf Lebenszeit verliehen werden. Die Frist kann in entsprechender Anwendung des § 20 Abs. 2 Satz 2 des Landesbeamtengesetzes um bis zu zwei Jahre verkürzt werden. Die Möglichkeit der Einstellung im Amt der Besoldungsgruppe R 2 entsprechend § 18 Abs. 2 des Landesbeamtengesetzes bleibt unberührt.

(3) Wechselt ein Beamter des höheren allgemeinen Verwaltungsdienstes in den richterlichen Dienst, so muss er ein Amt der Besoldungsgruppe R 1 nicht durchlaufen; Absatz 2 bleibt unberührt. Einem Be-

amten des höheren allgemeinen Verwaltungsdienstes, der sich in einem Amt der Besoldungsgruppe A 16 oder in einem Amt mit höherem Endgrundgehalt befindet, kann ein Amt der Besoldungsgruppe R 3 oder ein Amt mit höherem Grundgehalt verliehen werden.“

6. § 14 wird wie folgt geändert:

- a) In Satz 1 werden die Angabe „§ 102 des Landesbeamtengesetzes“ durch die Angabe „§ 80 des Landesbeamtengesetzes“ und die Angabe „§ 102 Abs. 1 des Landesbeamtengesetzes“ durch die Angabe „§ 80 Abs. 1 des Landesbeamtengesetzes“ ersetzt.
- b) In Satz 2 wird der Klammerzusatz „(§ 102 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 des Landesbeamtengesetzes)“ durch den Klammerzusatz „(§ 80 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 des Landesbeamtengesetzes)“ ersetzt.
- c) Die Sätze 3 und 4 werden gestrichen.

7. In § 20 Nr. 1 und 2 wird die Angabe „79 Abs. 1, 2, 3 Nr. 1 bis 14“ jeweils durch die Angabe „79 Abs. 1, 2, 3 Nr. 1 bis 16“ ersetzt.

8. § 28 Abs. 2 wird wie folgt geändert:

- a) In Satz 1 werden die Worte „Beamten, Angestellten und Arbeiter“ durch das Wort „Beschäftigte“ ersetzt.
- b) In Satz 2 wird die Angabe „§ 15 Abs. 3 und Abs. 5 Satz 1“ durch die Angabe „§ 15 Abs. 3 und 4“ ersetzt.

9. Dem Vierten Abschnitt wird folgender Fünfter Titel angefügt:

„Fünfter Titel: Verfahren zur Aberkennung von Altersgeld

§ 86 a

Verfahren zur Aberkennung von Altersgeld

(1) Der Anspruch auf Altersgeld wird auf Antrag des Justizministeriums durch das Dienstgericht aberkannt, wenn der frühere Richter vor seiner Entlassung ein Dienstvergehen begangen hat, das bei einem Richter nach Disziplinarrecht die Entfernung aus dem Richterverhältnis zur Folge hätte. Ist bei Entlassung aus dem Richterverhältnis auf Antrag bereits ein Disziplinarverfahren anhängig, wird dieses als Verfahren im Sinn des Satzes 1 weitergeführt.

(2) Für das Verfahren zur Aberkennung von Altersgeld sind die Vorschriften des Dritten Titels entsprechend anzuwenden, die in einem Disziplinarver-

fahren gelten, in dem die zuständige Behörde die Aberkennung des Ruhegehalts anstrebt.“

10. Im Fünften Abschnitt werden in der Überschrift des Dritten Titels nach dem Wort „Disziplinarverfahren“ die Worte „und Verfahren zur Aberkennung von Altersgeld“ eingefügt.

11. Nach § 94 wird folgender § 94 a eingefügt:

„§ 94 a

Verfahren zur Aberkennung von Altersgeld

Für das Verfahren zur Aberkennung von Altersgeld gilt § 86 a entsprechend.“

12. Dem Fünften Abschnitt wird folgender Vierter Titel angefügt:

„Vierter Titel: Laufbahnrechtliche Bestimmungen

§ 94 b

Laufbahnrechtliche Bestimmungen

§ 9 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2 und 3 gilt entsprechend.“

13. Nach § 98 wird folgender § 98 a eingefügt:

„§ 98 a

Laufbahnrechtliche Bestimmungen

(1) Ein Amt der Besoldungsgruppe R 2 ist vor der Verleihung eines Amtes der Besoldungsgruppe R 2 mit Amtszulage nicht zu durchlaufen.

(2) § 9 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2 und 3 gilt entsprechend.“

14. Die Inhaltsübersicht ist entsprechend anzupassen.

Artikel 36

Änderung des Juristenausbildungsgesetzes

Das Juristenausbildungsgesetz vom 16. Juli 2003 (GBl. S. 354), geändert durch Artikel 7 des Gesetzes vom 1. Januar 2005 (GBl. S. 1, 63), wird wie folgt geändert:

1. § 5 Abs. 1 Satz 2 erhält folgende Fassung:

„§ 17 des Landesbeamtengesetzes gilt entsprechend.“

2. § 6 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 erhält folgende Fassung:

„(1) Rechtsreferendare haben sich mit voller Kraft der Ausbildung zu widmen. Die §§ 37 und 42 des Beamtenstatusgesetzes sowie § 11 des Landesbe-

soldungsgesetzes Baden-Württemberg gelten entsprechend. Die §§ 74 und 78 des Landesbeamtengesetzes finden keine Anwendung.“

b) Absatz 2 erhält folgende Fassung:

„(2) Für die Ausübung einer Nebentätigkeit gelten die §§ 60 bis 64 Abs. 1, 2 und 4 des Landesbeamtengesetzes sowie die hierzu erlassene Ausführungsverordnung entsprechend. Hiervon abweichend sind die Präsidenten der Oberlandesgerichte zuständige Stelle für Entscheidungen im Zusammenhang mit Nebentätigkeiten.“

c) Absatz 3 Satz 2 erhält folgende Fassung:

„Für die Personalaktenführung gelten § 50 des Beamtenstatusgesetzes und die §§ 83 bis 88 des Landesbeamtengesetzes entsprechend.“

3. § 7 Abs. 1 wird wie folgt geändert:

a) Satz 1 erhält folgende Fassung:

„Rechtsreferendare erhalten eine monatliche Unterhaltsbeihilfe nach Maßgabe des Landesbesoldungsgesetzes Baden-Württemberg.“

b) Satz 4 wird gestrichen.

Artikel 37

Änderung des Gesetzes zur Ausführung der Verwaltungsgerichtsordnung

Das Gesetz zur Ausführung der Verwaltungsgerichtsordnung vom 14. Oktober 2008 (GBl. S. 343, 356) wird wie folgt geändert:

In § 19 Abs. 1 Satz 2 Halbsatz 2 wird die Angabe „§ 80 Abs. 1 oder 3 des Landesbeamtengesetzes“ durch die Angabe „§ 37 Abs. 4 Satz 1 oder Abs. 5 des Beamtenstatusgesetzes“ ersetzt.

Artikel 38

Änderung des Landesjustizkostengesetzes

Das Landesjustizkostengesetz in der Fassung vom 15. Januar 1993 (GBl. S. 110, ber. S. 244), zuletzt geändert durch (...), wird wie folgt geändert:

§ 15 Abs. 4 Satz 3 erhält folgende Fassung:

„§ 48 des Beamtenstatusgesetzes und § 59 des Landesbeamtengesetzes bleiben unberührt.“

Artikel 39**Änderung des Vermessungsgesetzes
für Baden-Württemberg**

Das Vermessungsgesetz für Baden-Württemberg vom 1. Juli 2004 (GBl. S. 469, 509), zuletzt geändert durch Artikel 30 des Gesetzes vom 14. Oktober 2008 (GBl. S. 313, 329), wird wie folgt geändert:

1. In § 11 Abs. 2 wird die Angabe „§ 6 Abs. 1 Nr. 1 und 2 des Landesbeamtengesetzes“ durch die Angabe „§ 7 Abs. 1 Nr. 1 und 2 des Beamtenstatusgesetzes“ ersetzt.
2. In § 12 Abs. 10 Satz 2 werden die Worte „§ 96 Abs. 2 und 3 des Landesbeamtengesetzes gelten“ durch die Worte „§ 59 des Landesbeamtengesetzes gilt“ ersetzt.

Artikel 40**Änderung des Chancengleichheitsgesetzes**

Das Chancengleichheitsgesetz vom 11. Oktober 2005 (GBl. S. 650), zuletzt geändert durch Artikel 8 des Gesetzes vom 3. Dezember 2008 (GBl. S. 435, 459), wird wie folgt geändert:

§ 8 Abs. 4 erhält folgende Fassung:

„(4) § 11 Abs. 2 und 3 des Landesbeamtengesetzes gilt entsprechend.“

Artikel 41**Änderung des Kinder- und Jugendhilfegesetzes
für Baden-Württemberg**

Das Kinder- und Jugendhilfegesetz für Baden-Württemberg in der Fassung vom 14. April 2005 (GBl. S. 377), zuletzt geändert durch Artikel 7 des Gesetzes vom 4. Mai 2009 (GBl. S. 195, 199), wird wie folgt geändert:

In § 28 Abs. 3 Satz 2 wird die Angabe „§ 53 des Beamtenversorgungsgesetzes“ durch die Angabe „§ 68 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Baden-Württemberg“ ersetzt.

Artikel 42**Änderung des Gesetzes zur Errichtung
der Zentren für Psychiatrie**

Das Gesetz zur Errichtung der Zentren für Psychiatrie vom 3. Juli 1995 (GBl. S. 510), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 3. Dezember 2008 (GBl. S. 429, 430), wird wie folgt geändert:

In § 10 Abs. 6 werden nach der Angabe „§ 107 b des Beamtenversorgungsgesetzes“ die Worte „in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung“ eingefügt.

Artikel 43**Änderung der Landesneben tätigkeitsverordnung**

Die Landesneben tätigkeitsverordnung in der Fassung vom 28. Dezember 1972 (GBl. 1973 S. 57), zuletzt geändert durch Artikel 4 des Gesetzes vom 3. Mai 2005 (GBl. S. 321, 325), wird wie folgt geändert:

1. § 1 wird wie folgt geändert:

a) Die Überschrift erhält folgende Fassung:

„§ 1
Öffentliches Ehrenamt“.

b) Die Absätze 1 bis 3 werden aufgehoben.

c) Im bisherigen Absatz 4 werden die Absatzbezeichnung „(4)“ und Satz 1 gestrichen.

2. § 4 erhält folgende Fassung:

„§ 4
*Ausübung von Nebentätigkeiten
innerhalb der Arbeitszeit*

(1) Eine Nebentätigkeit, die auf Verlangen des Dienstvorgesetzten wahrgenommen wird, darf auch während der Dienststunden ausgeübt werden. Die Ausübung einer Nebentätigkeit kann ganz oder teilweise während der Dienststunden zugelassen werden, wenn der Dienstvorgesetzte ein dienstliches Interesse an der Übernahme der Nebentätigkeit durch die Beamtin oder den Beamten anerkennt. In den Fällen der Sätze 1 und 2 ist festzulegen, ob und in welchem Umfang die versäumte Zeit auf die regelmäßige Arbeitszeit angerechnet wird.

(2) Im Übrigen können auf Antrag Ausnahmen von § 64 Abs. 1 LBG zugelassen werden, wenn an der Ausübung der Nebentätigkeit ein öffentliches Interesse besteht, dienstliche Gründe nicht entgegenstehen und die versäumte Arbeitszeit nachgeleistet wird.“

3. § 5 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 3 erhält folgende Fassung:

„(3) Vergütungen sind nach § 64 Abs. 3 LBG insoweit abzuliefern, als sie für die in einem Kalenderjahr ausgeübten Nebentätigkeiten bei

Beamten der Besoldungsgruppe

bis A 8 3 700 Euro,

A 9 bis A 12 4 300 Euro,

A 13 bis A 16, B 1, C 1 bis C 3,
W 1 und W 2 4 900 Euro,

B 2 bis B 5, C 4, W 3	5 500 Euro,
B 6 und höher	6 100 Euro

übersteigen. Maßgebend für das ganze Kalenderjahr ist die höchste Besoldungsgruppe, die der Beamte im Kalenderjahr erreicht. Vergütungen sind mit dem Bruttobetrag vor Abzug von Steuern und Abgaben zu berücksichtigen.“

b) Absatz 6 wird aufgehoben.

4. § 8 erhält folgende Fassung:

„§ 8

Jährliche Aufstellung der ausgeübten Nebentätigkeiten

(1) Beamte haben bis spätestens zum 1. Juli eines Jahres ihrem Dienstvorgesetzten eine Aufstellung mit folgendem Inhalt vorzulegen:

1. eine Erklärung über die im vorausgegangenen Kalenderjahr ausgeübten genehmigungspflichtigen, anzeigepflichtigen und auf Verlangen des Dienstvorgesetzten übernommenen Nebentätigkeiten, die Angaben über Art, zeitliche Inanspruchnahme und Dauer der Nebentätigkeit, die Person des Auftrag- oder Arbeitgebers und die Höhe der Vergütung enthält;
2. eine Abrechnung über die dem Beamten zugeflossenen Vergütungen aus ablieferungspflichtigen Nebentätigkeiten im Sinne von § 64 Abs. 3 LBG, wenn keine Ausnahme von der Ablieferungspflicht nach § 6 besteht.

Aus begründetem Anlass kann der Dienstvorgesetzte Nachweise über Vergütungen nach Satz 1 Nr. 2 verlangen.

(2) Die oberste Dienstbehörde kann zulassen, dass die Aufstellung einen Zeitraum von zwei Kalenderjahren umfasst und nur alle zwei Jahre vorzulegen ist.

(3) In den Fällen des § 5 Abs. 5 sind auch Ruhestandsbeamte und frühere Beamte zu der Abrechnung nach Absatz 1 Satz 1 Nr. 2 verpflichtet.“

5. § 9 Abs. 1 erhält folgende Fassung:

„(1) Die Benutzung von Möbeln, einfachen Schreib-, Zeichen- und Bürogeräten, Schreib- und einfachen Rechenmaschinen, einfachen Prüf- und Messgeräten, einfachen Werkzeugen sowie von Bibliotheken, wissenschaftlicher Literatur und Fotokopiergeräten gilt als allgemein genehmigt.“

6. § 10 wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 1 Satz 3 wird die Angabe „§ 9 Abs. 1 Satz 2 Halbsatz 2“ durch die Angabe „§ 9 Abs. 1“ ersetzt.

b) Absatz 2 Nr. 2 erhält folgende Fassung:

„2. bei einer Nebentätigkeit, die auf Verlangen des Dienstvorgesetzten ausgeübt wird oder an deren Übernahme der Dienstvorgesetzte ein dienstliches Interesse anerkannt hat, wenn die Erhebung eines Nutzungsentgelts wegen der Höhe der Vergütung unangemessen wäre, oder“.

7. In § 11 a Abs. 8 wird das Wort „Bestimmen“ durch das Wort „Bestimmungen“ ersetzt.

Artikel 44

Änderung der Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung

Die Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung vom 29. November 2005 (GBl. S. 716), zuletzt geändert durch Verordnung vom 14. September 2009 (GBl. S. 473), wird wie folgt geändert:

1. In der Überschrift werden nach dem Wort „Elternzeit“ die Worte „, die Pflegezeiten“ eingefügt.
2. In § 1 Nr. 2 Buchst. a werden die Worte „Dienstanfängerinnen und Dienstanfänger“ durch die Worte „Auszubildenden in öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnissen nach § 16 Abs. 5 LBG mit Ausnahme der Rechtsreferendarinnen und -referendare“ ersetzt.
3. § 2 wird wie folgt geändert:
 - a) Nach Absatz 3 wird folgender neuer Absatz 4 eingefügt:

„(4) Jugendliche Beamtinnen und Beamte sind Beamtinnen und Beamte, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.“
 - b) Der bisherige Absatz 4 wird Absatz 5 und erhält folgende Fassung:

„(5) Bezüge im Sinne dieser Verordnung sind die Dienstbezüge nach § 1 Abs. 2 des Landesbesoldungsgesetzes Baden-Württemberg (LBesGBW), die sonstigen Bezüge nach § 1 Abs. 3 LBesGBW sowie die Unterhaltsbeihilfen nach § 88 LBesGBW, soweit nichts anderes bestimmt ist.“
4. In § 8 Abs. 2 wird die Angabe „§ 90 Abs. 2 LBG“ durch die Angabe „§ 67 Abs. 3 LBG“ ersetzt.
5. In § 12 Abs. 1 Satz 2 Halbsatz 2 wird die Angabe „§ 90 Abs. 2 Satz 2 LBG“ durch die Angabe „§ 67 Abs. 3 Satz 2 LBG“ ersetzt.

6. § 22 wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 1 Satz 1 wird in der Übersicht die Spalte Zusatzurlaub wie folgt geändert:
 - aa) Die Worte „einen Arbeitstag“ werden durch die Worte „drei Arbeitstage“ ersetzt.
 - bb) Die Worte „zwei Arbeitstage“ werden durch die Worte „vier Arbeitstage“ ersetzt.
 - cc) Die Worte „drei Arbeitstage“ werden durch die Worte „fünf Arbeitstage“ ersetzt.
 - dd) Die Worte „vier Arbeitstage“ werden durch die Worte „sechs Arbeitstage“ ersetzt.
- b) In Absatz 5 Satz 3 werden die Worte „vier Arbeitstage“ durch die Worte „sechs Arbeitstage“ und die Worte „fünf Arbeitstage“ durch die Worte „sieben Arbeitstage“ ersetzt.
- c) Absatz 7 wird wie folgt geändert:
 - aa) Satz 1 erhält folgende Fassung:

„Beamtinnen und Beamte, die nach einem Schichtplan eingesetzt sind, der für den Regelfall Schichten von 24 Stunden Dauer vorsieht, erhalten zwei Arbeitstage Zusatzurlaub; die Absätze 1 bis 6 finden keine Anwendung.“
 - bb) In Satz 2 werden die Worte „einen Arbeitstag“ durch die Worte „drei Arbeitstage“ ersetzt.

7. § 23 Abs. 1 wird wie folgt geändert:

- a) Satz 1 Nr. 2 erhält folgende Fassung:

„2. deren Grad der Schädigungsfolgen weniger als 50, aber mindestens 25“.
- b) In Satz 2 werden die Worte „die Minderung der Erwerbsfähigkeit“ durch die Worte „der Grad der Schädigungsfolgen“ ersetzt.

8. § 24 Abs. 4 wird wie folgt geändert:

- a) In Nummer 2 wird die Angabe „§§ 153 b oder 153 c LBG“ durch die Angabe „§ 72 LBG“ und die Angabe „§§ 7 und 7 a LRiG“ durch „§ 7 a LRiG“ ersetzt.
- b) In Nummer 3 wird die Angabe „§ 153 g LBG“ durch die Angabe „§ 69 Abs. 5 LBG“ ersetzt.
- c) In Nummer 4 wird die Angabe „§ 153 h Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 LBG“ durch die Angabe „§ 70 Abs. 2 Nr. 2 LBG“ ersetzt.

9. § 29 wird wie folgt geändert:

- a) Nach Absatz 1 werden folgende Absätze 2 und 3 eingefügt:

„(2) Zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege eines erkrankten Kindes, welches das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist, ist für die notwendige Dauer der Abwesenheit Sonderurlaub unter Belassung der Bezüge zu bewilligen. Der Anspruch besteht längstens für sieben Arbeitstage im Kalenderjahr für jedes Kind, jedoch für nicht mehr als 18 Arbeitstage im Kalenderjahr. Für alleinerziehende Beamtinnen und Beamte besteht der Anspruch längstens für 14 Arbeitstage im Kalenderjahr für jedes Kind, jedoch für nicht mehr als 36 Arbeitstage im Kalenderjahr. Die Beaufsichtigungs-, Betreuungs- oder Pflegebedürftigkeit des Kindes ist durch ein ärztliches Zeugnis nachzuweisen. Absatz 1 Nr. 1 bleibt unberührt.

(3) Abweichend von Absatz 1 Nr. 2 ist Sonderurlaub unter Belassung der Bezüge zu bewilligen, wenn er zur Ausübung einer ehrenamtlichen Tätigkeit im Gemeinderat, im Kreistag oder im entsprechenden Vertretungsorgan einer sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts, im Bezirksbeirat oder im Ortschaftsrat erforderlich ist.“

b) Der bisherige Absatz 2 wird Absatz 4.

10. In § 30 Satz 1 Nr. 2 wird das Wort „stationär“ gestrichen.

11. In § 31 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 werden die Worte „den Vorschriften des Beamtenrechtsrahmengesetzes“ durch die Angabe „§ 20 des Beamtenstatusgesetzes (BeamtStG)“ ersetzt.

12. In § 37 Abs. 1 Satz 1 wird die Angabe „§§ 43 oder 44 LBG“ durch die Angabe „§ 23 Abs. 3 oder 4 oder § 30 Abs. 2 BeamtStG“ ersetzt.

13. § 38 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 2 wird das Wort „Vollstreckungsvergütungsverordnung“ ersetzt durch die Worte „Vergütungsverordnung des Finanzministeriums und eines Teils der Vergütung für Gerichtsvollzieher nach der Gerichtsvollzieher-Vergütungsverordnung des Justizministeriums“.

b) Absatz 3 wird wie folgt geändert:

aa) Das Wort „Vollstreckungsvergütungsverordnung“ wird durch die Worte „Vergütungsverordnung des Finanzministeriums“ ersetzt.

bb) Es wird folgender Satz angefügt:

„Bei der Vergütung für Gerichtsvollzieher nach der Gerichtsvollzieher-Vergütungsverordnung des Justizministeriums sind 20 vom

Hundert des Durchschnitts dieser Vergütung der letzten drei Monate vor Beginn des Monats, in dem die Schwangerschaft eingetreten ist, maßgebend.“

14. In § 39 Satz 3 werden die Angabe „§ 1 Abs. 2 BBesG“ durch die Angabe „§ 1 Abs. 2 LBesGBW“, das Wort „Auslandsdienstbezüge“ durch das Wort „Auslandsbesoldung“, die Angabe „§ 1 Abs. 3 Nr. 1 BBesG“ durch die Angabe „§ 1 Abs. 3 Nr. 1 LBesGBW“ und die Angabe „§ 21 Abs. 3 LBG“ durch die Angabe „§ 88 LBesGBW“ ersetzt.

15. In § 40 wird nach Absatz 1 folgender Absatz 1 a eingefügt:

„(1 a) Anspruch auf Elternzeit ohne Dienstbezüge haben Beamtinnen und Beamte auch, wenn sie mit ihrem Enkelkind in einem Haushalt leben und dieses Kind selbst betreuen und erziehen und

1. ein Elternteil des Kindes minderjährig ist oder
2. ein Elternteil des Kindes sich im letzten oder vorletzten Jahr einer Ausbildung befindet, die vor Vollendung des 18. Lebensjahres begonnen wurde und die Arbeitskraft des Elternteils im Allgemeinen voll in Anspruch nimmt.

Der Anspruch besteht nur für Zeiten, in denen keiner der Elternteile des Kindes selbst Elternzeit beansprucht.“

16. § 42 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 2 werden die Worte „Dienstanfängerinnen und Dienstanfänger“ durch die Worte „Auszubildende in öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnissen nach § 16 Abs. 5 LBG“ ersetzt.

b) Absatz 3 wird aufgehoben.

17. In § 44 Abs. 1 Satz 2 wird die Angabe „§ 5 Abs. 1 Satz 3 BEEG“ durch die Angabe „§ 7 Abs. 2 Satz 3 BEEG“ ersetzt.

18. In § 45 Satz 1 wird die Angabe „§§ 43 oder 44 LBG“ durch die Angabe „§ 23 Abs. 3 oder 4 oder § 30 Abs. 2 BeamStG“ ersetzt.

19. § 47 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 2 Nr. 1 werden die Worte „Besoldungsgruppen A 2“ durch die Worte „Besoldungsgruppen A 5“ und die Worte „Dienstanfängerinnen und Dienstanfänger“ durch die Worte „Auszubildenden in öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnissen nach § 16 Abs. 5 LBG“ ersetzt.

b) In Absatz 4 Satz 1 wird die Angabe „§ 3 Abs. 4 BBesG“ durch die Angabe „§ 4 Abs. 3 LBesGBW“ ersetzt.

20. Nach § 47 wird folgende neue Abschnittsbezeichnung eingefügt:

„6. Abschnitt
Pflegezeiten“.

21. § 48 erhält folgende Fassung:

„§ 48
*Fernbleiben vom Dienst und Urlaub
bei Pflegefällen*

(1) Die Voraussetzungen für das Fernbleiben vom Dienst nach § 74 Abs. 1 LBG sind auf Verlangen durch ein ärztliches Zeugnis über die Pflegebedürftigkeit oder die Erforderlichkeit der Maßnahmen nach § 74 Abs. 1 LBG nachzuweisen. Als pflegebedürftig im Sinne von § 74 Abs. 1 LBG gelten Personen, die die Voraussetzungen nach den §§ 14 und 15 des Elften Buches Sozialgesetzbuch erfüllen oder voraussichtlich erfüllen werden.

(2) Bei einer Beurlaubung oder Teilzeitbeschäftigung zur Inanspruchnahme von Pflegezeit nach § 74 Abs. 2 LBG haben Beamtinnen und Beamte die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen durch Vorlage einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung nachzuweisen. Bei in der privaten Pflege-Pflichtversicherung versicherten Pflegebedürftigen ist ein entsprechender Nachweis zu erbringen. Als pflegebedürftig im Sinne von § 74 Abs. 2 LBG gelten Personen, die die Voraussetzungen nach den §§ 14 und 15 des Elften Buches Sozialgesetzbuch erfüllen.

(3) Die Beurlaubung nach § 74 Abs. 2 Satz 1 LBG oder die Verringerung der Arbeitszeit zur Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung nach § 74 Abs. 2 Satz 2 LBG sind spätestens zwei Wochen vor Beginn schriftlich zu beantragen. Dabei ist gleichzeitig zu erklären, für welchen Zeitraum und in welchem Umfang die Beurlaubung oder die Teilzeitbeschäftigung in Anspruch genommen werden sollen. Im Falle eines Antrags auf Teilzeitbeschäftigung ist auch die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit anzugeben.“

22. Nach § 48 werden folgende §§ 48 a und 48 b eingefügt:

„§ 48 a
*Krankenfürsorge, Erstattung von Kranken-
und Pflegeversicherungsbeiträgen*

Während der Pflegezeit nach § 74 Abs. 2 LBG werden Leistungen entsprechend der §§ 46 und 47 gewährt.

§ 48 b

*Änderung der Beurlaubungsdauer zur
Inanspruchnahme von Pflegezeit*

Die Beurlaubung oder die Teilzeitbeschäftigung zur Inanspruchnahme von Pflegezeit kann bis längstens sechs Monate (Höchstdauer) für jeden pflegebedürftigen nahen Angehörigen verlängert werden. Auf die Verlängerung besteht ein Anspruch, wenn ein vorgesehener Wechsel in der Person der Pflegenden oder des Pflegenden aus einem wichtigen Grund nicht erfolgen kann. Ist die Pflegebedürftigkeit entfallen oder ist die häusliche Pflege unmöglich oder unzumutbar, endet die Beurlaubung oder die Teilzeitbeschäftigung nach § 74 Abs. 2 LBG vier Wochen nach Eintritt der veränderten Umstände. Der Dienstvorgesetzte ist über die veränderten Umstände unverzüglich zu unterrichten.“

23. Der bisherige 6. Abschnitt wird 7. Abschnitt und der bisherige 7. Abschnitt wird 8. Abschnitt.
24. § 49 wird wie folgt geändert:
 - a) Absatz 1 wird aufgehoben.
 - b) In Absatz 2 wird die Absatzbezeichnung „(2)“ gestrichen.
25. Die Inhaltsübersicht ist entsprechend anzupassen.

Artikel 45**Änderung der Beurteilungsverordnung**

Die Beurteilungsverordnung vom 6. Juni 1983 (GBl. S. 209), zuletzt geändert durch Artikel 15 des Gesetzes vom 3. Dezember 2008 (GBl. S. 435, 461), wird wie folgt geändert:

1. § 1 Abs. 1 erhält folgende Fassung:

„(1) Beamte auf Probe werden

 1. neun Monate nach der Einstellung in das Beamtenverhältnis auf Probe sowie
 2. drei Monate vor Beendigung der Probezeitdienstlich beurteilt. Beträgt die Probezeit ein Jahr oder weniger, entfällt die Beurteilung nach Satz 1 Nr. 1. Beträgt die Probezeit mehr als ein Jahr aber weniger als 18 Monate, kann auf die Beurteilung nach Satz 1 Nr. 1 verzichtet werden.“
2. In § 4 Abs. 5 werden die Worte „einfachen und“ gestrichen.

Artikel 46**Änderung der Beamtenrechts-
zuständigkeitsverordnung**

Die Beamtenrechtszuständigkeitsverordnung vom 8. Mai 1996 (GBl. S. 402), zuletzt geändert durch Artikel 16 des Gesetzes vom 3. Dezember 2008 (GBl. 435, 461), wird wie folgt geändert:

1. § 1 erhält folgende Fassung:

„§ 1

(1) Die Ministerien übertragen die ihnen nach folgenden Bestimmungen zustehenden Befugnisse auf die Präsidenten der Gerichte, die Behörden und sonstigen Stellen, die für die Ernennung der Beamten zuständig sind, soweit das Ernennungsrecht nicht dem Ministerpräsidenten oder den Ministerien selbst zusteht:

1. Anweisung des dienstlichen Wohnsitzes nach § 18 Abs. 2 Satz 1 des Landesbesoldungsgesetzes (LBesGBW),
2. Anerkennung eines dienstlichen Interesses oder öffentlicher Belange an einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge nach § 32 Abs. 2 Satz 1 Nr. 4 LBesGBW und § 21 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Baden-Württemberg (LBeamVGWBW),
3. Anerkennung von förderlichen Zeiten als berücksichtigungsfähige Zeiten nach § 32 Abs. 1 Satz 2 LBesGBW,
4. Feststellung, ob die Leistungen des Beamten den Mindestanforderungen entsprechen, nach § 31 Abs. 5 Satz 5 LBesGBW.“

2. § 2 erhält folgende Fassung:

„§ 2

Das Wissenschaftsministerium überträgt den Hochschulen für ihren Geschäftsbereich das Recht zur Abordnung ganz, auch für Beamte der Besoldungsgruppen C 3, C 4, W 3, A 15 und höher, sowie das Recht zur Erklärung des Einverständnisses zur Abordnung von Richtern. Für die Vorstandsvorsitzenden der Hochschulen verbleibt die Zuständigkeit beim Wissenschaftsministerium.“

3. § 3 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

- aa) Im Einleitungssatz werden die Worte „soweit sich aus § 4 nichts anderes ergibt,“ gestrichen.

bb) Nummer 3 erhält folgende Fassung:

„3. der Stellvertreter der Leiter der den Ministerien jeweils unmittelbar nachgeordneten Behörden und Stellen für

- a) das Verbot der Führung der Dienstgeschäfte nach § 39 des Beamtenstatusgesetzes (BeamtStG) oder nach § 13 Abs. 1 Satz 4 LBG,
- b) die Zustimmung zur Annahme von Belohnungen, Geschenken oder sonstigen Vorteilen nach § 42 BeamStG,
- c) die Geltendmachung von Schadenersatz nach § 48 BeamStG und § 59 LBG,
- d) Entscheidungen über Nebentätigkeiten nach §§ 60 bis 65 LBG,
- e) die Entscheidung über den Ersatz von Sachschaden nach § 80 LBG,
- f) die Feststellung des Verlustes der Dienstbezüge nach § 11 Abs. 1 LBesGBW,
- g) die Zuständigkeiten des Dienstvorgesetzten nach dem Landesdisziplinargesetz.“

- b) In Absatz 2 werden die Worte „oder § 4 oder § 6“ gestrichen.
- c) In Absatz 3 Satz 1 werden die Worte „, soweit sich nicht nach § 4 oder § 6 etwas anderes ergibt“ gestrichen.

4. § 4 wird wie folgt geändert:

- a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:
 - aa) Die Absatzbezeichnung „(1)“ wird gestrichen.
 - bb) Satz 4 erhält folgende Fassung:

„Der für die Bewilligung von Urlaub zuständige Dienstvorgesetzte kann seine Befugnis auf die Leiter nachgeordneter Dienststellen und Einrichtungen übertragen.“

b) Absatz 2 wird aufgehoben.

5. Nach § 4 wird folgender § 4 a eingefügt:

„§ 4 a

(1) Der Wissenschaftsminister ist, vorbehaltlich einer anderen gesetzlichen Regelung und soweit sich nicht nachfolgend etwas anderes ergibt, Dienstvorgesetzter der Beamten seines Geschäftsbereichs. Abweichend davon sind

1. der Leiter des Landesarchivs Dienstvorgesetzter der Beamten des Landesarchivs,

2. die Leiter der Württembergischen Landesbibliothek und der Badischen Landesbibliothek Dienstvorgesetzte der Anwärter des mittleren Bibliotheksdienstes ihrer Dienststellen.

Wer Dienstvorgesetzter für die Bewilligung von Urlaub sowie von Teilzeitbeschäftigung nach § 69 LBG, Altersteilzeit nach § 70 LBG, Pflegezeiten nach § 74 LBG sowie Mutterschutz, Elternzeit nach § 76 LBG ist, richtet sich nach § 3.

(2) Abweichend von Absatz 1 Satz 1 sind die Vorstandsvorsitzenden der Hochschulen Dienstvorgesetzte für die Genehmigung zur Aussage oder zur Abgabe von Erklärungen nach § 37 Abs. 3 BeamtStG für die Beamten der jeweiligen Hochschule; § 4 Abs. 4 Halbsatz 1 LBG bleibt unberührt. Für die Vorstandsvorsitzenden verbleibt die Zuständigkeit beim Wissenschaftsminister.

(3) Abweichend von Absatz 1 Satz 1 sind die Leiter der dem Wissenschaftsministerium nachgeordneten Einrichtungen Dienstvorgesetzte

1. für die Entscheidung über den Ersatz von Sachschaden nach § 80 LBG,
2. für Entscheidungen und Maßnahmen sowie die Entgegennahme von Anzeigen und Erklärungen von Nebentätigkeiten nach den Bestimmungen des Landesbeamtengesetzes, der Landesneben tätigkeitsverordnung und der Hochschulneben tätigkeitsverordnung.

Für die Leiter und deren Vertreter verbleibt die Zuständigkeit beim Wissenschaftsminister.“

6. § 5 wird wie folgt geändert:

- a) In Nummer 1 werden die Worte „, in der Urlaubsverordnung und in § 6“ gestrichen.
- b) Nummer 2 erhält folgende Fassung:
 - „2. die Leiter der Polizeipräsidien Karlsruhe und Mannheim und die Leiter der Polizeidirektionen Dienstvorgesetzte der Beamten ihrer Dienststelle bis einschließlich Besoldungsgruppe A 11 und darüber hinaus Dienstvorgesetzte der Beamten ihrer Dienststelle ab Besoldungsgruppe A 12 für
 - a) die Entgegennahme des Entlassungsantrags nach § 23 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 BeamtStG,
 - b) die Erteilung der Aussagegenehmigung nach § 37 Abs. 3 Satz 2 BeamtStG, soweit diese Stellen die Ermittlungen geführt haben,
 - c) die Rückforderung amtlicher Schriftstücke und anderer Unterlagen nach § 37 Abs. 6 BeamtStG,

- d) das Verbot der Führung der Dienstgeschäfte bei Gefahr im Verzug nach § 39 BeamtStG und andere Maßnahmen nach § 55 Abs. 4 LBG,
 - e) die Erteilung des Dienstzeugnisses nach § 51 LBG,
 - f) die Anweisung, die Wohnung innerhalb bestimmter Entfernung von der Dienststelle zu nehmen nach § 54 Abs. 2 LBG,
 - g) die Anweisung zum Aufenthalt in der Nähe des Dienstortes nach § 54 Abs. 4 LBG,
 - h) die Genehmigung zum Fernbleiben vom Dienst nach § 68 Abs. 1 LBG,
 - i) die Erteilung von Urlaub nach § 71 LBG,
 - j) die Entgegennahme der Meldung und Untersuchung von Dienstunfällen nach § 62 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 3 Satz 1 LBeamtVGBW,
 - k) die Zuständigkeiten des Dienstvorgesetzten nach dem Landesdisziplinargesetz,
 - l) die Stellung von Strafanträgen nach § 77 a Abs. 1 in Verbindung mit § 194 Abs. 3 Satz 1 und § 230 Abs. 2 des Strafgesetzbuches (StGB) wegen Beleidigung (§§ 185 ff. StGB) oder wegen Körperverletzung (§§ 223 und 229 StGB);“.
- c) In Nummer 3 wird das Wort „Bereitschaftspolizeiabteilungen“ durch das Wort „Bereitschaftspolizeidirektionen“ ersetzt.

7. § 6 erhält folgende Fassung:

„§ 6

(1) Für die Beamten in den Geschäftsbereichen des Ministeriums für Ländlichen Raum, Ernährung und Verbraucherschutz, des Ministeriums für Umwelt, Naturschutz und Verkehr und des Sozialministeriums ist Dienstvorgesetzter für die Bewilligung von Teilzeitbeschäftigung und Urlaub nach den §§ 69, 70, 72 und 73 LBG sowie für Elternzeit nach dem 5. Abschnitt der Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung die Stelle, die für die Ernennung der Beamten zuständig ist, wenn der Ministerpräsident für die Ernennung zuständig wäre, die oberste Dienstbehörde.

(2) Für die Beamten im Geschäftsbereich der Oberfinanzdirektion ist die Oberfinanzdirektion Dienstvorgesetzter für Teilzeitbeschäftigung und Urlaub nach §§ 69, 70, 72 und 73 LBG, für Elternzeit nach dem 5. Abschnitt der Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung, für Sonderurlaub aufgrund einschlägiger Vorschriften, für die Zustimmung zur Annahme von Belohnungen, Geschenken oder sonstigen Vorteilen nach § 42 BeamtStG, für die Geltendmachung von

Schadenersatz nach § 48 BeamtStG und § 59 LBG, für die Bearbeitung von Dienstunfällen nach § 62 Abs. 1 und 3 LBeamtVGBW und für die Entscheidung über den Ersatz von Sachschaden nach § 80 LBG. Für die Beamten im Geschäftsbereich des Landesbetriebes Vermögen und Bau Baden-Württemberg ist für die in Satz 1 genannten Angelegenheiten die Betriebsleitung Dienstvorgesetzter.“

8. § 7 Abs. 5 erhält folgende Fassung:

„(5) Abweichend von Absatz 1 ist für die Regierungsinspektoranwälte bei der Hochschule für öffentliche Verwaltung und Finanzen Ludwigsburg und bei der Hochschule für öffentliche Verwaltung Kehl höherer Dienstvorgesetzter der Rektor der Hochschule und nächsthöherer Dienstvorgesetzter der Innenminister.“

9. In der Überschrift des 3. Abschnitts wird die Angabe „§ 126 Abs. 3 BRRG“ durch die Angabe „§ 54 Abs. 3 BeamtStG“ ersetzt.

10. § 10 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 1 wird der Klammerzusatz „(§ 126 Abs. 3 Nr. 2 BRRG)“ durch den Klammerzusatz „(§ 54 Abs. 3 BeamtStG)“ ersetzt.

b) Absatz 2 Satz 1 wird wie folgt geändert:

aa) Nummer 5 erhält folgende Fassung:

„5. die Hochschulen,“.

bb) Nummer 6 wird gestrichen.

cc) Die bisherige Nummer 7 wird Nummer 6.

11. In § 11 Satz 1 wird der Klammerzusatz „(§ 8 LRiG, §§ 126 und 127 BRRG, § 118 LBG)“ durch den Klammerzusatz „(§ 54 BeamtStG, § 4 Abs. 6 LBG, § 8 LRiG)“ ersetzt.

12. § 17 Abs. 1 wird wie folgt geändert:

a) In Satz 1 Nr. 1 werden der Klammerzusatz „(§ 3 Abs. 1 Nr. 1 und 4 LUKG)“ durch den Klammerzusatz „(§ 3 Abs. 1 Nr. 1 und 3 LUKG)“ und die Angabe „§ 123 a BRRG“ durch die Angabe „§ 20 BeamtStG“ ersetzt.

b) In Satz 1 Nr. 3 wird der Klammerzusatz „(§ 3 Abs. 1 Nr. 2 und 3 und Abs. 2 LUKG)“ durch den Klammerzusatz „(§ 3 Abs. 1 Nr. 2 und Abs. 2 LUKG)“ ersetzt.

c) Satz 3 wird gestrichen.

Artikel 47**Änderung der Beihilfeverordnung**

Die Beihilfeverordnung vom 28. Juli 1995 (GBl. S. 561), zuletzt geändert durch Verordnung vom 30. Oktober 2008 (GBl. S. 407), wird wie folgt geändert:

1. § 2 wird wie folgt geändert:
 - a) In Absatz 1 Nr. 3 wird die Angabe „§ 23 des Beamtensversorgungsgesetzes“ durch die Angabe „§ 37 des Landesbeamtensversorgungsgesetzes Baden-Württemberg“ ersetzt.
 - b) In Absatz 4 Nr. 2 wird der Klammerzusatz „(§ 40 Abs. 6 des Bundesbesoldungsgesetzes“ durch den Klammerzusatz „(§ 41 Abs. 5 des Landesbesoldungsgesetzes Baden-Württemberg)“ ersetzt.
2. In § 3 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 wird das Wort „Bundesbesoldungsgesetz“ durch die Worte „Landesbesoldungsgesetz Baden-Württemberg“ ersetzt.
3. § 5 wird wie folgt geändert:
 - a) In Absatz 5 Satz 3 wird die Angabe „§ 110 des Landesbeamtengesetzes“ durch die Angabe „§ 81 LBG“ ersetzt.
 - b) In Absatz 6 Satz 1 wird die Angabe „§ 101 LBG“ durch die Angabe „§ 78 LBG“ ersetzt.
4. In § 6 a Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 Buchst. a wird die Angabe „§ 34 a LBG“ durch die Angabe „§ 8 LBG“ ersetzt.
5. In § 9 Abs. 4 Satz 3 und Abs. 9 Satz 5 wird jeweils die Angabe „§ 3 Abs. 4 BBesG“ durch die Angabe „§ 4 Abs. 3 des Landesbesoldungsgesetzes Baden-Württemberg“ ersetzt.

Artikel 48**Änderung der Jubiläumsgabenverordnung**

Die Jubiläumsgabenverordnung vom 5. Februar 2002 (GBl. S. 94), geändert durch Artikel 22 des Gesetzes vom 14. Oktober 2008 (GBl. S. 343, 365), wird wie folgt geändert:

1. In § 1 Abs. 1 wird die Angabe „§ 103 LBG“ durch die Angabe „§ 82 LBG“ ersetzt.
2. § 2 wird wie folgt geändert:
 - a) In Satz 1 wird die Angabe „§ 103 Abs. 2 LBG“ durch die Angabe „§ 82 Abs. 2 LBG“ ersetzt.
 - b) In Satz 2 wird die Angabe „§ 103 Abs. 3 Halbsatz 2 LBG“ durch die Angabe „§ 82 Abs. 3 Halbsatz 2 LBG“ ersetzt.

3. In § 3 Abs. 2 Satz 2 wird die Angabe „§ 103 Abs. 2 Nr. 3 LBG“ durch die Angabe „§ 82 Abs. 2 Nr. 3 LBG“ ersetzt.

Artikel 49

Änderung der Verordnung zur Übertragung von Zuständigkeiten auf dem Gebiet der beamtenrechtlichen Unfallfürsorge und des Sachschadenersatzes

Die Verordnung des Innenministeriums, des Kultusministeriums, des Wissenschaftsministeriums, des Justizministeriums, des Finanzministeriums, des Wirtschaftsministeriums, des Ministeriums für Ernährung und Ländlichen Raum, des Ministeriums für Arbeit und Soziales und des Umweltministeriums zur Übertragung von Zuständigkeiten auf dem Gebiet der beamtenrechtlichen Unfallfürsorge und des Sachschadenersatzes vom 18. Dezember 1980 (GBl. 1981 S. 2), zuletzt geändert durch Artikel 21 des Gesetzes vom 14. Oktober 2008 (GBl. S. 313, 326), wird wie folgt geändert:

1. In der Überschrift werden die Worte „und des Sachschadenersatzes (UFZuVO)“ durch den Klammerzusatz „(Unfallfürsorgezuständigkeitsverordnung – UFZuVO)“ ersetzt.
2. § 1 erhält folgende Fassung:

„§ 1

Übertragung der Befugnisse auf dem Gebiet der beamtenrechtlichen Unfallfürsorge

(1) Die Ministerien übertragen jeweils die ihnen gemäß folgenden Bestimmungen des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Baden-Württemberg (LBeamtVGBW) zustehenden Befugnisse nach Maßgabe der Anlage:

1. § 3 Abs. 1 Satz 1 und 2 (Festsetzung der Versorgungsbezüge, Bestimmung der Person des Zahlungsempfängers),
2. § 50 Abs. 3 Satz 2 (Anordnung der amtsärztlichen Untersuchung),
3. § 61 Abs. 2 Satz 1 (Versagung von Unfallfürsorge) und
4. § 62 Abs. 3 Satz 2 (Anerkennung eines Dienstunfalls und Entscheidung, ob der Dienstunfall vorsätzlich herbeigeführt wurde).

(2) Das Innenministerium überträgt die ihm zustehenden Befugnisse nach Absatz 1 Nr. 1 bis 4 für die Regierungsinspektorwärter auf die Hochschule für öffentliche Verwaltung und Finanzen Ludwigsburg und die Hochschule für öffentliche Verwaltung Kehl. Das Innenministerium überträgt die ihm zustehenden Be-

fugnisse nach Absatz 1 Nr. 1 bis 3 für die übrigen Beamten seines Geschäftsbereichs auf das Regierungspräsidium Tübingen.

(3) Die Befugnis nach § 3 Abs. 1 Satz 1 und 2 LBeamtVGBW umfasst außer der Bestimmung der Person des Zahlungsempfängers nur die Festsetzung der Unfallfürsorgeleistungen nach §§ 47 bis 50 LBeamtVGBW, auch in Verbindung mit § 45 Abs. 5 LBeamtVGBW, sowie die Durchführung der Maßnahmen nach den Vorschriften über das Heilverfahren.“

3. § 2 wird aufgehoben.

4. Die Anlage wird wie folgt geändert:

a) In Spalte 2 wird Nummer 3.1 durch folgende Nummern 3.1 bis 3.3 ersetzt:

„3.1 Vorstandsvorsitzende der Hochschulen

3.2 Präsident des Landesarchivs

3.3 Leiter der Landesbibliotheken“.

b) In Spalte 3 wird Nummer 3.1 durch folgende Nummern 3.1 bis 3.3 ersetzt:

„3.1 der Hochschulen mit Ausnahme der hauptamtlichen Vorstandsmitglieder

3.2 des Landesarchivs mit Ausnahme des Präsidenten des Landesarchivs und seines Stellvertreters

3.3 der Landesbibliotheken mit Ausnahme der Leiter der Landesbibliotheken und deren Stellvertreter.“

Artikel 50

Änderung der Grundamtsbezeichnungs-Verordnung

Die Grundamtsbezeichnungs-Verordnung vom 28. Januar 1988 (GBl. S. 90), zuletzt geändert durch Verordnung vom 20. September 2007 (GBl. S. 463), wird wie folgt geändert:

1. In § 1 Abs. 1 Satz 1 werden die Worte „nach Vorbermerkung Nummer 1 Abs. 2 Satz 2 zu den Bundesbesoldungsordnungen A und B“ durch die Worte „nach § 29 Abs. 1 Satz 2 des Landesbesoldungsgesetzes Baden-Württemberg“ ersetzt.

2. In § 2 wird die Angabe „§ 104 des Landesbeamtengesetzes“ durch die Angabe „§ 56 des Landesbeamtengesetzes“ ersetzt.

3. Die Anlage 1 wird wie folgt geändert:

a) In Nummer 1 werden die Grundamtsbezeichnungen „Oberwachtmeister“ und „Hauptwachtmeister“ gestrichen.

b) In Nummer 2 wird der Zusatz „Justizbetriebs-⁶⁾“ durch den Zusatz „im Justizwachtmeisterdienst⁶⁾“ ersetzt.

c) Die Fußnote 6 wird wie folgt gefasst:

„⁶⁾Nur für die Grundamtsbezeichnungen Obersekretär und Hauptsekretär.“

4. Die Anlage 2 wird wie folgt geändert:

a) In Nummer 1 werden die Grundamtsbezeichnungen „Wart“ und „Oberwart“ gestrichen.

b) In Nummer 2 werden nach dem Zusatz „Landwirtschafts-¹⁰⁾“ der Zusatz „Lebensmittel-“ und nach dem Zusatz „Verwaltungs-²⁾“ der Zusatz „Veterinärhygiene-“ eingefügt.

Artikel 51

Änderung der Verordnung über die Zuständigkeiten des Landesamtes für Besoldung und Versorgung Baden-Württemberg

Die Verordnung der Landesregierung und des Finanzministeriums über die Zuständigkeiten des Landesamtes für Besoldung und Versorgung Baden-Württemberg in der Fassung vom 1. September 1986 (GBl. S. 344), zuletzt geändert durch Artikel 14 des Gesetzes vom 20. November 2007 (GBl. S. 505, 520) wird wie folgt geändert:

1. § 1 Nr. 1 erhält folgende Fassung:

„1. Besoldungsbezügen, Unterhaltsbeihilfen und sonstigen Geldleistungen an Beamte, Richter und an in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis zum Land stehende Personen,“

2. § 2 wird wie folgt geändert:

a) Die Nummer 1 erhält folgende Fassung:

„1. des Grundgehalts einschließlich der Festsetzung des Zeitpunkts des Beginns des Aufstiegs in den Stufen sowie des Familienzuschlags, soweit in § 3 nichts anderes bestimmt ist,“

b) Die Nummer 2 erhält folgende Fassung:

„2. der Amts-, Struktur-, Stellen-, Erschwernis-, Ausgleichs- und Überleitungszulagen sowie der sonstigen besoldungsrechtlichen Zulagen, soweit in § 3 nichts anderes bestimmt ist,“

c) In Nummer 3 werden die Worte „Beamte im Vollstreckungsdienst“ durch die Worte „Gerichtsvollzieher und der Vollstreckungsvergütung“ ersetzt.

d) Die Nummern 4 und 5 werden gestrichen.

- e) Die bisherige Nummer 6 wird Nummer 4 und erhält folgende Fassung:
 - „4. die Auslandsbesoldung,“.
 - f) Die Nummer 7 wird gestrichen.
 - g) Die bisherigen Nummern 8 und 9 werden Nummern 5 und 6.
 - h) Die bisherige Nummer 10 wird Nummer 7 und erhält folgende Fassung:
 - „7. der Unterhaltsbeihilfen für Auszubildende in öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnissen,“.
 - i) Die bisherige Nummer 11 wird Nummer 8.
 - j) Die bisherige Nummer 12 wird gestrichen.
 - k) Die bisherige Nummer 13 wird Nummer 9 und erhält folgende Fassung:
 - „9. der Aufwandsentschädigungen, die im Staatshaushaltsplan bei den persönlichen Ausgaben ausgewiesen sind, mit Ausnahme der Fahnungskostenpauschale, der Feld- und Grubenaufwandsentschädigung sowie der Jagdaufwandsentschädigung,“.
 - l) Die bisherigen Nummern 14 bis 18 werden die Nummern 10 bis 14.
 - m) Die bisherige Nummer 19 wird gestrichen.
 - n) Die bisherigen Nummern 20 und 21 werden die Nummern 15 und 16.
3. § 3 wird wie folgt geändert:
- a) In Nummer 2 werden die Angabe „§ 11 des Landesbesoldungsgesetzes (LBesG)“ durch die Angabe „§ 38 des Landesbesoldungsgesetzes Baden-Württemberg (LBesGBW)“ und die Angabe „§ 11 a LBesG“ durch die Angabe „§ 58 LBesGBW“ ersetzt.
 - b) In Nummer 3 wird die Angabe „§ 12 LBesG“ durch die Angabe „§ 60 LBesGBW“ ersetzt.
 - c) In Nummer 4 werden die Worte „Entschädigung zur Abgeltung der Bürokosten der“ durch die Worte „Vergütung für“ ersetzt.
 - d) In Nummer 9 wird die Angabe „§§ 32 bis 35 BeamtVG“ durch die Angabe „§§ 47 bis 50 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Baden-Württemberg (LBeamtVGBW)“ ersetzt.
 - e) In Nummer 10 wird die Angabe „§§ 31 Abs. 5 BeamtVG“ durch die Angabe „§§ 45 Abs. 5 LBeamtVGBW“ ersetzt.
 - f) In Nummer 11 wird die Angabe „§ 102 des Landesbeamtengesetzes (LBG)“ durch die Angabe „§ 81 des Landesbeamtengesetzes (LBG)“ ersetzt.

4. § 5 erhält folgende Fassung:

„§ 5

Die Zuständigkeit der obersten Dienstbehörde oder der von ihr bestimmten Stelle in den Fällen des § 43 Abs. 1 LBeamtVGBW, des § 18 Abs. 2, § 31 Abs. 5 Satz 5 und § 32 Abs. 1 Satz 2 LBesGBW sowie des § 31 Abs. 4 Satz 2 AzUVO bleibt unberührt.“

5. § 6 Abs. 2 wird wie folgt geändert:

a) Satz 1 Nr. 1 erhält folgende Fassung:

„1. bezüglich der Universitäten und Universitätskliniken auf die Universitäten mit Ausnahme der Universität Freiburg; das Finanzministerium kann die Zuständigkeit für die Universität Freiburg im Einvernehmen mit dem Wissenschaftsministerium auf das Landesamt für Besoldung und Versorgung übertragen.“

b) In Satz 1 Nr. 2 Buchst. a und Nr. 3 wird jeweils die Zahl „15.“ durch das Wort „Ende“ ersetzt.

c) In Satz 2 wird die Angabe „Nummer 1 Buchst. a“ durch die Angabe „Nummer 1“ ersetzt.

6. § 13 wird wie folgt geändert:

a) In Nummer 4 wird die Angabe „§ 33 BeamtVG“ durch die Angabe „§ 48 LBeamtVGBW“ ersetzt.

b) Die Nummer 5 wird gestrichen.

c) Die bisherigen Nummern 6 bis 9 werden die Nummern 5 bis 8.

d) In der neuen Nummer 7 wird die Angabe „§ 52 Abs. 2 BeamtVG“ durch die Angabe „§ 5 Abs. 2 LBeamtVGBW“ ersetzt.

e) In der neuen Nummer 8 wird die Angabe „§ 96 LBG“ durch die Angabe „§ 48 des Beamtenstatusgesetzes und § 59 LBG“ ersetzt.

f) Nach Nummer 8 wird folgende Nummer 9 angefügt:

„9. die Erteilung einer Versorgungsauskunft nach § 77 LBeamtVGBW und einer Auskunft über die Höhe des Altersgeldes nach § 96 LBeamtVGBW.“

7. § 14 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 Satz 2 erhält folgende Fassung:

„Unberührt bleibt die Zuständigkeit des Finanzministeriums in den Fällen des § 3 Abs. 3 LBeamtVGBW sowie der jeweils obersten Dienstbehörden in den Fällen des § 72 Abs. 2 Satz 2 und § 7 Abs. 1 Satz 1 LBeamtVGBW.“

- b) Absatz 2 wird wie folgt geändert:
- aa) In Satz 1 wird die Angabe „§§ 53 bis 55 LBG“ durch die Angabe „§§ 26 und 27 des Beamtenstatusgesetzes und §§ 40, 43 und 44 LBG“ und die Angabe „§§ 36, 37 und 43 BeamtVG“ durch die Angabe „§§ 51, 52 und 59 LBeamtVGBW“ ersetzt.
 - bb) In Satz 2 wird die Angabe „§ 39 und 43 BeamtVG“ durch die Angabe „§ 55 und 59 LBeamtVGBW“ ersetzt.
8. § 17 Abs. 1 wird wie folgt geändert:
- a) Nummer 1 wird wie folgt geändert:
 - aa) Buchstabe a wird gestrichen.
 - bb) Der bisherige Buchstabe b wird Buchstabe a.
 - cc) Es wird folgender neuer Buchstabe b eingefügt:
„b) Heilfürsorge.“
 - b) Nach Nummer 1 wird folgende neue Nummer 2 eingefügt:
„2. die Festsetzung und Auszahlung von Reisekosten, Trennungsgeld und Umzugskosten; dies gilt nicht für den Bereich des Landtags, des Justizministeriums, der Universitäten und Hochschulen des Landes sowie der Landesbetriebe nach § 26 der Landeshaushaltsordnung; das Finanzministerium kann die Zuständigkeiten aus diesen Bereichen im Einvernehmen mit der jeweiligen obersten Dienstbehörde auf das Landesamt für Besoldung und Versorgung übertragen.“
 - c) Die bisherigen Nummern 2 bis 9 werden die Nummern 3 bis 10.
9. § 18 wird wie folgt geändert:
- a) In Absatz 1 Nr. 1 werden die Worte „im Sinne des § 45 Abs. 1 Buchst. b des Bundeskindergeldgesetzes und“ gestrichen.
 - b) In Absatz 3 Nr. 3 wird die Angabe „§ 58 Abs. 1 BeamtVG“ durch die Angabe „§ 14 Abs. 1 LBeamtVGBW“ ersetzt.
10. Nach § 20 wird folgender neuer 5. Abschnitt eingefügt:

„5. Abschnitt

Alters- und Hinterbliebenengeld

§ 21

Das Landesamt für Besoldung und Versorgung ist ferner zuständig für die Festsetzung, Regelung, An-

weisung und Auszahlung von Alters- und Hinterbliebenengeld nach §§ 84 ff. LBeamVGBW.“

11. Der bisherige 5. Abschnitt wird 6. Abschnitt und der bisherige § 21 wird § 22.

Artikel 52

Änderung der Landestrennungsgeldverordnung

Die Landestrennungsgeldverordnung vom 12. Dezember 1985 (GBl. S. 411), zuletzt geändert durch Artikel 4 des Gesetzes vom 3. Dezember 2008 (GBl. S. 432, 433), wird wie folgt geändert:

In § 1 Abs. 2 Satz 1 Nr. 7 wird die Angabe „§ 123 a des Beamtenrechtsrahmengesetzes“ durch die Angabe „§ 20 des Beamtenstatusgesetzes“ ersetzt.

Artikel 53

Änderung der Leistungsbezügeverordnung

Die Leistungsbezügeverordnung vom 14. Januar 2005 (GBl. S. 125), zuletzt geändert durch Artikel 5a des Gesetzes vom 14. Juli 2009 (GBl. S. 317, 332), wird wie folgt geändert:

1. § 1 Abs. 1 wird wie folgt geändert:

- a) In Nummer 1 wird die Angabe „§ 33 Abs. 1 Nr. 1 bis 3 des Bundesbesoldungsgesetzes (BBesG)“ durch die Angabe „§ 38 Abs. 1 Nr. 1 bis 3 des Landesbesoldungsgesetzes Baden-Württemberg (LBesGBW)“ ersetzt.
- b) In Nummer 2 wird die Angabe „§ 12 LBesG“ durch die Angabe „§ 60 LBesGBW“ ersetzt.

2. In § 2 Abs. 3 wird die Angabe „§ 33 Abs. 1 Nr. 1 BBesG“ durch die Angabe „§ 38 Abs. 1 Nr. 1 LBesGBW“ ersetzt.

3. § 3 wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 1 Satz 1 wird die Angabe „§ 33 Abs. 1 Nr. 2 BBesG“ durch die Angabe „§ 38 Abs. 1 Nr. 2 LBesGBW“ ersetzt.
- b) In Absatz 7 wird die Angabe „§ 33 Abs. 1 Nr. 2 BBesG“ durch die Angabe „§ 38 Abs. 1 Nr. 2 LBesGBW“ ersetzt.

4. In § 4 Abs. 3 Satz 1 wird die Angabe „§ 33 Abs. 1 Nr. 3 BBesG“ durch die Angabe „§ 38 Abs. 1 Nr. 3 LBesGBW“ ersetzt.

5. § 6 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt gefasst:

„(1) Für die Ruhegehaltfähigkeit von Leistungsbezügen nach § 38 Abs. 1 Nr. 1 bis 3 LBesGBW gelten ergänzend zum Landesbesoldungsgesetz die Absätze 2 bis 8; Leistungsbezüge, die nach § 39 Abs. 6 Nr. 2 LBesGBW aus Mitteln privater Dritter finanziert werden, sind nicht ruhegehaltfähig.“

b) In Absatz 2 Satz 1 werden nach dem Wort „Leistungsbezüge“ die Worte „nach § 38 Abs. 1 Nr. 1 und 2 LBesGBW“ eingefügt.

c) Absatz 3 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 1 werden nach dem Wort „Leistungsbezüge“ die Worte „nach § 38 Abs. 1 Nr. 1 und 2 LBesGBW“ eingefügt.

bb) Es wird folgender Satz angefügt:

„Leistungsbezüge nach § 38 Abs. 1 Nr. 3 LBesGBW werden in den Fällen des § 38 Abs. 7 Satz 2 und 3 LBesGBW nach den dortigen Maßgaben neben den Leistungsbezügen nach Satz 1 und 2 gewährt.“

d) Absatz 4 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 1 werden nach dem Wort „Leistungsbezüge“ die Worte „nach § 38 Abs. 1 Nr. 1 und 2 LBesGBW“ eingefügt.

bb) Es wird folgender Satz angefügt:

„Leistungsbezüge nach § 38 Abs. 1 Nr. 3 LBesGBW werden in den Fällen des § 38 Abs. 7 Satz 2 und 3 LBesGBW nach den dortigen Maßgaben neben den Leistungsbezügen nach Satz 1 und 2 gewährt.“

e) In Absatz 6 Satz 1 wird die Angabe „§ 33 Abs. 1 Nr. 1 und 2 BBesG“ durch die Angabe „§ 38 Abs. 1 Nr. 1 und 2 LBesGBW“ ersetzt.

f) In Absatz 7 Satz 1 wird die Angabe „§ 33 Abs. 1 Nr. 1 und 2 BBesG“ durch die Angabe „§ 38 Abs. 1 Nr. 1 und 2 LBesGBW“ ersetzt.

6. § 7 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 1 werden die Angabe „§ 11 Abs. 7 und 12 LBesG“ durch die Angabe „§ 39 LBesGBW“ und die Angabe „§ 33 Abs. 1 Nr. 1 bis 3 BBesG“ durch die Angabe „§ 38 Abs. 1 Nr. 1 bis 3 LBesGBW“ ersetzt.

b) Absatz 3 wird aufgehoben.

c) Der bisherige Absatz 4 wird Absatz 3.

7. § 8 wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 1 Satz 1 wird die Angabe „§ 12 LBesG“ durch die Angabe „§ 60 LBesGBW“ ersetzt.
- b) In Absatz 2 wird die Angabe „§ 12 Abs. 2 LBesG“ durch die Angabe „§ 60 Abs. 2 LBesGBW“ ersetzt.

Artikel 54

Änderung der Lehrkräftezulagenverordnung

Die Lehrkräftezulagenverordnung vom 24. April 1995 (GBl. S. 328), zuletzt geändert durch § 5 Abs. 7 des Gesetzes vom 11. Dezember 2007 (GBl. S. 538, 540), wird wie folgt geändert:

1. In § 1 Abs. 1 wird die Angabe „§ 78 Satz 1 des Bundesbesoldungsgesetzes“ durch die Angabe „§ 57 Abs. 1 Nr. 10 des Landesbesoldungsgesetzes Baden-Württemberg“ ersetzt.
2. In der Anlage werden nach Nummer 7.2 folgende Nummern 8, 8.1 und 8.2 angefügt:

„8	Lehrer in den Laufbahnen der Fachlehrer und der Technischen Lehrer, Lehrer des gehobenen Dienstes in Eingangsämtern der BesGr. A 12 oder A 13	Verwendung an Staatlichen Seminaren für Didaktik und Lehrerbildung (Berufliche Schulen)	
8.1		als Lehrbeauftragter ²⁾	38,81
8.2		als Fachleiter	79,89 ⁴⁾ .

Artikel 55

Änderung der Stellenobergrenzenverordnung

Die Stellenobergrenzenverordnung vom 22. Juni 2004 (GBl. S. 365), zuletzt geändert durch Artikel 8 des Gesetzes vom 1. Dezember 2005 (GBl. S. 710, 711), wird wie folgt geändert:

1. § 4 wird wie folgt geändert:
 - a) Die Worte „Abweichend von § 26 Abs. 1 des Bundesbesoldungsgesetzes“ werden durch die Worte „Nach § 27 Abs. 3 und § 95 Abs. 4 des Landesbesoldungsgesetzes Baden-Württemberg“ ersetzt.
 - b) In Nummer 1 werden die Worte „im Polizeivollzugsdienst 60%“ durch die Worte „im Polizeivollzugsdienst 70%“ und die Worte „in allen übrigen Laufbahnen 30%“ durch die Worte „in allen übrigen Laufbahnen 40%“ ersetzt.

2. § 6 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

Nummer 6 erhält folgende Fassung:

„6. in Landkreisen mit weniger als 150 000 Einwohnern im höheren Dienst ein Amt der Besoldungsgruppe A 16, im Übrigen Ämter bis Besoldungsgruppe A 15,“.

b) In Nummer 7 wird nach der Angabe „Besoldungsgruppe A 16“ der Punkt gestrichen und das Wort „und“ angefügt.

c) Folgende Nummer 8 wird angefügt:

„8. in Landkreisen mit mehr als 300 000 Einwohnern im höheren Dienst ein Amt der Besoldungsgruppe B 2.“

d) Nach Absatz 1 werden folgende Absätze 2 und 3 eingefügt:

„(2) Wird in den Stellenplänen der Gemeinden und Landkreise nur eine Stelle mit der Besoldungsgruppe A 9 ausgewiesen, darf diese Stelle abweichend von der Obergrenze in der Fußnote 1 zur Besoldungsgruppe A 9 der Landesbesoldungsordnung A mit der Amtszulage nach dieser Fußnote ausgestattet werden, wenn nach Maßgabe sachgerechter Bewertung Funktionen wahrgenommen werden, die sich von denen der Besoldungsgruppe A 9 abheben.“

(3) Werden in den Stellenplänen der Gemeinden und Landkreise nicht mehr als zwei Stellen für Beamte des gehobenen technischen Dienstes mit der Besoldungsgruppe A 13 ausgewiesen, darf eine Stelle abweichend von der Obergrenze in der Fußnote 9 der Besoldungsgruppe A 13 der Landesbesoldungsordnung A mit der Amtszulage nach dieser Fußnote ausgestattet werden, wenn nach Maßgabe sachgerechter Bewertung Funktionen wahrgenommen werden, die sich von denen der Besoldungsgruppe A 13 abheben.“

e) Der bisherige Absatz 2 wird Absatz 4 und erhält folgende Fassung:

„(4) Die Absätze 1 bis 3 gelten für Gemeindeverwaltungsverbände entsprechend.“

Artikel 56

Änderung der Sitzungsvergütungsverordnung

Die Sitzungsvergütungsverordnung vom 10. Dezember 1998 (GBl. S. 701) wird wie folgt geändert:

1. In § 1 Abs. 1 Satz 1 wird die Angabe „Besoldungsordnung A“ durch die Angabe „Landesbesoldungsordnung A“ ersetzt.

2. In § 2 Abs. 1 wird die Angabe „40 DM“ durch die Angabe „20,45 Euro“ und die Angabe „200 DM“ durch die Angabe „102,26 Euro“ ersetzt.

Artikel 57

Änderung der Heilfürsorgeverordnung

Die Heilfürsorgeverordnung vom 21. April 1998 (GBl. S. 281), geändert durch Artikel 11 des Gesetzes vom 17. Februar 2004 (GBl. S. 66, 68), wird wie folgt geändert:

1. § 2 wird wie folgt geändert:

- a) Absatz 3 erhält folgende Fassung:

„(3) Besteht Anspruch auf Dienstunfallfürsorge, richten sich Art und Umfang der Leistungen nach dieser Verordnung. Weitergehende Leistungen nach den Vorschriften über die Dienstunfallfürsorge werden als Heilfürsorgeleistungen mitgewährt.“

- b) In Absatz 7 wird die Angabe „§ 79 Abs. 1 und § 113 a LBG“ durch die Angabe „§ 37 Abs. 1 des Beamtenstatusgesetzes und § 84 Abs. 2, § 85 Abs. 2, § 88 Abs. 1 Satz 3 und Abs. 3 LBG“ ersetzt.

2. In § 19 Abs. 4 Satz 1 wird die Abkürzung „LBG“ durch die Worte „des Landesbeamtengesetzes in der vor dem 1. Januar 2011 geltenden Fassung“ ersetzt.

3. In § 20 Abs. 2 Satz 1 werden die Worte „Beamten des Landesamts für Verfassungsschutz nach § 147 LBG“, durch die Worte „Beamten, die aus dem Polizeivollzugsdienst in Planstellen des Landesamts für Verfassungsschutz eingewiesen sind und“ ersetzt.

Artikel 58

Änderung der Hochschulneben- tätigkeitsverordnung

Die Hochschulneben­tätigkeitsverordnung vom 30. Juni 1982 (GBl. S. 388), zuletzt geändert durch (...), wird wie folgt geändert:

- § 4 Abs. 3 erhält folgende Fassung:

„(3) Allgemein genehmigte Nebentätigkeiten sind dem Dienstvorgesetzten vor Aufnahme der Nebentätigkeit schriftlich anzuzeigen, es sei denn, dass es sich um eine einmalige Nebentätigkeit im Kalenderjahr handelt und die Vergütung hierfür 200 Euro nicht überschreitet. Bei der Anzeige sind Art, zeitliche Inanspruchnahme und voraussichtliche Dauer der Nebentätigkeit sowie die Person des Auftrag- oder Arbeitgebers und die voraussichtliche Höhe der Vergütung mitzuteilen und auf Verlangen des Dienstvorgesetzten die erforderlichen Nachweise zu führen.“

Artikel 59**Änderung der Verordnung über die Arbeitszeit
der beamteten Professoren an Universitätskliniken**

Die Verordnung der Landesregierung über die Arbeitszeit der beamteten Professoren an Universitätskliniken vom 21. Oktober 1980 (GBl. S. 577) wird wie folgt geändert:

In § 1 Satz 1 werden die Worte „§ 90 Abs. 2 und 3 des Landesbeamtengesetzes sowie die Bestimmungen der §§ 1 bis 5, 7 und 8 der Verordnung der Landesregierung über die Arbeitszeit der Beamten und Richter des Landes (Arbeitszeitverordnung – AZVO) in der Fassung vom 31. Januar 1979 (GBl. S. 87)“ durch die Worte „§ 67 Abs. 2 und 3 des Landesbeamtengesetzes sowie des 2. Abschnitts der Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung“ ersetzt.

Artikel 60**Änderung der Juristenausbildungs-
und Prüfungsordnung**

Die Juristenausbildungs- und Prüfungsordnung vom 8. Oktober 2002 (GBl. S. 391), zuletzt geändert durch Artikel 21 des Gesetzes vom 14. Oktober 2008 (GBl. S. 343, 365), wird wie folgt geändert:

§ 43 wird wie folgt geändert:

1. Absatz 1 wird aufgehoben.
2. In Absatz 2 wird die Absatzbezeichnung „(2)“ gestrichen.

Artikel 61**Neubekanntmachung**

Das Innenministerium kann den Wortlaut des Landespersonalvertretungsgesetzes in der im Zeitpunkt der Bekanntmachung geltenden Fassung in geschlechtsneutraler Sprache fassen, Unstimmigkeiten des Wortlauts beseitigen und es mit neuer Paragrafenfolge bekannt machen.

Artikel 62**Übergangsbestimmungen**

§ 1

Laufbahnen

(1) Für die bei Inkrafttreten dieses Gesetzes vorhandenen Beamtinnen und Beamten gelten die laufbahnrechtlichen Bestimmungen dieses Gesetzes mit folgenden Maßgaben:

1. Die Beamtinnen und Beamten verbleiben in ihren bisherigen Laufbahnen, soweit nichts anderes bestimmt ist. Für Beamtinnen und Beamte, die im Wege des Aufstiegs für besondere Verwendungen in die nächsthöhere Laufbahngruppe gelangt sind, gelten die Bestimmungen des § 21 a Abs. 3, § 25 a Abs. 2 und § 30 a Abs. 2 der Landeslaufbahnverordnung (LVO) weiter. Einschränkungen des Verwendungsbereichs können nach Maßgabe der Bestimmungen über den horizontalen Laufbahnwechsel (Artikel 1 § 21) geändert werden.
2. Die Ministerien können im Rahmen ihres Geschäftsbereichs durch Rechtsverordnung im Benehmen mit dem Innenministerium die Beamtinnen und Beamten einer Laufbahn in eine Laufbahn vergleichbarer Fachrichtung überleiten. Den Beamtinnen und Beamten darf dabei nur ein Amt mit gleichem Grundgehalt verliehen werden.
3. Beamtinnen und Beamte des einfachen Dienstes werden in ein Amt mit gleichem Grundgehalt einer entsprechenden Laufbahn in der Laufbahngruppe des mittleren Dienstes übergeleitet. Gibt es kein entsprechendes Amt, werden sie in das Eingangsamts dieser Laufbahn des mittleren Dienstes nach § 24 Nr. 1 Buchst. a des Landesbesoldungsgesetzes Baden-Württemberg übergeleitet. Die Überleitung ist durch die für die Ernennung zuständige Behörde schriftlich festzustellen und der Beamtin oder dem Beamten bekannt zu geben.
4. Eine noch nicht beendete Probezeit ist nach Maßgabe der vor Inkrafttreten dieses Gesetzes geltenden Bestimmungen abzuleisten.
5. Eine Ernennung ist mit Wirkung für die Vergangenheit zurückzunehmen, wenn sie ohne die vor Inkrafttreten dieses Gesetzes vorgeschriebene Entscheidung des Landespersonalausschusses erfolgt ist und ihr nicht nachträglich zugestimmt wird. Über die nachträgliche Zustimmung entscheidet bei Beamtinnen und Beamten des Landes die oberste Dienstbehörde im Einvernehmen mit dem Innenministerium, bei anderen Beamtinnen und Beamten die Rechtsaufsichtsbehörde.
6. Ein noch nicht beendeter Aufstieg nach § 21 Abs. 1 bis 3 oder § 25 Abs. 1 bis 3 LVO kann nach Maßgabe der vor Inkrafttreten dieses Gesetzes geltenden Bestimmungen beendet werden. Ein Aufstieg für besondere Verwendungen kann nach den Bestimmungen der §§ 21 a, 25 a oder 30 a LVO in der vor Inkrafttreten dieses Gesetzes geltenden Fassung beendet werden, wenn er zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes zwar bereits begonnen wurde, die Voraussetzung von § 21 a Abs. 1 Nr. 4, § 25 a Abs. 1 Nr. 4 oder § 30 a Abs. 1 Nr. 4 LVO jedoch noch nicht vollständig vorliegt.

(2) Für die Einstellung von Beamtinnen und Beamten in Laufbahnen besonderer Fachrichtung gelten die Bestim-

mungen der §§ 33 bis 44 LVO in der vor Inkrafttreten dieses Gesetzes geltenden Fassung fort, längstens jedoch bis zum 31. Dezember 2014.

(3) Ausbildungs- und Prüfungsordnungen, die aufgrund von § 18 Abs. 2 und 3 des Landesbeamtengesetzes sowie Verordnungen, die aufgrund von § 139 des Landesbeamtengesetzes in der vor Inkrafttreten dieses Gesetzes geltenden Fassung erlassen worden sind, gelten in der am Tag vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes geltenden Fassung fort, längstens jedoch bis zum 31. Dezember 2014.

(4) Für lehrberufliche Laufbahnen und Lehrämter, für die aufgrund von Artikel 3 Nr. 2 des Fünften Gesetzes zur Änderung des Landesbeamtengesetzes vom 11. Dezember 1979 (GBl. S. 529) von Artikel 1 § 15 abweichende Bildungsvoraussetzungen galten, gelten die bisherigen Vorschriften fort, soweit die Ministerien für die in ihrem Geschäftsbereich eingerichteten Laufbahnen durch Rechtsverordnung nichts anderes bestimmen.

(5) Für die bei Inkrafttreten dieses Gesetzes vorhandenen Dienstanfängerinnen und Dienstanfänger gilt § 21 des Landesbeamtengesetzes und die Verordnung des Finanzministeriums über die Gewährung von Unterhaltsbeihilfen an Dienstanfänger in den vor Inkrafttreten dieses Gesetzes geltenden Fassungen fort.

§ 2

Landespersonalausschuss

(1) Die Amtszeit der Mitglieder des Landespersonalausschusses nach § 122 des Landesbeamtengesetzes und § 9 des Landesrichtergesetzes in den vor Inkrafttreten dieses Gesetzes geltenden Fassungen endet mit Inkrafttreten dieses Gesetzes.

(2) Anträge, über die der Landespersonalausschuss bis zum Inkrafttreten dieses Gesetzes noch nicht abschließend entschieden hat, gelten als nicht gestellt.

(3) Vor Inkrafttreten dieses Gesetzes getroffene Entscheidungen des Landespersonalausschusses bleiben gültig und können auch nach Inkrafttreten dieses Gesetzes auf Grundlage des geltenden Rechts vollzogen werden.

§ 3

Anhebung der Altersgrenzen

(1) § 39 des Landesbeamtengesetzes und § 45 Abs. 2 Satz 3 des Landeshochschulgesetzes sind bis zum Ablauf des Jahres 2028 mit der Maßgabe anzuwenden, dass einem Antrag der Beamtin oder des Beamten auf Hinausschiebung des Eintritts in den Ruhestand bis zu dem Ablauf des Monats, in dem die Beamtin oder der Beamte das 68. Lebensjahr vollendet, stattzugeben ist, soweit dienst-

liche Interessen nicht entgegenstehen; für die in § 36 Abs. 3 des Landesbeamtengesetzes aufgeführten Beamtinnen und Beamten tritt an die Stelle des 68. Lebensjahres das 63. Lebensjahr. Für Professorinnen und Professoren tritt an die Stelle des Ablaufs des Monats das Ende des Semesters, in dem die Professorin oder der Professor das 68. Lebensjahr vollendet. § 39 Satz 2 des Landesbeamtengesetzes, § 6 Abs. 2 Satz 2 des Landesrichtergesetzes und § 45 Abs. 2 Satz 4 des Landeshochschulgesetzes finden in den sechs Monaten nach dem Inkrafttreten dieses Gesetzes keine Anwendung; der Antrag soll frühzeitig gestellt werden.

(2) Abweichend von § 36 Abs. 1 des Landesbeamtengesetzes und § 6 Abs. 1 des Landesrichtergesetzes erreichen Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit oder Richterinnen und Richter auf Lebenszeit oder auf Zeit die Altersgrenze

bei Geburt im Jahr	mit dem Ablauf des Monats, in dem sie das
1946 oder früher:	65. Lebensjahr vollenden;
1947:	65. Lebensjahr und einen Monat vollenden;
1948:	65. Lebensjahr und zwei Monate vollenden;
1949:	65. Lebensjahr und drei Monate vollenden;
1950:	65. Lebensjahr und vier Monate vollenden;
1951:	65. Lebensjahr und fünf Monate vollenden;
1952:	65. Lebensjahr und sechs Monate vollenden;
1953:	65. Lebensjahr und sieben Monate vollenden;
1954:	65. Lebensjahr und acht Monate vollenden;
1955:	65. Lebensjahr und neun Monate vollenden;
1956:	65. Lebensjahr und zehn Monate vollenden;
1957:	65. Lebensjahr und elf Monate vollenden;
1958:	66. Lebensjahr vollenden;
1959:	66. Lebensjahr und zwei Monate vollenden;
1960:	66. Lebensjahr und vier Monate vollenden;
1961:	66. Lebensjahr und sechs Monate vollenden;
1962:	66. Lebensjahr und acht Monate vollenden;
1963:	66. Lebensjahr und zehn Monate vollenden.

Satz 1 gilt auch für Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter, für die § 36 Abs. 1 des Landesbeamtengesetzes oder § 6 Abs. 1 des Landesrichtergesetzes entsprechend gilt oder maßgebend ist.

(3) Abweichend von § 36 Abs. 2 des Landesbeamtengesetzes erreichen Lehrerinnen und Lehrer an öffentlichen Schulen außer an Hochschulen die Altersgrenze

bei Geburt im Jahr	mit dem Ende des Schuljahres, in dem sie das
1947 oder früher:	64. Lebensjahr vollenden;
1948:	64. Lebensjahr und einen Monat vollenden;
1949:	64. Lebensjahr und zwei Monate vollenden;

bei Geburt im Jahr	mit dem Ende des Schuljahres, in dem sie das	
1950:	64. Lebensjahr	und drei Monate vollenden;
1951:	64. Lebensjahr	und vier Monate vollenden;
1952:	64. Lebensjahr	und fünf Monate vollenden;
1953:	64. Lebensjahr	und sechs Monate vollenden;
1954:	64. Lebensjahr	und sieben Monate vollenden;
1955:	64. Lebensjahr	und acht Monate vollenden;
1956:	64. Lebensjahr	und neun Monate vollenden;
1957:	64. Lebensjahr	und zehn Monate vollenden;
1958:	64. Lebensjahr	und elf Monate vollenden;
1959:	65. Lebensjahr vollenden;	
1960:	65. Lebensjahr	und zwei Monate vollenden;
1961:	65. Lebensjahr	und vier Monate vollenden;
1962:	65. Lebensjahr	und sechs Monate vollenden;
1963:	65. Lebensjahr	und acht Monate vollenden;
1964:	65. Lebensjahr	und zehn Monate vollenden.

Absatz 2 Satz 2 gilt entsprechend.

(4) Abweichend von § 36 Abs. 3 des Landesbeamtengesetzes erreichen die in dieser Vorschrift genannten Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit die Altersgrenze

bei Geburt im Jahr	mit dem Ablauf des Monats, in dem sie das	
1951 oder früher:	60. Lebensjahr vollenden;	
1952:	60. Lebensjahr	und einen Monat vollenden;
1953:	60. Lebensjahr	und zwei Monate vollenden;
1954:	60. Lebensjahr	und drei Monate vollenden;
1955:	60. Lebensjahr	und vier Monate vollenden;
1956:	60. Lebensjahr	und fünf Monate vollenden;
1957:	60. Lebensjahr	und sechs Monate vollenden;
1958:	60. Lebensjahr	und sieben Monate vollenden;
1959:	60. Lebensjahr	und acht Monate vollenden;
1960:	60. Lebensjahr	und neun Monate vollenden;
1961:	60. Lebensjahr	und zehn Monate vollenden;
1962:	60. Lebensjahr	und elf Monate vollenden;
1963:	61. Lebensjahr vollenden;	
1964:	61. Lebensjahr	und zwei Monate vollenden;
1965:	61. Lebensjahr	und vier Monate vollenden;
1966:	61. Lebensjahr	und sechs Monate vollenden;
1967:	61. Lebensjahr	und acht Monate vollenden;
1968:	61. Lebensjahr	und zehn Monate vollenden.

Absatz 2 Satz 2 gilt entsprechend.

(5) Absatz 4 gilt abweichend von § 40 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 des Landesbeamtengesetzes oder § 6 Abs. 3 Nr. 2 des Landesrichtergesetzes für schwerbehinderte Beamtinnen und

Beamte auf Lebenszeit und schwerbehinderte Richterinnen und Richter auf Lebenszeit oder auf Zeit entsprechend.

(6) Für die Verabschiedung von Ehrenbeamtinnen und Ehrenbeamten gelten abweichend von § 41 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 des Landesbeamtengesetzes Absatz 2 und abweichend von § 41 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 des Landesbeamtengesetzes Absatz 4 entsprechend.

(7) § 37 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 des Landesbeamtengesetzes ist mit Beginn des Jahres 2012 bis zum Ablauf des Jahres 2028 abweichend mit der Maßgabe anzuwenden, dass an die Stelle des dort jeweils genannten Lebensaltererfordernisses dasjenige Lebensalter tritt, das sich aus der entsprechenden Anwendung des Absatzes 2 ergibt.

§ 4

Beurlaubung, Freistellungsjahr, Altersteilzeit

Für Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit und Richterinnen und Richter auf Lebenszeit oder auf Zeit, deren

1. Urlaub nach §§ 153 b und 153 c des Landesbeamtengesetzes oder §§ 7 und 7 a des Landesrichtergesetzes bis zum Beginn des Ruhestandes,
2. Teilzeitbeschäftigung nach § 153 g des Landesbeamtengesetzes mit der Lage des Freistellungsjahres unmittelbar vor dem Beginn des Ruhestandes oder
3. Altersteilzeit nach § 153 h Abs. 2 des Landesbeamtengesetzes oder § 7 c Abs. 2 des Landesrichtergesetzes

am Tage vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes bewilligt und angetreten oder aufgenommen war, gelten für den Eintritt in den Ruhestand und die Festsetzung der Versorgungsbezüge die am Tage vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes geltenden Vorschriften. Auf Antrag der Beamtin oder des Beamten ist der Eintritt in den Ruhestand nach Maßgabe des § 3 Abs. 1 hinauszuschieben.

§ 5

Ruhestandseintritt und Hinausschiebung der Altersgrenze von Beamtinnen und Beamten auf Zeit

(1) Für den Eintritt von Beamtinnen und Beamten auf Zeit nach § 37 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 des Landesbeamtengesetzes erfolgt die Ermittlung der ruhegehaltfähigen Dienstzeit für die am Tag vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes vorhandenen Beamtinnen und Beamten nach Maßgabe des § 106 Abs. 5 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Baden-Württemberg.

(2) Beamtinnen und Beamte auf Zeit, deren Amtszeit am Tage vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes läuft, treten mit dem Ablauf dieser Amtszeit auch dann in den Ruhestand, wenn sie die nach § 3 Abs. 7 maßgebende Altersgrenze noch nicht erreicht haben, aber die Voraussetzungen des § 131 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 des Landesbeamtenge-

setzes in der am Tage vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes geltenden Fassung erfüllen.

(3) Landrätinnen und Landräte, Amtsverweserinnen und Amtsverweser nach § 39 Abs. 6 der Landkreisordnung und Beigeordnete, deren Amtszeit am Tage vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes läuft und die in dieser Amtszeit ihr 65. Lebensjahr vollenden werden, erreichen abweichend von § 36 Abs. 4 des Landesbeamtengesetzes die Altersgrenze mit Vollendung des 65. Lebensjahrs. Der Eintritt in den Ruhestand kann auf Antrag der Beamtin oder des Beamten für eine bestimmte Frist, jedoch nicht länger als bis zu dem Ablauf des Monats, in dem die Beamtin oder der Beamte das 68. Lebensjahr vollendet, hinausgeschoben werden, wenn dies im dienstlichen Interesse liegt. Über den Antrag entscheidet bei Beigeordneten der Gemeinderat, bei Landrätinnen und Landräten sowie bei Amtsverweserinnen und Amtsverwesern nach § 39 Abs. 6 der Landkreisordnung der Kreistag im Einvernehmen mit dem Innenministerium. § 3 Abs. 1 Satz 3 gilt entsprechend.

§ 6

Bisherige Beamtinnen und Beamte auf Zeit

(1) Ersten Landesbeamtinnen und Ersten Landesbeamten, die sich am Tag vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes in einem Beamtenverhältnis auf Zeit nach § 137 a des Landesbeamtengesetzes in der bis zum Inkrafttreten dieses Gesetzes geltenden Fassung befinden, ist mit Wirkung vom 1. Januar 2011 das Amt mit leitender Funktion im Beamtenverhältnis auf Probe nach § 8 des Landesbeamtengesetzes übertragen. Zeiten, die in dem Beamtenverhältnis auf Zeit zurückgelegt worden sind, sollen auf die Probezeit angerechnet werden.

(2) Beamtinnen und Beamte, die sich am Tag vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes in einem Beamtenverhältnis auf Zeit nach

1. § 5 Abs. 4 des Gesetzes über die Landesakademie für Fortbildung und Personalentwicklung an Schulen,
2. § 5 Abs. 3 des Gesetzes zur Errichtung des Landesinstituts für Schulentwicklung oder
3. § 7 Abs. 2 des Medienzentrengesetzes

in den bis zum Inkrafttreten dieses Gesetzes geltenden Fassungen befinden, ist mit Wirkung vom 1. Januar 2011 das jeweilige Amt mit leitender Funktion im Beamtenverhältnis auf Probe nach § 8 des Landesbeamtengesetzes übertragen. Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend.

§ 7

Bisherige hauptamtliche Vorstandsmitglieder

(1) Auf ein bei Inkrafttreten dieses Gesetzes bei den Hochschulen vorhandenes hauptamtliches Vorstandsmit-

glied im Beamtenverhältnis auf Zeit, das unmittelbar vor seiner Ernennung zum hauptamtlichen Vorstandsmitglied auf Zeit in einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit zum Land Baden-Württemberg gestanden hat, findet § 17 Abs. 9 des Landeshochschulgesetzes in der Fassung vor Inkrafttreten dieses Gesetzes Anwendung.

(2) Auf ein bei Inkrafttreten dieses Gesetzes bei den Hochschulen vorhandenes hauptamtliches Vorstandsmitglied in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis, das unmittelbar vor seiner Bestellung zum hauptamtlichen Vorstandsmitglied in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis zum Land Baden-Württemberg gestanden hat, findet § 17 Abs. 9 des Landeshochschulgesetzes in der Fassung vor Inkrafttreten dieses Gesetzes Anwendung.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten auch im Falle der unmittelbaren Wiederernennung in ein Beamtenverhältnis auf Zeit oder Wiederbestellung in ein befristetes Beschäftigungsverhältnis nach Inkrafttreten dieses Gesetzes.

Artikel 63

Inkrafttreten, Außerkrafttreten

(1) Dieses Gesetz tritt vorbehaltlich des Absatzes 2 und 3 am 1. Januar 2011 in Kraft. Gleichzeitig treten außer Kraft

1. das Landesbeamtengesetz in der Fassung vom 19. März 1996 (GBl. S. 286), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 17. Dezember 2009 (GBl. S. 801),
2. das Landesbesoldungsgesetz in der Fassung vom 12. Dezember 1999 (GBl. 2000 S. 2), zuletzt geändert durch (...),
3. das Gesetz über vermögenswirksame Leistungen für das Land Baden-Württemberg in der Fassung vom 3. April 1979 (GBl. S. 134, 158), geändert durch Artikel 7 § 8 des Gesetzes vom 7. Februar 1994 (GBl. S. 73, 75),
4. das Landesbesoldungsanpassungsgesetz vom 3. April 1979 (GBl. S. 134, ber. S. 220), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 8. April 2003 (GBl. S. 159),
5. die Landeslaufbahnverordnung in der Fassung vom 28. August 1991 (GBl. S. 577), zuletzt geändert durch Artikel 13 des Gesetzes vom 3. Dezember 2008 (GBl. S. 435, 461),
6. die Landeskommunalbesoldungsverordnung vom 6. März 1979 (GBl. S. 98), zuletzt geändert durch Verordnung vom 10. Oktober 2000 (GBl. S. 664),
7. die Verordnung des Finanzministeriums über die Gewährung von Unterhaltsbeihilfen an Dienstanfänger vom 16. Juli 1969 (GBl. S. 155), zuletzt geändert

durch Artikel 3 des Gesetzes vom 8. November 1999 (GBl. S. 430, 435),

8. die Verordnung des Finanzministeriums, des Innenministeriums, des Kultusministeriums, des Wissenschaftsministeriums, des Justizministeriums, des Wirtschaftsministeriums, des Ministeriums für Ernährung und Ländlichen Raum, des Umweltministeriums und des Ministeriums für Arbeit und Soziales zur Übertragung der Zuständigkeiten zur Kürzung der Anwärterbezüge und der Unterhaltsbeihilfe für Dienstanfänger vom 17. September 1981 (GBl. S. 512), geändert durch Artikel 65 der Verordnung vom 25. April 2007 (GBl. S. 252, 259),
9. die Verordnung der Landesregierung zur Übertragung von Ermächtigungen zum Erlass von Rechtsverordnungen des Besoldungsrechts vom 4. Mai 1982 (GBl. S. 151),
10. die Leistungsstufenverordnung vom 30. März 1998 (GBl. S. 214), zuletzt geändert durch § 5 Abs. 6 des Gesetzes vom 28. März 2000 (GBl. S. 361, 363),
11. die Leistungsprämien- und -zulagenverordnung vom 30. März 1998 (GBl. S. 215), zuletzt geändert durch Artikel 4 des Gesetzes vom 11. Dezember 2007 (GBl. S. 538, 542),
12. die Verordnung des Finanzministeriums über die Gewährung von Unterhaltsbeihilfen an Rechtsreferendare vom 29. Juni 1998 (GBl. S. 398), zuletzt geändert durch Artikel 5 des Gesetzes vom 11. Dezember 2007 (GBl. S. 538, 542),
13. die Verordnung des Innenministeriums über die Zuständigkeiten nach der Leistungsstufenverordnung vom 24. Januar 2000 (GBl. S. 117),
14. die Verordnung des Kultusministeriums über die Zuständigkeiten nach der Leistungsstufenverordnung vom 4. April 2000 (GBl. S. 435), zuletzt geändert durch Artikel 2 der Verordnung vom 11. November 2009 (GBl. S. 693, 706),
15. die Verordnung des Wissenschaftsministeriums über die Zuständigkeiten nach der Leistungsstufenverordnung vom 10. Oktober 2001 (GBl. S. 603), geändert durch Artikel 20 des Gesetzes vom 3. Dezember 2008 (GBl. S. 435, 462),
16. die Beamten-Ausgleichszahlungsverordnung vom 29. Januar 2002 (GBl. S. 94),
17. die Dienstbezügezuschlagsverordnung vom 6. November 2007 (GBl. S. 490, ber. S. 607), geändert durch Verordnung vom 1. Dezember 2009 (GBl. S. 685),
18. die Theaterbetriebszulagenverordnung vom 31. Januar 1978 (GBl. S. 107), zuletzt geändert durch Artikel 1 § 5 Abs. 8 des Gesetzes vom 11. Dezember 2007 (GBl. S. 538, 540),

19. die Verordnung des Wissenschaftsministeriums über die Übertragung beamten-rechtlicher Zuständigkeiten von 2. März 1999 (GBl. S. 136),
 20. die Anordnung der Landesregierung über den Erlaß von Bestimmungen für die Dienstkleidung der Beamten vom 20. Oktober 1970 (GBl. S. 476),
 21. die Anordnung des Ministerpräsidenten über die Festsetzung der Amtsbezeichnung „Rektor“ vom 25. Mai 1999 (GBl. S. 250).
- (2) Artikel 2 § 63 Satz 1 (Zulagen für besondere Erschwernisse), § 67 Abs. 1 Satz 1 und 2 (Vollstreckungsvergütung), § 68 Abs. 1 Satz 1 (Vergütung für Gerichtsvollzieher), § 81 Abs. 4 (Anwärtersonderzuschläge) und § 82 Abs. 4 (Unterrichtsvergütung für Lehramtsanwärter) treten am Tag nach der Verkündung dieses Gesetzes in Kraft.
- (3) Artikel 3 § 48 Abs. 6 (Heilverfahren), § 59 Abs. 3 Satz 2 (Einmalige Unfallentschädigung und einmalige Entschädigung), Artikel 51 Nr. 8 b und c (§ 17 Abs. 1 Nr. 2 bis 10) treten am Tag nach der Verkündung dieses Gesetzes in Kraft.

Begründung**Gesetz zur Reform des öffentlichen Dienstrechts
(Dienstrechtsreformgesetz – DRG)**

INHALTSÜBERSICHT

A. Allgemeiner Teil	375
1. Ziel und Gegenstand des Gesetzentwurfs	375
2. Inhalt des Gesetzentwurfs	375
3. Alternativen	387
4. Finanzielle Auswirkungen, Kosten, Vollzugaufwand	387
5. Ergebnis der Anhörung	390
B. Einzelbegründung	391
Zu Artikel 1 (Landesbeamtengesetz)	391
Zu Artikel 2 (Landesbesoldungsgesetz Baden-Württemberg – LBesGBW –)	451
Zu Artikel 3 (Landesbeamtenversorgungsgesetz Baden-Württemberg – LBeamtVGBW –)	496
Zu Artikel 4 (Änderung des Ernennungsgesetzes)	560
Zu Artikel 5 (Änderung des Landesdisziplinalgesetzes)	561
Zu Artikel 6 (Änderung des Landespersonalvertretungsgesetzes)	562
Zu Artikel 7 (Änderung der Landeshaushaltsordnung)	574
Zu Artikel 8 (Änderung des Landesreisekostengesetzes)	574
Zu Artikel 9 (Änderung des Landesumzugskostengesetzes)	574
Zu Artikel 10 (Änderung des Gesetzes über die Errichtung des Landesamtes für Besoldung und Versorgung)	575
Zu Artikel 11 (Änderung des Gesetzes zur Aufhebung der Staatsschuldenverwaltung Baden-Württemberg)	575
Zu Artikel 12 (Änderung des Abgeordnetengesetzes)	575
Zu Artikel 13 (Änderung des Gesetzes über Einsetzung und Verfahren von Untersuchungsausschüssen des Landtags)	575
Zu Artikel 14 (Änderung des Ministergesetzes)	576
Zu Artikel 15 (Änderung des Rechnungshofgesetzes)	577
Zu Artikel 16 (Änderung des Gesetzes zur Neuorganisation der Führungsakademie des Landes Baden-Württemberg)	577
Zu Artikel 17 (Änderung der Gemeindeordnung)	578
Zu Artikel 18 (Änderung der Landkreisordnung)	578
Zu Artikel 19 (Gesetz über die Besoldung und Dienstaufwandsentschädigung der Landräte, der hauptamtlichen Bürgermeister und der Beigeordneten – Landeskommunalbesoldungsgesetz – LKomBesG)	578

Zu Artikel 20	(Änderung des Aufwandsentschädigungsgesetzes)	580
Zu Artikel 21	(Änderung des Gesetzes über den Kommunalen Versorgungsverband Baden-Württemberg)	580
Zu Artikel 22	(Änderung des Landesdatenschutzgesetzes)	580
Zu Artikel 23	(Änderung des Stiftungsgesetzes für Baden-Württemberg)	580
Zu Artikel 24	(Änderung des Sparkassengesetzes für Baden-Württemberg)	581
Zu Artikel 25	(Änderung des Schulgesetzes für Baden-Württemberg)	581
Zu Artikel 26	(Änderung des Privatschulgesetzes)	581
Zu Artikel 27	(Änderung des Gesetzes über das Landesinstitut für Schulentwicklung)	581
Zu Artikel 28	(Änderung des Medienzentrengesetzes)	581
Zu Artikel 29	(Änderung des Gesetzes zur Errichtung der Landesakademie für Fortbildung und Personalentwicklung an Schulen)	581
Zu Artikel 30	(Änderung des Landeshochschulgesetzes)	582
Zu Artikel 31	(Änderung des DH-Errichtungsgesetzes)	584
Zu Artikel 32	(Änderung des KIT-Gesetzes)	584
Zu Artikel 33	(Änderung des Akademiengesetzes)	585
Zu Artikel 34	(Änderung des Universitätsklinik-Gesetzes)	585
Zu Artikel 35	(Änderung des Landesrichtergesetzes)	585
Zu Artikel 36	(Änderung des Juristenausbildungsgesetzes)	588
Zu Artikel 37	(Änderung des Gesetzes zur Ausführung der Verwaltungsgerichtsordnung)	589
Zu Artikel 38	(Änderung des Landesjustizkostengesetzes)	589
Zu Artikel 39	(Änderung des Vermessungsgesetzes für Baden-Württemberg)	589
Zu Artikel 40	(Änderung des Chancengleichheitsgesetzes)	589
Zu Artikel 41	(Änderung des Kinder- und Jugendhilfegesetzes für Baden-Württemberg)	589
Zu Artikel 42	(Änderung des Gesetzes zur Errichtung der Zentren für Psychiatrie)	590
Zu Artikel 43	(Änderung der Landesnebenberufungsverordnung)	590
Zu Artikel 44	(Änderung der Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung)	591
Zu Artikel 45	(Änderung der Beurteilungsverordnung)	596
Zu Artikel 46	(Änderung der Beamtenrechtszuständigkeitsverordnung)	596
Zu Artikel 47	(Änderung der Beihilfeverordnung)	599
Zu Artikel 48	(Änderung der Jubiläumsgabenverordnung)	599
Zu Artikel 49	(Änderung der Verordnung zur Übertragung von Zuständigkeiten auf dem Gebiet der beamtenrechtlichen Unfallfürsorge und des Sachschadenersatzes)	599
Zu Artikel 50	(Änderung der Grundamtsbezeichnungs-Verordnung)	599
Zu Artikel 51	(Änderung der Verordnung über die Zuständigkeiten des Landesamts für Besoldung und Versorgung Baden-Württemberg)	600

Zu Artikel 52	(Änderung der Landestrennungsgeldverordnung)	602
Zu Artikel 53	(Änderung der Leistungsbezügeverordnung)	602
Zu Artikel 54	(Änderung der Lehrkräftezulagenverordnung)	602
Zu Artikel 55	(Änderung der Stellenobergrenzenverordnung)	603
Zu Artikel 56	(Änderung der Sitzungsvergütungsverordnung)	604
Zu Artikel 57	(Änderung der Heilfürsorgeverordnung)	604
Zu Artikel 58	(Änderung der Hochschulnebenberufungsverordnung)	604
Zu Artikel 59	(Änderung der Verordnung über die Arbeitszeit der beamteten Professoren an Universitätskliniken)	604
Zu Artikel 60	(Änderung der Juristenausbildungs- und Prüfungsordnung)	604
Zu Artikel 61	(Neubekanntmachung)	604
Zu Artikel 62	(Übergangsbestimmungen)	605
Zu Artikel 63	(Inkrafttreten, Außerkrafttreten)	610
C. Anhörungsergebnis und Bewertung im Einzelnen		611
1.	Eingegangene Stellungnahmen von Verbänden und Institutionen	611
2.	Stellungnahmen zum Gesetzentwurf im Einzelnen und Bewertung	612
2.1.	Zu Artikel 1 (Landesbeamtengesetz)	612
2.1.1.	Allgemeines zum Landesbeamtengesetz	612
2.1.2.	Zu § 4 (Allgemeine Zuständigkeit, Zuständigkeiten nach dem Beamtenstatusgesetz)	614
2.1.3.	Zu § 7 (Beamtenverhältnis auf Zeit)	614
2.1.4.	Zu § 11 (Auswahlverfahren, Stellenausschreibung)	614
2.1.5.	Zu § 13 (Verfahren und Rechtsfolgen der Rücknahme oder bei Nichtigkeit der Ernennung)	615
2.1.6.	Zum Laufbahnrecht (§§ 14 bis 23) allgemein	615
2.1.7.	Zu § 14 (Laufbahn)	616
2.1.8.	Zu § 15 (Bildungsvoraussetzungen)	616
2.1.9.	Zu § 16 (Erwerb der Laufbahnbefähigung)	617
2.1.10.	Zu § 18 (Einstellung)	619
2.1.11.	Zu § 19 (Probezeit)	619
2.1.12.	Zu § 20 (Beförderung)	620
2.1.13.	Zu § 21 (Horizontaler Laufbahnwechsel)	621
2.1.14.	Zu § 22 (Aufstieg)	621
2.1.15.	Zu § 23 (Übernahme von Beamtinnen und Beamten anderer Dienstherrn und von früheren Beamtinnen und Beamten)	623
2.1.16.	Zu § 24 (Versetzung)	624
2.1.17.	Zu § 25 (Abordnung)	624

2.1.18.	Zu § 31 (Zuständigkeit, Form und Zeitpunkt der Entlassung)	625
2.1.19.	Zu § 35 (Weitere Folgen eines Wiederaufnahmeverfahrens)	625
2.1.20.	Zu § 36 (Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze)	625
2.1.21.	Zu § 39 (Hinausschiebung der Altersgrenze)	627
2.1.22.	Zu § 40 (Versetzung in den Ruhestand auf Antrag)	628
2.1.23.	Zu § 43 (Dienstunfähigkeit, begrenzte Dienstfähigkeit, Wiederberufung)	629
2.1.24.	Zu § 44 (Verfahren bei Dienstunfähigkeit)	630
2.1.25.	Zu § 46 (Beginn des Ruhestands und des einstweiligen Ruhestands)	630
2.1.26.	Zu § 49 (Anträge, Beschwerden, Vertretung)	630
2.1.27.	Zu § 51 (Dienstliche Beurteilung)	630
2.1.28.	Zu § 53 (Ärztliche Untersuchungen, Genetische Untersuchungen und Analysen)	631
2.1.29.	Zu § 54 (Wohnung, Aufenthaltsort)	632
2.1.30.	Zu § 59 (Pflicht zum Schadenersatz)	632
2.1.31.	Zu § 60 (Nebentätigkeit)	633
2.1.32.	Zu § 61 (Nebentätigkeiten auf Verlangen)	633
2.1.33.	Zu § 62 (Genehmigungspflichtige Nebentätigkeiten)	634
2.1.34.	Zu § 63 (Nicht genehmigungspflichtige Nebentätigkeiten)	634
2.1.35.	Zu § 64 (Pflichten bei der Ausübung von Nebentätigkeiten)	635
2.1.36.	Zu § 65 (Ausführungsverordnung)	635
2.1.37.	Zu § 67 (Arbeitszeit)	635
2.1.38.	Zu § 68 (Fernbleiben vom Dienst, Krankheit)	637
2.1.39.	Zu § 69 (Teilzeitbeschäftigung)	638
2.1.40.	Zu § 70 (Altersteilzeit)	639
2.1.41.	Zu § 71 (Urlaub)	641
2.1.42.	Zu § 72 (Urlaub von längerer Dauer ohne Dienstbezüge)	641
2.1.43.	Zu § 73 (Höchstdauer von unterhäftiger Teilzeitbeschäftigung und Urlaub)	641
2.1.44.	Zu § 74 (Pflegezeiten)	642
2.1.45.	Zu § 75 (Benachteiligungsverbot)	643
2.1.46.	Zu § 78 (Beihilfe)	644
2.1.47.	Zu § 79 (Heilfürsorge)	644
2.1.48.	Zu § 82 (Dienstjubiläum)	644
2.1.49.	Zu § 83 (Erhebung)	645
2.1.50.	Zu § 84 (Speicherung, Veränderung, Nutzung)	646
2.1.51.	Zu § 85 (Übermittlung)	646
2.1.52.	Zu § 86 (Löschung)	646
2.1.53.	Zu § 87 (Einsichtsrecht, Anhörung, Mitteilung über gespeicherte Daten)	647

2.1.54.	Zu § 88 (Gliederung von Personalaktendaten, Zugriff auf Personalaktendaten)	647
2.1.55.	Zu § 89 (Beteiligung der Gewerkschaften und Berufsverbände)	647
2.1.56.	Zu § 90 (Beteiligung der kommunalen Landesverbände)	648
2.1.57.	Zu § 92 (Kommunale Wahlbeamtinnen und Wahlbeamte)	648
2.2.	Zu Artikel 2 (Landesbesoldungsgesetz Baden-Württemberg)	649
2.2.1.	Allgemeines zum Landesbesoldungsgesetz Baden-Württemberg	649
2.2.2.	Zu § 2 (Gleichstellungsbestimmung)	653
2.2.3.	Zu § 3 (Regelung durch Gesetz)	654
2.2.4.	Zu § 6 (Verjährung von Ansprüchen)	654
2.2.5.	Zu § 11 (Verlust der Besoldung bei schuldhaftem Fernbleiben vom Dienst)	654
2.2.6.	Zu § 14 (Abtretung von Bezügen, Verpfändung, Aufrechnungs- und Zurückbehaltungsrecht)	655
2.2.7.	Zu § 17 (Versorgungsrücklage)	655
2.2.8.	Zu § 19 (Aufwandentschädigungen)	655
2.2.9.	Zu § 20 (Grundsatz der funktionsgerechten Besoldung)	656
2.2.10.	Zu § 21 (Bestimmung des Grundgehalts nach dem Amt)	656
2.2.11.	Zu § 23 (Besondere Eingangsbesoldung)	657
2.2.12.	Zu § 24 (Eingangsämler für Beamte)	658
2.2.13.	Zu § 26 (Beförderungsämler)	658
2.2.14.	Zu § 27 (Obergrenzen für Beförderungsämler)	658
2.2.15.	Zu § 28 (Landesbesoldungsordnungen A und B)	659
2.2.16.	Zu § 31 (Bemessung des Grundgehalts in der Landesbesoldungsordnung A)	665
2.2.17.	Zu § 32 (Berücksichtigungsfähige Zeiten)	668
2.2.18.	Zu § 35 (Landesbesoldungsordnung R)	670
2.2.19.	Zu § 37 (Landesbesoldungsordnung W)	670
2.2.20.	Zu § 38 (Leistungsbezüge)	672
2.2.21.	Zu § 39 (Vergaberahmen und Besoldungsdurchschnitte)	673
2.2.22.	Zu § 41 (Familienzuschlag)	674
2.2.23.	Zu § 43 (Amtszulagen)	674
2.2.24.	Zu § 46 (Strukturzulage)	675
2.2.25.	Zu § 47 (Stellenzulagen)	676
2.2.26.	Zu § 50 (Zulage für Beamte bei Justizvollzugseinrichtungen und Psychiatrischen Krankenanstalten)	677
2.2.27.	Zu § 53 (Zulage für Beamte als fliegendes Personal)	677
2.2.28.	Zu § 55 (Zulage für die Verwendung bei obersten Behörden des Bundes oder eines anderen Landes)	677
2.2.29.	Zu § 57 (Weitere Stellenzulagen)	677
2.2.30.	Zu § 60 (Forschungs- und Lehrzulage für Hochschullehrer)	678

2.2.31.	Zu § 64 (Ausgleichszulage für den Wegfall von Stellenzulagen)	678
2.2.32.	Zu § 65 (Mehrarbeitsvergütung)	679
2.2.33.	Zu § 66 (Sitzungsvergütung)	680
2.2.34.	Zu § 68 (Vergütung für Gerichtsvollzieher)	681
2.2.35.	Zu § 69 (Zuschlag bei Altersteilzeit)	681
2.2.36.	Zu § 72 (Zuschlag bei begrenzter Dienstfähigkeit)	681
2.2.37.	Zu § 73 (Zuschlag bei Hinausschiebung der Altersgrenze)	682
2.2.38.	Zu § 75 (Sonderzuschläge zur Sicherung der Funktions- und Wettbewerbsfähigkeit)	683
2.2.39.	Zu § 76 (Leistungsprämien)	684
2.2.40.	Zu § 79 (Anwärterbezüge)	686
2.2.41.	Zu § 84 (Kürzung der Anwärterbezüge)	686
2.2.42.	Zu § 85 (Vermögenswirksame Leistungen)	687
2.2.43.	Zu § 87 (Zuwendungen aus Gründen der Fürsorge)	687
2.2.44.	Zu § 100 (Einordnung der vorhandenen Beamten und Richter der Besoldungsordnungen A und R in die Stufen der neuen Grundgehaltstabellen)	688
2.2.45.	Zu § 101 (Sonstige Übergangsregelungen)	688
2.2.46.	Zu § 105 (Künftig wegfallende Ämter)	688
2.2.47.	Sonstiges (§§ 45 und 46 BBesG F. 2006)	688
2.2.48.	Sonstiges (Ausgleich für wegfallende Gebührenanteile)	689
2.3.	Zu Artikel 3 (Landesbeamtenversorgungsgesetz Baden-Württemberg)	689
2.3.1	Allgemeines zum Landesbeamtenversorgungsgesetz Baden-Württemberg	689
2.3.1.1.	Trennung der Alterssicherungssysteme	689
2.3.1.2.	Belassung des Referenzalters für die Bemessung des Versorgungsabschlags bei dienstunfähigen Polizeivollzugsbeamten, Beamten des Einsatzdienstes der Feuerwehr und Beamten des Justizvollzugsdienstes	690
2.3.1.3.	Vorübergehende Erhöhung des Ruhegehaltssatzes	690
2.3.1.4.	Ausgleich bei besonderen Altersgrenzen	691
2.3.1.5.	Abschlagfreier Ruhestand für lang dienende Beamte	691
2.3.1.6.	Neuregelung der Kindererziehungszeiten	691
2.3.1.7.	Übergangsvorschrift zur Ermittlung der ruhegehaltfähigen Dienstzeit	691
2.3.1.8.	Allgemeine Anpassung	691
2.3.1.9.	Ruhegehaltfähige Dienstbezüge	692
2.3.1.10.	Versorgungslastenteilung bei landesinternen Dienstherrnwechseln	692
2.3.1.11.	Absenkung des Versorgungsniveaus	692
2.3.1.12.	Festsetzung und Zahlung der Versorgungsbezüge, des Alters- und Hinterbliebenengeldes	692

2.3.1.13.	Wissenschaftliche Qualifikationszeiten	692
2.3.1.14.	Umsetzung von Entscheidungen des Bundesverwaltungsgerichts	692
2.3.1.15.	Verordnungen im Rahmen der Dienstrechtsreform	692
2.3.2.	Zu einzelnen Paragraphen des LBeamtVGBW	692
2.3.2.1.	Zu § 2 Absatz 3 (Regelung durch Gesetz)	692
2.3.2.2.	Zu § 3 (Festsetzung und Zahlung der Versorgungsbezüge, des Alters- und Hinterbliebenengeldes)	693
2.3.2.3.	Zu § 4 (Abtretung, Verpfändung, Aufrechnungs- und Zurückbehaltungsrecht, Umrechnung fremdländischer Währungen)	693
2.3.2.4.	Zu §§ 6 und 7 (Erlöschen der Versorgungsbezüge und des Anspruchs auf Altersgeld wegen Verurteilung und Entzug der Hinterbliebenenversorgung sowie Alters- und Hinterbliebenengeld)	693
2.3.2.5.	Zu § 8 (Tötung eines Angehörigen)	694
2.3.2.6.	Zu § 10 (Mitteilungspflicht für den Bericht der Landesregierung über die Entwicklung der Versorgung, des Alters- und Hinterbliebenengeldes)	694
2.3.2.7.	Zu § 12 (Verjährung)	694
2.3.2.8.	Zu § 13 (Familienrechtlicher Versorgungsausgleich nach der Ehescheidung)	695
2.3.2.9.	Zu § 15 (Nichtberücksichtigung der Versorgungsbezüge und des Altersgeldes)	695
2.3.2.10.	Zu § 18 (Entstehung und Berechnung des Ruhegehalts)	695
2.3.2.11.	Zu § 19 (Ruhegehaltfähige Dienstbezüge)	696
2.3.2.12.	Zu § 20 (Zusammentreffen einer Mindestversorgung mit Leistungen aus anderen Alterssicherungssystemen)	696
2.3.2.13.	Zu § 21 (Dienstzeit im Beamtenverhältnis und vergleichbare Zeiten)	697
2.3.2.14.	Zu § 23 (Vordienst- und Ausbildungszeiten)	698
2.3.2.15.	Zu § 24 (Nicht zu berücksichtigende Zeiten)	700
2.3.2.16.	Zu § 26 (Zurechnungszeit)	701
2.3.2.17.	Zu § 27 Abs. 2 (Höhe des Ruhegehalts)	701
2.3.2.18.	Zu § 27 Abs. 3 (Höhe des Ruhegehalts)	702
2.3.2.19.	Zu § 27 Abs. 4 (Höhe des Ruhegehalts)	703
2.3.2.20.	Zu § 29 (Unterhaltsbeitrag für Beamte auf Lebenszeit und auf Probe)	703
2.3.2.21.	Zu § 30 (Allgemeines)	704
2.3.2.22.	Zu § 32 (Sterbegeld)	704
2.3.2.23.	Zu § 33 (Witwengeld)	704
2.3.2.24.	Zu § 36 (Unterhaltsbeitrag für nichtwitwengeldberechtigte Witwen)	705
2.3.2.25.	Zu § 37 (Waisengeld)	705

2.3.2.26.	Zu § 42 (Erlöschen der Witwen- und Waisenversorgung)	705
2.3.2.27.	Zu § 45 Abs. 5 (Dienstunfall)	705
2.3.2.28.	Zu § 51 (Unfallruhegehalt)	706
2.3.2.29.	Zu § 52 (Erhöhtes Unfallruhegehalt)	706
2.3.2.30.	Zu § 59 (Einmalige Unfallentschädigung und einmalige Entschädigung)	706
2.3.2.31.	Zu § 65 (Familienzuschlag)	706
2.3.2.32.	Zu § 66 (Kinderzuschlag)	707
2.3.2.33.	Zu § 67 (Pflege- und Kinderpflegeergänzungszuschlag)	707
2.3.2.34.	Zu § 68 (Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit Erwerbs- und Erwerbsersatzekommen)	707
2.3.2.35.	Zu § 70 (Zusammentreffen mehrerer Versorgungsbezüge)	708
2.3.2.36.	Zu § 73 (Beamte auf Zeit)	709
2.3.2.37.	Zu § 74 (Wissenschaftliche Qualifikationszeiten)	709
2.3.2.38.	Zu § 77 (Erteilung einer Versorgungsauskunft und Festsetzung der Versorgungsbezüge)	710
2.3.2.39.	Zu § 78 (Dienstherrnwechsel)	710
2.3.2.40.	Zu § 79 (Versorgungslastenteilung)	710
2.3.2.41.	Zu § 84 (Altersgeld und Hinterbliebenengeld)	711
2.3.2.42.	Zu § 86 (Aberkennung von Altersgeld)	712
2.3.2.43.	Zu § 87 (Ruhens des Anspruchs auf Altersgeld, Höhe des Altersgeldes und Antragsersfordernis)	712
2.3.2.44.	Zu § 89 (Altersgeldfähige Dienstbezüge, altersgeldfähige Dienstzeit und Anpassung des Altersgeldes)	713
2.3.2.45.	Zu § 92 (Erneute Berufung eines auf Antrag entlassenen ehemaligen Beamten ins Beamtenverhältnis)	713
2.3.2.46.	Zu § 93 (Zusammentreffen von Alters- oder Hinterbliebenengeld mit sonstigen Versorgungsleistungen)	713
2.3.2.47.	Zu § 94 (Kinderzuschlag)	714
2.3.2.48.	Zu § 95 (Pflege- und Kinderpflegeergänzungszuschlag)	714
2.3.2.49.	Zu § 96 (Erteilung einer Auskunft über die Höhe des Altersgeldes)	714
2.3.2.50.	Zu § 99 (Absenkung des Versorgungsniveaus)	714
2.3.2.51.	Zu § 100 (Übergangsregelung zur Anhebung der Altersgrenzen)	715
2.3.2.52.	Zu § 102 (Besondere Bestandskraft)	715
2.3.2.53.	Zu § 103 (Bezügebestandteile)	716
2.3.2.54.	Zu § 106 (Besondere Bestimmungen zur ruhegehaltfähigen Dienstzeit)	716
2.3.2.55.	Zu § 107 (Ruhegehalt und Übergangsgeld aufgrund von Übergangsrecht im Besoldungsrecht)	716
2.3.2.56.	Zu § 108 (Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit Renten)	716

2.3.2.57.	Zu § 111 bis 113 (Übergangsvorschriften zur Versorgungslastenteilung)	717
2.3.3.	Weitere Stellungnahmen zum LBeamtVGBW	717
2.3.3.1.	Gleichstellung eingetragener Lebenspartner	717
2.3.3.2.	Zu § 20 DRG-Referentenentwurf (Ruhegehaltfähige Dienstbezüge für Beamte auf Zeit mit Leistungsbezügen nach § 38 LBesG BW)	717
2.3.3.3.	Zu § 7 BeamtVG in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung (Erhöhung der ruhegehaltfähigen Dienstzeit)	717
2.3.3.4.	Zu § 13 Abs. 2 BeamtVG in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung (Zeit gesundheitsschädigender Verwendung)	718
2.3.3.5.	Zu § 14 a BeamtVG in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung (Vorübergehende Erhöhung des Ruhegehaltssatzes)	718
2.3.3.6.	Rücklage für Altersgeld (Dritter Teil des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Baden-Württemberg)	718
2.3.3.7.	Versorgungsabschlag alter Art (§ 14 Abs. 1 Satz 1 BeamtVG in der bis zum 31. Dezember 1991 geltenden Fassung)	719
2.3.3.8.	Zustimmungserfordernisse (§§ 21, 29, 62, 68)	719
2.3.3.9.	Regelung der Mitnahmefähigkeit von Versorgungsanwartschaften für Notare im Zusammenhang mit der Notariatsreform	719
2.3.3.10.	Geschlechtergerechte Sprache	720
2.4.	Zu Artikel 4 (Änderung des Ernennungsgesetzes)	720
2.5.	Zu Artikel 5 (Änderung des Landesdisziplinargesetzes)	721
2.6.	Zu Artikel 6 (Änderung des Landespersonalvertretungsgesetzes)	721
2.6.1.	Allgemeines zur Änderung des Landespersonalvertretungsgesetzes	721
2.6.2.	Generelle Haltungen zur Anpassung an die Verfassungsrechtsprechung	721
2.6.3.	Zu Nummer 1 bis 17	724
2.6.4.	Zu Nummer 7 (§ 36 Abs. 2)	724
2.6.5.	Zu Nummer 9 (§ 47 a)	724
2.6.6.	Zu Nummer 10 (§ 48)	724
2.6.7.	Zu Nummer 15 (§ 65 Abs. 3)	725
2.6.8.	Zu Nummer 18 (§ 69)	725
2.6.9.	Zu Nummer 19 (§ 70)	727
2.6.10.	Zu Nummer 20 (§ 71)	727
2.6.11.	Zu Nummer 21 (§ 73)	727
2.6.12.	Zu Nummer 22 (§ 75)	728
2.6.13.	Zu Nummer 22 (§ 75 Abs. 1 Nr. 2)	729
2.6.14.	Zu Nummer 22 (§ 75 Abs. 1 Nr. 15)	729
2.6.15.	Zu Nummer 24 (§ 77 Abs. 3)	730
2.6.16.	Zu Nummer 25 (§ 79)	730
2.6.17.	Zu Nummer 35 (§ 92 Abs. 1)	731

2.6.18.	Zusammenlegung von Dienststellen (§ 9 Abs. 3)	732
2.6.19.	Wahrung der Nichtöffentlichkeit von Personalratssitzungen (§ 36 Abs. 1)	732
2.6.20.	Teilnahmerecht von Gewerkschaften an Personalversammlungen (§ 53)	732
2.6.21.	Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalratsvorsitzenden – ARGE HPR	733
2.7.	Zu Artikel 7 (Änderung der Landeshaushaltsordnung)	733
2.8.	Zu Artikel 8 (Änderung des Landesreisekostengesetzes)	733
2.9.	Zu Artikel 9 (Änderung des Landesumzugkostengesetzes)	733
2.10.	Zu Artikel 19 (Landeskommunalbesoldungsgesetz)	734
2.11.	Zu Artikel 20 (Änderung des Aufwandsentschädigungsgesetzes)	734
2.12.	Zu Artikel 25 (Änderung des Schulgesetzes für Baden-Württemberg)	734
2.13.	Zu Artikel 35 (Änderung des Landesrichtergesetzes)	735
2.14.	Zu Artikel 43 Änderung der Landesneben tätigkeitsverordnung	735
2.15.	Zu Artikel 44 (Änderung der Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung – AzUVO)	736
2.16.	Zu Artikel 46 (Änderung der Beamtenrechtszuständigkeitsverordnung)	738
2.17.	Zu Artikel 47 (Beihilfeverordnung)	739
2.18.	Zu Artikel 51 (Änderung der Verordnung über die Zuständigkeiten des Landesamtes für Besoldung und Versorgung Baden-Württemberg)	739
2.19.	Zu Artikel 55 (Änderung der Stellenobergrenzenverordnung)	740
2.20.	Zu Artikel 56 (Änderung der Sitzungsvergütungsverordnung)	740
2.21.	Zu Artikel 62 (Übergangsbestimmungen)	740
2.21.1.	Zu § 1 (Laufbahnen)	740
2.21.2.	Zu § 2 (Landespersonalausschuss)	741
2.21.3.	Zu § 3 (Anhebung der Altersgrenzen)	742
2.21.4.	Zu § 4 (Beurlaubung, Freistellungsjahr, Altersteilzeit)	742
2.21.5.	Zu § 5 (Ruhestandseintritt und Hinausschiebung der Altersgrenze von Beamtinnen und Beamten auf Zeit)	743

*A. Allgemeiner Teil***1. Ziel und Gegenstand des Gesetzentwurfs**

Durch die Föderalismusreform I wurden die Gesetzgebungskompetenzen im Bereich des öffentlichen Dienstrechts neu geregelt. Die Rahmengesetzgebungskompetenz des Bundes für die Rechtsverhältnisse der im öffentlichen Dienst der Länder, Gemeinden und anderen Körperschaften des öffentlichen Rechts stehenden Personen (Art. 75 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 GG a.F.) sowie die konkurrierende Gesetzgebungskompetenz des Bundes für die Besoldung und die Versorgung der Angehörigen des öffentlichen Dienstes, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis stehen (Art. 74 a GG a.F.), wurden aufgehoben. Die Regelung des Laufbahn-, Besoldungs- und Versorgungsrechts sowie des Statusrechts (unter Beachtung des Beamtenstatusgesetzes) der Beamtinnen und Beamten des Landes, der Gemeinden und der sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts sowie der Richterinnen und Richter des Landes ist seither wieder Sache der Länder.

Der Bund hat das Gesetz zur Regelung des Statusrechts der Beamtinnen und Beamten in den Ländern (Beamtenstatusgesetz – BeamtStG) vom 17. Juni 2008 (BGBl. I S. 1010) erlassen, das im Wesentlichen am 1. April 2009 in Kraft getreten ist.

Mit den Regelungen des Dienstrechtsreformgesetzes (DRG) sollen die hinzugekommenen Gesetzgebungskompetenzen dazu genutzt werden, die Rechtsverhältnisse der Beamtinnen und Beamten im Lande einer Generalrevision zu unterziehen und den modernen Erfordernissen, den Interessen der Beamtinnen und Beamten sowie den Belangen des Landes und sonstiger Dienstherrn anzupassen. Dabei sollen größere Freiräume für alle Dienstherrn geschaffen werden.

Mit den Vorschriften des – in geschlechterneutraler Sprache formulierten – Landesbeamtengesetzes soll auch eine technische Anpassung der bisherigen beamtenrechtlichen Vorschriften an die Rechtslage des Beamtenstatusgesetzes erfolgen.

2. Inhalt des Gesetzentwurfs

In folgenden zentralen Bereichen sollen die dem Land zustehenden Gesetzgebungskompetenzen genutzt werden.

Beamtenrechtliche Regelungen:

– Anhebung der Altersgrenzen für den Eintritt in den Ruhestand

Entsprechend dem RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz vom 20. April 2007 (BGBl. I S. 554) ist beabsichtigt, die Maßnahmen in der gesetzlichen Rentenversicherung unter Berücksichtigung der Unterschiedlichkeit der Systeme wirkungs- und zeitgleich in das Beamtenrecht zu übertragen. Dazu soll die allgemeine gesetzliche Altersgrenze für Beamtinnen, Beamte, Richterinnen und Richter aus demografischen, finanz- und sozialpolitischen Erwägungen von 65 Jahren schrittweise auf 67 Jahre angehoben werden. Nach 45 Dienstjahren sollen Beamtinnen und Beamte dagegen einen Anspruch erhalten, versorgungsabschlagsfrei in den Ruhestand zu treten. Auch andere Altersgrenzen, die einen Eintritt in den Ruhestand bewirken, sollen parallel um zwei Jahre angehoben, insbesondere die Altersgrenzen für Lehrerinnen und Lehrer sowie Beamtinnen und Beamte der Polizei, des Justizvollzugs und des Einsatzdienstes der Feuerwehr. Dasselbe gilt für die besondere Antragsaltersgrenze für schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter. Die allgemeine Antragsaltersgrenze ab 63 Jahre für alle Übrigen soll hingegen unverändert bleiben. Für die Beamtinnen und Beamte der Vollzugs-

dienste soll erstmalig eine Antragsaltersgrenze bei der bisherigen Altersgrenze von 60 Jahren geschaffen werden.

Daneben wird mit dem Gesetzentwurf eine Initiative für freiwillige Weiterarbeit gesetzlich verankert. Die Voraussetzungen für das Hinausschieben des Ruhestandes bis zur Vollendung des 68. Lebensjahrs sollen dazu erleichtert und attraktiv gemacht werden.

– Laufbahnrecht

Das Laufbahnrecht soll im Zuge der Dienstrechtsreform neu gestaltet und unter leistungsfördernden, wettbewerbs- und flexibilitätsorientierten Aspekten fortentwickelt werden. Den Rahmen bilden folgende als Kerngehalt des Laufbahnprinzips anerkannte Merkmale:

- Gliederung in unter fachlichen Gesichtspunkten eingerichtete Laufbahnen,
- damit korrespondierend die Einrichtung von Ämtern,
- ein nach einheitlichen Kriterien für die Vor- und Ausbildung ausgestalteter Zugang zu den Laufbahnen und
- Besetzung höherer Ämter mit Inhabern niedrigerer Ämter im Wege der Beförderung.

Ziel ist es, das Laufbahnrecht innerhalb dieser Rahmenvorgaben soweit möglich zu deregulieren, die Eigenverantwortung der Dienstherrn zu stärken, das dem Laufbahnprinzip immanente Leistungsprinzip zu unterstützen und zu fördern und die Attraktivität des öffentlichen Dienstes in Baden-Württemberg zu sichern.

Gesetzlich normiert werden sollen die zur Sicherung der Mobilität unabdingbaren Rahmenbedingungen und für alle Laufbahnen geltende Mindeststandards (insbesondere Laufbahngruppen mit Ämtern, Bildungsniveau für den Einstieg, Grundsätze für Beförderungen und Aufstieg). Ausführungsvorschriften durch eine Rechtsverordnung der Landesregierung werden damit entbehrlich; die bisherige Landeslaufbahnverordnung (LVO) soll aufgehoben werden (vgl. Artikel 63).

Einrichtung und Ausgestaltung von Laufbahnen, fachliche Anforderungen an die Berufsausbildung und den Studienabschluss, Ausgestaltung des Aufstiegs u. ä. sollen künftig im Rahmen der gesetzlichen Regelungen dem für die jeweilige Laufbahn zuständigen Fachministerium überlassen bleiben.

Eine beim Bund oder in einem anderen Land erworbene oder dort von der zuständigen Stelle anerkannte Laufbahnbefähigung soll grundsätzlich auch als Befähigung für eine Laufbahn der vergleichbaren Fachrichtung in Baden-Württemberg anerkannt werden.

Das Laufbahnrecht soll sich künftig stärker an den Bedürfnissen der Personalwirtschaft orientieren. Es soll seiner zentralen Aufgabe, den Rahmen dafür zu schaffen, dass die öffentliche Verwaltung mit qualifiziertem und motiviertem Personal ihre Aufgaben erledigen kann, noch besser gerecht werden. Durch größere Gestaltungsspielräume wird ein Landespersonalausschuss entbehrlich.

Der Abbau leistungshemmender und der Ausbau leistungsfördernder Instrumente im Bereich der Ämterstrukturen soll gefördert und das Leistungsprinzip unterstützt werden. Auf Mindestdienstzeiten und Altersgrenzen soll soweit wie möglich verzichtet werden. Ferner soll die Laufbahngruppe des einfachen Dienstes aufgegeben werden. Leistungsstarke Beamtinnen und Beamte, die sich in dieser Laufbahngruppe befinden, erhalten im Rahmen der Stellenhaushalte die Möglichkeit der beruflichen Weiterentwicklung durch Zusatzqualifikationen und Fortbildung.

In besonderen Situationen soll eine Einstellung in einem Beförderungsamte oder ein Überspringen von Ämtern möglich sein.

Auch soll der Fortbildung künftig eine erhöhte Bedeutung bei der Qualifizierung der Beamtinnen und Beamten, bei der Einstellung sowie berufsbegleitend für die Wahrnehmung höherwertiger Funktionen und den Wechsel in andere Laufbahnen zukommen.

– Nebentätigkeitsrecht

§ 40 BeamtStG gibt als Mindeststandard vor, dass Nebentätigkeiten grundsätzlich anzeigepflichtig sind und unter Erlaubnis- oder Verbotsvorbehalt zu stellen sind, soweit sie geeignet sind, dienstliche Interessen zu beeinträchtigen. Im Einzelnen ist das Nebentätigkeitsrecht durch Landesrecht zu regeln.

An der grundsätzlichen Genehmigungspflicht für Nebentätigkeiten soll festgehalten werden. Auch die materiellen Kriterien für die Zulässigkeit sollen im Wesentlichen unverändert übernommen werden. Im Übrigen sollen die Regelungen an rechtliche, gesellschaftliche und technische Entwicklungen sowie an Erfordernisse der Praxis angepasst und Verfahrenstandards abgebaut werden, z. B. durch

- gesetzliche Definition der Nebentätigkeit,
- Pflicht zur Übernahme einer Nebentätigkeit auch außerhalb des öffentlichen Dienstes, soweit dies zur Wahrung dienstlicher Interessen erforderlich ist,
- generelle Zuständigkeit des Dienstvorgesetzten, bei Bürgermeistern und Landräten wie bisher der Rechtsaufsichtsbehörde,
- Ausgestaltung des Verfahrens durch die jeweiligen Dienststellen.

– Freistellungen vom Dienst

Unter Berücksichtigung familienpolitischer Belange, speziell als Beitrag zum „Kinderland Baden-Württemberg“, sollen Arbeitszeitregelungen gesellschaftlichen Erfordernissen angepasst werden. So ist die Einführung der Möglichkeit von unterhältiger Teilzeitbeschäftigung mit einem Mindestumfang von 30 Prozent bei einer grundsätzlichen Höchstdauer von 15 Jahren zur Betreuung von Kindern unter 18 Jahren oder pflegebedürftigen Angehörigen ebenso beabsichtigt, wie eine Erweiterung der Dienstbefreiung für die Betreuung kranker Kinder unter zwölf Jahren von maximal sieben Tagen pro Kind, höchstens jedoch 18 Tagen, wobei Alleinerziehende das Doppelte erhalten. Auch sollen die Regelungen über das „Sabbatjahr“ durch mehrmaliges Ansparen sowie Entkopplung von Anspar- und Freistellungsphase vereinfacht und flexibilisiert werden. Zur Bewältigung von Pflegesituationen sollen die Regelungen des Pflegezeitgesetzes, welche derzeit nur für Beschäftigte gelten, wirkungsgleich auf den Beamtenbereich übertragen werden. Für akut auftretende Pflegesituationen soll Dienstbefreiung von maximal zwei Wochen vorgesehen werden; für längere Pflegebedürfnisse Pflegezeit bis zu einem halben Jahr. Schließlich soll, unter besonderer Berücksichtigung der Belange schwerbehinderter Beamtinnen und Beamten, für diese die Möglichkeit der Alterszeitzeit – in modifizierter Form (60 Prozent Teilzeit zu 80 Prozent Besoldung) – fortgeführt werden.

– Personalaktenrecht

Das Personalaktenrecht soll unter Wahrung des informationellen Selbstbestimmungsrechts der Beamtinnen und Beamten an die Bedingungen der elektronischen Führung von Personalakten angepasst werden.

– Stärkung des Dienstvorgesetzten

Als weiteres Element der Flexibilisierung und Deregulierung soll die Zuständigkeit für beamtenrechtliche Entscheidungen, beispielsweise auch im Laufbahnrecht, grundsätzlich auf den Dienstvorgesetzten übertragen werden. Die Eigenverantwortlichkeit der Dienstvorgesetzten soll dadurch gestärkt werden.

- Übertragung des Gendiagnostikgesetzes auf den Beamtenbereich

Die Vorschriften des Gendiagnostikgesetzes über genetische Untersuchungen im Arbeitsleben sollen wirkungsgleich auf den Beamtenbereich übertragen werden. Konkret sollen die Komplexe „Genetische Untersuchungen und Analysen vor und nach Begründung des Beamtenverhältnisses“, „Genetische Untersuchungen und Analysen zum Arbeitsschutz“ sowie ein „dienstrechtliches Benachteiligungsverbot“ im Landesrecht geregelt werden.

Besoldungsrechtliche Regelungen:

Durch das Gesetz zur Änderung des Grundgesetzes vom 28. August 2006 (BGBl. I S. 2034) hat das Land für die Besoldung der Beamten und Richter des Landes sowie der Beamten des außerstaatlichen Bereichs in Baden-Württemberg die Gesetzgebungskompetenz erhalten. Das bislang in Baden-Württemberg geltende Besoldungsrecht des Bundes und des Landes soll durch eine umfassende Neuregelung ersetzt werden. Mit diesem Gesetz macht die Landesregierung von ihrer Gesetzgebungskompetenz vollumfänglich Gebrauch. Das gesamte, bislang aufgrund von Artikel 125 a GG weiter geltende Bundesrecht zur Besoldung soll abgelöst werden. Abgelöst werden sollen insbesondere das Bundesbesoldungsgesetz, aber auch sämtliche zum Besoldungsrecht ergangene Rechtsverordnungen des Bundes wie zum Beispiel die Mehrarbeitsvergütungsverordnung. Da der Erlass vollständiger Rechtsverordnungen aus verfassungsrechtlichen Gründen nicht innerhalb dieses Gesetzes erfolgen kann, ist vorgesehen, diese Verordnungen (z. B. die Erschwerniszulagenverordnung) bis zum Inkrafttreten dieses Gesetzes gesondert zu erlassen.

Der vorliegende Gesetzentwurf hat auf dem Gebiet der Besoldung folgende Schwerpunkte:

- Besoldungstabelle, Aufsteigen in den Stufen

Bei der bisherigen Besoldungstabelle für die Besoldungsordnung A soll der Aufstieg nach Dienstaltersstufen entfallen. Das Lebensalter der Beamten spielt künftig für die Höhe der Besoldung keine Rolle mehr. Maßgebend für das Aufsteigen in den Stufen der Besoldungsgruppen in der A-Besoldung sollen künftig Zeiten mit dienstlicher Erfahrung (Erfahrungszeiten) sein. Mit dieser Umstellung begegnet das Land nicht nur der weitverbreiteten Kritik an den bisherigen Dienst- beziehungsweise Lebensaltersstufen, sondern es lässt sich dabei auch von der EU-Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf leiten. Die Richtlinie ist mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vom 14. August 2006 in innerstaatliches Recht umgesetzt worden. Danach ist das Lebensalter grundsätzlich kein geeignetes Kriterium für die Bemessung der Höhe der Arbeitsentgelte.

Infolge der Ablösung des bisherigen Systems des Besoldungsdienstalters muss die Grundgehaltstabelle der Landesbesoldungsordnung A angepasst werden. Die Einstufung in die Grundgehaltstabelle erfolgt im Zeitpunkt der erstmaligen Ernennung mit Anspruch auf Dienstbezüge grundsätzlich in die erste mit einem Wert belegte Stufe der jeweiligen Besoldungsgruppe. Basis für die Festlegung der Stufen ist damit der tatsächliche Diensteintritt. Um die Wettbewerbsfähigkeit des öffentlichen Dienstes zu stärken, können berücksichtigungsfähige Zeiten, die Bewerber vor dem tatsächlichen Diensteintritt verbracht haben, bei der Stufenzuordnung berücksichtigt werden. Bei der Festlegung des Betrags der neuen Einstufungsstufen wurden mehrere Faktoren berücksichtigt, insbesondere die regelmäßig geforderten Schul- und Ausbildungszeiten, die durchschnittlichen Vordienstzeiten und die Stufenbeträge, die die Bewerber nach dem bisherigen Recht bei Dienstantritt typischerweise bezogen haben. Durch diese Festlegung wird sich die Besoldung für die künftigen Bewerber insgesamt ge-

sehen nicht verschlechtern. Wer jedoch künftig früher in ein Beamtenverhältnis mit Dienstbezügen eintritt als es dem typischen Fall entspricht, wird sich gegenüber der bisher geltenden Tabelle verbessern. Wer später kommt, wird sich entsprechend verschlechtern. Mithin entfallen künftig in Besoldungsgruppe A 12 die bisherige Dienstaltersstufe drei sowie in den Besoldungsgruppen A 13 und A 14 die bisherigen Dienstaltersstufen drei und vier.

Für den Aufstieg in den Stufen der Grundgehaltstabelle ist Voraussetzung, dass die erbrachten Leistungen Mindestanforderungen entsprechen. Wenn festgestellt wird, dass der Beamte die mit seinem Amt verbundenen Mindestanforderungen nicht erbringt, hemmt dies das Vorrücken in den Stufen. Die Hemmung soll eine sanktionierende Wirkung entfalten; erst nach einer Leistungsfeststellung mit positivem Ergebnis setzt sich die Stufenlaufzeit fort. In der Konsequenz schiebt sich der Zeitpunkt des Erreichens des Endgrundgehalts hinaus.

Der bisherige Rhythmus von zwei, drei und vier Jahren für das regelmäßige Aufsteigen wird beibehalten. Die zeitliche Staffelung mit kürzeren Stufenlaufzeiten zu Beginn und später länger werdenden Stufenlaufzeiten berücksichtigt den intensiveren Lern- und Erfahrungsprozess in den Anfangsjahren einer beruflichen Tätigkeit.

Zeiten, in denen kein Grundgehalt bezogen wird, werden beim Stufenaufstieg grundsätzlich nicht berücksichtigt. Ausnahmen gelten für bestimmte Zeiten, wie zum Beispiel Zeiten der Kindererziehung oder Pflege.

In den Besoldungsgruppen A 5 und A 6 werden zwei beziehungsweise eine weitere Stufe angefügt, wodurch sich das Endgrundgehalt dieser Besoldungsgruppen erhöht. Damit wird der Tatsache Rechnung getragen, dass auch in diesen Besoldungsgruppen der Lern- und Erfahrungsprozess heute länger dauert als in früheren Zeiten (Stichwort: lebenslanges Lernen).

– Richterbesoldung

Auch in den Besoldungsgruppen R 1 und R 2 soll das bisherige Lebensalterprinzip durch eine Anknüpfung an die Berufserfahrung ersetzt werden. Die Grundgehaltstabelle der Landesbesoldungsordnung R wird in den Besoldungsgruppen R 1 und R 2 dahin modifiziert, dass jeweils die erste mit einem Wert belegte Stufe gestrichen wird. Der Einstieg erfolgt auch hier künftig unabhängig vom Lebensalter grundsätzlich in der ersten mit einem Grundgehaltssatz belegten Stufe der Besoldungsgruppe. Der bisherige Zweijahresrhythmus für das Aufsteigen in den Stufen bleibt unverändert. Aufgrund der verfassungsrechtlich garantierten richterlichen Unabhängigkeit erfolgt das Aufsteigen weiterhin automatisch und ohne die Möglichkeit einer Leistungshemmung.

– Familienzuschlag

Beim Familienzuschlag soll die bisherige „rechtliche Konstruktion“ vereinfacht werden. Die Verbindung des ehe- und kinderbezogenen Teils des Familienzuschlags sowie die Ausgestaltung in Stufen wird aufgegeben. Sofern die Voraussetzungen vorliegen, werden künftig der ehebezogene und der kinderbezogene Teil des Familienzuschlags unabhängig voneinander gewährt. Zudem wird beim ehebezogenen Teil die bisherige betragsmäßige Differenzierung in Höhe von 5,78 Euro zwischen den Besoldungsgruppen bis A 8 und den übrigen Besoldungsgruppen aufgegeben. Künftig wird einheitlich für alle Besoldungsgruppen der höhere Betrag gezahlt.

– Verjährungsregelung

In das Gesetz soll für besoldungsrechtliche Ansprüche eine eigenständige Regelung zur Verjährung aufgenommen werden. Die Verjährungsfrist beträgt drei Jahre. Im Unterschied zur bisherigen Regelung wird künftig der Verjährungsbeginn aus Gründen der Rechtssicherheit und Praktikabilität einer Massenver-

waltung sowohl für Ansprüche des Dienstherrn wie für Ansprüche der Beamten kenntnisunabhängig ausgestaltet.

– Leistungsprämien und Sonderzuschläge

Im Interesse einer größtmöglichen Flexibilität sollen dem außerstaatlichen Bereich bei der Gewährung von Leistungsprämien und Sonderzuschlägen zur Sicherung der Funktions- und Wettbewerbsfähigkeit zusätzliche Gestaltungsmöglichkeiten eingeräumt werden.

– Delegationsmöglichkeiten

Zur Stärkung der Vorgesetztenfunktion sollen an verschiedenen Stellen des Gesetzes Delegationen geschaffen werden (z. B. bei der Leistungsprämie oder bei der Anerkennung von förderlichen Zeiten im Rahmen des § 32 LBesGBW).

– Deregulierung

Das Recht soll sowohl im Interesse der Deregulierung als auch der Anwenderfreundlichkeit möglichst einfach und übersichtlich gestaltet werden. Beispiele dafür sind:

- Mehrere bestehende Gesetze und Rechtsverordnungen werden in das Gesetz integriert, wie zum Beispiel das Gesetz über vermögenswirksame Leistungen, die Mehrarbeitsvergütungsverordnung und die Altersteilzeitzuschlagsverordnung;
- die bisher sehr umfangreichen Vorbemerkungen zu den Besoldungsordnungen werden in das Gesetz integriert;
- verschiedene Vorschriften werden vereinfacht, unter anderem im Bereich der vermögenswirksamen Leistungen und der Anwärterbezüge;
- das Instrument der Ausgleichszulage als Ersatz für eine Verringerung der Besoldung aus dienstlichen Gründen wird neu gestaltet, weil die bisherige Regelung in der Durchführung kompliziert und wenig anwenderfreundlich ist;
- alle vorhandenen Beamten und Richter werden durch eine einfache betragsmäßige Überleitung in das neue Recht überführt.

– Strukturelle Verbesserungen der Beamtenbesoldung

Die von der Landesregierung am 26. April 2010 beschlossenen strukturellen Verbesserungen der Beamtenbesoldung von rund 40 Millionen Euro pro Jahr sind im Nachtrag zum Staatshaushaltsplan 2010/11 enthalten. Soweit hierfür besoldungsgesetzliche Änderungen erforderlich sind, sollen diese im Zuge der Dienstrechtsreform erfolgen. Dabei handelt es sich im Wesentlichen um folgende Maßnahmen:

- Für Konrektoren an Hauptschulen, Werkrealschulen, Grund- und Hauptschulen oder Grund- und Werkrealschulen mit mehr als 180 Schülern soll in Besoldungsgruppe A 13 eine Amtszulage von monatlich 100 Euro geschaffen werden;
- außerdem sollen auch die Seminarschulräte an einem Seminar für Didaktik und Lehrerbildung (Grund- und Hauptschulen) in Besoldungsgruppe A 13 eine Amtszulage von monatlich 100 Euro erhalten. Für die Fachbereichsleiter am Landesmedienzentrum soll ein neues Amt in Besoldungsgruppe A 15 (Fachbereichsdirektor am Landesmedienzentrum) geschaffen werden;
- die bisherigen Amtszulagen in der Richterbesoldung sollen von 196,08 Euro auf 300 Euro pro Monat (mit Ausnahme der Badischen Amtsnotare) ange-

hoben werden. Außerdem sollen für Leitungsämter in den Besoldungsgruppen R 1 und R 2 neue Amtszulagen geschaffen werden. Die Leiter von Amtsgerichten mit Registerzuständigkeit sollen eine besondere Amtszulage von monatlich 300 Euro erhalten; die Leiter von Amtsgerichten mit Grundbuchzuständigkeit eine Amtszulage von monatlich 150 Euro. Die Stellenzulagen der Referenten für die freiwillige Gerichtsbarkeit sollen auf 150 Euro pro Monat erhöht werden. Für Oberamtsanwälte soll ein neues Beförderungsamtsamt in Besoldungsgruppe A 14 (Erster Oberamtsanwalt) ausgebracht werden. Die Stellenzulage („Gitterzulage“) im Justizvollzug soll von 99,51 Euro auf 132,69 Euro pro Monat angehoben und – wie die „Polizeizulage“ – in gestaffelter Form gewährt werden. Für Vollzugsleiter des Jugendarrestes soll eine Stellenzulage von monatlich 150 Euro neu geschaffen werden;

- neue Stellenzulagen sollen im Justizvollzug auch für die Bediensteten im Krankenpflege- und Sanitätsdienst (39,95 Euro pro Monat) geschaffen werden. Ebenso sollen die Ärzte im Eingangs- und ersten Beförderungsamtsamt eine Stellenzulage in Höhe von monatlich 357,03 Euro erhalten, sofern sie überwiegend Aufgaben der Patientenversorgung wahrnehmen;
- für Landwirtschaftstechnische Lehrer und Berater soll ein neues Beförderungsamtsamt in Besoldungsgruppe A 11 eingerichtet werden;
- für die stellvertretenden Leiter eines Gesundheitsamts bei den Landratsämtern soll ein neues Beförderungsamtsamt in Besoldungsgruppe A 15 mit Amtszulage (300 Euro pro Monat) geschaffen werden;
- die Besoldungsdurchschnitte an den Hochschulen sollen um jeweils 1.050 Euro pro Jahr angehoben werden. Die Grundgehälter in den Besoldungsgruppen W 2 und W 3 sollen jeweils um monatlich 100 Euro erhöht werden. Für Juniorprofessoren und Juniorprofessoren soll anstelle der bisherigen Bewährungszulage ein neues Leistungszulagensystem eingeführt werden;
- im gehobenen technischen Dienst soll die Stellenobergrenze für die Gewährung von Amtszulagen in der Besoldungsgruppe A 13 von 20 auf 30 Prozent angehoben werden;
- in der Landesbesoldungsordnung B soll die Einstufung folgender Ämter geändert werden:

Amt	von Bes.Gr.	nach Bes.Gr.
Staatsekretär als Chef der Staatskanzlei	B 9	B 10
Regierungspräsident	B 7	B 8
Regierungsvizepräsident	B 3	B 4
Abteilungspräsident als Leiter einer Abteilung bei einem Regierungspräsidium	B 2	B 3
Abteilungsdirektor als der ständige Vertreter eines in Bes.Gr. B 3 eingestuften Abteilungspräsidenten bei einem Regierungspräsidium	A 16	B 2
Landesbeauftragter für den Datenschutz	B 4	B 5
Präsident des Statistischen Landesamts	B 4	B 5
Präsident des Landesamts für Besoldung und Versorgung	B 3	B 4
Präsident des Landeskriminalamts	B 3	B 4
Präsident des Landesamts für Verfassungsschutz	B 3	B 4

Amt	von Bes.Gr.	nach Bes.Gr.
Direktor der Staatlichen Anlagen und Gärten	A 16	B 2
Direktor des Informatikzentrums Landesverwaltung Baden-Württemberg	A 16	B 2
Direktor des Landwirtschaftlichen Technologie-zentrums Augustenberg	A 16	B 2
Landoberstallmeister als Leiter des Haupt- und Landesgestüt Marbach	A 16	B 2
Rechnungshofdirektoren	B 4	B 5
Direktor beim Rechnungshof als das dienstälteste Mitglied des Rechnungshofs (Künftig wegfallendes Amt)	B 6	B 5

Im Rahmen der strukturellen Verbesserungen der Beamtenbesoldung hat die Landesregierung bei den Zulagen für besondere Erschwernisse die Umgestaltung der Zulage für den Dienst zu ungünstigen Zeiten in eine Zulage für lageorientierten Dienst für die Polizei beschlossen. Aus verfassungsrechtlichen Gründen soll der Erlass der Erschwerniszulagenverordnung in einem gesonderten Verfahren außerhalb des Dienstrechtsreformgesetzes erfolgen. Die neue Erschwerniszulagenverordnung soll zum gleichen Zeitpunkt wie das Dienstrechtsreformgesetz in Kraft treten. Die zur Gewährung der von der Landesregierung beschlossenen Anwärtersonderzuschläge erforderliche Rechtsverordnung soll ebenfalls außerhalb des Dienstrechtsreformgesetzes erlassen werden und zum gleichen Zeitpunkt in Kraft treten.

- Gesetz über die Besoldung und Dienstaufwandsentschädigung der Landräte, der hauptamtlichen Bürgermeister und der Beigeordneten (Landeskommunalbesoldungsgesetz – LKomBesG)

Die Besoldung und Dienstaufwandsentschädigung der Landräte, hauptamtlichen Bürgermeister und der Beigeordneten ist bisher in der Landeskommunalbesoldungsverordnung (LKomBesVO) geregelt. Die Landeskommunalbesoldungsverordnung hatte dabei die Vorgaben der Bundes-Kommunalbesoldungsverordnung zu berücksichtigen. Seit dem Inkrafttreten der Föderalismusreform I zum 1. September 2006 kann das Land auch die Besoldung der kommunalen Wahlbeamten in eigener Zuständigkeit regeln, ohne länger an Vorgaben des Bundes gebunden zu sein.

Im Hinblick hierauf erscheint es angemessen, die Besoldung und Dienstaufwandsentschädigung der kommunalen Wahlbeamten durch (Landes-)Gesetz zu regeln. Abgesehen von den anstehenden Verbesserungen bei der Besoldung können die bisherigen Regelungen inhaltlich weitgehend übernommen werden.

Die §§ 7 bis 9 der Landeskommunalbesoldungsverordnung sind in Folge Zeitablaufs gegenstandslos geworden und können entfallen.

Versorgungsrechtliche Regelungen:

- Nachzeichnung der Anhebung der Pensionsaltersgrenzen im Versorgungsrecht, Sonderregelung für lang dienende Beamte und erstmalige Einführung einer Sonderantragsaltersgrenze

Die Anhebung der Pensionsaltersgrenzen im Landesbeamtengesetz wird im Landesbeamtenversorgungsgesetz Baden-Württemberg nachgezeichnet. Die Regelungen über den Versorgungsabschluss bei vorzeitiger Inanspruchnahme der Versorgungsbezüge werden entsprechend angepasst. Gleichzeitig wird für lang dienende Beamte (Beamte mit 45 Dienstjahren) in Anlehnung an das Rentenrecht ein vorzeitiger Ruhestand ohne Versorgungsabschluss ab der für sie

derzeit geltenden Altersgrenze von 65 beziehungsweise 60 Jahren ermöglicht. Für Beamte mit besonderen Pensionsaltersgrenzen (Polizei, Einsatzdienst der Feuerwehr, Justizvollzug) wird eine Sonderantragsaltersgrenze eingeführt. Diese Beamtengruppen haben nunmehr die Möglichkeit, mit Erreichen des 60. Lebensjahrs (Sonderantragsaltersgrenze) gegen Versorgungsabschlag in den Ruhestand zu treten.

Für dienstunfähige Beamte mit besonderen Pensionsaltersgrenzen wird das Referenzalter für die Bemessung des Versorgungsabschlags bei Dienstunfähigkeit zur Abfederung der Anhebung der besonderen Altersgrenze bei 60 Jahren belassen.

Die Anhebung der Pensionsaltersgrenzen wird durch eine Offensive für freiwillige längere Arbeitszeit unterstützt. Entsprechend den allgemeinen versorgungsrechtlichen Regelungen ist die freiwillige Weiterarbeit jenseits der Pensionsaltersgrenzen bis zur Grenze des Höchstruhegehaltssatzes ruhegehaltfähig.

– Antragsaltersgrenzen

Die allgemeine Antragsaltersgrenze von derzeit 63 Jahren wird beibehalten. Der Versorgungsabschlag beträgt weiter 3,6 Prozent des Ruhegehalts pro Jahr der vorzeitigen Inanspruchnahme (vor Erreichen der Regel- oder Sonderaltersgrenzen). Nach vollständiger Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre beträgt der Höchstabschlag 14,4 Prozent.

Die besondere Altersgrenze für Schwerbehinderte wird parallel zur Erhöhung der Regelaltersgrenze von 60 auf 62 Jahre angehoben. Als Folge dieser Anhebung können schwerbehinderte Beamte künftig erst mit Vollendung des 65. Lebensjahrs abschlagsfrei in den Ruhestand treten. Es verbleibt ein maximaler Versorgungsabschlag von 10,8 Prozent.

– Neuregelung der Kindererziehungszeiten

Unter Berücksichtigung familienpolitischer Belange, zur Förderung des Kinderlandes Baden-Württemberg sowie aus verwaltungsökonomischen Gründen erfolgt eine grundlegende, pauschalierende Neuregelung der Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten. Der Kinderzuschlag beträgt pro Kind 82 Euro und deckt pauschal 36 Monate Kindererziehungszeit ab. Der Kinderzuschlag wird unabhängig davon gewährt, ob die Beamtin (oder der Beamte) entsprechend den Regelungen des Landesbeamtengesetzes vom Dienst freigestellt oder beschäftigt ist.

– Kürzung anrechenbarer Ausbildungszeiten

In Nachzeichnung zum Rentenrecht erfolgt eine Kürzung anrechenbarer Hochschulausbildungszeiten von drei Jahren auf 855 Tage.

– Trennung der Alterssicherungssysteme und damit einhergehende Neuregelung der Ruhegehaltfähigkeit von berücksichtigungsfähigen Zeiten

Zur Förderung des Austausches von Erfahrungswissen zwischen öffentlichem Dienst und Privatwirtschaft und zur Stärkung des Standorts Baden-Württemberg wird die Trennung der Alterssicherungssysteme eingeführt. Dadurch wird die Möglichkeit eröffnet, eine Trennung von Dienst- und Beschäftigungszeiten vorzunehmen und Mischbiographien zu fördern. Dies bedeutet, dass beim späteren Eintritt in den Ruhestand beziehungsweise in die Versorgung Versorgungs- und Rentenleistungen nur noch getrennt aus dem jeweiligen Alterssicherungssystem geleistet werden.

Der Ansatz der Trennung der Alterssicherungssysteme geht von der Überlegung aus, dass Beschäftigungszeiten, die in einem bestimmten Alterssiche-

rungssystem abeleistet werden, ausschließlich in diesem Alterssicherungssystem zu berücksichtigen sind und im Versorgungsfall konsequenterweise ausschließlich aus diesem System bedient werden. Das heißt, dass im Versorgungs-, Renten- oder sonstigem Fall, in dem die Alterssicherung in Anspruch genommen wird, die Beschäftigungszeiten konsequenterweise ausschließlich in diesem System berücksichtigt werden.

Durch die Trennung der Alterssicherungssysteme wird die Möglichkeit eröffnet, erdiente Alterssicherungsansprüche aus der Beamtenversorgung bei einem Ausscheiden aus diesem System mitzunehmen. Dadurch entfällt für diesen Personenkreis die bisher vorgeschriebene Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung.

Personalvertretungsrechtliche Regelungen:

– Allgemeine Rechtsanpassungen

Durch die Änderung des Landespersonalvertretungsgesetzes im Rahmen der Dienstrechtsreform (Artikel 6) sollen notwendige Anpassungen an das Beamtenstatusgesetz, an das neue Landesbeamtengesetz sowie an Entwicklungen in anderen Rechtsgebieten vorgenommen werden. Seit das Landespersonalvertretungsgesetz nach der Änderungsnovelle vom 21. Dezember 1995 (GBl. S. 879) neu gefasst wurde, hat das Gesetz häufige und an unterschiedlichen Stellen Änderungen erfahren, eine durchgängige redaktionelle Erneuerung ist seither jedoch nicht erfolgt. Entwicklungen in anderen Rechtsbereichen wurden deshalb nicht ständig nachvollzogen. Dies ist neben der von der obersten Rechtsprechung geübten verfassungskonformen Auslegung der §§ 76 und 79 Abs. 1 Nr. 9 und 10 des Landespersonalvertretungsgesetzes anhand des Beschlusses des Bundesverfassungsgerichts vom 24. Mai 1995, Az.: 2 BvF 1/92, BVerfGE 93, 37, mit ein Grund für die in der Praxis als schwierig geltende Anwendung des Landespersonalvertretungsgesetzes. Mit der Änderung des Gesetzes soll daher nicht nur die rechtssystematische Angleichung an das neue Dienstrecht vorgenommen werden, sondern zumindest auch überholte Verweise beseitigt oder berichtigt und das Gesetz redaktionell an andere Normen angepasst werden.

– Anpassung an die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts

Das Land bekennt sich zu starken Mitbestimmungsrechten der Beschäftigten im öffentlichen Dienst. Mit dem Gesetzentwurf sollen die tragenden Strukturprinzipien des baden-württembergischen Landespersonalvertretungsrechts erhalten bleiben, wobei die verfassungsrechtlichen Anforderungen zum Tragen kommen müssen. Diskussionen über die verfassungskonforme Auslegung anders lautender gesetzlicher Bestimmungen werden damit beendet und die Anwendung des Gesetzes auf rechtssichere Grundlage gestellt. Deshalb soll für partielle Teile der vollen Mitbestimmung die Anpassung an die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts vorgenommen werden, soweit dies aufgrund der zitierten Rechtsprechung unumgänglich ist.

Das Bundesverfassungsgericht erklärte mit Beschluss vom 24. Mai 1995, 2 BvF 1/92, BVerfGE 93, 37, zum Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein wesentliche Teile des Gesetzes als unvereinbar mit dem Demokratieprinzip für verfassungswidrig. Auch wenn sich das Bundesverfassungsgericht unmittelbar nur mit diesem Gesetz befasste, so machte das Gericht in seinen Entscheidungsgründen grundlegende Aussagen, die von den anderen Ländern bezüglich ihres Personalvertretungsrechts nicht außer Betracht gelassen werden dürfen. Diese Rechtsprechung ist nach wie vor aktuell, wie die Anwendung durch das Bundesverwaltungsgericht zeigt (vgl. Beschlüsse vom 24. April 2002 – 6 P 3.01, BVerwGE 116, 216; vom 18. Juni 2002 – 6 P 12.01 [Der Personalrat 2002, S. 467]; vom 18. Mai 2004 – 6 P 13.03, BVerwGE 121, 38 [52]; vom 13. Oktober 2009 – 6 P 15.08 [Der Personalrat 2009, S. 501]).

Bei der Verabschiedung des Gesetzes zur Änderung des Landespersonalvertretungsgesetzes vom 21. Dezember 1995 (GBl. S. 879) und des Artikels 2 des Landesgleichberechtigungsgesetzes vom 21. Dezember 1995 (GBl. S. 890) achtete der Landtag auf die Verfassungskonformität der von den Gesetzesänderungen betroffenen Vorschriften, stellte die Anpassung des übrigen Vorschriftenbestandes jedoch zurück (Drucksache 11/9602, S. 31). Eine diesbezüglich abschließende Ausrichtung an der Verfassungsrechtsprechung erfolgte seither nicht. Jedoch ist der einschlägige Vorschriftenbestand im Wege der Analogie verfassungskonform anzuwenden (ständige Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts, vgl. oben).

Das Bundesverfassungsgericht bejahte die verfassungsrechtliche Zulässigkeit der Einigungsstelle nur innerhalb der Grenzen des Demokratieprinzips (Art. 20 Abs. 1 und 2, Art. 28 Abs. 1 GG). Ausgehend von der Feststellung, dass alle Organe und Amtswalter auf den verschiedenen Ebenen der staatlichen Organisation zur Ausübung der Staatsgewalt einer demokratischen Legitimation bedürfen, machte es die Beteiligung des Personalrats davon abhängig, in welchem Umfang die Bedeutung der Maßnahme die Arbeitssituation der Beschäftigten und deren Dienstverhältnis sowie die Erfüllung des Amtsauftrags betrifft. Danach richtet sich, ob bei Streitfällen in Mitbestimmungsangelegenheiten die Einigungsstelle grundsätzlich verbindlich entscheidet (volle Mitbestimmung) oder eine Empfehlung an die oberste Dienstbehörde ausspricht, wenn sie sich nicht deren Auffassung anschließt (eingeschränkte Mitbestimmung). Daraus entwickelte das Bundesverfassungsgericht folgende Beteiligungskategorien:

- Angelegenheiten, die schwerpunktmäßig für die Erfüllung der Amtsaufgaben von Dienststellen von erheblicher Bedeutung sind, dürfen – auch wenn sie unvermeidlich auch die Interessen der Beschäftigten berühren – der Letztentscheidung eines dem Parlament verantwortlichen Amtsträgers nicht entzogen und statt dessen einer unabhängigen Einigungsstelle übertragen werden.

Dazu gehören insbesondere personelle Maßnahmen von Beschäftigten, wie beispielsweise Einstellungen, Beförderungen und Versetzungen. In einer zwischen Dienststelle und Personalvertretung strittigen Maßnahme kann die Einigungsstelle daher in das Dienst- oder Arbeitsverhältnis betreffenden Angelegenheiten von Beschäftigten nur eine Empfehlung aussprechen.

Entsprechendes gilt für organisatorische Maßnahmen, die für die Wahrnehmung des Amtsauftrags der Dienststelle von erheblicher Bedeutung sind.

- Im Gegensatz dazu gestattet das Demokratieprinzip in Angelegenheiten, die in ihrem Schwerpunkt die Beschäftigten in ihrem Dienst- oder Arbeitsverhältnis betreffen, typischerweise aber nicht oder nur unerheblich die Wahrnehmung der Amtsaufgaben gegenüber dem Bürger berühren, grundsätzlich im Rahmen der Bindung an Recht und Gesetz eine weitreichende Beteiligung der Beschäftigten und ihrer Vertretungen. Zusätzlich kann bei derartigen Angelegenheiten dem Demokratieprinzip durch ein Evokationsrecht Rechnung getragen werden, wodurch bei Entscheidungen, die in Einzelfällen wegen ihrer Auswirkungen auf das Gemeinwohl wesentlicher Bestandteil der Regierungsgewalt sind, die endgültige Entscheidung von einem parlamentarisch verantwortlichen Amtsträger an sich gezogen werden kann.

Dazu gehören insbesondere innerdienstliche Regelungen (z. B. die Regelung der Arbeitszeit oder die Gestaltung der Arbeitsplätze). In einer zwischen Dienststelle und Personalvertretung strittigen Maßnahme kann die Einigungsstelle mit endgültiger Bindungswirkung für die Dienststelle entscheiden.

- Angelegenheiten, die sowohl den Binnenbereich der Beschäftigungsverhältnisse betreffen, aber gleichzeitig die Wahrnehmung des Amtsauftrags typischerweise nicht nur unerheblich berühren, wurden vom Bundesverfassungsgericht als Zwischenkategorie beschrieben. Sie sind allerdings schwer

abzugrenzen und nur mit nicht einfach zu praktizierenden Verfahren verfassungskonform gestaltbar.

Aus dem Beschluss des Bundesverfassungsgerichts ergibt sich, dass die geltenden Beteiligungsregelungen des Landespersonalvertretungsgesetzes nicht vollständig den verfassungsrechtlichen Anforderungen genügen. Dem soll durch folgende Regelungen nachgekommen werden:

- Letztentscheidungsrecht der Einigungsstelle (§ 69 Abs. 4)
 - Für die Fälle, in denen der Einigungsstelle das Letztentscheidungsrecht zusteht, muss in Angelegenheiten, die wegen ihrer Auswirkungen auf das Gemeinwohl wesentlicher Bestandteil der Regierungsgewalt sind, der obersten Dienstbehörde das Recht eingeräumt werden, die Entscheidung aufzuheben und endgültig entscheiden zu können (Evokationsrecht).
 - Die Beteiligungen der Personalvertretung in bisher noch nicht in der eingeschränkten Mitbestimmung stehenden Personalangelegenheiten der Arbeitnehmer (§ 76) muss von der vollen in die eingeschränkte Mitbestimmung herabgestuft werden, wie dies bei Beamten schon bisher der Fall ist (§§ 75 in Verbindung mit 69 Abs. 4 Satz 3).
 - Die Einigungsstelle kann bei den Personalmaßnahmen nicht mehr mit Verbindlichkeit feststellen, ob ein Zustimmungsverweigerungsgrund des Personalrats (§ 82) gegeben war (§ 69 Abs. 4 Satz 1).
 - Die Beteiligungen bei Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und zur Erleichterung des Arbeitsablaufs (§ 79 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9) und bei der Einführung grundsätzlich neuer Arbeitsmethoden (§ 79 Abs. 1 Satz 1 Nr. 10) müssen ebenfalls in die eingeschränkte Mitbestimmung herabgestuft werden.
- Außerordentliches Kündigungsrecht von Dienstvereinbarungen (§ 73)

Dem Evokationsrecht sachlich vergleichbar muss die Dienststelle Regelungen von Dienstvereinbarungen, die wegen ihrer Auswirkungen auf das Gemeinwesen die Regierungsverantwortung wesentlich berühren, fristlos kündigen können.

Weitere Rechtsanpassungen sind nicht erforderlich, um den Entscheidungsgrundsätzen des Beschlusses des Bundesverfassungsgerichts nachzukommen. Insbesondere bedürfen die Zusammensetzung der Einigungsstelle und das Verfahren der Einigungsstelle (§ 71) keiner Änderung. Dies auch deshalb, weil aus Gründen der einfachen Anwendbarkeit des Gesetzes, auf die fein zu differenzierende Regelung der Zwischenkategorie verzichtet werden soll. Die darunter fallenden Angelegenheiten finden sich in der Kategorie der eingeschränkten Mitbestimmung wieder.

- Übernahme unmittelbar für die Länder geltender Vorschriften des Bundespersonalvertretungsgesetzes

Darüber hinaus sollen die unmittelbar für die Länder geltenden Vorschriften des Bundespersonalvertretungsgesetzes in Landesrecht übernommen werden, womit auch die Rechtseinheit hergestellt wird. Für das Personalvertretungsrecht in den Ländern hat der Bund nach der Föderalismusreform keine Gesetzgebungskompetenz mehr. Die konkurrierende Bundeskompetenz für die Statusrechte und -pflichten der Beamten der Länder, Gemeinden und anderen Körperschaften des öffentlichen Rechts sowie der Richter in den Ländern nach Artikel 74 Abs. 1 Nr. 27 GG umfasst nicht das Personalvertretungsrecht in den Ländern. Die Länder können für ihren Bereich das Personalvertretungsrecht selbst regeln. Das bisher unmittelbar geltende Bundesrecht gilt zwar zunächst als „auslaufendes Recht“ fort (vgl. Artikel 125 a Abs. 1 GG). Es ist dem Bund aber verwehrt, entsprechende Regelungen mit Wirksamkeit für die Länder zu

treffen. Deshalb sollen die Regelungen aus Gründen der Rechtsklarheit und -systematik inhaltlich unverändert in das Landespersonalvertretungsgesetz übernommen werden. Damit soll auch dem Wegfall von Schutzvorschriften vorgebeugt werden, falls der Bund die Vorschriften im Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) in absehbarer Zeit aufheben sollte. Es handelt sich dabei um folgende Vorschriften:

- § 107 Satz 1 BPersVG: Übernahme in den neuen § 9 a,
- § 107 Satz 2 BPersVG: Übernahme in § 48 Abs. 4 bis 8,
- § 108 Abs. 1 BPersVG: Übernahme in § 48 Abs. 3,
- § 109 BPersVG: Übernahme in den neuen § 47 a.

Für § 108 Abs. 2 BPersVG kommt hingegen eine landesrechtliche Regelung nicht in Betracht. Nach dieser Vorschrift ist eine durch den Arbeitgeber ausgesprochene Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines Beschäftigten unwirksam, wenn die Personalvertretung nicht beteiligt worden ist. Hierbei handelt es sich nicht um eine personalvertretungsrechtliche, sondern um eine arbeitsrechtliche Materie (vgl. Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 27. März 1979 – II BvL 2/77, BVerfGE 51, 43, [55]). § 108 Abs. 2 BPersVG gilt insofern als arbeitsrechtliche Bundesvorschrift weiter. Hier hat der Bund nach wie vor die Gesetzgebungskompetenz, etwa auch, die Regelung zu gegebener Zeit in eine andere arbeitsrechtliche Norm zu übernehmen.

3. Alternativen

Fortführung des nach Artikel 125a GG weiter geltenden Bundesrechts und bloße technische Anpassung der beamtenrechtlichen Vorschriften an das Beamtenstatutgesetz.

4. Finanzielle Auswirkungen, Kosten, Vollzugaufwand

Der Gesetzentwurf hat voraussichtlich folgende finanzielle Auswirkungen:

	Einsparungen	Mehrausgaben
	– Mio. Euro/Jahr –	– Mio. Euro/Jahr –
Versorgung		
Verlängerung der Lebensarbeitszeit im Zeitraum von 2012 bis 2029 jahresdurchschnittlich rund 89 Millionen Euro; <i>kumuliert rund 1,62 Milliarden Euro</i> (Prognose: abhängig davon, wie viele Beamte mit Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze in den Ruhestand treten).	– 89,00	

	Einsparungen	Mehrausgaben
	– Mio. Euro/Jahr –	– Mio. Euro/Jahr –
<u>Dieses Einsparvolumen reduziert sich im Wesentlichen</u>		+ 4,3
<p>➤ <u>durch die Einführung der Möglichkeit, nach einer <u>Dienstzeit von 45 Jahren abschlagsfrei in den Ruhestand versetzt werden zu können, um jahresdurchschnittlich rund 4,3 Millionen Euro.</u></u> <u>Kumuliert führt die 45er-Regelung im Zeitraum 2012 bis 2029 zu Mindereinsparungen von rund 77,6 Millionen Euro.</u></p>		+ 0,15
<p>➤ <u>durch die Beibehaltung des <u>Referenzalters für die Bemessung des Versorgungsabschlags bei dienstunfähigen Beamten mit besonderen Altersgrenzen (Polizei, Feuerwehr, Justizvollzug) bei 60 Jahren, um jahresdurchschnittlich rund 0,15 Millionen Euro.</u></u> <u>Kumuliert führt diese Regelung im Zeitraum 2012 bis 2029 zu Mindereinsparungen von rund 2,77 Millionen Euro.</u></p>		
Kürzung der Ausbildungszeiten von drei Jahren auf 855 Tage im Zeitraum von 2012 bis 2029 jahresdurchschnittlich rund	– 12,5	
Kürzung des Unterhaltsbeitrags für nicht wittwengeldberechtigte Witwen (§ 22 BeamtVG)	– 1,70	
Kürzung des Waisengeldanspruchs vom 27. auf das 25. Lebensjahr	– 2,00	
Streichung des Kostensterbegeldes	– 1,00	
Gewährung des Kinderzuschlags; 1,5 Millionen Euro zu Beginn, 2,25 Millionen Euro auf Dauer (auch nach derzeitiger Rechtslage würden sich die Kosten erhöhen)		+ 2,25
Mehrausgaben aufgrund Umstrukturierung der Besoldungstabelle		+ 1,00
Besoldung		
Wegfall des einfachen Dienstes; Überleitung der Beamten der Bes.Gr. A 3 und A 4 nach Bes.Gr. A 5 und Gewährung der Strukturzulage		+ 0,20

	Einsparungen	Mehrausgaben
	– Mio. Euro/Jahr –	– Mio. Euro/Jahr –
Einheitlicher (höherer) Familienzuschlag für alle Beamten und <u>Versorgungsempfänger</u> (keine Unterscheidung mehr bis Bes.Gr. A 8 und den höheren Besoldungsgruppen)		+ 0,60
Zusätzliche Dienstaltersstufen bei den Bes.Gr. A 5 und A 6		+ 0,50
Vorübergehende durchschnittliche Mehrkosten durch den Wegfall von Dienstaltersstufen auf die Dauer von vier Jahren (4,8 Millionen Euro im ersten Jahr, 2,2 Millionen Euro im zweiten Jahr, 0,6 Millionen Euro im dritten Jahr, 0,2 Millionen Euro im vierten Jahr; zusammen 7,8 Millionen Euro)		+ 1,95
Beamtenrecht		
Fortführung der Altersteilzeit für Schwerbehinderte Beamte auf Dauer		+ 6,00
Zusätzliche Beihilfekosten infolge Einführung der unterhältigen Teilzeit außerhalb der Elternzeit zur Betreuung von Kindern		+ 7,50
Zusätzliche Beihilfekosten infolge Einführung der unterhältigen Teilzeit für die Pflege von Angehörigen sowie Einführung einer sechsmonatigen Pflegezeit		+ 1,50
Förderung der Gesundheitsprävention im Landesdienst		+ 6,00
Laufbahnrecht		
Kostenneutrale Umsetzung		
insgesamt	– 106,20	+ 31,95
Nettoeinsparung jahresdurchschnittlich rund	– 74,25	

Durch die Einführung der freiwilligen Verlängerung der Lebensarbeitszeit sind, abhängig davon, wie viele Beamte ihre Arbeitszeit freiwillig verlängern, weitere Einsparungen möglich.

Mit der Einführung der unterhältigen Teilzeit außerhalb der Elternzeit zur Betreuung von Kindern und für die Pflege von Angehörigen können neben zusätzlichen Beihilfekosten auch zusätzliche Arbeitsplatz- und Versorgungskosten entstehen sowie zusätzlicher Besoldungsaufwand, soweit dadurch das Planstellensoll intensiver in Anspruch genommen werden kann.

Die im Rahmen des Dienstrechtsreformgesetzes angestrebte Deregulierung und Flexibilisierung kann zu einer nicht näher bezifferbaren Verringerung des Verwaltungsaufwands und damit der Kosten führen.

Trennung der Systeme

Bei unterstelltem gleichbleibendem Austrittsverhalten der Beamtinnen und Beamten aus dem Beamtenverhältnis im Geltungsbereich des LBeamtVGBW wird davon ausgegangen, dass die Einführung einer Trennung der Alterssicherungssysteme in der im Gesetzentwurf konzipierten Form zu keinen nennenswerten Mehrkosten führt. Für den Fall, dass für Beamtinnen und Beamte der höheren Besoldungsgruppen mit langen Dienstzeiten von der konzipierten Form abgewichen oder das Altersgeld vorwiegend von Personen mit langen Dienstzeiten beim Land in Anspruch genommen wird, ist jedoch mit deutlichen Kostensteigerungen zu rechnen.

Weitere Mehrkosten entstehen durch die von der Landesregierung am 26. April 2010 beschlossenen und im Entwurf des Nachtrags zum Staatshaushaltsplan für 2010/2011 erfassten strukturellen Verbesserungen der Beamtenbesoldung im Umfang von rund 40 Millionen Euro.

Für den Kommunalen Bereich ist – bezogen auf das Verhältnis der Anzahl der dort beschäftigten Beamtinnen und Beamten im Vergleich zur Anzahl der Beamtinnen und Beamten beim Land – ebenfalls mit Einsparungen zu rechnen, wobei die genaue Höhe der Einsparungen von der jeweiligen Altersstruktur im kommunalen Bereich insbesondere bei den einzelnen Dienstherrn abhängig ist.

5. Ergebnis der Anhörung

Zum Gesetzentwurf haben das Innenministerium und das Finanzministerium die im Teil C unter Nr. 1 aufgeführten Gewerkschaften, Verbände und Institutionen angehört. Bezüglich der allgemein zum Gesetzentwurf sowie zu Einzelvorschriften vorgebrachten Stellungnahmen wird auf Teil C verwiesen.

*B. Einzelbegründung***Zu Artikel 1 (Landesbeamtengesetz)**

Zu Artikel 1 (Landesbeamtengesetz)	391
Zum Ersten Teil (Allgemeine Vorschriften)	395
Zu § 1 (Geltungsbereich)	395
Zu § 2 (Dienstherrnfähigkeit)	395
Zu § 3 (Begriffsbestimmungen)	395
Zu § 4 (Allgemeine Zuständigkeit, Zuständigkeiten nach dem Beamtenstatusgesetz)	395
Zu § 5 (Zustellung)	396
Zum Zweiten Teil (Beamtenverhältnis)	397
Zu § 6 Beamtenverhältnis auf Probe	397
Zu § 7 (Beamtenverhältnis auf Zeit)	397
Zu § 8 (Führungsfunktionen auf Probe)	397
Zu § 9 (Ernennungszuständigkeit und Rechtsfolgen einer Ernennung)	397
Zu § 10 (Ernennung beim Wechsel der Laufbahngruppe)	397
Zu § 11 (Auswahlverfahren, Stellenausschreibung)	398
Zu § 12 (Rücknahme der Ernennung)	398
Zu § 13 (Verfahren und Rechtsfolgen der Rücknahme oder bei Nichtigkeit der Ernennung)	398
Zum Dritten Teil (Laufbahnen)	399
Zu § 14 (Laufbahn)	399
Zu § 15 (Bildungsvoraussetzungen)	399
Zu § 16 (Erwerb der Laufbahnbefähigung)	400
Zu § 17 (Beschränkung der Zulassung zur Ausbildung)	401
Zu § 18 (Einstellung)	402
Zu § 19 (Probezeit)	402
Zu § 20 (Beförderung)	406
Zu § 21 (Horizontaler Laufbahnwechsel)	407
Zu § 22 (Aufstieg)	408
Zu § 23 (Übernahme von Beamtinnen und Beamten anderer Dienst- herrn und von früheren Beamtinnen und Beamten)	410

Zum Vierten Teil (Versetzung, Abordnung und Umbildung von Körperschaften innerhalb des Geltungsbereichs dieses Gesetzes)	412
Zu § 24 (Versetzung)	412
Zu § 25 (Abordnung)	413
Vor §§ 26 bis 30 (Körperschaftsumbildungen)	414
Zu § 26 (Umbildung einer Körperschaft)	414
Zu § 27 (Rechtsfolgen der Umbildung)	414
Zu § 28 (Rechtsstellung der Beamtinnen und Beamten)	414
Zu § 29 (Genehmigungsvorbehalt für Ernennungen)	415
Zu § 30 (Rechtsstellung der Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger)	415
Zum Fünften Teil (Beendigung des Beamtenverhältnisses)	415
Zum 1. Abschnitt (Entlassung)	415
Zu § 31 (Zuständigkeit, Form und Zeitpunkt der Entlassung)	415
Zu § 32 (Rechtsfolgen der Entlassung)	416
Zum 2. Abschnitt (Verlust der Beamtenrechte)	416
Zu § 33 (Folgen des Verlusts der Beamtenrechte)	416
Zu § 34 (Gnadenerweis)	417
Zu § 35 (Weitere Folgen eines Wiederaufnahmeverfahrens)	417
Zum 3. Abschnitt (Ruhestand, Verabschiedung, Dienstunfähigkeit)	417
Zu § 36 (Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenzen)	417
Zu § 37 (Ruhestand von Beamtinnen und Beamten auf Zeit wegen Ablaufs der Amtszeit)	418
Zu § 38 (Ruhestand von kommunalen Wahlbeamtinnen und Wahlbeamten wegen Ablaufs der Amtszeit)	419
Zu § 39 (Hinausschiebung der Altersgrenze)	419
Zu § 40 (Versetzung in den Ruhestand auf Antrag)	420
Zu § 41 (Altersgrenzen für die Verabschiedung)	420
Zu § 42 (Einstweiliger Ruhestand)	421
Zu § 43 (Dienstunfähigkeit, begrenzte Dienstfähigkeit, Wiederberufung)	421
Zu § 44 (Verfahren bei Dienstunfähigkeit)	423
Zu § 45 (Form, Zuständigkeit)	424
Zu § 46 (Beginn des Ruhestands und des einstweiligen Ruhestands)	424

Zum Sechsten Teil (Rechtliche Stellung im Beamtenverhältnis)	424
Zum 1. Abschnitt (Allgemeine Pflichten und Rechte)	424
Zu § 47 (Diensteid)	425
Zu § 48 (Verantwortung für die Rechtmäßigkeit)	426
Zu § 49 (Anträge, Beschwerden, Vertretung)	426
Zu § 50 (Fortbildung)	426
Zu § 51 (Dienstliche Beurteilung, Dienstzeugnis)	426
Zu § 52 (Befreiung von Amtshandlungen)	427
Zu § 53 (Ärztliche Untersuchungen, Genetische Untersuchungen und Analysen)	427
Zu § 54 (Wohnung, Aufenthaltsort)	428
Zu § 55 (Dienstkleidung)	429
Zu § 56 (Amtsbezeichnung)	429
Zu § 57 (Verschwiegenheitspflicht)	430
Zu § 58 (Nichterfüllung von Pflichten)	431
Zu § 59 (Pflicht zum Schadenersatz)	431
Zum 2. Abschnitt (Nebentätigkeit, Tätigkeit nach Beendigung des Beamtenverhältnisses)	431
Zu § 60 (Nebentätigkeit)	431
Zu § 61 (Nebentätigkeiten auf Verlangen)	432
Zu § 62 (Genehmigungspflichtige Nebentätigkeiten)	433
Zu § 63 (Nicht genehmigungspflichtige Nebentätigkeiten)	434
Zu § 64 (Pflichten bei der Ausübung von Nebentätigkeiten)	435
Zu § 65 (Ausführungsverordnung)	435
Zu § 66 (Tätigkeit nach Beendigung des Beamtenverhältnisses)	436
Zum 3. Abschnitt (Arbeitszeit und Urlaub)	436
Zu § 67 (Arbeitszeit)	436
Zu § 68 (Fernbleiben vom Dienst, Krankheit)	437
Zu § 69 (Teilzeitbeschäftigung)	438
Zu § 70 (Altersteilzeit)	438
Zu § 71 (Urlaub)	439
Zu § 72 (Urlaub von längerer Dauer ohne Dienstbezüge)	439
Zu § 73 (Höchstdauer von Beurlaubung und unterhäftiger Teilzeit)	439
Zu § 74 (Pflegezeiten)	440

Zum 4. Abschnitt (Fürsorge und Schutz)	440
Zu § 75 (Benachteiligungsverbot)	441
Zu § 76 (Mutterschutz, Elternzeit)	441
Zu § 77 (Arbeitsschutz)	441
Zu § 78 (Beihilfe)	441
Zu § 79 (Heilfürsorge)	441
Zu § 80 (Ersatz von Sachschaden)	444
Zu § 81 (Übergang des Schadenersatzanspruchs)	444
Zu § 82 (Dienstjubiläum)	444
Zum 5. Abschnitt (Personalaktendaten)	444
Zu § 83 (Erhebung)	445
Zu § 84 (Speicherung, Veränderung und Nutzung)	445
Zu § 85 (Übermittlung)	445
Zu § 86 (Löschung)	447
Zu § 87 (Einsichtsrecht, Anhörung, Mitteilung über gespeicherte Daten)	448
Zu § 88 (Gliederung von Personalaktendaten, Zugriff auf Personalaktendaten)	448
Zum Siebten Teil (Beteiligung der Gewerkschaften und Berufsverbände sowie der kommunalen Landesverbände)	449
Zu § 89 (Beteiligung der Gewerkschaften und Berufsverbände)	449
Zu § 90 (Beteiligung der kommunalen Landesverbände)	450
Zum Achten Teil (Besondere Beamtengruppen)	450
Zu § 91 (Ehrenbeamtinnen und Ehrenbeamte)	450
Zu § 92 (Kommunale Wahlbeamtinnen und Wahlbeamte)	450

Zum Ersten Teil (Allgemeine Vorschriften)

Zu § 1 (Geltungsbereich)

Die Vorschrift entspricht mit sprachlicher Anpassung an § 1 BeamtStG dem § 1 LBG-alt.

Zu § 2 (Dienstherrnfähigkeit)

Durch diese landesrechtliche Vorschrift soll von der bundesrechtlichen Ermächtigung in § 2 Nr. 2 BeamtStG Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts die Dienstherrnfähigkeit auch aufgrund von Landesrecht verleihen zu können, dadurch Gebrauch gemacht werden, dass die Dienstherrnfähigkeit unter anderem auch durch Satzung verliehen werden kann, diese Satzung dann jedoch der Genehmigung der Landesregierung bedarf.

Zu § 3 (Begriffsbestimmungen)

Absatz 1 definiert den Begriff der Körperschaft in Anlehnung an § 16 Abs. 1 BeamtStG.

Absatz 2 entspricht weitgehend § 4 Abs. 1 Satz 1 und 2 LBG-alt. Die bisher selbstständigen Regelungen für aktive und für im Ruhestand befindliche Beamtinnen und Beamte sollen in einer Vorschrift zusammengeführt werden; eine inhaltliche Änderung ist mit der neuen Formulierung nicht verbunden.

Absatz 3 Satz 1 entspricht § 4 Abs. 2 Satz 1 LBG-alt. **Satz 2** soll, wie bisher auch schon über die Beamtenrechtszuständigkeitsverordnung möglich, für die Ministerien die Möglichkeit schaffen, über die Dienstvorgesetzteneigenschaft Zuständigkeiten delegieren zu können. Dabei wird zu berücksichtigen sein, dass Beamtinnen und Beamte auch nach bestehendem Recht mehrere unmittelbare Dienstvorgesetzte haben können. Dies wird bei abgeordneten Beamten besonders deutlich, für deren Belange teilweise der Dienstvorgesetzte der abgebenden Dienststelle, teilweise aber auch der Dienstvorgesetzte der aufnehmenden Dienststelle zuständig ist. Satz 3 soll für die Dienstvorgesetzten die Delegation von Aufgaben ermöglichen.

Absatz 4 entspricht § 4 Abs. 2 Satz 2 und Abs. 4 LBG-alt.

Absatz 5 definiert den Begriff des Angehörigen für den beamtenrechtlichen Bereich.

Absatz 6 bestimmt ausschließlich für das Statusrecht den Begriff des Grundgehalts, der insbesondere bei statusverändernden oder -eingreifenden Maßnahmen (zum Beispiel Beförderung, Abordnung, Versetzung, anderweitige Verwendung, Wiederberufung in das Beamtenverhältnis) von Bedeutung ist. Er soll an Gehaltsbestandteile nach dem Landesbesoldungsgesetz Baden-Württemberg geknüpft werden und entspricht im Wesentlichen dem bisher zugrundegelegten Begriff „Endgrundgehalt“, der an ein Amt anknüpft. Damit soll dem Schutz des statusrechtlichen Amtes Genüge getan werden, nachdem im Beamtenstatusgesetz der Begriff „Endgrundgehalt“ durch den Begriff „Grundgehalt“ abgelöst worden ist und diese Änderung der Begriffe auch im Landesbeamtengesetz nachvollzogen werden soll.

Zu § 4 (Allgemeine Zuständigkeit, Zuständigkeiten nach dem Beamtenstatusgesetz)

Durch eine zentrale Zuständigkeitsvorschrift sollen einerseits erstmals die Dienstvorgesetzten als für die beamtenrechtlichen Maßnahmen zuständige Stellen be-

stimmt werden, soweit nicht andere Stellen als zuständig bestimmt sind. Dies soll es ermöglichen, die Anzahl der beamtenrechtlichen Zuständigkeitsvorschriften zu verringern. Außerdem sollen hier davon abweichende Zuständigkeiten für Entscheidungen geregelt werden, die inhaltlich vollständig im BeamtStG geregelt sind.

Absatz 1 Satz 1 sieht vor, dass für die beamtenrechtlichen Entscheidungen grundsätzlich die Dienstvorgesetzten zuständig sind. In einer hierarchisch gestuften Behördenstruktur haben die Beamtinnen und Beamten in der Regel mehrere einander über- beziehungsweise untergeordnete Dienstvorgesetzte. Von diesen sollen alle zu beamtenrechtlichen Maßnahmen gegenüber den ihnen nachgeordneten Beamtinnen und Beamten berechtigt sein. **Satz 2** sieht erstmals eine gesetzliche Regelung vor, nach der die übergeordneten Dienstvorgesetzten im Einzelfall beamtenrechtliche Entscheidungen selbst treffen können. Dies entspricht nach höchstrichterlicher Rechtsprechung der geltenden Rechtslage (*Bundesverwaltungsgericht, Beschluss vom 21. August 1995, 2 B 83.95, ZBR 1995, S. 343 f.*). **Satz 3** sieht eine Delegationsmöglichkeit der obersten Dienstbehörde für Zuständigkeiten des Dienstvorgesetzten vor.

Absatz 2 Satz 1 bestimmt die Zuständigkeit, falls der letzte Dienstvorgesetzte nicht mehr besteht. Für diesen Fall bleibt es bei der Zuständigkeit der letzten obersten Dienstbehörde; gibt es auch diese nicht mehr, gilt § 4 Abs. 2 Satz 1. **Satz 2** entspricht § 118 Abs. 2 LBG-alt.

Absatz 3 soll lediglich die Zuständigkeit für die Entscheidung über Ausnahmen von persönlichen Voraussetzungen für die Berufung in ein Beamtenverhältnis auf die Ernennungsbehörde übertragen. Die Voraussetzungen für eine solche Ausnahme regelt § 7 BeamtStG abschließend. § 6 Abs. 3 Satz 3 LBG-alt ist entbehrlich und soll entfallen. Auch der Zustimmungsvorbehalt zugunsten des Innenministeriums soll aufgegeben werden.

Absatz 4 regelt die Zuständigkeit für die Versagung der Aussagegenehmigung nach § 37 Abs. 4 BeamtStG. Anknüpfend an die Rechtsprechung (*vgl. Verwaltungsgerichtshof Baden-Württemberg, Beschluss vom 21. März 2006, 4 S 280/05, VBIBW 2006, 318 f.*) erfolgt die Übertragung der Zuständigkeit auf die oberste Dienstbehörde aus zugrundeliegenden verfassungsrechtlichen Erwägungen (*vgl. Bundesverfassungsgericht, Beschluss vom 26. Mai 1981, 2 BvR 215/81, NJW 1981, 1719 ff.*).

Absatz 5 übernimmt für die sogenannten „Politischen Beamtinnen und Beamten“ die Bestimmung der Zuständigkeit der Landesregierung für laufbahnrechtliche Entscheidungen aus § 60 Abs. 3 LBG-alt.

Absatz 6 ergänzt § 54 BeamtStG und soll die Zuständigkeit für die Vertretung des Dienstherrn bei Klagen aus dem Beamtenverhältnis regeln. **Satz 1** entspricht § 118 Abs. 1 LBG-alt. In **Satz 2** soll die bisherige Ermächtigung (§ 118 Abs. 3 LBG-alt), die Vertretung in Klageverfahren durch allgemeine Anordnung der obersten Dienstbehörde zu übertragen, durch eine Verordnungsermächtigung ersetzt werden.

Absatz 7 entspricht § 167 LBG-alt.

Zu § 5 (Zustellung)

Die Vorschrift entspricht im Wesentlichen inhaltlich § 119 LBG-alt.

Zum Zweiten Teil (Beamtenverhältnis)

Zu § 6 Beamtenverhältnis auf Probe

Die Vorschrift entspricht § 8 Abs. 2 Satz 1 LBG-alt.

Zu § 7 (Beamtenverhältnis auf Zeit)

Satz 1 entspricht § 7 Abs. 3 LBG-alt und soll hervorheben, dass das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit nach § 4 Abs. 1 Satz 2 BeamStG den gesetzlichen Regelfall darstellt und die Begründung eines Beamtenverhältnisses auf Zeit einer gesetzlichen Grundlage bedarf. Welche Beamtenverhältnisse als Beamtenverhältnis auf Zeit ausgestaltet werden und wie lange die Amtszeit beträgt, ist in den jeweiligen Spezialgesetzen zu regeln. Nach § 6 BeamStG gelten – wie bisher nach § 130 Abs. 1 LBG-alt – die Vorschriften für das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit entsprechend, soweit für das Beamtenverhältnis auf Zeit keine Sonderregelungen bestehen. Sonderregelungen bestehen insbesondere im Hinblick auf den Eintritt in den Ruhestand.

Satz 2 entspricht § 130 Abs. 2 LBG-alt.

Zu § 8 (Führungsfunktionen auf Probe)

Die Vorschrift findet ihre Grundlage in § 4 Abs. 3 Buchst. b BeamStG. Sie entspricht im Wesentlichen § 34 a LBG-alt. Im Hinblick auf die Entbehrlichkeit des Landespersonalausschusses konnte die Regelung des § 34 a Abs. 4 LBG-alt entfallen. Die Entlassungsgründe des § 34 a Abs. 5 Nr. 1 und 3 LBG-alt finden sich jetzt in § 22 Abs. 5 BeamStG. Der Entlassungsgrund des § 34 Abs. 5 Nr. 4 LBG-alt findet sich jetzt, als Ermessensentscheidung, in § 23 Abs. 3 Nr. 1 BeamStG. Entsprechende Verweise wurden daher in § 8 Abs. 4 aufgenommen. Verfahrensrechtlich gilt für die Entlassung von Beamtinnen und Beamten in Führungsfunktionen auf Probe die allgemeine Vorschrift des § 31. Die Anlage zu § 8 soll an geänderte Organisationsstrukturen angepasst werden.

Zu § 9 (Ernennungszuständigkeit und Rechtsfolgen einer Ernennung)

Wesentliche materielle Vorschriften zur Ernennung von Beamtinnen und Beamten enthält das Beamtenstatusgesetz in Abschnitt 2 in den §§ 8 ff. Ergänzend dazu sollen im Landesbeamtengesetz weitere Ernennungstatbestände, die Zuständigkeiten sowie das Verfahren geregelt werden.

Absatz 1 und 2 entsprechen § 10 LBG-alt. Die detaillierte Regelung der Ernennungszuständigkeiten für Beamtinnen und Beamte des Landes durch ein separates Ernennungsgesetz hat sich bewährt und soll beibehalten werden.

Absatz 3 entspricht § 12 Abs. 3 Satz 1 LBG-alt und **Absatz 4** § 12 Abs. 4 LBG-alt.

Zu § 10 (Ernennung beim Wechsel der Laufbahngruppe)

Von der Ermächtigung in § 8 Abs. 1 Nr. 4 BeamStG soll Gebrauch gemacht und weiterhin das Erfordernis einer Ernennung bei Verleihung eines Amtes mit anderer Amtsbezeichnung beim Wechsel der Laufbahngruppe vorgesehen werden (bisher § 9 Nr. 5 LBG-alt). Auch wenn sich der Aufstieg von einer Laufbahngruppe in die nächsthöhere nicht unmittelbar auf das Grundgehalt auswirkt, ist damit eine wesentliche Statusänderung verbunden, die auch weiterhin nach den Regeln der Ernennung erfolgen soll.

Zu § 11 (Auswahlverfahren, Stellenausschreibung)

Anhand welcher Kriterien, die im Rahmen der Ernennung vorgehenden Auswahlentscheidung zu treffen ist, und welche Kriterien unberücksichtigt zu bleiben haben, regelt § 9 BeamtStG. Weitergehende Regelungen, wie beispielsweise im Chancengleichheitsgesetz oder im Neunten Buch Sozialgesetzbuch enthalten, bleiben unberührt.

Die Regelung entspricht § 11 Abs. 2 bis 3 LBG-alt. Die Ausnahme der Verpflichtung zur Ausschreibung in § 11 Abs. 3 Nr. 1 soll durch die Streichung des Landesvorbehalts z. B. auch für kommunale Dienstherrn erweitert werden.

Zu § 12 (Rücknahme der Ernennung)

Von der Ermächtigung des § 12 Abs. 1 Nr. 4 BeamtStG soll Gebrauch gemacht werden und wie bisher (§ 14 Abs. 2 LBG-alt) eine Pflicht zur Rücknahme der Ernennung bestimmt werden, wenn die vorgeschriebene Mitwirkung einer Aufsichtsbehörde unterblieben ist und auch nicht nachträglich erteilt wird. Wie bei den anderen Rücknahmefällen des § 12 Abs. 1 BeamtStG muss die Rücknahme der Ernennung mit Wirkung für die Vergangenheit erfolgen; dies entspricht der bisherigen Rechtslage (§ 16 Abs. 1 LBG-alt).

Die Rücknahme einer Ernennung, die ohne die nach bisherigem Recht erforderliche Mitwirkung des Landespersonalausschusses erfolgt ist, ist in der Übergangsvorschrift des Artikels 62 § 1 Nr. 5 geregelt.

Zu § 13 (Verfahren und Rechtsfolgen der Rücknahme oder bei Nichtigkeit der Ernennung)

Unter welchen materiellen Voraussetzungen eine formal vollzogene Ernennung nichtig ist, und demzufolge keine Rechtswirkung entfaltet oder zurückgenommen werden kann, ist als wesentliche statusberührende Frage in § 11 BeamtStG geregelt.

Nach **Absatz 1** soll die Nichtigkeit der Ernennung in der Regel durch die Ernennungsbehörde festgestellt werden. Davon soll zugunsten der obersten Dienstbehörde nur abgewichen werden, soweit der Ministerpräsident für die Ernennung zuständig wäre. Dies entspricht dem allgemeinen verfahrensrechtlichen Grundsatz, dass für die Entscheidung über Nichtigkeit oder Rücknahme einer Entscheidung die Behörde zuständig ist, die auch die ursprüngliche Entscheidung zu treffen gehabt hätte, auch wenn die Nichtigkeit oder Rechtswidrigkeit der in Frage stehenden Entscheidung gerade auf der Unzuständigkeit der ursprünglich handelnden Behörde beruht. Im Übrigen soll das Verfahren gegenüber § 14 Abs. 4 LBG-alt unverändert bleiben.

Ebenso entspricht **Absatz 2** für die Rücknahme der Ernennung § 15 Abs. 2 Satz 1, 3 und 4 LBG-alt. Die Pflicht zur Anhörung von Beamtinnen und Beamten vor Erklärung der Rücknahme besteht bereits aufgrund allgemeiner verfahrensrechtlicher Grundsätze und bedarf keiner ausdrücklichen Regelung.

Durch **Absatz 3** soll die bisher in § 43 Abs. 1 Satz 2 LBG-alt und § 44 Satz 2 LBG-alt geregelte Pflicht übernommen werden, vor Entlassung von Beamtinnen und Beamten auf Probe oder auf Widerruf wegen eines Dienstvergehens Ermittlungen unter entsprechender Anwendung der disziplinarrechtlichen Bestimmungen durchzuführen. Dabei soll klargestellt werden, dass es sich um eine Verfahrensvorschrift handelt und nicht um eine Zulässigkeitsvoraussetzung (die in die Kompetenz des Bundes fallen würde).

Absatz 4 entspricht § 16 Abs. 2 LBG-alt.

Zum Dritten Teil (Laufbahnen)

Zu § 14 (Laufbahn)

Die Laufbahngruppe des einfachen Dienstes soll aufgegeben werden. Angesichts der zunehmenden Anforderungen an die Vor- und Ausbildung gerade auch in den Bereichen, in denen die Beamtinnen und Beamten des einfachen Dienstes bislang eingesetzt sind, ist eine Einstufung in die Laufbahngruppe des einfachen Dienstes nicht mehr zeitgemäß. Es liegt im Interesse der Dienstherrn, gut ausgebildete Fachkräfte zu erhalten und leistungsstarken und leistungsbereiten Beamtinnen und Beamten durch Weiterqualifizierungsmaßnahmen Anreize zum Fortkommen zu bieten. Nur so kann auf Dauer eine vielseitige und breite Verwendbarkeit sichergestellt werden. Die Beamtinnen und Beamten, die bisher im einfachen Dienst waren, sollen in ein Amt mit gleichem Grundgehalt einer entsprechenden Laufbahn in der Laufbahngruppe des mittleren Dienstes übergeleitet werden. Gibt es kein entsprechendes Amt, sollen sie in das Eingangsamt dieser Laufbahn des mittleren Dienstes übergeleitet werden (Artikel 62 § 1 Nr. 3).

Im Übrigen hat sich die Unterteilung in die Laufbahngruppen mittlerer, gehobener und höherer Dienst bewährt und soll daher beibehalten werden. Die einer Laufbahngruppe zugeordneten Ämter und damit auch das grundsätzliche Eingangs- und Endamt einer Laufbahn sollen künftig im Grundsatz im Landesbeamtengesetz geregelt werden. Die konkrete Ämtereinstufung ergibt sich aus dem Landesbesoldungsgesetz Baden-Württemberg.

Zu § 15 (Bildungsvoraussetzungen)

Diese Vorschrift entspricht im Wesentlichen der bisherigen Regelung in § 20 LBG-alt.

Eine auf einem Hauptschulabschluss basierende Berufsausbildung ergänzt um eine mehrjährige Berufserfahrung oder eine gleichwertige qualifizierende Maßnahme soll künftig neben einer auf einem Realschulabschluss basierenden Berufsausbildung die Bildungsvoraussetzungen für eine Laufbahn des mittleren Dienstes erfüllen können.

Im Übrigen soll eine Anpassung an die neuen, gestuften Studienstrukturen Bachelor und Master sowie an die geänderte Hochschulstruktur erfolgen.

Nach einem Beschluss der Innenministerkonferenz und der Kultusministerkonferenz vom Dezember 2007 gilt für die laufbahnrechtliche Zuordnung seit dem 1. Januar 2008, dass die Abschlüsse aller akkreditierten Masterstudiengänge von Fachhochschulen dem höheren Dienst zugeordnet sind. Dies gilt auch für Studiengänge, die vor dem 1. Januar 2008 akkreditiert wurden, auch dann, wenn in dem jeweiligen Akkreditierungsbescheid kein Zusatz über den Zugang zum höheren Dienst enthalten ist, es sei denn, die Zuerkennung des Zusatzes wurde explizit verweigert.

Über die Anerkennung anderer Bildungsstände als gleichwertig im Einzelfall soll das Kultusministerium im Falle von Schulabschlüssen beziehungsweise das Wissenschaftsministerium im Falle von Studienabschlüssen im Einvernehmen mit dem laufbahngestaltenden Ressort (**Absatz 3**) entscheiden. Sofern ein Bildungsstand für die vom Ressort eingerichtete Laufbahn generell als gleichwertig anerkannt werden soll, soll dies nach **Absatz 4** in der jeweiligen Rechtsverordnung durch das laufbahngestaltende Ministerium im Benehmen mit dem Kultusministerium wiederum bei Schulabschlüssen und dem Wissenschaftsministerium bei Studienabschlüssen geregelt werden können. Ferner können in dieser Verordnung auch die fachlichen Anforderungen an Ausbildung und Studium festgelegt werden.

Für lehrberufliche Laufbahnen und Lehrämter gilt die Übergangsvorschrift von Artikel 62 § 1 Abs. 4.

Zu § 16 (Erwerb der Laufbahnbefähigung)

Absatz 1

Der Zugang zu einer Laufbahn soll künftig möglichst breit und vielfältig ausgestaltet werden. Neben der klassischen Variante, die Laufbahnbefähigung durch einen Vorbereitungsdienst mit anschließender Laufbahnprüfung zu erwerben, soll die Laufbahnbefähigung künftig auch durch eine mindestens dreijährige, der Vorbildung entsprechende Berufstätigkeit, die die Eignung zur selbstständigen Wahrnehmung eines Amtes der angestrebten Laufbahn vermittelt (was prinzipiell den bisherigen Laufbahnen besonderer Fachrichtung (§ 28 LBG-alt) entspricht) oder eine laufbahnqualifizierende Zusatzausbildung innerhalb oder außerhalb des öffentlichen Dienstes, zum Beispiel in der Form einer Trainee-Ausbildung, erworben werden können. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, die Laufbahnbefähigung durch einen Laufbahnwechsel nach §§ 21 und 22 oder aufgrund der Richtlinie 2005/36/EG über die Anerkennung von Berufsqualifikationen (vgl. § 28 a LBG-alt) zu erwerben.

Absatz 2

Die Ministerien haben die Möglichkeit, die Laufbahnen einzurichten, die fachlich in ihren Geschäftsbereich fallen, und den Zugang auszugestalten. Bestehen in der Praxis Zweifel an der Zuordnung einer fachlichen Laufbahn zu einem bestimmten Geschäftsbereich, erfolgt eine Abstimmung zwischen den betroffenen Ministerien. Das Landesbeamtengesetz normiert lediglich die grundlegenden Voraussetzungen und die verschiedenen Möglichkeiten für den Erwerb der Laufbahnbefähigung. Die Ministerien sollen ermächtigt werden, durch Rechtsverordnung für die in ihren Geschäftsbereich fallenden Laufbahnen Voraussetzungen für den Erwerb der Laufbahnbefähigung im Einzelnen zu regeln. Sie können für den Erwerb der Befähigung nach Absatz 1 Nr. 2 und Absatz 3 den Nachweis zusätzlicher Fachkenntnisse, besondere Anforderungen hinsichtlich der Vor- und Ausbildung oder besondere gesundheitliche oder körperliche Voraussetzungen festschreiben, wenn die Besonderheiten der Laufbahn und der wahrzunehmenden Tätigkeiten dies erfordern. Denkbar wäre dies zum Beispiel für die Laufbahn des Polizeivollzugsdienstes oder des feuerwehrtechnischen Dienstes. Übergangsvorschriften für die Zuordnung von bisher eingerichteten Laufbahnen sind in Artikel 62 § 1 Nr. 1 und 2 geregelt. Sofern eine Laufbahn eingerichtet wird, in die in mehreren Geschäftsbereichen eingestellt wird, sollte im Interesse einer reibungslosen ressortübergreifenden Mobilität eine sachgerechte Beteiligung aller betroffenen Stellen im Anhörungsverfahren erfolgen.

Bei der Einrichtung der jeweiligen Laufbahnen ist insbesondere die im Landesbeamtengesetz Baden-Württemberg festgelegte Ämterstruktur zu beachten.

Absatz 3 eröffnet darüber hinaus die Möglichkeit, in Einzelfällen auch Bewerberinnen oder Bewerbern eine Laufbahnbefähigung zuzuerkennen, die diese nicht nach den Vorgaben der Laufbahnvorschriften erworben haben. Damit soll das Institut des „anderen Bewerbers“ gesetzlich normiert werden. Die Entscheidung über die Zuerkennung der Laufbahnbefähigung trifft die oberste Dienstbehörde; damit wird die bisher nach § 31 LBG-alt erforderliche Feststellung durch den Landespersonalausschuss entbehrlich. Diese Möglichkeit des Befähigungserwerbs soll allerdings ganz bewusst auf Einzelfälle beschränkt werden, bei denen ein besonderes dienstliches Interesse an einer Übernahme in das Beamtenverhältnis besteht und der Erwerb der Laufbahnbefähigung nach den Vorgaben der entsprechenden Verordnung eine unzumutbare Härte bedeuten würde. Außerdem

müssen die Bewerberinnen und Bewerber in der Lage sein, durch ihre Vor- und Ausbildung sowie die bisherigen beruflichen Tätigkeiten die gesamte Bandbreite der Aufgaben der Laufbahn, in der sie verwendet werden sollen, wahrnehmen zu können; eine mindestens vierjährige Wahrnehmung von laufbahnsprechenden Tätigkeiten wird deshalb als Mindestdauer vorausgesetzt. Nach Satz 1 Nr. 1 Halbsatz 1 ist die Zuerkennung der Laufbahnbefähigung für andere Bewerberinnen und Bewerber nur möglich, wenn die Bildungsvoraussetzungen, die in § 15 für die jeweilige Laufbahngruppe normiert sind, vorliegen. Um dem Leistungsgedanken für besonders profilierte und leistungsstarke Bewerberinnen und Bewerber Rechnung zu tragen, soll mit Halbsatz 2 die Möglichkeit geschaffen werden, die Zuerkennung der Laufbahnbefähigung auch dann zu ermöglichen, wenn zwar nur die Bildungsvoraussetzungen für die nächstniedere Laufbahngruppe vorliegen, aber als Ausgleich für den eigentlich nicht ausreichenden Bildungsabschluss über eine entsprechend längere Dauer Tätigkeiten wahrgenommen wurden, die der angestrebten Laufbahn entsprechen. Aufgrund dieser Regelung besteht zum Beispiel dann die Möglichkeit, die Befähigung für eine Laufbahn des höheren Dienstes zuzuerkennen, wenn die Bewerberin oder der Bewerber über einen Bachelor-Abschluss einer Fachhochschule verfügt (der nach § 15 Bildungsvoraussetzung für den gehobenen Dienst ist), aber bereits über einen Zeitraum von mindestens acht Jahren Tätigkeiten des höheren Dienstes überdurchschnittlich erfolgreich wahrgenommen hat.

Angesichts der vielfältigen Zugangsmöglichkeiten dürfte für die Feststellung der Befähigung anderer Bewerberinnen und Bewerber künftig nur in wenigen Fällen Bedarf bestehen.

Absatz 4 übernimmt die Regelung des § 28 a Abs. 2 LBG-alt. Nach Artikel 53 der Richtlinie 2005/36/EG muss ein Bewerber, der die grundsätzliche Befähigung für eine Laufbahn nach Absatz 1 erworben hat, bei der Einstellung die für die Berufsausübung erforderlichen deutschen Sprachkenntnisse nachweisen. Der Umfang der erforderlichen Sprachkenntnisse orientiert sich demzufolge an den in der Laufbahn wahrzunehmenden Aufgaben. Für den Nachweis gilt der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit. Sprachprüfungen dürfen nicht automatisch gefordert werden, sind aber auch nicht ausgeschlossen.

Absatz 5 übernimmt im Wesentlichen die Regelungen des § 21 LBG-alt mit Anpassung an das Beamtenstatusgesetz. Bewerberinnen und Bewerber für die Laufbahnen des mittleren und gehobenen Dienstes konnten danach vor dem Vorbereitungsdienst in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis beschäftigt werden (Dienstanfänger). Aufgrund der vielfältigeren Zugangsmöglichkeiten zu den Laufbahnen soll nunmehr die Beschränkung aufgehoben und eine sprachliche Anpassung der Begrifflichkeit an das Ausbildungsverhältnis erfolgen. Die Auszubildenden in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis stehen nicht in einem Beamtenverhältnis, sollen aber wie bisher grundsätzlich die Rechte und Pflichten einer Beamtin oder eines Beamten auf Widerruf haben. Sie sollen, ebenfalls wie bisher, eine Unterhaltsbeihilfe bekommen, die nach Maßgabe des Besoldungsrechts gewährt wird. Für die bei Inkrafttreten dieses Gesetzes vorhandenen Dienstanfängerinnen und Dienstanfänger gilt Artikel 62 § 1 Abs. 5.

Zu § 17 (Beschränkung der Zulassung zur Ausbildung)

Aus dem in Artikel 12 Abs. 1 Satz 1 GG gewährleisteten Recht auf freie Wahl des Berufs und der Ausbildungsstätte in Verbindung mit dem allgemeinen Gleichheitsgrundsatz folgt ein grundsätzliches Recht auf Zugang zum Vorbereitungsdienst, wenn dieser allgemeine Ausbildungsstätte und damit Voraussetzung für die Ausübung eines bestimmten Berufes ist. Einschränkungen sind nur durch Gesetz oder aufgrund eines Gesetzes zulässig. Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts (vgl. BVerfG, Urteil vom 18. Juli 1972, BVerfGE 33, 303; Beschluss vom 22. Oktober 1991, BVerfGE 85, 36) hierzu sind Zulassungs-

beschränkungen nur verfassungsmäßig, wenn sie in den Grenzen des unbedingt Erforderlichen unter erschöpfender Nutzung der Ausbildungskapazitäten angeordnet werden und wenn die Auswahl und Verteilung der Bewerber nach sachgerechten Kriterien mit einer Chance für jeden Bewerber, der die grundsätzlichen Voraussetzungen erfüllt, erfolgen.

In § 17 werden lediglich die Grundsätze geregelt. Die Ausgestaltung dieser Rahmenvorgaben soll den laufbahngestaltenden Ressorts im Benehmen mit dem Innenministerium und dem Finanzministerium übertragen werden (**Absatz 4**).

Zu § 18 (Einstellung)

Absatz 1 definiert den Begriff der Einstellung und übernimmt die Regelung des § 2 der Landeslaufbahnverordnung (LVO) mit Anpassung an das Beamtenstatusgesetz. Die Einstellung erfolgt grundsätzlich im jeweiligen Eingangsamte der Laufbahn, wenn ein Beamtenverhältnis auf Probe oder direkt ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit (z. B. bei vollständiger Abkürzung der Probezeit nach § 19 Abs. 5) begründet wird oder ein Beamtenverhältnis auf Widerruf in ein Beamtenverhältnis auf Probe oder Lebenszeit umgewandelt wird.

Wird ein Beamtenverhältnis auf Widerruf zur vorübergehenden Wahrnehmung von Aufgaben nach § 4 Abs. 4 Buchst. b BeamStG begründet, so wird kein Amt verliehen (§ 8 Abs. 3 BeamStG). In diesem Fall gilt § 21 Abs. 1 Satz 3 LBesGBW.

Mit **Absatz 2** soll eine neue Regelung aufgenommen werden, die vorsieht, in Ausnahmefällen eine Einstellung im ersten oder zweiten Beförderungsamte zuzulassen, wenn bereits über eine festgelegte Dauer laufbahnsprechende Aufgaben nach dem Erwerb der Laufbahnbefähigung wahrgenommen worden sind. Der Dienstherr soll so die Möglichkeit erhalten, Zeiten, die Bewerberinnen oder Bewerber in einem Beschäftigtenverhältnis zurückgelegt haben, bei der Übernahme in ein Beamtenverhältnis zu berücksichtigen, um unzumutbare Härten für die Betroffenen zu vermeiden. Hier sollen insbesondere die Fälle abgedeckt werden, in denen aus stellentechnischen Gründen oder aufgrund der speziellen Erfordernisse des jeweiligen Berufsbildes der Übernahme in ein Beamtenverhältnis zunächst eine langjährige Tätigkeit mit laufbahnsprechenden Aufgaben in einem Beschäftigtenverhältnis voraus ging. Das Beschäftigtenverhältnis muss nicht zwingend dem öffentlichen Dienst zugeordnet sein; unabdingbar ist jedoch, dass die dort wahrgenommenen Aufgaben der Laufbahn entsprechen, in die eingestellt wird. Ein klassisches Beispiel ist die Beschäftigung als Ärztin oder Arzt (in einer Privatklinik oder einer ärztlichen Praxis) für die Laufbahn des ärztlichen Dienstes. In den Fällen, in denen sogenannte andere Bewerber nach § 16 Abs. 3 in einem Beförderungsamte eingestellt werden sollen, müssen diese Zeiten zusätzlich zu den für die Feststellung der Befähigung erforderlichen Zeiten erbracht worden sein.

Absatz 3 Satz 1 ersetzt § 56 Abs. 4 LVO. Bei dem Wechsel aus einem Richterverhältnis in ein Beamtenverhältnis handelt es sich um eine Einstellung im Sinne des Absatzes 1, für die hiermit abweichende Eingangsamter festgelegt werden. Hinsichtlich der Fristen erfolgt eine Anpassung an die neuen laufbahnrechtlichen Regelungen. Mit **Satz 2** wird die entsprechende Anwendung für Staatsanwältinnen und Staatsanwälte sowie Badische Amtsnotarinnen und Badische Amtsnotare (bisher § 57 Abs. 2 und § 58 Abs. 2 LVO) festgeschrieben. Die Regelungen für den Wechsel aus einem Beamtenverhältnis in ein Richterverhältnis werden im Landesrichtergesetz normiert.

Zu § 19 (Probezeit)

Absatz 1 Satz 1 übernimmt die Definition der laufbahnrechtlichen Probezeit des § 4 Abs. 1 LVO mit sprachlichen Anpassungen an das Beamtenstatusgesetz und die neuen Laufbahnvorschriften des Landesbeamtengesetzes.

Absatz 1 Satz 2 bestimmt die Regeldauer der Probezeit. § 10 BeamtStG gibt hierfür einen Rahmen von mindestens sechs Monaten und höchstens fünf Jahren vor, wobei von der Mindestprobezeit durch Landesrecht Ausnahmen bestimmt werden können.

Nach bisherigem Recht orientierte sich die Dauer der Probezeit an der Laufbahngruppe und betrug im einfachen Dienst ein Jahr, im mittleren Dienst zwei Jahre, im gehobenen Dienst zweieinhalb Jahre und im höheren Dienst drei Jahre, bei anderen Bewerbern einheitlich drei Jahre. Hintergrund war die Überlegung, dass anspruchsvollere Aufgaben in der Regel eine entsprechend längere Erprobungsphase erfordern. Allerdings hatten die in der Regel lebensjüngeren Beamtinnen und Beamten des einfachen und mittleren Dienstes auch nach Ablauf der laufbahnrechtlichen Probezeit noch nicht das 27. Lebensjahr vollendet, verblieben daher noch im Beamtenverhältnis auf Probe und konnten den verfestigten Status des Beamtenverhältnisses auf Lebenszeit erst mehrere Jahre nach Ablauf der Probezeit erhalten (§ 8 Abs. 1 Nr. 2 LBG-alt).

Das Beamtenstatusgesetz sieht nunmehr keine Altersgrenze für die Verbeamtung auf Lebenszeit mehr vor. Beamtinnen und Beamten wird damit unmittelbar nach Ende der Probezeit die Eigenschaft einer Beamtin oder eines Beamten auf Lebenszeit verliehen. Eine Entlassung kann danach nur noch unter den sehr engen Voraussetzungen der §§ 22 und 23 BeamtStG oder im Rahmen eines Disziplinarverfahrens erfolgen. Die Erprobungsphase sollte deshalb in allen Laufbahngruppen eine dem auf Dauer angelegten Beamtenverhältnis angemessene Länge haben. Die Regelprobezeit soll deshalb einheitlich für alle Laufbahngruppen auf drei Jahre festgelegt werden.

Absatz 1 Satz 3 übernimmt den Grundsatz des § 8 Abs. 2 Satz 2 LBG-alt und § 4 Abs. 3 LVO, dass Zeiten einer Beurlaubung ohne Bezüge nicht als Probezeit rechnen. Da eine Verlängerung der Probezeit über fünf Jahre hinaus nach § 10 Satz 1 BeamtStG nicht mehr möglich ist, soll gesetzlich bestimmt werden, dass solche Zeiten nicht als Probezeit gelten. Hierunter fallen – abweichend von der bisherigen Regelung des § 4 Abs. 1 LVO – auch Beurlaubungen, die überwiegend dienstlichen Interessen oder öffentlichen Belangen dienen oder Beurlaubungen für die Tätigkeit in öffentlichen zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Organisationen oder zur Übernahme von Aufgaben der Entwicklungshilfe. Die zuständige Behörde kann jedoch im Einzelfall bestimmen, dass Zeiten einer solchen Beurlaubung als Probezeit gelten. Für Beurlaubungen zur Ableistung des Wehr- oder Zivildienstes oder aus familiären Gründen (einschließlich Elternzeit und Pflegezeit) gelten die Anrechnungsmöglichkeiten nach Absatz 3.

Durch **Absatz 2** sollen besonders leistungsstarke und leistungsbereite Beamtinnen und Beamte durch eine Abkürzung der Probezeit (und damit auch eine frühere Beförderung) gefördert werden können. Die bisherigen Regelungen, die eine Abkürzung der Probezeit bei einer Laufbahnprüfung mit einer besseren Note als „befriedigend“ vorsehen (§ 20 Abs. 1 Satz 2, § 24 Abs. 1 Satz 2 und § 29 Abs. 1 Satz 1 LVO) sind nicht mehr systemgerecht. Durch die Eröffnung zusätzlicher Möglichkeiten des Laufbahnerwerbs lassen sich Unterscheidungen der Laufbahnen nach der Art des Laufbahnbefähigungserwerbs nicht mehr rechtfertigen.

Neu eingeführt werden soll die Möglichkeit, die Probezeit auch bei einer weit überdurchschnittlichen Bewährung während der Probezeit um ein Jahr abzukürzen (**Absatz 2 Nr. 1**). In diesen Fällen kann die Eignung der Beamtin beziehungsweise des Beamten auch in einem kürzeren Zeitraum mit der notwendigen Sicherheit beurteilt werden.

Nach **Absatz 2 Nr. 2** soll bei einem hervorragenden Abschluss auch weiterhin eine Abkürzung der Probezeit um ein Jahr möglich sein. Durch die Vielzahl der in Betracht kommenden Prüfungen und Bewertungen ist eine einheitliche Grenze nicht möglich. Mit dem Wort „hervorragend“ soll klargestellt werden, dass hierbei nur Spitzenbewertungen berücksichtigt werden können, was über die bisherigen Anforderungen hinausgeht.

Beide Kürzungsmöglichkeiten können sowohl alternativ als auch kumuliert zur Anwendung kommen.

Absatz 3 regelt die Berücksichtigung von Verzögerungen des beruflichen Werdegangs durch Wehr- oder Zivildienst oder wegen Betreuung oder Pflege eines Angehörigen. Der bisher mögliche Nachteilsausgleich für Kindererziehung und Pflege naher Angehöriger (§ 6 Abs. 4 LVO) sowie für die Erfüllung der Wehr- oder Zivildienstplicht nach Maßgabe der Vorschriften des Arbeitsplatzschutzgesetzes, des Soldatenversorgungsgesetzes, des Zivildienstgesetzes und des Entwicklungshelfer-Gesetzes durch eine Anstellung während der Probezeit ist durch den Wegfall des Instituts der Anstellung im Beamtenstatusgesetz nicht mehr möglich.

Der Bundesgesetzgeber hat die Länder zu einem Nachteilsausgleich für Wehr- und Zivildienstleistende sowie für Soldaten auf Zeit verpflichtet (§ 9 Abs. 8 Satz 4 des Arbeitsplatzschutzgesetzes, § 8 a Abs. 1 des Soldatenversorgungsgesetzes, § 78 Abs. 1 Nr. 1 des Zivildienstgesetzes). Die Art des Nachteilsausgleichs bleibt den Ländern überlassen. In Baden-Württemberg soll für diese Personengruppe eine Anrechnung der tatsächlichen Verzögerung der Beamtenlaufbahn auf die Probezeit erfolgen (**Absatz 3 Satz 1**). Dasselbe soll für eine Tätigkeit als Entwicklungshelfer gelten, wenn diese den Grundwehrdienst oder Zivildienst ersetzt (§ 17 des Entwicklungshelfer-Gesetzes), auch wenn diese Vorschrift bisher nicht an die beamtenrechtliche Terminologie des Beamtenstatusgesetzes angepasst worden ist. Damit kann die zeitliche Verzögerung des beruflichen Werdegangs im Vergleich zu Beamtinnen und Beamten, die keinen Wehr- oder Zivildienst geleistet haben, aufgeholt werden.

Durch **Absatz 3 Satz 2** soll eine entsprechende Anrechnungsmöglichkeit zum Ausgleich von Verzögerungen durch Betreuung oder Pflege eines Angehörigen geschaffen werden. Es kann davon ausgegangen werden, dass sich Beamtinnen und Beamte während dieser Zeiten insbesondere zusätzliche Sozialkompetenz erwerben konnten und eine anteilige Anrechnung auf die Probezeit insofern gerechtfertigt ist. Außerdem soll die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gefördert werden. Erfasst werden sowohl Fälle, in denen sich der Beginn der Ausbildung oder die Einstellung in das Beamtenverhältnis auf Probe verzögert hat, als auch Beurlaubungen nach der Einstellung. Die Anrechnung soll im Ermessen des Dienstvorgesetzten stehen.

Absatz 3 Satz 3 regelt den Höchstumfang der Anrechnung und stellt klar, dass die Anrechnungsmöglichkeiten der Sätze 1 und 2 prinzipiell kumulativ möglich sind. Eine Mindestprobezeit von sechs Monaten ist jedoch auf jeden Fall zu leisten (**Absatz 5 Satz 1**). Kann die Bewährung in der verkürzten Probezeit (noch) nicht abschließend festgestellt werden, besteht die Möglichkeit der Verlängerung nach Absatz 6.

Absatz 4 sieht Anrechnungsmöglichkeiten von Zeiten einer Berufserfahrung innerhalb oder außerhalb des öffentlichen Dienstes vor, wenn diese den in der jetzigen Laufbahn wahrzunehmenden Tätigkeiten entsprochen haben. Dabei sollen die bisher für die einzelnen Laufbahngruppen sowie für andere Bewerber unterschiedlichen Anrechnungsmöglichkeiten vereinheitlicht werden. Im Hinblick auf die Vielzahl der denkbaren Tätigkeiten soll die bisherige Soll-Regelung in eine Ermessensregelung umgewandelt werden.

Absatz 5 Satz 1 stellt klar, dass auch bei Kumulierung einer Abkürzung der Probezeit nach Absatz 2 und Anrechnungen auf die Probezeit in den Fällen der Absätze 3 und 4 immer die durch § 10 Satz 1 BeamStG vorgegebene Mindestprobezeit von sechs Monaten zu leisten ist.

Absatz 5 Satz 2 eröffnet den laufbahngestaltenden Ressorts die Möglichkeit, durch Rechtsverordnung eine hiervon abweichende Mindestprobezeit für die Dauer bis zu einem Jahr festzulegen, wenn dies wegen der Besonderheit der Laufbahn und der wahrzunehmenden Tätigkeiten erforderlich ist.

In allen Fällen der Absätze 2 bis 4 – ausgenommen die zwingende Anrechnung von Wehr- und Zivildienstzeiten nach Absatz 3 Satz 1 – steht es im Ermessen des Dienstvorgesetzten, bei Zweifeln an der Bewährung der Beamtin beziehungsweise des Beamten die Regelprobezeit auszuschöpfen. Außerdem besteht die Möglichkeit der Verlängerung der Probezeit nach Absatz 6.

Durch **Absatz 5 Satz 3** soll von der Möglichkeit des § 10 Satz 2 BeamtStG Gebrauch gemacht werden, Ausnahmen von der Mindestprobezeit von sechs Monaten zuzulassen. Eine kürzere Probezeit oder ein völliger Verzicht auf die Probezeit kann in Betracht kommen, wenn Beamtinnen und Beamte nach Erwerb der Laufbahnbefähigung bereits in einem Arbeitnehmerverhältnis bei ihrem künftigen Dienstherrn tätig waren (z. B. als Elternzeitvertretung) und nun in ein Beamtenverhältnis übernommen werden sollen. Haben sie dabei bereits laufbahnsprechende Tätigkeiten in ausreichender Dauer wahrgenommen, kann der Dienstherr auf dieser Grundlage die Bewährung feststellen. Eine erneute Probezeit nach Berufung in das Beamtenverhältnis ist dann entbehrlich, sodass die Beamtin beziehungsweise der Beamte ggf. sofort in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit berufen werden kann.

Ebenso sollen nach **Absatz 5 Satz 4** Zeiten in einem Kirchenbeamtenverhältnis, in einem Dienstordnungsverhältnis bei einem Sozialversicherungsträger oder einem hauptberuflichen Beschäftigungsverhältnis bei einem kommunalen Bundes- oder Landesverband in vollem Umfang anrechenbar sein und von der Mindestprobezeit abgewichen werden können, wenn während dieser Zeit laufbahnsprechende Aufgaben wahrgenommen wurden. Auf die Begründung zu § 23 Abs. 5 wird verwiesen.

Absatz 5 Satz 5 übernimmt die Regelung des § 29 Abs. 2 Satz 4 LVO.

Absatz 6 ersetzt die Regelung des § 14 LVO. Kann die Bewährung innerhalb der regelmäßigen oder verkürzten Probezeit noch nicht festgestellt werden, soll sie auf bis zu insgesamt fünf Jahre verlängert werden können. Es soll dem Dienstvorgesetzten überlassen bleiben, in welchen Schritten er eine Verlängerung der Probezeit für erforderlich hält. Die Entlassung bei fehlender Bewährung während der Probezeit richtet sich nach § 23 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 und Satz 2 BeamtStG.

Absatz 7 soll gewährleisten, dass Beamtinnen und Beamte in der Regel nur bei der ersten Übernahme in ein Beamtenverhältnis eine Probezeit abzuleisten haben. Beamtinnen und Beamte, die zu einem späteren Zeitpunkt eine weitere Laufbahnbefähigung erwerben, haben jedoch nach Übernahme in die neue Laufbahn grundsätzlich wieder eine Probezeit zurückzulegen, um ihre Eignung für diese Laufbahn nachzuweisen. Zur Absolvierung der neuen Ausbildung müssen sich diese Personen in der Regel aus dem bisherigen Beamtenverhältnis entlassen lassen (auf Antrag nach § 23 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 BeamtStG).

Durch **Absatz 7 Satz 1** soll dem Dienstherrn – in Anlehnung an die bisherige Regelung in § 8 Abs. 4 LVO – die Möglichkeit eingeräumt werden, bereits im Beamtenverhältnis zurückgelegte Zeiten auf die neue Probezeit anzurechnen, wenn die bisher ausgeübten Tätigkeiten auch für die Aufgaben in der neuen Laufbahn förderlich waren. Dies soll auch dann möglich sein, wenn die bisherigen Tätigkeiten einer anderen Laufbahngruppe und/oder einer anderen Fachrichtung zuzurechnen waren. Auch kommt es nicht darauf an, ob das frühere Beamtenverhältnis zwischenzeitlich beendet wurde oder zum Zeitpunkt des Erwerbs der neuen Laufbahnbefähigung noch besteht.

Nach **Absatz 7 Satz 2** soll eine Anrechnung auf die Probezeit erfolgen, wenn sich die Beamtin beziehungsweise der Beamte zum Zeitpunkt der Übernahme in die neue Laufbahn im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit befindet. Eine berufsbegleitend erworbene neue Laufbahnbefähigung wird in aller Regel in gewissem Zusammenhang mit der bisherigen Tätigkeit stehen oder ist sogar vom Dienstherrn gefördert worden. Eine vorherige Entlassung aus dem Beamtenverhältnis mit anschließender Neueinstellung im Beamtenverhältnis auf Probe ist in diesen Fällen nur bei Vorliegen außergewöhnlicher Umstände erforderlich und zumutbar.

Durch **Absatz 7 Satz 3** soll das Ableisten einer Probezeit bei Erwerb der neuen Laufbahnbefähigung durch horizontalen Laufbahnwechsel (§ 21) generell ausgeschlossen werden. Da diese Beamtinnen und Beamten in die neue Laufbahn eingeführt werden, ist eine nochmalige Probezeit entbehrlich. Das Gleiche gilt bei Rückkehr in eine frühere Laufbahn, für die die Beamtin beziehungsweise der Beamte die Befähigung bereits besitzt. Auch beim Aufstieg (§ 22) soll es generell keine Probezeit geben; dies entspricht § 8 Abs. 5 Satz 2 LVO.

Absatz 8 entspricht der bisherigen Regelung des § 139 Abs. 2 LBG-alt zur Probezeit.

Zu § 20 (Beförderung)

Beförderungen sind nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorzunehmen (§ 9 BeamtStG). Beförderungen und die damit verbundenen dauerhaften Gehaltsverbesserungen steigern die Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und ihre Leistungsbereitschaft und stellen deshalb das wichtigste beamtenrechtliche Instrument zur Leistungshonorierung und -förderung dar. Leistungshemmende Sperrfristen sollen deshalb mit Ausnahme der zur Sicherstellung des Laufbahnprinzips unumgänglichen Regelungen abgebaut werden.

Die bisherigen Mindestdienstzeiten für Beförderungen nach Besoldungsgruppe A 12 (§ 26 LVO) und Besoldungsgruppe A 15 (§ 31 LVO) beziehungsweise für Lehrerinnen und Lehrer nach Besoldungsgruppe A 13 oder A 14 (§ 49 Abs. 5 LVO) sollen entfallen. Auch auf die ohnehin nur dreimonatige Erprobungsfrist nach Übertragung eines höherwertigen Dienstpostens (§ 34 Abs. 2 Satz 1 Nr. 4 LBG-alt, § 7 Abs. 4 a LVO) kann verzichtet werden. Die einjährige Sperrfrist nach Anstellung (§ 34 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 LBG-alt, § 7 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 LVO) ist bereits mit Inkrafttreten des Beamtenstatusgesetzes am 1. April 2009 gegenstandslos geworden und soll auch nicht erneut eingeführt werden (z. B. durch eine Sperrfrist nach Ende der Probezeit).

Unabhängig davon bleibt es den Dienstherrn unbenommen, unter Beachtung des Gleichheitsgrundsatzes besondere Voraussetzungen oder Sperrfristen für ihren Bereich festzulegen.

Absatz 1 übernimmt die bisherige Definition der Beförderung (§ 34 Abs. 1 LBG-alt, § 7 Abs. 1 LVO) unter Anpassung an die Ernennungsvorschriften des § 8 Abs. 1 BeamtStG. Da nun auch die Verleihung eines anderen Amtes mit anderem Grundgehalt ohne Änderung der Amtsbezeichnung – anders als nach § 9 Nr. 4 LBG-alt – der Ernennung bedarf, brauchen diese Fälle nicht mehr einer Beförderung gleichgestellt zu werden.

Absatz 2 Satz 1 entspricht § 34 Abs. 4 LBG-alt und § 7 Abs. 2 Satz 1 und 2 LVO. Das Durchlaufen aller Ämter einer Laufbahn unabhängig von der Wertigkeit der tatsächlich wahrzunehmenden Aufgaben stellte ein Grundprinzip des Laufbahnrechts dar, an dem grundsätzlich festgehalten werden soll.

Neu vorgesehen ist in **Absatz 2 Satz 2** die Möglichkeit, in besonders gelagerten Ausnahmefällen bis zu zwei Beförderungsämtern innerhalb der Laufbahngruppe zu überspringen, wenn besondere dienstliche Bedürfnisse hierfür vorliegen und von der Beamtin beziehungsweise dem Beamten Tätigkeiten wahrgenommen wurden, die nach Art, Dauer und Wertigkeit dem höheren Amt entsprechen. Die höherwertigen Tätigkeiten können auch außerhalb eines Beamtenverhältnisses erbracht worden sein. Sie müssen jedoch mindestens in einem zeitlichen Umfang ausgeübt worden sein, in dem auch bei normalem Vorrücken in der Laufbahn das höhere Amt hätte erreicht werden können. Sind laufbahntypische Tätigkeiten bereits durch Einstellung in einem Beförderungsamte (§ 18 Abs. 2) oder durch Anrechnung auf die Probezeit (§ 19 Abs. 4) berücksichtigt worden, ist eine weitere Berücksichtigung durch Überspringen von Ämtern ausgeschlossen.

Ein Überspringen von Ämtern mit gleichzeitigem Wechsel der Laufbahngruppe soll nicht ermöglicht werden, da für den Aufstieg besondere Bestimmungen gelten (§ 22). Nur für den Fall, dass die laufbahntypischen Tätigkeiten im Sinne des Satzes 2 in einem Beamtenverhältnis auf Zeit wahrgenommen wurden, sieht **Absatz 2 Satz 3** eine Ausnahme vor. Da für Zeitbeamtenverhältnisse die laufbahnrechtlichen Bestimmungen nicht gelten (§ 7 Satz 2) und in der Regel herausgehobenen Funktionen vorbehalten sind (z. B. als Bürgermeister), kann es für solche Beamtinnen und Beamten nach Rückkehr in ein Regelbeamtenverhältnis unzumutbar sein, wieder ein Amt ihrer bisherigen (niedrigeren) Laufbahngruppe übertragen zu bekommen.

Durch **Absatz 2 Satz 4** soll die Möglichkeit geschaffen werden, beim Aufstieg das gleich oder niedriger besoldete Eingangsamt der neuen, nächsthöheren Laufbahngruppe zu überspringen. Dies betrifft die sog. Verzahnungsämter, bei denen das Endamt der einen Laufbahngruppe der gleichen Besoldungsgruppe wie das Eingangsamt der nächsthöheren Laufbahngruppe zugeordnet ist (A 9 im mittleren und gehobenen Dienst, A 13 im gehobenen und höheren Dienst). Da der Aufstieg künftig nur noch aus dem Endamt möglich sein soll (§ 22 Abs. 1 Nr. 1), würde der Aufstieg – der einer Ernennung nach § 10 bedarf – generell zunächst zu keiner höheren Besoldung führen, sondern erst mit der nächsten Beförderung eintreten. Da die zum Aufstieg anstehenden Beamtinnen und Beamten bereits seit mindestens einem Jahr überwiegend Aufgaben der nächsthöheren Laufbahn wahrnehmen (§ 22 Abs. 1 Nr. 3), soll sich der Aufstieg auch in finanzieller Hinsicht auswirken können. Ob von der Möglichkeit des Überspringens Gebrauch gemacht wird, soll die Ernennungsbehörde nach Ermessen entscheiden können.

Absatz 3 legt die Beförderungsverbote entsprechend der bisherigen Regelung (§ 34 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 bis 3 LBG-alt, § 7 Abs. 4 Satz 1 LVO) fest. Im Hinblick auf die Funktion der Beförderung als zentrales Instrument zur Leistungshonoreierung soll die erste Beförderung weiterhin erst erfolgen dürfen, wenn sich die Beamtin beziehungsweise der Beamte in einer Probezeit bewährt hat (**Absatz 3 Nr. 1**), wobei bei überdurchschnittlicher Bewährung die Probezeit abgekürzt werden kann (§ 19 Abs. 2 Nr. 1). Aus dem gleichen Grund soll durch **Absatz 3 Nr. 2** sichergestellt werden, dass auch bei einer Probezeit von weniger als einem Jahr (§ 19 Abs. 5) die erste Beförderung frühestens nach einem Jahr erfolgt. **Absatz 3 Nr. 3** sieht wie bisher eine Mindestwartezeit von einem Jahr zwischen zwei Beförderungen vor.

Ausnahmen von den Beförderungsverböten des Absatzes 3 sind nicht vorgesehen. Besonderen persönlichen und dienstlichen Umständen kann durch die Einstellung in einem Beförderungsamte (§ 18 Abs. 2), die Abkürzungs- und Anrechnungsregelungen bei der Probezeit (§ 19 Abs. 2 bis 5) und das Überspringen von Ämtern (Absatz 2) in angemessenem Maße Rechnung getragen werden.

Absatz 4 übernimmt die Regelung des § 49 Abs. 1 LVO, ergänzt um die Lehrkräfte an den neu etablierten Werkrealschulen.

Zu § 21 (Horizontaler Laufbahnwechsel)

Horizontaler Laufbahnwechsel ist ein Wechsel in eine andere Laufbahn mit anderer Fachrichtung aber in der gleichen Laufbahngruppe. Dieser Laufbahnwechsel soll vereinfacht und erleichtert werden, um die Flexibilität der Dienstherrn beim Personaleinsatz und der Personalentwicklung zu erhöhen. Bisläng konnte ein Laufbahnwechsel nur dann erfolgen, wenn der Landespersonalausschuss auf Antrag des Dienstherrn zuvor die Befähigung für die neue Laufbahn festgestellt hatte.

Absatz 1 stellt klar, dass ein Wechsel nur möglich ist, wenn die Beamtin oder der Beamte die Laufbahnbefähigung für die neue Laufbahn besitzt und entspricht insoweit dem bisherigen § 8 Abs. 1 LVO.

Nach **Absatz 2 Satz 1** soll künftig die Befähigung für die neue Laufbahn grundsätzlich durch eine mindestens dreijährige Einführung in die Aufgaben der neuen Laufbahn erworben werden können. Die Form der Einführung soll dem Dienstherrn überlassen bleiben. In der Regel werden der Beamtin beziehungsweise dem Beamten unter Berücksichtigung der bisher erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten Aufgaben der anderen Laufbahn zur Erprobung übertragen werden.

Absatz 2 Satz 2 lässt die Abkürzung der Einführungszeit auf bis zu einem Jahr zu, wenn die Beamtin beziehungsweise der Beamte die für die neue Laufbahn erforderlichen Fachkenntnisse durch Qualifizierungs- und Fortbildungsmaßnahmen erworben hat und deshalb eine verkürzte praktische Einweisung in die neuen Aufgaben ausreicht.

Absatz 2 Satz 3 stellt klar, dass die Laufbahnbefähigung auch auf andere Weise – entsprechend den Vorgaben des § 16 Abs. 1 Nr. 1, 2 oder 5 – erworben werden kann oder konnte, z. B. berufsbegleitend oder aufgrund eines zu einem früheren Zeitpunkt absolvierten Vorbereitungsdienstes mit Laufbahnprüfung in einer anderen Laufbahn der gleichen Laufbahngruppe.

Absatz 3 stellt klar, dass der Erwerb der Befähigung nach Absatz 2 Satz 1 und 2 einer abschließenden Entscheidung des Dienstvorgesetzten (durch Verwaltungsakt) bedarf. Bei mehreren Dienstvorgesetzten ist dies derjenige, der für die Einführung in die neue Laufbahn zuständig ist. Die Zuständigkeit der Ernennungsbehörde zur Verleihung eines Amtes der neuen Laufbahn bleibt hiervon unberührt. Das Vorliegen der Aufstiegsvoraussetzungen nach Absatz 1 ist in den Personalaktendaten zu dokumentieren.

Absatz 4 übernimmt die bisherigen Regelungen der § 8 Abs. 3 Satz 5 und § 7 Abs. 2 Satz 4 LVO.

Absatz 5 soll es den laufbahngestaltenden Ressorts ermöglichen, besondere Anforderungen für den Erwerb der Laufbahnbefähigung festzuschreiben, wenn dies die Besonderheit der Laufbahn erfordert. In Betracht kommen hierfür insbesondere die Teilnahme an Lehrgängen, die Absolvierung bestimmter Praktika und die Ablegung von Prüfungen.

Absatz 6 ersetzt die Regelung des § 8 Abs. 2 i. V. m. § 1 Abs. 2 Satz 2 LVO, wonach der Landespersonalausschuss die Laufbahnbefähigung für gleichwertige Laufbahnen allgemein anerkennen konnte. Die Ministerien sollen ermächtigt werden, für gleichwertige Laufbahnen den horizontalen Laufbahnwechsel durch Rechtsverordnung allgemein zuzulassen, ohne dass eine Einführung in die neue Laufbahn erforderlich ist. Dabei soll auch die Möglichkeit eingeräumt werden, bei besonderen dienstlichen Bedürfnissen ein Überspringen von Ämtern in der neuen Laufbahn allgemein zuzulassen. In Betracht kommen wird dies insbesondere bei Laufbahnen, bei denen ein Überspringen von Ämtern bereits bisher geregelt ist (z. B. in § 48 Abs. 1 LVO für Notarvertreter, Bezirksnotare und Amtsanwälte).

Zu § 22 (Aufstieg)

Aufstieg ist der vertikale Laufbahnwechsel in eine Laufbahn derselben Fachrichtung, die der nächsthöheren Laufbahngruppe angehört. Leistungsstarken und fortbildungsbereiten Beamtinnen und Beamten soll weiterhin die Möglichkeit des Aufstiegs gegeben werden. Die für die höhere Laufbahn vorgeschriebenen Bildungsvoraussetzungen (§ 15) müssen dafür wie bisher nicht erworben werden. Die Zulassung zum Aufstieg soll sich weniger an formalen Kriterien (bisher Lebensalter und Dienstzeit) orientieren, sondern am Erwerb von für die nächsthöhere Laufbahn befähigenden Kenntnissen und Fähigkeiten durch Berufserfahrung und Fortbildung. Lebensbegleitendes Lernen soll dadurch stärker gefördert und gefordert werden und hierzu bereiten Beamtinnen und Beamten ein Aufstieg früher als bisher ermöglicht werden.

Die Aufstiegsvoraussetzungen sollen für alle Laufbahngruppen vereinheitlicht werden. Bislang ist der Aufstieg vom mittleren in den gehobenen Dienst vom Ablegen einer Prüfung oder einer Ausnahmeentscheidung des Landespersonalaussschusses abhängig, der Aufstieg vom gehobenen in den höheren Dienst dagegen grundsätzlich prüfungslos ausgestaltet. Der bisherige Aufstieg für besondere Verwendungen, der von weiteren Voraussetzungen abhängig, auf einen bestimmten Verwendungsbereich beschränkt und hinsichtlich der Beförderungsmöglichkeiten gedeckelt ist (§§ 21 a, 25 a und 30 a LVO), wurde in die neue Aufstiegskonzeption integriert; insofern wird auf die Begründung zu Absatz 4 Satz 3 Nr. 2 verwiesen.

Absatz 1 legt die Regelvoraussetzungen für den Aufstieg fest. Entsprechend dem Charakter des Aufstiegs als berufliche Weiterentwicklung für Spitzenbeamtinnen und -beamte ihrer Laufbahn, soll er einheitlich nur aus dem Endamt der bisherigen Laufbahn möglich sein. Ist das Endamt ein Amt mit Amtszulage, so soll der Aufstieg auch aus dem entsprechenden Amt ohne Amtszulage erfolgen können. So soll zum Beispiel der Aufstieg vom mittleren in den gehobenen Verwaltungsdienst weiterhin auch aus Besoldungsgruppe A 9 möglich sein, ohne dass zuvor ein Amt der Besoldungsgruppe A 9 mit Amtszulage durchlaufen werden muss. Künftig soll sich der Aufstieg in allen Laufbahngruppen an den bisherigen Berufserfahrungen, der Bewährung in verschiedenen Aufgabengebieten einer Laufbahn und bei der Wahrnehmung höherbewerteter Aufgaben sowie der besonderen Fort- und Weiterbildungsbereitschaft der Beamtinnen und Beamten orientieren. Die Anforderungen an den Aufstieg sollen dementsprechend gezielter nach den fachlich zu stellenden Eignungsanforderungen in der jeweiligen Laufbahn ausgestaltet werden, dafür soll auf unterschiedslos für alle Laufbahnen geltende leistungsfremde Anforderungen wie Mindestdienstzeiten und Mindestalter verzichtet werden. Neben der Bewährung in entsprechenden Aufgaben und dem Aufbau entsprechender Berufserfahrung soll der Fortbildung und dem Erwerb zusätzlicher Kenntnisse und Fähigkeiten besondere Bedeutung zukommen. Dies kann zum Beispiel ein aufbauendes Studium (z. B. Masterstudiengang), eine längerfristig angelegte berufsbegleitende Weiterbildungsmaßnahme (z. B. zum Betriebswirt-VWA/Betriebswirtin-VWA), ein Aufstiegslehrgang oder eine fachbezogene Fortbildung sein. Auch der schon bisher im Bereich der Landesverwaltung durchgeführte sogenannte Aufstiegslehrgang für den Aufstieg vom gehobenen in den höheren Dienst kann eine Qualifizierungsmaßnahme im Sinne von Nummer 5 sein.

Absatz 2 soll die für die Ernennung in der höheren Laufbahn zuständige Behörde ermächtigen, über den Aufstieg in eigener Zuständigkeit zu entscheiden. Das Vorliegen der Aufstiegsvoraussetzungen des Absatzes 1 wird in den Personalaktendaten dokumentiert.

Absatz 3 entspricht den bisherigen Regelungen in § 21 Abs. 1 Satz 2 und § 25 Abs. 1 Satz 2 LVO.

Durch **Absatz 4** sollen die Ministerien ermächtigt werden, besondere Aufstiegsvoraussetzungen in ihren laufbahngestaltenden Vorschriften zu regeln oder standardisierte Verfahren zur Feststellung der Eignung für den Aufstieg einzuführen. Letzteres führt insbesondere in Bereichen, in denen eine Vielzahl von Entscheidungen über die Zulassung zum Aufstieg zu treffen ist, zu einem Bürokratieabbau. Dadurch kann auch besonderen Anforderungen einzelner Laufbahnen Rechnung getragen werden. In Betracht kommen hierfür Voraussetzungen, die die Qualifikation der Beamtinnen und Beamten für die höhere Laufbahn gewährleisten sollen, wie durch die in **Absatz 4 Satz 2** beispielhaft aufgeführten Möglichkeiten deutlich gemacht werden soll.

Absatz 4 Satz 3 Nr. 1 lässt auch Ausnahmen von den gesetzlichen Voraussetzungen des Absatzes 1 Nr. 1 bis 3 zu, im Unterschied zur Festlegung zusätzlicher Voraussetzungen nach Satz 1 und 2 aber nur unter bestimmten Voraussetzungen. Ob die Besonderheit einer Laufbahn Ausnahmen erfordert (z. B. weil der Einsatz in mehreren Aufgabengebieten aus fachlichen oder personalwirtschaftlichen

Gründen kaum möglich ist), hat das laufbahngestaltende Ministerium zu entscheiden. Soweit Beamtinnen und Beamte mit einer bestimmten, in der Rechtsverordnung bezeichneten Fort- oder Weiterbildungsmaßnahme die Bildungsvoraussetzungen für den Zugang zur nächsthöheren Laufbahn (§ 15) erreichen (z. B. einem speziell für diesen Zweck eingerichteten „Weiterbildungs-Masterstudiengang“), sollen Ausnahmen von Absatz 1 Nr. 1 bis 3 ebenfalls möglich sein, auch um einen Anreiz dafür zu schaffen, diesen für die Beamtin beziehungsweise den Beamten aufwändigeren Weg der Aufstiegsfortbildung zu beschreiten.

Absatz 4 Satz 3 Nr. 2 ermöglicht es den laufbahngestaltenden Ressorts, entsprechend der Ausgestaltung der für den Aufstieg erforderlichen Qualifizierungsmaßnahme nach Absatz 1 Nr. 5 festzulegen, welches Amt der nächsthöheren Laufbahn höchstens verliehen werden kann. Dies eröffnet eine weitere Möglichkeit der Personalentwicklung, sodass in speziellen Fachrichtungen mit der auf die jeweiligen Bedürfnisse zugeschnittenen Qualifizierung insbesondere in einem bestimmten Verwendungsbereich eine berufliche Entwicklungsperspektive angeboten werden kann (zum Beispiel für Konzernbetriebsprüfer).

Bestimmte Fachrichtungslaufbahnen gibt es nur in der Laufbahngruppe des mittleren oder des gehobenen Dienstes. Um auch besonders leistungsstarken Beamtinnen und Beamten in diesen Laufbahnen eine berufliche Weiterentwicklungsmöglichkeit zu bieten, soll nach **Absatz 4 Satz 3 Nr. 3** in den Laufbahnvorschriften bestimmt werden können, dass ein Aufstieg in die nächsthöhere Laufbahngruppe möglich ist, auch ohne dass diese nach § 16 als Laufbahn eingerichtet wird. Bisher konnten diese Fälle nur durch eine Befähigungsfeststellung des Landespersonalausschusses als „anderer Bewerber“ für eine neue Laufbahn gelöst werden.

Umgekehrt sollen die laufbahngestaltenden Ministerien einen Aufstieg auch generell ausschließen können, wenn für den Zugang zur nächsthöheren Laufbahn eine bestimmte Vorbildung, Ausbildung oder Prüfung durch spezialgesetzliche Regelung vorgeschrieben oder für die ordnungsgemäße Wahrnehmung der Aufgaben dieser Laufbahn zwingend erforderlich ist. Dies entspricht den bisherigen Regelungen in § 25 Abs. 4 Satz 3 und § 30 Abs. 2 LVO.

Zu § 23 (Übernahme von Beamtinnen und Beamten anderer Dienstherrn und von früheren Beamtinnen und Beamten)

Die Vorschrift dient der Sicherstellung der bundesweiten Mobilität der Beamtinnen und Beamten. Um diese Mobilität zu gewährleisten, sind die Statusrechte und -pflichten der Beamtinnen und Beamten einschließlich des länderübergreifenden Wechsels einheitlich durch das Beamtenstatusgesetz geregelt; für den Wechsel aus der Bundesverwaltung enthält das Bundesbeamtengesetz entsprechende Bestimmungen. Da das Laufbahnrecht in die Gesetzgebungskompetenz der Länder fällt und deshalb von Land zu Land abweicht, müssen ergänzende Regelungen getroffen werden, wie Beamtinnen und Beamte, die aus dem Bereich eines anderen Landes oder vom Bund zu einem Dienstherrn in Baden-Württemberg wechseln, hier laufbahnrechtlich eingeordnet werden. Beim Wechsel in ein anderes Land oder zum Bund richtet sich dies nach dem Beamtenrecht des aufnehmenden Dienstherrn.

Frühere Beamtinnen oder Beamte sowie Beamtinnen und Beamte eines anderen Dienstherrn in Baden-Württemberg sollen wie bisher statusgleich übernommen werden können.

Durch **Absatz 1 Satz 1** soll als Grundsatz vorgegeben werden, dass die beim Bund oder in einem anderen Bundesland erworbene Laufbahnbefähigung in der Regel in Baden-Württemberg anerkannt wird. Die Beamtin beziehungsweise der Beamte wird dann in eine dem Inhalt und der Aufgabenstellung der bisherigen Laufbahn vergleichbare, in Baden-Württemberg eingerichtete Laufbahn über-

nommen. Dies entspricht bei Laufbahnbewerberinnen und -bewerbern der bisherigen Regelung des § 122 Abs. 2 des Beamtenrechtsrahmengesetzes (BRRG). Diese Bestimmung läuft aber künftig leer, da die bisher vorgeschriebene Abstimmung von Laufbahnvorschriften zwischen Bund und Ländern (§ 13 Abs. 3 Satz 4 BRRG) mit Inkrafttreten des Beamtenstatusgesetzes entfallen ist. Da die Möglichkeiten zum Laufbahnerwerb auch in anderen Ländern erweitert wurden beziehungsweise im Laufe der Zeit voraussichtlich noch erweitert werden, soll die Anerkennung grundsätzlich für alle Arten von Laufbahnbefähigungen und unabhängig von der Art des Erwerbs gelten.

Durch **Absatz 1 Satz 2** soll die Ernennungsbehörde als zuständige Stelle bestimmt werden. Dies gilt auch für den Fall, dass der Wechsel durch Versetzung (die vom bisherigen Dienstherrn verfügt wird) ohne zusätzliche Ernennung erfolgt. Die Anerkennung von Laufbahnbefähigungen soll damit im Wege der Einzelentscheidung (Verwaltungsakt) ohne aufwändiges Verfahren ermöglicht werden.

Zur weiteren Verwaltungsvereinfachung sollen die laufbahngestaltenden Ministerien durch **Absatz 1 Satz 3** ermächtigt werden, bestimmte, im Einzelnen bezeichnete Laufbahnbefähigungen des Bundes oder anderer Länder allgemein als Befähigungen für vergleichbare Laufbahnen in Baden-Württemberg im Sinne des Satzes 1 anzuerkennen. In diesen Fällen ist bei Übernahme von Beamtinnen und Beamten eine Einzelfallentscheidung der Ernennungsbehörde nicht mehr erforderlich.

In **Absatz 2** ist vorgesehen, dass die laufbahngestaltenden Ministerien in ihren laufbahnrechtlichen Regelungen Ausgleichs- oder Fortbildungsmaßnahmen normieren können, wenn dies zur Sicherstellung einer adäquaten Aufgabenwahrnehmung zwingend erforderlich ist. Diese Regelung orientiert sich an der Richtlinie 2005/36/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. September 2005 über die Anerkennung von Berufsqualifikationen. Diese regelt, dass derjenige, der in einem Mitgliedstaat der Europäischen Union die Qualifikationsvoraussetzungen für die Ausübung eines reglementierten Berufs erfüllt, grundsätzlich als ausreichend qualifiziert gilt, diesen Beruf auch in einem anderen Mitgliedstaat auszuüben. Die Anerkennung des Diploms oder Befähigungsnachweises stellt also die Regel dar. Den Mitgliedstaaten bleibt jedoch vorbehalten, bei wesentlichen Unterschieden in Ausbildungsinhalten oder Ausbildungsdauer das Ableisten von Ausgleichsmaßnahmen (Anpassungslehrgang oder Eignungsprüfung) oder zusätzliche Berufserfahrung zu fordern. Es ist sachgerecht, Beamtinnen und Beamte, die ihre Laufbahnbefähigung in einem anderen Bundesland erworben haben, im Wesentlichen gleich zu behandeln.

Absatz 3 regelt in Anlehnung an die bisherige Regelung (§ 9 LVO), in welches Amt bei dem baden-württembergischen Dienstherrn die Beamtin beziehungsweise der Beamte übernommen werden kann. Grundsatz soll die statusgleiche Übernahme sein. Da die laufbahn- und besoldungsrechtlichen Bestimmungen in Bund und Ländern voneinander abweichen, wird dies allerdings häufig nicht Eins zu Eins möglich sein. Durch die Mindestvoraussetzungen des **Satzes 1** soll sichergestellt werden, dass diese Beamtinnen und Beamten gegenüber solchen aus Baden-Württemberg nicht bevorzugt werden. Durch die **Sätze 2 und 3** soll bestimmt werden, welches Amt als statusgleich gilt, wobei hierfür neben der Fachrichtung aus Praktikabilitätsgründen nur die (betragsmäßige) Höhe des Grundgehalts maßgebend sein soll. Ändert sich das Grundgehalt, ist zusätzlich zur Versetzung auch eine Ernennung in das neue Amt erforderlich (§ 8 Abs. 1 Nr. 3 BeamStG). Unabhängig davon ist – wie schon nach bisherigem Beamtenrecht – auch die Verleihung eines Amtes mit niedrigerem Grundgehalt zulässig.

Durch **Absatz 4** soll entsprechend der bisherigen Regelung (§ 9 LVO) bestimmt werden, dass auch frühere Beamtinnen und Beamte statusgleich erneut in das Beamtenverhältnis eingestellt werden können. Da sich wegen der Neuregelung des Beamtenrechts Änderungen gegenüber dem früheren Beamtenverhältnis ergeben haben können, sollen die Regeln des Absatzes 3 Anwendung finden. Außerdem

soll kargestellt werden, dass sich der Begriff „statusgleich“ auf das letzte Amt im früheren Beamtenverhältnis, nicht auf die Wertigkeit der zuletzt (zum Beispiel im Arbeitnehmersverhältnis) ausgeübten Tätigkeit bezieht. Härtefällen kann mit einer Einstellung im Beförderungsamts nach § 18 Abs. 2 begegnet werden.

Durch **Absatz 5** soll die Berufstätigkeit von Personen, die eine beamtenrechtliche Laufbahnbefähigung besitzen, in einem Kirchenbeamtenverhältnis bei einer öffentlich-rechtlichen Religionsgemeinschaft, in einem Dienstordnungsverhältnis bei einem Sozialversicherungsträger oder in einem hauptberuflichen Beschäftigungsverhältnis bei einem kommunalen Bundes- oder Landesverband den in einem Beamtenverhältnis bei einem Dienstherrn zurückgelegten Zeiten gleichgestellt werden. Kirchenbeamten- und Dienstordnungsverhältnisse sind zwar keine Beamtenverhältnisse im Sinne des Beamtenstatusgesetzes und des Landesbeamtengesetzes, sie sind jedoch in der Regel in Anlehnung an Bundes- oder Landesbeamtenrecht ausgestaltet. Gleiches gilt für die Beschäftigungsverhältnisse in einem kommunalen Bundes- oder Landesverband, die sich an den beamtenrechtlichen Vorschriften orientieren. Durch eine Anrechnung wie bei der Übernahme von Beamtinnen und Beamten aus einem anderen Bundesland wird der Personalaustausch zwischen öffentlichen Dienstherrn und Kirchen, Sozialversicherungsträgern beziehungsweise kommunalen Bundes- oder Landesverbänden erleichtert. Bereits bisher hat der Landespersonalausschuss in diesen Fällen die Probezeit in vollem Umfang abgekürzt und laufbahnrechtliche Ausnahmen zugelassen, um die statusgleiche Übernahme solcher Bewerberinnen und Bewerber in den Dienst des Landes oder eines kommunalen Dienstherrn zu ermöglichen. Beschäftigungsverhältnisse bei öffentlich-rechtlichen Religionsgemeinschaften, Sozialversicherungsträgern beziehungsweise kommunalen Bundes- oder Landesverbänden, für die Bundes- oder Landesbeamtenrecht keine entsprechende Anwendung findet, sind wie andere Arbeitnehmersverhältnisse im öffentlichen Dienst zu behandeln.

Zum Vierten Teil (Versetzung, Abordnung und Umbildung von Körperschaften innerhalb des Geltungsbereichs dieses Gesetzes)

Nachdem in § 20 BeamtStG abschließende Regelungen zur Zuweisung einer Tätigkeit an Beamtinnen und Beamte bei einer öffentlichen oder anderen Einrichtung getroffen sind, hat der Landesgesetzgeber für diese Fälle keine materiell-rechtliche Regelungskompetenz. Die Zuständigkeit für Zuweisungsentscheidungen richtet sich nach § 7 Abs. 2 des Ernennungsgesetzes (ErnG).

Die in der personalwirtschaftlichen Praxis übliche Umsetzung von Beamtinnen und Beamten soll auch weiterhin nicht gesetzlich normiert werden. Die Umsetzung weist einen anderen Dienstposten und damit ein anderes funktionelles Amt im konkreten Sinn innerhalb der Behörde zu. Da sie das statusrechtliche Amt und das funktionelle Amt im abstrakten Sinn unberührt lässt, liegt kein Eingriff in die Rechtsstellung der Beamtinnen und Beamten vor, der eine gesetzliche Regelung erforderlich macht.

Zu § 24 (Versetzung)

Die Vorschrift entspricht inhaltlich weitgehend § 36 LBG-alt. Sie soll mit Ausnahme des Absatzes 5 nur für Versetzungen innerhalb Baden-Württembergs gelten. Für länderübergreifende Versetzungen und für Versetzungen zum Bund findet § 15 BeamtStG Anwendung. Versetzungen vom Bund in den Geltungsbereich dieses Gesetzes richten sich nach § 28 des Dienstrechtsneuordnungsgesetzes (DNeuG).

Absatz 1 definiert die Versetzung als auf Dauer ausgelegte Übertragung eines anderen Amtes bei einer anderen Dienststelle desselben oder eines anderen Dienstherrn. Bisher enthält das Landesbeamtengesetz keine Legaldefinition der Versetzung. Eine inhaltliche Änderung ist damit nicht verbunden.

Absatz 2 fasst mit redaktionellen Anpassungen zur besseren Übersichtlichkeit § 36 Abs. 1, 2 und 3 LBG-alt zusammen. Dabei soll nicht mehr zwischen einem „dienstlichen Bedürfnis“ (bislang § 36 Abs. 1 LBG-alt) und „dienstlichen Gründen“ (bislang § 36 Abs. 2 LBG-alt) unterschieden werden. Die bisherige „Kann“-Bestimmung des § 36 Abs. 2 LBG-alt soll dadurch entbehrlich werden, dass nunmehr eine Zumutbarkeit der neuen Tätigkeit aufgrund der Vorbildung oder Berufsausbildung für eine Nichtzustimmung vorausgesetzt werden soll.

Absatz 3 entspricht mit redaktionellen Änderungen § 36 Abs. 4 LBG-alt.

Absatz 4 entspricht mit redaktionellen Änderungen § 36 Abs. 5 LBG-alt.

Nachdem das Beamtenstatusgesetz keine Formvorschriften für landesübergreifende Versetzungen, wozu auch Versetzungen zu Kommunen anderer Länder gehören, und für Versetzungen in die Bundesverwaltung enthält, sind diese durch den Landesgesetzgeber in **Absatz 5** zu regeln.

Zu § 25 (Abordnung)

Die Vorschrift entspricht inhaltlich weitgehend § 37 LBG-alt. Sie soll mit Ausnahme des Absatzes 5 nur für Abordnungen innerhalb Baden-Württembergs gelten. Für länderübergreifende Abordnungen und für Abordnungen zum Bund findet § 14 BeamtStG Anwendung. Abordnungen vom Bund in den Geltungsbereich dieses Gesetzes richten sich nach § 27 DNeuG.

Absatz 1 definiert die Abordnung als vorübergehende Übertragung einer dem Amt der Beamtin oder des Beamten entsprechenden Tätigkeit bei demselben Dienstherrn, aber einer anderen Dienststelle, oder bei einem anderen Dienstherrn. Wesen der Abordnung ist, dass die Zugehörigkeit der abgeordneten Person zur bisherigen Dienststelle erhalten bleibt. Bisher enthält das Landesbeamtengesetz keine Legaldefinition der Abordnung. Eine inhaltliche Änderung ist damit nicht verbunden.

Die Formulierung des Satzes 2 entspricht der für Versetzungen. Damit wird klargestellt, dass eine Abordnung wie eine Versetzung entweder auf Antrag der oder des Betroffenen oder aus dienstlichen Gründen erfolgen kann. Bislang war die Möglichkeit der Antragstellung aus der für Beamtenverhältnisse generell hierzu bestehenden Regelung abzuleiten. Das bisherige dienstliche Bedürfnis wurde zur Vereinheitlichung durch dienstliche Gründe ersetzt.

Absatz 2 und 3 entsprechen § 37 Abs. 2 und 3 LBG-alt mit redaktionellen Anpassungen zur besseren Übersichtlichkeit, wann die Abordnung ohne Zustimmung der Beamtin oder des Beamten zulässig und in welchen Fällen die Zustimmung erforderlich ist.

Der Verweis in § 36 Abs. 3 LBG-alt auf die entsprechende Anwendung von Vorschriften für die Versetzung in Bezug auf das Einverständnis des aufnehmenden Dienstherrn wurde in Absatz 4 aufgenommen.

Absatz 4 entspricht mit redaktionellen Änderungen und der Aufnahme des § 37 Abs. 3 Satz 3 LBG-alt im Wesentlichen § 37 Abs. 4 LBG-alt. Eine Neuregelung soll insoweit erfolgen, als jetzt ausdrücklich die Möglichkeit von Vereinbarungen zwischen dem abgebenden und dem aufnehmenden Dienstherrn eröffnet wird. Zur Klarstellung sollen auch die Krankenfürsorgeleistungen und die Jubiläumsgaben in den „Ausnahmekatalog“ aufgenommen werden.

Nachdem das Beamtenstatusgesetz keine Formvorschriften für landesübergreifende Abordnungen, wozu auch Abordnungen zu Kommunen anderer Länder gehören, und für Abordnungen in die Bundesverwaltung enthält, sind diese durch den Landesgesetzgeber in **Absatz 5** zu regeln.

Vor §§ 26 bis 30 (Körperschaftsumbildungen)

Die Vorschriften entsprechen inhaltlich weitgehend den bislang unmittelbar zur Anwendung gekommenen §§ 128 bis 132 BRRG. Sie sollen nur für Körperschaftsumbildungen innerhalb Baden-Württembergs gelten. Für länderübergreifende Körperschaftsumbildungen und für Körperschaftsumbildungen bei denen Bundeskörperschaften betroffen sind, finden die §§ 16 bis 19 BeamtStG Anwendung.

Die § 18 Abs.2 BeamtStG entsprechende Landesregelung über die Möglichkeit der Versetzung in den einstweiligen Ruhestand im Zusammenhang mit Körperschaftsumbildungen innerhalb des Geltungsbereichs des Landesbeamtengesetzes soll in § 42 Abs.3 geregelt werden. In § 42 Abs.4 findet sich auch die nach § 18 Abs.2 Satz 1 BeamtStG durch das Land festzulegende Frist für die Versetzung in den einstweiligen Ruhestand.

Die Regelungen des § 135 und des § 136 i. V. m. § 135 LBG-alt zur Übernahme von Bürgermeistern beziehungsweise Beigeordneten bei der Umbildung von Gemeinden sollen nicht übernommen werden. Im Falle von Gemeindeumbildungen werden ohnehin spezialgesetzliche Regelungen getroffen werden müssen. In diese können bei Bedarf Bestimmungen aufgenommen werden, die den §§ 135 beziehungsweise 136 i. V. m. § 135 LBG-alt entsprechen.

Zu § 26 (Umbildung einer Körperschaft)

Absatz 1 entspricht § 128 Abs. 1 BRRG.

Absatz 2 entspricht im Wesentlichen § 128 Abs.2 BRRG. Auf die bisherige gesetzliche Normierung in Satz 2, dass die Sechsmonatsfrist ab dem Zeitpunkt beginnt, in dem die Umbildung vollzogen ist, soll verzichtet werden. Sie hatte lediglich erläuternden Charakter.

Absatz 3 entspricht § 128 Abs.3 BRRG.

Absatz 4 entspricht § 128 Abs.4 BRRG mit redaktionellen Anpassungen zum besseren Verständnis. Zur Klarstellung soll – wie auch in § 16 Abs.4 BeamtStG – die Fallkonstellation ausdrücklich aufgenommen werden, dass ein Teil oder mehrere Teile verschiedener Körperschaften zu einem neuen Teil oder mehreren neuen Teilen einer Körperschaft zusammen geschlossen werden.

Zu § 27 (Rechtsfolgen der Umbildung)

Absatz 1 entspricht § 129 Abs. 1 BRRG.

Absatz 2 entspricht im Wesentlichen § 129 Abs.2 BRRG, wobei der Zusatz zur Schriftform „aber nicht in elektronischer Form“ gestrichen werden soll.

Absatz 3 entspricht § 129 Abs.3 BRRG mit redaktionellen Änderungen in Satz 3 Halbsatz 2.

Absatz 4 entspricht § 129 Abs.4 BRRG.

Zu § 28 (Rechtsstellung der Beamtinnen und Beamten)

Die Norm entspricht mit redaktionellen Änderungen § 130 Abs.1 BRRG. Allerdings ist die bislang in § 130 Abs.1 BRRG durch den Verweis auf § 23 Abs.3 Nr.3 BRRG geltende Regelung zur Möglichkeit der Entlassung von Beamtinnen und Beamten auf Probe im Rahmen einer Körperschaftsumbildung jetzt in § 23 Abs.3 Nr.3 BeamtStG abschließend geregelt.

Zu § 29 (Genehmigungsvorbehalt für Ernennungen)

Die Norm entspricht mit redaktionellen Änderungen in Satz 1 § 131 BRRG. Insbesondere soll zur Klarstellung das Wort „Aufsichtsbehörden“ durch das Wort „Rechtsaufsichtsbehörden“ ersetzt werden.

Zu § 30 (Rechtsstellung der Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger)

Absatz 1 bis 3 entsprechen § 132 BRRG.

Absatz 4 soll die Regelungen auf die Inhaberinnen und Inhaber von Anspruchsrechten auf Altersgeld und Hinterbliebenengeld ausdehnen.

Zum Fünften Teil (Beendigung des Beamtenverhältnisses)**Zum 1. Abschnitt (Entlassung)**

Die Beendigung des Beamtenverhältnisses ist wesentlich durch den Fünften Abschnitt in den §§ 21 bis 32 BeamtStG geregelt. Im 1. Abschnitt des Fünften Teils des Landesbeamtengesetzes sollen diese Vorschriften konkretisiert und das Verfahren zur Umsetzung der Vorgaben des Beamtenstatusgesetzes geregelt werden.

Eine Entlassung, weil Beamtinnen oder Beamte ihren Wohnsitz außerhalb des Geltungsbereiches des Vertrages über die Europäische Union und des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum nehmen, oder dem Verlangen, den Wohnsitz innerhalb des Geltungsbereiches des Grundgesetzes nicht Folge leisten, wie in § 41 Abs. 1 Nr. 4 und 5 LBG-alt, kann wegen der Ausübung der konkurrierenden Gesetzgebung durch den Bundesgesetzgeber mit dem BeamtStG im Landesrecht nicht mehr vorgesehen werden. Angesichts der wachsenden Bedeutung grenzüberschreitender Mobilität genügt die aus dem Dienst- und Treueverhältnis abgeleitete Verpflichtung der Beamtinnen und Beamten, ihre Wohnung so zu nehmen, dass sie ihre dienstlichen Pflichten erfüllen können (vgl. § 54 Abs. 1).

Zu § 31 (Zuständigkeit, Form und Zeitpunkt der Entlassung)

Absatz 1 regelt die Entlassung und mit dieser zusammenhängende Entscheidungen, die von der Behörde getroffen werden sollen, die auch über die Ernennung und damit den Beginn des Beamtenverhältnisses entscheidet. Abweichend davon, soll aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung nicht der Ministerpräsident über Entlassungen zu entscheiden haben, da Entlassungen an enge Voraussetzungen geknüpft sind und keinen nennenswerten personalpolitischen Spielraum eröffnen.

Nach **Absatz 2** soll die Schriftform für die Entlassungsverfügung sowie den feststellenden Verwaltungsakt bei einer Entlassung durch Gesetz festgelegt werden.

Da die Entlassung durch Gesetz unmittelbar an das Vorliegen des Tatbestandes anknüpft, bedarf es für die Herbeiführung der rechtlichen Wirksamkeit der Entlassung keiner Entscheidung mehr. Um im Interesse der Beteiligten Rechtsklarheit zu schaffen, soll der Zeitpunkt der Entlassung weiterhin verbindlich festgestellt werden.

Absatz 3 Sätze 1 und 2 sollen klarstellen, dass aus dem Anspruch von Beamtinnen und Beamten auf jederzeitige Entlassung folgt, dass für das Hinausschieben der beantragten Entlassung zwingende dienstliche Gründe vorliegen müssen. Der regelmäßig mit einem Aufgabenübergang auf einen anderen Bearbeiter entstehende Mehraufwand begründet ein solches Hinausschieben nicht. Satz 3 sieht die Übernahme des bisher bestehenden Rücknahmerechtes aus § 42 Abs. 1 Satz 3

LBG-alt vor und soll das Verfahren der Entlassung auf Antrag gemäß § 23 Abs. 1 Nr. 4 BeamtStG konkretisieren.

In **Absatz 4** sind die für die Entlassung durch Verwaltungsakt geltenden Fristen zusammengefasst, die bisher in den §§ 46, 47 und 43 Abs. 1 Nr. 3 Satz 2 LBG-alt enthalten waren. Bei der Entlassung durch Gesetz soll dieser Absatz keine Anwendung finden. In diesen Fällen tritt die Wirkung der Entlassung in dem Zeitpunkt ein, in dem die gesetzlichen Voraussetzungen vorliegen.

Satz 1 der Vorschrift soll den Auffangtatbestand für Entlassungen bilden, für die in **Satz 2** keine ausdrückliche Regelung vorgesehen ist. Zur Vereinfachung der von der Beschäftigungsdauer abhängigen Fristen bei der Entlassung von Beamtinnen und Beamten auf Probe beziehungsweise Widerruf oder wegen Dienstunfähigkeit soll bei einer Beschäftigungsdauer von bis zu einem Jahr die Frist nach Satz 1 gelten, die in diesen Fällen nicht verkürzt werden kann. Die Frist bei einer Beschäftigungsdauer von mindestens einem Jahr soll nach **Satz 3** gegenüber § 46 Abs. 1 Nr. 3 LBG-alt unverändert bleiben.

Nach **Satz 4** soll bei einer Entlassung wegen Verweigerung des Diensteides oder eines an dessen Stelle vorgeschriebenen Gelöbnisses nach § 23 Abs. 1 Nr. 1 BeamtStG oder der Begehung einer Handlung, die im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit mindestens eine Kürzung der Dienstbezüge zur Folge hätte, nach § 23 Abs. 3 Nr. 1 BeamtStG das Ermessen der zuständigen Stelle eröffnet werden, den Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Entlassung auf einen nach der Zustellung der Verfügung liegenden Zeitpunkt festzulegen.

Die in **Absatz 5** geplante Regelung übernimmt für § 24 Abs. 3 Nr. 3 BeamtStG die Frist des § 43 Abs. 1 Nr. 3 Satz 2 LBG-alt.

Zu § 32 (Rechtsfolgen der Entlassung)

Absatz 1 entspricht § 48 Satz 1 LBG-alt. Es ist lediglich eine Klarstellung beabsichtigt, dass mit der Entlassung auch die sich aus dem Beamtenverhältnis ergebenden Ansprüche erlöschen, soweit dies nicht ausdrücklich abweichend geregelt ist.

Absatz 2 entspricht inhaltlich § 48 Satz 2 und § 105 Abs. 3 LBG-alt. Da es sich um eine Folge der Entlassung handelt, über die in der Regel im Zusammenhang mit dieser entschieden wird, wird die Vorschrift aus systematischen Gründen zu den Bestimmungen über die Entlassung übernommen. Der bisher verwendete Begriff der Rücknahme soll durch den verwaltungsverfahrenrechtlich richtigen Begriff des Widerrufs ersetzt werden.

Absatz 3 entspricht § 69 Abs. 3 LBG-alt. Die Vorschrift verweist auf die Regelungen zu den Folgen der Wiederaufnahme eines Strafverfahrens im Rahmen des Verlusts der Beamtenrechte, knüpft jedoch an die Entlassung durch Gesetz an.

Zum 2. Abschnitt (Verlust der Beamtenrechte)

Weitgehend sollen die Regelungen der §§ 66 bis 69 LBG-alt übernommen werden. Der bisher in § 66 Abs. 2 LBG-alt enthaltene Entlassungsgrund einer Verurteilung durch § 66 Abs. 1 LBG-alt entsprechende Entscheidungen der Judikative eines anderen Mitgliedsstaates der Europäischen Union oder eines anderen Vertragsstaates des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum soll entfallen, nachdem die Gründe für den Verlust der Beamtenrechte in § 24 BeamtStG abschließend geregelt sind.

Zu § 33 (Folgen des Verlusts der Beamtenrechte)

Die vorgesehene Regelung entspricht § 67 LBG-alt.

Zu § 34 (Gnadenerweis)

Die vorgesehene Regelung entspricht § 68 LBG-alt. Die Unterteilung in zwei Absätze wurde aus redaktionellen Gründen aufgehoben.

Zu § 35 (Weitere Folgen eines Wiederaufnahmeverfahrens)

Die Folgen eines Wiederaufnahmeverfahrens im Sinne von § 24 Abs. 2 BeamtStG beziehungsweise deren verfahrensmäßige Behandlung sollen konkretisiert werden. Die Regelung entspricht mit redaktionellen Änderungen weitgehend § 69 LBG-alt.

Absatz 1 entspricht § 69 Abs. 1 Satz 2 LBG-alt.

Absatz 2 entspricht § 69 Abs. 2 LBG-alt. Neben der Anpassung an die geschlechtergerechte Sprache wurde der Absatz aus redaktionellen Gründen in zwei Sätze unterteilt und an die Begrifflichkeit des Landesdisziplinargesetzes angeglichen.

Absatz 3 entspricht § 69 Abs. 4 LBG-alt.

Zum 3. Abschnitt (Ruhestand, Verabschiedung, Dienstunfähigkeit)

Der Eintritt in den Ruhestand kraft Gesetzes sowie die Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit und in den einstweiligen Ruhestand sind grundsätzlich in den §§ 25 bis 32 BeamtStG geregelt. Sie sollen durch Landesrecht näher ausgestaltet werden. Dies betrifft beispielsweise das Lebensalterserfordernis für den Eintritt in den Ruhestand kraft Gesetzes und das Verfahren im Einzelnen. Das Landesrecht kann darüber hinaus festlegen, ob und unter welchen Voraussetzungen besondere Gruppen von Beamtinnen und Beamten (Lehrerinnen und Lehrer, Beamtinnen und Beamte im Polizei- und Justizvollzugsdienst, Feuerwehrbeamtinnen und Feuerwehrbeamte, kommunale Wahlbeamtinnen und Wahlbeamte) in den Ruhestand treten, eine Versetzung in den Ruhestand vor Erreichen der Altersgrenze erfolgen oder der Eintritt in den Ruhestand über die Altersgrenze hinausgeschoben werden kann. Darüber trifft das Beamtenstatusgesetz keine materiellen Bestimmungen. Lediglich hinsichtlich der Dienstunfähigkeit und beschränkter Dienstfähigkeit ist das Landesbeamtengesetz ausschließlich auf verfahrensrechtliche Regelungen beschränkt, denn die materiellen Voraussetzungen sind abschließend im Beamtenstatusgesetz geregelt.

Nicht mehr in das Landesbeamtengesetz übernommen werden kann für Versetzungen in den Ruhestand und den Eintritt von Beamtinnen und Beamten auf Lebenszeit in den Ruhestand die Regelung des § 49 Satz 1 LBG-alt, wonach der Ruhestand statusrechtlich die Erfüllung der versorgungsrechtlichen Wartezeit voraussetzt. Für alle Fälle der Versetzung in den Ruhestand enthält § 32 BeamtStG die entsprechende Regelung, wobei die Dauer der Wartezeit landesrechtlich im Versorgungsrecht festgelegt werden muss, dies soll in § 18 LBeamtVGBW erfolgen. Wird bei einer Versetzung in den Ruhestand die versorgungsrechtliche Wartezeit nicht erfüllt, so ist die Beamtin oder der Beamte nach § 23 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BeamtStG zu entlassen.

Dagegen sehen für den Eintritt von Beamtinnen und Beamten auf Lebenszeit kraft Gesetzes in den Ruhestand §§ 25 und 32 BeamtStG abschließend lediglich das Erreichen der Altersgrenze und nicht die Erfüllung weiterer Voraussetzungen vor. Für Beamtinnen und Beamte auf Zeit gilt dies nach § 6 BeamtStG entsprechend.

Zu § 36 (Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenzen)

Die Vorschrift regelt den Eintritt in den Ruhestand kraft Gesetzes wegen Erreichens der Altersgrenze für Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit. Sie gilt nach § 6 BeamtStG entsprechend auch für die Beamtinnen und Beamten auf Zeit.

Unter Berücksichtigung der demografischen Entwicklung sowie sozial- und finanzpolitischer Erwägungen sollen die Altersgrenzen angehoben werden. Zu den Übergangsregelungen, nach denen bis Ende des Jahres 2028 auf die Altersjahrgänge bezogene niedrigere Altersgrenzen gelten werden, wird auf Artikel 62 § 3 und die Begründung hierzu verwiesen.

Absatz 1 entspricht weitgehend § 50 Abs. 1 LBG-alt. In § 25 BeamtStG ist geregelt, dass Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit nach Erreichen der Altersgrenze kraft Gesetzes in den Ruhestand treten, ohne dass weitere Voraussetzungen erfüllt sein müssen. Die Altersgrenze für den Eintritt in den Ruhestand wird nicht bundeseinheitlich vorgegeben, sondern muss durch das Landesrecht bestimmt werden. Bisher liegt die Altersgrenze für den Ruhestandseintritt bei 65 Jahren. Diese gesetzliche Regelaltersgrenze soll um zwei Jahre auf das 67. Lebensjahr erhöht werden. Die Beamtinnen und Beamten sollen künftig mit dem Ablauf des Monats in den Ruhestand treten, in dem sie das 67. Lebensjahr vollenden. Die schrittweise Erhöhung vom 65. auf das 67. Lebensjahr wird durch die Übergangsregelung in Artikel 62 § 3 Abs. 2 gestaltet. Für einzelne Gruppen von Beamtinnen und Beamten sollen abweichende gesetzliche Altersgrenzen nach den folgenden Absätzen 2 bis 4 gelten.

Absatz 2 entspricht weitgehend § 50 Abs. 2 LBG-alt; die Altersgrenze für Lehrkräfte an Schulen soll wie bisher am Ende des Schuljahres erreicht werden. Das erforderliche Ruhestandseintrittsalter soll parallel zur Altersgrenze nach Absatz 1 um zwei Jahre angehoben werden. Die Anhebung erfolgt ebenfalls durch Übergangsregelung nach Artikel 62 § 3 Abs. 3.

Absatz 3 fasst die §§ 146, 147, 149 Abs. 1 und § 150 Abs. 1 LBG-alt, soweit dort der Eintritt in den Ruhestand geregelt ist, zusammen. Die bisherige Altersgrenze für Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte, auch soweit sie in Planstellen des Landesamts für Verfassungsschutz eingewiesen sind, von Beamtinnen und Beamten des allgemeinen Vollzugsdienstes und des Werkdienstes bei den Justizvollzugseinrichtungen sowie des Einsatzdienstes der Feuerwehr von 60 Jahren soll parallel zur Altersgrenze nach Absatz 1 um zwei Jahre angehoben werden. Die Anhebung erfolgt durch die Übergangsregelung nach Artikel 62 § 3 Abs. 4.

Absatz 4 soll die bisherigen Regelungen in § 134 Nr. 2 und § 137 b Abs. 1 Satz 3 Halbsatz 2 LBG-alt, soweit die Altersgrenze für den gesetzlichen Ruhestandseintritt bestimmt wird, ohne Änderung der Altersgrenze von 68 Jahren zusammenfassen. Außerdem soll die Altersgrenze für Beigeordnete sowie Landrätinnen und Landräte, für die bisher die Regelaltersgrenze von 65 Jahren gilt, über 67 Jahre hinaus auf die Vollendung des 68. Lebensjahres angehoben werden. Eine Übergangsregelung ist in Artikel 63 § 5 Abs. 3 vorgesehen.

Zu § 37 (Ruhestand von Beamtinnen und Beamten auf Zeit wegen Ablaufs der Amtszeit)

Für die Rechtsverhältnisse der Beamtinnen und Beamte auf Zeit gelten nach § 6 BeamtStG die Vorschriften für Beamtinnen und Beamten auf Lebenszeit entsprechend, soweit nichts anderes bestimmt ist. So erreichen die Beamtinnen und Beamten auf Zeit, deren Amtszeit noch läuft, mit Ausnahme der in § 36 Abs. 4 genannten kommunalen Zeitbeamtinnen und Zeitbeamten, die Altersgrenze für den Eintritt in den Ruhestand zukünftig ebenfalls mit dem Ablauf des Monats, in dem sie das 67. Lebensjahr vollenden. Die Gleichbehandlung mit den Beamtinnen und Beamten auf Lebenszeit entspricht der bisherigen Regelung nach § 130 Abs. 1 LBG-alt.

Absatz 1 übernimmt im Wesentlichen § 131 Abs. 1 LBG-alt. Lediglich die Lebensaltersvoraussetzung für den Ruhestandseintritt im Zusammenspiel mit der unverändert bleibenden ruhegehaltfähigen Dienstzeit von 18 Jahren soll gegenüber der bisherigen Altersgrenze um zwei Jahre angehoben werden. Die Anhe-

bung soll schrittweise nach der Übergangsregelung in Artikel 62 § 3 Abs. 7 vorgenommen werden. Zur Ermittlung der ruhegehaltfähigen Dienstzeit wird auch auf die Übergangsregelung in Artikel 62 § 5 Abs. 1 und § 106 Abs. 5 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Baden-Württemberg verwiesen.

Absatz 2 entspricht § 131 Abs. 2 LBG-alt.

Absatz 3 entspricht § 132 LBG-alt.

Zu § 38 (Ruhestand von kommunalen Wahlbeamtinnen und Wahlbeamten wegen Ablaufs der Amtszeit)

Die kommunalen Wahlbeamtinnen und Wahlbeamten im Sinne dieser Vorschrift sind Beamtinnen und Beamte auf Zeit (hauptamtliche Bürgermeisterinnen und Bürgermeister: § 42 Abs. 2 Satz 2 der Gemeindeordnung (GemO); Beigeordnete: § 50 Abs. 1 GemO; hauptamtliche Amtsverweserinnen und Amtsverweser: § 48 Abs. 3 Satz 2 GemO; Landrätinnen und Landräte: § 37 Abs. 2 der Landkreisordnung (LKrO); Amtsverweserinnen und Amtsverweser: § 39 Abs. 6 LKrO), auf die § 37 grundsätzlich Anwendung findet. § 38 trifft die von den Regelungen für Beamtinnen und Beamten auf Zeit abweichenden Ruhestandsbestimmungen.

Die in **Absatz 1** bestimmte, von § 37 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 abweichende vorzeitige Altersgrenze für kommunale Wahlbeamtinnen und Wahlbeamte entspricht den bisherigen Regelungen in § 134 Nr. 5, § 136 Satz 2 und § 137 Nr. 2 LBG-alt.

Absatz 2 soll für kommunale Wahlbeamtinnen und Wahlbeamte die Sonderregelungen des § 134 Nr. 6 Sätze 1 und 2, § 136 Satz 2, § 137 Nr. 2 und § 137b Abs. 1 Satz 3 Halbsatz 2 und Abs. 2 Halbsatz 2 LBG-alt ohne inhaltliche Änderung zusammenfassen.

Absatz 3 soll die weiteren Sonderregelungen für Bürgermeisterinnen und Bürgermeister, Beigeordnete und Landrätinnen und Landräte des § 134 Nr. 6 Satz 3, § 136 Satz 2 und § 137 Nr. 2 LBG-alt zusammenfassen.

Absatz 4 soll für Amtsverweserinnen und Amtsverweser die Regelung des § 137b Abs. 3 LBG-alt ohne inhaltliche Änderung übernehmen.

Zu § 39 (Hinausschiebung der Altersgrenze)

Die Vorschrift entspricht mit **Satz 1 Nr. 1** für die Beamtinnen und Beamten auf Lebenszeit dem § 51 LBG-alt; sie gilt nach § 6 BeamtStG auch für Beamtinnen und Beamte auf Zeit entsprechend.

Satz 1 Nr. 2 bestimmt, dass auch bei Beamtinnen und Beamten in Führungspositionen im Beamtenverhältnis auf Probe nach § 8 die Altersgrenze hinausgeschoben werden kann.

Die bisher abweichende Regelung für politische Beamtinnen und Beamte nach § 60 Abs. 2 LBG-alt soll entfallen.

Im Blick auf die gesetzliche Regelaltersgrenze mit Vollendung des 67. Lebensjahrs soll die Hinausschiebung nur noch bis zu einem Jahr ermöglicht werden. Die schon bisher für die Hinausschiebung des Ruhestandeintritts geltende Altersgrenze von 68 Jahren soll nicht überschritten werden. Bei Beamtinnen und Beamten nach § 36 Abs. 3 soll an die Stelle des 68. Lebensjahres das 63. Lebensjahr treten.

Durch **Satz 2** sollen die Beamtinnen und Beamten verpflichtet werden, einen Antrag auf Hinausschiebung des Ruhestands spätestens sechs Monate vor Erreichen der Altersgrenze zu stellen. Nach Ablauf der Frist soll eine wirksame Antragstellung nicht mehr möglich sein. Die rechtzeitige Antragstellung ist erforderlich, damit sich die Personalverwaltung und -planung daran verbindlich ausrichten kann.

Zu § 40 (Versetzung in den Ruhestand auf Antrag)

Absatz 1 Satz 1 Nr. 1 entspricht ohne inhaltliche Änderung § 52 Nr. 1 LBG-alt.

In **Absatz 1 Satz 1 Nr. 2** soll die Lebensaltersvoraussetzung für die Antragstellung auf Versetzung in den Ruhestand gegenüber der bisherigen Altersgrenze um zwei Jahre angehoben werden. Die Anhebung soll schrittweise nach der Übergangsvorschrift in Artikel 62 § 3 Abs. 5 erfolgen.

Absatz 1 Satz 2 soll für Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte, auch soweit sie in Planstellen des Landesamts für Verfassungsschutz eingewiesen sind, Vollzugsbeamtinnen und Vollzugsbeamte des allgemeinen Vollzugsdienstes und des Werkdienstes bei den Justizvollzugseinrichtungen sowie Feuerwehrbeamtinnen und Feuerwehrbeamte des Einsatzdienstes eine Antragsaltersgrenze einführen, ab der sie ohne Nachweis der Dienstunfähigkeit auf eigenen Antrag in den Ruhestand versetzt werden können. Als Altersgrenze soll das 60. Lebensjahr festgelegt werden, zu dem diese Beamtinnen und Beamte nach bisheriger Regelung kraft Gesetzes in den Ruhestand treten.

Absatz 2 soll den Beamtinnen und Beamten mit besonders langjähriger Dienstzeit den Eintritt in den Ruhestand auf eigenen Antrag zu dem Zeitpunkt ermöglichen, zu dem diese Beamtinnen und Beamten nach bisheriger Regelung kraft Gesetzes in den Ruhestand treten. Im Gegensatz zu Absatz 1 soll auf die Versetzung in den Ruhestand ein Anspruch bestehen. Für die Beamtinnen und Beamten, welche diese Regelung für sich beanspruchen, gilt die Vollendung des 65. Lebensjahrs als die Altersgrenze, die auch für Ansprüche nach anderen Rechtsvorschriften maßgebend ist. Das Erfordernis einer Dienstzeit von mindestens 45 Jahren entspricht den Regelungen bei der Rente und beim Bund für dessen Beamtinnen und Beamte. Die Dienstzeit von 45 Jahren bestimmt sich nach den Regelungen des § 27 Abs. 3 Satz 2 bis 5 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Baden-Württemberg. Für Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte, auch soweit sie in Planstellen des Landesamts für Verfassungsschutz eingewiesen sind, Vollzugsbeamtinnen und Vollzugsbeamte des allgemeinen Vollzugsdienstes und des Werkdienstes bei den Justizvollzugseinrichtungen sowie Feuerwehrbeamtinnen und Feuerwehrbeamte des Einsatzdienstes soll die Regelung entsprechend bei Erreichen des 60. Lebensjahres gelten.

Zu § 41 (Altersgrenzen für die Verabschiedung)

Absatz 1 entspricht im Wesentlichen § 151 Abs. 1 Nr. 1 LBG-alt. Die Lebensaltersvoraussetzungen für die Verabschiedung von Ehrenbeamtinnen und Ehrenbeamten sollen gegenüber den bisherigen Altersgrenzen angehoben werden. Die Anhebung soll schrittweise nach der Übergangsregelung in Artikel 62 § 3 Abs. 6 erfolgen.

Für die Ehrenbeamtinnen und Ehrenbeamten soll wie bisher vorgesehen werden, dass für sie in weitem Umfang die Vorschriften des Landesbeamtenversorgungsgesetzes (§ 91), sie sollen jedoch nicht in den Ruhestand treten. Sie sollen aus dem Dienst verabschiedet werden können, wenn sie die Altersgrenze überschritten haben, mit deren Erreichen die Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit kraft Gesetzes in den Ruhestand getreten wären oder, wenn sie schwerbehindert sind, auf Antrag in den Ruhestand treten könnten. Die Verabschiedung soll nicht zwingend sein, sondern dem Dienstherrn überlassen bleiben. Dies schließt nicht aus, dass Ehrenbeamtinnen und Ehrenbeamte einen entsprechenden Antrag stellen können (vgl. § 49 Absatz 1 Satz 1). Soweit in anderen Gesetzen für Ehrenbeamtinnen und Ehrenbeamte spezielle Altersgrenzen existieren, gehen diese Regelungen dem § 41 vor.

Absatz 2 soll die bisher in § 134 Nr. 3 Satz 2 und § 137b Abs. 1 Satz 3 Halbsatz 2 LBG-alt enthaltenen Regelungen ohne inhaltliche Änderung zusammen fassen.

Zu § 42 (Einstweiliger Ruhestand)

Der einstweilige Ruhestand von sogenannten „politischen Beamten“ und aus Anlass von länderübergreifenden Körperschaftsumbildungen sowie Behördenumbildungen und -auflösungen ist weitgehend in § 18 Abs. 2, §§ 30 und 31 BeamtStG geregelt: § 30 Abs. 1 und 2 BeamtStG regeln den einstweiligen Ruhestand von politischen Beamten, § 30 Abs. 3 und 4 BeamtStG enthält die grundsätzlichen Regelungen über den einstweiligen Ruhestand. § 31 Abs. 1 BeamtStG bestimmt die Voraussetzungen für den einstweiligen Ruhestand nach Behördenumbildungen und -auflösungen sowie § 18 Abs. 2 BeamtStG nach länderübergreifenden Körperschaftsumbildungen. Außerdem gibt § 31 Abs. 2 und 3 von Behördenumbildungen und -auflösungen betroffenen Beamtinnen und Beamten im einstweiligen Ruhestand erstmals einen Reaktivierungsanspruch. § 60 Abs. 1, §§ 60 a, 61, 64 und 65 LBG-alt entfallen deshalb, soweit der Bund von seiner Gesetzgebungskompetenz Gebrauch gemacht hat. Die das Beamtenstatusgesetz ergänzenden landesrechtlichen Regelungen sollen im Folgenden zusammen gefasst werden. Die bisherige Bestimmung über den Beginn des einstweiligen Ruhestands (§ 62 LBG-alt) soll in § 46 Abs. 2 aufgenommen werden.

In **Absatz 1** werden aufgrund der Ermächtigung in § 30 Abs. 1 Satz 2 BeamtStG die Ämter bestimmt, deren Inhaber sich bei Ausübung in fortdauernder Übereinstimmung mit den grundsätzlichen politischen Ansichten und Zielen der Regierung befinden müssen (sogenannte „politische Beamtinnen und Beamte“). Die Festlegung soll im Wesentlichen § 60 Abs. 1 LBG-alt entsprechen.

Absatz 2 soll aufgrund der landesrechtlichen Regelungsbefugnis nach § 31 Abs. 1 Satz 2 BeamtStG als zusätzliche Voraussetzungen für die Versetzung in den einstweiligen Ruhestand aus Anlass der Umbildung und Auflösung von Behörden wie bisher in § 60 a LBG-alt festlegen, dass mit der Umbildung oder Auflösung Planstellen eingespart werden.

Von der nach § 31 Abs. 2 Satz 2 BeamtStG vorgesehenen Möglichkeit, von dem Anspruch der Beamtinnen und Beamten auf Reaktivierung ab fünf Jahre vor Erreichen der Altersgrenze Ausnahmen vorzusehen, soll kein Gebrauch gemacht werden. Entsprechende Regelungen gab es auch bisher im Landesbeamtengesetz nicht.

Absatz 3 soll bei landesinternen Körperschaftsumbildungen die Versetzung überzähliger Beamtinnen und Beamter in den einstweiligen Ruhestand in gleicher Weise ermöglichen, wie bei länderübergreifenden Körperschaftsumbildungen nach § 18 Abs. 2 Satz 1 BeamtStG.

Absatz 4 soll als Frist, innerhalb der die Versetzung in den einstweiligen Ruhestand aufgrund länderübergreifender Körperschaftsumbildung (§ 18 Abs. 2 Satz 1 BeamtStG), landesinterner Körperschaftsumbildungen (Absatz 3) oder Behördenumbildungen und -auflösungen (Absatz 2) verfügt werden kann, entsprechend § 60 a Sätze 2 und 3 LBG-alt bei sechs Monaten mit gesetzlicher Abweichungsmöglichkeit belassen.

Absatz 5 entspricht § 63 und § 64 Halbsatz 1 LBG-alt.

Absatz 6 soll für Beamtinnen und Beamten auf Zeit, die sich aufgrund von landesinternen Körperschaftsumbildungen oder Behördenumbildungen oder -auflösungen im einstweiligen Ruhestand befinden, den Übergang in den dauernden Ruhestand am Ende der Amtszeit entsprechend der Bestimmung des § 18 Abs. 2 Satz 2 BeamtStG für länderübergreifende Körperschaftsumbildungen regeln. Die Bestimmung entspricht § 133 LBG-alt.

Zu § 43 (Dienstunfähigkeit, begrenzte Dienstfähigkeit, Wiederberufung)

Die §§ 26 bis 29 BeamtStG regeln die Dienstunfähigkeit materiell abschließend für Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit, auf Zeit und auf Probe. Landesrecht-

liche Regelungen können bezüglich der Verfahren und hinsichtlich der Anforderungen an die Dienstfähigkeit bestimmter Beamtengruppen getroffen werden.

In § 26 Abs. 1 Satz 1 und 2 BeamtStG sind die materiellen Voraussetzungen der Dienstunfähigkeit definiert. Die Regelungen entsprechen weitgehend § 53 Abs. 1 Satz 1 und 2 LBG-alt, der deshalb entfällt. Dienstunfähigkeit liegt danach vor, wenn Beamtinnen oder Beamte dauernd unfähig sind, ihre Dienstpflichten zu erfüllen. Zusätzlich wird die bisher schon geltende gesetzliche Vermutung für Dienstunfähigkeit aufgestellt, wenn Beamtinnen oder Beamte aufgrund Erkrankung innerhalb von sechs Monaten mindestens drei Monate keinen Dienst geleistet haben und keine Aussicht besteht, dass sie in absehbarer Frist, die durch Absatz 1 bestimmt wird, in den Dienst zurückkehren werden.

Ferner werden zur Vermeidung der Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit die anderweitige Verwendung in einem gleichwertigen Amt (§ 26 Abs. 1 Satz 3 und Abs. 2 BeamtStG) sowie die Übertragung einer geringerwertigen Tätigkeit (§ 26 Abs. 3 BeamtStG) abschließend geregelt. Auch § 53 Abs. 3 LBG-alt soll daher entfallen.

Die Ermächtigung in § 53 Abs. 4 LBG-alt, durch Verwaltungsvorschrift bestimmen zu können, dass die Versetzung von Landesbeamtinnen und -beamten in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit der Zustimmung des Finanzministeriums bedarf, soll in den § 45 Abs. 3 übernommen werden. Dasselbe soll für die Zustimmung zur Zurruhesetzung von Beamtinnen und Beamten auf Probe (§ 57 Abs. 2 Satz 2 LBG alt) gelten.

Eine dem bisherigen § 57 LBG-alt entsprechende Regelung über die Versetzung von Beamtinnen und Beamten auf Probe in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit enthält § 28 BeamtStG. Darüber hinaus sind ergänzende landesrechtliche Regelungen nicht erforderlich. Sie werden durch die allgemeinen Regelungen über ärztliche Untersuchungen (§ 53), den Vorrang der Vollbeschäftigung in anderweiti-ger Verwendung oder geringerwertiger Tätigkeit vor begrenzter Dienstfähigkeit (Absatz 3) sowie der §§ 44 bis 46 abgedeckt.

Im Landesbeamtengesetz sollen demnach lediglich das Beamtenstatusgesetz ergänzende Fristen (Absatz 1 und 4), anstelle des bisherigen Vorbehalts in § 53 Abs. 2 LBG-alt, der jetzt § 26 Abs. 1 Satz 4 BeamtStG entspricht, die Dienstunfähigkeit für besonderen Verwendungen (Absatz 2) und die Nachrangigkeit der begrenzten Dienstfähigkeit vor einer Vollbeschäftigung (Absatz 3) geregelt werden.

Absatz 1 soll § 26 Abs. 1 Satz 2 BeamtStG ergänzen. Danach ist dem Landesgesetzgeber vorbehalten, im Anschluss an den dort vorgegebenen Sechs-Monate-Zeitraum die Frist zu bestimmen, innerhalb der bei länger erkrankten Beamtinnen und Beamten die Wiederherstellung der vollen Dienstfähigkeit nicht zu erwarten ist, damit von der Vermutung von Dienstunfähigkeit ausgegangen werden kann. Diese Frist soll auf weitere sechs Monate festgelegt werden und damit der bisherigen Frist in § 53 Abs. 1 Satz 2 LBG-alt entsprechen.

Absatz 2 entspricht § 145 sowie §§ 147 und 150 Abs. 1 LBG-alt, soweit diese die besondere Dienstfähigkeit betreffen, die in einer Vorschrift zusammen gefasst werden sollen.

§ 26 Abs. 1 Satz 4 BeamtStG überlässt es dem Landesrecht, besondere Voraussetzungen für die Dienstunfähigkeit für Gruppen von Beamtinnen und Beamten zu regeln. Für Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten, für Beamtinnen und Beamte, die aus dem Polizeivollzugsdienst in Planstellen des Landesamts für Verfassungsschutz eingewiesen sind, und für Beamtinnen und Beamte des Einsatzdienstes der Feuerwehr sollen die bisherige Definitionen der Polizeidienstunfähigkeit und der eingeschränkten Polizeidienstfähigkeit mit redaktionellen Anpassungen fort gelten. Die Dienstunfähigkeit für den Polizeivollzugsdienst oder den Einsatzdienst der Feuerwehr soll weiterhin amtsärztlich oder, abweichend vom bisherigen

Recht, das eine Begutachtung durch beamtete Ärztinnen und Ärzte vorsieht, polizeiärztlich festgestellt werden. Zu ärztlichen Untersuchungen und dem Umgang mit ärztlichen Personaldaten enthalten auch §§ 53 und 84 allgemeine Regelungen.

In Absatz 3 soll eine ergänzende Regelung zur Anwendung des Instruments der begrenzten Dienstfähigkeit (Teildienstfähigkeit) getroffen werden. In § 27 BeamStG sind die Voraussetzungen der begrenzten Dienstfähigkeit als besondere statusrechtliche Ausgestaltung der teilweisen Dienstfähigkeit geregelt. Zur Vermeidung der Versetzung in den Ruhestand sollen Beamtinnen und Beamte, wenn eine – gegebenenfalls auch nur auf die Hälfte eingeschränkte – Verwendbarkeit vorliegt, mit entsprechend herabgesetzter Arbeitszeit im Dienst verbleiben. Dadurch wird dem Grundsatz Rechnung getragen, dass die frühzeitige Versetzung in den Ruhestand die letzte Möglichkeit ist. Die Regelungen entsprechen § 53 a Abs. 1 und 2 LBG-alt, die deshalb entfallen.

Die geplante ergänzende Landesregelung entspricht § 53 a Abs. 3 LBG-alt. Durch die Regelung soll klargestellt werden, dass der anderweitigen Verwendung in einem anderen Amt (§ 26 Abs. 2 BeamStG) oder der Übertragung einer geringwertigen Tätigkeit bei demselben Dienstherrn (§ 26 Abs. 3 BeamStG) Vorrang vor der herabgesetzten Dienstleistung in begrenzter Dienstfähigkeit eingeräumt werden soll. Das Instrument der begrenzten Dienstfähigkeit, das auch mit finanziellen Einbußen für die betroffenen Beamtinnen und Beamten verbunden ist, soll nur zur Anwendung kommen, wenn dem grundsätzlichen beamtenrechtlichen Anspruch auf Verwendung in Vollbeschäftigung nicht Rechnung getragen werden kann.

§ 53 a Abs. 4 LBG-alt sollen in den §§ 53 Abs. 1, 44 bis 46 Berücksichtigung finden.

Absatz 4 soll § 29 Abs. 1 BeamStG ergänzen. Die Wiederberufung in das Beamtenverhältnis von wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzten Beamtinnen und Beamten regelt § 29 BeamStG. Eine Höchstaltersgrenze für die Wiederberufung oder ein Zustimmungserfordernis der wieder zu berufenden Beamtinnen oder Beamten ab einem bestimmten Alter, die das Landesbeamtengesetz bisher vorsieht, enthält das Beamtenstatusgesetz nicht. Sie sind aber auch nicht erforderlich, da § 29 Abs. 2 BeamStG die Wiederberufung in das Ermessen der Dienstbehörde stellt. Im Übrigen entsprechen die Regelungen des Beamtenstatusgesetzes § 56 LBG-alt, der deshalb entfällt.

Dem Landesgesetzgeber ist jedoch vorbehalten, die Frist zu bestimmen, innerhalb der Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamte ihre Wiederberufung in das Beamtenverhältnis beantragen können, wenn sie wieder dienstfähig geworden sind. Diese Frist soll durch **Satz 1** auf höchstens fünf Jahre seit Beginn des Ruhestands festgelegt werden und damit der bisherigen Frist in § 56 Abs. 2 LBG-alt entsprechen. **Satz 2** dient der Klarstellung, dass § 27 Abs. 2 BeamStG auch bei der Wiederberufung von Beamtinnen und Beamten in die begrenzte Dienstfähigkeit anzuwenden ist.

Zu § 44 (Verfahren bei Dienstunfähigkeit)

Das Verfahren bei Dienstunfähigkeit, insbesondere das Verfahren der Zurrücksetzung auf Veranlassung des Dienstherrn, ist landesrechtlich zu regeln. Auf die bisher in § 54 LBG-alt geregelte Möglichkeit der Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit auf Antrag der Beamtin oder des Beamten soll verzichtet werden. Damit wird verdeutlicht, dass es sich bei der Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit in erster Linie um eine Maßnahme des Dienstherrn handelt, der bei Vorliegen der Voraussetzungen tätig wird. Das Recht der Beamtinnen und Beamten, einen formlosen Antrag in eigener Sache zu stellen (§ 49), bleibt davon unberührt.

Absatz 1 entspricht unter redaktioneller Anpassung § 55 Satz 1 und 2 und § 53 a Abs. 4 LBG-alt.

Absatz 2 entspricht unter redaktioneller Anpassung § 55 Satz 3 und 4 LBG-alt.

Zu § 45 (Form, Zuständigkeit)

Absatz 1 entspricht § 58 Abs. 1 Satz 1 und Absatz 2 LBG-alt. Die Vorschrift soll für die statusverändernden Verfügungen generell das Schriftformerfordernis verlangen. Da durch die Verfügung der Rechtsstatus der Beamtinnen und Beamten berührt wird, sind solche Verfügungen auch grundsätzlich nach § 5 zuzustellen, obwohl dies an dieser Stelle nicht mehr ausdrücklich wiederholt werden soll. An der Zuständigkeit der Ernennungsbehörde, abgesehen von den Fällen des Absatzes 2, soll sich nichts ändern.

Absatz 2 entspricht der bisherigen Zuständigkeitsregelung in § 58 Abs. 1 Satz 2 LBG-alt in redaktioneller Anpassung und übersichtlicher Gliederung. Die Mitteilung über den Eintritt in den Ruhestand, der kraft Gesetzes erfolgt, hat nur deklaratorische Bedeutung, sodass es insoweit keiner Zuständigkeitsregelung bedarf. Die bezüglich § 50 LBG-alt getroffene Regelung in § 58 Abs. 1 Satz 2 LBG-alt wurde deshalb nicht übernommen.

Absatz 3 entspricht § 53 Abs. 4 LBG-alt.

Zu § 46 (Beginn des Ruhestands und des einstweiligen Ruhestands)

Absatz 1 entspricht mit den **Sätzen 1 und 2** dem bisherigen § 59 Abs. 1 LBG-alt. Der **Satz 3** soll klarstellen, dass die Regelungen über den Beginn des Ruhestands auch für die begrenzte Dienstfähigkeit gelten.

Absatz 2 soll den Beginn des einstweiligen Ruhestands wie bisher abweichend von den allgemeinen Regelungen über den Ruhestandsbeginn regeln und entspricht insoweit § 62 LBG-alt.

Absatz 3 entspricht § 59 Abs. 2 LBG-alt.

Zum Sechsten Teil (Rechtliche Stellung im Beamtenverhältnis)

Die Bestimmungen ergänzen Abschnitt 6 des Beamtenstatusgesetzes. Auf die im Dritten Teil LBG-alt enthaltene Aufteilung in Pflichten und Rechte soll verzichtet werden.

Zum 1. Abschnitt (Allgemeine Pflichten und Rechte)

Die Regelungen der §§ 70 bis 75, 78 bis 80, 89, 95 und 96 LBG-alt sind größtenteils in §§ 33 bis 39, 42, 47 und 48 BeamStG enthalten. Durch Landesrecht sind nur teilweise ergänzende Regelungen möglich und erforderlich.

Folgende Bestimmungen des Beamtenstatusgesetzes entsprechen inhaltlich den bisherigen Regelungen des Landesbeamtengesetzes:

<u>Beamtenstatusgesetz</u>	<u>Landesbeamtengesetz (alt)</u>
§ 33 Grundpflichten	§ 70 Amtsführung § 72 Politische Betätigung
§ 34 Wahrnehmung der Aufgaben, Verhalten	§ 73 Besondere Beamtenpflichten
§ 35 Weisungsgebundenheit	§ 74 Pflichten gegenüber Vorgesetzten
§ 36 Verantwortung für die Rechtmäßigkeit	§ 75 Abs. 1 bis 3 Verantwortung für Rechtmäßigkeit der Amtshandlungen

§ 37 Verschwiegenheitspflicht	§ 79 Umfang (Amtsverschwiegenheit) § 80 Aussagegenehmigung
§ 39 Verbot der Führung der Dienstgeschäfte	§ 78 Abs. 1 Verbot der Führung der Dienstgeschäfte
§ 42 Verbot der Annahme von Belohnungen, Geschenken und sonstigen Vorteilen	§ 89 Annahme von Belohnungen
§ 47 Nichterfüllung von Pflichten	§ 95 Begriff des Dienstvergehens, Verfahren
§ 48 Pflicht zum Schadenersatz	§ 96 Abs. 1 Verpflichtung zum Schadenersatz, Rückgriff

Die Bestimmung des § 76 LBG-alt (Beamtenrechtliche Folgen bei Ausübung eines Mandats oder einer ehrenamtlichen Tätigkeit) soll entfallen. Dass sich beamtenrechtliche Folgen, die sich aus der Übernahme eines Mandats im Bundestag oder Landtag oder einer ehrenamtlichen Tätigkeiten im Vertretungsorgan einer Gemeinde, eines Landkreises oder einer sonstigen Körperschaft, Anstalt oder Stiftung ergeben, nach den hierfür geltenden besonderen Gesetzen richten, ergibt sich bereits aus dem allgemeinen Rechtsgrundsatz des Vorrangs des Spezialgesetzes und braucht deshalb nicht ausdrücklich gesetzlich bestimmt zu werden. Gibt es keine spezialgesetzlichen Regelungen, gelten die allgemeinen Bestimmungen des Beamtenstatusgesetzes und des Landesbeamtengesetzes (z. B. Entlassung bei Eintritt in ein neues Dienst- oder Amtsverhältnis nach § 22 Abs. 2 BeamtStG).

Auch auf § 81 LBG-alt (Auskünfte an die Presse) soll zur Deregulierung verzichtet werden. Die Erteilung von Auskünften an die Presse durch den Vorstand der Behörde oder eine(n) von ihm bestimmte(n) Beamtin beziehungsweise Beamten (= Pressesprecher) ist eine Regelung organisatorischer Art, die den jeweiligen Behördenleitungen überlassen werden soll. Die Durchsetzung ist über die Pflicht der Beamtinnen und Beamten, dienstliche Anordnungen auszuführen und deren allgemeine Richtlinien zu befolgen (§ 35 Satz 2 BeamtStG) gewährleistet.

Zu § 47 (Diensteid)

§ 38 Abs. 1 Satz 1 BeamtStG verpflichtet Beamtinnen und Beamte zur Leistung eines Diensteids; der Wortlaut ist nicht vorgegeben. Artikel 78 der Landesverfassung (LV) schreibt zwar einen Amtseid im Wortlaut vor, allerdings fehlt darin die nach § 38 Abs. 1 Satz 2 BeamtStG zwingend vorgeschriebene Verpflichtung auf das Grundgesetz (GG). Aufgrund von Artikel 31 GG („Bundesrecht bricht Landesrecht“) kann deshalb die Eidesformel des Artikels 78 LV nur modifiziert verwendet werden. Zur Klarstellung wird in **Absatz 1** der Wortlaut des Diensteids wie bisher (§ 71 Abs. 1 LBG-alt) vorgeschrieben.

Absatz 2 entspricht § 71 Abs. 2 LBG-alt.

Absatz 3 entspricht § 71 Abs. 3 LBG-alt, wobei die Anforderung an die Beteuerungsformel, auch im Hinblick auf die Glaubens- und Gewissensfreiheit nach Artikel 4 GG, allgemeiner gefasst werden soll. Der Wortlaut entspricht der für Bundesbeamtinnen und -beamte geltenden Regelung in § 64 Abs. 3 BBG.

Absatz 4 entspricht § 71 Abs. 4 LBG-alt mit Anpassung an das Beamtenstatusgesetz.

Zu § 48 (Verantwortung für die Rechtmäßigkeit)

Die Verantwortung der Beamtinnen und Beamten für die Rechtmäßigkeit ihrer dienstlichen Handlungen (§ 75 Abs. 1 bis 3 LBG-alt) ist in § 36 BeamStG geregelt. Für Vollzugsbeamtinnen und -beamte (§ 75 Abs. 4 LBG-alt) ist weiterhin eine landesrechtliche Regelung erforderlich. Die Vorschrift entspricht inhaltlich § 75 Abs. 4 LBG-alt. Anstelle des Begriffs der „Vollzugsbeamtinnen und -beamten“, der sonst im Beamtenrecht nicht verwendet wird, soll in **Absatz 1** auf den wichtigsten Anwendungsfall – die Beamtinnen und Beamten des Polizeivollzugsdienstes – Bezug genommen werden. Durch **Absatz 2** soll die Vorschrift für andere Beamtinnen und Beamten, die unmittelbaren Zwang anzuwenden haben (z. B. im Strafvollzugsdienst), für entsprechend anwendbar erklärt werden.

Zu § 49 (Anträge, Beschwerden, Vertretung)

In der **Paragrafenüberschrift** soll durch die ausdrückliche Erwähnung der Anträge der Regelungsumfang der Vorschrift deutlicher gemacht werden.

Die Bestimmungen in **Absatz 1** entsprechen im Wesentlichen § 117 Abs. 1 und 2 LBG-alt, wobei die Sätze der beiden bisherigen Absätze unter sachlichen Gesichtspunkten anders zusammengestellt werden sollen.

In **Satz 1** soll das Antragsrecht von dem Beschwerderecht sprachlich abgesetzt werden, um dessen eigenständige Bedeutung hervor zu heben; im Übrigen entspricht der Satz § 117 Abs. 1 Satz 1 LBG-alt.

Satz 2 entspricht § 117 Abs. 2 LBG-alt.

Satz 3 entspricht § 117 Abs. 1 Satz 2 LBG-alt.

Absatz 2 entspricht § 114 Abs. 1 Satz 2 LBG-alt und soll das Recht der Beamtinnen und Beamten, sich durch Gewerkschaften oder Berufsverbände vertreten zu lassen übernehmen. Die übrigen Regelungsinhalte der bisherigen Vorschrift über die Vereinigungsfreiheit der Beamtinnen und Beamten sowie das Benachteiligungsverbot wegen gewerkschaftlicher Mitgliedschaft und Betätigung enthält § 52 BeamStG.

Zu § 50 (Fortbildung)

Im Sinne des lebenslangen Lernens kommt der regelmäßigen Fortbildung der Beamtinnen und Beamten aufgrund dienstlicher Veranlassung, aber auch aus eigenem Antrieb besondere Bedeutung zu. Es sollen daher allgemeine Verpflichtungen für die Beamtinnen und Beamte sowie die Dienstherrn festgelegt werden, dass die Fortbildung zur Erhaltung und Steigerung von Qualifikationen gefordert und gefördert werden soll.

Zu § 51 (Dienstliche Beurteilung, Dienstzeugnis)

Die **Absätze 1 und 2** entsprechen weitgehend § 115 LBG-alt.

Es sollen sprachliche Anpassungen erfolgen. § 115 Abs. 1 Satz 3 LBG-alt soll entfallen, da eine Regelung im Gesetz nicht erforderlich ist. In der Rechtsverordnung kann ggf. bestimmt werden, dass die obersten Dienstbehörden ergänzende Regelungen treffen können.

Absatz 3 entspricht § 116 LBG-alt. Es soll lediglich eine redaktionelle Änderung erfolgen.

Zu § 52 (Befreiung von Amtshandlungen)

Die Vorschrift entspricht inhaltlich § 77 Abs. 1 und 2 LBG-alt, wobei die Überschrift und der Wortlaut unter Anlehnung an die für Bundesbeamtinnen und -beamten geltende Regelung (§ 65 Abs. 1 BBG) sprachlich präziser gefasst werden sollen.

Die Regelung des § 77 Abs. 3 LBG-alt, nach der gesetzliche Vorschriften über den Ausschluss von bestimmten Amtshandlungen unberührt bleiben, ergibt sich bereits aus dem Grundsatz des Vorrangs der Spezialgesetze und soll entfallen.

Zu § 53 (Ärztliche Untersuchungen, Genetische Untersuchungen und Analysen)

Die Vorschrift über ärztliche Untersuchungen begründet für die Beamtinnen und Beamte die Pflicht, dem Verlangen der Dienstbehörde nach Vorstellung zur ärztlichen Untersuchung oder Beobachtung nachzukommen. Die bisherigen Vorschriften in § 53 Abs. 1 und § 57 a LBG-alt sollen daher von den Ruhestandsbestimmungen zu den Regelungen über dienstliche Pflichten verlagert und dort zusammengefasst werden. Spezielle Fragen der Personalaktendatenverarbeitung von ärztlichen Untersuchungsergebnissen sollen im 5. Abschnitt des Sechsten Teils geregelt werden. Die Verlagerung soll auch deshalb erfolgen, weil zwar die Verpflichtung, ärztlichen Untersuchungen nachzukommen, am häufigsten im Zusammenhang mit dienstlich veranlassten Zurruheetzungsverfahren wegen Dienstunfähigkeit steht, aber dies nicht der einzige Anwendungsfall ist. Auch bei anderen dienstlichen Verwendungsfragen können ärztliche Untersuchungen angezeigt sein, zum Beispiel bei der Feststellung der gesundheitlichen Eignung für bestimmte Dienstaufgaben. Die Vorschrift regelt zudem genetische Untersuchungen und Analysen im Dienstverhältnis.

Absatz 1 entspricht § 55 Abs. 1 Satz 3 bis 5 LBG-alt und soll in Satz 1 umfassender gefasst werden. Auf das Erfordernis einer zweiten Aufforderung, sich ärztlich untersuchen zu lassen bevor Dienstunfähigkeit angenommen wird, soll verzichtet werden.

Absatz 2 übernimmt unter redaktioneller Anpassung die Regelung des § 57 a Abs. 3 Satz 1 LBG-alt.

Absatz 3 soll die Regelungen des § 57 a Abs. 1, Abs. 2 Satz 1 und Abs. 3 Satz 2 LBG-alt ohne wesentliche Änderung inhaltlich zusammenfassen und konkreter den Inhalt der zulässigerweise zu übermittelnden Ergebnisse der Untersuchung bestimmen.

Absatz 4 enthält das Verbot, von Beamtinnen und Beamten sowie von Bewerberinnen und Bewerbern für ein Beamtenverhältnis vor einer Ernennung und damit vor Begründung eines Beamtenverhältnisses oder während des Dienstverhältnisses sowie im Rahmen arbeitsmedizinischer Vorsorgeuntersuchungen genetische Untersuchungen oder genetische Analysen zu verlangen. Erfasst werden sämtliche genetischen Untersuchungen im Sinne des Gendiagnostikgesetzes sowie auch isoliert vorgenommene, also nicht in eine genetische Untersuchung eingebundene genetische Analysen. Es könnten nämlich Veranlagungen ermittelt werden, die keinen Bezug zum konkreten Dienstposten der Beamtin oder des Beamten haben. Der Schutz des Persönlichkeitsrechts der Beamtinnen und Beamten verbietet jedoch die Erhebung eines umfassenden Persönlichkeits- oder Gesundheitsprofils. Freiwillige DNA-Speicherungen bestimmter Bediensteter zum Zweck der Sicherung polizeilicher Ermittlungsergebnisse fallen nicht unter den Begriff der genetischen Untersuchungen und Analysen im Sinne des § 3 Nr. 1 und 2 des Gendiagnostikgesetzes, die in § 53 Abs. 4 für unzulässig erklärt werden, da es an der Feststellung genetischer Eigenschaften der Betroffenen fehlt.

Absatz 5 lässt bestimmte genetische Untersuchungen im Sinne des Gendiagnostikgesetzes zu. Es wird dem im Arbeitsschutz berechtigten Gesichtspunkt Rech-

nung getragen, dass ein vollständiger Verzicht auf genetische Untersuchungen den Beamtinnen und Beamten ein wirksames Instrument des persönlichen Gesundheitsschutzes vorenthalten würde. In der Arbeitsmedizin etablierte traditionelle Diagnoseverfahren der Genproduktanalyse zur Aufdeckung arbeitsplatzrelevanter genetisch bedingter individueller Überempfindlichkeiten sollen deshalb zum Wohle der Beamtinnen und Beamten zulässig sein. Die Vorschrift regelt nur die grundsätzliche (methodische) Zulässigkeit der genannten genetischen Untersuchungen. Die Frage, an welche Voraussetzungen solche Untersuchungen im Rahmen arbeitsmedizinischer Vorsorgeuntersuchungen geknüpft sind und welche Rechtsfolgen damit verbunden sind, bleibt nach Satz 2 den konkreten vorrangigen Arbeitsschutzvorschriften vorbehalten. Für die Vornahme einer genetischen Untersuchung innerhalb einer arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchung ist stets die Einwilligung der Beamtin oder des Beamten erforderlich. Die erhobenen Befunde oder die gestellten Diagnosen verbleiben zwischen dem Arzt und der Beamtin oder des Beamten. Satz 3 dient der Klarstellung, dass für genetische Untersuchungen, die im Rahmen arbeitsmedizinischer Vorsorgeuntersuchungen durchgeführt werden, die Regelungen des Gendiagnostikgesetzes über genetische Untersuchungen zu medizinischen Zwecken Anwendung finden.

Absatz 6 bestimmt, dass auch Ergebnisse von genetischen Untersuchungen oder Analysen, die zu anderen Zwecken vorgenommen wurden, weder verlangt noch entgegen genommen werden und zum Beispiel für Personalentscheidungen verwendet werden dürfen. Dies gilt auch dann, wenn einzelne Beamtinnen oder Beamte Informationen über ihre genetische Veranlagung freiwillig zur Verfügung stellen oder mit der Nutzung von Daten aus anderen bereits vorgenommenen genetischen Untersuchungen einverstanden sind.

Zu § 54 (Wohnung, Aufenthaltsort)

Die Vorschrift fasst die Bestimmungen über die Wohnsitznahme beziehungsweise den Aufenthaltsort der §§ 92, 93, 140 und 147 LBG-alt zusammen.

Absatz 1 Satz 1 entspricht § 92 Abs. 1 LBG-alt.

Durch **Absatz 1 Satz 2** soll entsprechend einem Bedürfnis der Praxis klargestellt werden, dass Beamtinnen und Beamte verpflichtet sind, ihrem Dienstvorgesetzten ihre aktuelle Anschrift mitzuteilen.

Absatz 2 entspricht hinsichtlich der Möglichkeit, Beamtinnen und Beamten anzuweisen, ihre Wohnung innerhalb bestimmter Entfernung von der Dienststelle zu nehmen, § 92 Abs. 2 LBG-alt. Auf die andere Alternative des § 92 Abs. 2 LBG-alt, Beamtinnen und Beamte anzuweisen, eine Dienstwohnung zu beziehen, kann verzichtet werden, da die Dienstwohnungen des Landes mit Wirkung vom 1. Januar 2008 in funktionsgebundene Werkmietwohnungen umgewandelt und die Landesdienstwohnungsvorschriften nach Anhörung der kommunalen Landesverbände aufgehoben wurden (*Verwaltungsvorschrift des Finanzministeriums über die Umwandlung der Landesdienstwohnungen in funktionsgebundene Werkmietwohnungen vom 8. November 2007, GABl. S. 541*).

Absatz 3 entspricht im Wesentlichen §§ 140 und 147 LBG-alt. Die bisherige Bestimmung des § 140 Abs. 1 Satz 2 LBG-alt, nach der Polizeibeamtinnen und -beamte, die sich im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit befinden oder verheiratet sind, nur anlässlich besonderer Einsätze, Übungen und Lehrgänge oder der Aus- und Weiterbildung zum Wohnen in einer Gemeinschaftsunterkunft und zur Teilnahme an Gemeinschaftsverpflegung verpflichtet werden können, soll so nicht übernommen werden. Die Anknüpfung an die Art des Beamtenverhältnisses und den Familienstand wird dem Zweck der Vorschrift, die persönliche, insbesondere familiäre Situation der Beamtinnen und Beamten zu berücksichtigen, nicht gerecht. Stattdessen soll die oberste Dienstbehörde beziehungsweise die von ihr ermächtigten nachgeordneten Behörden durch **Satz 2** verpflichtet werden, diese

Gründe durch Ausnahmen zu berücksichtigen. Das schließt auch die Möglichkeit ein, nach dem Anlass der Anordnung zu differenzieren, also zum Beispiel für bestimmte Einsätze oder die Aus- und Weiterbildung keine Ausnahmen zuzulassen. Hinsichtlich der Delegationsmöglichkeit nach **Satz 3** soll klargestellt werden, dass Zuständigkeitsübertragungen entsprechend allgemeiner Rechtsgrundsätze durch Rechtsverordnung erfolgen müssen.

Absatz 4 entspricht § 93 LBG-alt.

Zu § 55 (Dienstkleidung)

Die Vorschrift fasst die Bestimmungen über die Dienstkleidung der §§ 94, 142, 148, 149 Abs. 2 und § 150 LBG-alt zusammen.

Absatz 1 Satz 1 entspricht § 94 Abs. 1 LBG-alt. Um datenschutzrechtlichen Bedenken Rechnung zu tragen soll klargestellt werden, dass Beamtinnen und Beamten auch zum Tragen von Dienstrangabzeichen verpflichtet sind.

Nach **Absatz 1 Satz 2** sollen die näheren Bestimmungen für die Beamtinnen und Beamten des Landes künftig durch die jeweilige oberste Dienstbehörde im Einvernehmen mit dem Finanzministerium statt wie bisher (§ 94 Abs. 2 LBG-alt) durch die Landesregierung erlassen werden. Bereits bisher hatte die Landesregierung durch die Anordnung über den Erlass von Bestimmungen für die Dienstkleidung der Beamten vom 20. Oktober 1970 (GBl. S. 476) ihre Befugnis vollständig auf die Ministerien, jeweils im Einvernehmen mit dem Finanzministerium, übertragen; diese Anordnung entfällt damit. Wie bisher soll die Rechtsform der Bestimmungen nicht vorgegeben werden.

Absatz 2 fasst die Bestimmungen der §§ 142, 149 Abs. 2 und § 150 LBG-alt über den Anspruch auf freie Dienstkleidung für bestimmte Beamtengruppen und dessen Erfüllung zusammen. Die Verordnungsermächtigung für das Innenministerium soll auch auf die technischen Beamtinnen und Beamten der Landesfeuerwehrschule erstreckt werden, um das Kleidergeld, das diese für Erhaltung, Ersatzbeschaffung, Reinigung und Pflege der Dienstkleidung erhalten, auf eine eindeutige Rechtsgrundlage zu stellen. Auf die bisherige Ermächtigung in § 142 Abs. 2 Nr. 2 und § 149 Abs. 2 Satz 2 Nr. 2 LBG-alt, Art, Umfang und Ausführung der Dienstkleidung zu bestimmen, kann verzichtet werden, da sich diese Befugnis bereits aus der Ermächtigung des Absatzes 1 Satz 2 ergibt.

Absatz 3 entspricht § 148 LBG-alt. Da sich die Verordnungsermächtigung für das Ministerium für Ländlichen Raum, Ernährung und Verbraucherschutz auch auf die kommunalen Forstbeamtinnen und -beamten bezieht, sollen auch Bestimmungen über Art, Umfang und Ausführung der Dienstkleidung durch Rechtsverordnung erfolgen. Sofern solche Bestimmungen nur für Landesbeamtinnen und -beamten erlassen werden, ist dies ohne Verordnung aufgrund von Absatz 1 Satz 2 möglich.

Absatz 4 entspricht § 144 Abs. 1 LBG-alt. Voraussetzungen und Dauer eines Verbots der Führung der Dienstgeschäfte (bisher § 78 Abs. 1 LBG-alt) sind in § 39 BeamtStG geregelt. Die ergänzende Regelung für Beamtinnen und Beamte des Polizeivollzugsdienstes soll unter Anpassung an das Beamtenstatusgesetz übernommen und auf alle Beamtinnen und Beamten ausgedehnt werden. Auf die bisher als Soll-Vorschrift vorgegebene Anhörung der Beamtin beziehungsweise des Beamten vor Erlass eines Verbots (§ 78 Abs. 2 und § 144 Abs. 2 LBG-alt) soll verzichtet werden, da hierfür die allgemeinen Vorschriften über die Anhörung (§ 28 LVwVfG) ausreichen.

Zu § 56 (Amtsbezeichnung)

Die Vorschrift ersetzt die §§ 104 und 105 LBG-alt unter Straffung des Gesetzestextes.

Absatz 1 entspricht § 104 Abs. 2 LBG-alt.

Absatz 2 entspricht inhaltlich § 104 Abs. 1 und § 105 Abs. 1 Satz 1 und 3 LBG-alt. Die Amtsbezeichnungen bestimmen sich, soweit der Ministerpräsident nicht von seinem Recht nach Absatz 1 Satz 3 Gebrauch gemacht hat, nach den in den Landesbesoldungsordnungen festgelegten Ämtern in Verbindung mit der Grundamtsbezeichnungsverordnung. Die in § 105 Abs. 1 Satz 2 LBG-alt enthaltene Klarstellung, dass kein Anspruch auf Anrede mit der Amtsbezeichnung besteht, ist entbehrlich und soll entfallen.

Die für Ruhestandsbeamtinnen und -beamte geltende Bestimmung des **Absatzes 3** entspricht inhaltlich § 105 Abs. 2 Satz 1 und 2 LBG-alt. Die in § 105 Abs. 2 Satz 3 LBG-alt enthaltene Dynamisierung der Amtsbezeichnung ist entbehrlich und soll entfallen. Die bisher in § 105 Abs. 3 LBG-alt enthaltene Vorschrift über die Führung der Amtsbezeichnung durch entlassene Beamtinnen und Beamte wird aus systematischen Gründen im Wesentlichen unverändert in § 32 Abs. 2 übernommen.

Durch **Absatz 4** soll für den Fall, dass später eine erneute Berufung in ein Beamtenverhältnis erfolgt, die für Ruhestandsbeamtinnen und -beamte geltende Regelung übernommen werden. Die Beamtinnen und Beamten führen dann im Regelfall nur die neue Amtsbezeichnung. Die frühere Amtsbezeichnung darf jedoch daneben mit dem Zusatz „außer Dienst“ („a. D.“) geführt werden, wenn das neue Amt einer Besoldungsgruppe mit geringerem Grundgehalt angehört wie das frühere Amt, vorausgesetzt, die nach § 32 Abs. 2 erforderliche Erlaubnis zum Führen der Amtsbezeichnung nach Entlassung wurde erteilt.

Zu § 57 (Verschwiegenheitspflicht)

In der Landesverwaltung sollen Vertrauensanwälte beauftragt werden können, Korruptionshinweise von Bediensteten und Geschäftspartnern der Landesverwaltung entgegenzunehmen und bei einem Anfangsverdacht die ihm vom Land benannte Stelle zu unterrichten. Im Einzelnen wird hierzu auf die Begründung zu Artikel 10 Nr. 2 des Verwaltungsstrukturreform-Weiterentwicklungsgesetzes (*Landtags-Drucksache 14/2999, S. 75*) verwiesen.

Nach § 37 Abs. 2 Satz 1 Nr. 3 BeamtStG gilt die Verschwiegenheitspflicht der Beamtinnen und Beamten über die ihnen bei oder bei Gelegenheit ihrer amtlichen Tätigkeit bekannt gewordenen dienstlichen Angelegenheiten (§ 37 Abs. 1 BeamtStG) nicht bei Anzeige eines durch Tatsachen begründeten Verdachts einer Korruptionsstraftat gegenüber der zuständigen obersten Dienstbehörde oder einer Strafverfolgungsbehörde. Durch Landesrecht können weitere Behörden oder außerdienstliche Stellen bestimmt werden, an die sich Beamtinnen und Beamte wenden können, ohne gegen die Verschwiegenheitspflicht zu verstoßen. Durch **Absatz 1** soll hiervon für bestellte Vertrauensanwälte für Korruptionsverhütung Gebrauch gemacht werden. Diesen Vertrauensanwälten kann ein durch Tatsachen begründeter Verdacht einer Korruptionsstraftat angezeigt werden. Hierunter sind alle Umstände zu verstehen, die auf eine Korruptionsstraftat hinweisen (vgl. dazu auch die Verwaltungsvorschrift der Landesregierung und der Ministerien zur Verhütung unrechtmäßiger und unlauterer Einwirkungen auf das Verwaltungshandeln und zur Verfolgung damit zusammenhängender Straftaten und Dienstvergehen vom 19. Dezember 2005 (VwV Korruptionsverhütung und -bekämpfung).

Absatz 2 entspricht § 98 Abs. 2 LBG-alt, eingefügt durch Artikel 10 des Verwaltungsstrukturreform-Weiterentwicklungsgesetzes vom 14. Oktober 2008 (GBl. S. 313).

Zu § 58 (Nichterfüllung von Pflichten)

Die Definition des Dienstvergehens (bisher § 95 LBG-alt) ist – mit Ausnahme des Tatbestands des § 95 Abs. 2 Nr. 4 LBG-alt – inhaltlich identisch in § 47 BeamtStG geregelt. Bei Ruhestandsbeamtinnen und -beamten oder früheren Beamtinnen und Beamten mit Versorgungsbezügen gelten nur die in § 47 Abs. 2 Satz 1 BeamtStG aufgeführten Handlungen als Dienstvergehen, wobei durch Landesrecht weitere Handlungen festgelegt werden können (§ 47 Abs. 2 Satz 2 BeamtStG).

Nach **Nummer 1** soll es wie bisher (§ 95 Abs. 2 Nr. 4 LBG-alt) als Dienstvergehen gelten, wenn Ruhestandsbeamtinnen und -beamte einer erneuten Berufung in das Beamtenverhältnis nach Wiederherstellung der vollen oder begrenzten Dienstfähigkeit (§ 29 Abs. 2 und 3 BeamtStG) oder bei einstweiligem Ruhestand (§ 30 Abs. 3 Satz 2 i. V. m. § 29 Abs. 2 BeamtStG) schuldhaft nicht nachkommen.

Nach **Nummer 2** soll es außerdem als Dienstvergehen gelten, wenn Ruhestandsbeamtinnen und -beamten, die wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt worden sind, schuldhaft ihre Verpflichtungen verletzen, sich geeigneten und zumutbaren Maßnahmen zur Wiederherstellung ihrer Dienstfähigkeit zu unterziehen (§ 29 Abs. 4 BeamtStG) oder sich ärztlich untersuchen zu lassen (§ 29 Abs. 5 Satz 1 BeamtStG). Damit soll die Durchsetzung dieser Pflichten durch die Möglichkeit, Disziplinarmaßnahmen einzuleiten, erleichtert werden.

Zu § 59 (Pflicht zum Schadenersatz)

Die Pflicht der Beamtinnen und Beamten zum Schadenersatz gegenüber dem Dienstherrn bei vorsätzlicher oder grob fahrlässiger Pflichtverletzung (bisher § 96 Abs. 1 LBG-alt) ist inhaltlich identisch in § 48 BeamtStG geregelt.

Absatz 1 regelt ergänzend die Verjährung des Ersatzanspruchs. Dabei soll im Interesse einer Vereinheitlichung von Verjährungsfristen auf die bisherige Sonderverjährungsfrist des § 96 Abs. 2 Satz 1 LBG-alt (drei Jahre ab Kenntnis des Dienstherrn, ohne Rücksicht auf diese Kenntnis zehn Jahre seit Begehen der Handlung) verzichtet werden. Stattdessen sollen die Verjährungsfristen des Bürgerlichen Gesetzbuches gelten (**Satz 1**). Der Ersatzanspruch verjährt danach regelmäßig drei Jahre nach Ablauf des Jahres, in dem der Anspruch entstanden ist und der Dienstherr von dem Schaden und der Person Kenntnis erlangt hat (§§ 195 und 199 Abs. 1 BGB), spätestens in 30 Jahren seit der Pflichtverletzung (§ 199 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 BGB). Durch **Satz 2** (entspricht § 96 Abs. 2 Satz 2 LBG-alt) wird sichergestellt, dass sich die Beamtin oder der Beamte nicht auf Verjährung berufen kann, wenn der Dienstherr gegenüber einem Dritten noch schadenersatzpflichtig ist.

Absatz 2 entspricht § 96 Abs. 3 LBG-alt.

Zum 2. Abschnitt (Nebentätigkeit, Tätigkeit nach Beendigung des Beamtenverhältnisses)

Zu § 60 (Nebentätigkeit)

In **Absatz 1 Satz 1** soll die bisher in § 1 der Landesnebentätigkeitsverordnung (LNTVO) enthaltene Begriffsbestimmung übernommen werden. Dabei soll auf die bisherige Unterscheidung zwischen Nebenamt (für öffentlich-rechtliche Dienst- oder Amtsverhältnisse) und Nebenbeschäftigung (für andere Nebentätigkeiten) verzichtet werden, da eine solche für die Anwendung des Nebentätigkeitsrechts nicht relevant ist.

Durch **Absatz 1 Satz 2** soll – entsprechend der bisher geltenden Rechtsauffassung – klargestellt werden, dass unentgeltliche Tätigkeiten, die der persönlichen Lebens-

gestaltung zuzurechnen sind, keine Nebentätigkeiten sind und damit auch nicht den beamtenrechtlichen Bestimmungen unterliegen. Hierzu gehören beispielsweise Arbeiten in Haus und Garten, Familien- und Nachbarschaftshilfe, Hobbys, Betätigung in Vereinen, Parteien, Religionsgemeinschaften, Bürgerinitiativen, sozialen Einrichtungen usw. Wird für eine solche Tätigkeit eine Vergütung gezahlt (z. B. für die Geschäftsführung einer der o. g. Einrichtungen) handelt es sich jedoch um eine Nebentätigkeit.

Absatz 2 entspricht im Wesentlichen § 83 Abs. 1 Satz 2 LBG-alt. Unentgeltliche Vormundschaften, Betreuungen und Pflugschaften sollen künftig auch dann nicht mehr als Nebentätigkeiten gelten, wenn sie außerhalb des Angehörigenkreises erfolgen, da solche Funktionen familienrechtlicher Prägung in der Regel aufgrund vergleichbarer moralischer Verpflichtungen übernommen werden. An der Anzeigepflicht der ansonsten nicht dem Nebentätigkeitsrecht unterliegenden Tätigkeiten soll festgehalten werden, zu Form und Zeitpunkt aber aus Deregulierungs- und Praktikabilitätsgesichtspunkten keine Vorgaben mehr gemacht werden.

Zu § 61 (Nebentätigkeiten auf Verlangen)

Absatz 1 Satz 1 entspricht mit sprachlichen Anpassungen § 82 LBG-alt.

Im Hinblick auf bereits erfolgte und voraussichtlich in Zukunft noch zunehmende Privatisierungen von öffentlichen Aufgaben sollen Beamtinnen und Beamte nach **Absatz 1 Satz 2** verpflichtet werden können, auch Nebentätigkeiten außerhalb des öffentlichen Dienstes zu übernehmen, wenn dies zur Wahrung dienstlicher Interessen erforderlich ist. Was als öffentlicher Dienst gilt beziehungsweise diesem gleich steht, ist in § 2 LNTVO geregelt.

Absatz 2 entspricht weitgehend § 85 LBG-alt. Die bisherige Unterscheidung von Nebentätigkeiten, die „auf Verlangen“, „auf Vorschlag“ oder „auf Veranlassung“ ausgeübt werden, soll zur Deregulierung entfallen. Die Kategorien „auf Vorschlag“ und „auf Veranlassung“ haben weder in rechtlicher noch in tatsächlicher Hinsicht besondere Bedeutung. Für Nebentätigkeiten, bei denen der Dienstherr die Ausübung durch die Beamtin/den Beamten – gleich in welcher Form – veranlasst, genügt die Möglichkeit, ein „Verlangen“ nach Absatz 1 auszusprechen, zumal diese Möglichkeit auch auf Nebentätigkeiten außerhalb des öffentlichen Dienstes erweitert werden soll.

Absatz 3 ersetzt § 86 LBG-alt. Anstelle der bisherigen Beendigung von Nebentätigkeiten, die auf Verlangen ausgeübt werden, kraft Gesetzes, soll eine Verpflichtung der Beamtinnen und Beamten festgelegt werden, solche Nebentätigkeiten zu beenden. Insbesondere in Fällen, in denen das Rechtsverhältnis zwischen der Beamtin/dem Beamten und dem Auftrag- oder Arbeitgeber der Nebentätigkeit durch Bundesrecht geregelt ist (z. B. Mitgliedschaft im Aufsichtsrat einer Aktiengesellschaft oder GmbH) oder vertraglich festgelegt ist, kann die Tätigkeit nicht ohne Weiteres durch Landesrecht beendet werden. Außerdem soll klargestellt werden, dass die Pflicht zur Beendigung der Nebentätigkeit nicht nur bei Ausscheiden aus dem Beamtenverhältnis (z. B. durch Eintritt in den Ruhestand), sondern auch bei einem Wechsel des Dienstherrn gilt. Der Dienstvorgesetzte kann Ausnahmen zulassen, wenn an der Fortführung der Nebentätigkeit durch die Beamtin/den Beamten ein dienstliches Interesse besteht. Schließlich sollen neben dem Wegfall von Nebentätigkeiten „auf Vorschlag“ und „auf Veranlassung“ (vgl. Begründung zu Absatz 2) auch Nebentätigkeiten „die dem Beamten im Zusammenhang mit seinem Hauptamt übertragen worden sind“ nicht mehr der Beendigungspflicht unterliegen. Zum einen sind diese Fälle in der Praxis schwer abgrenzbar. Außerdem handelt es sich hierbei häufig um Nebentätigkeiten, die ohne Zutun des Dienstherrn aufgrund der besonderen Sachkunde auf einem bestimmten Gebiet übernommen werden (z. B. Lehr-, Vortrags- und Prüfungstätigkeiten). Eine beamtenrechtliche Verpflichtung zur Beendigung derartiger Tätigkeiten ist rechtlich problematisch und sachlich nicht erforderlich. Beamtenrechtlich handelt

es sich bei Tätigkeiten, die nach Beendigung des Beamtenverhältnisses ausgeübt werden, nicht mehr um Nebentätigkeiten im Sinne von § 60 Abs. 1.

Zu § 62 (Genehmigungspflichtige Nebentätigkeiten)

Absatz 1 bestimmt die grundsätzliche Genehmigungspflicht von Nebentätigkeiten und entspricht mit sprachlichen Anpassungen § 83 Abs. 1 Satz 1 LBG-alt.

Die Versagungsgründe des **Absatzes 2** entsprechen den Versagungsgründen nach § 83 Abs. 2 Satz 1 und 2 Nr. 2, 4, 5 und 6 LBG-alt. Auf den bisherigen Versagungsgrund des § 83 Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 LBG-alt (Nebentätigkeit, die in einer Angelegenheit ausgeübt wird, in der die Behörde, der der Beamte angehört, tätig wird oder tätig werden kann) soll verzichtet werden. Nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofs Baden-Württemberg (*Beschluss vom 9. Oktober 2002, 4 S 1374/02, DÖV 2003, S. 300*) führte danach bereits das schlichte Zusammentreffen von Behördenzuständigkeit und Nebentätigkeit zur Versagung der Nebentätigkeitsgenehmigung, ohne dass es auf die konkrete Wahrscheinlichkeit eines Interessenkonflikts ankommt. Diese Folge erscheint zu weitgehend. Insbesondere bei Behörden mit breitem Aufgabenspektrum (Städte und Gemeinden, Landratsämter, Regierungspräsidien) würde dies bei konsequenter Anwendung zum Ausschluss einer Vielzahl eigentlich unproblematischer Nebentätigkeiten führen. Die Untersagungsgründe der neuen Nummern 1 bis 3 sind ausreichend, um Interessenkollisionen zu verhindern.

Der bisherige Versagungsgrund des § 83 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 und Satz 3 LBG-alt soll in einen eigenen **Absatz 3** als **Sätze 1 und 2** übernommen werden, da es hier im Unterschied zu den Fällen des Absatzes 2 nicht um Interessenkollisionen aufgrund der Art der Tätigkeit, sondern um den zeitlichen Umfang der Nebentätigkeit geht.

Absatz 3 Satz 3 entspricht § 53 a Abs. 4 Satz 2 LBG-alt.

Für beurlaubte und teilzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte soll durch **Absatz 3 Satz 4** die Regelversagungsgrenze maßvoll angehoben werden, da bei diesen aufgrund der fehlenden oder geringeren dienstlichen Beanspruchung, die Gefahr einer Überbeanspruchung durch Nebentätigkeiten geringer ist. Durch die aus § 153 b Abs. 3 LBG-alt übernommene Einschränkung in Halbsatz 2 wird gewährleistet, dass eine Nebentätigkeit nicht dem Zweck der Beurlaubung oder Teilzeitbeschäftigung (z. B. aus familiären Gründen) zuwiderläuft.

Absatz 3 Satz 5 berücksichtigt, dass für Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer die regelmäßige Arbeitszeit nicht gilt (§ 45 Abs. 2 Satz 2 des Landeshochschulgesetzes). Für sie soll deshalb die Regelobergrenze nach Nummer 1.2.2 Abs. 5 der mittlerweile durch Zeitablauf außer Kraft getretenen Verwaltungsvorschrift des Innenministeriums zum Nebentätigkeitsrecht vom 26. November 2001 (GABl. 2002 S. 2) übernommen werden.

Absatz 4 Sätze 1 und 2 entsprechen den bisherigen Angabe- und Nachweispflichten nach § 87 a Abs. 1 Satz 2 Halbsatz 1 LBG-alt. Auf weitere gesetzlich vorgegebene Verfahrensregelungen soll verzichtet werden. Insbesondere soll die bisher obligatorische Schriftform für Anträge und Entscheidungen (§ 87 a Abs. 1 Satz 1 und 2 LBG-alt) im Hinblick auf den technischen Fortschritt bei der elektronischen Bürokommunikation nicht mehr verlangt werden.

Durch **Absatz 4 Satz 3** soll klargestellt werden, dass der Dienstvorgesetzte für seinen Zuständigkeitsbereich nähere Verfahrensregelungen für das Genehmigungsverfahren treffen kann, z. B. zur Form des Antrags (auch Schriftform, Vordruck) und zum Geschäftsgang (z. B. Leitung des Antrags über den Vorgesetzten).

Absatz 5 übernimmt die Vorschrift über Nebenbestimmungen aus § 83 Abs. 2 Satz 4 LBG-alt. Dabei soll die Befristung auf höchstens fünf Jahre nicht mehr

zwingend, sondern nur als Soll-Vorschrift vorgegeben werden. Damit könnte in Ausnahmefällen, in denen eine auf Dauer angelegte, rein private Nebentätigkeit, die hinsichtlich Art und Dauer unproblematisch ist, auch für einen längeren Zeitraum genehmigt werden und so unnötiger Verwaltungsaufwand vermieden werden. Die Kontrolle ist durch die Verpflichtung Abgabe einer jährlichen Nebentätigkeitserklärung (§ 8 LNTVO) gewährleistet.

Absatz 6 übernimmt die bisher in § 4 Abs. 1 und 2 LNTVO enthaltenen Regelungen zur allgemeinen Genehmigung von Nebentätigkeiten. Dabei soll auch bei der Anzeige solcher Nebentätigkeiten auf obligatorische Verfahrensregelungen (bisher: Schriftform) verzichtet werden (vgl. Begründung zu Absatz 4).

Absatz 7 Satz 1 entspricht der bisherigen Widerrufspflicht nach § 83 Abs. 2 Satz 5 LBG-alt. **Satz 2** übernimmt die hierzu gehörende Regelung des § 4 Abs. 4 LNTVO. Durch **Satz 3** soll klargestellt werden, dass neben der Widerrufspflicht des Satzes 1 auch die allgemeinen verwaltungsverfahrenrechtlichen Ermessensvorschriften über die Rücknahme oder den Widerruf eines Verwaltungsaktes sowie über das Wiederaufgreifen des Verfahrens Anwendung finden können. Auch für den Widerruf nach Satz 1 gelten die Verfahrensvorschriften des Landesverwaltungsverfahrensgesetzes, also insbesondere § 49 Abs. 4 und 5 LVwVfG und die Jahresfrist nach § 49 Abs. 2 Satz 2 i. V. m. § 48 Abs. 4 LVwVfG.

Zu § 63 (Nicht genehmigungspflichtige Nebentätigkeiten)

Der Katalog der genehmigungsfreien Nebentätigkeiten in **Absatz 1** entspricht § 84 Abs. 1 LBG-alt mit Ausnahme der bisherigen Nummer 1 Buchst. a. Unentgeltliche Vormundschaften, Betreuungen und Pflegschaften sollen künftig nicht mehr als Nebentätigkeit gelten (vgl. Begründung zu § 60 Abs. 2). Unentgeltliche Testamentsvollstreckungen werden in der Regel ebenfalls nur im Angehörigenkreis oder aufgrund vergleichbarer moralischer Verpflichtungen übernommen werden, sodass ein Bedarf für eine Genehmigungspflicht nicht besteht.

Absatz 2 Satz 1 übernimmt die bisherige Anzeigepflicht genehmigungsfreier Nebentätigkeiten nach § 84 Abs. 2 Satz 1 LBG-alt.

Absatz 2 Satz 2 entspricht grundsätzlich § 84 Abs. 2 Satz 2 LBG-alt. Den obersten Dienstbehörden soll die Möglichkeit eröffnet werden, die Fristen für die Anzeige regelmäßig wiederkehrender gleichartiger Nebentätigkeiten für den jeweiligen Geschäftsbereich individuell regeln zu können. Damit soll ressortspezifischen Besonderheiten, wie z. B. mehrjährige Mitgliedschaften in Fachgesellschaften, wiederkehrende Vortragsreihen, usw. im Hochschulbereich, Rechnung getragen werden.

Durch **Absatz 2 Satz 3** wird klargestellt, dass bei der Anzeige – wie bereits bisher – die gleichen Angaben zu machen sind, wie bei einem Antrag auf Genehmigung einer Nebentätigkeit. Dabei soll auch bei der Anzeige auf obligatorische Verfahrensregelungen (bisher: Schriftform) verzichtet werden und stattdessen der Dienstvorgesetzte ermächtigt werden, für seinen Zuständigkeitsbereich solche zu treffen (vgl. Begründung zu § 62 Abs. 4). Die anlassbezogene Auskunftspflicht (bisher § 84 Abs. 2 Satz 4 LBG-alt), die auch ansonsten anzeigefreie Nebentätigkeiten mit umfasst, ist in § 64 Abs. 4 Satz 3 geregelt.

Absatz 3 übernimmt die bisher in § 83 Abs. 2 Satz 3 LBG-alt i. V. m. § 4 Abs. 3 LNTVO enthaltene Regelung zur Freistellung genehmigungsfreier Nebentätigkeiten mit geringem Umfang von der Anzeigepflicht.

Absatz 4 entspricht § 84 Abs. 2 Satz 5 LBG-alt und § 4 Abs. 4 LNTVO.

Zu § 64 (Pflichten bei der Ausübung von Nebentätigkeiten)

Absatz 1 übernimmt den bisherigen Grundsatz des § 83 Abs. 3 LBG-alt, dass Nebentätigkeiten im Regelfall nur außerhalb der Arbeitszeit ausgeübt werden dürfen. Durch die Formulierung „in der Freizeit“ soll klargestellt werden, dass dieser Grundsatz unabhängig von der Arbeitszeitgestaltung (z. B. gleitende Arbeitszeit) gilt. Die Ausnahmen, die bisher in § 83 Abs. 3 LBG-alt geregelt sind, sollen künftig unter Anpassung an die mittlerweile erfolgte Arbeitszeitflexibilisierung in der Ausführungsverordnung geregelt werden (vgl. Begründung zu § 65 und Artikel 43 Nr. 2). Auf die Bestimmung des § 87a Abs. 1 Satz 3 LBG-alt, nach dem das dienstliche Interesse aktenkundig zu machen ist, soll zur Deregulierung verzichtet werden.

Absatz 2 entspricht § 87 LBG-alt mit sprachlichen Umstellungen. Außerdem wird klargestellt, dass eine Inanspruchnahme von Einrichtungen, Personal oder Material des Dienstherrn auch bei dienstlichem Interesse an der Nebentätigkeit genehmigt werden kann.

Die bisher nur in der Landesnebenständigkeitsverordnung geregelte Ablieferungspflicht von Nebentätigkeitsvergütungen soll dem Grunde nach im Gesetz geregelt werden, da hierdurch in Rechte der Beamtinnen und Beamten eingegriffen wird. Durch **Absatz 3** werden der Grundsatz und die Voraussetzungen aus § 5 Abs. 3 Satz 1 LNTVO mit sprachlichen Anpassungen übernommen. Die Ausführungsbestimmungen (u. a. Ablieferungsfreigrenzen, Freistellung bestimmter Arten von Nebentätigkeiten von der Ablieferungspflicht) sollen weiterhin der Verordnung vorbehalten bleiben (§ 65 Satz 2 Nr. 6).

Absatz 4 Satz 1 verpflichtet die Beamtinnen und Beamten wie bisher (§ 87a Abs. 1 Satz 2 Halbsatz 2 LBG-alt) zur Anzeige von Änderungen bei den ausgeübten Nebentätigkeiten. Dabei soll wie beim Antrag auf Genehmigung beziehungsweise bei der Anzeige genehmigungsfreier Nebentätigkeiten (vgl. § 62 Abs. 4 und § 63 Abs. 2) auf obligatorische Verfahrensregelungen (bisher: Schriftform) verzichtet werden und statt dessen der Dienstvorgesetzte durch **Satz 2** ermächtigt werden, für seinen Zuständigkeitsbereich solche zu treffen.

Durch **Absatz 4 Satz 3** soll eine Rechtsgrundlage für eine anlassbezogene Auskunftspflicht der Beamtin/des Beamten auf Anforderung des Dienstvorgesetzten geschaffen werden. Der Dienstvorgesetzte muss die Möglichkeit haben, aus begründetem Anlass auch nach erteilter Genehmigung oder erfolgter Anzeige und zwischen den jährlichen Nebentätigkeitserklärungen nach § 8 LNTVO die zur Erfüllung seiner Aufgaben erforderlichen Angaben einzufordern (z. B. wenn konkrete Anhaltspunkte dafür bestehen, dass der zeitliche Umfang der Nebentätigkeit mittlerweile den genehmigten Umfang übersteigt). Dies umfasst wie bisher (§ 84 Abs. 2 Satz 4 LBG-alt) auch Nebentätigkeiten, die dem Grunde nach weder genehmigungs- noch anzeigepflichtig sind.

Zu § 65 (Ausführungsverordnung)

Die Verordnungsermächtigung entspricht im Wesentlichen § 88 LBG-alt, wobei der Katalog der beispielhaft aufgeführten Regelungsgegenstände an Änderungen in den §§ 60 bis 64 anzupassen ist. Zusätzlich soll klargestellt werden, dass die Begriffe „öffentliches Ehrenamt“ (§ 60 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1) und „Vergütung“ in der Landesnebenständigkeitsverordnung definiert werden können (**Satz 2 Nr. 1 und 2**), was bereits jetzt der Fall ist (§ 1 Abs. 4, § 3 LNTVO).

Die Verordnungsermächtigung in **Satz 2 Nr. 3** soll neben der gesetzlichen Regelung in § 62 Abs. 6 erhalten bleiben, da in der Hochschulnebenständigkeitsverordnung zusätzliche Tatbestände der allgemeinen Genehmigung von Nebentätigkeiten geregelt werden.

Nach **Satz 2 Nr. 4** soll künftig in der Verordnung geregelt werden können, in welchen Fällen Nebentätigkeiten abweichend vom Grundsatz des § 64 Abs. 1

ganz oder teilweise innerhalb der Arbeitszeit ausgeübt werden dürfen (vgl. Begründung zu § 64 Abs. 1 und Artikel 43 Nr. 2).

Die Auskunftspflicht nach **Satz 2 Nr. 7** (bisher: § 88 Satz 2 Nr. 5 LBG-alt) soll sich nur noch auf die regelmäßige Auskunft (jährliche Nebentätigkeitsaufstellung nach § 8 LNTVO) beziehen. Die anlassbezogene Auskunftspflicht ist in § 64 Abs. 4 geregelt.

Die bisherigen Ermächtigung für eine Geringfügigkeitsgrenze (§ 88 Satz 2 Nr. 6 LBG-alt) entfällt, da sie nun in § 63 Abs. 3 geregelt ist.

Zu § 66 (Tätigkeit nach Beendigung des Beamtenverhältnisses)

Der bisherige Regelungsgegenstand des § 88 a LBG-alt ist im Wesentlichen in § 41 BeamtStG geregelt. Vom Landesgesetzgeber sind ergänzend der Zeitraum der früheren dienstlichen Tätigkeit, auf die in § 41 Satz 1 BeamtStG Bezug genommen wird, der Zeitraum der Anzeigepflicht und die Zuständigkeit für die Entgegennahme der Anzeige und die Untersagung nach § 41 Satz 2 BeamtStG festzulegen. Hierzu sollen die bisherigen Regelungen übernommen werden, wobei auf eine Differenzierung der Dauer der Anzeigepflicht nach Zeitpunkt des Ruhestands aus Deregulierungsgründen verzichtet werden soll. Entsprechend dem allgemeinen Grundsatz (vgl. § 4 Abs. 1) soll künftig nicht mehr die oberste Dienstbehörde, sondern der letzte Dienstvorgesetzte zuständig sein. Bereits bisher waren die Befugnisse weitgehend auf nachgeordnete Behörden und Dienststellen delegiert.

Zum 3. Abschnitt (Arbeitszeit und Urlaub)

Die bisher an verschiedenen Stellen im Landesbeamtengesetz enthaltenen Bestimmungen zum Themenkomplex „Arbeitszeit und Urlaub“ (§§ 90, 91, 112, 152 bis 153 i LBG-alt) sollen zusammengefasst werden. Der bisher verwendete Oberbegriff „Freistellungen vom Dienst“ für Teilzeitbeschäftigung und längerfristige Beurlaubung (§ 152 Abs. 1 LBG-alt) ist entbehrlich und kann zu Missverständnissen führen, da er in anderen gesetzlichen Bestimmungen mit anderer Bedeutung verwendet wird.

Die bestehenden Regelungen zu Ausübung von Nebentätigkeiten während Phasen der Teilzeitbeschäftigung beziehungsweise des Urlaubs von längerer Dauer ohne Dienstbezüge werden in § 62 Abs. 3 Satz 4 geregelt.

Zu § 67 (Arbeitszeit)

Nach **Absatz 1 Satz 1** soll der Umfang der von den Beamtinnen und Beamten zu leistenden regelmäßigen Arbeitszeit, wie bisher durch Rechtsverordnung der Landesregierung festgesetzt werden (§ 90 Abs. 1 Satz 1 LBG-alt i. V. m. § 4 AzUVO). Dies schließt auch die Möglichkeit ein, für einzelne Gruppen von Beamten eine abweichende regelmäßige Arbeitszeit zu bestimmen. **Satz 2** stellt klar, wer die nähere Ausgestaltung der Arbeitszeit regelt. Wie bisher erfolgt dies für Beamte des Landes durch Rechtsverordnung der Landesregierung, im nicht staatlichen Bereich ist die oberste Dienstbehörde für den Erlass der Arbeitszeitregelungen zuständig. **Satz 3** entspricht § 90 Abs. 1 Satz 3 LBG-alt.

Absatz 2 Satz 1 übernimmt die nach Artikel 6 der EU-Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG festgelegte Höchstdauer der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 48 Stunden für Bereitschaftsdienste und ersetzt insoweit den § 90 Abs. 3 LBG-alt. In den **Sätzen 2 bis 6** wird erstmalig eine Rechtsgrundlage geschaffen, damit Beamtinnen und Beamte, deren Wechseldienst Bereitschaftszeiten, die als volle Arbeitszeit gelten, einschließt (beispielsweise bei den Berufsfeuerwehren), individuelle Vereinbarungen über dauerhaft über durchschnittlich

48 Stunden/Woche hinaus gehende Arbeitszeiten schließen können. Die Grundsätze der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes müssen dabei gewahrt werden. Die Bedingungen für die Individualvereinbarungen entsprechen den Vorgaben in Artikel 22 Abs. 1 der EU-Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG.

Absatz 3 Satz 1 und 2 entsprechen § 90 Abs. 2 Satz 1 und 2 LBG-alt; darüber hinaus soll für teilzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte in dem neuen letzten Halbsatz die freistellungslos zu erbringende Mehrarbeit von fünf Stunden im Monat anteilig zum Beschäftigungsumfang verringert werden. **Satz 3** soll festlegen, dass als Ersatz für aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht erteilbare Dienstbefreiung Mehrarbeitsvergütung gezahlt werden kann. Das Nähere zur Gewährung von Mehrarbeitsvergütung soll künftig allein in § 65 des Landesbesoldungsgesetzes Baden-Württemberg geregelt werden (vgl. Artikel 2). **Satz 4** soll den Ministerien aufgrund besonderer arbeitsorganisatorischer Verhältnisse ermöglichen, durch Rechtsverordnung abweichend oder ergänzend Regelungen zu treffen, insbesondere um die Arbeitszeitkontenführung für einzelne Bereiche der Landesverwaltung anders zu bestimmen oder zu vereinfachen. 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. Diese Arbeitszeiterfassung nach Herkunftsarten der Mehrarbeit verursacht einen hohen Verwaltungsaufwand. Die Verordnungsermächtigung soll bereichsspezifische Vereinfachungen zulassen (z. B. die vom Rechnungshof Baden-Württemberg angeregte „Einkontenführung bei der Polizei“). Die Nummer 1 der Ermächtigung soll zulassen, dass nur von der generellen Regelung für den Freizeitausgleich abgewichen werden kann. Eine solche Regelung durch Rechtsverordnung lässt aber die Mindestvoraussetzungen des § 65 Abs. 2 Nr. 3 des Landesbesoldungsgesetzes Baden-Württemberg für eine finanzielle Vergütung von Mehrarbeit unberührt. Die Nummer 2 der Ermächtigung betrifft hingegen auch die Ermittlung der Arbeitszeiten, die vergütungsfähig sind. Mehrarbeitsvergütung darf gleichwohl nur gewährt werden, soweit angeordnete oder genehmigte Mehrarbeit in entsprechendem Umfang tatsächlich vorliegt.

Zu § 68 (Fernbleiben vom Dienst, Krankheit)

Absatz 1 Satz 1 entspricht § 91 Satz 1 LBG-alt. § 97 LBG-alt soll als eintretende Folge bei einer Zuwiderhandlung gegen Satz 1 in § 11 LBesGBW übernommen werden.

Absatz 2 Satz 1 stellt klar, dass in Fällen, in denen Beamtinnen und Beamten die Dienstausübung aus tatsächlichen oder rechtlichen Gründen unmöglich ist (z. B. bei Dienstunfähigkeit wegen Krankheit, bei Zusammenbruch der Verkehrsverbindungen bei Naturkatastrophen, Inhaftierung, Erscheinen als Zeuge vor Gericht, Wartepflicht nach einem Verkehrsunfall, Pflicht zur Hilfeleistung), sie – abweichend von Absatz 1 – für das Fernbleiben vom Dienst keine vorherige Genehmigung benötigen, da sie auch bei einer Versagung der Genehmigung den Dienst nicht antreten könnten. **Satz 2 und 3** entsprechen § 91 Satz 2 und 3 LBG-alt. Dabei soll klargestellt werden, dass die Regelung sowohl auf amtsärztliche Untersuchungen beim Gesundheitsamt (auch, wenn diese durch einen nicht-beamtenen Arzt durchgeführt wird) als auch auf Untersuchungen durch sonstige beamtete Ärzte (z. B. Polizeiärzte) Anwendung findet.

Mit **Absatz 3** soll eine Rechtsgrundlage für sogenannte „Arbeitsversuche“ in Anlehnung an § 74 SGB V geschaffen werden. Der Beamte gilt in diesen Fällen weiterhin als dienstunfähig, nimmt jedoch probeweise seine frühere Tätigkeit in geringerem Umfang wieder auf.

Zu § 69 (Teilzeitbeschäftigung)

Absatz 1 Satz 1 ersetzt § 153 e Abs. 1 Satz 1 LBG-alt. Die mögliche Überschneidung des Personenkreises unter Nummer 1 und Nummer 2 ist beabsichtigt, um eine Teilzeitbeschäftigung auch dann zu ermöglichen, wenn ein pflegebedürftiges Kind volljährig ist.

Absatz 2 führt erstmals die Möglichkeit der Beschäftigung in unterhältiger Teilzeit außerhalb der Elternzeit ein. Unterhältige Teilzeitbeschäftigung wird mit einem Mindestumfang von 30 Prozent ermöglicht. Die maximale Höchstdauer der Inanspruchnahme von unterhältiger Teilzeitbeschäftigung beträgt, auch in Verbindung mit einer familienpolitischen Beurlaubung, 15 Jahre (vgl. § 73), was dem Lebenszeitprinzip als hergebrachtem Grundsatz des Berufsbeamtentums nach Artikel 33 Abs. 5 GG Rechnung trägt.

Absatz 3 entspricht § 153 e Abs. 2 LBG-alt.

Absatz 4 entspricht § 153 f Abs. 1 LBG-alt.

Absatz 5 ersetzt § 153 g Abs. 1 LBG-alt. Die Möglichkeit der Inanspruchnahme von Sabbatjahren wird dadurch erweitert, dass Freistellungen bis vor den Eintritt in den Ruhestand aufgeschoben und mehrere Freistellungsphasen kumuliert werden können.

Absatz 6 entspricht § 153 g Abs. 2 LBG-alt.

Absatz 7 entspricht weitgehend § 153 g Abs. 3 Nr. 1 bis 3 LBG-alt. Ein Anspruch auf Widerruf in Härtefällen nach § 153 g Abs. 3 Nr. 4 ist von Absatz 10 erfasst und somit in der Aufzählung des Absatzes 7 entbehrlich.

Absatz 8 entspricht § 153 g Abs. 4 LBG-alt.

Absatz 9 Satz 1 und 2 entspricht § 152 Abs. 2 und 3 LBG-alt, Satz 3 entspricht § 153 f Abs. 3 LBG-alt und § 153 e Abs. 1 Satz 2 LBG-alt, soweit dort auf § 153 f Abs. 3 LBG-alt verwiesen ist. Satz 4 entspricht § 153 e Abs. 1 Satz 2 LBG-alt i. V. m. § 153 b Abs. 2 Satz 2 LBG-alt; die Anzeigepflicht nach § 153 b Abs. 2 Satz 1 LBG-alt ist entbehrlich, sie kann als Auflage zum Bewilligungsbescheid verfügt werden. Satz 5 entspricht § 152 Abs. 2 Satz 3 LBG-alt. Satz 6 entspricht bezüglich der Nebentätigkeit § 153 e Abs. 1 Satz 2 LBG-alt.

Absatz 10 soll die Regelung des § 153 a LBG-alt übernehmen, allerdings besteht bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen (Fortsetzung der bewilligten Teilzeitbeschäftigung nicht zumutbar, keine entgegenstehenden dienstlichen Belange) ein Anspruch auf Erhöhung des Beschäftigungsumfangs.

Zu § 70 (Altersteilzeit)

Absatz 1 regelt die Voraussetzungen für die Bewilligung von Altersteilzeit. Abweichend von § 153 h Abs. 1 LBG-alt erhöht sich der Beschäftigungsumfang der Altersteilzeit in den ersten drei Fünfteln des Bewilligungszeitraums und damit die Arbeitsphase auf 60 Prozent; die Freistellungsphase beläuft sich demnach auf 40 Prozent.

Absatz 2 Satz 1 ist eine Folgeänderung von Absatz 1. **Satz 2** wurde an die Änderung der unterhältigen Teilzeit nach § 69 Abs. 2 angepasst. **Satz 3** entspricht § 153 h Abs. 2 Satz 3 LBG-alt.

Absatz 3 entspricht §§ 153 a und 153 i LBG-alt, die auch schon bisher für die Altersteilzeit galten. Der bisherige Verweis auf § 153 f Abs. 2 LBG-alt entfällt, da diese Regelung entfällt. Mindestbewilligungszeitraum und Verlängerungsantrag (§ 152 Abs. 2 Satz 2 und 3 LBG-alt) sind wegen Eigenart der Altersteilzeit nicht erforderlich.

Zu § 71 (Urlaub)

Der grundsätzliche Anspruch auf jährlichen Erholungsurlaub unter Fortzahlung der Bezüge ist in § 44 BeamtStG geregelt; § 112 Abs. 1 Satz 1 LBG-alt kann daher entfallen. Die Verordnungsermächtigung entspricht § 112 Abs. 1 Satz 2, Abs. 2 LBG-alt; sie erfasst auch die bisherige Regelung des § 112 Abs. 3 LBG-alt.

Zu § 72 (Urlaub von längerer Dauer ohne Dienstbezüge)

Absatz 1 entspricht weitgehend § 153 b Abs. 1 LBG-alt. Die mögliche Überschneidung des Personenkreises unter Nr. 1 und Nr. 2 ist beabsichtigt, um Urlaub zur Betreuung oder Pflege auch dann zu ermöglichen, wenn ein pflegebedürftiges Kind volljährig ist. Die Höchstgrenze für Beurlaubungen wird, auch zusammen mit unterhäftiger Teilzeit, in § 73 geregelt.

Absatz 2 ersetzt § 153 c LBG-alt. Der Urlaub soll auch aus anderen Gründen möglich sein, ein außergewöhnlicher Bewerberüberhang soll nicht mehr vorausgesetzt werden. Durch Satz 2 soll klargestellt werden, dass Urlaub von längerer Dauer ohne Dienstbezüge wie bisher nicht zur Ausübung einer anderen Erwerbstätigkeit oder einer sonstigen Tätigkeit, die hinsichtlich Art oder Umfang einer Erwerbstätigkeit vergleichbar ist, zulässig ist. Auf das Erklärungsverfahren nach § 153 c Abs. 2 LBG-alt mit dennoch bestehender Abweichungsmöglichkeit soll verzichtet werden, da die Ausübung von Nebentätigkeiten im Nebentätigkeitsrecht geregelt wird, welches auch für längerfristig beurlaubte Beamtinnen und Beamte Anwendung findet. Beurlaubungen aus dienstlichen Gründen zur Ausübung einer anderen Tätigkeit sind auf Grundlage von § 31 AzUVO möglich.

Absatz 3 entspricht § 152 Abs. 2 Satz 2 und 3 sowie § 153 b Abs. 3 LBG-alt; das Erklärungsverfahren nach § 153 c Abs. 2 LBG-alt soll entfallen (vgl. Begründung zu Absatz 2).

Absatz 4 Satz 1 ersetzt § 153 a LBG-alt als Anspruchsregelung bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen. **Satz 2** entspricht § 153 b Abs. 2 Satz 2 LBG-alt.

Zu § 73 (Höchstdauer von unterhäftiger Teilzeitbeschäftigung und Urlaub)

Für alle Beurlaubungen gilt, dass es sich um eine Beurlaubung im bestehenden Beamtenverhältnis handelt mit der Konsequenz, dass das Lebenszeitprinzip zu berücksichtigen ist. Denn zu den Grundsätzen des Berufsbeamtentums nach Artikel 33 Abs. 5 GG gehört, dass das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit angelegt ist und Beamtinnen und Beamte zum vollen persönlichen Einsatz in ihrem Beruf verpflichtet sind. Aufgrund dieses Lebenszeitprinzips sind Beurlaubungen stets zeitlich zu befristen. Da bei unterhäftiger Teilzeit die Dauer der Freistellung die Dauer der Leistungserbringung überwiegt, umfasst die zeitliche Höchstgrenze für Beurlaubungen im Hinblick auf das Lebenszeitprinzip auch den Zeitraum einer unterhäftigen Teilzeit mit Ausnahme einer unterhäftigen Teilzeitbeschäftigung während einer Elternzeit.

Absatz 1 Satz 1 soll entsprechend § 153 d Satz 1 LBG-alt die zeitliche Höchstgrenze für Beurlaubungen einschließlich der unterhäftigen Teilzeit auf höchstens 15 Jahre begrenzen. Ausgenommen von der Einbeziehung der unterhäftigen Teilzeit in diese Höchstgrenze soll nach **Satz 2** unterhäftige Teilzeit während der Elternzeit nach § 69 Abs. 3 sein. **Satz 3** entspricht § 153 d Satz 3 LBG-alt.

Nach Absatz 2 soll der Bewilligungszeitraum abweichend von § 153 d Satz 2 LBG-alt bis zum Ende des laufenden Schuljahres ausgedehnt werden, da stellenwirksame Änderungen im Schulbereich ebenso wie Neueinstellungen regelmäßig zum Ende des Schuljahres erfolgen. Im Hinblick auf die Möglichkeit nach § 29 Abs. 5 des Landeshochschulgesetzes, an Hochschulen Trimester einzurichten, wird die Ausdehnung des Bewilligungszeitraums auch bis zum Ende des laufenden Trimesters vorgesehen.

Zu § 74 (Pflegezeiten)

Mit dem genehmigten Fernbleiben vom Dienst zur Inanspruchnahme von Pflegezeit soll die Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Pflege gefördert werden. Die Einführung der sechsmonatigen Pflegezeit und das Recht der Beamtinnen und Beamten, bei Akutereignissen zur Sicherstellung der Pflege einer oder eines nahen Angehörigen für kurze Zeit dem Dienst fernzubleiben, sollen die Möglichkeiten zur häuslichen Pflege durch berufstätige Angehörige verbessern, wie dies im Beschäftigtenbereich entsprechend dem Gesetz über die Pflegezeit vom 28. Mai 2008 (Pflegezeitgesetz, Art. 3 des Gesetzes zur strukturellen Weiterentwicklung der Pflegeversicherung, BGBl. I S. 874, 896) bereits geschehen ist. Die Vorschrift soll auf alle Arten des Beamtenverhältnisses nach § 4 BeamStG Anwendung finden, somit auch auf Beamtinnen und Beamte im Beamtenverhältnis auf Widerruf.

Durch **Absatz 1** soll Beamtinnen und Beamten das Recht eingeräumt werden, ihrer Tätigkeit bei akut auftretenden Pflegesituationen bis zu zwei Wochen auch ohne Genehmigung unter Wegfall der Dienst- oder Anwärterbezüge fernzubleiben, wenn dies erforderlich ist, um eine bedarfsgerechte Pflege für eine nahe Angehörige oder einen nahen Angehörigen zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung sicherzustellen. Die Verhinderung an der Dienstleistung und deren voraussichtliche Dauer sollen dem Dienstvorgesetzten jedoch unverzüglich mitgeteilt werden. Von einer Festlegung einer bestimmten Anzahl von Arbeitstagen entsprechend dem Pflegezeitgesetz soll wegen der unterschiedlichen Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit auf mehr oder weniger als fünf Tage in der Kalenderwoche abgesehen werden. Die Beamtinnen und Beamten sollen damit die Möglichkeit erhalten, sich über Pflegeleistungsangebote zu informieren und die notwendigen organisatorischen Schritte einzuleiten. Der Anspruch soll auch gegeben sein, wenn pflegebedürftige nahe Angehörige kurzfristig zu Hause versorgt werden müssen.

Absatz 2 soll für Beamtinnen und Beamte einen Anspruch auf Beurlaubung bis zu sechs Monaten unter Wegfall der Dienst- oder Anwärterbezüge begründen, wenn sie eine nahe Angehörige oder einen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen. Die Voraussetzungen für eine Beurlaubung sind nachzuweisen. Die Pflegezeit soll auch in Teilzeitbeschäftigung erfolgen können. Der Umfang der Teilzeitbeschäftigung soll entsprechend § 69 Abs. 2 mindestens 30 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit betragen. Das Fernbleiben vom Dienst bis zu zwei Wochen und die Beurlaubung oder eine Teilzeitbeschäftigung bis zu sechs Monaten zur Inanspruchnahme von Pflegezeit darf nicht auf die Höchstdauer von Beurlaubung und unterhältiger Teilzeitbeschäftigung von 15 Jahren nach § 73 Abs. 1 angerechnet werden. Andernfalls könnten Familien mit Kindern benachteiligt sein, wenn ein Elternteil die Höchstgrenze für Urlaub zur Kinderbetreuung bereits vollständig in Anspruch genommen hat. Wird bei Inanspruchnahme von Pflegezeit nach Absatz 2 bereits Teilzeitbeschäftigung ausgeübt oder besteht bereits eine Beurlaubung, tritt kraft Gesetzes nach **Satz 3** eine Unterbrechung ein.

Nach **Absatz 3** soll die Vorschrift entsprechend §§ 1 und 7 des Pflegezeitgesetzes auch auf Auszubildende in öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnissen nach § 16 Abs. 5 angewendet werden, sofern spezialgesetzlich nichts anderes bestimmt ist.

Nach **Absatz 4** soll die Landesregierung ermächtigt werden, weitere inhaltliche Bestimmungen in der Eigenart des öffentlichen Dienstes entsprechender Anwendung des Gesetzes über die Pflegezeit durch Rechtsverordnung zu regeln. Dies soll durch eine Ergänzung der Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung erfolgen.

Zum 4. Abschnitt (Fürsorge und Schutz)

Die Fürsorgepflicht des Dienstherrn ist grundsätzlich in § 45 BeamStG geregelt und durch Landesrecht näher auszugestalten. § 45 BeamStG entspricht § 98 Satz 1

und 2 LBG-alt. Dies umfasst auch den Schutz vor politischer Einflussnahme von außen, die geeignet oder bestimmt ist, die Beamtinnen und Beamten in der pflichtgemäßen Verwaltung ihres Amtes zu beeinträchtigen (§ 98 Satz 3 LBG-alt).

Zu § 75 (Benachteiligungsverbot)

Absatz 1 Satz 1 entspricht § 153 i LBG-alt. Über **Satz 2** soll der Anwendungsbereich des Benachteiligungsverbot auf Schwangerschaft, Mutterschutz, Elternzeit, Pflegezeit, Telearbeit und Urlaub von längerer Dauer ausgeweitet werden.

Absatz 2 will mit seinem Regelungsgehalt jeder Form von Benachteiligung wegen des Vorliegens oder Nichtvorliegens genetischer Eigenschaften sowie wegen der Vornahme oder Nichtvornahme einer genetischen Untersuchung oder Analyse entgegen treten. Die Vorschrift soll, wie bereits § 53 Absatz 4 bis 6, der wirkungsgleichen Umsetzung des Gendiagnostikgesetzes auf den Beamtenbereich dienen.

Zu § 76 (Mutterschutz, Elternzeit)

Die Vorschrift entspricht § 99 LBG-alt.

Zu § 77 (Arbeitsschutz)

Das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) gilt für Beamtinnen und Beamte unmittelbar. Hinsichtlich der aufgrund von § 18 ArbSchG erlassenen Rechtsverordnungen der Bundesregierung regelt das Landesrecht, ob und inwieweit sie für Beamte gelten (§ 20 Abs. 1 ArbSchG). Da aufgrund der Verordnungsermächtigung des § 100 a LBG-alt durch § 49 Abs. 1 AzUVO ohnehin jeweils alle aufgrund von § 18 ArbSchG erlassenen Verordnungen für entsprechend anwendbar erklärt wurden, soll dies nach **Absatz 1** künftig unmittelbar im Gesetz geregelt werden.

Absatz 2 entspricht weitgehend § 100 a Abs. 2 LBG-alt. Da die aufgrund von § 18 ArbSchG erlassenen Rechtsverordnungen künftig kraft Gesetzes Anwendung finden sollen, soll die Ausnahmemöglichkeit nach § 20 Abs. 2 Satz 4 ArbSchG für bestimmte Tätigkeiten im öffentlichen Dienst auch auf diese Verordnungen erstreckt werden.

Absatz 3 ersetzt § 100 LBG-alt. Da die Bestimmung des § 55 a BRRG über den Arbeitsschutz für jugendliche Beamtinnen und Beamte ersatzlos wegfällt, soll sich die Ordnungsregelung der Landesregierung künftig unmittelbar am Jugendarbeitsschutzgesetz orientieren. Die Legaldefinition für „jugendliche Beamte“ soll in § 2 AzUVO übernommen werden, da sie im Gesetz nachfolgend nicht mehr verwendet wird.

Zu § 78 (Beihilfe)

Die Vorschrift entspricht im Wesentlichen § 101 LBG-alt mit geringfügigen reaktionellen Änderungen.

In **Absatz 2 Satz 2 Nr. 3** wird die Verordnungsermächtigung aus Rechtssicherheitsgründen dahingehend ergänzt, dass die Gewährung von Beihilfen an den Nachweis der Erfüllung der Versicherungspflicht nach § 193 Abs. 3 des Versicherungsvertragsgesetzes oder entsprechender Rechtsvorschriften geknüpft werden kann.

Zu § 79 (Heilfürsorge)

Die bisherigen Bestimmungen über die Heilfürsorge in §§ 141, 147 und 150 Abs. 1 und 2 LBG-alt sollen in einer Vorschrift zusammengefasst und dem verfassungsrechtlichen Erfordernis des Gesetzesvorbehalts angepasst werden.

Das Bundesverwaltungsgericht (*Urteil vom 17. Juni 2004, 2 C 50.02, BVerwGE 121, 103 ff.*) hat den Grundsatz aufgestellt, dass wesentliche Entscheidungen über die Leistungen an Beamtinnen und Beamte im Falle von Krankheit und Pflegebedürftigkeit vom Gesetzgeber zu treffen sind. Dieses Urteil betraf zwar die Beihilfavorschriften des Bundes, hat jedoch auch Auswirkungen auf die Heilfürsorgevorschriften des Landes.

Nach Auffassung des Bundesverwaltungsgerichts sind zumindest die tragenden Strukturprinzipien gesetzlich zu regeln. Hierzu gehört unter anderem auch, welche Risiken erfasst werden, nach welchen Grundsätzen Leistungen erbracht und bemessen oder ausgeschlossen werden und welche zweckidentischen Leistungen und Berechtigungen Vorrang haben. Der Verwaltungsgerichtshof Baden-Württemberg (*Urteile vom 23. Juni 2009, 4 S 87/08 und 4 S 3098/07*) hat festgestellt, dass die bisherige Regelung in § 141 Abs. 2 LBG-alt den verfassungsrechtlichen Anforderungen an den Gesetzesvorbehalt nicht genügt und deswegen vom Bundesverfassungsgericht eventuell für nichtig erklärt werden könnte. Nach den vom Bundesverwaltungsgericht aufgestellten Grundsätzen erachtet der Verwaltungsgerichtshof Baden-Württemberg die Regelungen, die auch die Heilfürsorgeverordnung einschließen, für eine Übergangszeit als noch anwendbar.

Die wesentlichen Regelungen über die Heilfürsorge, die bisher in der Heilfürsorgeverordnung vom 21. April 1998 (GBl. S. 281), zuletzt geändert durch Gesetz vom 17. Februar 2004 (GBl. S. 66, 68), und in der Verwaltungsvorschrift vom 21. Dezember 1998 (GABl. 1999 S. 166) vorhanden sind, sollen deshalb in allgemeinerer Form gesetzlich geregelt werden. Hierbei sollen auch Anpassungen an die aktuelle Rechtslage vorgenommen werden.

In **Absatz 1** sollen unverändert die Beamtengruppen bestimmt werden, die bereits bisher Heilfürsorge erhalten. Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte, die zu anderen Dienstherrn abgeordnet oder zu einer öffentlichen oder anderen Einrichtung zugewiesen sind, sollen neben ihrem Anspruch auf laufende Dienstbezüge keinen Anspruch auf Heilfürsorge haben, wenn sie von diesen Dienstherrn oder Einrichtungen mit der Heilfürsorge vergleichbare Leistungen erhalten. Die Soldatinnen und Soldaten auf Zeit, die im Rahmen der Ausbildung als Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte ausgebildet und als Beamtinnen und Beamte auf Widerruf in den Landesdienst eingestellt werden, erhalten keine Heilfürsorge, wenn sie Anspruch auf truppenärztliche Versorgung haben.

In den Vorschriften der **Absätze 2 und 3** soll festgelegt werden, nach welchen Grundsätzen die Leistungen der Heilfürsorge erbracht, bemessen und ausgeschlossen werden und wie zweckidentische Leistungen Dritter und Ansprüche gegenüber diesen berücksichtigt werden. Die bisher in § 2 Abs. 2 bis 4 und Abs. 6 der Heilfürsorgeverordnung enthaltenen Regelungen sollen im Wesentlichen inhaltsgleich übernommen werden. Die Begrenzung auf die Gewährung von Sachleistungen ist indes zu eng, da es Mischformen, wie z. B. die Krankenhausbehandlung, gibt, die bei der Behandlung und Pflege auch Elemente der Dienstleistung enthält, sowie Dienstleistungen, wie z. B. die Familien- und Haushaltshilfe.

Durch **Absatz 4** soll die Heilfürsorge abgelöst werden können. Bis zum Jahr 1979 war es zulässig, den Beamtinnen und Beamten des Einsatzdienstes der Feuerwehr anstelle von Heilfürsorge Beihilfe und daneben einen Zuschuss zur privaten Krankenversicherung zu gewähren. Aufgrund einer Übergangsregelung verfahren die Städte mit Berufsfeuerwehren im Land und die Mehrzahl der übrigen Städte, die Beamtinnen und Beamte im Einsatzdienst der Feuerwehr beschäftigen, sofern diese vor dem 26. April 1979 ernannt waren, noch immer so. Die Regelung hat sich bewährt und wird von allen Beteiligten akzeptiert.

Inzwischen gibt es aber weitere Städte und Gemeinden, die Beamtinnen und Beamte des feuerwehrtechnischen Dienstes im Einsatzdienst eingestellt haben oder einstellen möchten. Nachdem für diese die Übergangsregelung nicht gilt, muss für sie Heilfürsorge gewährt werden. Nach Angaben des Landesamtes für Besoldung

und Versorgung und des kommunalen Versorgungsverbandes ist es jedoch unwirtschaftlich und tatsächlich nicht machbar, ein Heilfürsorgesystem für wenige oder nur einzelne Beamtinnen und Beamte aufzubauen. Der Verwaltungsaufwand wäre zu hoch, da mit allen kassenärztlichen und kassenzahnärztlichen Vereinigungen Verträge abgeschlossen werden müssten. Bei nur wenigen Beamtinnen und Beamten, die Anspruch auf Heilfürsorge haben, ist die Bereitstellung ausreichender Haushaltsmittel schwer vorherzusehen. Erkrankten Beamtinnen oder Beamte schwer oder erleiden sie einen schweren Unfall, kann dies einen Gemeindehaushalt überplanmäßig stark belasten. Hinzu kommt, dass die Gewinnung von neuem Personal und der Personalaustausch zwischen Feuerwehren erheblich erschwert würden.

Nach dem Wunsch der Städte und Gemeinden und der betroffenen Beamtinnen und Beamten der Feuerwehr soll es deshalb künftig möglich sein, anstelle von Heilfürsorge Beihilfe, Vorsorgekuren, und daneben einen Zuschuss zur Krankheitskostenversicherung zu gewähren. Die Bewilligungsmöglichkeit von Vorsorgekuren neben der Beihilfe ist eine eng begrenzte Ausnahme und soll dazu dienen, den spezifischen heilfürsorgerechtlichen Standard der Feuerwehr zu erhalten. Sie bei Bedarf zu nutzen gilt insoweit auch für die Zukunft aufgrund der Besonderheiten des Einsatzdienstes der Feuerwehr allein für die Städte und Gemeinden, die dies ihren Feuerwehrereinsatzbeamtinnen und -beamten gewähren wollen. Die Entscheidung für den Übergang auf das Beihilfesystem liegt bei dem einzelnen kommunalen Dienstherrn.

In **Absatz 5** soll bestimmt werden, dass der jeweilige Dienstherr die Kosten der Heilfürsorge oder der ersatzweisen Beihilfe, die Kosten für Vorsorgekuren und des Zuschusses zur Krankheitskostenversicherung trägt.

In **Absatz 6** soll im Hinblick auf Art. 80 Abs. 1 GG, wonach Inhalt, Zweck und Ausmaß einer Ermächtigung im Gesetz bestimmt werden müssen, die Ermächtigung zum Erlass einer Heilfürsorgeverordnung konkreter gefasst werden. Die aufgeführten Leistungsarten entsprechen dem bisherigen Katalog im Art und Umfang der Heilfürsorgeleistungen regelnden § 2 Abs. 1 der Heilfürsorgeverordnung. Aufgrund der neueren Rechtsprechung wird die Ermächtigung mit aufgenommen, dass gesetzliche Leistungsausschlüsse und -begrenzungen bei den gesetzlichen Krankenkassen für entsprechend anwendbar erklärt werden können. Dies betrifft insbesondere ausgeschlossene Arznei-, Heil- und Hilfsmittel nach § 34 des Fünftens Teils Sozialgesetzbuch (SGB V), Leistungsbeschränkungen bei Selbstverschulden nach § 52 SGB V, die Kostenbeteiligung durch Fest- und Höchstbeträge nach §§ 35, 36, 55 und 56 SGB V, Zuzahlungen nach § 61 SGB V sowie Richtlinien nach § 92 Abs. 1 SGB V. Zu Regelungen, betreffend die Übernahme von Wahlleistungen im Krankenhaus gegen Einbehalt eines monatlichen Betrags entsprechend der Beihilferegelung soll ebenfalls ermächtigt werden. Außerdem sollen die Verfahrensregelungen und Zuständigkeiten bestimmt werden können. Hierbei sollen die gesetzlichen Regelungen über die Krankenversicherungskarte in § 291 SGB V und die elektronische Gesundheitskarte in § 291 a SGB V für entsprechend anwendbar erklärt werden können. Das für die Abrechnung der Heilfürsorgeleistungen zuständige Landesamt für Besoldung und Versorgung muss sich am elektronischen Abrechnungssystem der gesetzlichen Krankenkassen beteiligen, wenn die Abrechnung weiterhin über diese abgewickelt werden soll. Die Karten dienen der Einleitung, Durchführung und Abrechnung von Heilfürsorgemaßnahmen und sind damit Teil der Heilfürsorgeakten.

Nach Artikel VI § 7 des Landesbesoldungsanpassungsgesetzes (LBesAnpG) vom 3. April 1979 (GBl. S. 134, 220), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 8. April 2003 (GBl. S. 159), können Beamte, die aufgrund der in § 238 Abs. 2 Nr. 9 des Landesbesoldungsgesetzes in der damaligen Fassung genannten Verordnung oder der Verordnung des Innenministeriums über Art und Umfang der Heilfürsorge für Beamte des Landesamtes für Verfassungsschutz vom 17. April 1963 (GBl. S. 47) einen Zuschuss zu den Beiträgen an eine private Krankenversiche-

rung erhalten, weiterhin anstelle freier Heilbehandlung Zuschüsse nach Maßgabe der entsprechenden Vorschriften dieser Verordnungen erhalten. Es handelt sich heute noch um etwa 128 Polizeivollzugsbeamte und etwa sechs Polizeivollzugsbeamte beim Landesamt für Verfassungsschutz. Ihnen steht dieser Zuschuss zu, solange sie Besoldungsbezüge erhalten. Da dieses Landesbesoldungsanpassungsgesetz ersatzlos aufgehoben werden soll, soll in **Absatz 7** eine Regelung über die Fortführung aufgenommen werden. Um diese Beamtinnen und Beamte mit den Beamtinnen und Beamten gleichzustellen zu können, die Heilfürsorge nach aktuellen Vorschriften beziehen, soll zugleich eine Ermächtigung geschaffen werden, die ihnen polizeiärztliche Betreuung, Schutzimpfungen und Vorsorgekuren verschafft. Die Regelung in Absatz 7 ist Folge der Aufhebung des oben genannten Landesbesoldungsanpassungsgesetzes.

Zu § 80 (Ersatz von Sachschaden)

Die Vorschrift entspricht inhaltlich § 102 LBG-alt. Über die Ersatzleistung soll künftig der Dienstvorgesetzte entscheiden (bisher oberste Dienstbehörde mit Delegationsmöglichkeit). Dies ergibt sich aus der allgemeinen Zuständigkeitsregelung des § 4 Abs. 1; § 102 Abs. 4 Satz 1 und 2 LBG-alt kann deshalb entfallen.

Zu § 81 (Übergang des Schadenersatzanspruchs)

Die Vorschrift entspricht § 110 LBG-alt erweitert um Anspruchinhaberinnen und Anspruchinhaber auf Altersgeld und deren Hinterbliebenen (Absatz 2).

Zu § 82 (Dienstjubiläum)

Die Vorschrift entspricht § 103 LBG-alt.

Zum 5. Abschnitt (Personalaktendaten)

Das Personalaktenrecht ist in § 50 BeamtStG geregelt. Dem Landesgesetzgeber wird die Möglichkeit eröffnet, die Vorschriften über das Personalaktenrecht sprachlich an die zu erwartende Entwicklung – nach der Personalakten künftig immer mehr elektronisch geführt werden – anzupassen. Die tatsächlich heute schon in erheblichem Umfang praktizierte elektronische Speicherung von Personalaktendaten wird daher im Gesetzestext stärker berücksichtigt. Zumindest vorläufig soll jedoch eine unveränderte Fortsetzung der Personalaktenführung ermöglicht werden. Die Vorschriften des fünften Abschnitts sollen zudem die personalaktendatenrechtlichen Vorschriften an die datenschutzrechtliche Terminologie des Landesdatenschutzgesetzes anpassen. Soweit keine speziellen abschließenden Regelungen im Landesbeamtengesetz getroffen werden, finden die Vorschriften des Landesdatenschutzgesetzes oder andere bereichsspezifische datenschutzrechtliche Vorschriften Anwendung.

Die Vorschriften gelten nur für Personalaktendaten im Sinne des § 50 BeamtStG. Erfasst sind daher alle Unterlagen, die die Beamtin oder den Beamten betreffen, soweit sie mit dem Dienstverhältnis in einem unmittelbaren inneren Zusammenhang stehen (Personalaktendaten). Dazu zählen insbesondere Personalunterlagen und dienstliche Beurteilungen, Vorgänge und Einzelangaben, die den Inhalt des Dienstverhältnisses insgesamt oder einzelner aus ihm fließender Rechte und Pflichten bestimmen oder verändern, und Unterlagen oder Einzelangaben, aus denen die Art und Weise zu ersehen ist, in der die jeweilige Entscheidung vorbereitet worden ist, oder die Aufschluss über die Gesichtspunkte und Erwägungen geben, die für die einzelne das Dienstverhältnis berührende Maßnahme oder dafür, dass sie unterblieben ist, maßgebend waren. Damit wird an dem materiellen Personalaktenbegriff festgehalten. Dabei kommt es nicht darauf an, ob die Registrie-

rung und die Aufbewahrung in elektronischer Form oder in Papierform erfolgen. Andere Unterlagen dürfen in die Personalakten nicht aufgenommen werden. Daten, die besonderen, von der Person und dem Dienstverhältnis sachlich zu trennenden Zwecken dienen, insbesondere in Prüfungs-, Sicherheits- und Kindergeldakten, sind keine Personalaktendaten im Sinne dieser Vorschriften. Über solche Vorgänge sind entsprechende Sachaktendaten anzulegen.

Ebenfalls nicht erfasst vom Anwendungsbereich der Vorschriften werden sonstige personenbezogene Daten, für welche das Landesdatenschutzgesetz als allgemeines Gesetz einschlägig ist.

Zu § 83 (Erhebung)

Die Vorschrift entspricht – unter redaktioneller Anpassung an § 36 LDSG – weitgehend § 113 Abs. 4 Satz 1 LBG-alt. Zu den innerdienstlich planerischen, organisatorischen, personellen und sozialen Maßnahmen gehören auch Mitarbeiterbefragungen, durch die solche Maßnahmen vorbereitet oder evaluiert werden. Da es sich bei der Vorschrift um eine bereichsspezifische Datenschutzregelung handelt, kommen als weitere Rechtsvorschriften, die eine Erhebung personenbezogener Daten erlauben können, nur sonstige bereichsspezifische Regelungen in Betracht. Ein Rückgriff auf datenschutzrechtliche Generalklauseln ist insoweit nicht zulässig.

Zu § 84 (Speicherung, Veränderung und Nutzung)

Absatz 1 bestimmt den Regelungszweck der Speicherung, Veränderung und Nutzung personenbezogener Daten durch die personalverwaltende oder eine andere für die Personalbearbeitung zuständige Stelle. Davon wird auch der Datenfluss zwischen einem Grund- und Teil- und Nebendatenbestand im Sinne von § 88, auch soweit er zwischen verschiedenen Stellen erfolgt, umfasst, da es sich hierbei lediglich um eine Informationsverteilung innerhalb desselben Personalaktendatenbestands handelt. Dies gilt auch für Daten über nicht mehr in der Dienststelle beschäftigte Beamtinnen und Beamte, soweit dies zur Aufgabenerfüllung erforderlich ist. Die Verarbeitung muss sich am Stand der Technik orientieren. **Absatz 2** beschränkt die Speicherung, Änderung oder Nutzung von personenbezogenen Daten über Beihilfe, Heilfürsorge und Heilverfahren auf die in § 85 Abs. 2 oder 3 definierten Zwecke; die Regelung entspricht insoweit § 113 a Abs. 2 LBG-alt.

Absatz 3 Satz 1 enthält eine Beschränkung der Verarbeitung von besonders schutzwürdigen Daten über ärztliche oder psychologische Untersuchungen und stärkt damit das informationelle Selbstbestimmungsrecht der Beamtinnen und Beamten. **Satz 2** ist als Zweckbindungsvorschrift auf eine konkrete Maßnahme beschränkt.

Absatz 4 soll die Vorschriften über die Erteilung einer Versorgungsauskunft und Festsetzung der Versorgungsbezüge in § 77 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Baden-Württemberg und einer Auskunft über die Höhe des Altersgeldes in § 96 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Baden-Württemberg unter dem Blickwinkel des Personalaktendatenrechts ergänzen (vgl. dazu auch § 85 Abs. 1 Nr. 9). Diesbezüglich soll eine Speicherung, Veränderung oder Nutzung von Personalaktendaten durch die nach Versorgungsrecht zuständige Stelle ermöglicht werden.

Zu § 85 (Übermittlung)

Absatz 1 Satz 1 regelt die Übermittlung von Personalaktendaten. Dabei konkretisieren Satz 1 Nummer 1 bis 11 den jeweiligen Verwendungszweck. Die Vorschrift entspricht weitgehend § 113 d LBG-alt. Der obersten Dienstbehörde oder einer anderen im Rahmen der Dienstaufsicht weisungsbefugten Behörde sind dem Verwendungszweck entsprechend jedoch ggf. nur ein Teil der Personalaktendaten

zu übermitteln, wenn dies im Einzelfall für den konkreten Zweck der Personalverwaltung oder der Personalwirtschaft genügt; denn der Grundsatz der Vertraulichkeit von Personalaktendaten und deren Zweckbindung gilt auch für die übergeordnete Behörde. Dementsprechend hat diese in eigener Verantwortung zu prüfen, ob sie alle über eine Beamtin oder einen Beamten gespeicherten Personalaktendaten benötigt oder ob ein Teil genügt. Eine zu starke Eingrenzung des Informationsbedürfnisses der übergeordneten durch eine nachgeordnete Behörde oder Stelle könnte allerdings dem hierarchischen Aufbau der Verwaltung widersprechen. Die Verantwortung für die Zulässigkeit der Personalaktendatenübermittlung liegt bei der ersuchten Behörde oder Stelle. Sie hat darauf zu achten, dass das Ersuchen eine substantiierte und im Einzelnen mit Tatsachen belegte Darstellung der Erforderlichkeit der Personalaktendatenübermittlung enthält. Stehen z. B. Beweismittel anderer Art zur Aufklärung des relevanten Sachverhalts zur Verfügung, kommt eine Übermittlung von Personalaktendaten nicht in Betracht.

Die ersuchte Behörde oder Stelle muss in jedem Einzelfall sorgfältig prüfen, ob dem mit der Personalaktendatenanforderung geltend gemachten öffentlichen Interesse das schutzwürdige Interesse der Beamtin oder des Beamten an der Geheimhaltung von Personalaktendaten oder die Verpflichtung zur Wahrung des Amtsgeheimnisses entgegensteht. Nur wenn dies nicht der Fall ist, dürfen Personalaktendaten übermittelt werden.

Nummern 1, 2, 4 und 5 entsprechen § 113 d Abs. 1 Satz 1, 2 und 4 LBG-alt. Nummer 3 lässt eine Übermittlung von Personalaktendaten auch an andere Stellen desselben Geschäftsbereichs zu. Hierzu zählen z. B. die Beauftragte für Chancengleichheit oder der behördliche Datenschutzbeauftragte. Die Neuaufnahme von Nummer 6 soll die Übermittlung von Personalaktendaten zwischen verschiedenen Dienstherrn ermöglichen, wenn Aufgaben der Personalverwaltung – zuständigkeithalber oder zur Durchführung – übertragen wurden. Die Aufnahme von Psychologinnen und Psychologen in Nummer 7 ist eine Erweiterung der bisherigen Regelung des § 113 d Abs. 1 Satz 3 LBG-alt und eine Folgeänderung von § 84 Abs. 3 Satz 1. Nummer 8 legitimiert die Datenübermittlung im Zusammenhang mit der Prüfung von Auszeichnungen. Nummer 9 soll die Übermittlung von zur Versorgungsauskunft und Festsetzung von Versorgungsbezügen nach § 77 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Baden-Württemberg und von zur Erteilung einer Auskunft über die Höhe des Altersgeldes nach § 96 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Baden-Württemberg erforderlichen Personalaktendaten ermöglichen (vgl. auch § 84 Abs. 4). Die Datenübermittlung an andere als unter Nummern 1 bis 9 genannte Empfänger wird auf die in Nummer 10 genannten Voraussetzungen beschränkt, weil die betroffenen Beamtinnen oder Beamten nicht mit einem weiteren Empfängerkreis zu rechnen brauchen, erforderlichenfalls auch zur Wahrnehmung ihrer Rechtsschutzinteressen. Das Recht zur Übermittlung an andere Empfänger und die Mitteilungspflicht darüber entspricht § 113 d Abs. 2 Satz 2 LBG-alt. Mit der Regelung in Nummer 11 soll sichergestellt werden, dass die von den personalverwaltenden Stellen erfassten Personalaktendaten an die bezügelnden Stellen übermittelt werden dürfen, soweit die Daten für die Dienstaufgaben dieser Stellen benötigt werden. Die Auskunfts- und Erhebungsrechte des § 95 LHO bleiben unberührt.

Absatz 2 Satz 1 entspricht § 113 a Abs. 2 LBG-alt. **Satz 2** entspricht bezüglich der Übermittlungsbefugnis § 113 a Abs. 2 LBG-alt. Die Auskunfts- und Erhebungsrechte des § 95 LHO bleiben unberührt.

Absatz 3 Satz 1 ermöglicht den Beihilfebehörden, in der Person der Beamtin oder des Beamten und der Familienangehörigen liegende, für die genannten Leistungsbereiche anspruchsbegründende oder -hemmende relevante Personaldaten an die Bezügestellen als Familienkasse zu übermitteln. Dies gilt nach **Satz 2** auch für Übermittlung von Personalaktendaten durch die Bezügestellen an die Beihilfestelle. Die in § 88 Abs. 1 Satz 3 angeordnete getrennte Speicherung von Beihilfe-, Heilfürsorge- und Heilverfahrensdaten dient der Abschottung aller Da-

ten, die mit dem Gesundheitszustand der Beihilfeberechtigten und der Familienangehörigen zusammenhängen, nicht aber der Daten, die sowohl die Beihilfeberechtigung als auch die Bezügeberechnung oder die Kindergeldberechnung gleichermaßen begründen. Eine Übermittlung dieser Daten ist mit Datenschutzgrundsätzen vereinbar, weil sie nicht dem besonderen Schutz der Beihilfedaten im engeren Sinn unterliegen und die Übermittlung Beamtinnen und Beamte von mehrfachen Mitteilungen entlastet. Betroffen sind hiervon der Beihilfebehörde bekannt werdende Daten über Familienstand und Kinder, über die Krankenkassenzugehörigkeit und über den Tod einer beihilfeberechtigten Empfängerin oder eines beihilfeberechtigten Empfängers. Diese Daten werden auch von den Bezügestellen für die Festsetzung des Kindergeldes und der Familien-/Orts- und Sozialzuschläge, die Durchführung der Krankenversicherung der Rentnerinnen und Rentner bei Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfängern und für die möglichst frühzeitige Zahlungseinstellung bei verstorbenen Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfängern benötigt. Besonders schutzwürdige Daten, die Rückschlüsse auf den Gesundheitszustand zulassen, wie z. B. über Krankheiten, Diagnosen, Behandlungen und Medikamente, sind für diese Zwecke nicht erforderlich und dürfen daher weiterhin nur unter den Voraussetzungen des Absatzes 1 übermittelt werden. Die Vorschrift gilt gleichermaßen für Stellen, in deren Zuständigkeit die Abwicklung der Heilfürsorge und der Heilverfahren liegt.

Die Mehrfachspeicherung einzelner Personalaktendaten nach § 88 Abs. 1 Satz 4 führt nicht zu einer Datenübermittlung an Dritte; deshalb stehen bei der Verarbeitung von personenbezogenen Daten und von Personalaktendaten auch bisher schon als „zentrale Dienstleister“ eingesetzte Stellen im Bereich des Dienstherrn, wie etwa das Landesamt für Besoldung und Versorgung oder der Kommunale Versorgungsverband, der Bearbeitung von Besoldungs- und Versorgungsangelegenheiten nicht entgegen. Der ausdrücklichen Regelung zur Übermittlung von Personalaktendaten in § 85 Abs. 3 bedarf es allein wegen der damit verbundenen Erweiterung der besonders engen Zweckbindung von Beihilfe-, Heilfürsorge- und Heilverfahrensdaten sowie im Hinblick auf einen Datenaustausch mit den grundsätzlich nicht zu den Personalaktendaten gehörenden Daten für die Bearbeitung und Auszahlung des Kindergeldes. Werden die Daten für die Bearbeitung und Auszahlung des Kindergeldes mit Daten der Besoldung und Versorgung gespeichert, sind sie notwendigerweise auch in den zur sachgerechten Bearbeitung erforderlichen Datenaustausch einbezogen.

Absatz 4 übernimmt die bisher in § 40 Abs. 7 des Bundesbesoldungsgesetzes enthaltene Befugnis der Bezügestellen zum Austausch von den Familienzuschlag betreffenden Daten.

Absatz 5 entspricht unter Anpassung an die neue Paragrafenfolge § 113 a Abs. 4 LBG-alt.

Zu § 86 (Löschung)

Absatz 1 Satz 1 regelt den Löschzweck personenbezogener Daten.

Absatz 2 Satz 1 entspricht unter Anpassung an die datenschutzrechtliche Terminologie weitgehend § 113 f Abs. 1 Satz 1 LBG-alt. **Satz 2** entspricht § 113 f Abs. 1 Satz 2 LBG-alt, wobei der Verweis dort auf § 66 LBG-alt an die Vorschrift des § 24 BeamtStG angepasst wurde. Zudem sollen die Auswirkungen der Trennung der Systeme bei der Löschung von Personalaktendaten berücksichtigt werden. Es soll gewährleistet werden, dass Daten, die zur Abwicklung des Alters- oder Hinterbliebenengeldes erforderlich sind, nicht gelöscht werden (vgl. auch Absatz 7). Satz 3 entspricht im Wesentlichen § 113 f Abs. 6 LBG-alt.

Absatz 3 Satz 1 regelt abweichend von § 113 e Abs. 1 Satz 1 LBG-alt unabhängig von einem Antrag der Betroffenen die Löschung von Daten in den angegeben Fäl-

len. **Satz 2** entspricht § 113 e Abs. 1 Satz 2 LBG-alt. **Satz 3** entspricht § 113 e Abs. 1 Satz 3 und **Satz 4** § 113 e Abs. 1 Satz 4 LBG-alt.

Absatz 4 Satz 1 ersetzt das bisher in § 113 e Abs. 2 Satz 1 und 2 LBG-alt geregelte Verwertungsverbot und das Zustimmungserfordernis der oder des Betroffenen in den angegebenen Fällen durch die Löschung. **Satz 2** entspricht § 113 e Abs. 2 **Satz 3**, Satz 3 § 113 e Abs. 2 Satz 4 LBG-alt.

Absatz 5 regelt die Löschung mehrfach gespeicherter Personalaktendaten. In aller Regel handelt es sich dabei um Personalaktendaten, die bei einer Stelle gespeichert sind, die nicht zugleich personalverwaltende Stelle ist und aus der die Beamtin oder der Beamte ausscheidet. Die Vorschrift entspricht im Wesentlichen § 113 f Abs. 4 LBG-alt.

Absatz 6 entspricht unter Anpassung an die datenschutzrechtliche Terminologie weitgehend § 113 f Abs. 2 LBG-alt. Die Löschung von Daten beziehungsweise die Aussonderung von Belegen sind abweichend von § 113 f Abs. 2 Satz 2 LBG-alt nicht mehr auf Beihilfezwecke beschränkt; vielmehr sind auch nicht länger benötigte Daten, z. B. aus Reisekostenabrechnungen, sofort zu löschen.

Absatz 7 entspricht unter Anpassung an die datenschutzrechtliche Terminologie § 113 f Abs. 3 LBG-alt. Auch hier sollen die Auswirkungen der Trennung der Systeme bei der Löschung von Personalaktendaten berücksichtigt werden.

Absatz 8 stellt mit dem dort geregelten Verwertungsverbot klar, dass Personalaktendaten nach ihrer Löschung nicht mehr verwertet werden dürfen. Dies gilt auch im Falle einer rechtswidrig unterbliebenen Löschung.

Zu § 87 (Einsichtsrecht, Anhörung, Mitteilung über gespeicherte Daten)

Absatz 1 Satz 1 entspricht unter Anpassung an die datenschutzrechtliche Terminologie § 113 c Abs. 1 LBG-alt. Die Vorschrift erfasst alle Fälle des § 21 BeamStG. **Satz 2** entspricht § 113 c Abs. 4 Satz 2, **Satz 3** entspricht § 113 c Abs. 4 Satz 3 LBG-alt.

Absatz 2 entspricht § 113 c Abs. 2 LBG-alt.

Absatz 3 Satz 1 will der verantwortlichen Stelle abweichend von § 113 c Abs. 3 Satz 1 LBG-alt nicht nur ermöglichen, im Einzelfall zu bestimmen, an welchem Ort, sondern auch in welcher Weise die Einsichtnahme in die Personalaktendaten gewährt wird; so steht es der verantwortlichen Stelle offen, bei automatisierter Datenführung die Einsicht am Bildschirm anzubieten, solange die Beamtin oder der Beamte nicht einen Ausdruck verlangt. Eine Übermittlung aller Personalaktendaten an einen Bevollmächtigten oder eine Bevollmächtigte in Schriftform dürfte in den seltensten Fällen in Betracht kommen. **Satz 2** entspricht § 113 c Abs. 3 Satz 2 LBG-alt. Außerdem wird klargestellt, dass Beamtinnen und Beamte entsprechend § 5 Abs. 1 Nr. 3 des Landesdatenschutzgesetzes einen Anspruch auf Überlassung eines Verfahrensverzeichnisses nach § 11 Abs. 1 Nr. 4 des Landesdatenschutzgesetzes haben.

Absatz 4 entspricht unter Anpassung an die datenschutzrechtliche Terminologie weitgehend § 113 b LBG-alt.

Absatz 5 entspricht unter Anpassung an die datenschutzrechtliche Terminologie § 113 g Abs. 5 LBG-alt.

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

Absatz 1 Satz 1 entspricht unter Anpassung an die datenschutzrechtliche Terminologie § 113 Abs. 2 erster Halbsatz LBG-alt. Teildatenbestände sind nach Satz 3 zwingend anzulegen für Unterlagen über Beihilfen, Heilfürsorge und Heilverfahren und Disziplinarverfahren. Die Anlegung weiterer Teildatenbestände empfiehlt sich im Hinblick auf besondere bestehende Lösungsfristen nach § 86.

Satz 2 entspricht unter Anpassung an die datenschutzrechtliche Terminologie § 113 Abs. 2 Satz 2 LBG-alt. **Satz 3 erster Halbsatz** entspricht unter Anpassung an die datenschutzrechtliche Terminologie § 113 a Abs. 1 Satz 1 und Abs. 3 LBG-alt sowie § 113 Abs. 2 Satz 1 zweiter Halbsatz LBG-alt; **Satz 3 zweiter Halbsatz** entspricht § 113 a Abs. 1 Satz 3 erster Halbsatz LBG-alt. **Satz 4** entspricht unter Anpassung an die datenschutzrechtliche Terminologie § 113 Abs. 2 Satz 3; die Vorschrift lässt unter den genannten Voraussetzungen eine mehrfache Speicherung von Personalaktendaten sowohl in Papier- als auch in elektronischer Form zu. Dies trägt dem Bedürfnis der Einführung moderner Systeme der Vorgangsbearbeitung Rechnung. Die Speicherungen in Papier- oder elektronischer Form dürfen jedoch zu keinen Zweifeln an ihrer Eindeutigkeit führen; auch dürfen damit keine Einschränkungen der Rechte von Beamtinnen und Beamten, insbesondere datenschutzrechtlicher Art, verbunden sein. Weitere Mehrfachspeicherungen bei aus technischen Gründen vorzuhaltenden Sicherungskopien und Backups, oder zur rechtmäßigen Aufgabenerledigung sind zulässig, wenn die Beschäftigungs- und personalverwaltende Behörde oder Stelle nicht identisch sind oder wenn bei Zuständigkeit mehrerer personalverwaltender Behörden oder Stellen kein anderer Zugriff auf die Personalaktendaten möglich ist. Ebenso zulässig ist die Mehrfachspeicherung auf unterschiedlichen Datenträgern, z. B. zur Überwachung von Lösungsfristen nach § 86. **Satz 5** entspricht § 113 Abs. 2 Satz 4 LBG-alt. **Satz 6** dient der besseren Übersichtlichkeit bei herkömmlicher als auch elektronischer Personalaktenführung.

Absatz 2 entspricht unter Anpassung an die datenschutzrechtliche Terminologie § 113 Abs. 5 LBG-alt. Insbesondere kann festgelegt werden, bei welcher Behörde oder Stelle der Grunddatenbestand zu führen ist.

Absatz 3 beschränkt den Zugang zu Personalaktendaten auf Beschäftigte, die im Rahmen der Personalverwaltung mit der Bearbeitung von Personalangelegenheiten befasst sind; dies schließt z. B. Fachvorgesetzte von einem eigenen Zugangsrecht aus. Die Vorschrift entspricht im Wesentlichen § 113 Abs. 3 LBG-alt.

Absatz 4 Satz 1 und 2 stellt beim Zugriff auf besonders schutzwürdige Daten erhöhte Anforderungen durch die Verpflichtung zur Dokumentation über die Berechtigung, den Zeitpunkt des Zugriffs und den Grund der Nutzung. Damit soll gewährleistet werden, dass Berechtigte nur dann auf die ihrer Zugriffsberechtigung unterliegenden Daten zugreifen, wenn dies für die Aufgabenerledigung erforderlich ist.

Zum Siebten Teil (Beteiligung der Gewerkschaften und Berufsverbände sowie der kommunalen Landesverbände)

Zu § 89 (Beteiligung der Gewerkschaften und Berufsverbände)

Die Vorschrift entspricht in **Absatz 1** für die Gewerkschaften und Berufsverbände § 120 Abs. 1 LBG-alt. Die Einbeziehung der kommunalen Landesverbände soll durch § 90 erfolgen.

Die Pflicht zur Beteiligung der Spitzenorganisationen der zuständigen Gewerkschaften und Berufsverbände ergibt sich aus § 53 BeamtStG. Sie ist nicht mehr auf Fragen von grundsätzlicher Bedeutung eingegrenzt, wie dies bisher nach § 120 Abs. 1 LBG-alt der Fall war. Die Regelungen in **Absatz 2** sollen das Verfahren der Beteiligung konkretisieren und insoweit inhaltlich den bisherigen Vorschriften entsprechen. Die Möglichkeit zur näheren Ausgestaltung der Beteiligungsverfahren durch Vereinbarung (§ 53 Satz 2 BeamtStG) bleibt unberührt.

§ 53 BeamtStG schreibt die Beteiligung der Spitzenorganisationen bei der Vorbereitung von Regelungen vor, die durch Gesetz oder Rechtsverordnung getroffen werden. Entsprechend dem § 120 Abs. 3 LBG-alt soll in **Absatz 3** die Beteiligung darüber hinaus bei der Vorbereitung von Verwaltungsvorschriften der Landesregierung stattfinden, wenn die zu regelnden Fragen von grundsätzlicher Bedeutung sind.

Absatz 4 entspricht § 120 Abs. 2 LBG-alt.

Zu § 90 (Beteiligung der kommunalen Landesverbände)

Die Beteiligung der kommunalen Landesverbände in beamtenrechtlichen Angelegenheiten, die Gemeinden und Gemeindeverbände berühren, ist in Artikel 71 Abs. 4 der Landesverfassung begründet und soll dahingehend konkretisiert werden, dass sie in den selben Fällen und in gleichen Verfahren zu erfolgen hat, in denen auch Gewerkschaften und Berufsverbände beteiligt werden. Eine wesentliche materielle Änderung gegenüber § 120 Abs. 1 und 3 LBG-alt soll damit nicht verbunden sein.

Zum Achten Teil (Besondere Beamtengruppen)**Zu § 91 (Ehrenbeamtinnen und Ehrenbeamte)**

Die Vorschrift regelt unter Ausnutzung der landesrechtlichen Öffnungsklausel des § 5 BeamtStG die Rechtsverhältnisse der Ehrenbeamtinnen und Ehrenbeamten mit der sich aus der Natur dieses Beamtenverhältnisses ergebenden Besonderheiten.

Absatz 1 Nr. 1 schließt aufgrund der Besonderheiten von Ehrenbeamtenverhältnissen insbesondere gewisse Vorschriften des Landesbeamtengesetzes von der Anwendung aus. Die Regelung entspricht im Wesentlichen § 151 Abs. 1 Nr. 2 LBG-alt. **Nr. 2** schließt insbesondere gewisse Vorschriften des Beamtenstatusgesetzes von der Anwendung auf Ehrenbeamtinnen und Ehrenbeamte aus. Das Landesrecht kann hier vom Beamtenstatusgesetz abweichen, soweit es nicht in weiteren Bestimmungen des Beamtenstatusgesetzes (z. B. § 22 Abs. 2 Satz 2 BeamtStG) zu einer näheren Regelung der Rechtsverhältnisse der Ehrenbeamtinnen und Ehrenbeamten gekommen ist. **Nr. 3** entspricht § 151 Abs. 1 Nr. 4 Satz 1 LBG-alt. Der Verweis in § 151 Abs. 1 Nr. 4 Satz 2 LBG-alt wurde in Nr. 2 als Verweis auf § 22 Abs. 3 BeamtStG als Nutzung der dortigen Abweichungsmöglichkeit aufgenommen.

Absatz 2 entspricht dem Ausschluss von § 106 LBG-alt in § 151 Abs. 1 Nr. 2 LBG-alt. Sonderregelungen bestehen beispielsweise in § 75 des Landesbeamtensversorgungsgesetzes Baden-Württemberg.

Absatz 3 entspricht § 151 Abs. 2 LBG-alt.

Absatz 4 entspricht § 151 Abs. 3 LBG-alt.

Absatz 5 entspricht, mit Anpassung an das Beamtenstatusgesetz, den Verweisen in § 151 Abs. 1 Nr. 2 Satz 2 und § 137b Abs. 1 Satz 3 zweiter Halbsatz LBG-alt auf § 134 Nr. 3 Satz 1 LBG-alt.

Zu § 92 (Kommunale Wahlbeamtinnen und Wahlbeamte)

Die Vorschrift fasst im Wesentlichen die §§ 134, 137 und 137b LBG-alt zusammen, wobei jedoch die Vorschriften über den Eintritt in den Ruhestand (§ 134 Nr. 2, 5 und 6, § 137 Nr. 2 und 3 LBG-alt) und die Verabschiedung ehrenamtlicher Bürgermeisterinnen und Bürgermeister (§ 134 Nr. 3 Satz 2 LBG-alt) und ehrenamtlicher Amtsverweserinnen und Amtsverweser in den dritten Abschnitt dieses Gesetzes übernommen wurden.

Nummer 1 entspricht § 134 Nr. 4, § 137 Nr. 1 Satz 2 und 3 sowie den Verweisen in § 137b Abs. 1 Satz 3, zweiter Halbsatz auf § 134 Nr. 4 LBG-alt und in Absatz 2 auf § 137 Nr. 1 LBG-alt.

Nummer 2 entspricht § 134 Nr. 1 LBG-alt.

Nummer 3 entspricht § 137 Nr. 1 Satz 1 und § 137b Abs. 2 zweiter Halbsatz LBG-alt.

Nummer 4 entspricht im Wesentlichen § 137b Abs. 1 Satz 1 LBG-alt.

Zu Artikel 2 (Landesbesoldungsgesetz Baden-Württemberg – LBesGBW –)

1. Abschnitt (Allgemeine Vorschriften)	456
Zu § 1 (Geltungsbereich)	456
Zu § 2 (Gleichstellungsbestimmung)	456
Zu § 3 (Regelung durch Gesetz)	456
Zu § 4 (Anspruch auf Besoldung)	456
Zu § 5 (Zahlungsweise)	457
Zu § 6 (Verjährung von Ansprüchen)	457
Zu § 7 (Besoldung bei mehreren Hauptämtern)	457
Zu § 8 (Besoldung bei Teilzeitbeschäftigung)	457
Zu § 9 (Besoldung bei begrenzter Dienstfähigkeit)	458
Zu § 10 (Verminderung der Besoldung bei Gewährung einer Versorgung durch eine zwischenstaatliche oder überstaatliche Einrichtung)	458
Zu § 11 (Verlust der Besoldung bei schuldhaftem Fern- bleiben vom Dienst)	459
Zu § 12 (Anrechnung anderer Einkünfte auf die Besoldung)	459
Zu § 13 (Anrechnung von Sachbezügen auf die Besoldung)	460
Zu § 14 (Abtretung von Bezügen, Verpfändung, Aufrechnungs- und Zurückbehaltungsrecht)	460
Zu § 15 (Rückforderung von Bezügen)	460
Zu § 16 (Anpassung der Besoldung)	460
Zu § 17 (Versorgungsrücklage)	461
Zu § 18 (Dienstlicher Wohnsitz)	461
Zu § 19 (Aufwandsentschädigungen)	461
2. Abschnitt (Grundgehälter, Leistungsbezüge an Hochschulen)	462
1. Unterabschnitt (Allgemeine Grundsätze)	462
Zu § 20 (Grundsatz der funktionsgerechten Besoldung)	462
Zu § 21 (Bestimmung des Grundgehalts nach dem Amt)	462
Zu § 22 (Besoldungsanspruch bei Verleihung eines anderen Amtes)	463
Zu § 23 (Besondere Eingangsbesoldung)	463
Zu § 24 (Eingangsämler für Beamte)	463
Zu § 25 (Abweichende Eingangsämler)	464
Zu § 26 (Beförderungsämler)	464
Zu § 27 (Obergrenzen für Beförderungsämler)	464

2. Unterabschnitt (Vorschriften für Beamte der Landesbesoldungsordnungen A und B)	465
Zu § 28 (Landesbesoldungsordnungen A und B)	465
Zu § 29 (Amtsbezeichnungen)	465
Zu § 30 (Ämter der Leiter von unteren Verwaltungsbehörden sowie von allgemeinbildenden oder beruflichen Schulen)	465
Zu § 31 (Bemessung des Grundgehalts in der Landesbesoldungsordnung A)	465
Zu § 32 (Berücksichtigungsfähige Zeiten)	466
Zu § 33 (Öffentlich-rechtliche Diensttherm)	468
Zu § 34 (Nicht zu berücksichtigende Dienstzeiten)	468
3. Unterabschnitt (Vorschriften für Richter und Staatsanwälte)	468
Zu § 35 (Landesbesoldungsordnung R)	468
Zu § 36 (Bemessung des Grundgehalts in der Landesbesoldungsordnung R)	468
4. Unterabschnitt (Vorschriften für Hochschullehrer sowie hauptberufliche Leiter und Mitglieder von Leitungsgremien an Hochschulen)	469
Zu § 37 (Landesbesoldungsordnung W)	469
Zu § 38 (Leistungsbezüge)	469
Zu § 39 (Vergaberahmen und Besoldungsdurchschnitte)	472
3. Abschnitt (Familienzuschlag)	473
Zu § 40 (Grundlage des Familienzuschlags)	473
Zu § 41 (Familienzuschlag)	473
Zu § 42 (Änderung des Familienzuschlags)	475
4. Abschnitt (Zulagen, Vergütungen, Zuschläge)	475
1. Unterabschnitt (Amtszulagen und Strukturzulage)	475
Zu § 43 (Amtszulagen)	475
Zu § 44 (Amtszulage für die Leiter von besonders großen und besonders bedeutenden unteren Verwaltungsbehörden sowie die Leiter von Mittel- und Oberbehörden)	475
Zu § 45 (Amtszulage für die Leiter von Gerichten mit Register- oder Grundbuchzuständigkeit)	475
Zu § 46 (Strukturzulage)	475
2. Unterabschnitt (Stellenzulagen)	476
Zu § 47 (Stellenzulagen)	476
Zu § 48 (Zulage für Beamte mit vollzugspolizeilichen Aufgaben)	476
Zu § 49 (Zulage für Beamte der Feuerwehr)	476

Zu § 50 (Zulage für Beamte bei Justizvollzugseinrichtungen und Psychiatrischen Krankenanstalten)	476
Zu § 51 (Zulage für Beamte in abgeschlossenen Vorführbereichen der Gerichte)	476
Zu § 52 (Zulage für Beamte im Außendienst der Steuerverwaltung)	477
Zu § 53 (Zulage für Beamte als fliegendes Personal)	477
Zu § 54 (Zulage für Beamte an Theatern)	477
Zu § 55 (Zulage für die Verwendung bei obersten Behörden des Bundes oder eines anderen Landes)	477
Zu § 56 (Zulage für Beamte im Krankenpflagedienst)	477
Zu § 57 (Weitere Stellenzulagen)	477
3. Unterabschnitt (Andere Zulagen)	478
Zu § 58 (Zulagen für Hochschuldozenten)	478
Zu § 59 (Zulage für Juniorprofessoren und Juniordozenten)	479
Zu § 60 (Forschungs- und Lehrzulage für Hochschullehrer)	479
Zu § 61 (Funktionszulagen für die Wahrnehmung von Leitungsaufgaben im Großforschungsbereich des KIT)	479
Zu § 62 (Zulage für Professoren als Richter)	480
Zu § 63 (Zulagen für besondere Erschwernisse)	480
Zu § 64 (Ausgleichszulage für den Wegfall von Stellenzulagen)	480
4. Unterabschnitt (Vergütungen)	481
Zu § 65 (Mehrarbeitsvergütung)	481
Zu § 66 (Sitzungsvergütung)	482
Zu § 67 (Vollstreckungsvergütung)	482
Zu § 68 (Vergütung für Gerichtsvollzieher)	482
5. Unterabschnitt (Zuschläge und sonstige Besoldungsbestandteile)	483
Zu § 69 (Zuschlag bei Altersteilzeit)	483
Zu § 70 (Ausgleich bei vorzeitiger Beendigung der Altersteilzeit)	483
Zu § 71 (Ausgleichszahlung zur Abgeltung von Arbeitszeitguthaben)	484
Zu § 72 (Zuschlag bei begrenzter Dienstfähigkeit)	484
Zu § 73 (Zuschlag bei Hinausschiebung der Altersgrenze)	484
Zu § 74 (Zuschlag bei Teilzeitbeschäftigung bei Hinausschiebung der Altersgrenze)	484
Zu § 75 (Sonderzuschläge zur Sicherung der Funktions- und Wettbewerbsfähigkeit)	485
Zu § 76 (Leistungsprämien)	485
Zu § 77 (Fahrkostensatz für Fahrten zwischen Wohnung und Dienststätte)	486

5. Abschnitt (Auslandsbesoldung)	486
Zu § 78 (Auslandsbesoldung)	486
6. Abschnitt (Anwärterbezüge)	487
Zu § 79 (Anwärterbezüge)	487
Zu § 80 (Bezüge des Anwärters nach Ablegung der Laufbahnprüfung)	487
Zu § 81 (Anwärtersonderzuschläge)	487
Zu § 82 (Unterrichtsvergütung für Lehramtsanwärter)	488
Zu § 83 (Anrechnung anderer Einkünfte)	488
Zu § 84 (Kürzung der Anwärterbezüge)	488
7. Abschnitt (Vermögenswirksame Leistungen)	488
Zu §§ 85 und 86 (Vermögenswirksame Leistungen, Anlage der vermögenswirksamen Leistungen)	488
8. Abschnitt (Sonstige Vorschriften)	489
Zu § 87 (Zuwendungen aus Gründen der Fürsorge)	489
Zu § 88 (Unterhaltsbeihilfe für Auszubildende in öffentlich- rechtlichen Ausbildungsverhältnissen)	489
Zu § 89 (Einrichtung und Bewirtschaftung von Planstellen und anderen Stellen)	489
Zu § 90 (Zuordnung zu Ämtern nach der Zahl der Einwohner)	489
Zu § 91 (Zuordnung zu Ämtern nach schul- und hochschul- statistischen Merkmalen)	490
Zu § 92 (Ämter bei Absinken der Schülerzahl)	490
Zu § 93 (Ämter der Leiter von Schulen besonderer Art und von Schulverbänden)	490
Zu § 94 (Ämter „Direktor und Professor“ in den Besoldungs- gruppen B 2 und B 3)	490
Zu § 95 (Dienstordnungsmäßig Angestellte)	490
9. Abschnitt (Übergangs- und Schlussvorschriften)	491
1. Unterabschnitt (Übergangsbestimmungen zu früheren Gesetzen)	491
Zu § 96 (Übergangsbestimmungen zum Professorenbesoldungs- reformgesetz)	491
Zu § 97 (Übergangsbestimmungen zum Zweiten Gesetz zur Um- setzung der Föderalismusreform im Hochschulbereich)	491
2. Unterabschnitt (Übergangsbestimmungen zu diesem Gesetz)	492
Zu § 98 (Überleitung in die Landesbesoldungsordnungen A, B, R und W)	492
Zu § 99 (Überleitung für vorhandene Ämter der Bundes- besoldungsordnung C)	492

Zu § 100 (Einordnung der vorhandenen Beamten und Richter der Besoldungsordnungen A und R in die Stufen der neuen Grundgehaltstabellen)	492
Zu § 101 (Sonstige Übergangsregelungen)	493
Zu § 102 (Fortgeltung von Rechtsverordnungen)	494
Zu § 103 (Übergangsweise Fortgeltung aufgehobener Rechtsverordnungen)	494
3. Unterabschnitt (Schlussvorschriften)	495
Zu § 104 (Erhöhung der Grundgehälter in den Besoldungsgruppen W 2 und W 3 sowie der Besoldungsdurchschnitte durch dieses Gesetz)	495
Zu § 105 (Künftig wegfallende Ämter)	495
Zu § 106 (Erlass von Verwaltungsvorschriften)	495

1. Abschnitt (Allgemeine Vorschriften)

Zu § 1 (Geltungsbereich)

§ 1 regelt in den Absätzen 1 und 5 den persönlichen und in den Absätzen 2 und 3 den sachlichen Geltungsbereich dieses Gesetzes. Gegenüber der bisherigen Regelung in § 1 des Bundesbesoldungsgesetzes in der am 31. August 2006 geltenden Fassung (BBesG) wurde die Aufzählung im Interesse der Vollständigkeit um die sonstigen Besoldungsbestandteile ergänzt. Absatz 4 entspricht § 1 Abs. 1 Satz 2 des bisherigen Landesbesoldungsgesetzes (LBesG-alt). Zudem sollen die Regelungen zur Unterhaltsbeihilfe für Dienstanfänger und Rechtsreferendare, künftig Auszubildende in öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnissen, wegen des Sachzusammenhangs in dieses Gesetz einbezogen werden. Im Übrigen entspricht § 1 der Regelung in § 1 BBesG.

Zu § 2 (Gleichstellungsbestimmung)

Diese Bestimmung enthält die übliche Gleichstellungsbestimmung. Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird in diesem Gesetz auf Paarformeln verzichtet.

Zu § 3 (Regelung durch Gesetz)

Absatz 1

Satz 1 entspricht § 2 BBesG und legt in Übereinstimmung mit den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums (Art. 33 Abs. 5 des Grundgesetzes – GG –) fest, dass die Besoldung der Beamten und Richter durch Gesetz geregelt wird. Zulässig ist auch die Regelung durch Rechtsverordnung, soweit dafür eine nach Inhalt, Zweck und Ausmaß hinreichend bestimmte gesetzliche Ermächtigung vorliegt. Satz 2 ist in Zusammenhang mit § 1 Abs. 2 und 3 zu sehen, der eine vollständige Aufzählung der Besoldungsbestandteile enthält.

Absatz 2

Individuelle Gestaltungsmöglichkeiten jeglicher Art mit dem Ziel einer höheren als der gesetzlich vorgesehenen Besoldung werden ausgeschlossen. Diese Regelung entspricht im Wesentlichen § 2 Abs. 2 BBesG.

Absatz 3

Satz 1 der Gesetzesnorm stellt klar, dass auf die gesetzlich zustehende Besoldung weder ganz noch teilweise verzichtet werden kann. Diese Bestimmung entspricht § 2 Abs. 3 BBesG.

Satz 2 ermöglicht weiterhin den Verzicht auf die vermögenswirksamen Leistungen (§ 1 Abs. 3 Nr. 2); diese gehören nicht zur Alimentation. Außerdem sollen die besoldungsgesetzlichen Voraussetzungen dafür geschaffen werden, dass die Beamten und Richter im Wege der Entgeltumwandlung auf einen Teil ihrer Besoldung verzichten können, um sie zum Aufbau einer privaten Altersversorgung zu nutzen. Damit sollen den Beamten und Richtern die gleichen Möglichkeiten wie im Tarifbereich eingeräumt werden.

Zu § 4 (Anspruch auf Besoldung)

§ 4 entspricht im Wesentlichen den Regelungen des § 3 BBesG. Geregelt werden grundsätzliche Fragen des Anspruchs auf Besoldung wie Beginn und Ende sowie die Bemessung des Anspruchs für Teile eines Monats. Außerdem werden Rundungsvorschriften bestimmt. Beim Wortlaut des Absatzes 1 wurde § 8 Abs. 1 Nr. 3 BeamtStG

berücksichtigt, wonach es einer Ernennung zur Verleihung eines anderen Amtes mit anderem Grundgehalt auch bei gleicher Amtsbezeichnung bedarf.

Zu § 5 (Zahlungsweise)

Absätze 1 und 2

Absätze 1 und 2 entsprechen weitgehend § 3 Absätze 5 und 6 BBesG.

Absatz 3

Absatz 3 entspricht im Wesentlichen § 17 a BBesG; in Satz 3 ist eine Klarstellung erfolgt.

Zu § 6 (Verjährung von Ansprüchen)

Die Vorschrift enthält für Ansprüche nach diesem Gesetz und auf der Grundlage dieses Gesetzes eine eigenständige Regelung hinsichtlich der Verjährungsfrist und des Verjährungsbeginns. Die Verjährungsfrist beträgt nach Satz 1 unverändert drei Jahre. Nach Satz 2 wird dieser Verjährungsbeginn im Unterschied zu der Regelung im Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) künftig kenntnisunabhängig ausgestaltet. Dies dient der Rechtssicherheit und der Praktikabilität. Wegen der im Rahmen eines besonderen Dienst- und Treueverhältnisses bestehenden Mitteilungs- und Sorgfaltspflichten ist diese Neuregelung mit dem Fürsorgegrundsatz vereinbar, zumal die Richtigkeit der überwiesenen Besoldung in jedem Monat anhand von Bezügemitteilungen oder durch Vergleich des Kontoauszugs mit der aktuellen Bezügemitteilung überprüft werden kann. Im Übrigen verweist Satz 3 auf die Verjährungsvorschriften des BGB.

Zu § 7 (Besoldung bei mehreren Hauptämtern)

Die Regelung übernimmt die Bestimmungen des § 5 BBesG. Sie legt fest, dass ein Beamter oder Richter, der gleichzeitig mehrere Hauptämter ausübt, die Besoldung nicht aus allen Hauptämtern erhält, sondern aus dem Hauptamt mit den höchsten Dienstbezügen beziehungsweise aus dem ihm zuerst übertragenen Amt.

Zu § 8 (Besoldung bei Teilzeitbeschäftigung)

Absatz 1

Die bisher in § 6 Abs. 1 BBesG normierte Verknüpfung zwischen dem Umfang der Dienstleistung und der Höhe der Besoldung bei Teilzeitbeschäftigung wird im Kern unverändert in den Gesetzentwurf übernommen. Durch die Wahl des Begriffs „Besoldung“ anstelle von „Dienstbezügen“ wird klargestellt, dass die zeitanteilige Verminderung auch die sonstigen Bezüge nach § 1 Abs. 3 erfasst. Betroffen von der anteilmäßigen Verringerung der Besoldung von Teilzeitbeschäftigten sind grundsätzlich alle Besoldungsbestandteile, die in festen Monatsbeträgen gezahlt werden.

Im Hinblick auf das Antragserfordernis für jede Art der Teilzeitbeschäftigung steht die generelle Kürzung der Besoldung nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts in Einklang mit Art. 33 Abs. 5 GG. Der Alimentationsgrundsatz ist daher durch diese Regelung nicht tangiert. Aus dem Sinn und Zweck beziehungsweise der Ausgestaltung der Besoldungsleistung können sich aber Ausnahmen ergeben; dies ist dann bei der jeweiligen Gesetzesregelung bestimmt.

Absatz 2

Absatz 2 ersetzt für Teilzeitmodelle mit ungleichmäßig verteilter Arbeitszeit (z. B. Altersteilzeit im Blockmodell, Sabbatjahrmodell) die bisher in § 2 Abs. 3 der Altersteilzeitzuschlagsverordnung enthaltene Regelung. Durch diesen Absatz wird sichergestellt, dass Besoldungsbestandteile, die in der Freistellungsphase mangels Vorliegens der Anspruchsvoraussetzungen nicht mehr zustehen, in der Arbeitsphase entsprechend dem Umfang der tatsächlich geleisteten Tätigkeit gewährt werden.

Absatz 3

Absatz 3 verweist bei Altersteilzeit hinsichtlich der Gewährung eines Zuschlags auf § 69.

Zu § 9 (Besoldung bei begrenzter Dienstfähigkeit)**Absatz 1**

§ 9 überträgt § 72 a BBesG im Wesentlichen unverändert in Landesrecht. Die Vorschrift wird dabei aus systematischen Gründen im Anschluss an § 8 eingefügt.

Absatz 2

Die Höhe des Zuschlags bei begrenzter Dienstfähigkeit ist derzeit in der Dienstbezügezuschlagsverordnung vom 6. November 2007 (GBl. S. 490, ber. S. 607), geändert durch Verordnung vom 1. Dezember 2009 (GBl. S. 685), geregelt. Aus Gründen der Deregulierung erfolgt künftig die Regelung des Zuschlags – inhaltlich unverändert – vollständig im Gesetz.

Zu § 10 (Verminderung der Besoldung bei Gewährung einer Versorgung durch eine zwischenstaatliche oder überstaatliche Einrichtung)**Absatz 1**

Absatz 1 überführt § 8 BBesG aus Gründen der Deregulierung in vereinfachter Form in Landesrecht. Die Bestimmung dient dem Vorteilsausgleich für den Fall, dass ein Beamter oder Richter im aktiven Dienst gleichzeitig Versorgungsbezüge von einer zwischen- oder überstaatlichen Einrichtung erhält. Die neue Regelung knüpft direkt an den Betrag der Versorgung an, den der Beamte oder Richter tatsächlich erhält. Nach § 8 BBesG wurde hingegen ein fiktiver Betrag auf die Besoldung angerechnet, der in der Regel nicht dem Betrag der tatsächlich gewährten Versorgung entsprach.

Absatz 2

Absatz 2 betrifft den Fall, dass ein Beamter oder Richter aus seiner Zeit als Abgeordneter des Europäischen Parlaments Versorgung bezieht. Absatz 1 greift in diesen Fällen nicht, da die Tätigkeit als Abgeordneter nicht unter den Begriff der „Verwendung im öffentlichen Dienst“ subsumiert werden kann. § 13 Abs. 3 des Europaabgeordnetengesetzes regelt nur die Fälle des Zusammentreffens von Ansprüchen nach dem Europaabgeordnetengesetz mit auf Bundesrecht beruhenden anderen Bezügen aus öffentlichen Kassen. Für die Fälle des Zusammentreffens von Versorgung nach dem Abgeordnetenstatut des Europäischen Parlaments mit landesrechtlich geregelten Besoldungsbezügen bedarf es daher einer landesrechtlichen Norm.

Absatz 3

Absatz 3 definiert im Einzelnen die Dienstbezüge, auf die eine Anrechnung erfolgt.

Absatz 4

Eine Auskunftspflicht des Beamten oder Richters ist erforderlich, da eine anderweitige Sachverhaltsermittlung durch die bezügelnden Stellen mit beträchtlichem Verwaltungsmehraufwand verbunden wäre.

Zu § 11 (Verlust der Besoldung bei schuldhaftem Fernbleiben vom Dienst)**Absatz 1**

Absatz 1 entspricht unverändert § 9 BBesG. In Satz 3 wird klargestellt, dass die Feststellung des Verlustes der Dienstbezüge durch den Dienstvorgesetzten erfolgt. Der Verlust der Bezüge ist die besoldungsrechtliche Reaktion auf die vom Beamten zu vertretende Äquivalenzstörung zwischen der Dienstleistungspflicht des Beamten und seinem Alimentationsanspruch. Die Alimentierung ist zwar kein Entgelt für geleistete Dienste wie in einem auf Austausch angelegten Vertrag, sondern die Unterhaltsgewährung für die Lebensdienstleistung. Dies schließt jedoch nicht aus, dass der Gesetzgeber die konkrete Verletzung von Dienstleistungspflichten durch einen an die Dauer des schuldhaften Fernbleibens vom Dienst gebundenen Verlust der Bezüge sanktioniert.

Absatz 2

Absatz 2 stellt klar, dass das Fernbleiben vom Dienst wegen einer Straftat, d. h. der Verbüßung einer Freiheitsstrafe aufgrund eines rechtskräftigen Urteils, als schuldhaftes Fernbleiben anzusehen ist, mit der Rechtsfolge, dass die Betroffenen für die Zeit der Haft ihren Anspruch auf Besoldung verlieren. Die Untersuchungshaft ist wertungsmäßig ebenso zu beurteilen, wenn sie durch ein späteres rechtskräftiges Urteil bestätigt wird, in dem eine Freiheitsstrafe verhängt wird. Die Besoldung wird während der Zeit der Untersuchungshaft zwar fortgewährt, um nicht in Wertungswiderspruch zur strafrechtlichen Unschuldsvermutung zu geraten. Die Weiterzahlung erfolgt allerdings unter dem Vorbehalt der Rückforderung, sodass im Fall einer nachfolgenden Verurteilung die Besoldung zurückgefordert werden kann, ohne dass die Betroffenen den Einwand der Entreicherung erheben können. Die Möglichkeit, in Ausnahmefällen aus Billigkeitsgründen von der Rückforderung ganz oder teilweise abzusehen oder Zahlungserleichterungen zu gewähren, bleibt unberührt.

Im Fall einer im Ausland verbüßten Straftat können Wertungswidersprüche zum deutschen Recht auftreten, die zum einen auf Fragen eines rechtsstaatlichen Verfahrens, zum anderen auf dem materiellem Strafrecht beruhen können. Solche Wertungswidersprüche zum deutschen Recht lassen sich vermeiden, wenn eine Auslandshaft einer Inlandshaft nur dann gleichgestellt wird, soweit auch nach deutschem Recht eine Strafhaft verhängt worden wäre. Im Fall der Verurteilung durch ein ausländisches Gericht muss die Bezügestelle daher – wie bisher – im Einzelfall nach Absatz 1 prüfen, ob ein Fall des schuldhaften Fernbleibens vom Dienst vorliegt.

Zu § 12 (Anrechnung anderer Einkünfte auf die Besoldung)**Absatz 1**

Absatz 1 regelt die Anrechnung von anderen Einkünften auf die Besoldung sowie die Auskunftspflicht des Beamten oder Richters, wenn dieser solche Einkünfte infolge unterlassener Dienstleistung erzielt. Dies entspricht § 9 a Abs. 1 BBesG.

Absatz 2

Absatz 2 regelt die Fälle von Zuweisungen, in denen der Beamte oder Richter zusätzliche Bezüge erhält. Absatz 2 Satz 1 normiert die Anrechnung dieser Bezüge

als Regelfall, nach Satz 2 ist in besonders gelagerten Einzelfällen eine andere Entscheidung möglich.

Zu § 13 (Anrechnung von Sachbezügen auf die Besoldung)

Absatz 1

Absatz 1 übernimmt die Regelungen des § 10 BBesG. Die Vorschrift soll verhindern, dass die Besoldung durch die Gewährung von Sachbezügen oder Zuwendungen, die Beamte oder Richter aus dienstlichen Gründen erhalten, mittelbar verbessert wird. Dies trägt dem Grundsatz Rechnung, dass der Beamte für die Hingabe seiner Arbeitskraft nur durch die gesetzlich festgelegte Besoldung in Geld und nicht zusätzlich noch durch Sachleistungen alimentiert werden soll.

Absatz 2

Durch die Einfügung des Absatzes 2 werden Fahrkostenzuschüsse an Beamte aus der Anrechnungsvorschrift des Absatzes 1 herausgenommen.

Absatz 3

Absatz 3 entspricht im Wesentlichen § 8 LBesG-alt.

Zu § 14 (Abtretung von Bezügen, Verpfändung, Aufrechnungs- und Zurückbehaltungsrecht)

§ 14 entspricht § 11 BBesG.

Absatz 1

Die Regelung des Absatzes 1 hat das Ziel, den Beamten oder Richter davor zu bewahren, durch Vorausverfügungen sein wirtschaftliches Leistungsvermögen zu überschreiten. Es liegt im öffentlichen Interesse, die wirtschaftliche Unabhängigkeit der Beamten- und Richterschaft zu sichern.

Absatz 2

Nach Absatz 2 wird die gleiche Schutzvorschrift auch gegenüber dem Dienstherrn wirksam. Eine Aufrechnung im Rahmen des Absatzes 2 steht nicht im Widerspruch zum Alimentationsprinzip.

Zu § 15 (Rückforderung von Bezügen)

Die Bestimmung entspricht unverändert § 12 BBesG.

Absatz 1

Absatz 1 regelt entsprechend den Grundsätzen der Art. 14 und 33 Abs. 5 GG, dass eine rückwirkende gesetzliche Schlechterstellung in der Besoldung nicht zu einer Rückforderung von Dienstbezügen führt.

Absätze 2 bis 4

Die Bestimmung regelt in den Absätzen 2 bis 4 den Anspruch des Dienstherrn auf die Erstattung von ohne Rechtsgrund empfangenen Besoldungsleistungen.

Zu § 16 (Anpassung der Besoldung)

Die Regelung entspricht § 14 Abs. 1 BBesG. Damit berücksichtigt das Land im Rahmen seiner Gesetzgebungskompetenz für die Besoldung der Beamten und

Richter die hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums nach Art. 33 Abs. 5 GG. Das Bundesverfassungsgericht hat wiederholt zum Ausdruck gebracht, dass „den Beamten nach Dienstrang, nach der mit dem Amt verbundenen Verantwortung und nach Maßgabe der Bedeutung des Berufsbeamtentums für die Allgemeinheit entsprechend der Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse und des allgemeinen Lebensstandards ein angemessener Lebensunterhalt zu gewähren ist. Diesen Grundsatz hat der Gesetzgeber zu beachten“. Die Gesetzesnorm sieht jedoch keinen Anspruch auf eine automatische Anpassung der Bezüge vor; sie ist vielmehr die Selbstbindung des Gesetzgebers an die verfassungsrechtlichen Grundsätze. Die konkrete Ausgestaltung der Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts erfolgt durch besondere gesetzliche Regelungen über die Anpassung der Besoldung.

Zu § 17 (Versorgungsrücklage)

Die Bestimmung entspricht § 14 a BBesG.

Absätze 2 bis 4

Die Absätze 2 bis 4 berücksichtigen gegenüber den Regelungen des § 14 a BBesG, dass die landesrechtliche Bestimmung nicht rückwirkend für Zeiten vor dem Kompetenzübergang im Besoldungsrecht (1. September 2006) gelten kann. Deshalb wird beispielsweise in Absatz 3 (entspricht Absatz 2 a des § 14 a BBesG) nur noch eine allgemeine Anpassung genannt. Drei allgemeine Anpassungen sind bereits vor der Föderalismusreform erfolgt (zum 1. April 2003/1. Juli 2003, zum 1. April 2004 und zum 1. August 2004). Vier weitere allgemeine Anpassungen wurden nach dem Übergang der Gesetzgebungskompetenz auf das Land in Landesgesetzen über die Besoldungs- und Versorgungsanpassung vorgenommen. Somit müssen insgesamt sieben allgemeine Anpassungen in Abzug gebracht werden.

Ergänzend zur Versorgungsrücklage besteht im Land der im Jahr 2007 errichtete Versorgungsfonds für Beamte und Richter des Landes (Gesetz über einen Versorgungsfonds des Landes Baden-Württemberg – VersFondsG – vom 18. Dezember 2007, GBl. S. 617).

Die in § 14 a Abs. 5 BBesG statuierte Evaluationspflicht wurde nicht übernommen, weil auf die Wirkung der Versorgungsrücklage in den Versorgungsberichten des Landes eingegangen wird.

Zu § 18 (Dienstlicher Wohnsitz)

Die Vorschrift entspricht § 15 BBesG.

Zu § 19 (Aufwandsentschädigungen)

Die Vorschrift legt die Voraussetzungen fest, unter denen der Dienstherr Beamten und Richtern neben ihrer Besoldung nach § 1 Abs. 2 und 3 Aufwandsentschädigungen gewähren darf. Aufwandsentschädigungen gehören nicht zur Besoldung, sondern dienen dem Ausgleich dienstlich bedingter Aufwendungen, bei denen es nicht zumutbar ist, dass sie der Beamte oder Richter trägt. Es handelt sich wegen des fehlenden Besoldungscharakters der Aufwandsentschädigungen nicht um eine Norm, die den Beamten und Richtern eine dem durch Art. 33 Abs. 5 GG gesicherten Besoldungsanspruch vergleichbare Rechtsposition verschafft. Sie legt vielmehr die engen gesetzlichen Grenzen fest, in denen der Dienstherr nach pflichtgemäßem Ermessen über die Gewährung von Aufwandsentschädigungen und der jeweilige Haushaltsgesetzgeber über die Bereitstellung der dafür erforderlichen Haushaltsmittel zu entscheiden hat.

Absatz 1 der Bestimmung entspricht unverändert § 17 BBesG und § 6 Abs. 1 LBesG-alt; Absatz 2 dem § 6 Abs. 2 LBesG-alt.

2. Abschnitt (Grundgehälter, Leistungsbezüge an Hochschulen)

1. Unterabschnitt (Allgemeine Grundsätze)

Zu § 20 (Grundsatz der funktionsgerechten Besoldung)

Absatz 1

Absatz 1 verbindet § 18 BBesG und § 9 Abs. 1 LBesG-alt. Bei der sachgerechten Bewertung und Zuordnung der Ämter ist nunmehr ausschließlich auf die Belange der Dienstherrn innerhalb des Landes Baden-Württemberg abzustellen. Die diesem Gesetz als Anlage beigefügten Landesbesoldungsordnungen A, B, W und R sind Kataloge von Ämtern im statusrechtlichen Sinne. Sie bezeichnen die Funktionen der Beamten und Richter abstrakt und ordnen sie Besoldungsgruppen zu. Damit kommt der Besoldungsgesetzgeber seiner Verpflichtung zur Ämterbewertung nach Absatz 1 nach. Sofern der Besoldungsgesetzgeber nicht bereits selbst durch die Amtsbezeichnungen in den Landesbesoldungsordnungen oder durch Fußnotenhinweise (z. B. im Bereich der Lehrer sowie der Ämter für die Leitung von Schulen oder im Richterbereich) eine konkrete Zuordnung einzelner Funktionen in der Landesverwaltung vorgenommen hat, erfolgt für die übrigen Tätigkeitsbereiche (Funktionen) die Zuordnung zu den Ämtern durch eine Dienstpostenbewertung der Verwaltung. § 20 regelt als Generalklausel die Ämterzuordnung im Wege der Normsetzung und bestimmt keinen Anspruch im Einzelfall. Die Feindifferenzierung bei der Ämtereinstufung durch die Ausbringung von Amtszulagen (§ 43) wird in Absatz 1 gesetzlich normiert.

Absatz 2

Absatz 2 entspricht unverändert § 9 Abs. 2 LBesG-alt.

Zu § 21 (Bestimmung des Grundgehalts nach dem Amt)

§ 21 entspricht im Wesentlichen § 19 BBesG.

Absatz 1

Absatz 1 Satz 1 regelt, dass sich der Anspruch auf das Grundgehalt aus dem Amt, das den Beamten durch Ernennung oder in sonstiger Weise übertragen wurde, ergibt. Die tatsächliche Höhe des Anspruchs auf das Grundgehalt ergibt sich wiederum aus der Besoldungsgruppe, welcher der Gesetzgeber das jeweilige Amt zugeordnet hat (siehe Begründung zu § 20). Die erste Alternative von Satz 2 ermöglicht die Zuordnung eines Amtes zu einer Besoldungsgruppe durch die Einweisung in eine Planstelle in den Fällen, in denen das Amt in mehreren Besoldungsgruppen der Landesbesoldungsordnungen ausgebracht ist (z. B. das Amt eines Polizei-/Kriminalhauptkommissars in den Besoldungsgruppen A 11 und A 12). Die zweite Alternative ermöglicht es, im Einzelfall im Vorgriff auf eine gesetzliche Regelung die Besoldungsgruppe eines Amtes vorab zu bestimmen. Satz 4 betrifft die Fälle der nur vorübergehenden Wahrnehmung von Aufgaben durch Beamte auf Widerruf nach § 4 Abs. 4 Buchstabe b BeamtStG.

Absatz 2

Absatz 2 legt fest, dass es auch dann keine Beförderungautomatik (Überleitung in die nächst höhere Besoldungsgruppe) gibt, wenn die besoldungsgesetzlich festgelegten Kriterien für eine höhere Einstufung der Funktionsinhaber objektiv ge-

geben wären (z. B. Überschreiten vorgegebener Schülerzahlen, Messzahlen für die Einstufung von Leitungsämtern im Richterbereich, usw.). Auch in diesen Fällen bedarf es zur Verleihung eines höherwertigen Amtes einer beamtenrechtlichen Ernennung, auf die kein Rechtsanspruch besteht.

Zu § 22 (Besoldungsanspruch bei Verleihung eines anderen Amtes)

Absätze 1 und 2

Die Absätze 1 und 2 ersetzen und vereinfachen zusammen mit § 64 die Bestimmung des § 13 BBesG. Die Neuregelung gewährleistet – wie bisher § 13 Abs. 1 BBesG – für den Beamten oder Richter einen umfassenden Schutz, jedoch nicht mehr durch Zahlung einer Ausgleichszulage, sondern dadurch, dass das Grundgehalt, die Amtszulage und die Strukturzulage nach dem bisherigen Amt oder der bisherigen Funktion weiter zustehen.

Absatz 3

Absatz 3 regelt im Wesentlichen, dass bei einer Verringerung aufgrund einer Disziplinarentscheidung ein Ausgleich nach Absatz 1 nicht in Betracht kommt.

Zu § 23 (Besondere Eingangsbesoldung)

Die Vorschrift in ihrer ursprünglichen Fassung wurde durch Artikel 1 des Haushaltsstrukturgesetzes 2005 vom 1. März 2005 (GBl. S. 145) als § 1 a in das Landessonderzahlungsgesetz vom 29. Oktober 2003 (GBl. S. 693) eingefügt. Infolge Aufhebung des Landessonderzahlungsgesetzes wurde die Regelung durch das BVAnpG 2008 vom 11. Dezember 2007 (GBl. S. 538), zuletzt geändert durch Artikel 5 des Gesetzes vom 3. Dezember 2008 (GBl. S. 432, 433), in veränderter Form als § 3 a in das LBesG-alt übernommen. Diese Bestimmung wird nunmehr in redaktionell überarbeiteter Form, jedoch inhaltlich wirkungsgleich in dieses Gesetz eingefügt. Die Regelung des bisherigen Absatzes 5 ergibt sich nunmehr aus § 4 Abs. 4.

Absätze 1 und 2

Diese Absätze umschreiben den erfassten Personenkreis entsprechend der bisherigen Regelung.

Absatz 3

Diese Vorschrift regelt die Anrechnung bereits verbrachter Absenkszeiten, die zuvor in § 3 a Abs. 4 LBesG-alt geregelt waren.

Absatz 4

Absatz 4 stellt Zeiten ohne Sonderzahlungen nach den früheren Regelungen den verbrachten Absenkszeiten nach neuem Recht gleich. Die Regelung entspricht inhaltlich § 3 a Abs. 3 LBesG-alt.

Absatz 5

Die Regelung in Absatz 5 entspricht dem § 3 a Abs. 6 LBesG-alt und stellt weiterhin sicher, dass die Absenkung keine Auswirkung auf die Versorgung hat.

Zu § 24 (Eingangsamter für Beamte)

Die Vorschrift entspricht im Wesentlichen § 23 BBesG. Die vorgenommenen Änderungen ergeben sich daraus, dass es künftig keinen einfachen Dienst mehr geben soll. Im mittleren Dienst soll es künftig drei Eingangsamter geben. Damit

wird der Tatsache der unterschiedlichen Bildungsvoraussetzungen Rechnung getragen. Typischerweise wird für Laufbahnen von Beamten im Eingangsamt A 5 der Hauptschulabschluss, bei Beamten im Eingangsamt A 6 der Realschulabschluss und bei Beamten im Eingangsamt A 7 der Realschulabschluss und eine zusätzliche Qualifikation auf technischem Gebiet gefordert. Die Festlegung in Nummer 1 Buchstabe a trägt insofern § 14 Abs. 2 Satz 3 LBG Rechnung. Die Nummer 3 berücksichtigt die neue gestufte Studienstruktur (Bachelor und Master) und die geänderte Hochschulstruktur (z. B. Duale Hochschule).

Zu § 25 (Abweichende Eingangsämter)

Die Vorschrift entspricht im Wesentlichen § 24 BBesG und berücksichtigt § 14 Abs. 2 Satz 3 LBG.

Zu § 26 (Beförderungsämter)

Die Regelung entspricht inhaltlich § 25 BBesG.

Zu § 27 (Obergrenzen für Beförderungsämter)

Die Regelung tritt an die Stelle des § 26 BBesG.

Absatz 1

Die Einrichtung von Beförderungsämtern erfolgt durch Ausbringung der Ämter in den Landesbesoldungsordnungen und der entsprechenden Planstellen im Haushalt. Durch die Normierung von Stellenobergrenzen wird ein Rahmen für die Bewertung der Ämter und damit für eine Ämterstruktur vorgegeben.

Absatz 2

In Absatz 2 werden – wie bisher in § 26 Abs. 2 BBesG – die Bereiche geregelt, in denen Stellenobergrenzen nicht gelten. Praktische Geltung erlangt die Nummer 5 vor allem in den Fällen von Budgetierungen.

Absatz 3

Die Vorschrift ermächtigt, wie bisher § 26 Abs. 3 BBesG, die Landesregierung, für den Landes- und den Kommunalbereich Regelungen zu Stellenobergrenzen zu treffen. Wegen der finanziellen Tragweite von Obergrenzenregelungen richtet sich die Ermächtigung an die Landesregierung. Die Landesregierung ist hierbei dafür verantwortlich, im Landesbereich – unter Berücksichtigung der jeweiligen Verhältnisse und Besonderheiten der Bereiche – für gleiche Stellenstrukturen und damit für gleiche Fortkommensmöglichkeiten für Beamte zu sorgen. Diese Verpflichtung besteht grundsätzlich auch in Bezug auf den sog. außerstaatlichen Bereich. Sofern und soweit im außerstaatlichen Bereich, z. B. wegen der dort oft sehr viel kleineren Personalkörper bei den Dienstherrn, grundsätzlich andere Verhältnisse bestehen, soll es – wie schon bisher – der Landesregierung ermöglicht werden, für den außerstaatlichen Bereich vom Landesbereich abweichende Regelungen zu den Stellenobergrenzen zu treffen.

Absatz 4

Absatz 4 entspricht inhaltlich § 26 Abs. 4 BBesG.

2. Unterabschnitt (Vorschriften für Beamte der Landesbesoldungsordnungen A und B)

Zu § 28 (Landesbesoldungsordnungen A und B)

§ 28 enthält den auf den Landesbereich angepassten Regelungsinhalt des § 20 BBesG.

Zu § 29 (Amtsbezeichnungen)

In diese Vorschrift wurde der Regelungsgehalt der Vorbemerkungen Nr. 1 und 3 zu den Bundesbesoldungsordnungen A und B übernommen, soweit er für dieses Gesetz von Bedeutung ist.

Zu § 30 (Ämter der Leiter von unteren Verwaltungsbehörden sowie von allgemeinbildenden oder beruflichen Schulen)

§ 30 entspricht hinsichtlich der Einstufung der Ämter und der Regelung zu den Stellenobergrenzen der Vorbemerkung Nr. 21 zu den Bundesbesoldungsordnungen A und B. Die bisher in der Vorbemerkung Nr. 21 enthaltene Regelung zu der Amtszulage in Besoldungsgruppe A 16 ist jetzt in § 44 enthalten.

Zu § 31 (Bemessung des Grundgehalts in der Landesbesoldungsordnung A)

Die Vorschrift tritt an die Stelle von § 27 BBesG. Durch sie wird eine altersunabhängige, an beruflichen Dienstzeiten orientierte Tabellenstruktur in der Landesbesoldungsordnung A eingeführt. Die Orientierung der Grundgehaltstabelle der Landesbesoldungsordnung A an Dienstzeiten berücksichtigt die EU-Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf. Die Richtlinie ist mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vom 14. August 2006 in innerstaatliches Recht umgesetzt worden.

Das System der aufsteigenden Gehälter trägt dem Grundsatz Rechnung, dass sich die Amtsangemessenheit der Besoldung nach dem Endgrundgehalt bestimmt, das Erreichen des Endgrundgehalts entsprechend der zunehmenden Erfahrung des Beamten jedoch zeitlich gestaffelt werden kann. Da Erfahrung nicht ohne Weiteres aus einem höheren Lebensalter resultiert, sondern vor allem aus einer konkreten beruflichen Tätigkeit erwächst, soll Anknüpfungspunkt für den Gehaltseinstieg und die weitere Gehaltsentwicklung nicht mehr – wie bisher – das vom Lebensalter abhängige Besoldungsdienstalter, sondern grundsätzlich die absolvierte Dienstzeit sein.

Wenn in § 31 auf den Geltungsbereich des Grundgesetzes verwiesen wird, handelt es sich um den heutigen Geltungsbereich des Grundgesetzes.

Absatz 1

Absatz 1 regelt die Grundzüge der neuen Besoldungstabelle in der A-Besoldung. Der Verweis auf ein Beamtenverhältnis mit Dienstbezügen hat zur Folge, dass Ausbildungszeiten im Beamtenverhältnis auf Widerruf unberücksichtigt bleiben. Diese Zeiten dienen dem Erwerb der Befähigungsvoraussetzungen für den zukünftigen Beruf. Der Erwerb von Berufserfahrung kann somit erst danach einsetzen.

Absatz 2

Absatz 2 regelt die Dauer der Erfahrungsstufen. Die Stufenstruktur trägt der Tatsache Rechnung, dass der Erfahrungsgewinn in den ersten Berufsjahren schneller

erfolgt als später. Die unterschiedliche Stufenanzahl und der nach Besoldungsgruppen unterschiedliche Zeitpunkt, zu dem das Endgrundgehalt erreicht wird, zeichnet nach, dass in höheren, mit schwierigeren Aufgaben betrauten Besoldungsgruppen auch länger substantiell neue Berufserfahrungen gewonnen werden. Die bisherige Grundgehaltstabelle der Bundesbesoldungsordnung A soll dahingehend modifiziert werden, dass die erste mit einem Wert belegte Stufe der Besoldungsgruppen A 12 bis A 14 und die zweite mit einem Wert belegte Stufe der Besoldungsgruppen A 13 und A 14 gestrichen werden. Damit sind Verschlechterungen gegenüber der bisherigen Systematik nach § 27 BBesG weitestgehend ausgeschlossen. Da bei Zeiten ohne Anspruch auf Grundgehalt keine Berufserfahrung erworben wird, verzögern diese Zeiten grundsätzlich den Stufenaufstieg.

Absatz 3

In Absatz 3 ist geregelt, dass der Zeitpunkt der ersten Ernennung in ein Beamtenverhältnis mit Dienstbezügen Ausgangspunkt für den Einstieg in die Grundgehaltstabelle ist. Die Vorverlegung dieses Zeitpunkts erfolgt, wenn Zeiten nach § 32 als berücksichtigungsfähige Zeiten anerkannt werden. Dies hat zur Folge, dass zum Zeitpunkt der Einstellung bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen ein höheres Grundgehalt als Anfangsgrundgehalt gezahlt wird. Der letzte Satz entspricht § 28 Abs. 4 BBesG.

Absatz 4

In Absatz 4 ist geregelt, dass bei einem Wechsel der Besoldungsgruppe sich die Stufe grundsätzlich nicht ändert. Für die Fälle, in denen in der Tabelle für die neue Besoldungsgruppe in der betreffenden Stufe kein Grundgehalt ausgewiesen ist, wird die jeweils maßgebliche Stufe für das Grundgehalt bestimmt.

Absatz 5

Absatz 5 regelt den Fall, dass ein Beamter nicht den mit dem Amt verbundenen Mindestanforderungen entspricht. In diesem Fall wird die Erfahrungszeit angehalten und der Beamte verbleibt in seiner bisherigen Stufe. Der weitere Aufstieg erfolgt erst nach der Feststellung, dass der Beamte die Mindestanforderungen wieder erfüllt. Die Nichterfüllung der Mindestanforderungen ist gravierender als die Erbringung von Minderleistungen. Daher ist es gerechtfertigt, dass diese Zeiten als Erfahrungszeiten endgültig verloren gehen. Das Anhalten in der bisherigen Grundgehaltsstufe soll eine sanktionierende Wirkung entfalten. Aus dieser Zielsetzung der Regelung wird ersichtlich, dass Leistungsbeeinträchtigungen durch Krankheit bei Leistungseinschätzungen nicht berücksichtigt werden dürfen.

Absatz 6

Die Vorschrift entspricht § 27 Abs. 5 BBesG.

Zu § 32 (Berücksichtigungsfähige Zeiten)

Sinn der Regelung ist es, bei der Stufenzuordnung zum einen förderliche Vordienstzeiten und zum anderen familien- und gesellschaftspolitisch erwünschte Zeiten in angemessenem Umfang zu berücksichtigen. Wenn in § 32 auf den Geltungsbereich des Grundgesetzes verwiesen wird, handelt es sich um den heutigen Geltungsbereich des Grundgesetzes.

Absatz 1

Die Vorschrift bestimmt, welche Zeiten bei der ersten Stufenfestsetzung als berücksichtigungsfähige Zeiten anzuerkennen sind, wodurch die Zuordnung zu einer höheren Stufe als der Anfangsstufe ermöglicht wird.

Nummer 1

Die Vorschrift betrifft den Fall von Kirchenbeamten und Pfarrern, da diese von § 31 Abs. 1 Satz 3 in Verbindung mit § 33 nicht erfasst sind.

Nummer 2 und 3

Eine „berufliche“ Tätigkeit liegt erst nach Erwerb der Voraussetzungen für die Ausübung des jeweiligen Berufes vor. Ausbildungszeiten dienen dem Erwerb der Befähigung für den zukünftigen Beruf. Lehr-, Praktikanten- oder Traineezeiten sind daher keine Zeiten einer beruflichen Tätigkeit. Nach der Definition von Erfahrungszeiten in § 31 Abs. 1 Satz 3 sind auch Anwärterzeiten im öffentlichen Dienst keine Zeiten mit dienstlicher Erfahrung. Im Übrigen ist eine Tätigkeit als „hauptberuflich“ im Sinne dieser Vorschriften anzusehen, wenn sie im fraglichen Zeitraum den Schwerpunkt der beruflichen Tätigkeit dargestellt hat und entgeltlich ausgeübt wurde. Geringfügige Beschäftigungen oder geringfügige selbstständige Tätigkeiten nach § 8 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch sind in der Regel keine hauptberuflichen Tätigkeiten. Voraussetzung für die Berücksichtigung von sonstigen Zeiten einer hauptberuflichen Tätigkeit ist außerdem, dass die Tätigkeit ununterbrochen mindestens 6 Monate ausgeübt wird, weil sich berufliche „Erfahrung“ erst nach einer gewissen Zeit einstellt. Wegen des Begriffs „Ausbildungsberuf“ wird auf § 4 des Berufsbildungsgesetzes verwiesen. Damit wird angesichts dessen, dass es sich bei den Arbeitsplätzen für Beamte im öffentlichen Dienst durchweg um solche mit einem anspruchsvollen Aufgabenfeld handelt, für die Anerkennung als förderliche Zeit mindestens eine Tätigkeit in einem Beruf gefordert, der eine abgeschlossene Lehre voraussetzt. Tätigkeiten auf dem Niveau eines Anlernberufs erfüllen diese Voraussetzung nicht.

Förderliche Zeiten sind insbesondere Berufszeiten, die für die Wahrnehmung der künftigen Dienstaufgaben von konkretem Interesse sind. Nicht berücksichtigungsfähig sind allerdings hauptberufliche Tätigkeiten, soweit sie Voraussetzung für den Erwerb der Laufbahnbefähigung sind oder Bildungsvoraussetzungen für den Zugang zu einer Laufbahn ersetzen (wie z. B. Schulabschlüsse). Damit wird die Gleichbehandlung der verschiedenen Laufbahnbewerber sichergestellt.

Förderliche Zeiten können insgesamt bis zu zehn Jahren anerkannt werden. Bei der Festlegung dieser Zeitgrenze wurde berücksichtigt, dass insbesondere sogenannte Direkt- beziehungsweise Seiteneinsteiger längere, für ihre spätere Verwendung förderliche Vordienstzeiten haben können.

Nummer 4

Die Vorschrift betrifft den Fall von Soldaten auf Zeit oder von Berufssoldaten, da diese von § 31 Abs. 1 Satz 3 nicht erfasst sind.

Nummer 5

Nummer 5 regelt Zeiten, die nach den dort aufgeführten gesetzlichen Vorschriften nicht zu einer Schlechterstellung bei der beruflichen Karriere führen dürfen und Zeiten, die diesen gesetzlich geregelten Zeiten gleichgestellt werden sollen. Zu den nach Nummer 5 berücksichtigungsfähigen Zeiten gehört dem Grunde nach auch ein über den vorgeschriebenen Grundwehrdienst hinausgehender freiwillig geleisteter zusätzlicher Wehrdienst.

Nummer 6

Nummer 6 stellt klar, dass Zeiten einer Eignungsübung entsprechend der bisherigen Praxis Zeiten nach Nummer 5 gleichzustellen sind.

Nummer 7

Nummer 7 entspricht der Ausnahmeregelung des § 28 Abs. 3 Nr. 4 BBesG für die Anrechnung von Verfolgungszeiten in der DDR nach dem Beruflichen Rehabilitierungsgesetz.

Die Entscheidung über die Anerkennung förderlicher Zeiten nach Nummer 3 soll den obersten Dienstbehörden obliegen, weil diese jeweils die erforderliche Fachkompetenz für die Beurteilung der Förderlichkeit besitzen. Die obersten Dienstbehörden können diese Befugnis auf andere Stellen übertragen, sofern dort auch die erforderliche Fachkompetenz vorhanden ist. Da im öffentlichen Dienst in erster Linie die dienstliche Erfahrung honoriert werden soll, verbietet es sich, förderliche Zeiten einer hauptberuflichen Tätigkeit in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis unbegrenzt anzuerkennen.

Absatz 2

Absatz 2 zählt abschließend die Zeiten ohne Dienstbezüge auf, die den Aufstieg in den Stufen nicht verzögern. Nach Nummer 1 verzögern berücksichtigungsfähige Zeiten nach Absatz 1, die nach der ersten Ernennung mit Dienstbezügen liegen, den Aufstieg nicht. Die Nummern 2 bis 4 entsprechen im Wesentlichen § 28 Abs. 3 Nummern 1 bis 3 BBesG.

Absatz 3

Die Zeiten nach Absatz 1 sind zum Vorteil der Beamten auf volle Monate aufzurunden.

Zu § 33 (Öffentlich-rechtliche Dienstherrn)

Die Vorschrift entspricht inhaltlich § 29 BBesG.

Zu § 34 (Nicht zu berücksichtigende Dienstzeiten)

Die Vorschrift entspricht inhaltlich der Regelung über nicht zu berücksichtigende Dienstzeiten des § 30 BBesG.

3. Unterabschnitt (Vorschriften für Richter und Staatsanwälte)**Zu § 35 (Landesbesoldungsordnung R)**

Die Regelung übernimmt die für das Land maßgeblichen Ämter der Bundesbesoldungsordnung R und diejenigen der badischen Amtsnotare aus der Landesbesoldungsordnung R. Eine eigene Besoldungsordnung für Richter (Landesbesoldungsordnung R) ist aufgrund deren richterlichen Unabhängigkeit verfassungsrechtlich weiterhin erforderlich. Die Staatsanwälte verbleiben, obwohl diese keine richterliche Unabhängigkeit besitzen, aus personalwirtschaftlichen Gründen und wegen der einheitlichen Besoldung ebenfalls in der Landesbesoldungsordnung R.

Zu § 36 (Bemessung des Grundgehalts in der Landesbesoldungsordnung R)

Die (neue) Grundgehaltstabelle der Landesbesoldungsordnung R soll grundsätzlich an die Struktur der neuen Grundgehaltstabelle der Landesbesoldungsordnung A angepasst werden. Die Besoldungsgruppen R 1 und R 2 sehen, wie bislang, aufsteigende Grundgehälter und die Besoldungsgruppen R 3 bis R 8 feste Grundgehälter vor. Die Grundgehaltstabelle der Besoldungsgruppen R 1 und R 2 soll dahingehend modifiziert werden, dass die erste mit einem Wert belegte Stufe gestrichen wird. § 36 wurde regelungstechnisch so konzipiert, dass grundsätzlich auf die Beamten in

der Landesbesoldungsordnung A verwiesen wird und in § 36 nur die wegen der Besonderheiten des Richterverhältnisses erforderlichen Ausnahmen geregelt werden. Wenn in § 36 auf den Geltungsbereich des Grundgesetzes verwiesen wird, handelt es sich um den heutigen Geltungsbereich des Grundgesetzes.

Absatz 1

In den Besoldungsgruppen R 1 und R 2 soll das bisherige Lebensaltersprinzip durch eine Anknüpfung an die Berufserfahrung ersetzt werden. Dies erfolgt aus den gleichen Gründen wie die Abschaffung des Besoldungsdienstalters in der Besoldungsordnung A (vgl. Begründung zu § 31). Der Stufenaufstieg erfolgt nach Ablauf von jeweils zwei Dienstjahren aufgrund des damit verbundenen Erfahrungszuwachses. Der Ausschluss der Anwendung des § 31 Abs. 5 erfolgt aus Gründen der richterlichen Unabhängigkeit.

Absatz 2

Absatz 2 entspricht § 31 Abs. 3 unter Berücksichtigung der Besonderheiten für Richter.

4. Unterabschnitt (Vorschriften für Hochschullehrer sowie hauptberufliche Leiter und Mitglieder von Leitungsgremien an Hochschulen)

Zu § 37 (Landesbesoldungsordnung W)

Diese Vorschrift fasst die Regelungen in § 32 BBesG und § 10 Abs. 3 LBesG-alt zusammen.

Zu § 38 (Leistungsbezüge)

Die Vorschrift enthält die Regelungen des § 33 BBesG und des § 11 LBesG-alt.

Absatz 1

Absatz 1 regelt die verschiedenen Arten von Leistungsbezügen, die neben dem Grundgehalt der Besoldungsgruppen W 2 und W 3 gezahlt werden. Die Bezeichnung des Grundgehalts als „Mindestbezug“ im Gesetz macht dabei deutlich, dass ein Professor im Regelfall zusätzlich zum festen Grundgehalt in einem bestimmten Umfang Leistungsbezüge erhält.

Nummer 1

Leistungsbezüge nach Nummer 1 können bei Erstberufungen, einem Wechsel der Hochschule oder bei Bleibeverhandlungen an der eigenen Hochschule vergeben werden.

Nummer 2

Leistungsbezüge nach Nummer 2 werden für die besondere individuelle Leistung eines Professors gewährt. Sie sind das wichtigste Instrument für die Honorierung konkreter Leistungen in Forschung, Lehre und in der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Zu den besonderen Leistungen nach Nummer 2 gehört auch eine überobligatorische Beteiligung von Professoren im Hauptamt an Hochschulprüfungen und an Staatsprüfungen, durch die ein Hochschulstudium abgeschlossen wird (z. B. Erste juristische Staatsprüfung).

Nummer 3

Leistungsbezüge nach Nummer 3 werden für die Wahrnehmung von Funktionen oder besonderen Aufgaben im Rahmen der Hochschulselbstverwaltung oder der

Hochschulleitung sowie am KIT (z. B. Präsident, Rektor) gewährt. Damit wird die Übernahme von Leitungsämtern an Hochschulen und ihren Fachbereichen (z. B. Dekan) im Rahmen der Festsetzung der variablen Gehaltsbestandteile berücksichtigt.

Absatz 2

Die Höhe der individuellen Leistungsbezüge eines Professors wird entsprechend der bisher in § 33 Abs. 2 BBesG festgeschriebenen Obergrenze grundsätzlich auf das Grundgehalt der Besoldungsgruppe B 10 begrenzt. Eine Überschreitung dieser Obergrenze ist nur in bestimmten Ausnahmefällen zulässig. Einmalzahlungen werden von der Obergrenzenregelung nicht erfasst. Eine Begrenzung der Einmalzahlungen ergibt sich durch den Vergaberahmen.

Absatz 3

Absatz 3 enthält nähere Regelungen zur Ausgestaltung der Berufungs- und BleibeLeistungsbezüge. Eine Teilnahme von unbefristet gewährten Leistungsbezügen nach Absatz 1 Nr. 1 an regelmäßigen Besoldungsanpassungen ist insbesondere dann gerechtfertigt, wenn bei einer Berufung an eine Hochschule im Land Leistungsbezüge zum Ausgleich bisheriger anderweitiger Bezüge gewährt werden sollen und diese anderweitigen Bezüge bisher üblicherweise auch angepasst wurden. Im Fall von BleibeLeistungsbezügen kann eine Dynamisierung z. B. dann in Betracht kommen, wenn bei einem Ruf an eine Hochschule eines anderen Landes dort der Anpassung unterliegende Leistungsbezüge zugesagt werden.

Absatz 4

Absatz 4 enthält nähere Regelungen zur Ausgestaltung der besonderen Leistungsbezüge. Absatz 4 entspricht im Wesentlichen § 11 Abs. 2 und 3 LBesG-alt. Bisher konnten jedoch besondere Leistungsbezüge im Landesbereich zunächst nur befristet gewährt werden. Um Wettbewerbsnachteile gegenüber den Ländern, die eine unbefristete Vergabe solcher Leistungsbezüge zulassen, und anderen konkurrierenden Vergütungssystemen außerhalb der deutschen Hochschulen auszuschließen, sollen künftig die besonderen Leistungsbezüge von Anfang an auch unbefristet gewährt werden können.

Absatz 5

Absatz 5 enthält nähere Regelungen zur Ausgestaltung der Funktionsleistungsbezüge. Funktionsleistungsbezüge nehmen an den regelmäßigen Besoldungsanpassungen teil, wenn sie für die Wahrnehmung der Funktionen der hauptberuflichen Leiter und Mitglieder von Leitungsgremien an Hochschulen sowie am KIT gewährt werden. Befristete Leistungsbezüge für andere Funktionen in der Hochschulleitung und in der Hochschulselbstverwaltung sowie am KIT nehmen – ebenso wie die befristeten Leistungsbezüge nach Absatz 1 Nr. 1 und 2 – nicht an den regelmäßigen Besoldungsanpassungen teil. Dies entspricht der bisherigen Rechtslage. Um besonders herausragende Leistungen in Führungsfunktionen an den Hochschulen honorieren zu können, sollen künftig in diesen Fällen zusätzlich nicht ruhegehaltfähige Einmalzahlungen vergeben werden können. Dies kann zum Beispiel im Zusammenhang mit Zielvereinbarungen in Betracht kommen.

Absatz 6

Absatz 6 enthält nähere Regelungen zur Ruhegehaltfähigkeit von Leistungsbezügen nach Absatz 1 Nr. 1 und 2. Die Regelungen in § 33 Abs. 3 BBesG und § 11 Abs. 3 LBesG-alt wurden dabei weitgehend übernommen. Wegen des Beschlusses des Bundesverfassungsgerichts vom 20. März 2007 – R BvL 11/04 – wird die bisherige Dreijahresfrist für die Ruhegehaltfähigkeit unbefristeter Leistungsbezüge auf zwei Jahre verkürzt.

Aufgrund der bekannt problematischen Entwicklung der Versorgungsausgaben muss es dabei bleiben, dass befristete Leistungsbezüge nach Absatz 1 und 2 frühestens nach 10-jährigem Bezug für ruhegehaltfähig erklärt werden.

Absatz 7

Bei den Funktionsleistungsbezügen soll die bisherige umfassende Verweisung auf § 15 a BeamtVG aufgegeben und durch eine unmittelbare Regelung der Ruhegehaltfähigkeit dieser Leistungsbezüge in Absatz 7 selbst ersetzt werden.

Satz 1 regelt die Fälle, in denen Beamte hauptamtlich in einem Zeitbeamtenverhältnis tätig sind und aus diesem Beamtenverhältnis in den Ruhestand treten. Funktionsleistungsbezüge sind insoweit in vollem Umfang ruhegehaltfähig, wenn sie mindestens zwei Jahre bezogen wurden. Treffen mehrere Versorgungsbezüge zusammen, weil Beamte sowohl aus einem Beamtenverhältnis auf Zeit als auch gleichzeitig aus einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit in den Ruhestand treten, richtet sich das Zusammentreffen von Versorgungsbezügen nach dem Landesbeamtenversorgungsgesetz.

In anderen Fällen können Funktionsleistungsbezüge aus einem Beamtenverhältnis auf Zeit die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit um einen Teil des Leistungsbezugs erhöhen. Es kann sich hierbei um Fälle handeln, in denen die Funktion nur nebenamtlich wahrgenommen wird oder sie zwar hauptamtlich ausgeübt wird, die Beamten aber nicht aus dem Zeitbeamtenverhältnis in den Ruhestand treten, sondern nach Beendigung eines Zeitbeamtenverhältnisses wieder in einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit als Professoren tätig sind.

Absatz 8

Die Vorschrift dient der Klarstellung. Aus dem Charakter der Einmalzahlung ergibt sich, dass diese nicht ruhegehaltfähig sein können. Derselbe Anlass darf durch Einmalzahlungen nicht mehrmals honoriert werden; dabei ist jeweils auf das Kalenderjahr abzustellen. Beispielsweise kann bei einem langjährigen Forschungsvorhaben die besondere Leistung nach Absatz 1 Nr. 2 in jedem Jahr durch eine Einmalzahlung honoriert werden. Entsprechendes gilt auch für gleichbleibend hohe Leistungen bei der Wahrnehmung von Funktionsämtern. Dagegen kann anlässlich einer Berufung oder der Abwehr eines Rufes eine Einmalzahlung nicht mehrmals gewährt werden.

Absatz 9

Nach Absatz 9 können Leistungsbezüge, die bei Gemeinsamen Berufungen nach dem sog. Jülicher Modell von einer außeruniversitären Forschungseinrichtung während einer Beurlaubung ohne Bezüge gezahlt werden, unter bestimmten Voraussetzungen als ruhegehaltfähig anerkannt werden.

Absatz 10

Absatz 10 ermächtigt das für die jeweilige Hochschule zuständige Ministerium (von wenigen Ausnahmen abgesehen das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst), nach Maßgabe der Absätze 1 bis 9 weitere notwendige ergänzende Regelungen insbesondere zum Vergaberahmen für die jeweiligen Hochschulen, zur Ruhegehaltfähigkeit, beim Zusammentreffen mehrerer ruhegehaltfähiger Leistungsbezüge, zum Vergabeverfahren (z. B. Verfahren zur Bewertung von besonderen Leistungen in Forschung, Lehre, usw.), zur Zuständigkeit für die Vergabe sowie zu den weiteren Voraussetzungen und den Kriterien der Vergabe von Leistungsbezügen zu treffen. Hierzu gehört auch die Ermächtigung zur Festlegung von Kontingenten für die einzelnen Arten von Leistungsbezügen nach Absatz 1 Nummer 1 bis 3. Die Rechtsverordnung bedarf des Einvernehmens des Finanzministeriums als dem für das Besoldungsrecht im Land federführend zuständigen Ressort.

Zu § 39 (Vergaberahmen und Besoldungsdurchschnitte)**Absatz 1**

Diese Regelung ersetzt § 11 Abs. 6 LBesG-alt, § 34 Abs. 1 und Teile von § 34 Abs. 2 BBesG. Durch den Vergaberahmen werden die Besoldungsausgaben für Professoren auf den dynamischen Betrag des Jahres 2001 begrenzt. Es wird damit erreicht, dass einerseits das im Zeitpunkt der Professorenbesoldungsreform maßgebliche Besoldungsvolumen auch künftig erhalten bleibt (Bestandsschutz) und andererseits die Professorenbesoldungsreform zu keinen Mehrkosten führt (Sicherung der Kostenneutralität). Die rechtliche Möglichkeit zur Erhöhung des Besoldungsdurchschnitts nach § 34 Abs. 1 Satz 3 BBesG wird in das Landesbesoldungsgesetz Baden-Württemberg übernommen.

Absatz 2

In dieser Vorschrift sollen § 11 Absätze 9 und 11 LBesG-alt inhaltlich zusammengefasst werden. Absatz 2 regelt die Berechnung des Besoldungsdurchschnitts an der Dualen Hochschule ausgehend von den durchschnittlichen Besoldungsausgaben des Jahres 2007. Der nach den durchschnittlichen Besoldungsausgaben der bisherigen Professoren an den Berufsakademien errechnete Besoldungsdurchschnitt liegt mit 59.155 Euro rund 4.700 Euro unter dem vom Finanzministerium für das Jahr 2008 festgelegten Besoldungsdurchschnitt der Fachhochschulen von 63.850 Euro. Um die Wettbewerbsfähigkeit der Dualen Hochschule zu verbessern, soll der Besoldungsdurchschnitt der Dualen Hochschule schrittweise erhöht werden, bis er spätestens im Jahr 2018 den Besoldungsdurchschnitt der Fachhochschulen erreicht. Das Finanzministerium wird zu diesem Zweck den Besoldungsdurchschnitt der Dualen Hochschule jährlich um bis zu 2 Prozent erhöhen, soweit die erforderlichen Haushaltsmittel zur Verfügung stehen.

Absatz 3

Diese Vorschrift übernimmt im Wesentlichen Regelungen aus § 11 Abs. 7, 9 und 12 LBesG-alt sowie aus § 34 Abs. 2 BBesG. Nach Satz 2 wirken sich Planstellenumwandlungen auf die Höhe des Vergaberahmens aus.

Absatz 4

Die Vorschrift definiert die laufenden Besoldungsausgaben im Sinne der Absätze 1 und 2. Sie entspricht im Wesentlichen den Regelungen in § 11 Abs. 10 LBesG-alt und § 34 Abs. 3 BBesG.

Absatz 5

Die Vorschrift legt fest, welcher Personenkreis neben den in Absatz 1 und 2 genannten Personenkreisen bei der Ermittlung des Besoldungsdurchschnitts zur Feststellung des Vergaberahmens auch berücksichtigt wird.

Absatz 6

Nummer 1 entspricht § 11 b Abs. 2 LBesG-alt. Die Regelung ermöglicht die vergaberahmenunabhängige Finanzierung von sog. Stiftungsprofessuren und bewirkt, dass die durch Drittmittel finanzierten Bezüge und die entsprechenden Stellen bei der Ermittlung der Höhe des Vergaberahmens der Hochschulen außer Betracht bleiben. Bei Personalkostenerstattungen findet diese Regelung keine Anwendung.

Nummer 2 entspricht § 11 b Abs. 3 LBesG-alt. Mit dieser Regelung werden die rechtlichen Voraussetzungen dafür geschaffen, dass die Hochschulen von privaten Unternehmen und Personen in Ergänzung des bereits bestehenden bewährten Instruments der Einwerbung von Stiftungsprofessuren zusätzliche Mittel zur Erhöhung des Vergaberahmens erhalten können, um damit auch Spitzengehälter bezahlen zu können. Über diese Mittel ist ein gesonderter Nachweis zu führen.

Nummer 3 entspricht § 11 b Abs. 4 LBesG-alt. Aufgrund dieser Regelung führen Personalkostenerstattungen bei Gemeinsamen Berufungen mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen nicht mehr zu einer Belastung des Vergaberahmens. Bei Personalkostenerstattungen nach § 15 Abs. 2 des KIT-Gesetzes, die mit Personalkostenerstattungen bei Gemeinsamen Berufungen vergleichbar sind, wird entsprechend verfahren.

Absatz 7

Satz 1 trägt dem Gedanken der zunehmenden Budgetierung und Flexibilisierung im Rahmen der Haushaltsaufstellung und -durchführung Rechnung. Satz 2 regelt, dass im Rahmen der Haushaltsflexibilisierung erwirtschaftete Ausgaben, die keine Personalausgaben sind, den Vergaberahmen nicht beeinflussen.

Durch die Möglichkeit der Mittelschöpfung soll den Hochschulen ein flexibles Instrumentarium an die Hand gegeben werden, um den Vergaberahmen möglichst effizient einzusetzen und kurzfristige Engpässe abzumildern.

3. Abschnitt (Familienzuschlag)

Zu § 40 (Grundlage des Familienzuschlags)

Die Bestimmung regelt die Grundsätze des Familienzuschlags. Der Familienzuschlag ist neben dem Grundgehalt ein wesentlicher Bestandteil der Dienstbezüge. Er trägt den unterschiedlichen finanziellen Belastungen durch die Familienverhältnisse Rechnung und erfüllt damit die sich aus dem Alimentationsprinzip (Art. 33 Abs. 5 GG) ergebende Verpflichtung des Dienstherrn, den Beamten und seine Familie amtsangemessen zu alimentieren. Im Gegensatz zur bisherigen Regelung in § 39 BBesG soll an einer Ausgestaltung in Stufen nicht mehr festgehalten werden; bei Vorliegen der Voraussetzungen (§ 41) werden der ehebezogene und der kinderbezogene Teil des Familienzuschlags unabhängig voneinander gewährt. Zudem soll der zweistufige Familienzuschlag für die Besoldungsgruppen bis A 8 und die darüber liegenden Besoldungsgruppen entfallen. Künftig wird nur noch der höhere Familienzuschlag gewährt. Dies ist für die unteren Besoldungsgruppen ein familienpolitischer Beitrag des Dienstherrn. Die Regelung eines Anrechnungsbetrags dient wie bisher dem Vorteilsausgleich beim Wohnen in Gemeinschaftsunterkünften.

Zu § 41 (Familienzuschlag)

Absatz 1

Absatz 1 regelt inhaltlich im Wesentlichen unverändert die Voraussetzungen für die Gewährung des ehebezogenen Teils des Familienzuschlags.

Nummer 3

In Nummer 3 wird gesetzlich klargestellt, dass die Unterhaltsverpflichtung geschiedener Ehegatten mindestens die Höhe des ehebezogenen Teils des Familienzuschlags nach Anlage 12 erreichen muss.

Nummer 4

In Nummer 4 soll zur Verwaltungsvereinfachung bei der Regelung hinsichtlich der zur Verfügung stehenden Mittel eine Ausnahmeregelung getroffen werden, wonach Überschreitungen der Grenze während höchstens zwei Monaten im Kalenderjahr unberücksichtigt bleiben. Hiermit soll erreicht werden, dass beispielsweise Ferienarbeit von Schülern in der Regel keine Auswirkungen auf den Familienzuschlag der Eltern hat.

Absatz 2

Der Absatz enthält im Grundsatz die bisherige Konkurrenzregelung, die sich im Gegensatz zu bisher jedoch nicht mehr auf tarifvertragliche Regelungen bezieht. In den meisten Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes ist kein ehebezogener Teil des Familienzuschlags mehr vorgesehen. Die Feststellung der wenigen verbliebenen Fälle, bei der die Anwendung einer Konkurrenzregelung in Betracht käme, wäre mit unverhältnismäßigem Verwaltungsaufwand verbunden.

Zudem wird gesetzlich klargestellt, welche Höhe eine entsprechende Leistung haben muss. Dies wird erst längerfristig von Bedeutung sein, und zwar wenn sich die besoldungsrechtlichen Regelungen der verschiedenen Dienstherrn weiter auseinanderentwickelt haben.

Wegen einer Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts wird die bisherige Regelung, wonach die anteilige Kürzung des Familienzuschlags bei Teilzeitbeschäftigung dann nicht anzuwenden ist, wenn beide Ehegatten mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit beschäftigt sind, geändert. Nunmehr ist maßgebend, dass beide Ehegatten zusammen die Regelarbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten erreichen.

Absatz 3

Absatz 3 regelt inhaltlich unverändert die Berücksichtigungsfähigkeit von Kindern.

Absatz 4

Der Absatz enthält im Grundsatz die bisherige Konkurrenzregelung, die nunmehr jedoch unter den tarifvertraglichen Regelungen des öffentlichen Dienstes nur noch die kinderbezogenen Besitzstandszulagen der Überleitungstarifverträge zum TVöD und TV-L sowie vergleichbare Besitzstandszulagen als entsprechende Leistung ansieht. Dadurch soll kostenträchtiger Verwaltungsaufwand vermieden werden, der in keinem vertretbaren Verhältnis zu den erreichbaren Minderausgaben stünde. Angesichts der zunehmenden Diversifizierung der tarifvertraglichen Regelungen fällt es zunehmend schwerer, die erforderliche Vergleichbarkeit zu den Leistungen des Familienzuschlags festzustellen. Zudem entfallen bei vielen tarifvertraglichen Regelungen mittlerweile alle Konkurrenzregelungen, was den Datenaustausch zwischen den beteiligten Stellen erschwert oder sogar unmöglich macht.

Außerdem wird gesetzlich klargestellt, welche Höhe eine entsprechende Leistung haben muss.

Wegen einer Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts wird die bisherige Regelung, wonach die anteilige Kürzung des Familienzuschlags bei Teilzeitbeschäftigung dann nicht anzuwenden ist, wenn beide Anspruchsberechtigten mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit beschäftigt sind, geändert. Nunmehr ist maßgebend, dass die Anspruchsberechtigten zusammen die Regelarbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten erreichen.

Absatz 5

Absatz 5 definiert den Begriff des öffentlichen Dienstes unter Berücksichtigung der veränderten Konkurrenzregelung.

Absatz 6

Der erforderliche Datenaustausch und die Erhebung der Daten wird nunmehr inhaltlich unverändert in den datenschutzrechtlichen Bestimmungen des Landesbeamtengesetzes geregelt.

Zu § 42 (Änderung des Familienzuschlags)

Die Bestimmung entspricht § 41 BBesG und regelt den Beginn und das Ende des Anspruchs auf Familienzuschlag abweichend von § 4 Abs. 3.

4. Abschnitt (Zulagen, Vergütungen, Zuschläge)**1. Unterabschnitt (Amtszulagen und Strukturzulage)****Zu § 43 (Amtszulagen)**

Die Bestimmung übernimmt die Regelungen hinsichtlich der Amtszulagen in § 42 BBesG in Landesrecht.

Amtszulagen dienen der Feinbewertung von Ämtern. Sie dienen dazu, Ämter in ihrer Wertigkeit im Vergleich zu anderen Ämtern der gleichen Besoldungsgruppen herauszuheben, ohne dass dadurch jedoch die Wertigkeit der nächst höheren Besoldungsgruppen erreicht wird. Sie stellen Ämter im statusrechtlichen Sinne dar. Deshalb ist es sachgerecht, dass sie unwiderruflich und ruhegehaltfähig sind. Hieraus folgt auch die in Absatz 2 Satz 2 getroffene Regelung.

Zu § 44 (Amtszulage für die Leiter von besonders großen und besonders bedeutenden unteren Verwaltungsbehörden sowie die Leiter von Mittel- und Oberbehörden)

Die Regelung entspricht hinsichtlich der Amtszulage vollinhaltlich der Vorbemerkung Nr. 21 zu den Bundesbesoldungsordnungen A und B.

Zu § 45 (Amtszulage für die Leiter von Gerichten mit Register- oder Grundbuchzuständigkeit)**Absätze 1 und 2**

Für Leiter von Gerichten mit Register- oder Grundbuchzuständigkeit soll eine neue Amtszulage geschaffen werden. Mit dieser Amtszulage soll der größeren Bedeutung dieser Gerichte und der höheren Führungsverantwortung Rechnung getragen werden.

Absatz 3

Durch Absatz 3 wird sichergestellt, dass beim Zusammentreffen von Amtszulagen im Richterbereich die Differenz zum Endgrundgehalt der nächst höheren Besoldungsgruppe nicht überschritten wird.

Zu § 46 (Strukturzulage)

Die Vorschrift entspricht im Wesentlichen der Vorbemerkung Nr. 27 zu den Bundesbesoldungsordnungen A und B. Beamte in Ämtern des bisherigen einfachen Dienstes erhielten bisher keine allgemeine Stellenzulage. Da der einfache Dienst entfallen soll, sollen die Beamten des bisherigen einfachen Dienstes – auch was die Strukturzulage anbelangt – den Beamten des mittleren Dienstes gleichgestellt werden. Dies dient auch der Rechtsvereinfachung.

2. Unterabschnitt (Stellenzulagen)

Zu § 47 (Stellenzulagen)

§ 47 übernimmt grundsätzlich die Regelungen hinsichtlich der Stellenzulagen in § 42 BBesG in Landesrecht.

Stellenzulagen dienen nicht der Bewertung eines Amtes, sondern sollen bereichsspezifische Besonderheiten (z. B. Polizeizulage) oder die Zugehörigkeit zu besonderen Dienststellen und das sich daraus ergebende besondere Gepräge von Funktionen honorieren. Sie beziehen sich nicht auf einzelne Ämter, sondern betreffen jeweils Gruppen von Ämtern. Deshalb ist es sachgerecht, dass sie entfallen, wenn die besondere Funktion nicht mehr wahrgenommen wird. Dagegen wirkt sich beispielsweise die Zeit eines Erholungsurlaubs oder einer Krankheit auf die wahrgenommene Funktion nicht aus; während dieser Zeiten werden die Stellenzulagen weitergezahlt.

Zu § 48 (Zulage für Beamte mit vollzugspolizeilichen Aufgaben)

§ 48 entspricht im Wesentlichen der Vorbemerkung Nr. 9 zu den Bundesbesoldungsordnungen A und B. Mit der Stellenzulage sollen die mit der Zugehörigkeit zur Laufbahngruppe der Polizeivollzugsbeamten und der Beamten des Steuerfahndungsdienstes typischerweise verbundenen Belastungen abgegolten werden, soweit diese durch die Zuordnung der Ämter noch nicht hinreichend berücksichtigt sind. Es handelt sich dabei insbesondere um besondere Belastungen durch den Außendienst und Vollzugsmaßnahmen.

Zu § 49 (Zulage für Beamte der Feuerwehr)

§ 49 entspricht im Wesentlichen der Vorbemerkung Nr. 10 zu den Bundesbesoldungsordnungen A und B. Die Regelung trägt der Gefährlichkeit von Tätigkeiten im Zusammenhang mit der Brandbekämpfung und sonstigen feuerwehrtypischen Tätigkeiten Rechnung.

Zu § 50 (Zulage für Beamte bei Justizvollzugseinrichtungen und Psychiatrischen Krankenanstalten)

§ 50 entspricht hinsichtlich der Zulagenvoraussetzungen der Vorbemerkung Nr. 12 zu den Bundesbesoldungsordnungen A und B. Die Zulage trägt den erhöhten Anforderungen Rechnung, die sich aus der Tätigkeit in geschlossenen Anstalten und dem ständigen Umgang mit straffällig gewordenen Personen ergeben. Die Zulage wird nicht neben der Zulage nach § 51 gewährt.

Die Zulage in Höhe von bislang 99,51 Euro soll nach den vom Ministerrat beschlossenen Eckpunkten zu den strukturellen Verbesserungen der Beamtenbesoldung in der Dienstrechtsreform auf das Niveau der Polizeizulage angehoben werden. Dies bedeutet, dass die Zulage künftig – wie die Polizeizulage – erst nach einer Dienstzeit von einem Jahr gewährt wird. Nach einer Dienstzeit von einem Jahr beträgt die Zulage 66,35 Euro und nach einer Dienstzeit von zwei Jahren 132,69 Euro. Hinsichtlich der vorhandenen Beamten wird auf die Übergangsregelung in § 101 Abs. 10 verwiesen.

Zu § 51 (Zulage für Beamte in abgeschlossenen Vorführbereichen der Gerichte)

Die Vorschrift entspricht für diesen Personenkreis der Vorbemerkung Nr. 12 zu den Bundesbesoldungsordnungen A und B.

Zu § 52 (Zulage für Beamte im Außendienst der Steuerverwaltung)

§ 52 entspricht im Wesentlichen der Vorbemerkung Nr. 26 zu den Bundesbesoldungsordnungen A und B. Mit der Zulage sollen die herausgehobenen Funktionen im Außendienst der Steuerprüfung, die sich von der typischen Innendienstverwendung qualitativ abheben, abgegolten werden.

Zu § 53 (Zulage für Beamte als fliegendes Personal)

§ 53 entspricht im Wesentlichen der Vorbemerkung Nr. 6 zu den Bundesbesoldungsordnungen A und B. Die Bestimmung übernimmt die für das Land erforderlichen Regelungen in Landesrecht. Die Stellenzulage bleibt unter den Voraussetzungen des Absatzes 4 ein ruhegehaltfähiger Dienstbezug. Für die Berechnung der in § 53 enthaltenen Fristen werden Zeiten des Bezugs der Stellenzulage nach Vorbemerkung Nr. 6 zu den Bundesbesoldungsordnungen A und B berücksichtigt.

Zu § 54 (Zulage für Beamte an Theatern)

§ 54 übernimmt die Regelungen aus der Theaterbetriebszulagenverordnung in das Landesbesoldungsgesetz Baden-Württemberg.

Zu § 55 (Zulage für die Verwendung bei obersten Behörden des Bundes oder eines anderen Landes)

§ 55 übernimmt im Wesentlichen die Regelungen in Vorbemerkung Nr. 7 zu den Bundesbesoldungsordnungen A und B, Vorbemerkung Nr. 1 Abs. 1 zur Bundesbesoldungsordnung W sowie Vorbemerkung Nr. 2 zur Bundesbesoldungsordnung R. Diese sog. „Ministerialzulage“ wird bisher auf der Grundlage des übergangsweise weiter geltenden Bundesrechts auch den Beamten und Richtern des Landes gewährt, die zu obersten Gerichten oder Behörden des Bundes oder zu obersten Behörden eines anderen Landes abgeordnet wurden. Diese Regelung soll im Interesse einer einheitlichen Zahlung dieser Zulage an die bei den genannten Stellen tätigen Bediensteten beibehalten werden. Dies gilt allerdings nur dann, wenn eine Erstattung dieser Kosten in vollem Umfang erfolgt.

Zu § 56 (Zulage für Beamte im Krankenpflagedienst)

§ 56 übernimmt Regelungen, die bisher in der Fußnote 7 zur Besoldungsgruppe A 9 der Bundesbesoldungsordnung A und in der Fußnote 3 zur Besoldungsgruppe A 10 sowie der Fußnote 1 zur Besoldungsgruppe A 11 der Landesbesoldungsordnung A enthalten waren.

Zu § 57 (Weitere Stellenzulagen)**Absatz 1**

Die in Absatz 1 aufgeführten Stellenzulagen waren bisher in folgenden Vorschriften geregelt:

- Nummer 1: Vorbemerkung Nr. 25 zu den Bundesbesoldungsordnungen A und B
- Nummer 2: Vorbemerkung Nr. 8 zu den Bundesbesoldungsordnungen A und B
- Nummer 3: Vorbemerkung Nr. 10 zu den Landesbesoldungsordnungen A, B, W und R
- Nummer 4: Vorbemerkung Nr. 8 zu den Landesbesoldungsordnungen A, B, W und R

Nummer 5: Vorbemerkung Nr. 14 zu den Landesbesoldungsordnungen A, B, W und R

Nummer 6: Vorbemerkung Nr. 6a zu den Bundesbesoldungsordnungen A und B

Nummer 7: Fußnote 7 zur Besoldungsgruppe A 13 und Fußnote 4 zur Besoldungsgruppe A 14 der Landesbesoldungsordnung A

Nummer 8: Vorbemerkung Nr. 4 zur Bundesbesoldungsordnung R

Nummer 9: Vorbemerkung Nr. 15 zu den Landesbesoldungsordnungen A, B, W und R

Nummer 10: § 78 BBesG

In Nummer 11 soll eine Stellenzulage für Beamte des allgemeinen Vollzugsdienstes neu geschaffen werden. Mit dieser Stellenzulage sollen die besonderen, mit dem Krankenpflege- oder Sanitätsdienst verbundenen Anforderungen abgegolten werden. Diese Beamten benötigen eine zusätzliche Qualifikation.

In Nummer 12 soll eine Stellenzulage für Ärzte bei Justizvollzugseinrichtungen in den Besoldungsgruppen A 13 und A 14 neu eingeführt werden. Sie soll dem Umstand Rechnung tragen, dass bei sämtlichen Entscheidungen neben medizinischen Aspekten auch Sicherheitserwägungen zu berücksichtigen sind.

Nach Nummer 13 sollen Direktoren von Amtsgerichten, denen die Aufgabe eines Vollzugsleiters des Jugendarrestes übertragen wurde, eine Stellenzulage erhalten. Die Direktoren der betreffenden Amtsgerichte sind als Jugendrichter Vollzugsleiter für den Jugendarrest im gesamten Land Baden-Württemberg. Sie leiten zugleich die jeweilige Jugendarrestanstalt in ihrem Bezirk. Die besonderen mit dieser Aufgabe verbundenen Anforderungen und deren enge Verzahnung mit dem richterlichen Amt sollen mit dieser Stellenzulage abgegolten werden.

Absatz 2

Absatz 2 enthält ergänzende Regelungen zu den in Absatz 1 genannten Stellenzulagen.

Absatz 3

Absatz 3 enthält die Ermächtigung zum Erlass der Lehrkräftezulagenverordnung, die bisher in § 78 BBesG geregelt war. Die bisher erlassene Lehrkräftezulagenverordnung gilt nach § 102 weiter.

3. Unterabschnitt (Andere Zulagen)

Zu § 58 (Zulagen für Hochschuldozenten)

§ 58 entspricht § 11 a LBesG-alt.

Absatz 1

Absatz 1 regelt, dass Hochschuldozenten bei besonderer Bewährung in der Lehre eine monatliche Zulage gewährt werden kann.

Absatz 2

In Absatz 2 wird die unbefristet gewährte Zulage sowohl dem Umfang als auch der Höhe nach begrenzt. Sie ist nach fünfjährigem Bezug ruhegehaltfähig. Der Bezugszeitraum für die Ruhegehaltfähigkeit wurde im Hinblick darauf angehoben, dass selbst Stellenzulagen, falls diese ausnahmsweise überhaupt ruhegehaltfähig sind, einen Bezugszeitraum von fünf Jahren voraussetzen.

Zu § 59 (Zulage für Juniorprofessoren und Juniordozenten)

Mit dieser Zulagenregelung wird die Möglichkeit geschaffen, den Juniorprofessoren und Juniordozenten eine leistungsorientierte Zulage zu gewähren. Damit sollen die betreffenden Ämter für herausragende Wissenschaftler attraktiver werden. Da Juniorprofessoren und Juniordozenten keine Leistungsbezüge nach § 38 erhalten, wird durch diese Zulage dem Leistungsgedanken Rechnung getragen. Die neue Zulage tritt an die Stelle der bisherigen Zulage nach Vorbemerkung Nr. 1 Abs. 3 zur Bundesbesoldungsordnung W beziehungsweise der Fußnote 1 zur Besoldungsgruppe W 1 der Landesbesoldungsordnung W. Die Haushaltsmittel für diese Zulage sind zweckgebunden zu verwenden und jährlich auszuzahlen. Haushaltsreste sollen in das nächste Haushaltsjahr übertragen werden.

Zu § 60 (Forschungs- und Lehrzulage für Hochschullehrer)

Ziel der Bestimmung ist es, die Nebeneinkünfte aufgrund von Nebentätigkeiten einzudämmen, die Zahlungsströme über die Hochschulhaushalte zu leiten und somit transparenter zu machen. Gleichzeitig soll ein Anreiz für die Hochschullehrer geschaffen werden, Forschungs- und Lehrtätigkeiten gegen Drittmittel im Hauptamt und nicht als Nebentätigkeit auszuüben.

Auf die Zulage nach dieser Vorschrift findet die Begrenzung für Amts- und Stellenzulagen in Höhe von 75 Prozent nach den §§ 43 und 47 keine Anwendung, da es sich weder um eine Amts- noch um eine Stellenzulage handelt.

Absatz 1

Absatz 1 enthält eine Ermächtigung zur Gewährung von Forschungs- und Lehrzulagen an Hochschullehrer (Professoren, Juniorprofessoren, Juniordozenten und Hochschuldozenten nach § 51 a des Landeshochschulgesetzes), die in hauptamtlicher Funktion Mittel privater Dritter für Forschungs- und Lehrvorhaben einwerben und diese Vorhaben durchführen. Da diese Zulagen ausschließlich aus eingeworbenen Drittmitteln finanziert werden, sind sie auf die Dauer des Drittmittelzuflusses zu beschränken.

Absatz 2

Die allgemeine Besoldung (Grundgehalt, Familienzuschlag, Leistungsbezüge) muss als Kern der Alimentation im Vergleich zu den Forschungs- und Lehrzulagen ein gleichgewichtiger Bestandteil der Besoldung des Professors sein. Es ist deshalb erforderlich, im Landesbesoldungsgesetz Baden-Württemberg die Höhe dieser Zulage zu limitieren. Satz 2 lässt nur in Ausnahmefällen eine Überschreitung des in Satz 1 festgelegten Höchstbetrags zu. Dem liegt zugrunde, dass die Forschungs- und Lehrzulage zum Ziel hat, ein Ausweichen auf die Nebentätigkeit möglichst zu unterbinden.

Absatz 3

Das Nähere zur Gewährung von Zulagen nach Absatz 1 soll in einer Rechtsverordnung des für die jeweilige Hochschule zuständigen Ministeriums geregelt werden. Die Rechtsverordnung bedarf des Einvernehmens des für das Besoldungsrecht im Land federführend zuständigen Finanzministeriums.

Zu § 61 (Funktionszulagen für die Wahrnehmung von Leitungsaufgaben im Großforschungsbereich des KIT)

Diese Regelung entspricht § 12 a LBesG-alt. Voraussetzung für die Gewährung der KIT-Funktionszulage ist es, dass der Großforschungsbereich des KIT, der von Bund und Land gemeinsam finanziert wird, diese Zulage erstattet. Die Zulage

wird in Höhe der Erstattung sowie für die Dauer der Ausübung der Funktion im Großforschungsbereich gewährt. Eine betragsmäßige Beschränkung der Zulage gibt es nicht, da durch § 15 Abs. 3 KIT-Gesetz das Nebentätigkeitsmodell bei Gemeinsamen Berufungen zwischen der Universität Karlsruhe und der Forschungszentrum Karlsruhe GmbH abgelöst wurde und es auch beim früheren Nebentätigkeitsmodell keine Beschränkung der Nebentätigkeitsvergütung gegeben hat.

Zu § 62 (Zulage für Professoren als Richter)

Die Bestimmung entspricht der Vorbemerkung Nr. 2 zur Bundesbesoldungsordnung W.

Zu § 63 (Zulagen für besondere Erschwernisse)

Die Bestimmung entspricht § 47 BBesG.

Zu § 64 (Ausgleichszulage für den Wegfall von Stellenzulagen)

Absatz 1

Die Vorschrift des § 13 BBesG enthält Ausgleichsregelungen sowohl für den Verlust von Grundgehalt und Amtszulagen als auch für den Verlust von Stellenzulagen. Ausgleichsansprüche bei Verleihung eines anderen Amtes richten sich künftig nach § 22, Ausgleichsansprüche bei Verlust von Stellenzulagen nach § 64.

Die bisherigen Regelungen haben sich in der Verwaltungspraxis als zu kompliziert und verwaltungsaufwändig erwiesen. Die Neuregelung ist daher deutlich einfacher konzipiert. Die Ausgleichszulage wird nur ein einziges Mal festgesetzt und dann in gleichmäßigen Schritten abgebaut. Nach Ablauf von fünf Jahren ist sie aufgezehrt. Eine Erhöhung der Dienstbezüge durch lineare Anpassungen hat künftig keinen Einfluss mehr auf die Ausgleichszulage. Eine Erhöhung der Dienstbezüge wegen der Übertragung eines höherwertigeren Amtes, einer höherwertigeren Funktion oder wegen des Anspruchs auf eine Stellenzulage führt zu einer Anrechnung auf die Ausgleichszulage.

Künftig ist nicht mehr eine fünfjährige ununterbrochene zulageberechtigende Verwendung Voraussetzung für einen Ausgleichsanspruch (§ 13 Abs. 2 BBesG), sondern es wird eine mindestens fünfjährige Verwendung innerhalb von sieben Jahren gefordert. Kürzere Unterbrechungen der fünfjährigen Verwendungsdauer aus dienstlichen oder privaten Gründen sind somit unschädlich.

Absatz 2

Eine Addition von Zeiten unterschiedlicher zulageberechtigender Verwendungen war nach den bisherigen Regelungen nicht möglich. Künftig kann einen Ausgleichsanspruch auch derjenige erwerben, der über einen Zeitraum von fünf Jahren unterschiedliche Stellenzulagen bezogen hat. Der Ausgleich soll in diesen Fällen auf der Grundlage der niedrigsten Stellenzulage erfolgen.

Absatz 3

Absatz 3 regelt, dass bei einer Verringerung der Bezüge aufgrund einer Disziplinarentscheidung ein Ausgleich nicht in Betracht kommt. Entsprechendes gilt bei Gewährung von Auslandsbesoldung, weil sich in diesem Fall auch bei einem etwaigen Wegfall einer Stellenzulage die Bezüge in ihrer Gesamtheit nicht verringern, sondern erhöhen. § 53 enthält für die „Fliegerzulage“ eine Sonderregelung für die Zeit nach Beendigung der zulageberechtigenden Verwendung.

Absatz 4

Absatz 4 trifft eine Regelung für reaktivierte Beamte, die vor ihrer Zuruhesetzung Anspruch auf eine Stellenzulage hatten, nach der Reaktivierung jedoch keinen Anspruch auf diese Stellenzulage mehr haben.

4. Unterabschnitt (Vergütungen)**Zu § 65 (Mehrarbeitsvergütung)**

Diese gesetzliche Regelung soll an die Stelle der Bundesverordnung über die Gewährung von Mehrarbeitsvergütung für Beamte (MVergV) treten, da künftig kein Bedarf für kurzfristige häufige Änderungen gesehen wird. Die Höhe der Mehrarbeitsvergütung (Stundensätze) soll künftig nicht mehr in die Regelung eingearbeitet sein, sondern ergibt sich aus Anlage 15 zum Gesetz, was die Übersichtlichkeit erhöht.

Absatz 1

Absatz 1 führt weitgehend inhaltsgleich zur bisherigen Regelung die Bereiche auf, in denen die Zahlung von Mehrarbeitsvergütung in Betracht kommt. Da die Sprachstandsdiagnose als zusätzliche Aufgabe die Ableistung von Mehrarbeit erforderlich machen kann, wurde in Nummer 2 eine entsprechende Regelung neu aufgenommen. Dabei wird davon ausgegangen, dass die für die Abgeltung der Mehrarbeit erforderlichen Mehrarbeitsvergütungen im entsprechenden Haushaltsplan jeweils zur Verfügung gestellt werden. Die Regelung in Nummer 7 wurde gegenüber der entsprechenden Regelung in § 2 Abs. 2 Nr. 5 MVergV anders gefasst, um den Ausnahmecharakter dieser Regelung stärker zur Geltung zu bringen. Das Erfordernis der Einwilligung des Finanzministeriums war bislang nur in einer Verwaltungsvorschrift geregelt, die dadurch entbehrlich wird.

Absatz 2

Absatz 2 legt inhaltlich unverändert Voraussetzungen für die Gewährung von Mehrarbeitsvergütung fest.

Absatz 3

In Absatz 3 werden inhaltlich unverändert Regelungen zur Ermittlung der Höhe einer zu gewährenden Mehrarbeitsvergütung getroffen.

Absatz 4

Absatz 4 enthält wie die bisherige Regelung eine Bagatellgrenze, bis zu der Mehrarbeit unvergütet bleiben soll. Die Verminderung dieser Grenze bei Teilzeitbeschäftigten ist aufgrund einer Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs erforderlich und entspricht der derzeitigen an diese Rechtsprechung angelehnten Praxis.

Absatz 5

Absatz 5 besagt wie die bisherige Regelung, dass Mehrarbeitsvergütung neben der Auslandsbesoldung und mit gewissen Ausnahmen neben der Stellenzulage für Beamte, die beim Landesamt für Verfassungsschutz verwendet werden, nicht gewährt werden darf.

Absatz 6

Absatz 6 enthält Sonderregelungen zur Höhe der Mehrarbeitsvergütung für Teilzeitbeschäftigte. Nach einer Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs ist eine geringere Vergütung von Dienststunden, die Teilzeitbeschäftigte bis zur Höhe der regelmäßigen Arbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten als Mehrarbeit leisten, im

Vergleich zu der anteiligen Besoldung, die Vollzeitbeschäftigte für die gleiche Zahl von Dienststunden innerhalb ihrer regulären Arbeitszeit erhalten, eine verbotene mittelbare Diskriminierung weiblicher Beschäftigter. Da die Sätze für Mehrarbeit in der weit überwiegenden Zahl der Fälle niedriger ist als der vom Gericht geforderte Vergleichsmaßstab der anteiligen Besoldung, musste aufgrund dieser Rechtsprechung die Praxis umgestellt und eine Mehrarbeitsvergütung in Anlehnung an diese Rechtsprechung gewährt werden. Dies wird nunmehr durch Absatz 6 regelungstechnisch nachvollzogen. Die in der bisherigen Praxis vorgenommene Günstigerprüfung, ob die Sätze für Mehrarbeit (nunmehr geregelt in Anlage 15) oder die anteilige Besoldung höher sind, soll jedoch zur Verwaltungsvereinfachung entfallen; sie wird von der Rechtsprechung nicht gefordert. Beamte in Altersteilzeit sind wie bisher von dieser Regelung ausgenommen, da diese wegen der Gewährung des Altersteilzeitzuschlags, der Vollzeitbeschäftigten nicht zusteht, nicht mittelbar diskriminiert werden. Ihnen stehen bei Erfüllung der Voraussetzungen für die Gewährung von Mehrarbeitsvergütung nur die sich aus Anlage 15 ergebenden Beträge zu.

Zu § 66 (Sitzungsvergütung)

Die Bestimmung entspricht § 48 Abs. 2 BBesG. Die Gesetzesnorm ist die Rechtsgrundlage für die – im Einvernehmen mit dem Finanzministerium – erlassene Verordnung des Innenministeriums über die Vergütung für die Teilnahme an Sitzungen kommunaler Vertretungskörperschaften und ihrer Ausschüsse (Sitzungsvergütungsverordnung) vom 10. Dezember 1998 (GBl. S. 701).

Zu § 67 (Vollstreckungsvergütung)

Absatz 1

Absatz 1 überträgt die Verordnungsermächtigung in § 49 Abs. 1 BBesG in Landesrecht, wobei die bisherige Verordnungsermächtigung für die Bundesregierung in eine Verordnungsermächtigung für das Finanzministerium umgewandelt wird. Die Vergütung für Gerichtsvollzieher wird künftig in § 68 geregelt. Vollziehungsbeamte der Justiz gibt es in Baden-Württemberg nicht mehr, sodass insoweit eine Regelung entbehrlich ist.

Absatz 2

Absatz 2 überträgt § 49 Abs. 2 BBesG im Wesentlichen unverändert in Landesrecht.

Zu § 68 (Vergütung für Gerichtsvollzieher)

Absatz 1

Mit der Regelung soll den Gerichtsvollziehern – unter Zusammenfassung der bislang gewährten Vollstreckungsvergütung und der Bürokostenentschädigung – zusätzlich zu der ihnen sonst zustehenden Besoldung eine besondere Vergütung gewährt werden, deren Höhe sich an den vereinnahmten Gebühren sowie Dokumentenpauschalen und damit am Erfolg der Vollstreckungstätigkeit orientiert. Das Justizministerium als zuständiges Fachministerium kann die näheren Einzelheiten durch Rechtsverordnung regeln, die des Einvernehmens mit dem für das Besoldungsrecht zuständigen Finanzministerium bedarf. Die Gewährung einer zusätzlichen Vergütung für Gerichtsvollzieher ist im Interesse einer funktionierenden Zwangsvollstreckung notwendig, da nur so Leistungsanreize geschaffen und die Gerichtsvollzieher am wirtschaftlichen Erfolg ihres Bürobetriebs angemessen beteiligt werden können. Die Vergütung soll unter Berücksichtigung der angestrebten Effizienzsteigerungen personalkostensparend und einnahmensichernd wirken.

Absatz 2

Absatz 2 regelt entsprechend den verfassungsrechtlichen Vorgaben in Art. 61 Abs. 1 Satz 2 der Landesverfassung Inhalt, Zweck und Ausmaß der erteilten Ermächtigung. Die Vorschrift orientiert sich an der bisherigen Rechtsgrundlage in § 49 BBesG. Sie eröffnet ferner die Möglichkeit, die den Gerichtsvollziehern bislang gewährte Vollstreckungsvergütung und die Bürokostenentschädigung zu einer einheitlichen Vergütung zusammenzufassen. Die mit der Neuregelung verfolgten Ziele lassen sich mit einer Aufwandsentschädigung nach bisherigem Vorbild nicht mehr erreichen. Denn eine Aufwandsentschädigung darf nicht dem Zweck dienen, Mehrarbeit, Dienst zu ungünstigen Zeiten u. ä. abzugelten oder einen besonderen Anreiz zu überobligatorischem Einsatz und rationeller Aufgabenerfüllung zu bieten. Satz 4 sieht die Schaffung einer Härtefallregelung vor, die verhindern soll, dass Gerichtsvollzieher zur Deckung ihrer typischen Aufwendungen auf sonst zustehende Besoldungsbezüge zurückgreifen müssen, was verfassungsrechtlich (Alimentationsprinzip Art. 33 Abs. 5 GG) unzulässig wäre.

Absatz 3

Absatz 3 enthält eine Überprüfungsklausel, für den Fall, dass sich die für die Festsetzung der Vergütung maßgeblichen Umstände, insbesondere die Kosten- und Bezirksstruktur oder die Einnahmesituation, wesentlich ändern. Eine wesentliche Änderung der Einnahmesituation kann sich z. B. aus einer Novelle des Gerichtsvollzieherkostengesetzes ergeben. Anlässlich der regelmäßigen Überprüfungen werden ferner die haushaltmäßigen Auswirkungen festgestellt, mit dem Ziel, das Finanzierungsdefizit jedenfalls nicht zu erhöhen. Darüber hinaus findet nach einem Erfahrungszeitraum von drei Jahren seit dem Inkrafttreten der Verordnung beziehungsweise seit der letzten Überprüfung eine regelmäßige Überprüfung statt. Die vorgesehene Lockerung des Bezirksschutzes auf Amtsgerichtsebene stellt keinen Grund für eine Überprüfung der Vergütungsregelung dar.

5. Unterabschnitt (Zuschläge und sonstige Besoldungsbestandteile)**Zu § 69 (Zuschlag bei Altersteilzeit)****Absatz 1**

Absatz 1 überträgt § 6 Abs. 2 BBesG in Landesrecht. Anstelle der bisherigen Ermächtigung der Bundesregierung zur Regelung eines Altersteilzeitzuschlags soll eine gesetzliche Regelung über die Gewährung des Altersteilzeitzuschlags treten. Anspruch und Höhe des Altersteilzeitzuschlags ergeben sich nunmehr unmittelbar aus dem Landesbesoldungsgesetz Baden-Württemberg.

Absatz 2

Absatz 2 zählt die Bestandteile der Besoldung auf, die für die Ermittlung der Brutto- und Nettobesoldung maßgeblich sind.

Absatz 3

Bei der Ermittlung der fiktiven Nettobesoldung nach Absatz 1 Satz 2 Nr. 2 wird die Kirchensteuer künftig nicht mehr pauschal berücksichtigt. Nach Absatz 3 erfolgt eine Berücksichtigung nur noch dann, wenn tatsächlich eine Kirchensteuer von den steuerpflichtigen Bezügen abgezogen wird.

Zu § 70 (Ausgleich bei vorzeitiger Beendigung der Altersteilzeit)

Die Regelung entspricht inhaltlich § 2 a der Altersteilzeitzuschlagsverordnung.

Zu § 71 (Ausgleichszahlung zur Abgeltung von Arbeitszeitguthaben)

§ 71 regelt die Ausgleichszahlung, die zu gewähren ist, wenn eine Beschäftigung mit ungleichmäßiger Verteilung der Arbeitszeit vorzeitig endet und die insgesamt gezahlten Dienstbezüge geringer sind als die Besoldung, die nach der tatsächlichen Beschäftigung zugestanden hätte (Störfall).

Absatz 1

In Absatz 1 werden die Voraussetzungen für das Entstehen des Anspruchs geregelt.

Absatz 2

Absatz 2 stellt im Falle eines Dienstherrnwechsels klar, dass sich der Anspruch gegen den früheren Dienstherrn richtet, bei dem die zusätzliche Arbeitszeit geleistet wurde.

Absatz 3

Absatz 3 regelt die Höhe des Ausgleichsanspruchs. In Anlehnung an die zur Mehrarbeitsvergütung ergangene Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs sollen Teilzeitbeschäftigte die anteilige Besoldung erhalten, die Vollzeitbeschäftigte für die gleiche Zahl von Dienststunden innerhalb ihrer regulären Arbeitszeit erhalten würden. Bei einem Arbeitsumfang oberhalb des Arbeitsumfangs Vollzeitbeschäftigter wird im Einklang mit dieser Rechtsprechung auf die Sätze der Mehrarbeitsvergütung verwiesen.

Absatz 4

Die Vorschrift entspricht dem bisherigen § 3 Abs. 3 der Beamten-Ausgleichszahlungsverordnung.

Zu § 72 (Zuschlag bei begrenzter Dienstfähigkeit)

Diese Vorschrift entspricht im Wesentlichen der bisherigen Dienstbezügezuschlagsverordnung, die in Artikel 63 Abs. 1 Nr. 17 DRG aufgehoben wird.

Zu § 73 (Zuschlag bei Hinausschiebung der Altersgrenze)**Absatz 1**

Nach Absatz 1 soll als Anreiz für eine freiwillige Weiterarbeit über die gesetzliche Altersgrenze hinaus ein nicht ruhegehaltfähiger Zuschlag gewährt werden. Wird über die gesetzliche Altersgrenze hinaus ein Sabbatjahr in Anspruch genommen, wird nicht tatsächlich über die gesetzliche Altersgrenze hinaus freiwillig weiter gearbeitet. In diesem Fall soll daher ein Zuschlag nicht gewährt werden.

Absatz 2

Der Zuschlag wird erst nach Erreichen des Höchstruhegehaltssatzes gewährt, da vor diesem Zeitpunkt eine freiwillige Weiterarbeit über die gesetzliche Altersgrenze hinaus schon durch eine spätere Erhöhung der Versorgungsbezüge honoriert wird.

Zu § 74 (Zuschlag bei Teilzeitbeschäftigung bei Hinausschiebung der Altersgrenze)

Mit der Zuschlagsregelung soll ein weiterer Anreiz geschaffen werden, freiwillig über die gesetzliche Altersgrenze hinaus zu arbeiten. Wird im Rahmen einer un-

gleichmäßigen Verteilung der Arbeitszeit nach der gesetzlichen Altersgrenze tatsächlich kein Dienst geleistet, besteht kein Grund für die Gewährung eines finanziellen Anreizes. Die Höhe des Zuschlags bemisst sich nach einem Prozentsatz des Ruhegehalts, da der Beamte, wenn er nicht freiwillig weiterarbeiten würde, in dieser Zeit Ruhegehalt beziehen würde. Durch den letzten Satz wird klargestellt, dass der Zuschlag von 10 Prozent nach § 73 neben dem Zuschlag nach dieser Vorschrift gewährt werden kann. Der Zuschlag nach § 73 bemisst sich in diesem Fall nach dem Arbeitszeitanteil.

Zu § 75 (Sonderzuschläge zur Sicherung der Funktions- und Wettbewerbsfähigkeit)

Diese Vorschrift soll in Anlehnung an § 72 BBesG für die Landesregierung die Möglichkeit eröffnen, durch Rechtsverordnung aus arbeitsmarktpolitischen Gründen Sonderzuschläge zur Besoldung zu regeln. Dies dient der Verbesserung der Attraktivität und Konkurrenzfähigkeit des öffentlichen Dienstes bei der Gewinnung von geeigneten Bewerbern gegenüber der Privatwirtschaft. Im Vergleich zu § 72 BBesG wurden die Spielräume, was die Höhe der Zuschläge anbelangt, erheblich erweitert. Die Möglichkeit, die Zuschläge durch Rechtsverordnung zu regeln, soll die Landesregierung in die Lage versetzen, bei Bedarf schnell handeln zu können.

Zu § 76 (Leistungsprämien)

§ 76 ersetzt § 42 a BBesG und die darauf basierende Leistungsprämien- und -zulagenverordnung. Diese wird mit Artikel 63 Abs. 1 Nr. 11 DRG aufgehoben. Bei der Konzipierung von § 76 hat sich der Gesetzgeber von dem Gedanken leiten lassen, die gesetzliche Regelung auf ein „grobes Raster“ zu beschränken, um so für die Ressorts und die kommunalen Dienstherrn Spielräume zu schaffen.

Absatz 1

Leistungsprämien sollen Beamte in Ämtern der Landesbesoldungsordnungen A und B erhalten können, auch Beamte in der laufbahnrechtlichen Probezeit. Ausgenommen von der Prämiengewährung sind wegen des verfassungsrechtlichen Gebots der richterlichen Unabhängigkeit die Richter und aus personalwirtschaftlichen Gründen sowie der einheitlichen Verfahrensweise im Bereich der R-Besoldung auch die Staatsanwälte. Für Professoren gilt hinsichtlich der Gewährung von Leistungsbezügen die Spezialregelung in § 38. Um den unterschiedlichen Strukturen im Landesbereich Rechnung zu tragen, sollen auch die Mitglieder von Teams Leistungsprämien erhalten können.

Absatz 2

Der Vergabezeitraum entspricht der bisherigen Regelung in § 42 a Abs. 2 BBesG. Danach war Vergabezeitraum das Kalenderjahr. Durch die Festlegung einer Höchstquote soll vermieden werden, dass alle Beamte den gleichen Betrag als Leistungsprämie erhalten (Gießkannenprinzip). Der Höchstsatz von 20 Prozent macht die Leistungsprämie grundsätzlich für jeden Beamten erreichbar; gleichzeitig werden jedoch entsprechend der Zweckbestimmung der Leistungsbezahlung nur herausragende Leistungen berücksichtigt.

Absatz 3

Die Festlegung eines Höchstbetrages ist aus Gründen der Gesetzmäßigkeit der Besoldung erforderlich.

Bei der Festlegung der Obergrenze wurde im Übrigen ein großzügiger Maßstab angelegt, um den Dienststellen ausreichende Spielräume für die flexible Handhabung dieser Regelung einzuräumen.

Absatz 4

Nach Satz 1 soll eine herausragende besondere Einzelleistung besoldungsrechtlich nur einmal honoriert werden. Wenn für denselben Sachverhalt bereits eine Entschädigung nach einer anderen Regelung gewährt wird (z. B. „Anspornvergütungen“, Belohnungen für Vorschläge zur Verwaltungsvereinfachung), ist daher die Vergabe einer Leistungsprämie ausgeschlossen. Damit soll sichergestellt werden, dass derselbe Sachverhalt nicht doppelt abgegolten wird. Satz 2 stellt klar, dass Leistungsprämien auf Überleitungs- und Ausgleichszulagen nicht angerechnet werden.

Absatz 5

Die Vorschrift legt fest, dass Leistungsprämien – wie bisher – nur im Rahmen besonderer haushaltsrechtlicher Regelungen vergeben werden können. Im Blick auf eine Personalausgabenbudgetierung im Landesbereich wird die Möglichkeit neu aufgenommen, Leistungsprämien aus Mitteln zu vergeben, die im Rahmen einer Budgetierung nach § 7 a Landeshaushaltsordnung erwirtschaftet werden.

Absatz 6

Absatz 6 eröffnet den obersten Dienstbehörden die Möglichkeit, jeweils für ihren Bereich bei Bedarf nähere Regelungen zur Vergabe von Leistungsprämien zu treffen. Die Zuständigkeit für die Vergabe von Leistungsprämien kann „nach unten“ delegiert werden (z. B. zur Stärkung der Vorgesetztenfunktion).

Absatz 7

Für den außerstaatlichen Bereich ist eine Öffnungsklausel vorgesehen, um den besonderen Verhältnissen in diesem Bereich Rechnung zu tragen. Die Quote von 50 Prozent wurde festgelegt, um den Ausnahme- und Sondercharakter der Leistungsprämie nicht in Frage zu stellen.

Zu § 77 (Fahrtkostenersatz für Fahrten zwischen Wohnung und Dienststätte)

§ 77 soll die gesetzliche Ermächtigung für den Dienstherrn schaffen, dem Beamten für die Fahrten zwischen Wohnung und Dienststätte die Fahrkosten für regelmäßig verkehrende öffentliche Beförderungsmittel ganz oder teilweise zu erstatten. Eine Verpflichtung hierzu besteht nicht. Vielmehr müssen beim jeweiligen Dienstherrn entsprechende Haushaltsmittel hierfür bereitgestellt werden.

5. Abschnitt (Auslandsbesoldung)**Zu § 78 (Auslandsbesoldung)**

Der Bund hat die Auslandsbesoldung, die die Inlandsbesoldung bei einer Verwendung im Ausland ergänzt, neu strukturiert. Damit wurde die vom Prüfungsausschuss des Deutschen Bundestages geforderte Modernisierung der Auslandsbesoldung umgesetzt. Sie berücksichtigt die Veränderungen der materiellen und immateriellen Belastungen von Auslandsverwendungen seit der letzten Gesamtrevision vor über 30 Jahren, vereinfacht das Verfahren und erhöht die Transparenz. Die Anzahl der Vorschriften verringert sich. Kern der Neuregelung ist die Neujustierung des Auslandszuschlags. Der andere Teil der Auslandsbesoldung ist weiterhin der Auslandsverwendungszuschlag für besondere Verwendungen im Ausland wie humanitäre und unterstützende Einsätze. Hierfür erfolgt eine pauschale Abgeltung aller materiellen Mehraufwendungen und immaterieller Belastungen als Tagessatz.

Derzeit gelten in Baden-Württemberg die Bundesvorschriften zur Auslandsbesoldung. Die Tabellenbeträge sind nach der Föderalismusreform I jedoch nach landesrechtlichen Bestimmungen angepasst worden.

Durch § 78 erfolgt künftig eine dynamische Verweisung auf die Regelungen des Bundes.

Absatz 1

Die Gewährung von Auslandsbesoldung ist in Baden-Württemberg auf wenige Fälle beschränkt, die die Ausarbeitung und Fortentwicklung eigenen Rechts (z. B. Bemessung und Festsetzung des Auslandszuschlags) nicht rechtfertigen. Deshalb wird auf die für Bundesbeamte jeweils geltenden Bestimmungen verwiesen. Durch die dynamische Rechtsfolgenverweisung auf Bundesrecht und dem gleichzeitigen Verzicht auf eine eigene Landestabelle wird vermieden, dass die dynamischen Beträge des Auslandszuschlags, der Schwerpunkt der Auslandsbesoldung bleibt, nach jeder Besoldungsanpassung für den Bundesbereich durch Gesetzesänderungen im Landesrecht nachvollzogen werden müssen. Amtszulagen gelten als Bestandteil des Grundgehalts und nehmen an den regelmäßigen Besoldungsanpassungen teil. Da die Strukturzulage beim Bund bereits in den Grundgehältern enthalten ist, ist es erforderlich, auch diese Zulage in das Grundgehalt einzubeziehen.

Absatz 2

Absatz 2 stellt sicher, dass Landesbeamte, die z. B. im Rahmen von internationalen Friedensmissionen zur Unterstützung humanitärer Maßnahmen im Ausland eingesetzt sind, ihren Bundeskollegen im Einsatz auch beim Auslandsverwendungszuschlag gleichgestellt sind.

Absatz 3

Durch die Regelung soll vermieden werden, dass Beamte oder Richter während ihrer Auslandsverwendung wegen Änderungen der Grundgehaltsspannen durch Bundesrecht einen niedrigeren Auslandszuschlag erhalten.

6. Abschnitt (Anwärterbezüge)

Zu § 79 (Anwärterbezüge)

§ 79 entspricht inhaltlich im Wesentlichen § 59 BBesG. Nach Absatz 4 soll künftig das Nähere zu den Auflagen durch Rechtsverordnung einheitlich für den Landesbereich geregelt werden. Diese tritt an die Stelle der bisherigen, für das Land verbindlichen Vorgaben des Bundes.

Zu § 80 (Bezüge des Anwärters nach Ablegung der Laufbahnprüfung)

Der Regelungsinhalt des § 80 entspricht § 60 BBesG und orientiert sich im Wortlaut am neuen § 22 Abs. 4 BeamtStG.

Zu § 81 (Anwärtersonderzuschläge)

§ 81 entspricht im Wesentlichen § 63 BBesG.

Absatz 1

Nach Absatz 1 Satz 2 soll der Anwärtersonderzuschlag auf 70 Prozent des Anwärtergrundbetrags begrenzt werden. Dies ist sachgerecht, weil damit der notwendige Abstand zur Besoldung im Eingangsamt gewahrt bleibt. Die 100-Prozent-Grenze des Bundesrechts bezog sich auf den höheren Auswärtigen Dienst und ist damit im Landesbereich entbehrlich.

Absatz 4

Nach Absatz 4 sollen künftig Anwärtersonderzuschläge – dem Gesetzesvorbehalt der Besoldung (§ 3) entsprechend – nicht mehr durch Verwaltungsvorschrift, sondern durch Rechtsverordnung geregelt werden.

Zu § 82 (Unterrichtsvergütung für Lehramtsanwärter)

Die Vorschrift übernimmt die Regelung des § 64 BBesG in Landesrecht. Die Zuständigkeit zur Regelung der Unterrichtsvergütung soll dem Kultusministerium zugewiesen werden. Wegen der notwendigen Differenzierungen innerhalb der verschiedenen Schularten kommt nur eine Regelung durch Rechtsverordnung in Betracht. Bei der Vergütung von zusätzlich selbstständig erteiltem Unterricht wird an die Sätze der Mehrarbeitsvergütung angeknüpft. Der Höchstsatz von 75 Prozent berücksichtigt, dass es sich bei den Anwärtern um keine voll ausgebildeten Lehrkräfte handelt. Die Vergütung soll bereits ab der ersten zusätzlich erteilten Unterrichtsstunde gewährt werden, da es sich um keine Mehrarbeit im Sinne von § 65 handelt.

Zu § 83 (Anrechnung anderer Einkünfte)

Die Vorschrift übernimmt den Grundgedanken des § 65 BBesG in Landesrecht. Um das bisherige komplizierte, stark differenzierte Regelungsgefüge zu vermeiden, soll nicht mehr zwischen ausbildungsbezogenen beziehungsweise ausbildungsfremden Nebentätigkeiten und anderen Tätigkeiten im öffentlichen Dienst unterschieden werden. Wie bisher greift die Anrechnungsregelung erst, wenn das Entgelt aus einer anderen Tätigkeit innerhalb oder außerhalb des öffentlichen Dienstes den Anwärtergrundbetrag und etwaige Anwärtersonderzuschläge übersteigt. Da die Anwärter nur in eingeschränktem Maße Anspruch auf Alimentation haben, soll an der Belassung von 30 Prozent des Anwärtergrundbetrags nicht mehr festgehalten werden.

Zu § 84 (Kürzung der Anwärterbezüge)

Die Vorschrift überträgt § 66 BBesG in Landesrecht. Zudem sollen die Hauptinhalte der bisher durch eine Verwaltungsvorschrift geprägten Praxis in die Norm mit aufgenommen werden. Eine zusätzliche Verwaltungsvorschrift wird dadurch entbehrlich. Die obersten Dienstbehörden haben bislang in einer Verordnung ihre Befugnis zur Kürzung der Anwärterbezüge auf die für die Ernennung der Anwärter zuständigen Stellen übertragen. Der Inhalt dieser Verordnung soll ins Gesetz übernommen werden, sodass die entsprechende Verordnung aufgehoben werden kann (vgl. Art. 63 Abs. 1 Nr. 8 DRG).

7. Abschnitt (Vermögenswirksame Leistungen)**Zu §§ 85 und 86 (Vermögenswirksame Leistungen, Anlage der vermögenswirksamen Leistungen)**

Dieser Abschnitt übernimmt die wesentlichen Inhalte der bisherigen bundesrechtlichen Regelungen (Gesetz über vermögenswirksame Leistungen für Beamte, Richter Berufssoldaten und Soldaten auf Zeit). Zur Verwaltungsvereinfachung sollen jedoch mehrere entbehrliche Vorschriften gestrichen und eine grundlegende redaktionelle Überarbeitung vorgenommen werden.

Auszubildende in öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnissen sollen in diesen Abschnitt einbezogen werden, was das bisherige Gesetz über vermögenswirksame Leistungen für das Land Baden-Württemberg entbehrlich macht.

Die Regelungen zur anteiligen Verminderung der vermögenswirksamen Leistungen bei Teilzeitbeschäftigung und bei begrenzter Dienstfähigkeit ergeben sich nunmehr aus § 8 beziehungsweise § 9 in Verbindung mit § 8.

Die frühere Regelung, wonach manchen Anwärtern höhere Leistungen zustanden, soll wegen ihrer mittlerweile geringen praktischen Bedeutung und zur Verwaltungsvereinfachung nicht übernommen werden.

Auf eine Regelung, die eine Doppelzahlung ausschließen soll, wird aus Vereinfachungsgründen verzichtet. Soweit ein Beamter oder Richter gleichzeitig mehrere besoldete Hauptämter innehat, wird eine Doppelzahlung bereits durch § 7 ausgeschlossen. Zudem ist die vermögenswirksame Leistung ohnehin auf 6,65 Euro monatlich beschränkt und die verbleibenden Fälle möglicher Doppelleistungen sind sehr selten.

8. Abschnitt (Sonstige Vorschriften)

Zu § 87 (Zuwendungen aus Gründen der Fürsorge)

Die Vorschrift entspricht im Wesentlichen dem § 7 LBesG-alt. Die Verordnungsermächtigung soll sich künftig unmittelbar an die zuständigen Ministerien richten.

Zu § 88 (Unterhaltsbeihilfe für Auszubildende in öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnissen)

Die Vorschrift knüpft an § 16 Abs. 5 LBG an und übernimmt im Wesentlichen die Regelung des bisherigen § 21 LBG. Bewerber für die Laufbahnen des mittleren und gehobenen Dienstes konnten danach vor dem Vorbereitungsdienst in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis als sog. Dienstanfänger beschäftigt werden und erhielten eine Unterhaltsbeihilfe. Das Nähere zur Unterhaltsbeihilfe war in der Verordnung des Finanzministeriums über die Gewährung von Unterhaltsbeihilfen an Dienstanfänger geregelt. Der Regelungsinhalt dieser Verordnung soll im Wesentlichen in dieses Gesetz übernommen werden.

Auszubildende in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis sind nach dem Juristenausbildungsgesetz derzeit die Rechtsreferendare. Bei diesen ist jedoch das öffentlich-rechtliche Ausbildungsverhältnis dem Vorbereitungsdienst nicht wie bei Dienstanfängern vorgeschaltet, sondern tritt an dessen Stelle. Im Hinblick darauf, dass künftig auch in anderen Bereichen damit zu rechnen ist, dass öffentlich-rechtliche Ausbildungsverhältnisse anstelle des Vorbereitungsdienstes treten, soll in § 88 eine Rahmenregelung geschaffen werden, die grundsätzlich alle öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnisse abdecken soll. Angesichts der Vielgestaltigkeit der möglichen Ausbildungsverhältnisse und der Ungewissheit, wie diese zukünftig ausgestaltet sein werden, soll eine Regelung getroffen werden, die Spielräume eröffnet, um auch besonderen Verhältnissen Rechnung tragen zu können.

Zu § 89 (Einrichtung und Bewirtschaftung von Planstellen und anderen Stellen)

§ 89 entspricht § 4 LBesG-alt.

Zu § 90 (Zuordnung zu Ämtern nach der Zahl der Einwohner)

Die Vorschrift entspricht der Vorbemerkung Nr. 2 des bisherigen Landesbesoldungsgesetzes.

Zu § 91 (Zuordnung zu Ämtern nach schul- und hochschulstatistischen Merkmalen)**Absatz 1**

Die Vorschrift entspricht der Vorbemerkung Nr. 3 des bisherigen Landesbesoldungsgesetzes.

Absatz 2

Die Vorschrift übernimmt eine Regelung, die bisher in § 10 Abs. 2 LBesG-alt enthalten war.

Zu § 92 (Ämter bei Absinken der Schülerzahl)

Die Vorschrift ist wortgleich mit § 7 a des Landesbesoldungsanpassungsgesetzes. Das Landesbesoldungsanpassungsgesetz wird mit Inkrafttreten dieses Gesetzes aufgehoben (vgl. Art. 63 Abs. 1 Nr. 4 DRG). Die Vorschrift regelt die Folgen bei Absinken der Schülerzahl unter die in der Landesbesoldungsordnung A festgelegten Schülerzahlen im Hinblick auf die Ämter der Rektoren und Konrektoren an Schulen.

Zu § 93 (Ämter der Leiter von Schulen besonderer Art und von Schulverbänden)

Die Vorschrift entspricht der Vorbemerkung Nr. 7 des bisherigen Landesbesoldungsgesetzes.

Zu § 94 (Ämter „Direktor und Professor“ in den Besoldungsgruppen B 2 und B 3)

Die Vorschrift entspricht dem materiellen Regelungsgehalt der Vorbemerkung Nr. 2 zu den Bundesbesoldungsordnungen A und B und benennt die Einrichtung in Baden-Württemberg, deren Beamte die Amtsbezeichnung „Direktor und Professor“ führen dürfen.

Zu § 95 (Dienstordnungsmäßig Angestellte)

Die Absätze 1 bis 4 übernehmen die – für die Länder derzeit noch unmittelbar geltenden – Bestimmungen des Art. VIII §§ 1 und 2 des Zweiten Gesetzes zur Vereinheitlichung und Neuregelung des Besoldungsrechts in Bund und Ländern (2. BesVNG) vom 23. Mai 1975 (BGBl. I S. 1173) für die dienstordnungsmäßig Angestellten im Bereich der Sozialversicherung in Landesrecht. Zu diesem Bereich ergangene bundesrechtliche Vorschriften (z. B. § 18 Abs. 9 des Betriebsrentengesetzes) bleiben unberührt. Die bisherige Ermächtigungsnorm für die Landesregierung (Art. VIII § 2 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2), Höchstgrenzen für die besoldungsrechtliche Einstufung der Dienstposten in der Geschäftsführung durch Rechtsverordnung zu regeln, wird auf das Sozialministerium im Einvernehmen mit dem Finanzministerium übertragen. Die bestehende Einstufungshöchstgrenzenverordnung vom 23. November 2004 (GBl. S. 850) gilt nach § 102 dieses Gesetzes weiter.

Die ebenfalls in Art. VIII § 2 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 des 2. BesVNG normierte Ermächtigungsnorm für die Festsetzung von Obergrenzen für Beförderungsämtler der dienstordnungsmäßig Angestellten verbleibt bei der Landesregierung. Der Erlass von Stellenobergrenzen für den Landesbereich und den außerstaatlichen Bereich ist in § 27 Abs. 3 ebenfalls der Landesregierung vorbehalten. Auf die dortige Begründung wird verwiesen. Die Festsetzung von Obergrenzen für Beförderung-

ämter dieses Personenkreises durch die Landesregierung erfolgte aufgrund der bisherigen Regelung in § 4 der Stellenobergrenzenverordnung (StOGVO) vom 22. Juni 2004 (GBl. S. 365). Diese Stellenobergrenzen der StOGVO gelten nach § 102 dieses Gesetzes ebenfalls weiter.

Die bisher in Art. IV § 3 des Landesbesoldungsanpassungsgesetzes enthaltene Regelung über die Gewährung von Aufwandsentschädigungen wurde nicht explizit übernommen, da die allgemeinen Bestimmungen dieses Gesetzes, ohne dass dies einer nochmaligen Erwähnung bedarf, auch für die dienstordnungsmäßig Angestellten gelten.

9. Abschnitt (Übergangs- und Schlussvorschriften)

1. Unterabschnitt (Übergangsbestimmungen zu früheren Gesetzen)

Zu § 96 (Übergangsbestimmungen zum Professorenbesoldungsreformgesetz)

Absatz 1

Die Bestimmung regelt durch Verweisung auf § 77 Abs. 2 und 3 BBesG für Beamte der Bundesbesoldungsordnung C die weitere Anwendung des bis zum Inkrafttreten der Besoldungsordnung W geltenden (Bundes)-Besoldungsrechts. § 77 Abs. 1 BBesG ist durch Zeitablauf hinfällig; eine Verweisung auf diese Bestimmung ist daher nicht mehr erforderlich.

Absatz 2

Die Bundesbesoldungsordnung W ist in Baden-Württemberg am 1. Januar 2005 in Kraft getreten. An diesem Tag vorhandene Professoren können sich seitdem unwiderruflich für das neue System entscheiden. Dabei regelt § 77 Abs. 2 Satz 2 BBesG abschließend nur den Wechsel von C 4-Professoren nach Besoldungsgruppe W 3, während bei C 2- und C 3-Professoren die Regelung durch die Übergangsvorschrift in Art. 3 Abs. 1 des Gesetzes zur Änderung des Landesbesoldungsgesetzes und anderer Gesetze vom 19. Oktober 2004 (GBl. S. 765) erfolgte. In Absatz 2 wird diese Übergangsvorschrift inhaltlich unverändert fortgeführt.

Absatz 3

Absatz 3 entspricht inhaltlich Art. 3 Abs. 2 des Gesetzes vom 19. Oktober 2004 (GBl. S. 765).

Absatz 4

Absatz 4 übernimmt Art. 3 Abs. 3 des Gesetzes vom 19. Oktober 2004 (GBl. S. 765).

Absatz 5

Absatz 5 entspricht inhaltlich Art. 3 Abs. 4 des Gesetzes vom 19. Oktober 2004 (GBl. S. 765).

Zu § 97 (Übergangsbestimmungen zum Zweiten Gesetz zur Umsetzung der Föderalismusreform im Hochschulbereich)

Diese Vorschrift enthält personalrechtliche Übergangsregelungen für die zum Zeitpunkt der Errichtung der Dualen Hochschule dort vorhandenen Beamten.

2. Unterabschnitt (Übergangsbestimmungen zu diesem Gesetz)

Zu § 98 (Überleitung in die Landesbesoldungsordnungen A, B, R und W)

Absatz 1

Die bisher in den Bundesbesoldungsordnungen und den Landesbesoldungsordnungen ausgebrachten Ämter sollen grundsätzlich unverändert in die neuen Landesbesoldungsordnungen übernommen werden. Dabei handelt es sich um die Fälle, in denen sich weder eine Änderung bei der Amtsbezeichnung, noch bei der Besoldungsgruppe ergibt.

Absatz 2

In den Fällen, in denen sich die Amtsbezeichnung oder die Einstufung ändert, soll sich die Überleitung nach der Anlage 16 richten. Hiernach sollen zum Beispiel Beamte in den Besoldungsgruppen A 3 und A 4 infolge des Wegfalls des einfachen Dienstes nach Besoldungsgruppe A 5 übergeleitet werden.

Zu § 99 (Überleitung für vorhandene Ämter der Bundesbesoldungsordnung C)

Die früheren Ämter der Bundesbesoldungsordnung C sollen im neuen Landesbesoldungsgesetz Baden-Württemberg als künftig wegfallende Ämter in der Landesbesoldungsordnung C kw fortgeführt werden.

Zu § 100 (Einordnung der vorhandenen Beamten und Richter der Besoldungsordnungen A und R in die Stufen der neuen Grundgehaltstabellen)

Absatz 1

Die am 1. Januar 2011 vorhandenen Beamten sind einer Stufe der neuen Grundgehaltstabellen zuzuordnen. Dies erfolgt nach Satz 2 grundsätzlich durch eine betragsmäßige Überleitung, die sicherstellen soll, dass sich niemand durch die neue Zuordnung verschlechtert.

Absatz 2

Absatz 2 regelt die Zuordnung zu den Stufen in den Fällen, in denen eine betragsmäßige Überleitung nicht möglich ist. In diesen Fällen soll die Zuordnung zu der Stufe mit dem jeweils nächst höheren Betrag erfolgen.

Absatz 3

Durch Absatz 3 wird sichergestellt, dass sich der Beamte bei der Zuordnung zu einer Stufe der neuen Grundgehaltstabelle nicht verschlechtert. Zeiten vor dem Monat, in dem der Beamte das 21. Lebensjahr vollendet hat, können nicht angerechnet werden, weil nach bisherigem Recht das Besoldungsdienstalter erst ab Vollendung des 21. Lebensjahres zu laufen begann. Bei der in Satz 2 genannten Stufe werden auch die bereits vor einer Beförderung in dieser Stufe verbrachten Zeiten angerechnet.

Der Verweis auf § 32 Abs. 2 stellt sicher, dass auch bei beurlaubten Beamten die bereits in der Stufe verbrachten Zeiten angerechnet werden, wenn diese nicht zu einer Verzögerung des Regelaufstiegs führen würden (z. B. Elternzeiten bis zu drei Jahren für jedes Kind), sodass auch dieser Personenkreis nach neuem Recht zum gleichen Zeitpunkt die nächste Stufe erreicht wie nach altem Recht.

Absatz 4

Die Vorschrift verweist hinsichtlich der Richter, Staatsanwälte und sonstigen Beamten der Besoldungsordnung R im Wesentlichen auf die Regelungen für Beamte.

Zu § 101 (Sonstige Übergangsregelungen)**Absatz 1**

Durch die Neuregelung des Besoldungsrechts werden sich im Regelfall für die Beamten keine Verschlechterungen ergeben. Sofern dies im Einzelfall dennoch erfolgen sollte, sieht Absatz 1 eine Besitzstandsregelung durch Gewährung einer Überleitungszulage vor. Auf die Überleitungszulage werden regelmäßige Besoldungsanpassungen angerechnet.

Absatz 2

Durch die Neuregelung des Besoldungsrechts in diesem Gesetz fallen aufgrund früherer Rechtsvorschriften gewährte Ausgleichs- und Überleitungszulagen nicht weg. Sie werden in der zum Inkrafttretenszeitpunkt bestehenden Höhe weitergewährt. Ihr Fortbestand regelt sich nach den §§ 22 beziehungsweise 64 dieses Gesetzes.

Absatz 3

Die Regelung in Satz 1 stellt sicher, dass eine gewährte Leistungsstufe an den Berechtigten weitergewährt wird, bis der Beamte die nächste Stufe regulär erreicht hat. Satz 2 enthält die Übergangsregelung für eine im Inkrafttretenszeitpunkt des Gesetzes gewährte Leistungszulage.

Absatz 4

Absatz 4 enthält eine gesonderte Übergangsregelung für im Ausland verwendete Beamte und Richter, denen am Tag vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes Auslandsdienstbezüge zustehen. Aufgrund der Neustrukturierung des Auslandszuschlags, der Kernelement der Auslandsdienstbezüge bleibt, und der veränderten Stufengestaltung (statt 12 Stufen zukünftig 20 Zonenstufen) kann eine Verringerung des Betrages der Auslandsbesoldung nicht völlig ausgeschlossen werden. Dem soll mit einer befristeten Übergangsregelung begegnet werden. Diese stellt sicher, dass in den betroffenen Fällen durch die Anwendung des neuen Auslandsbesoldungsrechts für eine Übergangszeit keine finanzielle Verschlechterung eintritt. Die Gewährung einer Überleitungszulage nach Absatz 1 würde diese wegen der Steuerfreiheit der Auslandsdienstbezüge nicht ausgleichen. Mit der Regelung soll den betroffenen Beamten und Richtern ausreichend Zeit eingeräumt werden, sich auf die neue Auslandsbesoldung einzustellen.

Absatz 5

Absatz 5 enthält eine Besitzstandsregelung hinsichtlich der Fortführung der bisherigen Amtsbezeichnung durch Beamtinnen in der männlichen Form.

Absatz 6

Die Vorschrift stellt sicher, dass bereits entstandene Besoldungsansprüche nach bisherigem Recht verjähren.

Absatz 7

Für vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes bewilligte Altersteilzeit gelten die bisherigen Regelungen weiter.

Absatz 8

§§ 45 und 46 BBesG sollen nicht in das Landesrecht übernommen werden. Für vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes gewährte Zulagen nach den §§ 45 oder 46 BBesG gelten für die Bezugsdauer der Zulagen die bisherigen Regelungen weiter.

Absatz 9

Die in der Vorbemerkung Nr. 1 Abs. 3 zur Bundesbesoldungsordnung W des Bundesbesoldungsgesetzes und in der Fußnote 1 beim Amt des Juniordozenten in Besoldungsgruppe W 1 der Landesbesoldungsordnung W geregelten Zulagen sollen nicht in das neue Landesbesoldungsgesetz Baden-Württemberg übernommen werden. Für diese Personenkreise soll in § 59 eine anders gestaltete Zulage geschaffen werden. Die Übergangsvorschrift gewährleistet, dass bei vorhandenen Juniorprofessoren und Juniordozenten, denen zum Stichtag noch die bisherigen Zulagen gewährt werden, die bisherigen Zulagenregelungen für die Bezugsdauer weiterhin Anwendung finden.

Absatz 10

Absatz 10 enthält die für die wegen der Angleichung des Betrags der Zulage für Beamte bei Justizvollzugseinrichtungen und Psychiatrischen Krankenanstalten an die Beträge der Zulage für Beamte mit vollzugspolizeilichen Aufgaben erforderliche Übergangsregelung für am Stichtag vorhandene Beamte.

Absatz 11

Ziel der Landesregierung ist es, möglichst viele Beamte zur freiwilligen Weiterarbeit über die gesetzliche Altersgrenze hinaus zu motivieren. Der Besoldungszuschlag soll ab dem Inkrafttreten dieses Gesetzes auch denjenigen Beamten gewährt werden, die sich bereits vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes für die freiwillige Weiterarbeit entschieden haben.

Zu § 102 (Fortgeltung von Rechtsverordnungen)

Die Vorschrift stellt sicher, dass bisher bestehende Rechtsverordnungen, für die auch im neuen Landesbesoldungsgesetz Baden-Württemberg eine Ermächtigungsnorm enthalten ist, weiter gelten, bis sie neu erlassen werden.

Zu § 103 (Übergangsweise Fortgeltung aufgehobener Rechtsverordnungen)**Absatz 1**

Nach Art. 62 § 1 Abs. 5 des DRG gelten für vorhandene Dienstanfänger die bisherigen beamtenrechtlichen Regelungen weiter. Dies soll auch für die Regelungen zur Unterhaltsbeihilfe gelten.

Absatz 2

Bei Rechtsreferendaren liegen besondere Verhältnisse vor, die von den allgemeinen Vorschriften des § 88 abweichende Regelungen erfordern. Bis zum Erlass der dafür notwendigen Rechtsverordnung nach § 88 Satz 7 sollen die bisherigen Regelungen zur Unterhaltsbeihilfe für diesen Personenkreis weiter gelten.

3. Unterabschnitt (Schlussvorschriften)

Zu § 104 (Erhöhung der Grundgehälter in den Besoldungsgruppen W 2 und W 3 sowie der Besoldungsdurchschnitte durch dieses Gesetz)

Der Ministerrat hat im Rahmen der Dienstrechtsreform dem Wissenschaftsministerium für strukturelle Besoldungsverbesserungen 6,5 Millionen Euro pro Jahr zur Verfügung gestellt.

Von diesem Betrag entfallen 5,5 Millionen Euro pro Jahr auf die Besoldung der W 2- und W 3-Professoren. Dieser Betrag soll zur Erhöhung der Besoldungsdurchschnitte in Höhe von jeweils 1.050 Euro jährlich verwendet werden. Zugleich sollen die Grundgehälter in den Besoldungsgruppen W 2 und W 3 um jeweils 100 Euro monatlich erhöht werden.

Eine Million Euro pro Jahr soll zur Einführung eines neuen Leistungszulagesystems für Juniorprofessoren und Juniordozenten verwandt werden (vgl. § 59).

Zu § 105 (Künftig wegfallende Ämter)

Absatz 1

Die Vorschrift entspricht inhaltlich der Vorbemerkung Nr. 4 zu den Landesbesoldungsordnungen A, B, W und R.

Absatz 2

Die Vorschrift entspricht der bisherigen Vorbemerkung Nr. 16 zu den Landesbesoldungsordnungen A, B, W und R. Sie bestimmt, dass die im württembergischen Rechtsgebiet bestellten Bezirksnotare und Notarvertreter im Landesdienst, die sich nicht zu Notaren zur hauptberuflichen Amtsausübung bestellen lassen möchten, in ihren bisherigen Ämtern verbleiben und ihre bisherige Amtsbezeichnung weiter führen.

Zu § 106 (Erlass von Verwaltungsvorschriften)

Die Bestimmung tritt an die Stelle des § 71 BBesG und des § 16 LBesG-alt.

**Zu Artikel 3 (Landesbeamtenversorgungsgesetz Baden-Württemberg
– LBeamtVGBW –)**

Erster Teil (Allgemeiner Teil)	501
Zu § 1 (Geltungsbereich)	502
Zu § 2 (Regelung durch Gesetz)	503
Zu § 3 (Festsetzung und Zahlung der Versorgungsbezüge, des Alters- und Hinterbliebenengeldes)	503
Zu § 4 (Abtretung, Verpfändung, Aufrechnungs- und Zurückbe- haltungrecht, Umrechnung fremdländischer Währungen)	504
Zu § 5 (Rückforderung von Versorgungsbezügen, Alters- und Hinterbliebenengeld)	504
Zu § 6 (Erlöschen der Versorgungsbezüge und des Anspruchs auf Altersgeld wegen Verurteilung)	505
Zu § 7 (Entzug von Hinterbliebenenversorgung sowie Alters- und Hinterbliebenengeld)	505
Zu § 8 (Tötung eines Angehörigen)	505
Zu § 9 (Anzeige- und Mitwirkungspflichten)	505
Zu § 10 (Mitteilungspflicht für den Bericht der Landesregierung über die Entwicklung der Versorgung, des Alters- und Hinterbliebenengeldes)	506
Zu § 11 (Allgemeine Anpassung)	506
Zu § 12 (Verjährung)	506
Zu § 13 (Familienrechtlicher Versorgungsausgleich nach der Ehescheidung)	506
Zu § 14 (Abwendung der Kürzung der Versorgungsbezüge oder des Altersgeldes bei familienrechtlichem Versorgungsausgleich)	507
Zu § 15 (Nichtberücksichtigung der Versorgungsbezüge und des Altersgeldes)	508
Zu § 16 (Ermächtigung zum Erlass von Verwaltungs- vorschriften und Zuständigkeitsregelungen)	508
Zweiter Teil (Versorgung)	508
1. Abschnitt (Allgemeine versorgungsrechtliche Vorschriften)	508
Zu § 17 (Arten der Versorgung)	508
2. Abschnitt (Ruhegehalt, Unterhaltsbeitrag)	508
Zu § 18 (Entstehung und Berechnung des Ruhegehalts)	508
Zu § 19 (Ruhegehaltfähige Dienstbezüge)	508
Zu § 20 (Zusammentreffen einer Mindestversorgung mit Leistungen aus anderen Alterssicherungssystemen)	509
Zu § 21 (Dienstzeit im Beamtenverhältnis und vergleichbare Zeiten)	510
Zu § 22 (Wehrdienst, Zivildienst)	510

Zu § 23 (Vordienst- und Ausbildungszeiten)	512
Zu § 24 (Nicht zu berücksichtigende Zeiten)	513
Zu § 25 (Zeiten in dem in Artikel 3 des Einigungsvertrags genannten Gebiet)	514
Zu § 26 (Zurechnungszeit)	515
Zu § 27 (Höhe des Ruhegehalts)	515
Zu § 28 (Vorübergehende Erhöhung des Ruhegehaltssatzes)	516
Zu § 29 (Unterhaltsbeitrag für Beamte auf Lebenszeit und auf Probe, Sonderregelungen für Beamte auf Probe und auf Zeit mit leitender Funktion)	517
3. Abschnitt (Hinterbliebenenversorgung)	517
Zu § 30 (Allgemeines)	517
Zu § 31 (Bezüge für den Sterbemonat)	518
Zu § 32 (Sterbegeld)	518
Zu § 33 (Witwengeld)	518
Zu § 34 (Höhe des Witwengeldes)	518
Zu § 35 (Witwenabfindung)	518
Zu § 36 (Unterhaltsbeitrag für nicht witwengeldberechtigte Witwen)	519
Zu § 37 (Waisengeld)	519
Zu § 38 (Höhe des Waisengeldes)	519
Zu § 39 (Zusammentreffen von Witwengeld, Waisengeld und Unterhaltsbeiträgen)	519
Zu § 40 (Unterhaltsbeitrag für Hinterbliebene von Beamten auf Lebenszeit und auf Probe)	520
Zu § 41 (Beginn der Zahlungen)	520
Zu § 42 (Erlöschen der Witwen- und Waisenversorgung)	520
4. Abschnitt (Bezüge bei Verschollenheit)	520
Zu § 43 (Zahlung der Bezüge bei Verschollenheit)	520
5. Abschnitt (Unfallfürsorge)	521
Zu § 44 (Allgemeines)	521
Zu § 45 (Dienstunfall)	521
Zu § 46 (Einsatzversorgung)	521
Zu § 47 (Erstattung von Sachschäden und besonderen Aufwendungen)	521
Zu § 48 (Heilverfahren)	521
Zu § 49 (Pflegekosten und Hilflosigkeitzuschlag)	521
Zu § 50 (Unfallausgleich)	521
Zu § 51 (Unfallruhegehalt)	522
Zu § 52 (Erhöhtes Unfallruhegehalt)	522

Zu § 53 (Unterhaltsbeitrag für ehemalige Beamte und ehemalige Ruhestandsbeamte)	522
Zu § 54 (Unterhaltsbeitrag bei Schädigung eines ungeborenen Kindes)	522
Zu § 55 (Unfall-Hinterbliebenenversorgung)	522
Zu § 56 (Unterhaltsbeitrag für Verwandte der aufsteigenden Linie)	523
Zu § 57 (Unterhaltsbeitrag für Hinterbliebene)	523
Zu § 58 (Höchstgrenzen der Hinterbliebenenversorgung)	523
Zu § 59 (Einmalige Unfallentschädigung und einmalige Entschädigung)	523
Zu § 60 (Schadensausgleich in besonderen Fällen)	523
Zu § 61 (Nichtgewährung von Unfallfürsorge)	523
Zu § 62 (Meldung und Untersuchungsverfahren)	523
Zu § 63 (Begrenzung der Unfallfürsorgeansprüche)	524
6. Abschnitt (Übergangsgeld, Zuschläge)	524
Zu § 64 (Übergangsgeld)	524
Zu § 65 (Familienzuschlag)	525
Zu § 66 (Kinderzuschlag)	525
Zu § 67 (Pflege- und Kinderpflegeergänzungszuschlag)	526
7. Abschnitt (Anrechnungs- und Ruhensvorschriften)	526
Zu § 68 (Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit Erwerbs- und Erwerbserstatzeinkommen)	526
Zu § 69 (Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit Entschädigung oder Versorgungsbezügen nach dem Abgeordnetenstatut des Europäischen Parlaments)	528
Zu § 70 (Zusammentreffen mehrerer Versorgungsbezüge)	528
Zu § 71 (Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit Versorgung aus zwischen- und überstaatlicher Verwendung)	528
8. Abschnitt (Erneute Berufung in das Beamtenverhältnis)	529
Zu § 72 (Erneute Berufung in das Beamtenverhältnis und Erlöschen der Versorgungsbezüge bei Ablehnung einer erneuten Berufung)	529
9. Abschnitt (Besondere Beamtengruppen)	530
Zu § 73 (Beamte auf Zeit)	530
Zu § 74 (Wissenschaftliche Qualifikationszeiten)	530
Zu § 75 (Ehrenbeamte)	531
Zu § 76 (Ausgleich bei besonderen Altersgrenzen)	531

10. Abschnitt (Versorgungsauskunft)	532
Zu § 77 (Erteilung einer Versorgungsauskunft und Festsetzung der Versorgungsbezüge)	532
11. Abschnitt (Versorgungslastenteilung bei landesinternen Dienstherrnwechseln)	532
Zu § 78 (Dienstherrwechsel)	532
Zu § 79 (Versorgungslastenteilung)	533
Zu § 80 (Abfindung)	534
Zu § 81 (Berechnungsgrundlage)	535
Zu § 82 (Weitere Zahlungsansprüche)	537
Zu § 83 (Dokumentationspflicht und Zahlungsmodalitäten)	537
Dritter Teil (Trennung der Alterssicherungssysteme)	538
1. Abschnitt (Allgemeine Vorschriften zum Alters- und Hinterbliebenengeld)	538
Zu § 84 (Altersgeld und Hinterbliebenengeld)	538
Zu § 85 (Anspruch und Verzicht auf Altersgeld)	540
Zu § 86 (Aberkennung von Altersgeld)	541
2. Abschnitt (Altersgeld)	541
Zu § 87 (Ruhe des Anspruchs auf Altersgeld, Höhe des Altersgeldes und Antragserfordernis)	541
Zu § 88 (Festsetzung von Altersgeld)	543
Zu § 89 (Altersgeldfähige Dienstbezüge, altersgeldfähige Dienstzeit und Anpassung des Altersgeldes)	543
Zu § 90 (Beginn der Zahlungen des Altersgeldes)	544
3. Abschnitt (Hinterbliebenengeld)	545
Zu § 91 (Hinterbliebenengeld)	545
4. Abschnitt (Mischbiografien)	545
Zu § 92 (Erneute Berufung eines auf Antrag entlassenen ehemaligen Beamten ins Beamtenverhältnis)	545
Zu § 93 (Zusammentreffen von Alters- oder Hinterbliebenengeld mit anderen Versorgungsleistungen)	546
5. Abschnitt (Zuschläge)	546
Zu § 94 (Kinderzuschlag)	546
Zu § 95 (Pflege- und Kinderpflegeergänzungszuschlag)	547

6. Abschnitt (Sonstiges)	547
Zu § 96 (Erteilung einer Auskunft über die Höhe des Altersgeldes)	547
Zu § 97 (Abfindung)	547
Zu § 98 (Zustellung)	548
Vierter Teil (Übergangsvorschriften)	548
1. Abschnitt (Allgemeine Übergangsvorschriften)	548
Zu § 99 (Absenkung des Versorgungsniveaus)	548
Zu § 100 (Übergangsregelung zur Anhebung der Altersgrenzen)	549
Zu § 101 (Übergangsregelungen zur Berücksichtigung von Hochschulausbildungszeiten)	550
Zu § 102 (Besondere Bestandskraft)	551
Zu § 103 (Bezügebestandteile)	553
Zu § 104 (Hinterbliebenenversorgung)	554
Zu § 105 (Versorgung künftiger Hinterbliebener, Versorgungsausgleich)	554
Zu § 106 (Besondere Bestimmungen zur ruhegehaltfähigen Dienstzeit)	555
Zu § 107 (Ruhegehalt und Übergangsgeld auf Grund von Übergangsrecht im Besoldungsrecht)	556
2. Abschnitt (Übergangsvorschriften über Ruhensregelungen für vorhandene Beamte oder Versorgungsempfänger)	556
Zu § 108 (Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit Renten)	556
3. Abschnitt (Übergangsvorschriften für besondere Beamtengruppen)	556
Zu § 109 (Hochschullehrer, Wissenschaftliche Assistenten sowie Lektoren)	556
4. Abschnitt (Übergangsvorschriften zur Versorgungslastenteilung)	557
Zu § 110 (Laufende Erstattungen)	557
Zu § 111 (Versorgungslastenteilung bei vergangenen Dienstherrnwechseln ohne laufende Erstattung)	557
Zu § 112 (Versorgungslastenteilung im Fall eines zusätzlichen Dienstherrnwechsels nach § 79)	558
Zu § 113 (Versorgungslastenteilung im Fall eines zusätzlichen Dienstherrnwechsels nach dem Versorgungslastenteilungs-Staatsvertrag)	559

Erster Teil (Allgemeiner Teil)

A. Allgemeiner Teil

I. Notwendigkeit und Ziele

Durch das Gesetz zur Änderung des Grundgesetzes vom 28. August 2006 (BGBl. I S. 2034) wurde die Gesetzgebungskompetenz für die beamtenrechtliche Besoldung und Versorgung auf die Länder übertragen. Dieser Schritt ermöglicht es, moderne Regelungen, die den spezifischen Interessen des Landes gerecht werden, zu schaffen. Durch die Föderalismusreform kann das Land auf Entwicklungen schneller und flexibler reagieren.

Das bislang geltende Beamtenversorgungsgesetz des Bundes (Beamtenversorgungsgesetz) gilt in der am 31. August 2006 bestehenden Fassung solange weiter, bis es durch ein entsprechendes Landesrecht abgelöst wird. Zur Attraktivität des Beamtenverhältnisses gehört auch eine Versorgung, die den Beamten im Ruhestand ein auskömmliches Alterseinkommen gewährleistet. Das Landesbeamtenversorgungsgesetz Baden-Württemberg (LBeamtVGBW) eröffnet die Möglichkeit, sowohl im Interesse der Versorgungsempfänger als auch im Blick auf einen möglichst unkomplizierten Verwaltungsvollzug einfache und transparente Regelungen durch ein neues zeitgemäßes Versorgungsrecht zu schaffen. Gleichzeitig werden auch Gestaltungsmöglichkeiten gewonnen, die notwendig sind, um die steigenden Versorgungsausgaben auch künftig bewältigen zu können.

II. Schwerpunkt des Gesetzentwurfs – Trennung der Alterssicherungssysteme

Der Ansatz der Trennung der Alterssicherungssysteme geht von der Überlegung aus, dass Beschäftigungszeiten, die in einem bestimmten Alterssicherungssystem abgeleistet werden, ausschließlich in diesem Alterssicherungssystem zu berücksichtigen sind und im Versorgungsfall konsequenterweise ausschließlich aus diesem System bedient werden. Das heißt, dass im Versorgungs-, Renten- oder sonstigem Fall, in dem die Alterssicherung in Anspruch genommen wird, die Beschäftigungszeiten konsequenterweise ausschließlich in diesem System berücksichtigt werden.

Für die Beamtenversorgung bedeutet dies, dass bei der Berechnung der Versorgung, mit Ausnahme von Ausbildungszeiten und Vordienstzeiten, aus denen kein Rentenanspruch erwachsen ist, nur noch „echte“ Beamtendienstzeiten zu berücksichtigen sind. Vordienstzeiten, die in anderen Alterssicherungssystemen berücksichtigt werden, sind für die Beamtenversorgung nicht relevant. Für das Altersgeld der Beamten bedeutet dies, dass bei der Berechnung des Altersgeldes nur noch „echte“ Beamtendienstzeiten zu berücksichtigen sind. Vordienstzeiten und Ausbildungszeiten sind für das Altersgeld irrelevant.

Durch die Einführung der Trennung der Alterssicherungssysteme wird die Möglichkeit eröffnet, eine Trennung von Dienst- und Beschäftigungszeiten vorzunehmen und damit Mischbiographien zu fördern. Dies bedeutet, dass beim späteren Eintritt in den Ruhestand beziehungsweise in die Versorgung Versorgungs- und Rentenleistungen nur noch getrennt aus dem jeweiligen Alterssicherungssystem geleistet werden.

Durch die Trennung der Alterssicherungssysteme wird die Möglichkeit eröffnet, Ansprüche auf Alterssicherung aus der Beamtenversorgung bei einem Ausscheiden aus diesem System mitzunehmen. Dadurch entfällt für diesen Personenkreis die bisher vorgeschriebene Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung.

Unter Berücksichtigung dessen, dass es sich beim Altersgeld um keine Versorgung im Sinn dieses Gesetzes handelt und der ehemalige Beamte aufgrund seiner

freien Entscheidung, das Band zum Dienstherrn zu durchtrennen, nicht mehr alimentiert wird, sondern mit Entlassung ein Anspruch auf einen finanziellen Ausgleich der verdienten Alterssicherungsansprüche entsteht, besteht für einen Anspruchsinhaber auf Alters- oder Hinterbliebenengeld, zum Beispiel weder ein Anspruch auf Mindestversorgung noch ein Anspruch der Hinterbliebenen auf Hinterbliebenenmindestversorgung.

Der mit einer solchen Regelung verbundene Paradigmenwechsel gewährleistet insbesondere die erwünschte Flexibilität bei der Übernahme von Beamten in die freie Wirtschaft und umgekehrt.

Die Neuregelungen gelten aus Vertrauensschutzgründen nur für nach Inkrafttreten dieses Gesetzes neu begründete Beamtenverhältnisse. Um die Durchlässigkeit gleichwohl zeitnah zu erreichen, ist im Gesetz eine Option eingeführt, nach der bei Inkrafttreten der Neuregelung vorhandene Beamte das neue Altersgeld in Anspruch nehmen können.

III. Gesetzgebungskompetenz

Die Gesetzgebungskompetenz des Landes zur Regelung der Versorgung stützt sich auf Artikel 70 Absatz 1 in Verbindung mit Artikel 74 Absatz 1 Nummer 27 und Artikel 125a Absatz 1 Grundgesetz. Eine landesspezifische Regelung ist erforderlich, um den individuellen Interessen des Landes gerecht zu werden.

B. Einzelbegründung

Zu § 1 (Geltungsbereich)

Absatz 1

Nach Satz 1 sind neben den Beamten des Landes Baden-Württemberg oder der baden-württembergischen Gemeinden und Gemeindeverbände auch die Beamten der unter der Aufsicht des Landes Baden-Württemberg oder deren Gemeinden oder Gemeindeverbände stehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts erfasst. Dieses Gesetz regelt in Satz 2 neben der Versorgung der Beamten und deren Hinterbliebenen auch die Ansprüche auf Alters- und Hinterbliebenengeld von ehemaligen, auf Antrag entlassenen Beamten sowie deren Hinterbliebenen.

Absatz 2

Absatz 2 normiert, dass die Bediensteten der Religionsgesellschaften und deren Verbände in Übereinstimmung mit Artikel 140 Grundgesetz, Artikel 137 WRV nicht von diesem Gesetz erfasst werden.

Absatz 3

Satz 1 regelt, dass die Versorgung beziehungsweise der Anspruch auf Alters- und Hinterbliebenengeld der Richter in Ersetzung der Regelung des § 71 a Deutsches Richtergesetz unmittelbar und abschließend in diesem Gesetz geregelt ist. Die §§ 15, 33 Deutsches Richtergesetz bleiben als Bundesrecht unberührt.

Absatz 4

Diese Bestimmung enthält die übliche Gleichstellungsbestimmung. Dadurch sind gleichlautende Regelungen in den Vorbemerkungen des neuen Landesbeamtenversorgungsgesetzes Baden-Württemberg entbehrlich. Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird in diesem Gesetz auf Paarformeln verzichtet.

Zu § 2 (Regelung durch Gesetz)**Absatz 1**

Die Norm regelt den Grundsatz des Gesetzesvorbehalts für Versorgungsbezüge sowie Ansprüche auf Alters- und Hinterbliebenengeld. Ansprüche auf Versorgungsbezüge und Ansprüche auf Alters- oder Hinterbliebenengeld einschließlich deren Höhe können nur auf gesetzlicher Grundlage geregelt werden.

Absatz 2

Absatz 2 regelt explizit die Unwirksamkeit von Leistungen, die über die gesetzlich zustehende Versorgung beziehungsweise das gesetzlich zustehende Alters- oder Hinterbliebenengeld hinausgehen. Eine Ausnahme wurde in Satz 3 für die Entgeltumwandlung geregelt. Die Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes in Baden-Württemberg haben die Möglichkeit, eine private Altersvorsorge im Rahmen der Entgeltumwandlung aufzubauen. Diese Möglichkeit soll entsprechend für die Beamten geschaffen werden. Es wird klargestellt, dass die Ausnahme jedoch nur greift, wenn die Entgeltumwandlung mit dem Aufbau einer privaten Altersvorsorge verbunden ist. Sonstige Versicherungsverträge mit anderem Zweck sind unwirksam.

Absatz 3

Absatz 3 bestimmt, dass auf die Versorgung sowie das zustehende Altersgeld weder ganz noch teilweise verzichtet werden kann. Als Ausnahme greifen die Fälle des § 85, wenn die zu entlassende Person anstelle des Altersgeldes die Nachversicherung wählt.

Zu § 3 (Festsetzung und Zahlung der Versorgungsbezüge, des Alters- und Hinterbliebenengeldes)**Absatz 1**

Satz 1 und 2 regelt, dass die oberste Dienstbehörde beziehungsweise ehemalige oberste Dienstbehörde grundsätzlich für die Festsetzung der Versorgungsbezüge, des Alters- und Hinterbliebenengeldes und die Bestimmung der empfangsberechtigten Person zuständig ist. Satz 3 räumt ihr die Möglichkeit ein, die Zuständigkeit auf andere Stellen zu übertragen.

Absatz 2

Absatz 2 bestimmt, dass über die Ruhegehaltfähigkeit von vor dem Beamtenverhältnis abgeleisteten Zeiten zum Zeitpunkt der Berufung entschieden werden soll.

Absatz 3

Absatz 3 regelt, dass Entscheidungen von grundsätzlicher versorgungsrechtlicher Bedeutung vom Finanzministerium zu treffen sind.

Absatz 4

Absatz 4 stellt klar, dass Leistungen nach diesem Gesetz für die gleichen Zeiträume und zum gleichen Zeitpunkt wie die Dienstbezüge zu zahlen sind.

Absatz 5

Absatz 5 regelt, dass für nach Fälligkeit geleistete Zahlungen kein Anspruch auf Verzugszinsen besteht.

Absatz 6

Absatz 6 bestimmt, dass Empfänger von Leistungen nach diesem Gesetz, die ihren Wohnsitz oder dauernden Aufenthalt im Ausland haben, verpflichtet werden können, eine im Geltungsbereich des Grundgesetzes empfangsbevollmächtigte Person zu bestimmen.

Absatz 7

Absatz 7 regelt, dass Empfänger von Leistungen nach diesem Gesetz verpflichtet werden können, ein Konto innerhalb des Geltungsbereichs des Grundgesetzes einzurichten. Bei Zahlung von Leistungen auf ein im Ausland geführtes Konto trägt der Empfänger die Kosten der Übermittlung.

Absatz 8

Absatz 8 enthält eine Rundungsvorschrift nach kaufmännischen Regeln.

Absatz 9

Bei Absatz 9 handelt es sich um eine ausschließlich aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung getroffene Regelung, wonach Kleinbeträge nur auf Verlangen ausbezahlt werden.

Zu § 4 (Abtretung, Verpfändung, Aufrechnungs- und Zurückbehaltungsrecht, Umrechnung fremdländischer Währungen)**Absatz 1**

Absatz 1 regelt, inwieweit Versorgungsempfänger beziehungsweise Empfänger von Alters- und Hinterbliebenengeld durch Abtretung oder Verpfändung über ihre Ansprüche verfügen können.

Absatz 2

Absatz 2 regelt, inwieweit der Dienstherr ein Aufrechnungs- oder Zurückbehaltungsrecht gegenüber Versorgungsempfängern beziehungsweise Empfängern von Alters- und Hinterbliebenengeld geltend machen kann.

Absatz 3

Absatz 3 regelt, welche Ansprüche weder abgetreten, verpfändet noch gepfändet werden können.

Absatz 4

Absatz 4 regelt, dass die Umrechnung fremdländischer Währungen in Anlehnung an die Regelung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch erfolgt.

Zu § 5 (Rückforderung von Versorgungsbezügen, Alters- und Hinterbliebenengeld)**Absatz 1**

Die Norm schließt aufgrund der Eigentumsgarantie nach Artikel 14 Grundgesetz die Rückforderung einer Überzahlung aus, wenn sie auf einer rückwirkenden Gesetzesänderung beruht.

Absatz 2

Absatz 2 trifft eine eigenständige Regelung für die Rückforderung überzahlter Versorgungsbezüge.

Absatz 3

In Absatz 3 handelt es sich um eine ausschließlich aus Gründen der Vereinfachung getroffene Regelung, die den Rückforderungsanspruch nicht berührt. Der Anspruch wird nur nicht geltend gemacht.

Absatz 4

Absatz 4 verweist wegen der Rückzahlungsverpflichtung ohne Rechtsgrund nach dem Tod des Berechtigten erfolgter Geldleistungen auf die Vorschriften des Sechsten Sozialgesetzbuches. Die Verpflichtung richtet sich gegen Geldinstitute oder Personen, die die Geldleistung in Empfang genommen haben.

Zu § 6 (Erlöschen der Versorgungsbezüge und des Anspruchs auf Altersgeld wegen Verurteilung)

Die Vorschrift erfasst die Fälle straffällig gewordener Versorgungsberechtigter sowie straffällig gewordene Anspruchsinhaber auf Altersgeld, in denen entweder die Schwere oder die Art der Straftaten den Verlust der Versorgung beziehungsweise des Altersgeldes geboten erscheinen lassen. Aus der Verweisung in das baden-württembergische Landesbeamtengesetz ergibt sich das Wiederaufleben der Versorgung beziehungsweise des Altersgeldes bei Ausübung des Gnadenrechts.

Zu § 7 (Entzug von Hinterbliebenenversorgung sowie Alters- und Hinterbliebenengeld)

Die Vorschrift regelt den Entzug von Hinterbliebenenversorgung sowie Alters- und Hinterbliebenengeld in Fällen, in denen es um die Sanktionierung erheblichen Fehlverhaltens geht.

Zu § 8 (Tötung eines Angehörigen)

Für denjenigen, der den Tod eines Angehörigen vorsätzlich herbeiführt, besteht kein Anspruch auf die sich aus diesem Todesfall an sich ergebende Hinterbliebenenversorgung beziehungsweise das sich aus diesem Todesfall an sich ergebende Hinterbliebenengeld. Die Anwendung der Vorschrift setzt eine rechtskräftige strafrechtliche Verurteilung voraus.

Zu § 9 (Anzeige- und Mitwirkungspflichten)**Absatz 1**

Absatz 1 verpflichtet die Beschäftigungsstelle zur Mitteilung der Beschäftigung, der Höhe der Bezüge sowie jedweder Änderung derselben gegenüber der Zahlstelle.

Absatz 2

Absatz 2 verpflichtet die Leistungsempfänger, der Zahlstelle gewisse zahlungsrelevante Tatbestände mitzuteilen. Der Leistungsempfänger hat zudem auf Verlangen Auskünfte zu erteilen. Diese Ergänzung dient der Klarstellung, dass der Leistungsempfänger nicht nur von sich aus zur Anzeige bestimmter zahlungsrelevanter Tatbestände verpflichtet ist, sondern diese auch auf Verlangen erteilen muss. Dies erscheint gegenüber der Zustimmung zur Erteilung von Auskünften oder Nachweisen durch Dritte das mildere Mittel.

Absatz 3

Absatz 3 regelt, dass im Ausland lebende Zahlungsempfänger auf Verlangen der Zahlstelle eine Lebensbescheinigung vorlegen müssen.

Absatz 4

Absatz 4 räumt der Zahlstelle Sanktionen ein, sofern der Zahlungsempfänger seiner Mitteilungspflicht nicht nachkommt.

Zu § 10 (Mitteilungspflicht für den Bericht der Landesregierung über die Entwicklung der Versorgung, des Alters- und Hinterbliebenengeldes)

Die Norm verpflichtet die Ressorts, die erforderlichen Daten für die Erstellung des Berichts über Versorgung, Alters- und Hinterbliebenengeld für ihren jeweiligen Zuständigkeitsbereich zusammenzustellen und einmal jährlich, spätestens bis zum 1. März eines jeden Jahres, dem Finanzministerium zur Erstellung des Berichts über Versorgung, Alters- und Hinterbliebenengeld zu übermitteln. Die Mitteilungspflicht ist auf Landesbehörden beschränkt.

Zu § 11 (Allgemeine Anpassung)

Die Norm regelt, dass sich Versorgungsbezüge, Alters- und Hinterbliebenengeld wie die Dienstbezüge der Besoldungsberechtigten entwickeln.

Zu § 12 (Verjährung)

Die Vorschrift enthält für Ansprüche nach diesem Gesetz und auf der Grundlage dieses Gesetzes eine eigenständige Regelung hinsichtlich der Verjährungsfrist und des Verjährungsbeginns. Ansprüche nach diesem Gesetz sind auch Rückforderungsansprüche des Dienstherrn. Die Verjährungsfrist beträgt nach Satz 1 unverändert drei Jahre. Nach Satz 2 wird dieser Verjährungsbeginn im Unterschied zu der Regelung im Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) künftig kenntnisunabhängig ausgestaltet. Dies dient der Rechtssicherheit und der Praktikabilität. Im Übrigen verweist Satz 3 auf die Verjährungsvorschriften des BGB.

Zu § 13 (Familienrechtlicher Versorgungsausgleich nach der Ehescheidung)**Absatz 1**

Wenn ein Beamter im Rahmen eines nach der Ehescheidung durchzuführenden Versorgungsausgleichs ausgleichspflichtig wird, wird zugunsten des früheren Ehegatten in Höhe des Ausgleichsbetrags eine Anwartschaft in der gesetzlichen Rentenversicherung begründet (§ 1587b Bürgerliches Gesetzbuch; §§ 14 und 16 VersAusglG). Die aufgrund dieser Anwartschaften geleisteten Zahlungen der gesetzlichen Rentenversicherung sind vom Versorgungsdienstherrn zu erstatten (§ 225 Sechstes Buch Sozialgesetzbuch). Im Gegenzug werden die Versorgungsbezüge des Beamten und gegebenenfalls der Hinterbliebenen entsprechend gekürzt, weil die Folgen der Ehescheidung nicht zu Lasten des Dienstherrn gehen dürfen. In Absatz 1 Satz 1 ist die Kürzung dem Grunde nach normiert. In Übereinstimmung mit der allgemeinen Systematik des Versorgungsausgleichs ist die Kürzung der Versorgungsbezüge unabhängig davon, ob und in welcher Höhe der oder die Ausgleichsberechtigte tatsächlich Zahlungen erhalten hat. Dies entspricht den Regelungen für Bundesbeamte sowie den Regelungen im Bereich der gesetzlichen Rentenversicherung. Satz 2 betrifft Fälle, in denen Beamte nach der Scheidung und der Durchführung des Versorgungsausgleichs von einem Dienstherrn, der die interne Teilung beamtenrechtlicher Versorgungsanwartschaften vorsieht, zu einem baden-württembergischen Dienstherrn wechseln. Da die Durchführung des Versorgungsausgleichs nicht zu Lasten des Dienstherrn gehen darf, müssen in die in diesen Fällen zu leistenden Erstattungen in gleicher Weise zu einer Kürzung führen wie die Erstattungen an die gesetzliche Rentenversicherung. Die Höhe des Kürzungsbetrags richtet sich unmittelbar nach der Höhe des Erstat-

tungsanspruchs. Zugunsten der Hinterbliebenen findet die Vorschrift über die lediglich anteilige Kürzung (vgl. Absatz 3) entsprechende Anwendung. Satz 3 regelt, dass das einer Vollwaise zu gewährende Waisengeld nicht gekürzt wird, wenn nach dem Recht der gesetzlichen Rentenversicherung die Voraussetzungen für die Gewährung einer Waisenrente aus der Versicherung des oder der Ausgleichsberechtigten nicht erfüllt sind.

Absatz 2

Absatz 2 enthält die Formel zur Berechnung des Kürzungsbetrags für die Versorgungsbezüge des Ausgleichsverpflichteten.

Absatz 3

Der Absatz regelt die Berechnung des Kürzungsbetrags für die Versorgungsbezüge der Hinterbliebenen des Ausgleichsverpflichteten. Da die Versorgungsbezüge der Hinterbliebenen durch die Anwendung eines Vomhundertsatzes auf die Versorgungsbezüge des oder der Ausgleichsverpflichteten berechnet werden, berechnet sich auch der Kürzungsbetrag für die Hinterbliebenen durch Anwendung eines Vomhundertsatzes auf den für die Versorgungsbezüge des Ausgleichsverpflichteten nach Absatz 2 ermittelten Kürzungsbetrag.

Absatz 4

Der Absatz enthält zum Schutz des Dienstherrn einen Vorbehalt der Rückforderung überzahlter Bezüge. Von einer Kürzung der Versorgungsbezüge gemäß Absatz 1 wird zunächst abgesehen.

Absatz 5

Die Vorschrift dient der Herstellung der Belastungsneutralität beim Dienstherrn, soweit aufgrund bundesrechtlicher Vorschriften der Versorgungsausgleich auch bei Aufhebung einer eingetragenen Lebenspartnerschaft durchzuführen ist.

Absatz 6

Absatz 6 regelt die entsprechende Anwendung der Absätze 1 bis 5 auf das Altersgeld.

Zu § 14 (Abwendung der Kürzung der Versorgungsbezüge oder des Altersgeldes bei familienrechtlichem Versorgungsausgleich)

Absatz 1

Satz 1 eröffnet dem Grunde nach die Möglichkeit zur Abwendung der Kürzung durch Zahlung eines Kapitalbetrags.

Absatz 2

Absatz 2 betrifft die Berechnung des Kapitalbetrags. Der zu zahlende Kapitalbetrag entspricht dem Barwert der zu Lasten der Versorgungsberechtigten zu begründenden Versorgungsanwartschaft. Zur Ermittlung des zu leistenden Kapitalbetrags enthält die Vorschrift keine Regelungen, dieser ergibt sich wie bisher aus dem Rentenrecht.

Absatz 3

Die Regelung sieht die Möglichkeit vor, durch Zahlung eines Teilbetrags eine Verminderung der Kürzung herbeizuführen.

Absatz 4

Absatz 4 regelt, dass, wenn nach der Scheidung eine Entscheidung zur Abänderung des Wertausgleichs erfolgt, zu viel geleistete Zahlungen im Umfang der Abänderung unter Anrechnung der nach § 13 anteilig errechneten Kürzungsbeträge zurückzubezahlen sind.

Absatz 5

Absatz 5 regelt die sinngemäße Anwendung der Absätze 1 und 4 auf eingetragene Lebenspartnerschaften nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz.

Absatz 6

Absatz 6 regelt die sinngemäße Anwendung der Absätze 1 und 5 auf das Altersgeld.

Zu § 15 (Nichtberücksichtigung der Versorgungsbezüge und des Altersgeldes)

Die Vorschrift verpflichtet den Dienstherrn bei einer Beschäftigung von Versorgungsberechtigten beziehungsweise von Anspruchsinhabern auf Alters- und Hinterbliebenengeld zur Zahlung der vollen Vergütung. Die Versorgung beziehungsweise das Alters- und Hinterbliebenengeld dürfen daher keinen Einfluss auf die Höhe der Vergütung nehmen.

Zu § 16 (Ermächtigung zum Erlass von Verwaltungsvorschriften und Zuständigkeitsregelungen)

Die Vorschrift ermächtigt das Finanzministerium zum Erlass von Verwaltungsvorschriften.

Zweiter Teil (Versorgung)**Zum 1. Abschnitt (Allgemeine versorgungsrechtliche Vorschriften)****Zu § 17 (Arten der Versorgung)**

In der Norm werden die Arten der Versorgung enumerativ geregelt.

Zum 2. Abschnitt (Ruhegehalt, Unterhaltsbeitrag)**Zu § 18 (Entstehung und Berechnung des Ruhegehalts)**

Die Vorschrift bestimmt in Absatz 1 die Voraussetzungen für die Gewährung des Ruhegehalts, in Absatz 2 die Entstehung des Anspruchs auf Ruhegehalt und in Absatz 3 die Berechnungsgrundlagen für das Ruhegehalt.

Zu § 19 (Ruhegehaltfähige Dienstbezüge)**Absatz 1**

Absatz 1 regelt die Bezüge, die ruhegehaltfähig sind.

Absatz 2

Absatz 2 bestimmt die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge im Fall der Dienstunfähigkeit aufgrund eines Dienstunfalls.

Absatz 3

Absatz 3 bestimmt, dass nur die Dienstbezüge ruhgehaltfähig sind, die der Beamte vor dem Eintritt in den Ruhestand mindestens zwei Jahre erhalten hat. Damit wird der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts (Beschluss vom 20. März 2007 – 2 BvL 11/04 –) Rechnung getragen.

Absatz 4

Absatz 4 ist eine Ausnahmevorschrift zu Absatz 3 für die Fälle von Krankheit, Verwundung oder sonstiger Beschädigung, die sich der Beamte aus Veranlassung des Dienstes zugezogen hat.

Absatz 5

Absatz 5 bestimmt die Ruhegehaltfähigkeit früherer höherer Dienstbezüge, wenn diese mindestens zwei Jahre bezogen wurden und der Beamte das zuletzt übertragene Amt mit den geringeren Dienstbezügen nicht auf seinen im eigenen Interesse gestellten Antrag erhalten hat.

Absatz 6

Absatz 6 regelt die Fälle des Wechsels eines Beamten aus einem Amt der Besoldungsordnung A, B oder C in ein Amt der Besoldungsordnung W, bei denen versorgungsrechtliche Nachteile entstehen können, wenn die bisherigen ruhgehaltfähigen Dienstbezüge das Grundgehalt der Besoldungsgruppe W 2 beziehungsweise W 3 übersteigen. Eine Überführung der Professoren in die neue W-Besoldung wird dadurch gehemmt. Mit der Neuregelung des Absatzes 6 wird dieses Umstellungshemmnis beseitigt und die auf der Grundlage des Professorenbesoldungsreformgesetzes erfolgende Umstellung der C-Besoldung auf die W-Besoldung gefördert. Satz 1 der Neuregelung bestimmt den Grundsatz, wonach bei einer wechselbedingten Verringerung der ruhgehaltfähigen Dienstbezüge nicht diese, sondern die mindestens zwei Jahre bezogenen früheren ruhgehaltfähigen Dienstbezüge der Berechnung des Ruhegehalts zusammen mit der zum Zeitpunkt des Wechsels in die Besoldungsordnung W erreichten Grundgehaltstufe zugrunde gelegt werden.

Satz 3 regelt, dass auf die Zweijahresfrist nach Satz 1 die Zeit angerechnet wird, in der Dienstbezüge aus einem Amt der Besoldungsordnung W bezogen wurden. Dies gilt nach der Regelung des Satzes 4 über die Verweisung auf Absatz 5 Satz 2 und danach auf Absatz 3 Satz 3 auch für in die Zweijahresfrist fallende, als ruhgehaltfähig berücksichtigte Zeit einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge. Der über Absatz 5 Satz 2 erfolgende Verweis auf die Regelung des Absatzes 4 stellt sicher, dass in Fällen der Dienstbeschädigung die Zweijahresfrist nicht anzuwenden ist. Durch den Verweis auf Absatz 5 Satz 3 gilt für die in Absatz 6 geregelten Fälle die dort bestimmte Obergrenze des Ruhegehalts entsprechend.

Zu § 20 (Zusammentreffen einer Mindestversorgung mit Leistungen aus anderen Alterssicherungssystemen)

§ 20 regelt als Ausnahme entsprechend § 55 Beamtenversorgungsgesetz in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung die Anrechnung von Leistungen anderer Alterssicherungssysteme auf das Mindestruhegehalt. Zwar entfällt bei einer Trennung der Alterssicherungssysteme grundsätzlich die Anrechnung von Renten. In Fällen der Gewährung einer Mindestversorgung ist eine solche Anrechnung jedoch vorzunehmen, da es sonst zu einer ungerechtfertigten Überhöhung der Gesamtversorgung des Betroffenen aus öffentlichen Kassen durch zweckidentische Leistungen kommt. Zwar ist das Beamtenverhältnis als gegenseitiges Pflicht- und Treuverhältnis grundsätzlich auf Lebenszeit angelegt und gewährleistet damit regelmäßig eine Vollversorgung als Ausfluss des Alimentationsprinzips. Dies gilt

jedoch in Fällen von auf begrenzte Zeit angelegten Beamtenverhältnissen nicht uneingeschränkt. Das Alimentationsprinzip steht nicht im synallagmatischen Verhältnis zu einer in Jahren bemessenen Dienstzeit, sondern dazu, dass der Beamte sein ganzes Arbeitsleben bis zum Erreichen der vom Gesetzgeber im Rahmen seines Gestaltungsspielraums festgelegten Altersgrenze in den Dienst des Staates gestellt hat (BVerfGE 114, 258, 288). Wie etwa auch bei einem Beamten auf Zeit wird nur ein Teil des Arbeitslebens im Beamtenstatus verbracht. Der Beamte kann wegen dieses nur freiwilligen „Teil-Dienstes“ nicht davon ausgehen, eine Voll-, sondern nur eine entsprechende Teilversorgung zu erhalten. Eine Vollversorgung durch Gewährung eines anrechnungsfreien Mindestruhegehalts über das erdiente Ruhegehalt hinaus, wäre in diesen Fällen, auch im Vergleich zu den Beamten, die tatsächlich ihr gesamtes Arbeitsleben in einem Beamtenverhältnis verbracht haben, nicht angemessen. Dies würde eine verfassungsrechtlich nicht unproblematische Gleichbehandlung ungleicher Sachverhalte darstellen. Im Vergleich zu § 55 in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung wird der Katalog der zu berücksichtigenden Rentenleistungen ausgedehnt. Unter Nummer 5 wird eine Klausel aufgenommen, nach der sonstige Alterssicherungsleistungen zu berücksichtigen sind, die aufgrund einer Berufstätigkeit zur Versorgung des oder der Berechtigten oder deren Hinterbliebenen bestimmt sind. Darin eingeschlossen sind insbesondere Betriebsrenten nach §§ 1 b und 30 f des Betriebsrentengesetzes, nicht jedoch Renten aus Ländern des EWR und der Schweiz (Verordnung (EWG) 1408/71 und 574/72).

Zu § 21 (Dienstzeit im Beamtenverhältnis und vergleichbare Zeiten)

Die §§ 21 bis 25 regeln die Ruhegehaltfähigkeit als Ausfluss der Trennung der Alterssicherungssysteme neu. Gleichzeitig wird die einseitige Privilegierung bestimmter Zeiten beseitigt. Die Trennung der Alterssicherungssysteme geht davon aus, dass Versorgungs- und Rentenansprüche unabhängig voneinander erworben und geltend gemacht werden können. Bei einer Umsetzung der Trennung der Alterssicherungssysteme entfällt daher grundsätzlich die Berücksichtigung von Beschäftigungszeiten außerhalb des Beamtenverhältnisses bei der Festsetzung der Versorgung. Als Folge der Einführung einer Trennung der Alterssicherungssysteme regelt § 24 Absatz 3, dass Zeiten, für die Anwartschaften oder Ansprüche in anderen Alterssicherungssystemen bereits begründet wurden, nicht mehr als ruhegehaltfähig anerkannt werden können. Im Zuge dessen wird grundsätzlich auf eine Anrechnung von Renten auf Versorgungsbezüge – wie bislang in § 55 Beamtenversorgungsgesetz in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung vorgesehen – verzichtet. Zeiten vor dem vollendeten 17. Lebensjahr konnten bisher nicht als ruhegehaltfähig berücksichtigt werden. Die Einschränkung knüpfte allein an das Lebensalter an, was nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897) nicht unproblematisch ist und deshalb nicht in das Landesrecht übernommen wird. Auf einen gesonderten Hinweis in den einzelnen Normen wird insoweit verzichtet.

Absatz 1

Die Vorschrift bestimmt den Umfang der Ruhegehaltfähigkeit von Dienstzeiten im Beamtenverhältnis sowie von gleichgestellten Zeiten; sie entspricht § 6 Beamtenversorgungsgesetz in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung mit redaktionellen Anpassungen und folgenden Änderungen: Die Regelungen zur Quotelung von Ausbildungszeiten bei langen Freistellungszeiten (§ 6 Abs. 1 Satz 4 und 5 Beamtenversorgungsgesetz in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung) werden nicht in das Landesrecht übernommen. Betroffen waren überwiegend Beamtinnen, die häufig aus familiären Gründen Freistellungen vom Dienst in Kauf nehmen müssen. Die Sonderregelung zur Berücksichtigung von Altersteilzeit im Umfang von 9/10 der Arbeitszeit, die der Bemessung der Altersteilzeit zugrunde liegt, wird nicht fortgeführt. Die Möglichkeit der Inanspruchnahme von

Altersteilzeit ist künftig nach § 70 Landesbeamtengesetz zu geänderten Konditionen möglich. Auch die Ruhegehaltfähigkeit richtet sich nun nach den allgemeinen Vorschriften. Die Norm hält an der Einheitlichkeit des Beamtenverhältnisses auch nach der Föderalismusreform fest. Folglich sind Dienstzeiten bei allen Dienstherrn im Bundesgebiet nach Maßgabe dieses Gesetzes ruhegehaltfähig. Dementsprechend ist nach Satz 1 die Begründung eines Beamtenverhältnisses im Dienst eines inländischen öffentlich-rechtlichen Dienstherrn maßgeblich. Zeiten der eingeschränkten Verwendung wegen begrenzter Dienstfähigkeit (§ 27 Beamtenstatusgesetz) sind wie Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung nur im Verhältnis des Beschäftigungsumfangs zur regelmäßigen Arbeitszeit ruhegehaltfähig.

Absatz 2

Absatz 2 enthält eine Aufzählung von Zeiten, die von der Ruhegehaltfähigkeit ausgeschlossen sind und entspricht im Wesentlichen § 6 Absatz 2 Beamtenversorgungsgesetz in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung.

Absatz 3

Absatz 3 stellt bestimmte Zeiten den im Beamtenverhältnis zurückgelegten Zeiten gleich. Die Gleichstellung von Zeiten im Richterverhältnis ergibt sich bereits aus § 1 Absatz 3. Insbesondere wird die Zeit eines Vorbereitungsdiensts im öffentlich-rechtlichen Auszubildendenverhältnis neu in den Katalog der den Beamtendienstzeiten gleichzustellenden Zeiten aufgenommen, soweit eine Anwartschaft auf Versorgung entsprechend den beamtenrechtlichen Vorschriften gewährleistet ist. Dies gilt zum Beispiel nach § 7 Absatz 1 Satz 2 Juristenausbildungsgesetz für Rechtsreferendare. Es liegt in der Konsequenz dieser Regelung, den Vorbereitungsdienst mit der Dienstzeit im Beamtenverhältnis gleichzustellen. Ebenfalls neu aufgenommen wurde die Zeit im Kirchenbeamtenverhältnis und im Dienst von Kommunalen Spitzenverbänden. Zeiten im Beamtenverhältnis auf Widerruf sind bereits nach Absatz 1 als Zeiten im Beamtenverhältnis ruhegehaltfähig.

Zu § 22 (Wehrdienst, Zivildienst)

Absatz 1

Absatz 1 regelt die Ruhegehaltfähigkeit von berufsmäßigen Wehrdienst- und Vollzugsdienstzeiten. Ferner ist nach dieser Vorschrift auch die Dienstzeit in der Nationalen Volksarmee der ehemaligen Deutschen Demokratischen Republik ruhegehaltfähig.

Absatz 2

Absatz 2 regelt die Ruhegehaltfähigkeit von nichtberufsmäßigen Wehrdienst- und Vollzugsdienstzeiten. Dem nichtberufsmäßigen Wehrdienst wird die Zeit, in der ein Kriegsdienstverweigerer Zivildienst leistet, gleichgestellt.

Absatz 3

Absatz 3 regelt die Ruhegehaltfähigkeit von Zeiten einer Heilbehandlung aufgrund von Krankheit oder Verwundung als Folge eines Dienstes nach Absatz 1 oder 2.

Absatz 4

Absatz 4 verweist auf die Nichtruhegehaltfähigkeit von Zeiten nach § 21.

Zu § 23 (Vordienst- und Ausbildungszeiten)**Absatz 1**

Absatz 1 bestimmt die Ruhegehaltfähigkeit von Zeiten in einem privaten Arbeitsverhältnis im Dienst eines öffentlich-rechtlichen Dienstherrn, sofern durch diese Fachkenntnisse erworben wurden, die zur Wahrnehmung des Amts förderlich sind. Dadurch wird gewährleistet, dass kurzzeitige Beschäftigungen im öffentlichen Dienst, für die in der Regel kein eigenständiger Rentenanspruch erworben wird, bis zu 5 Jahre ruhegehaltfähig sind. Unterbrechungszeiten zwischen dem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis im Dienst eines öffentlich-rechtlichen Dienstherrn und dem Beamtenverhältnis sind bis zur Dauer von einem Jahr unschädlich, es sei denn, der Beamte hat die Unterbrechung zu vertreten, zum Beispiel durch eine eigene Kündigung. Dasselbe gilt für Lehrer, die nach Erwerb der Lehrbefähigung bei einer als Ersatz für eine öffentliche Schule genehmigten Privatschule (Artikel 7 Absatz 4 und 5 Grundgesetz) tätig waren und für Beschäftigte einer Einrichtung, die von mehreren öffentlich-rechtlichen Dienstherrn durch Staatsvertrag oder Verwaltungsabkommen zur Erfüllung oder Koordinierung ihrer obliegenden hoheitsrechtlicher Aufgaben geschaffen worden sind.

Absatz 2

Absatz 2 regelt in Anlehnung an § 11 Beamtenversorgungsgesetz in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung die Ruhegehaltfähigkeit von hauptberuflichen Tätigkeiten im Dienst öffentlich-rechtlicher Religionsgesellschaften oder ihrer Verbände (Artikel 140 Grundgesetz), im Dienst der Fraktionen des Bundestags oder der Landtage oder kommunaler Vertretungskörperschaften sowie im Dienst von kommunalen Spitzenverbänden oder ihren Landesverbänden sowie von Spitzenverbänden der Sozialversicherung oder ihren Landesverbänden. Die Zeit im Kirchenbeamtenverhältnis wird gemäß § 21 Absatz 3 Nummer 5 der Zeit im Beamtenverhältnis gleichgestellt. Zeiten als Rechtsanwalt wurden nicht berücksichtigt, da dies zu einer einseitigen Privilegierung von Rechtsanwälten gegenüber anderen Berufsgruppen (zum Beispiel Architekten) oder gegenüber anderen Juristen (zum Beispiel in der Rechtsabteilung eines Unternehmens) führt. Diese Zeiten wurden bisher ohnehin nur zur Hälfte berücksichtigt. Die Anerkennung ist insgesamt als Ausfluss der Trennung der Alterssicherungssysteme und der Einführung des § 24 Absatz 3 für alle Zeiten, auch soweit sie sich gegebenenfalls überschneiden sollten, auf höchstens fünf Jahre begrenzt.

Absatz 3

Absatz 3 definiert in Anlehnung an die höchstrichterliche Rechtsprechung den Begriff der Hauptberuflichkeit.

Absatz 4

Absatz 4 regelt die Ruhegehaltfähigkeit von Tätigkeiten, in denen außerhalb der allgemeinen Schulbildung durch eine Tätigkeit oder Ausbildung förderliche beziehungsweise notwendige Fachkenntnisse erworben wurden. Dies sind insbesondere Zeiten einer Berufsausbildung (Lehre oder Fachschule) sowie Zeiten zum Erwerb besonderer Fachkenntnisse außerhalb des öffentlichen Dienstes.

Absatz 5

Die Norm regelt, dass Zeiten nach Absatz 1 bis 4 kumulativ bis zu einer Gesamtzeit von fünf Jahren berücksichtigt werden. Dies entspricht der Regelung des § 24 Absatz 3. Zeiten nach § 21 sind als „echte“ Dienstzeiten unabhängig davon bei der Berechnung der ruhegehaltfähigen Zeiten zu berücksichtigen.

Absatz 6

Absatz 6 regelt die Berücksichtigung der Zeiten einer Hochschulausbildung. Die Verkürzung der Hochschulausbildungszeiten als ruhegehaltfähige Dienstzeiten von drei Jahren auf einen Zeitraum von 855 Tagen zeichnet die Rechtsänderung in der gesetzlichen Rentenversicherung nach.

Aufgrund einer Bewertung von Hochschulausbildungszeiten in der Beamtenversorgung ergeben sich für eine Berücksichtigung dieser Zeiten bei Beamten gegenüber dem Bereich der gesetzlichen Rentenversicherung folgenden Auswirkungen:

Die Rente eines Akademikers mit drei Jahren Hochschulausbildungszeiten kann um bis zu 61,20 EURO monatlich (3 Jahre x 0,75 Entgeltpunkte x aktueller Rentenwert von 27,20 EURO) geringer ausfallen. Zur wirkungsgleichen Übertragung dieser Rentenmaßnahmen kann nur ein Teil der in der Versorgung bisher noch berücksichtigungsfähigen Hochschulausbildungszeiten von drei Jahren wegfallen. So wird erreicht, dass zum einen die Systematik der Versorgung im Hinblick auf die ruhegehaltfähigen Dienstzeiten aufrechterhalten bleibt und zum anderen der Rente in absoluten Beträgen vergleichbare monetäre Kürzungen bei den Pensionen folgen.

Bei der Streichung von 240 Tagen der als ruhegehaltfähige Dienstzeit berücksichtigungsfähigen Hochschulausbildungszeiten ergeben sich für Pensionäre in ausgewählten Besoldungsgruppen (nach dem Stand 1. März 2010 – Gesetz über die Anpassung von Dienst- und Versorgungsbezügen in Baden-Württemberg 2009/2010 bei einem verheirateten Beamten) folgende finanzielle Auswirkungen:

Bes.Gr.	Kürzungsbetrag
A 13	53,68 €
A 14	59,21 €
A 15	66,57 €
A 16	73,92 €
B 3	80,47 €
B 6	95,38 €
B 10	131,16 €

Wie in der gesetzlichen Rentenversicherung sind diese Pensionskürzungsbeträge an die Anpassungen geknüpft und damit dynamisch. Im Übrigen wird mit dieser Regelung zusätzlich sozialen Gesichtspunkten Rechnung getragen, sodass aus höheren Besoldungsgruppen berechnete Pensionen auch stärker von den Kürzungen betroffen werden.

Absatz 7

Absatz 7 regelt die Ruhegehaltfähigkeit von Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung und verweist auf die statusrechtlichen Voraussetzungen des Landesbeamtengesetzes. Damit soll ein Gleichlauf mit beamtenrechtlichen Dienstzeiten gewährleistet und klar gestellt werden, dass statusrechtlich nicht vorgesehene Teilzeitmodelle nicht ruhegehaltfähig sind.

Zu § 24 (Nicht zu berücksichtigende Zeiten)**Absatz 1**

Absatz 1 enthält eine Aufzählung von Tätigkeiten, die nicht als ruhegehaltfähige Dienstzeiten berücksichtigt werden. Ferner wird die Berücksichtigung von Tätigkeiten ausgeschlossen, die vor einer solchen Tätigkeit zurückgelegt worden sind. Dies gilt auch dann, wenn die zuvor durchgeführte Tätigkeit nach den sonstigen Bestimmungen ruhegehaltfähig gewesen wäre.

Absatz 2

Absatz 2 ergänzt die Aufzählung nach Absatz 1 um die Zeit einer Tätigkeit, die aufgrund einer besonderen persönlichen Nähe zum ehemaligen DDR-System übertragen war. Dabei wird die besondere persönliche Nähe in verschiedenen staatlichen Organisationen unterstellt, wobei dies im Einzelfall von dem Beamten widerlegt werden kann.

Absatz 3

Bei der Berechnung der Versorgung wurden bislang neben der im Beamtenverhältnis zurückgelegten Dienstzeit unter anderem auch Zeiten berücksichtigt, die bereits in anderen Alterssicherungssystemen berücksichtigt werden, zum Beispiel bei Arbeitnehmern im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis eines öffentlich-rechtlichen Dienstherrn. Da die Höchstversorgungsgrenze für Beamte (§ 55 Absatz 2 Beamtenversorgungsgesetz in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung) häufig nicht überschritten wurde, erhalten einige Versorgungsempfänger sowohl Versorgung als auch Rente für zeitgleiche Tätigkeiten. Diese Doppelberücksichtigung führt zu einer ungerechtfertigten Besserstellung gegenüber den Beamten, bei denen lediglich die im Beamtenverhältnis zurückgelegten Dienstzeiten zu berücksichtigen sind. Durch die Trennung der Alterssicherungssysteme und die Nichtberücksichtigung rentenwirksamer Zeiten lassen sich diese Versorgungsvorteile für Beamte vermeiden. Die Trennung der Alterssicherungssysteme beseitigt überdies auf lange Sicht die aufwendige und fehleranfällige Verrechnung von Renten und Versorgungsbezügen nach § 108, die vom Landesrechnungshof Baden-Württemberg wiederholt beanstandet wurde. Ein Beamter, der vor seiner Berufung Rentenanswartschaften erworben hat, könnte diese dann grundsätzlich neben seinen versorgungsbezügen geltend machen. Die versicherungsrechtlichen Zeiten sind im Gegenzug nicht mehr als ruhegehaltfähige Dienstzeit anzurechnen. Absatz 3 regelt daher den Ausschluss von Vordienstzeiten, wenn aufgrund dieser Zeiten in einem anderen Alterssicherungssystem Rentenansprüche oder rentenähnliche Ansprüche beziehungsweise Rentenleistungen oder rentenähnliche Leistungen erworben wurden. Anwartschaften gelten als nicht erworben, wenn beispielsweise die allgemeine Wartezeit in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht erfüllt wurde. Als Leistungen anderer Alterssicherungssysteme gelten die Leistungen der sogenannten Regelversorgung (sogenannte erste Säule), d. h. der gesetzlichen Rentenversicherungen und der berufsständischen Versorgungswerke. Keine solchen rentenähnlichen Leistungen sind Leistungen der sogenannten Zusatzversorgung, insbesondere Betriebsrenten (sogenannte zweite Säule) sowie der ergänzenden privaten Altersvorsorge (sogenannte dritte Säule der Alterssicherung). Soweit z. B. bei Beschäftigten kommunaler Spitzenverbände eine Versorgungsanwartschaft nach beamtenrechtlichen Grundsätzen gewährleistet wird und daraus bereits ein Anspruch auf eine unverfallbare Betriebsrente erworben wurde, sind diese Zeiten (§ 21 Absatz 3 Nummer 4 und 6) bei der Berechnung des Ruhegehalts nicht zu berücksichtigen, da es sich insoweit strukturell um eine Regelversorgung handelt. Damit wird auch für diesen Personenkreis eine doppelte Berücksichtigung derselben Zeiten ausgeschlossen. Aufgrund der Einheitlichkeit des Beamtenverhältnisses werden von der Regelung nur Beamte umfasst, die nach Inkrafttreten des Gesetzes erstmals in ein Beamtenverhältnis berufen werden.

Zu § 25 (Zeiten in dem in Artikel 3 des Einigungsvertrags genannten Gebiet)

Die Vorschrift bestimmt die Anrechnung von vor dem 3. Oktober 1990 im Beitrittsgebiet zurückgelegten Zeiten und entspricht im Wesentlichen § 12 b Beamtenversorgungsgesetz in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung.

Zu § 26 (Zurechnungszeit)

Die Zurechnungszeit ist eine soziale Komponente für eine nicht erdiente Zeit im Fall der Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit. Berücksichtigt wird die Zeit vom Eintritt in den Ruhestand bis zum Ablauf des Monats, in dem das 60. Lebensjahr vollendet wird, zu zwei Dritteln.

Zu § 27 (Höhe des Ruhegehalts)**Absatz 1**

Absatz 1 regelt die Steigerung des Ruhegehalts um den Faktor 1,79375 für jedes Jahr ruhegehaltfähiger Dienstzeit.

Absatz 2

Absatz 2 regelt die Minderung des Ruhegehalts um einen Versorgungsabschlag bei vorzeitigem Inanspruchnahme der Versorgungsleistungen.

Die Vorschriften zu den Abschlägen vom Ruhegehalt bei vorzeitigem Ruhestandseintritt übertragen die Änderungen in der gesetzlichen Rentenversicherung zur Anhebung der Altersgrenzen auf die Versorgung der Beamten des Landes Baden-Württemberg wirkungsgleich.

In Satz 1 Nummer 1 werden die statusrechtlichen Regelungen der Antragsaltersgrenzen des Landesbeamtengesetzes aufgegriffen. Ein vorzeitiger Eintritt in den Ruhestand auf Antrag bleibt danach weiterhin mit 63 Jahren möglich. Aus dem Fortbestehen der bisherigen Antragsaltersgrenze von 63 Jahren und der Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre wird die versorgungsrechtliche Konsequenz gezogen. Der bisherige maximale Versorgungsabschlag erhöht sich dadurch schrittweise entsprechend der Anhebung der Regelaltersgrenze auf 14,4 Prozent (4 Jahre x 3,6 Prozent). Lehrer erreichen die Altersgrenze mit dem Ende des Schuljahrs, in dem sie das 66. Lebensjahr vollenden. Der Versorgungsabschlag für Lehrer wird daher bei einer vorzeitigen Zuruhesetzung, das heißt einer antragsbedingten Zuruhesetzung vor dem Ende des Schuljahrs (§ 26 Schulgesetz), in dem der Beamte das 66. Lebensjahr erreicht, mit 0,3 Prozent pro Monat (3,6 Prozent pro Jahr) der vorzeitigen Inanspruchnahme berechnet. Für Beamte mit einer Sonderantragsaltersgrenze von 60 Jahren nach § 40 Absatz 1 Satz 2 Landesbeamtengesetz wird der Versorgungsabschlag entsprechend der jeweils maßgebenden gesetzlichen Altersgrenze erhoben.

In Satz 1 Nummer 2 wird die für schwerbehinderte Beamte geltende Altersgrenze für den Anspruch auf ein abschlagsfreies Ruhegehalt von 63 auf 65 Jahre angehoben. Es verbleibt bei einem maximalen Versorgungsabschlag von 10,8 Prozent.

In Satz 1 Nummer 3 wird die geltende Altersgrenze für den Anspruch auf ein abschlagsfreies Ruhegehalt für Beamte, die wegen einer nicht auf einem Dienstunfall beruhenden Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt werden, von 63 auf 65 Jahre angehoben. Es verbleibt bei einem maximalen Versorgungsabschlag in Höhe von 10,8 Prozent.

In den Sätzen 4 und 5 wurden die jeweiligen Altersgrenzen unter Berücksichtigung der schrittweisen Anhebung angepasst. Satz 4 Halbsatz 2 wurde während des Anhörungsverfahrens aufgenommen. Das Referenzalter für die Bemessung des Versorgungsabschlags für dienstunfähige Beamte des Polizeivollzugsdienstes, des Einsatzdienstes der Feuerwehr und des Justizvollzugsdienstes bleibt unverändert bei 60 Jahren.

Absatz 3

Absatz 3 bestimmt Ausnahmen zu den Abschlagsregelungen in Fällen des Absatzes 2 Satz 1 Nummer 1. In den Fällen des Absatzes 2 Satz 1 Nummer 1 können Beamte

entgegen den bisherigen Regelungen nur dann ohne Hinnahme von Versorgungsabschlüssen vorzeitig auf Antrag in den Ruhestand treten, wenn sie zum Zeitpunkt des Ruhestandseintritts das 65. Lebensjahr zurückgelegt haben. Um eine etwaige Regelungslücke zu vermeiden, wurde diese Regelung auch für Beamte auf Lebenszeit des Polizeivollzugsdienstes, des allgemeinen Vollzugsdienstes und des Werkdienstes bei den Vollzugsanstalten sowie des Einsatzdienstes der Feuerwehr, die das 60. Lebensjahr vollendet und mindestens 45 Dienstjahre zurückgelegt haben, in das Gesetz aufgenommen. Nach Satz 2 sind für die Ermittlung der Dienstjahre insbesondere Beamten-, Wehrdienst- und Vordienstzeiten in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis bis zu höchstens fünf Jahren berücksichtigungsfähig; dabei werden Zeiten mit Teilzeitbeschäftigung unabhängig von ihrem Beschäftigungsumfang als ganze Zeiträume berücksichtigt. Ferner sind Zeiten, die nach § 67 zu Zuschlägen zum Ruhegehalt führen können (Pflegezeiten) oder Zeiten einer dem Beamten zuzuordnenden Erziehung des Kindes bis zu dessen vollendetem zehnten Lebensjahr anzurechnen. Im Rahmen der Ausnahmeregelung zum abschlagsfreien Ruhestand sind die genannten Zeiten der Kindererziehung unabhängig vom Geburtszeitpunkt des Kindes, das heißt auch für vor dem 1. Januar 1992 geborene Kinder, zu berücksichtigen.

Mit Satz 3 wird eine Kollisionsregelung für die Fälle geschaffen, in denen sich die im Satz 2 genannten Zeiten überschneiden (wenn zum Beispiel während der ersten 10 Lebensjahre eines Kindes auch eine ruhegehaltfähige Dienstzeit zurückgelegt wird).

Absatz 4

Absatz 4 regelt sowohl das amtsabhängige (Satz 1) als auch das amtsunabhängige (Satz 2) Mindestruhegehalt (Mindestversorgung des Versorgungsurhebers). Satz 3 regelt das Mindestwitwengeld (Mindestversorgung der Witwe). Finanzielle Nachteile für die betroffenen Versorgungsempfänger sind mit der Neuberechnung der amtsunabhängigen Mindestversorgung aus A 5 nicht verbunden. 61,4 Prozent aus A 5 liegt geringfügig über dem bisherigen Mindestruhegehaltsbetrag.

Absatz 5

Absatz 5 regelt die Höhe des Ruhegehalts während des einstweiligen Ruhestands. Der Ruhegehaltsanspruch beträgt 71,75 Prozent der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge des letzten Amtes. Die Wartezeit für die Versorgung nach § 19 Absatz 3 aus einem Beförderungsamte braucht nicht erfüllt zu sein. Die Wartezeit wird erst dann erheblich, wenn nach Ablauf der Bezugsdauer des erhöhten Ruhegehalts bei einstweiligem Ruhestand die normale Versorgung einsetzt, die der Beamte bei Beginn des einstweiligen Ruhestands verdient hatte. Die Bezugsdauer beträgt mindestens 6 Monate, im Höchstfall 2 Jahre. Innerhalb dieses Zeitrahmens ist die Bezugsdauer davon abhängig, wie lange der Beamte das Amt, aus dem er in den einstweiligen Ruhestand versetzt wurde, innegehabt hat.

Zu § 28 (Vorübergehende Erhöhung des Ruhegehaltssatzes)

Absatz 1 bis 4

Die Vorschrift wurde während des Anhörungsverfahrens aufgenommen. Sie entspricht im Wesentlichen § 14 a Beamtenversorgungsgesetz in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung. Die Anhebung der Regelaltersgrenzen wurde nachgezeichnet. Durch den Zusatz in Absatz 1 Nr. 2 b wird klargestellt, dass auch Beamte mit einer Sonderantragsaltersgrenze nach § 40 Absatz 1 Satz 2 Landesbeamtenengesetz von dieser Regelung profitieren, sobald diese Personen die für sie maßgebliche besondere Altersgrenze erreichen. Es würde sonst eine Versorgungslücke für die Zeit des Erreichens der besonderen Altersgrenze bis zur Regelaltersgrenze für Antragszurruhesetzungen der Beamten des Polizeivollzugsdienstes, des Einsatzdienstes der Feuerwehr und des Justizvollzugsdienstes entstehen, da grundsätzlich bei Antragszurruhesetzungen nach der allgemeinen Antragsaltersgrenze nach § 40 Absatz 1 Satz 1 Nr. 1 Landesbeamtenengesetz keine nach § 14 a

Beamtenversorgungsgesetz in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung entsprechende Erhöhung des Ruhegehaltssatzes stattfindet. In Absatz 3 Satz 2 Nr. 1 wurde eine ausländische Versichertenrente einer inländischen gleichgestellt. Die Regelung stellt überdies sicher, dass nur das erdiente Ruhegehalt vorübergehend erhöht werden kann und nicht das Mindestruhegehalt. Letzteres hat das Bundesverwaltungsgericht für möglich erachtet.

Absatz 5

Die Vorschrift wurde während des Anhörungsverfahrens aufgenommen. Sie entspricht im Wesentlichen § 50 e Beamtenversorgungsgesetz in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung. Durch die Verweisung auf die §§ 50 a, b und d Beamtenversorgungsgesetz in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung wird sichergestellt, dass es für diesen Personenkreis mit dem Beginn der Rentenzahlung zu keiner wesentlichen Änderung des Kindererziehungs-, Kindererziehungsergänzungs- sowie Pflege- und Kinderpflegeergänzungszuschlags kommt.

Zu § 29 (Unterhaltsbeitrag für Beamte auf Lebenszeit und auf Probe, Sonderregelungen für Beamte auf Probe und auf Zeit mit leitender Funktion)

Absatz 1

Absatz 1 regelt die Gewährung eines Unterhaltsbeitrags für einen entlassenen Beamten auf Lebenszeit, der wegen Dienstunfähigkeit oder Erreichens der Altersgrenze eine Dienstzeit von fünf Jahren nicht erreicht hat. Die Höhe des Unterhaltsbeitrags steht im Ermessen des Dienstherrn. Sie soll das erdiente Ruhegehalt nicht überschreiten. Die Höchstgrenze ist das Mindestruhegehalt.

Absatz 2

Absatz 2 regelt die entsprechende Anwendung für entlassene Beamte auf Probe.

Absatz 3

Absatz 3 regelt, dass der dort bestimmte Personenkreis keinen Anspruch auf einen Unterhaltsbeitrag nach Absatz 1 und 2 hat.

Absatz 4

Absatz 4 schließt einen eigenständigen Versorgungsanspruch aus dem Beamtenverhältnis auf Probe und auf Zeit mit leitender Funktion aus.

Zum 3. Abschnitt (Hinterbliebenenversorgung)

Zu § 30 (Allgemeines)

Absatz 1

Absatz 1 regelt die Arten der Hinterbliebenenversorgung.

Absatz 2

Absatz 2 stellt klar, dass der Kinderzuschlag nach § 66 und der Pflege- und Kinderpflegeergänzungszuschlag nach § 67 Bestandteile der Versorgung sind.

Absatz 3

Die Regelung entspricht § 28 Beamtenversorgungsgesetz. Damit wird klar zum Ausdruck gebracht, dass die für Witwen geltenden Regelungen auch auf männliche verwitwete Ehegatten anzuwenden sind.

Zu § 31 (Bezüge für den Sterbemonat)**Absatz 1**

Absatz 1 stellt klar, dass den Erben die vollen Bezüge beziehungsweise die volle Aufwandsentschädigung des Verstorbenen im Sterbemonat verbleiben.

Absatz 2

Absatz 2 bestimmt alternativ zu Absatz 1, dass noch nicht gezahlte Teile der Bezüge auch an den Ehegatten gezahlt werden können.

Zu § 32 (Sterbegeld)

Die Vorschrift regelt, dass der überlebende Ehegatte eines Beamten beziehungsweise eines Ruhestandsbeamten ein Sterbegeld erhält. Dies gilt auch, wenn er zum Zeitpunkt des Todes nicht zur häuslichen Gemeinschaft des Verstorbenen gehört hat. Ferner regelt die Vorschrift die Höhe des Sterbegeldes.

Zu § 33 (Witwengeld)**Absatz 1**

Absatz 1 bestimmt den Anspruch auf Zahlung von Hinterbliebenenbezügen. Gleichzeitig wird die Bewilligung bei einer Versorgungsehe und für nachgeheiratete Witwen ausgeschlossen. In den Fällen des Absatzes 1 Nummer 3 wird auf die Vollendung des 65. Lebensjahrs abgestellt.

Absatz 2

Absatz 2 erweitert den bezugsberechtigten Personenkreis auf Witwen von Beamten auf Probe, die an den Folgen einer Dienstbeschädigung verstorben sind.

Zu § 34 (Höhe des Witwengeldes)**Absatz 1**

Absatz 1 bestimmt die Höhe des Witwengeldes.

Absatz 2

Absatz 2 enthält eine Regelung zur Kürzung des Witwengeldes bei großem Altersunterschied und garantiert gleichzeitig die Gewährung einer gesetzlichen Mindestversorgung.

Absatz 3

Absatz 3 stellt klar, dass auch bei der Begrenzungsregelung nach § 39 von dem nach Absatz 2 gekürzten Witwengeld auszugehen ist.

Zu § 35 (Witwenabfindung)**Absatz 1**

Absatz 1 bestimmt, dass die Witwe im Fall der Wiederverheiratung eine Witwenabfindung erhält. Durch die Abfindung erlöschen sämtliche Ansprüche, auch wenn die Ehe wieder aufgelöst wird.

Absatz 2

Absatz 2 bestimmt die Höhe der Abfindung und deren Zahlungsmodalitäten.

Zu § 36 (Unterhaltsbeitrag für nicht witwengeldberechtigte Witwen)

Die Norm regelt die Gewährung eines Unterhaltsbeitrags an eine Witwe, deren Ehe erst nach dem Eintritt des Beamten in den Ruhestand geschlossen wurde und der Beamte zum Zeitpunkt der Eheschließung das 65. Lebensjahr bereits vollendet hatte. Der Unterhaltsbeitrag beträgt künftig regelmäßig 75 Prozent des Witwengeldes. Dadurch wird bewirkt, dass die nicht witwengeldberechtigte Witwe eine geringere Hinterbliebenenversorgung erhält, als die witwengeldberechtigte Witwe. Die Anrechnung von Erwerbs- und Erwerb ersatzeinkommen auf den Unterhaltsbeitrag erfolgt entsprechend wie beim Witwengeld nach § 68. Der Unterhaltsbeitrag ist im Falle einer Versorgungsehe nach § 33 Abs. 1 Nr. 2 zu versagen, um eine Besserstellung der nachgeheirateten nichtwitwengeldberechtigten Witwe gegenüber den nicht nachgeheirateten nichtwitwengeldberechtigten Witwen zu vermeiden. Der Unterhaltsbeitrag ist ferner zu kürzen, wenn die Voraussetzungen des § 34 Absatz 2 Satz 1 vorliegen. Die Gewährung einer Mindestversorgung nach § 27 Absatz 4 ist ausgeschlossen.

Zu § 37 (Waisengeld)**Absatz 1**

Absatz 1 regelt die Anspruchsvoraussetzungen für die Gewährung von Waisengeld.

Absatz 2

Absatz 2 regelt den Ausschluss von Waisengeld für bestimmte angenommene Kinder, billigt diesen jedoch einen Unterhaltsbeitrag zu.

Zu § 38 (Höhe des Waisengeldes)**Absatz 1**

Die Norm bestimmt die Vomhundertsätze für Halb- und Vollwaisengeld. Für die Berechnung des Waisengeldes ist nicht das Ruhegehalt eines in den einstweiligen Ruhestand versetzten Beamten sondern das erdiente Ruhegehalt maßgebend.

Absatz 2

Absatz 2 regelt, dass eine Halbweise auch dann ein Waisengeld nach dem Vomhundertsatz für Vollwaisengeld erhält, wenn die Mutter oder der Vater nicht zum Bezug von Witwengeld oder eines Unterhaltsbeitrags berechtigt ist.

Absatz 3

Absatz 3 ist eine Konkurrenzregelung, nach der beim Anspruch auf mehrere Waisengelder nur das höchste Waisengeld gezahlt wird.

Zu § 39 (Zusammentreffen von Witwengeld, Waisengeld und Unterhaltsbeiträgen)**Absatz 1**

Absatz 1 regelt, dass beim Zusammentreffen mehrerer Ansprüche das der Berechnung zugrunde liegende Ruhegehalt nicht überschritten werden darf. Gegebenenfalls sind die einzelnen Ansprüche anteilmäßig zu kürzen.

Absatz 2

Absatz 2 bestimmt, dass die Ansprüche zu erhöhen sind, wenn ein Anspruch wegfällt.

Zu § 40 (Unterhaltsbeitrag für Hinterbliebene von Beamten auf Lebenszeit und auf Probe)

Satz 1 regelt die Zahlung eines Unterhaltsbeitrages für die Hinterbliebenen eines entlassenen Beamten auf Lebenszeit beziehungsweise auf Probe. Satz 2 stellt klar, dass eine Abfindung des Unterhaltsbeitrags entsprechend der Witwenabfindung möglich ist.

Zu § 41 (Beginn der Zahlungen)

Die Vorschrift regelt den Zahlungsbeginn von Hinterbliebenenbezügen und Hinterbliebenenunterhaltsbeiträgen.

Zu § 42 (Erlöschen der Witwen- und Waisenversorgung)**Absatz 1**

Die Vorschrift regelt in Absatz 1 das Erlöschen der Witwen- und Waisenversorgung.

Absatz 2

Absatz 2 regelt Fälle, in denen das Waisengeld nach Vollendung des 18. Lebensjahrs der Waise gewährt wird. Dies ist dann der Fall, wenn sich die Waise in Schul- oder Berufsausbildung oder in einer Übergangszeit von höchstens vier Monaten befindet, ein freiwilliges soziales Jahr, ein freiwilliges ökologisches Jahr oder einen ähnlichen Dienst leistet oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung außer Stande ist, sich selbst zu unterhalten. Im letzteren Fall wird das Waisengeld ungeachtet der Höhe eines eigenen Einkommens dem Grunde nach gewährt und die Anrechnung eigenen Einkommens eigenständig geregelt. Ferner ist geregelt, unter welchen Voraussetzungen für ein behindertes Kind Waisengeld über das 25. Lebensjahr hinaus gezahlt wird. Durch die Regelung werden die Änderungen im Kindergeldrecht nachgezeichnet.

Zum 4. Abschnitt (Bezüge bei Verschollenheit)**Zu § 43 (Zahlung der Bezüge bei Verschollenheit)**

Die Norm entspricht im Wesentlichen der bisherigen Bundesregelung und wird in das Landesrecht übernommen.

Absatz 1

Absatz 1 bestimmt die Zahlungsdauer der Bezüge für verschollene Beamte.

Absatz 2

Absatz 2 bestimmt den Zahlungsbeginn der Bezüge an den Ehegatten und die Kinder.

Absatz 3

Absatz 3 regelt das Wiederaufleben der Zahlung, wenn der Verschollene zurückkehrt.

Absatz 4

Absatz 4 regelt den Fall eines unerlaubten Fernbleibens vom Dienst und die damit verbundene Rückforderung ohne Rechtsgrund gezahlter Bezüge.

Absatz 5

Absatz 5 dient der Verwaltungsvereinfachung. Dadurch entfällt die schwierige gegenseitige Aufrechnung der Bezüge für die Vergangenheit.

Zum 5. Abschnitt (Unfallfürsorge)**Zu § 44 (Allgemeines)**

Die Norm entspricht § 30 Beamtenversorgungsgesetz in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung.

Zu § 45 (Dienstunfall)

Die Norm entspricht im Wesentlichen § 31 Beamtenversorgungsgesetz in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung. Absatz 3 regelt, dass eine über die Rechtsverordnung des Bundes (Berufskrankheiten – Verordnung) hinausgehende Rechtsverordnung des Landes nicht erforderlich ist.

Zu § 46 (Einsatzversorgung)

Die Norm entspricht § 31 a Beamtenversorgungsgesetz in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung.

Zu § 47 (Erstattung von Sachschäden und besonderen Aufwendungen)

Die Norm entspricht § 32 Beamtenversorgungsgesetz in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung.

Zu § 48 (Heilverfahren)

Die Norm entspricht § 33 Beamtenversorgungsgesetz in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung. Absatz 6 ermächtigt das Finanzministerium, das Nähere zu Umfang und Durchführung des Heilverfahrens in einer Rechtsverordnung zu regeln.

Zu § 49 (Pflegekosten und Hilflosigkeitszuschlag)

Die Norm entspricht § 34 Beamtenversorgungsgesetz in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung, wobei dessen Absatz 1 Satz 2 nicht übernommen wurde.

Zu § 50 (Unfallausgleich)

Es erfolgt eine Anpassung der Begrifflichkeit an das Bundesversorgungsgesetz. Mit dem Gesetz zur Änderung des Bundesversorgungsgesetzes und anderer Vorschriften des Sozialen Entschädigungsrechts vom 13. Dezember 2007 (BGBl. I S. 2904) ist in § 30 des Bundesversorgungsgesetzes die Bezeichnung „Minderung der Erwerbsfähigkeit“ (MdE) durch die Bezeichnung „Grad der Schädigungsfolgen“ (GdS) ersetzt worden, der aus sich heraus das Kausalitätserfordernis zwischen der Schädigung und dem zu entschädigenden Gesundheitsschaden deutlich macht. Die neue Begrifflichkeit stellt somit nicht mehr auf die Erwerbstätigkeit, sondern auf die Schädigungsfolgen ab. Materielle Änderungen sind mit der Begriffsänderung nicht verbunden. Ein wesentlicher Grad der Schädigungsfolgen liegt in Anlehnung an die Vorschriften des Bundesversorgungsgesetzes in ständiger, durch höchstrichterliche Rechtsprechung bestätigte Verwaltungspraxis vor,

wenn er wenigstens 25 beträgt. Dieses folgt aus der Verweisung auf § 31 des Bundesversorgungsgesetzes in Verbindung mit § 30 des Bundesversorgungsgesetzes und wird zur Klarstellung in den Gesetzestext übernommen.

Zu § 51 (Unfallruhegehalt)

Die Norm entspricht im Wesentlichen § 36 Beamtenversorgungsgesetz in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung. In Absatz 3 wurde der Höchstversorgungssatz des Unfallruhegehaltes sowie die amtsunabhängige Mindest-Unfallversorgung von 75 Prozent auf 71,75 Prozent der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge gesenkt. Damit wird die Unfallversorgung der allgemeinen Entwicklung der Beamtenversorgung – Absenkung des Versorgungsniveaus gemäß dem Versorgungsänderungsgesetz 2001 – entsprechend angepasst. Diese Absenkung widerspricht nicht der besonderen Fürsorgepflicht des Dienstherrn und entspricht dem Vorgehen anderer Länder, zum Beispiel Hamburg. Die Erhöhung des Ruhegehaltssatzes um 20 Prozentpunkte bleibt bestehen.

Zu § 52 (Erhöhtes Unfallruhegehalt)

Die Norm entspricht § 37 Beamtenversorgungsgesetz in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung, wobei der einfache Dienst künftig entfällt. Als Folgeänderung zu § 50 wird der Ausdruck „Minderung der Erwerbsfähigkeit“ durch die Bezeichnung „Grad der Schädigungsfolgen“ ersetzt.

Zu § 53 (Unterhaltsbeitrag für ehemalige Beamte und ehemalige Ruhestandsbeamte)

Die Norm entspricht § 38 Beamtenversorgungsgesetz in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung mit der Ausnahme, dass in Absatz 2 Nummer 2 der Unterhaltsbeitrag in Anlehnung an die Gewährung von Unfallausgleich (§ 50) erst bei einem Grad der Schädigungsfolgen von mindestens 25 gewährt werden soll. Als Folgeänderung zu § 50 wird der Ausdruck „Minderung der Erwerbsfähigkeit“ durch die Bezeichnung „Grad der Schädigungsfolgen“ ersetzt.

Zu § 54 (Unterhaltsbeitrag bei Schädigung eines ungeborenen Kindes)

Die Norm entspricht § 38 a Beamtenversorgungsgesetz in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung mit wenigen Ausnahmen. Als Folgeänderung zu § 50 wird der Ausdruck „Minderung der Erwerbsfähigkeit“ durch die Bezeichnung „Grad der Schädigungsfolgen“ ersetzt. In Absatz 1 wird in Anlehnung an die Gewährung von Unfallausgleich ein Unterhaltsbeitrag erst ab einem Grad der Schädigungsfolgen von 25 gewährt. In Absatz 4 wird der Unterhaltsbeitrag nicht in vollem Umfang gewährt, wenn der Unterhalt des Kindes durch die im Rahmen einer Heimpflege erbrachten Leistungen gesichert ist. Anders als der Unterhaltsbeitrag nach § 53 dient der Unterhaltsbeitrag nach § 54 nicht der Abgeltung von Mehraufwendungen und immateriellen Unannehmlichkeiten, sondern der wirtschaftlichen Existenzsicherung.

Zu § 55 (Unfall-Hinterbliebenenversorgung)

Die Norm entspricht § 39 Beamtenversorgungsgesetz in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung.

Zu § 56 (Unterhaltsbeitrag für Verwandte der aufsteigenden Linie)

Die Norm entspricht § 40 Beamtenversorgungsgesetz in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung.

Zu § 57 (Unterhaltsbeitrag für Hinterbliebene)

Die Norm entspricht § 41 Beamtenversorgungsgesetz in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung mit der Ausnahme, dass in Absatz 1 eine wirkungsgleiche Übertragung des Rentenrechts auf die Versorgung erfolgt. Der Unterhaltsbeitrag für Witwen ist grundsätzlich auf 2 Jahre beschränkt. Dies entspricht der Regelung in § 65 Absatz 1 Siebtes Buch Sozialgesetzbuch betreffend die Gewährung einer Witwenrente in der gesetzlichen Unfallversicherung. Die zeitliche Beschränkung gilt nicht, solange die Witwe ein Kind des Verstorbenen erzieht.

Zu § 58 (Höchstgrenzen der Hinterbliebenenversorgung)

Die Norm entspricht § 42 Beamtenversorgungsgesetz in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung.

Zu § 59 (Einmalige Unfallentschädigung und einmalige Entschädigung)

Die Regelungen entsprechen im Wesentlichen § 43 Beamtenversorgungsgesetz in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung.

Die einmalige Unfallentschädigung wird zusätzlich zu anderen Leistungen gewährt, wenn es wegen eines qualifizierten Dienstunfalls (§ 52) zu besonders schweren Körperschäden kommt. Zweckbestimmung der einmaligen Unfallentschädigung ist eine verbesserte Absicherung der Beamten bei Invalidität beziehungsweise ihrer Hinterbliebenen im Todesfall, wenn der Beamte in Ausübung oder infolge des Dienstes besonderen Gefahren ausgesetzt war.

Nach Absatz 1 entsteht der Anspruch, wenn der Grad der Schädigungsfolgen zum Zeitpunkt der Versetzung in den Ruhestand mindestens 50 beträgt. Es ist erforderlich, dass die Beeinträchtigung von Dauer ist. Als Folgeänderung zu § 50 wird der Ausdruck „Minderung der Erwerbsfähigkeit“ durch die Bezeichnung „Grad der Schädigungsfolgen“ ersetzt.

Laut Absatz 7 sind Entschädigungen aus einer Unfallversicherung, für die der Dienstherr die Beträge gezahlt hat, auf die Unfallentschädigung anzurechnen. Damit soll eine Doppelabfindung vermieden werden.

Zu § 60 (Schadensausgleich in besonderen Fällen)

Die Norm entspricht § 43 a Beamtenversorgungsgesetz in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung.

Zu § 61 (Nichtgewährung von Unfallfürsorge)

Die Norm entspricht § 44 Beamtenversorgungsgesetz in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung.

Zu § 62 (Meldung und Untersuchungsverfahren)

Die Norm entspricht § 45 Beamtenversorgungsgesetz in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung, wobei der obersten Dienstbehörde mit Zustimmung des

Finanzministeriums die Befugnis eingeräumt wird Ablauf und Umfang des Verfahrens zu regeln.

Zu § 63 (Begrenzung der Unfallfürsorgeansprüche)

Die Norm entspricht mit wenigen Ausnahmen § 46 Beamtenversorgungsgesetz in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung. In Absatz 1 wurde die bisherige, für jeden Dienstherrwechsel innerhalb des Geltungsbereichs des Beamtenrechtsrahmengesetzes geltende Regelung des § 46 Absatz 1 Beamtenversorgungsgesetz für den Geltungsbereich dieses Gesetzes angepasst. Für Beamte, die innerhalb des Geltungsbereichs dieses Gesetzes oder von außerhalb in den Geltungsbereich dieses Gesetzes den Dienstherrn wechseln, richten sich die Ansprüche nach § 63 dieses Gesetzes. Beamte, die aus dem Geltungsbereich dieses Gesetzes heraus zu einem anderen Dienstherrn wechseln, können nur gegen den neuen Dienstherrn entsprechende Ansprüche geltend machen, sofern das dortige Versorgungsrecht eine vergleichbare Regelung vorsieht. Gegen den früheren Dienstherrn aus dem Geltungsbereich dieses Gesetzes können keine Ansprüche mehr geltend gemacht werden, da das Beamtenverhältnis zu diesem Dienstherrn beendet wurde.

In Absatz 2 dient die Formulierung in Satz 1 Nummer 2 der Klarstellung, dass Beamte, die einen Dienstunfall bei der Teilnahme am allgemeinen Verkehr erleiden, über die Unfallfürsorgeleistungen des Versorgungsrechts hinausgehende Schadenersatzansprüche gegen die Verwaltung, die den Schaden zu vertreten hat, eingeräumt werden.

Zum 6. Abschnitt (Übergangsgeld, Zuschläge)

Zu § 64 (Übergangsgeld)

Absatz 1

Absatz 1 bestimmt, dass einem Beamten, der nicht auf Antrag entlassen wurde, abhängig von der Beschäftigungszeit ein Übergangsgeld für die Dauer von bis zu sechs Monaten zu gewähren ist. Eine Differenzierung nach Beamtengruppen findet nicht statt. Für die Bemessung des Übergangsgeldes wird die integrierte Sonderzahlung nicht berücksichtigt. Dies wird durch den Faktor 0,96 umgesetzt.

Absatz 2

Absatz 2 bestimmt die Beschäftigungszeit, deren Dauer für die Höhe des Übergangsgeldes maßgebend ist.

Absatz 3

Absatz 3 enthält Ausschlussgründe, in denen kein Übergangsgeld gezahlt wird.

Absatz 4

Absatz 4 schließt die Gewährung eines Übergangsgeldes insoweit aus, als der Lebensunterhalt des entlassenen Beamten durch Erwerbs- oder Erwerbsersatz Einkommen sichergestellt ist.

Absatz 5

Absatz 5 regelt die Zahlungsmodalitäten für das Übergangsgeld.

Absatz 6

Absatz 6 regelt das Übergangsgeld für politische Beamte. Soweit politische Beamte nicht in den einstweiligen Ruhestand versetzt werden und deswegen kein Ruhegehalt erhalten können, sondern entlassen werden, erhalten sie ein Übergangsgeld, das der vorübergehenden wirtschaftlichen Absicherung dient und im Vergleich zu Absatz 1 und 2 verbessert ist. Die Regelung wurde im Anhörungsverfahren eingefügt und entspricht im Wesentlichen § 47 a Beamtenversorgungsgesetz in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung, wobei die Höchstbezugsdauer von 3 auf 2 Jahre reduziert wurde.

Zu § 65 (Familienzuschlag)**Absatz 1**

Absatz 1 verweist bezüglich des Zahlungsanspruchs auf die Bestimmungen des Landesbesoldungsgesetzes Baden-Württemberg.

Absatz 2

Absatz 2 regelt, dass der kinderbezogene Teil des Familienzuschlags neben dem Ruhegehalt beziehungsweise Witwengeld gezahlt wird und dadurch von der Höhe des Ruhegehaltssatzes nicht tangiert wird. Ferner wird sichergestellt, dass der kinderbezogene Teil des Familienzuschlags auch neben dem Waisengeld gezahlt wird, wenn kein anspruchsberechtigter verwitweter Ehegatte vorhanden ist.

Zu § 66 (Kinderzuschlag)**Absatz 1**

Absatz 1 regelt die Gewährung eines Kinderzuschlages für nach dem 31. Dezember 1991 geborene Kinder, soweit die Zeit der Kindererziehung nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung berücksichtigt wird. Der Zuschlag erhöht das festgesetzte Ruhegehalt pauschal. Beispiel: Das Ruhegehalt wurde auf 2.400 Euro festgesetzt. Durch die Regelung des § 66 wird das festgesetzte Ruhegehalt bei einem Kind um 82 Euro erhöht. Das monatlich zustehende Ruhegehalt beträgt demnach 2.482 Euro. Zu beachten ist dabei, dass der Kinderzuschlag als Versorgungsbezug nach § 17 Satz 1 Nummer 7 an den jeweiligen Versorgungsanpassungen teilnimmt und damit dynamisiert wird.

Absatz 2

Absatz 2 bestimmt pauschal die Höhe des Zuschlags unabhängig von der tatsächlichen Zeit der Kindererziehung. Der Betrag von 82 Euro wurde von dem in der Rentenversicherung geltenden aktuellen Rentenwert für Kindererziehungszeiten nach dem Sechsten Buch Sozialgesetzbuch (= 2,27 Euro pro Monat) abgeleitet. Bei 36 Kalendermonaten errechnet sich dabei ein Betrag von rund 82 Euro. Durch die Neuregelung werden Kinder bei Mehrlingsgeburten jeweils gesondert berücksichtigt und der Altersabstand zwischen mehreren Kindern ist unbedeutend. In Anlehnung an das Recht der deutschen gesetzlichen Rentenversicherung werden als Kindererziehungszeit die ersten 36 Lebensmonate des Kindes unterstellt. Deshalb wird der Kinderzuschlag den ersten 36 Kalendermonaten nach Geburt des Kindes zugeordnet.

Absatz 3

Absatz 3 verweist wegen der Zuordnung der Leistung auf das Rentenrecht.

Absatz 4

Absatz 4 bestimmt, dass die Summe aus Kinderzuschlag und Ruhegehalt nicht zu einer Überschreitung des sich aus dem Höchstruhegehaltssatz ergebenden Ruhegehalts führen darf.

Absatz 5

Absatz 5 bestimmt, dass der Kinderzuschlag ein Teil des Ruhegehalts ist und somit den Ruhens-, Kürzungs- und Anrechnungsvorschriften sowie der Kürzung durch den Versorgungsabschlag nach § 27 Absatz 2 unterliegt.

Absatz 6

Absatz 6 regelt die Gewährung eines Kinderzuschlags zum Witwengeld.

Absatz 7

Absatz 7 stellt sicher, dass der Kinderzuschlag pro Kind nur einmal gezahlt wird. Dies gilt insbesondere für die Fälle des Zusammentreffens von Versorgung und Altersgeld.

Zu § 67 (Pflege- und Kinderpflegeergänzungszuschlag)**Absatz 1**

Absatz 1 bestimmt, dass ein Beamter für die Zeit der Pflege einer pflegebedürftigen Person einen Pflegezuschlag erhält, sofern nicht die Voraussetzung in der gesetzlichen Rentenversicherung zum Bezug einer entsprechenden Rentenleistung erfüllt ist.

Absatz 2

Absatz 2 regelt die Höhe des Pflegezuschlags. Der Kinderpflegeergänzungszuschlag wurde auf der Grundlage der Rentenwerte des Kalenderjahres 2009 (vergleiche § 166 Absatz 2 Sechstes Sozialgesetzbuch in Verbindung mit § 18 Viertes Sozialgesetzbuch und § 70 Sechstes Sozialgesetzbuch) ermittelt. Danach errechnet sich die Höhe der in Absatz 2 genannten Beträge aus den für die Pflegezeit ermittelten Entgeltpunkten (Beitragsbemessungsgrundlage dividiert durch das Durchschnittsentgelt).

Absatz 3

Absatz 3 bestimmt, dass neben dem Pflegezuschlag auch ein Kinderpflegeergänzungszuschlag gewährt wird, sofern ein pflegebedürftiges Kind vorhanden ist.

Absatz 4

Auf die Begründung zu § 66 Absatz 4, 5 und 6 wird hingewiesen.

Zum 7. Abschnitt (Anrechnungs- und Ruhensvorschriften)**Zu § 68 (Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit Erwerbs- und Erwerbsersatzeinkommen)****Absatz 1**

Absatz 1 entspricht § 53 Absatz Beamtenversorgungsgesetz in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung.

Absatz 2

Absatz 2 entspricht § 53 Absatz 2 Beamtenversorgungsgesetz in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung. Die Mindesthöchstgrenzen nach Absatz 2 werden an die geänderte Besoldungstabelle angepasst ohne dass sich dadurch die Beträge verringern. Die Anhebung der Altersgrenzen wird nachgezeichnet. Die Erhöhung der Höchstgrenze um den kinderbezogenen Teil des Familienzuschlags entspricht der bisherigen Rechtslage, wobei nunmehr auch bei Waisengeldbeziehern die Höchstgrenze um den vollen kinderbezogenen Familienzuschlag (bisher nur 40 Prozent) erhöht wird. Damit wird sichergestellt, dass der kinderbezogene Familienzuschlag, der gemäß § 65 Absatz 2 Satz 3 grundsätzlich neben dem Waisengeld gezahlt wird, bei der Berechnung der Höchstgrenze ungeschmälert verbleibt.

Absatz 3

Absatz 3 entspricht § 53 Absatz 5 Beamtenversorgungsgesetz in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung und garantiert, dass den Versorgungsberechtigten grundsätzlich unabhängig von der Höhe des Erwerbs- oder Erwerbsersatz Einkommens ein Mindestbetrag an Versorgungsbezügen zu belassen ist. Dies gilt nicht, wenn sich das Einkommen mindestens aus der gleichen Besoldungsgruppe wie der Versorgungsbezug bei einer Verwendung im öffentlichen Dienst bestimmt.

Absatz 4

Absatz 4 entspricht § 53 Absatz 6 Beamtenversorgungsgesetz in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung und regelt die Mindestbelassung im Fall eines Dienstudfalls in Höhe des sich daraus ergebenden Unfallausgleichs.

Absatz 5

Absatz 5 definiert den Begriff des Erwerbseinkommens und stellt entsprechend der höchstrichterlichen Rechtsprechung (Bundesverwaltungsgericht, Urteil vom 19. Februar 2004 – 2 C 20.03) klar, dass die im Rahmen des Einkommensteuerrechts absetzbaren Werbungskosten und Betriebsausgaben anrechnungsfrei bleiben. Aufwandsentschädigungen bleiben – unabhängig von der Frage, ob sie steuerpflichtig oder steuerfrei sind – anrechnungsfrei. Ebenfalls anrechnungsfrei bleiben aus sozialen Gründen steuerfreie Einnahmen für Leistungen der Grundpflege oder hauswirtschaftlichen Versorgung.

Absatz 6

Absatz 6 entspricht § 53 Absatz 8 Beamtenversorgungsgesetz in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung und regelt, dass nach Erreichen der Regelaltersgrenze nur noch Einkommen aus einer Verwendung im deutschen öffentlichen Dienst oder im öffentlichen Dienst einer zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Einrichtung (Verwendungseinkommen) angerechnet wird. Darunter fallen auch Beschäftigungen bei Behörden der Europäischen Union.

Absatz 7

Absatz 7 fasst die Regelungen des § 53 Absatz 9 und 10 und § 66 Absatz 7 Beamtenversorgungsgesetz in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung in einem Absatz zusammen und entspricht der bisherigen Rechtslage. Soweit Beamten im einstweiligen Ruhestand und kommunale Wahlbeamte im Ruhestand Erwerbs- oder Erwerbsersatz Einkommen beziehen, ruhen die Versorgungsbezüge um 50 Prozent des Betrages, um den sie mitsamt dem Einkommen die Höchstgrenze übersteigen. Soweit kommunale Wahlbeamte auf Zeit im Ruhestand Verwendungseinkommen beziehen, gibt es weder eine Mindestbelassung nach Absatz 3 noch die verminderte Höchstgrenze bei Versetzung in den Ruhestand we-

gen Dienstunfähigkeit oder bei Schwerbehinderung. Für nichtkommunale Wahlbeamte gelten die allgemeinen Regelungen.

Zu § 69 (Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit Entschädigung oder Versorgungsbezügen nach dem Abgeordnetenstatut des Europäischen Parlaments)

Mit dem Inkrafttreten des Abgeordnetenstatuts des Europäischen Parlaments mit Beginn der 7. Wahlperiode am 14. Juli 2009 bestimmt sich die Entschädigung der Mitglieder des Europäischen Parlaments sowie deren Versorgungsansprüche nach dem Abgeordnetenstatut des Europäischen Parlaments (2005/684/EG, Euratom). Bestimmungen zur Regelung des Zusammentreffens mit Bezügen aus öffentlichen Kassen der Mitgliedstaaten sind im Abgeordnetenstatut nicht vorgesehen, diese bleiben vielmehr den einzelnen Mitgliedstaaten vorbehalten. Für den Bereich des Bundes wurde das Gesetz über die Rechtsverhältnisse der Mitglieder des Europäischen Parlaments aus der Bundesrepublik Deutschland vom 6. April 1979 (Europaabgeordnetengesetz – EuAbgG; BGBl. I S. 413) mit dem zweiundzwanzigsten Gesetz zur Änderung des Abgeordnetengesetzes und dem achtundzwanzigsten Gesetzes zur Änderung des Abgeordnetengesetzes vom 23. Oktober 2008 (BGBl. I S. 2020) um Anrechnungsvorschriften ergänzt. Dadurch sind die Anrechnungs- und Ruhensvorschriften des Abgeordnetengesetzes anzuwenden, soweit die Bezüge aus öffentlichen Kassen auf Bundesrecht beruhen. Bestimmungen für das Zusammentreffen der Leistungen nach dem Abgeordnetenstatut und auf Landesrecht beruhenden Bezügen sind gemäß Artikel 74 Absatz 1 Nummer 27 Grundgesetz von den Ländern zu treffen.

Zur Vermeidung einer Doppelversorgung beim Zusammentreffen von Leistungen nach diesem Gesetz und dem Abgeordnetenstatut sieht diese Norm eine Anrechnung auf die Versorgungsbezüge vor. Sie orientiert sich an den Anrechnungsvorschriften des Bundes und stellt damit sicher, dass beim Bezug von Leistungen aus einem Abgeordnetenmandat keine Doppelversorgung aus öffentlichen Kassen erfolgt.

Absatz 1

Absatz 1 regelt das Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit einer Entschädigung nach dem Abgeordnetenstatut. Danach ruhen die Versorgungsbezüge grundsätzlich in Höhe von 80 Prozent des Betrags der Entschädigung.

Absatz 2

Absatz 2 regelt das Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit Übergangsgeld und Hinterbliebenenversorgung nach dem Abgeordnetenstatut entsprechend den Vorgaben nach Absatz 1.

Zu § 70 (Zusammentreffen mehrerer Versorgungsbezüge)

Die Regelung entspricht dem bisherigen § 54 Beamtenversorgungsgesetz in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung und stellt sicher, dass aus mehreren Beamtenverhältnissen keine Doppelversorgung zustande kommt.

Zu § 71 (Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit Versorgung aus zwischen- und überstaatlicher Verwendung)

Absatz 1

Die Norm regelt die Anrechnung von Versorgungsbezügen aus zwischen- oder überstaatlicher Verwendung auf das Ruhegehalt. Das Ruhegehalt ruht mindestens in Höhe des Betrags, der auf die Verwendung bei der zwischen- oder überstaatlichen Einrichtung entfällt.

Absatz 2

Das Ruhegehalt ruht in Höhe des Betrags, um den die Summe aus Ruhegehalt und Versorgung, aus zwischen- oder überstaatlicher Versorgung, die Höchstgrenze nach § 70 Absatz 2 übersteigt. Für die Berechnung der Höchstgrenze sind Zeiten im zwischen- oder überstaatlichen Dienst einzubeziehen. Die ruhegehaltfähigen Bezüge berechnen sich aus der Endstufe der nächst höheren Besoldungsgruppe.

Absatz 3

Absatz 3 bestimmt die Ermittlung der anzusetzenden Versorgung, um eine Überversorgung auch in Fällen zu vermeiden, in denen der Versorgungsberechtigte zugunsten einer Kapitalabfindung auf die Versorgung verzichtet hat.

Absatz 4

Absatz 4 regelt den anzusetzenden Kapitalbetrag bei Leistung vor dem Ausscheiden aus dem zwischen- oder überstaatlichen Dienst sowie bei ersatzweisen Leistungen.

Absatz 5

Für die Hinterbliebenenversorgung aus zwischen- oder überstaatlicher Versorgung gelten die Regelungen für das Ruhegehalt mit der Maßgabe, dass die Höchstgrenze zusätzlich mit den Anteilssätzen der Hinterbliebenenversorgung zu bestimmen ist.

Absatz 6

Der Ruhensbetrag nach Absatz 1 ist auf die Höhe der zwischen- oder überstaatlichen Versorgung begrenzt. Den Versorgungsempfängern ist regelmäßig ein Mindestbetrag in Höhe von 20 Prozent ihres Versorgungsbezuges zu belassen.

Absatz 7

Durch den Verweis auf § 68 Absatz 5 wird die Belassung eines Mindestbetrages geregelt.

Absatz 8

Absatz 8 regelt, dass der nach Absatz 1 bis 7 geregelte Betrag von den nach Anwendung der §§ 68 bis 70 verbleibenden Versorgungsbezügen abzuziehen ist.

Zum 8. Abschnitt (Erneute Berufung in das Beamtenverhältnis)**Zu § 72 (Erneute Berufung in das Beamtenverhältnis und Erlöschen der Versorgungsbezüge bei Ablehnung einer erneuten Berufung)****Absatz 1**

In Satz 1 wird die Gewährung des vor Anwendung von Ruhens-, Kürzungs- und Anrechnungsvorschriften zustehenden Betrags des Ruhegehaltes bei erneuter Berufung in das Beamtenverhältnis geregelt. Satz 2 normiert die Berechnung der ruhegehaltfähigen Dienstzeit bei erneutem Ruhestand.

Absatz 2

Absatz 2 regelt den vorübergehenden Verlust der Versorgungsbezüge bei Ablehnung einer erneuten Berufung und Verletzung der damit im Zusammenhang stehenden Pflichten.

Zum 9. Abschnitt (Besondere Beamtengruppen)**Zu § 73 (Beamte auf Zeit)****Absatz 1**

Absatz 1 regelt, dass für Beamte auf Zeit die Vorschriften für Beamte auf Lebenszeit grundsätzlich Anwendung finden.

Absatz 2

Absatz 2 enthält eine Sonderregelung für Beamte auf Zeit. Die besondere Ruhegehaltsskala gilt nur für Amtszeiten und rechnet frühestens nach zehnjähriger Amtszeit. Der Höchstruhegehaltssatz von 71,75 Prozent wird danach bereits nach einer Amtszeit von 28 Jahren erreicht.

Absatz 3

Absatz 3 stellt sicher, dass ein Übergangsgeld nicht gezahlt wird, wenn der Zeitbeamte seiner Verpflichtung, das Amt nach Ablauf der Amtszeit weiterzuführen, nicht nachkommt.

Absatz 4

Absatz 4 Satz 1 dient der Klarstellung, dass das Beamtenverhältnis als nicht unterbrochen gilt, wenn das Amt nach Wiederwahl weitergeführt wird. Mit Satz 1, 2. Halbsatz soll sichergestellt werden, dass im Fall einer ungültigen oder angefochtenen Wahl eines Beamten auf Zeit oder bei sonstigen Verzögerungen im Verfahren dieser so gestellt wird, als ob bereits unmittelbar eine Ernennung in ein weiteres Beamtenverhältnis auf Zeit erfolgt wäre. Satz 2 stellt sicher, dass Satz 1 auch in Fällen gilt, in denen der Beamte auf Zeit aus seinem bisherigen Amt ohne Unterbrechung in ein vergleichbares oder höherwertiges Amt unter erneuter Berufung in das Beamtenverhältnis auf Zeit gewählt wird.

Absatz 5

Absatz 5 trägt dem Umstand Rechnung, dass bei einer Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit ein Versorgungsabschluss nach § 27 Absatz 2 nicht zur Anwendung kommt, wenn nach einer Wiederwahl das Amt ohne gesetzliche Verpflichtung weitergeführt wurde und nach Ablauf der vorangegangenen Amtszeit eine Versorgungsanwartschaft bereits bestand.

Absatz 6

Absatz 6 gewährt dem Beamten auf Zeit die Berücksichtigung von Ausbildungszeiten und sonstigen Zeiten, in denen er besondere Fachkenntnisse erworben hat, als ruhegehaltfähige Dienstzeit. Dadurch wird eine Gleichstellung mit Beamten auf Lebenszeit sichergestellt. Eine Hochschulausbildung ist im Gleichklang mit den Beamten auf Lebenszeit bis zu 855 Tage berücksichtigungsfähig.

Zu § 74 (Wissenschaftliche Qualifikationszeiten)**Absatz 1**

Absatz 1 bestimmt, dass für den genannten Personenkreis die allgemeinen Bestimmungen des Landesbeamtenversorgungsgesetzes gelten. Damit sind insbesondere die §§ 21 bis 25 anzuwenden, soweit nicht die Sonderregelung des Absatz 3 greift. Für die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes vorhandenen Beamten gilt die Übergangsvorschrift des § 106 Absatz 5. Danach findet § 67 Beamtenversorgungsgesetz in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung für die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes vorhandenen Professoren weiterhin

Anwendung. Renten und ähnliche Leistungen sind wie bisher gemäß § 108 auf die Versorgung anzurechnen.

Absatz 2

Absatz 2 entspricht § 67 Absatz 2 Beamtenversorgungsgesetz in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung. Er bestimmt, dass neben den Bestimmungen des Absatzes 1 zusätzlich die Zeit einer Promotions- und der Habilitationsvorbereitung ruhegehaltfähig sowie weitere förderliche Zeiten versorgungswirksam werden können. Dies gilt als Ausfluss aus der Trennung der Alterssicherungssysteme jedoch nur, soweit diese Zeiten nicht in anderen Alterssicherungssystemen berücksichtigt werden (§ 24 Absatz 3). Die Grundsätze über die Versorgungslastenteilung nach dem Versorgungslastenteilungs-Staatsvertrag bleiben unberührt. Der Verweis auf das Hochschulrahmengesetz wird durch einen Verweis auf das Landeshochschulgesetz ersetzt.

Absatz 3

Absatz 3 trägt dem spezifischen Erfordernis der Stärkung des Wissenschaftsstandorts Baden-Württemberg Rechnung. In Ausnahmefällen können daher auch bei der künftigen Anwerbung von herausragenden Professoren Vordienstzeiten entsprechend der bisher geltenden Rechtslage, in Abweichung zum Grundsatz der Trennung der Alterssicherungssysteme, berücksichtigt werden. Ein solcher Ausnahmefall liegt zum Beispiel dann vor, wenn der Bewerber weltweite Anerkennung gefunden hat oder ein wissenschaftlicher Preisträger ist. Voraussetzung für das Bejahen eines erheblichen Vorteils für das Land Baden-Württemberg ist ein erhebliches wissenschaftliches Interesse des Landes an dem konkreten Bewerber. Bei der Entscheidung über die Anerkennung dieser Vordienstzeiten in derartigen Ausnahmefällen sind die entstehenden Versorgungslasten angemessen zu berücksichtigen. In diesen Fällen findet § 24 Absatz 3 im Umfang der anerkannten Zeiten keine Anwendung. Renten und vergleichbare Leistungen der Alterssicherung sind entsprechend der bisher geltenden Rechtslage im Gegenzug auf die gezahlte Versorgung anzurechnen.

Zu § 75 (Ehrenbeamte)

Die Vorschrift regelt, dass ein Ehrenbeamter im Fall eines Dienstunfalls Anspruch auf ein Heilverfahren und gegebenenfalls einen Anspruch auf einen Unterhaltsbeitrag hat.

Zu § 76 (Ausgleich bei besonderen Altersgrenzen)

Die Vorschrift wurde während des Anhörungsverfahrens aufgenommen. Sie entspricht im Wesentlichen § 48 Beamtenversorgungsgesetz in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung. Lediglich die Altersgrenze in Satz 1 wurde von 65 auf 67 angehoben. Beamte mit besonderen Altersgrenzen erhalten einen Ausgleichsbetrag, weil es ihnen nicht möglich ist, bis zur Regelaltersgrenze tätig zu sein. Falls sie dennoch über die besondere Altersgrenze hinaus tätig sind, verringert sich dieser Betrag jährlich um ein Fünftel. Beim freiwilligen Verzicht auf einen Dienst bis zur besonderen Altersgrenze besteht kein besonderes Ausgleichsbedürfnis.

Zum 10. Abschnitt (Versorgungsauskunft)**Zu § 77 (Erteilung einer Versorgungsauskunft und Festsetzung der Versorgungsbezüge)****Absatz 1**

Die Norm soll die notwendige Rechtsgrundlage für die Erhebung, Speicherung und elektronische Bearbeitung der für die Erteilung einer Versorgungsauskunft und die spätere Festsetzung der Versorgungsbezüge notwendigen Daten bilden. Die Versorgungsauskunft soll – ähnlich wie die Rentenauskunft – über den aktuellen Versorgungs-„Anspruch“ des Beamten Aufschluss geben. Aufgrund des im Beamtenversorgungsrecht bestehenden Vorbehalts des Gesetzes kann die Versorgungsauskunft jedoch keinen Anspruch auf Versorgung entsprechend der Auskunftshöhe begründen.

Die hierzu korrespondierende Rechtsgrundlage befindet sich in § 85 Absatz 1 Nummer 9 Landesbeamtengesetz.

Jedem Lebenszeitbeamten soll ab Begründung eines Anspruchs auf Versorgung nach § 18 Absatz 1, das heißt regelmäßig nach 5 Jahren Dienstzeit, ein Anspruch auf Erteilung einer Versorgungsauskunft eingeräumt werden. Die Auskunft soll in regelmäßigem Abstand von 5 Jahren automatisch, das heißt ohne vorherige Antragstellung, erteilt werden. Satz 2 stellt dabei unter Verweis auf § 2 klar, dass die Auskunft keinen Anspruch auf eine höhere als die gesetzlich zustehende Versorgung begründen kann. Daher steht die Versorgungsauskunft unter dem Vorbehalt künftiger Sach- und Rechtsänderungen. Nach Satz 3 hat der Beamte bei der Erstellung seiner Versorgungsauskunft eine Mitwirkungspflicht. Dabei stellt Satz 4 insbesondere darauf ab, dass die Daten, die in der Versorgungsauskunft aufgenommen wurden und den jeweiligen beruflichen Werdegang widerspiegeln, auf Richtigkeit und Vollständigkeit hin zu überprüfen und etwaige Unklarheiten oder Unregelmäßigkeiten von dem Beamten unverzüglich gegenüber der Auskunft erteilenden Stelle zu melden sind.

Absatz 2

Absatz 2 regelt, dass der Beamte bei Darlegung eines besonderen Interesses unabhängig von Absatz 1 eine Versorgungsauskunft verlangen kann. Dies ist zum Beispiel dann der Fall, wenn eine Zuruhesetzung unmittelbar im Raum steht oder der Beamte über die gesetzliche Altersgrenze hinaus freiwillig länger arbeiten will. Der Beamte kann in diesen besonderen Lebenssituationen nicht allein auf die fünfjährige Versorgungsauskunft verwiesen werden.

Zum 11. Abschnitt (Versorgungslastenteilung bei landesinternen Dienstherrnwechseln)

Abschnitt 11 regelt die finanzielle Beteiligung früherer Dienstherrn an den Versorgungslasten des letzten Dienstherrn bei Dienstherrnwechseln innerhalb von Baden-Württemberg. Er ergänzt damit den Staatsvertrag über die Verteilung von Versorgungslasten bei bund- und länderübergreifenden Dienstherrnwechseln (Versorgungslastenteilungs-Staatsvertrag), der nach § 2 Satz 3 Versorgungslastenteilungs-Staatsvertrag für landesinterne Dienstherrnwechsel nicht gilt. Inhaltlich wird die grundlegende Neukonzeption des Staatsvertrags übernommen. Die Versorgungslastenteilung innerhalb Baden-Württembergs erfolgt daher künftig durch eine pauschalierte Abfindung der erworbenen Versorgungsanswartschaften in Form einer Einmalzahlung des abgebenden an den aufnehmenden Dienstherrn zum Zeitpunkt des Dienstherrnwechsels. Durch dieses Abfindungsmodell ist es möglich, die Fälle zum Zeitpunkt des Dienstherrnwechsels abschließend und verwaltungswirtschaftlich zu erledigen. Zudem wird hiermit die Kompatibilität mit

den Regelungen des Staatsvertrags sichergestellt; dies ist für Fälle erforderlich, in denen neben einem Dienstherrnwechsel innerhalb Baden-Württembergs ein bund- oder länderübergreifender Dienstherrnwechsel vorliegt. Die Versorgungsansparungen der Beamten werden durch einen Dienstherrnwechsel nicht tangiert; für die Berechnung der ruhegehaltfähigen Dienstzeiten spielt es keine Rolle, bei welchem Dienstherrn die Dienstzeit zurückgelegt wurde.

Die bisherige Regelung nach § 107 b Beamtenversorgungsgesetz wird für künftige Dienstherrnwechsel durch die nachfolgenden Regelungen ersetzt. Für Übergangsfälle sind Sonderregelungen erforderlich.

Zu § 78 (Dienstherrnwechsel)

Absatz 1

Die Regelung definiert den Begriff des Dienstherrn. Nach Satz 1 setzt ein Dienstherrnwechsel das Ausscheiden bei einem Dienstherrn und den Eintritt bei einem anderen Dienstherrn voraus. Ob dies in Form der Versetzung, Ernennung oder auf sonstige Weise erfolgt, ist unerheblich. Aus dem Verweis auf § 1 folgt, dass beide Dienstherrn im Geltungsbereich dieses Gesetzes liegen müssen. Bei Beteiligung eines außerhalb Baden-Württembergs liegenden Dienstherrn (entweder als abgebender oder aufnehmender Dienstherr) regelt sich die Versorgungslastenteilung nach dem Versorgungslastenteilungs-Staatsvertrag.

Die wechselnde Person muss in einem in § 1 Absatz 1 oder 3 genannten Rechtsverhältnis stehen. Neben den Beamten auf Lebenszeit und auf Probe sind somit auch Beamte auf Zeit erfasst.

Nach Satz 2 gilt die Regelung entsprechend auch für Dienstherrnwechsel von kommunalen Wahlbeamten.

Nach Satz 3 gilt die Regelung entsprechend auch für Dienstherrnwechsel von dienstordnungsmäßig Angestellten eines Sozialversicherungsträgers, Angestellte im Dienst von kommunalen Spitzenverbänden oder ihren Landesverbänden sowie von Spitzenverbänden der Sozialversicherung oder ihren Landesverbänden, soweit eine Versorgung nach beamtenrechtlichen Grundsätzen gewährleistet ist. Eine Regelung zur Versorgungslastenteilung ist deshalb geboten, da solche Zeiten gemäß § 21 Absatz 3 Nummer 4 und 6 als den Beamtenzeiten gleichgestellte Zeiten bei der Berechnung der Versorgungsbezüge berücksichtigt werden können. Soweit eine unverfallbare Anwartschaft auf eine Betriebsrente erworben wurde, ist die Anerkennung der Zeiten im Sinne von § 21 Absatz 3 Nummer 4 und 6 gemäß § 24 Absatz 3 ausgeschlossen. Eine Versorgungslastenteilung ist daher nicht erforderlich.

Ausdrücklich ausgenommen sind nach Satz 4 Dienstherrnwechsel von Beamten auf Widerruf. Der abgebende Dienstherr hat hier die Ausbildungskosten zu tragen, die ihm vom aufnehmenden Dienstherrn nicht erstattet werden, und ist daher nicht zusätzlich mit Versorgungskosten zu belasten.

Absatz 2

Eine Übernahme von Beamten nach den in Absatz 2 genannten Regelungen löst somit eine Versorgungslastenteilung nach den Regelungen dieses Gesetzes aus, soweit nicht etwas anderes bestimmt wird.

Zu § 79 (Versorgungslastenteilung)

Absatz 1

Der Absatz regelt die Voraussetzungen der Versorgungslastenteilung.

Das bereits bislang enthaltene Erfordernis der Zustimmung durch den abgebenden Dienstherrn dient dem Schutz vor einseitigen Ernennungen.

Unterbrechungsfälle werden wie bislang von einer Versorgungslastenteilung ausgeschlossen. Es muss somit ein unmittelbarer zeitlicher Zusammenhang zwischen dem Ausscheiden und dem Eintritt bestehen. Eine Unterbrechung durch allgemeine arbeitsfreie Tage lässt die erforderliche Unmittelbarkeit nicht entfallen.

Auf das bislang in § 107 b Absatz 1 Beamtenversorgungsgesetz enthaltene Erfordernis einer Mindestdienstzeit von fünf Jahren wird im Interesse der Mobilitätsförderung verzichtet.

Eine Versorgungslastenteilung findet auch dann statt, wenn die wechselnde Person zum Zeitpunkt des Dienstherrnwechsels bereits beim abgebenden Dienstherrn einen Versorgungsanspruch erworben hat (beispielsweise kommunale Wahlbeamte), da dieser Versorgungsanspruch regelmäßig durch die vom aufnehmenden Dienstherrn bezahlten Aktivbezüge und den späteren Versorgungsanspruch gegenüber diesem Dienstherrn gekürzt wird (vgl. z. B. §§ 68 und 70).

Absatz 2

Der Absatz bestimmt die näheren Anforderungen an die Zustimmung.

Nach Satz 1 muss der abgebende Dienstherr die Zustimmung vor der Wirksamkeit des Dienstherrnwechsels und somit vor dem Eintritt beim aufnehmenden Dienstherrn schriftlich gegenüber dem aufnehmenden Dienstherrn erklären. Die Erklärung kann sich auch konkludent aus der dienstrechtlichen Maßnahme ergeben, so zum Beispiel aus der Versetzungsverfügung, mit der der Dienstherrnwechsel vollzogen wird.

Eine Verweigerung der Zustimmung ist nach Satz 2 nur aus dienstlichen Gründen zulässig. Fiskalische Erwägungen dürfen nicht herangezogen werden, da dies der angestrebten Sicherung und Förderung der Mobilität entgegenstehen würde.

Satz 3 fingiert die Zustimmung, wenn mit Ablauf eines Beamtenverhältnisses auf Zeit ein neues Beamtenverhältnis bei einem anderen Dienstherrn begründet wird; dienstliche Gründe einer Verweigerung der Zustimmung können hier nicht vorliegen. Die Zustimmung gilt ferner bei der Begründung von Beamtenverhältnissen, die auf einer Wahl beruhen, als erteilt, um die Besonderheiten des Verfahrens zur Ernennung kommunaler Wahlbeamter zu berücksichtigen. Die in § 3 Absatz 3 des Versorgungslastenteilungs-Staatsvertrags enthaltene Sonderregelung für Professoren ist hier nicht erforderlich, da mit einem Hochschulwechsel innerhalb Baden-Württembergs kein Dienstherrnwechsel verbunden ist.

Absatz 3

Nach diesem Absatz ist eine zeitliche Unterbrechung zwischen Ausscheiden und Eintritt unschädlich, wenn die wechselnde Person aufgrund einer gesetzlichen Verpflichtung vom aufnehmenden Dienstherrn übernommen wird. In diesen Fällen ist die Übernahme bereits zum Zeitpunkt des Ausscheidens hinreichend konkretisiert.

Zu § 80 (Abfindung)

Absatz 1

Die Vorschrift regelt den grundlegenden Systemwechsel, wonach die Versorgungslastenteilung nicht wie bislang durch laufende Beteiligung an den tatsächlichen Versorgungslasten des Versorgungsdienstherrn, sondern durch Zahlung einer Abfindung zum Zeitpunkt des Dienstherrnwechsels erfolgt. Mit Zahlung der Abfindung ist die Beteiligung des abgebenden Dienstherrn an den späteren Versorgungslasten abgegolten.

Absatz 2

Satz 1 bestimmt den Rechenweg zur Ermittlung des Abfindungsbetrags. Der danach errechnete Abfindungsbetrag entspricht pauschalierend dem Betrag, der zum Zeitpunkt des Dienstherrwechsels geleistet werden muss, um die zu diesem Zeitpunkt erworbenen Versorgungsanswartschaften im späteren Versorgungsfall abzudecken. Parameter sind die ruhegehaltfähigen Bezüge, die ruhegehaltfähigen Dienstzeiten in Monaten und ein vom Lebensalter abhängiger Bemessungssatz. Zurechnungsfähige ruhegehaltfähige Dienstzeiten sind in Monate umzurechnen und nur in vollen Monaten anzusetzen; anteilige Monate werden abgerundet und nicht eingerechnet.

Satz 2 sieht drei Bemessungssätze vor (15 Prozent, 20 Prozent, 25 Prozent), die nach Lebensalter der wechselnden Person gestaffelt sind; maßgeblich hierfür ist das Alter im Zeitpunkt des Dienstherrwechsels (Absatz 3). Der niedrigere Bemessungssatz in jüngeren Jahren beruht auf der bis zum Erreichen der maßgeblichen gesetzlichen Regelaltersgrenze längeren Zinslaufzeit.

Die in § 4 Absatz 2 Satz 3 des Versorgungslastenteilungs-Staatsvertrags enthaltene Sonderregelung für Professoren ist hier nicht erforderlich, da mit einem Hochschulwechsel innerhalb von Baden-Württemberg kein Dienstherrwechsel verbunden ist.

Absatz 3

Der Absatz regelt, dass für die Ermittlung des Abfindungsbetrags die Verhältnisse zum Zeitpunkt des Ausscheidens der wechselnden Person zugrunde zu legen sind. Nachfolgende Entwicklungen wie zum Beispiel vorzeitige Ruhestandsversetzung und insbesondere die spätere tatsächliche Versorgungsbelastung bleiben außer Betracht. Nachberechnungen sind daher zur Klarstellung ausgeschlossen.

Absatz 4

Der Absatz enthält eine Sonderregelung für Dienstherrwechsel von Beamten auf Zeit, die nach Ablauf ihrer beim abgebenden Dienstherr begründeten Dienst- oder Amtszeit nicht in den Ruhestand treten würden. Da der abgebende Dienstherr in diesen Fällen keine Ursache für den Erwerb einer Versorgungsanswartschaft gesetzt hat, ist die Bemessung der Abfindung nach den Regeln des Absatzes 2 nicht sachgerecht. Dem abgebenden Dienstherrn ist hier eine Abfindung in Höhe derjenigen Nachversicherungskosten aufzuerlegen, die bei Ausscheiden zum Zeitpunkt des Dienstherrwechsels für eine Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung angefallen wären. Zeiten bei früheren Dienstherrn sind bei dieser Berechnung nicht zu berücksichtigen. Hat der abgebende Dienstherr zuvor von einem früheren Dienstherrn eine Abfindung erhalten, so ist dieser Abfindungsbetrag unter Verzinsung in Höhe von 4,5 Prozent pro Jahr neben der Abfindung nach Satz 1 an den aufnehmenden Dienstherrn weiterzureichen; andernfalls wäre der abgebende Dienstherr um diesen Betrag ohne sachlichen Grund bereichert, da er keinen Versorgungsansprüchen der wechselnden Person ausgesetzt ist. Nimmt beispielsweise ein Landesbeamter auf Lebenszeit ein kommunales Wahlamt wahr, hat das Land Baden-Württemberg an die Kommune eine Abfindung nach allgemeinen Regeln zu zahlen; kehrt der Beamte nach einer Amtsperiode von beispielsweise sechs Jahren ohne Erwerb von Versorgungsansprüchen in sein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit zurück, hat die Kommune an das Land eine Abfindung in Höhe der Nachversicherungskosten für die sechs Jahre im kommunalen Wahlamt sowie die vom Land erhaltene Abfindung zuzüglich einer Verzinsung von 4,5 Prozent pro Jahr zu zahlen.

Zu § 81 (Berechnungsgrundlage)

Die Vorschrift enthält nähere Regelungen zu den Parametern der Berechnung des Abfindungsbetrags nach § 80 Absatz 2 Satz 1.

Absatz 1

Dieser Absatz regelt die Bezüge im Sinn der §§ 19 und 20. Nach Satz 1 ermitteln sich die Bezüge nach den allgemeinen Regeln des Versorgungsrechts. Maßgeblich sind nach § 80 Absatz 3 die Verhältnisse zum Zeitpunkt des Ausscheidens. So ist beispielsweise das Grundgehalt nach dem zum Zeitpunkt des Ausscheidens bekleideten Amt in Höhe der zu diesem Zeitpunkt erreichten Stufe anzusetzen. Bei Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung ohne Dienstbezüge (Freistellung) sowie bei eingeschränkter Verwendung wegen begrenzter Dienstfähigkeit nach § 27 Beamtenstatusgesetz zum Zeitpunkt des Ausscheidens ist § 19 Absatz 1 Satz 2 und 3 anzuwenden.

Nach Satz 2 kommt es auf die Erfüllung von Mindestdienst- oder -bezugszeiten nicht an. Diese Regelung dient dem Zweck, den abgebenden Dienstherrn verursachungsgerecht an den von ihm begründeten Versorgungskosten zu beteiligen. Für die Berechnung des Abfindungsbetrags kommt es somit insbesondere nicht auf die Erfüllung einer Wartezeit nach § 18 Absatz 1 Nummer 1 oder im Fall von Beförderungen nach § 19 Absatz 3 an.

Nach Satz 3 sind die ruhegehaltfähigen Bezüge als Monatsbetrag anzusetzen.

Absatz 2

Dieser Absatz regelt die Dienstzeit im Sinn des § 80 Absatz 2 Satz 1. Nach Satz 1 gehören zu den Dienstzeiten aus Vereinfachungsgründen nur Zeiten in einem Rechtsverhältnis der in § 1 Absatz 1 oder 3 genannten Art, das heißt in einem Beamten oder Richter Verhältnis. Diese Zeiten werden berücksichtigt, soweit sie ruhegehaltfähig sind. Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung sind beispielsweise nur zeitanteilig anzusetzen. Zeiten einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge fließen unter den Voraussetzungen des § 21 Absatz 1 Satz 2 Nummer 3 in die Berechnung ein. Zeiten außerhalb eines in § 1 genannten Rechtsverhältnisses (beispielsweise Wehrdienstzeiten, Zeiten im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis, Ausbildungszeiten) bleiben im Interesse einer pauschalierten Abgeltung außer Betracht; dies gilt unabhängig davon, ob sie ruhegehaltfähig sind.

Neben den Zeiten, die beim abgebenden Dienstherrn zurückgelegt wurden, werden auch entsprechende Zeiten bei früheren Dienstherrn berücksichtigt. Dies ist notwendig und gerechtfertigt, weil der abgebende Dienstherr für diese Zeiten regelmäßig (das heißt bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 79) eine Abfindung vom früheren Dienstherrn erhalten hat. Wechselt beispielsweise ein Beamter, der zehn Jahre bei Dienstherr A verbracht hat, zu Dienstherr B, beträgt die Dienstzeit für die Berechnung der von Dienstherr A zu leistenden Abfindung 120 Monate; wechselt der Beamte acht Jahre später zu Dienstherr C, berechnet sich die von Dienstherr B zu leistende Abfindung auf Basis einer Dienstzeit von 216 Monaten.

Satz 2 stellt klar, dass auch Zeiten bei früheren Dienstherrn außerhalb des Geltungsbereichs dieses Gesetzes zu berücksichtigen sind. Der abgebende Dienstherr hat insoweit unter den Voraussetzungen des § 3 des Versorgungslastenteilungs-Staatsvertrags eine Abfindung vom früheren Dienstherrn erhalten.

Satz 3 stellt klar, dass Zeiten in einem Beamtenverhältnis auf Widerruf ausgenommen sind. Bei diesen Zeiten handelt es sich überwiegend um Ausbildungszeiten, für die der abgebende Dienstherr regelmäßig die Ausbildungskosten getragen hat und daher nicht zusätzlich mit Kosten einer Abfindung belastet werden soll. Ferner hat der abgebende Dienstherr nach Satz 2 nicht für Zeiten bei früheren Dienstherrn einzustehen, für die bereits eine Nachversicherung durchgeführt wurde.

Satz 4 enthält eine Zurechnungsregel für Abordnungszeiten, die einem Dienstherrnwechsel unmittelbar vorangehen. Diese Zeiten werden abweichend von der bisherigen Regelung des § 107b Absatz 4 Satz 3 Beamtenversorgungsgesetz dem aufnehmenden Dienstherrn zugerechnet. Diese Zeiten gehören damit nicht zu den Dienstzeiten für die Berechnung der vom abgebenden Dienstherrn zu leistenden

Abfindung. Dies ist gerechtfertigt, weil die Dienste der wechselnden Person bereits dem aufnehmenden Dienstherrn zugute kommen. Hat der aufnehmende Dienstherr jedoch für diese Zeiten einen Versorgungszuschlag an den abgebenden Dienstherrn geleistet, müssen diese Zeiten konsequenterweise auch für die Berechnung der Abfindung berücksichtigt werden.

Zu § 82 (Weitere Zahlungsansprüche)

Die Vorschrift regelt Folgeansprüche in bestimmten Konstellationen im Anschluss an eine nach §§ 79 bereits erfolgte Versorgungslastenteilung.

Absatz 1

Der Absatz sieht einen Zahlungsanspruch des aufnehmenden Dienstherrn vor, wenn ein Dienstherrwechsel ohne die Voraussetzungen des § 79 (und damit ohne Versorgungslastenteilung) stattfindet und der abgebende Dienstherr aufgrund eines früheren, unter § 79 oder § 3 des Versorgungslastenteilungs-Staatsvertrags fallenden Dienstherrwechsels eine Abfindung erhalten hat. Der abgebende Dienstherr wäre durch die erhaltene Abfindung ungerechtfertigt bereichert, da er aufgrund des Dienstherrwechsels keinen Versorgungsansprüchen ausgesetzt ist und selbst keine Abfindung zu zahlen hat. Aus diesem Grund ist der abgebende Dienstherr verpflichtet, die Abfindung ab Erhalt pauschal mit 4,5 Prozent pro Jahr zu verzinsen und an den neuen Dienstherrn abzuführen. Die Zahlungspflicht besteht nicht, wenn der abgebende Dienstherr bereits eine Nachversicherung durchgeführt hat, da er ansonsten ohne Grund belastet wäre.

Absatz 2

Der Absatz erfasst Fälle, in denen die wechselnde Person nach erfolgter Versorgungslastenteilung beim aufnehmenden Dienstherrn ohne Versorgungsanspruch ausscheidet und aus diesem Grunde nachzuversichern ist. Nach gegenwärtigem Sozialversicherungsrecht ist die Nachversicherung von jedem Dienstherrn für die dort verbrachten Zeiten durchzuführen. Da der abgebende Dienstherr bereits eine Abfindung geleistet hat, muss der aufnehmende Dienstherr im Ergebnis die Kosten der Nachversicherung allein tragen. Dies kann, soweit nach Sozialversicherungsrecht zulässig, direkt durch Zahlung an die Versorgungseinrichtung (zum Beispiel an die Rentenversicherung) oder durch Erstattung der Nachversicherungskosten an den abgebenden Dienstherrn erfolgen. Entscheidend sind die tatsächlichen Kosten. Erfolgt beim abgebenden Dienstherrn keine Nachversicherung, weil ihm gegenüber ein Versorgungsanspruch besteht, hat der aufnehmende Dienstherr die erhaltene Abfindung an den abgebenden Dienstherrn zu bezahlen, um eine sachgerechte Kostenverteilung zu gewährleisten.

Zu § 83 (Dokumentationspflicht und Zahlungsmodalitäten)

Absatz 1

Der Absatz regelt, dass der zahlungspflichtige Dienstherr den Abfindungsbetrag zu berechnen hat. Um dem aufnehmenden Dienstherrn eine Nachprüfung zu ermöglichen, hat der abgebende Dienstherr den Rechenweg und dessen Grundlagen zu dokumentieren. Die Berechnung und Dokumentation hat als notwendige Vorstufe innerhalb der in Absatz 2 genannten Frist zu erfolgen. Bei Zahlungsansprüchen nach § 82 Absatz 1 hat der abgebende Dienstherr den aufnehmenden Dienstherrn über die Höhe und den Zeitpunkt der erhaltenen Abfindung zu informieren. In Fällen des § 82 Absatz 2 muss der zahlungsberechtigte Dienstherr dem zahlungspflichtigen Dienstherrn die tatsächlichen Nachversicherungskosten mitteilen.

Absatz 2

Die Regelung räumt dem abgebenden Dienstherrn eine Frist von sechs Monaten zur Berechnung und Zahlung des Abfindungsbetrags ein. Innerhalb dieser Frist ist der Betrag vollständig zu leisten, wenn nicht nach Absatz 3 etwas anderes vereinbart ist. Die Ansprüche nach § 82 werden nach allgemeinen Grundsätzen mit Entstehung fällig.

Absatz 3

Der Absatz enthält eine Öffnungsklausel zur Vereinbarung abweichender Zahlungsmodalitäten im Einzelfall. Die beteiligten Dienstherrn können daher insbesondere die Fälligkeit hinausschieben oder Stundungsvereinbarungen einschließlich einer etwaigen Verzinsung treffen. Dies kann beispielsweise für kleinere Kommunen von Bedeutung sein.

Absatz 4

Nach dieser Regelung besteht weiterhin die Möglichkeit, die Abwicklung der Zahlungen auf andere Stelle zu übertragen. Der Umfang der Übertragung richtet sich nach dem jeweiligen Binnenrecht.

Dritter Teil (Trennung der Alterssicherungssysteme)**Zum 1. Abschnitt (Allgemeine Vorschriften zum Alters- und Hinterbliebenengeld)****Zu § 84 (Altersgeld und Hinterbliebenengeld)****Absatz 1**

Durch die Einführung eines Altersgeldes wird dem ehemaligen Beamten, der auf Antrag aus dem Beamtenverhältnis im Geltungsbereich dieses Gesetzes ausscheidet, die Möglichkeit eröffnet, seine im Rahmen eines bestehenden Beamtenverhältnisses erdienten Ansprüche auf Alterssicherung (sog. Altersgeld) zu erhalten. Das Altersgeld tritt an die Stelle der Nachversicherung und gewährt damit eine Versorgung im rentenrechtlichen Sinn (§ 8 Absatz 2 Sechstes Buch Sozialgesetzbuch). Das Altersgeld soll sicherstellen, dass ehemaligen Beamten, die aufgrund ihres Beamtenverhältnisses versicherungsfrei waren, bei Ausscheiden aus diesem Beamtenverhältnis vor einer sachlich nicht zu rechtfertigenden Benachteiligung gegenüber den Versicherten der gesetzlichen Rentenversicherung geschützt werden. Als Ersatz für die weggefallene Aussicht auf lebenslängliche Versorgung beziehungsweise der bis zum Inkrafttreten dieses Gesetzes diese ersetzende Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung wird ihre soziale Sicherung im Alter durch das Altersgeld erhalten. Die während der versicherungsfreien Beschäftigung – in rückschauender Betrachtung – entstandene Sicherungslücke beim Aufbau des Schutzes für das Alter soll nach dem Zweck dieses Gesetzes bei einem Antrag auf Entlassung aus dem Beamtenverhältnis durch die Gewährung von Altersgeld für diese Zeiten geschlossen werden. Der Beamte wird – soweit er auf Antrag aus dem Beamtenverhältnis ausscheidet – künftig nicht mehr auf die für ihn in der Regel ungünstigere Nachversicherung verwiesen, sondern kann vielmehr die im Rahmen des Beamtenverhältnisses bereits erdienten Alterssicherungsansprüche behalten. Damit wird durch die Einführung eines Altersgeldanspruchs ein Hemmnis für Wechselbewegungen zwischen der öffentlichen und der privaten Arbeitswelt beseitigt. Die Nachversicherung entfällt jedoch nicht ganz. Für Beamtenverhältnisse, die vor Ablauf einer Mindestdienstzeit von 5 Jahren auf Antrag beendet werden oder solche, die unfreiwillig kraft Gesetzes, zum Beispiel aufgrund einer Verurteilung gemäß § 24 Absatz 1 Beamtenstatusgesetz in Verbindung mit § 33 Landesbeamtengesetz oder einer disziplinarrechtlichen Maßnahme

beendet werden, bleibt die Nachversicherung erhalten. Dies gilt auch für Fälle nach § 85 Absatz 2.

Der Anspruch auf Altersgeld entsteht nur, wenn kein Aufschubgrund nach § 184 Absatz 2 Sechstes Buch Sozialgesetzbuch vorliegt.

Beispiel: Ein Beamter mit einer Dienstzeit von mindestens fünf Jahren möchte zu einem anderen Dienstherrn außerhalb des Geltungsbereiches dieses Gesetzes wechseln. Der Dienstherrwechsel findet nicht unmittelbar, jedoch innerhalb der nach § 184 Absatz 2 Sechstes Buch Sozialgesetzbuch geltenden Aufschubfrist statt. Anstelle von Altersgeld wird in diesem Fall vom neuen Dienstherrn regelmäßig Versorgung gezahlt.

Da in diesem Fall bei Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis kein Anspruch auf Altersgeld besteht, ist vom Dienstherrn jeweils eine Aufschubbescheinigung nach § 184 Absatz 4 SGB VI zu erteilen. Die Aufschubbescheinigung ist zwingende Voraussetzung für den Aufschub der Nachversicherung; ein Aufschub der Beitragszahlung ohne Erteilung einer Aufschubbescheinigung ist nicht möglich.

Diese Neuerung gilt nach Satz 1 nur für nach Inkrafttreten dieses Gesetzes neu begründete Beamtenverhältnisse. Dabei beschränkt sich die Stichtagsregelung wegen des bestehenden Grundsatzes der Einheitlichkeit des Beamtenverhältnisses (Artikel 33 Absatz 5 Grundgesetz) nicht auf Beamtenverhältnisse, die nach Inkrafttreten dieses Gesetzes mit dem Land Baden-Württemberg als Dienstherrn begründet wurden, sondern erfasst alle im Bundesgebiet nach diesem Stichtag neu begründeten Beamtenverhältnisse.

Satz 2 regelt, dass die Hinterbliebenen eines Altersgeldanspruchsinhabers Anspruch auf Hinterbliebenengeld haben. In Satz 3 wird klargestellt, dass Alters- und Hinterbliebenengeldempfänger keine Versorgungsempfänger im Sinn dieses Gesetzes sind. Aus der Tatsache, dass die Alimentationspflicht entfällt, wenn der Beamte auf Antrag aus dem Dienst zum Land Baden-Württemberg ausscheidet und damit das „lebenslange Band zwischen Beamten und Dienstherrn zerschneidet“, folgt, dass es sich bei dem Altersgeld um keine Versorgung handelt. Das Altersgeld ist ein aliud zur Nachversicherung. Folglich hat der auf Antrag ausgeschiedene Beamte auch keinen Anspruch auf Beihilfe oder Gewährung einer Mindestversorgung. Die Alimentationspflicht des Dienstherrn endet in dem Moment, in dem der Beamte auf Antrag das lebenslange Band zwischen sich und seinem Dienstherrn zerschneidet.

Absatz 2

Um die mit der Einführung einer Trennung der Alterssicherungssysteme erstrebte Durchlässigkeit von öffentlichem Dienst und Privatwirtschaft auch für beim Inkrafttreten dieses Gesetzes vorhandene Beamte zu erreichen, wird in Satz 1 eine Option für die bei Inkrafttreten der Neuregelung dieses Gesetzes vorhandenen Beamten eingeführt. Diese können unter den Voraussetzungen des Dritten Teils dieses Gesetzes Altersgeld in Anspruch nehmen. Die schriftliche Abgabe der Erklärung, Altersgeld in Anspruch nehmen zu wollen, muss vor dem Tag der Entlassung aus dem Beamtenverhältnis auf Antrag erfolgen. Die Übermittlung der Erklärung in elektronischer Form ist nicht ausreichend. Nach Satz 2 ist die Erklärung gegenüber der obersten Dienstbehörde oder der von ihr bestimmten Stelle abzugeben. Nach Satz 3 ist die Erklärung unwiderruflich. Gem. § 31 Absatz 3 Satz 3 Landesbeamtengesetz kann der Antrag auf Entlassung mit Zustimmung der Entlassungsbehörde vor Wirksamwerden der Entlassungsverfügung zurückgenommen werden. In diesen Fällen, in denen der Beamte im Beamtenverhältnis verbleibt, soll der Versorgungsanspruch erhalten bleiben. In diesen Fällen kann die Erklärung widerrufen werden.

Absatz 3

Absatz 3 normiert, dass die Regelungen über die Trennung der Alterssicherungssysteme im Dritten Teil dieses Gesetzes auf reaktivierte Beamte keine Anwen-

dung finden. In Fällen von Dienstunfähigkeit steht der besondere Schutz der dienstunfähigen Person im Vordergrund, was durch den vorzeitigen Ruhestand unter Gewährung von Versorgungsbezügen hervorgehoben wird. Der Dienstherr wird in diesem Fall seiner aus Artikel 33 Absatz 5 Grundgesetz resultierenden Fürsorgepflicht gerecht. Im Grundsatz soll entweder Versorgung oder Altersgeld gewährt werden. Das Altersgeld kann aufgrund seiner gegenüber der Versorgung unterschiedlichen Ausgestaltung nicht mit dieser vermengt werden. Wenn aus ein und demselben Beamtenverhältnis einmal Versorgung gewährt wurde, kann daher kein Altersgeld mehr bezogen werden. Diesen Rechtsgedanken bringt auch die Regelung des Absatzes 2, wonach vor Beendigung des Beamtenverhältnisses erklärt werden muss, ob Altersgeld in Anspruch genommen wird, zum Ausdruck.

Absatz 4

In Absatz 4 wird für Beamte auf Zeit die Möglichkeit eröffnet, sich nach Ablauf der Amtszeit für ein Altersgeld zu entscheiden. Dies gilt nicht, wenn der Beamte auf Zeit mit Ablauf der Amtszeit in den Ruhestand tritt. Dadurch wird den Besonderheiten des Beamtenverhältnisses auf Zeit Rechnung getragen.

Zu § 85 (Anspruch und Verzicht auf Altersgeld)

Absatz 1

Entsprechend den Erfordernissen der gesetzlichen deutschen Rentenversicherung und der Landesbeamtenversorgung wird für die Entstehung eines Altersgeldanspruchs vorausgesetzt, dass der ehemalige Beamte eine Mindestdienstzeit von 5 Jahren im Beamtenverhältnis absolviert hat. Scheidet der Beamte vor Ablauf einer Dienstzeit von 5 Jahren aus, erwirbt er keinen Anspruch auf Altersgeld. Er wird in diesem Fall nachversichert. Nach Satz 2 und 3 entsteht der Anspruch auf Altersgeld mit Ablauf des Tages, an dem das Beamtenverhältnis durch Entlassung auf Antrag des Beamten endet, soweit kein Aufschubgrund für die Nachversicherung gegeben ist. Liegt ein solcher Aufschubgrund vor, entsteht der Anspruch auf Altersgeld mit Wegfall des Aufschubgrundes. Der Altersgeldanspruch kann nur entstehen, wenn der Beamte aus dem Beamtenverhältnis zum Land Baden-Württemberg, den baden-württembergischen Gemeinden und Gemeindeverbänden sowie den sonstigen der Aufsicht des Landes Baden-Württemberg unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts auf Antrag entlassen wird. Aufgrund des verfassungsrechtlich garantierten Grundsatzes der Einheitlichkeit des Beamtenverhältnisses (Artikel 33 Absatz 5 Grundgesetz) entsteht ein Altersgeldanspruch bei einem bund- beziehungsweise länderübergreifenden Dienstherrnwechsel vom Geltungsbereich dieses Gesetzes aus nicht. Der Grundsatz der Versorgung aus dem letzten Amt greift auch bei einem bund- beziehungsweise länderübergreifenden Dienstherrnwechsel und führt dazu, dass der aufnehmende Dienstherr die im Geltungsbereich dieses Gesetzes erdienten Altersversicherungsansprüche berücksichtigt.

Absatz 2

Satz 1 eröffnet die Wahlmöglichkeit zwischen Altersgeld und der bis zum Inkrafttreten dieses Gesetzes in allen Fällen der Entlassung auf Antrag aus dem Beamtenverhältnis durchzuführenden Nachversicherung. Die Wahlmöglichkeit wird im Hinblick darauf eingeräumt, dass es in Einzelfällen für den ehemaligen Beamten günstiger sein kann, wenn er die Nachversicherung wählt. Rechtstechnisch erfolgt die Ausübung des Wahlrechts durch Erklärung eines Verzichts auf Altersgeld. Ein Widerruf des Verzichts ist nicht möglich. Satz 3 stellt einen Ausschluss des Anspruchs auf Altersgeld dar, wenn eine Nachversicherung erfolgt. Der ehemalige Dienstherr soll keiner Doppelzahlung (Altersgeld und Nachversicherung) ausgesetzt werden.

Absatz 3

Der Verzicht nach Absatz 2 Satz 1 ist in beiden Fällen innerhalb von einem Monat nach Entlassung gegenüber der Zahlstelle zu erklären.

Zu § 86 (Aberkennung von Altersgeld)**Absatz 1**

Absatz 1 normiert, dass einem Beamten der Anspruch auf Altersgeld aberkannt werden kann. Eine Aberkennung kommt in Betracht, wenn der frühere Beamte mit Anspruch auf Altersgeld während des Beamtenverhältnisses ein schweres Dienstvergehen begangen hat, das bei einem Beamten nach den Vorschriften des Disziplinarrechts eine Entfernung aus dem Beamtenverhältnis zur Folge hätte. Der ehemalige Beamte wird in diesem Fall nachversichert. Wurde bereits vor der Entlassung ein Disziplinarverfahren eingeleitet, können bereits erhobene Beweise im Verfahren auf Aberkennung von Altersgeld verwendet werden. In diesem Verfahren soll der Altersgeldanspruchsinhaber dieselben Rechte erhalten, als er bei Durchführung eines Disziplinarverfahrens bei noch bestehendem Beamtenverhältnis gehabt hätte. Verfehlungen, die nach dem Zeitpunkt der Entlassung liegen, lassen den Anspruch auf Altersgeld, sofern nicht die Voraussetzungen des § 6 vorliegen, unberührt. Dies liegt darin begründet, dass das Altersgeld grundsätzlich die Nachversicherung ersetzt.

Absatz 2

Die Norm regelt den Fall, dass die Zahlung des Altersgeldes im Zeitpunkt der Entdeckung der Tat bereits begonnen hat. In diesem Fall kann bis zur Unanfechtbarkeit der Aberkennung ein Teil des monatlichen Altersgeldes einbehalten werden.

Absatz 3

Die Norm regelt, dass für die Aberkennung des Altersgeldes grundsätzlich die Behörde zuständig ist, die im Zeitpunkt der Entlassung als Disziplinarbehörde zuständig war.

Absatz 4

Die Norm regelt die entsprechende Anwendung des Disziplinarrechts.

Zum 2. Abschnitt (Altersgeld)**Zu § 87 (Ruhe des Anspruchs auf Altersgeld, Höhe des Altersgeldes und Antragsersfordernis)****Absatz 1**

Nach Satz 1 ruht der Zahlungsanspruch auf Altersgeld bis zum Ende des Monats, in dem der ehemalige Beamte die gesetzliche Regelaltersgrenze, die im Recht der deutschen gesetzlichen Rentenversicherung gilt, erreicht hat. Der Verweis erfolgt lediglich auf die Altersgrenzen, nicht jedoch auf die Wartezeiten der gesetzlichen Rentenversicherung. Die vorzeitige Inanspruchnahme des Altersgeldes ist nach Satz 2 Nummer 1 mit Ablauf des Monats, in dem der Anspruchsberechtigte das 63. Lebensjahr vollendet hat, möglich. Damit normiert Satz 2 Nummer 1 eine Antragsaltersgrenze für den Bezug von Altersgeld. Weiter soll ein Beamter, der zum Beispiel nach mindestens 5 Jahren Staatsdienst in die freie Wirtschaft wechselt und später voll erwerbsgemindert ist, nicht lediglich auf die gesetzliche Absicherung in der Rentenversicherung oder auf eine Absicherung in anderen Alterssicherungssystemen verwiesen werden. Nach Satz 2 Nummer 2 Buchstabe a und b ist eine vorzeitige Inanspruchnahme auch für schwerbehinderte, ehemalige Beam-

te möglich. Unter den Voraussetzungen in Satz 2 Nummern 2 bis 5 ist daher ein vorgezogenes Altersgeld zu gewähren. Es ist grundsätzlich davon auszugehen, dass auch die geleisteten Jahre im Beamtenstatus mit ursächlich für die später eingetretene Erwerbsminderung beziehungsweise Berufsunfähigkeit sind. Bezüglich einer vorzeitigen Inanspruchnahme des Altersgeldes wird in Satz 3 und 5 auf die Regelungen der gesetzlichen deutschen Rentenversicherung verwiesen. In Satz 3 wird für den Fall, dass der ehemalige Beamte nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert ist, auf die Feststellung der Erwerbsminderung durch einen Amtsarzt verwiesen. Dadurch soll eine größtmögliche Gleichbehandlung der ehemaligen Beamten bei der Feststellung einer Minderung der Erwerbsfähigkeit sichergestellt werden. Ansonsten bestünde die Gefahr, dass Fälle unterschiedlich behandelt werden, da verschiedene Träger (z. B. berufsständische Versorgungswerke) jeweils nach den für sie geltenden Rechtsvorschriften über das Vorliegen einer Minderung der Erwerbsfähigkeit entscheiden. Satz 4 regelt durch Verweis auf das Recht der gesetzlichen Rentenversicherung die Möglichkeit, Altersgeld wegen verminderter Erwerbsfähigkeit zu befristen.

Absatz 2

Absatz 2 regelt die Berechnung von Altersgeld in Fällen der vorzeitigen Inanspruchnahme nach Absatz 1 Satz 2 Nummer 4 und 5 in Ergänzung zu Absatz 3 und 4.

Absatz 3

Satz 1 normiert, dass sich das Altersgeld auf Grundlage der altersgeldfähigen Dienstzeit und der altersgeldfähigen Dienstbezüge berechnet. Satz 2 setzt für die Gewährung von Altersgeld eine Antragstellung des ehemaligen Beamten voraus. Dies ist erforderlich, weil der Dienstherr in der Regel nicht in Kontakt mit der betroffenen Person steht. Nach Satz 3 kann das Altersgeld bei entsprechender Antragsstellung rückwirkend, jedoch begrenzt auf drei Monate nach Ende des Ruhens, gewährt werden. Bei späterer Antragsstellung wird das Altersgeld erst ab dem Antragsmonat gewährt. Damit handelt es sich bei der Dreimonatsfrist um eine Ausschlussfrist.

Absatz 4

Diese Vorschrift regelt die Vornahme eines Abschlags bei vorzeitiger Inanspruchnahme des Altersgeldes nach Absatz 1. Der Abschlag beläuft sich gemäß Satz 1 auf 0,3 Prozent pro Monat (dies entspricht 3,6 Prozent pro Jahr) der vorzeitigen Inanspruchnahme. Dabei darf der Abschlag bei einer vorzeitigen Inanspruchnahme in Fällen einer Erwerbsminderung nach Absatz 1 Satz 2 Nummern 3 bis 5 oder bei Vorliegen einer Schwerbehinderung mit den entsprechenden Voraussetzungen nach Absatz 1 Satz 2 Nummer 2 10,8 Prozent nicht überschreiten. Aufgrund der in Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 normierten Antragsaltersgrenze wird der Abschlag in Fällen des Absatzes 1 Satz 2 Nummer 1 auf 14,4 Prozent des Altersgeldes begrenzt.

Absatz 5

In Fällen, in denen nach einem freiwilligen Ausscheiden aus dem Beamtenverhältnis – zum Beispiel wegen Nichterfüllung der allgemeinen Wartezeit in der gesetzlichen Rentenversicherung – von dieser keine Leistungen erbracht werden oder deren gezahlten Leistungen hinter dem Betrag, der sich aus einer Nachversicherung ergeben würde, zurückbleiben, ist es im Hinblick auf die generelle beamtenrechtliche Fürsorgepflicht, die auch nach Beendigung des Beamtenverhältnisses fortwirken kann und unter Berücksichtigung der sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften angezeigt, in Fällen der Erwerbsminderung beziehungsweise Berufsunfähigkeit eine Regelung vorzusehen, die eine Mindestabsicherung sicherstellt. Dies dient der Vermeidung der Nachversicherung. Die Gleichwertigkeit des

Altersgeldes mit der aus einer Nachversicherung erwachsenden Rentenanwartschaft ist zur Verhinderung einer Nachversicherungspflicht zu gewährleisten. Diese Mindestabsicherung wird durch die Möglichkeit gewährleistet, in Fällen der Erwerbsminderung beziehungsweise Berufsunfähigkeit ein erhöhtes Altersgeld zu gewähren. Das erhöhte Altersgeld orientiert sich am Leistungsniveau der gesetzlichen Rentenversicherung im Falle einer Nachversicherung. Das erhöhte Altersgeld soll den Rentenanspruch nicht übersteigen, der sich ergeben hätte, wenn der Anspruchsinhaber auf Altersgeld für die Zeit, die er als Beamter nach § 5 Sechstes Sozialgesetzbuch versicherungsfrei war, in der gesetzlichen Rentenversicherung nachversichert worden wäre. Bei der Berechnung des Rentenanspruchs sind als Pflichtbeitragszeiten ausschließlich die nachversicherten Zeiten zu berücksichtigen. Eine Vergleichsberechnung kann im Versorgungsfall aufgrund einer Auskunft der Deutschen Rentenversicherung vorgenommen werden. Ein Anspruch auf erhöhtes Altersgeld besteht nur insoweit, als die Summe aus Altersgeld und Leistungen aus anderen Alterssicherungssystemen zusammen genommen hinter dem Rentenanspruch, der sich im Fall einer Nachversicherung der versicherungsfreien Zeiten ergeben hätte, zurückbleibt. Das erhöhte Altersgeld setzt, wie auch das erwirtschaftete Altersgeld, einen Antrag voraus. Dies ist dem Umstand geschuldet, dass der ehemalige Dienstherr regelmäßig keine Kenntnisse von der aktuellen wirtschaftlichen und sozialen Situation der betroffenen Personen hat. In Satz 2 wurde eine rechtliche Grundlage für die Auskunft des zuständigen Rentenversicherungsträgers der gesetzlichen Rentenversicherung und der Deutschen Rentenversicherung Baden-Württemberg geschaffen. Eine gegebenenfalls nach § 30 Abs. 2 SGB IV erforderliche Kostenerstattung ist bereits durch Bundesrecht, das den Landesgesetzgeber bindet, geregelt.

Absatz 6 und 7

Die Absätze regeln in Anlehnung an das Rentenrecht Hinzuverdienstgrenzen beim Bezug von Altersgeld wegen voller oder teilweiser Erwerbsminderung. Bei Feststellung der Hinzuverdienstgrenze ist das Einkommen nach § 68 Absatz 6 zu berücksichtigen. Werden die Hinzuverdienstgrenzen überschritten, wird entweder das geringere oder gar kein Altersgeld gewährt.

Zu § 88 (Festsetzung von Altersgeld)

Absatz 1

Absatz 1 normiert die erstmalige Festsetzung des Altersgeldes. Satz 2 stellt auf künftige Sach- und Rechtsänderungen ab. Eine zu berücksichtigende Sachänderung stellt insbesondere der Eintritt einer vollen oder teilweisen Erwerbsminderung dar. Eine Änderung des Familienstandes z. B. durch Scheidung bleibt nach Satz 3 unberücksichtigt.

Absatz 2

Die Norm regelt die Bekanntgabe eines rechtsmittelfähigen Feststellungsbescheides in den Fällen des § 85 Absatz 2.

Zu § 89 (Altersgeldfähige Dienstbezüge, altersgeldfähige Dienstzeit und Anpassung des Altersgeldes)

Absatz 1

In § 89 werden die altersgeldfähigen Dienstbezüge und die altersgeldfähige Dienstzeit geregelt. Grundlage für das Altersgeld sind gemäß § 87 Absatz 3 Satz 1 die altersgeldfähigen Dienstbezüge und die altersgeldfähige Dienstzeit. Satz 1 normiert, dass die altersgeldfähigen Dienstbezüge grundsätzlich entsprechend den ruhegehaltfähigen Dienstbezügen ermittelt werden. Damit errechnet sich das Al-

tersgeld – entsprechend der Versorgung – aus dem von dem ehemaligen Beamten vor Ausscheiden aus dem Beamtenverhältnis auf Antrag zuletzt – nach § 19 Absatz 3, 5 und 6 mindestens für 2 Jahre – innegehabten Amt. Die Norm verweist lediglich auf § 19 Absatz 1 Nummer 1, 3 und 4 und schließt damit die Gewährung eines ehe- und kinderbezogenen Teils des Familienzuschlags aus. Durch den Wegfall der Alimentationsverpflichtung ist die Berücksichtigung eines ehe- und kinderbezogenen Anteils am Familienzuschlag beim Altersgeld nicht geboten. Der derzeitige Steigerungsfaktor für jedes Jahr altersgeldfähiger Dienstzeit beträgt in entsprechender Anwendung des § 27 Absatz 1 1,79375 Prozent. Laut Satz 2 wird das Altersgeld vom Zeitpunkt der Entstehung des Anspruchs an entsprechend der jeweiligen Versorgungsanpassung angepasst. Das Altersgeld soll eine der Versorgung entsprechende dynamische Anpassung erfahren. Die Anpassung erfolgt nicht erst ab dem Zahlungsbeginn des Altersgeldes, sondern bereits vom Zeitpunkt des Entstehens des Anspruchs an. Da der Anspruch bereits mit der Entlassung aus dem Dienstverhältnis entsteht (§ 85 Absatz 1 Satz 1), wird das Altersgeld insofern auch schon während der Zeit der Ruhens des Anspruchs auf Altersgeld bis zum Zahlungsbeginn entsprechend der Versorgung angepasst. Dies dient der Vermeidung der Nachversicherung. Durch Anwendung des § 27 Absatz 1 Satz 1 Halbsatz 2 wird das Altersgeld auf einen Höchstsatz von 71,75 Prozent begrenzt.

Absatz 2

Satz 1 regelt, dass zur Ermittlung der altersgeldfähigen Dienstzeit lediglich die § 21 Absatz 1, 2 und 3 Nummern 1 bis 5, §§ 22 und 24 entsprechend herangezogen werden. § 25 ist ergänzend entsprechend der genannten Zeiten heranzuziehen. Damit findet die Berechnung der altersgeldfähigen Dienstzeit nicht vollständig „entsprechend“ der ruhegehaltfähigen Dienstzeit statt. Die Regelungen über die ruhegehaltfähige Dienstzeit sind nur beschränkt „entsprechend anwendbar“. Dies liegt darin begründet, dass bei der Berechnung der altersgeldfähigen Dienstzeit, mit Ausnahme des in § 22 geregelten Wehr- und Wehersatzdienstes, grundsätzlich nur reine Beamtdienstzeiten zu berücksichtigen sind. Vordienst- oder Ausbildungszeiten, die in anderen Alterssicherungssystemen Berücksichtigung finden, sind irrelevant. Das Beamtenverhältnis orientiert sich demgegenüber grundsätzlich am Lebenszeitprinzip. Grundlage der Alimentationsverpflichtung des Dienstherrn ist die mit der Berufung in das öffentliche Dienstverhältnis verbundene Pflicht des Beamten, seine ganze Persönlichkeit für den Dienstherrn einzusetzen und diesem – grundsätzlich auf Lebenszeit – die volle Arbeitskraft zur Verfügung zu stellen. Wird das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis durch den Beamten aufgekündigt, so entfällt regelmäßig die Notwendigkeit der darauf bezogenen Alimentation und Fürsorge. Damit stellt die altersgeldfähige Dienstzeit lediglich die tatsächlich geleistete Dienstzeit dar. Eine Berücksichtigung weiterer, darüber hinausgehender Zeiten wie zum Beispiel nach §§ 73, 74, erfolgt wirkungsgleich zur rentenrechtlichen Regelung des Nachversicherungsrechts nicht. Durch den Verweis auf § 24 Absatz 3 wird klargestellt, dass altersgeldfähige Dienstzeiten, z. B. der Wehrdienst, auch dann nur einmal (i. d. R. beim erstmaligen Altersgeld) berücksichtigt werden, wenn der ehemalige Beamte neben seinem bisherigen Anspruch auf Altersgeld einen weiteren Anspruch auf Altersgeld erwirbt.

Zu § 90 (Beginn der Zahlungen des Altersgeldes)

Die Norm regelt den Beginn der Zahlung des Altersgeldes und regelt in Absatz 2 bis 5 in Anlehnung an das Recht der gesetzlichen Rentenversicherung Sonderregelungen und Missbrauchsfälle.

Zum 3. Abschnitt (Hinterbliebenengeld)**Zu § 91 (Hinterbliebenengeld)****Absatz 1**

Satz 1 normiert die Festsetzung und Zahlung des Hinterbliebenengeldes an die Hinterbliebenen eines ehemaligen Beamten, der die Voraussetzungen des § 85 erfüllt hat. Dabei wird im Wesentlichen auf die Vorschriften des Hinterbliebenenversorgungsrechts dieses Gesetzes verwiesen. Diese sollen für die Festsetzung und Zahlung des Hinterbliebenengeldes entsprechend zur Anwendung kommen. Satz 2 zählt abschließend auf, welche Leistungen unter den Begriff Hinterbliebenengeld fallen. Entsprechend den Regelungen im Versorgungsrecht verbleiben die laufenden Bezüge für den Sterbemonat den Hinterbliebenen. Satz 3 hebt deklaratorisch hervor, dass Unterhaltsbeiträge nicht vom Hinterbliebenengeld umfasst werden. Lebenssachverhalte, die nach Ausscheiden aus dem Beamtenverhältnis auftreten, sind nicht mehr vom Grundsatz der Alimentation umfasst und mithin auch nicht berücksichtigungsfähig. Satz 4 stellt klar, dass kein Anspruch auf Mindestwitwengeld sowie Mindestwaisengeld besteht.

Absatz 2

Satz 1 legt fest, dass das Hinterbliebenengeld aus dem Altersgeld, das dem verstorbenen ehemaligen Beamten zusteht, berechnet wird. Nach Satz 2 beträgt das für Witwen und Witwer zustehende Hinterbliebenengeld 55 Prozent des Altersgeldes, für Vollwaisen 20 Prozent und für Halbwaisen 12 Prozent des Altersgeldes des verstorbenen Altersgeldanspruchsinhabers.

Absatz 3

Die Norm regelt für den Fall, dass der Anspruchsinhaber von Altersgeld noch keinen Antrag nach § 87 Absatz 3 Satz 2 bis 4 gestellt hat, der zur Zahlung des Altersgeldes führt, ein Antragserfordernis für die Hinterbliebenen besteht.

Zum 4. Abschnitt (Mischbiografien)**Zu § 92 (Erneute Berufung eines auf Antrag entlassenen ehemaligen Beamten ins Beamtenverhältnis)****Absatz 1**

Absatz 1 gewährleistet, dass einem auf eigenen Antrag entlassenen Beamten mit Anspruch auf Altersgeld, der nach Ausscheiden aus dem Beamtenverhältnis erneut in ein Beamtenverhältnis berufen und unmittelbar aus diesem Beamtenverhältnis in den Ruhestand versetzt wird, eine einheitliche Versorgung aus dem letzten Amt des Beamtenverhältnisses, aus dem er in den Ruhestand tritt, gewährt wird. Mit dieser Regelung wird eine einheitliche Versorgung für beide Zeitabschnitte gewährleistet, wenn der Beamte aus freien Stücken das Band zum Dienstherrn durchtrennt hat und damit an sich zwei unabhängig voneinander bestehende Ansprüche hätte, einen auf Altersgeld aus dem (im Zweifel niedrigeren) früheren Amt und einen auf Versorgung aus dem letzten Amt des erneut begründeten Beamtenverhältnisses. Dies fördert einen Wiedereinstieg in das Beamtenverhältnis und damit einen Erfahrungsaustausch zwischen Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst. Der Wechsel aus und in das Beamtenverhältnis bleibt damit im Wesentlichen unschädlich.

Absatz 2

Wird ein auf Antrag entlassener ehemaliger Beamter mit Anspruch auf Altersgeld erneut ins Beamtenverhältnis berufen und wird er erneut auf Antrag aus diesem

entlassen und durchtrennt er damit das Band zum Dienstherrn aus freien Stücken, erhält er neben seinem bisherigen Anspruch auf Altersgeld aufgrund der erneuten Berufung ins Beamtenverhältnis einen zweiten, eigenständigen Anspruch auf Altersgeld. Dieser besteht unabhängig neben dem ersten Anspruch auf Altersgeld. Im Unterschied zu Absatz 1 tritt in solchen Fällen der Beamte nicht aus dem Beamtenverhältnis in den Ruhestand, sondern durchtrennt erneut das Band zum Dienstherrn.

Absatz 3

Die Norm regelt für Beamte, die zunächst aus dem Beamtenverhältnis hinaus gewechselt sind und später erneut in ein Beamtenverhältnis berufen werden, die Kürzung der Versorgungsbezüge in Höhe des Altersgeldes. Diese Regelung ist erforderlich, um eine Doppelberücksichtigung der Zeiten sowohl bei der Versorgung nach Absatz 1 als auch beim Altersgeld zu vermeiden. Dadurch soll eine Doppelversorgung aus öffentlichen Kassen vermieden werden. Eine dem Altersgeld entsprechende Alterssicherung kommt insbesondere in Betracht, wenn andere Länder oder der Bund eine Trennung der Alterssicherungssysteme oder eine Mitnahmefähigkeit von Versorgungsansprüchen einführen. Entsprechendes gilt, wenn ein Witwen- oder ein Waisengeld mit einem Hinterbliebenengeld zusammentritt, das vom selben Versorgungsurheber herrührt.

Zu § 93 (Zusammentreffen von Alters- oder Hinterbliebenengeld mit anderen Versorgungsleistungen)

Absatz 1

Das Altersgeld spiegelt den Anspruch auf Alterssicherung, der aus der tatsächlich geleisteten Dienstzeit des ehemaligen Beamten resultiert, wieder. Damit wird es grundsätzlich neben weiteren Ansprüchen aus anderen Alterssicherungssystemen anrechnungsfrei gewährt. Eine Anrechnung soll jedoch ausnahmsweise dann vorgenommen werden, wenn aus einem Dienstverhältnis (z. B. zum Bund oder zu anderen Ländern) bereits eine Mindestversorgung gewährt wird. Der Beamte soll durch die Kombination von Altersgeld und Mindestruhegehalt nicht besser gestellt werden, als er stünde, wenn er nur in einem Dienstverhältnis zu einem öffentlich-rechtlichen Dienstherrn gestanden hätte. Die Regelung gilt nur für das Zusammentreffen von Altersgeld nach diesem Gesetz und einer Mindestversorgung oder vergleichbaren Ansprüchen eines Dienstherrn außerhalb des Geltungsbereiches dieses Gesetzes. Das Zusammentreffen von Versorgung (einschließlich Mindestversorgung) nach diesem Gesetz und Altersgeld richtet sich nach § 92 Absatz 3. Satz 2 dehnt diese Regelung in logischer Schlussfolgerung auf das Hinterbliebenengeld aus.

Absatz 2

Die Norm regelt die Höchstgrenze des zu zahlenden Altersgeldes bei einem Zusammentreffen von Mindestversorgung und Altersgeld.

Zum 5. Abschnitt (Zuschläge)

Zu § 94 (Kinderzuschlag)

Die Norm entspricht im Wesentlichen der Regelung des § 66 und regelt die sich aus der zeitlichen Begrenzung des ehemaligen Beamtenverhältnisses ergebende anteilige Gewährung des Kinderzuschlags. In Anlehnung an das Recht der deutschen gesetzlichen Rentenversicherung werden als Kindererziehungszeit die ersten 36 Lebensmonate des Kindes unterstellt.

Zu § 95 (Pflege- und Kinderpflegeergänzungszuschlag)

Die Norm entspricht im Wesentlichen der Regelung des § 67.

Zum 6. Abschnitt (Sonstiges)**Zu § 96 (Erteilung einer Auskunft über die Höhe des Altersgeldes)****Absatz 1**

Die Norm bildet die Rechtsgrundlage für die Erhebung, Speicherung und elektronische Bearbeitung der für die Erteilung einer Auskunft über die Höhe des Altersgeldes notwendigen Daten. Die hierzu korrespondierende Norm befindet sich in § 85 Absatz 1 Nummer 9 Landesbeamtengesetz. Die Auskunft über die Höhe des Altersgeldes soll – ähnlich wie die Rentenauskunft – über die aktuelle Höhe des Altersgeldanspruchs des ehemaligen Beamten Auskunft geben. Absatz 1 regelt die Erteilung einer Auskunft über die Höhe des Altersgeldes. Jedem Altersgeldanspruchsberechtigten soll ab Begründung eines Anspruchs auf Altersgeld nach § 85 Absatz 1 Satz 3 in regelmäßigem Abstand von 5 Jahren ein Anspruch auf Erteilung einer Auskunft über die Höhe des Altersgeldes eingeräumt werden. Aufgrund des in § 2 geregelten Vorbehalts des Gesetzes kann die Auskunft über die Höhe des Altersgeldes nach Satz 3 keinen Anspruch auf die in der Auskunft ersichtliche Höhe des Altersgeldes begründen. Die Erteilung der Auskunft steht unter dem Vorbehalt künftiger Sach- und Rechtsänderungen. Nach Satz 4 hat der ehemalige Beamte bei der Erstellung seiner Auskunft über die Höhe des Altersgeldes eine Mitwirkungspflicht. Dabei stellt Satz 5 insbesondere darauf ab, dass die Daten, die in die Auskunft über die Höhe des Altersgeldes aufgenommen werden und den jeweiligen beruflichen Werdegang widerspiegeln, auf Richtigkeit und Vollständigkeit hin zu überprüfen und etwaige Unklarheiten oder Unregelmäßigkeiten von dem Beamten unverzüglich gegenüber der Auskunft erteilenden Stelle zu melden sind.

Absatz 2

Satz 1 regelt, dass bei Darlegung eines besonderen Interesses unabhängig von Absatz 1, also noch vor Entstehen eines Anspruchs auf Altersgeld, eine Auskunft über die Höhe des zu erwartenden Altersgeldes verlangt werden kann. Dies ist zum Beispiel dann der Fall, wenn der Beamte beabsichtigt, in die freie Wirtschaft oder in die Selbstständigkeit zu wechseln. Der Beamte kann – da bei der Berechnung der altersgeldfähigen Dienstzeit nur reine Dienstzeiten berücksichtigt werden – nicht auf die fünfjährige Versorgungsauskunft verwiesen werden. Satz 2 regelt, dass bei Darlegung eines besonderen Interesses auch außerhalb des 5-Jahres-Turnus eine Auskunft über die Höhe des Altersgeldes erteilt werden kann.

Zu § 97 (Abfindung)**Absatz 1**

Die Möglichkeit einer Abfindung des Altersgeldanspruches wird explizit ausgeschlossen. Der mit dem Altersgeld bezweckte Erfolg wäre unter Umständen gefährdet, wenn der Altersgeldempfänger sich abfinden und über das Geld frei verfügen könnte. Durch eine Abfindungsregelung würde ein Anspruch auf Altersgeld im Alter, ein Anspruch wegen Erwerbsminderung beziehungsweise Berufsunfähigkeit und auch ein Anspruch auf Hinterbliebenenversorgung mit Auszahlung eines Abfindungsbetrags erlöschen. Würde ein solcher Anspruch aber nicht mehr bestehen, bestünde die Gefahr, dass der ehemalige Beamte die Abfindung verbraucht und damit trotz Zahlung einer Abfindungssumme faktisch ohne finanzielle Absicherung aus dem Beamtenverhältnis ausgeschieden wäre.

Absatz 2

Diese Norm regelt entsprechend zur gesetzlichen Rentenversicherung und zum Versorgungsrecht die Abfindung einer Witwe im Fall einer Wiederheirat.

Zu § 98 (Zustellung)

Die Norm regelt das Zustellungserfordernis für dort genannte Entscheidungen. Widerspruchsbescheide sind nach § 73 Absatz 3 der Verwaltungsgerichtsordnung zuzustellen.

Vierter Teil (Übergangsvorschriften)**Zum 1. Abschnitt (Allgemeine Übergangsvorschriften)****Zu § 99 (Absenkung des Versorgungsniveaus)****Absatz 1**

Durch diese Regelung soll in Fortführung des § 69 e Absatz 3 Beamtenversorgungsgesetz in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung die nach dem 31. Dezember 2003 begonnene Absenkung des Versorgungsniveaus von 75 auf 71,75 Prozent abschließend vollzogen werden. Von der Anpassung ist die Mindestversorgung wie bisher ausgeschlossen.

Absatz 2

Nach vollständiger Absenkung der Versorgungsbezüge auf 71,75 Prozent gilt der Ruhegehaltssatz mit Höchstruhegehaltssatz 71,75 Prozent als neu festgesetzt. Eine Neufestsetzung der Versorgungsbezüge durch die Zahlstelle ist nicht erforderlich.

Absatz 3

Satz 1 überträgt die Niveauabsenkung beim Unfallruhegehalt nach § 51 auf die bisher durch § 69 e Absatz 6 Beamtenversorgungsgesetz in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung von der Niveauabsenkung ausgenommenen vorhandenen Empfänger eines Unfallruhegehalts nach § 36 Beamtenversorgungsgesetz in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung, in denen der Ruhegehaltssatz nach § 36 Absatz 3 Beamtenversorgungsgesetz in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung ermittelt wurde. Der besonderen Situation der Unfallruhegehaltberechtigten wird bei der Berechnung des Ruhegehaltssatzes bereits durch die pauschale Erhöhung um 20 Prozentpunkte und einer besonderen Mindestversorgung Rechnung getragen. Insofern besteht weder unter Alimentationsgesichtspunkten noch unter dem Aspekt des Nachteilsausgleichs Anlass, den Beamten durch einen besonderen Höchstsatz zu begünstigen, der ohne einen Dienstanfall nicht zu erreichen wäre. Zur Vermeidung unbilliger Härten wird den Betroffenen ein Ausgleichsbetrag gewährt, der nach Satz 2 bei künftigen Anpassungen der Versorgung jeweils um die Hälfte der aus der Anpassung resultierenden Erhöhung der Versorgungsbezüge abgeschmolzen wird.

Absatz 4

Von der Niveauabsenkung weiterhin ausgenommen bleiben Versorgungsempfänger, deren Bezüge auf Grundlage der Vorschriften über das erhöhte Unfallruhegehalt ermittelt wurden beziehungsweise werden, oder deren Bezüge als entpflichtete Professoren als Ruhegehalt gelten.

Absatz 5

Die Norm dient der Besitzstandswahrung.

Zu § 100 (Übergangsregelung zur Anhebung der Altersgrenzen)

Die stufenweise Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre nach Artikel 62 § 3 Absatz 2 Dienstrechtsreformgesetz erfordert die parallele Anhebung der Referenzalter zur Ermittlung der Versorgungsabschlüsse nach § 27 Absatz 2 bei vorzeitigen Ruhestandsversetzungen. Wie die Anhebung der Altersgrenzen selbst, werden auch die Übergangsregelungen zu § 27 Absatz 2 des RVAltersgrenzenanpassungsgesetzes nachgezeichnet, soweit sie versorgungsrelevant sind. Sie stimmt auch mit der entsprechenden Übergangsregelung für den Bereich des Bundes überein (DNeuG vom 5. Februar 2009 (BGBl. I S. 160)).

Absatz 1

In dieser Vorschrift werden rentenrechtliche Regelungen nachgezeichnet, die mit Blick auf die Anhebung der Regelaltersgrenze und auf den Versorgungsabschluss bei vorzeitigen Ruhestandsversetzungen auf Antrag (allgemeine Antragsaltersgrenze) angezeigt sind. In Nummer 1 wird bestimmt, dass Beamte, die vor dem 1. Januar 1949 geboren sind, auf ihren Antrag hin noch nach der alten Altersgrenzenregelung (65. Lebensjahr) ohne Hinnahme von Versorgungsabschlüssen in den Ruhestand treten können. Die Nummer 2 regelt die stufenweise Anhebung des für die gesetzliche Altersgrenze nach § 27 Absatz 2 Satz 1 Nummer 1 maßgeblichen Lebensalters für diejenigen Beamten, die im Jahr 1949 geboren sind. Für Beamte, die ab 1950 geboren sind, gilt für die Bestimmung des Versorgungsabschlusses die allgemeine gesetzliche Altersgrenze des § 36 Absatz 1 Landesbeamtengesetz in Verbindung mit Artikel 62 § 3 Absatz 2 Dienstrechtsreformgesetz, das heißt einschließlich der stufenweisen Anhebung der gesetzlichen Altersgrenze für die Jahrgänge bis 1963. Eine Übergangsregelung für die neu geschaffene Sonderantragsaltersgrenze im Bereich der Polizei, des Justizvollzugs und der Feuerwehr nach § 40 Absatz 1 Satz 2 Landesbeamtengesetz Baden-Württemberg ist mangels vorhandener Fälle nicht erforderlich.

Absatz 2

Absatz 2 regelt die stufenweise Anhebung des Referenzalters zur Bemessung des Versorgungsabschlusses vom 63. auf das 65. Lebensjahr bei vorzeitiger Ruhestandsversetzung von schwerbehinderten Beamten. Die Nummer 1 regelt, dass für schwerbehinderte Beamte, die vor dem 1. Januar 1952 geboren sind, das 63. Lebensjahr als Referenzalter gilt und sie somit wie bisher ab diesem Alter ohne Abschluss beim Ruhegehalt auf Antrag in den Ruhestand versetzt werden können. Nummer 2 bestimmt die stufenweise Anhebung des Referenzalters für die schwerbehinderten Beamten der Geburtsjahrgänge 1952 bis 1969.

Absatz 3

Absatz 3 regelt die stufenweise Anhebung des Referenzalters bei vorzeitigen Ruhestandsversetzungen wegen Dienstunfähigkeit vor dem 1. Januar 2029, die nicht auf einem Dienstunfall beruhen, in Abhängigkeit vom Zeitpunkt der Versetzung in den Ruhestand.

Absatz 4 bis 6

Aus Gründen des Vertrauensschutzes soll für Lehrer in der Phase der Anhebung der Lebensarbeitszeit die Möglichkeit geschaffen werden, weiterhin auf Antrag zum Ende des Schuljahrs in den Ruhestand zu treten, in dem sie das in Absatz 4 bis 6 maßgebende Lebensjahr vollenden. Dies wird durch Inkaufnahme eines gestaffelten Versorgungsabschlusses, der sich nach der Zahl der Anhebungsmonate für den jeweils maßgebenden Jahrgang bemisst, ermöglicht. Die Regelung beruht auf den Besonderheiten im Lehrerbereich. Lehrer treten regelmäßig zum Schuljahresende in den Ruhestand. Soweit Lehrer mit Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze in den Ruhestand treten, wird das Ruhegehalt nicht um einen Versor-

gungsabschlag gemindert. Bei der Tabelle zu Absatz 4 ist zu berücksichtigen, dass der Versorgungsabschlag in den Jahrgängen 1948 bis 1959 nur erhoben wird, wenn der Lehrer auf Antrag gemäß § 40 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 Landesbeamtengesetz in den Ruhestand versetzt wird. Tritt der Lehrer kraft Gesetzes mit Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze in den Ruhestand, wird kein Versorgungsabschlag erhoben. Bei der Tabelle zu Absatz 5 ist zu berücksichtigen, dass der Versorgungsabschlag in den Jahrgängen 1960 bis 1964 nur erhoben wird, wenn der Lehrer auf Antrag gemäß § 40 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 Landesbeamtengesetz in den Ruhestand versetzt wird. Tritt der Lehrer kraft Gesetzes mit Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze in den Ruhestand, wird kein Versorgungsabschlag erhoben. Zu Absatz 6 gilt Folgendes: In den Fällen, in denen der Beamte bei einer Weiterarbeit bis zum Ablauf des Schuljahres, in dem er das 64. Lebensjahr vollendet, kraft Gesetzes mit Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze in den Ruhestand treten würde, beträgt der Versorgungsabschlag 3,6 Prozent, wenn der Beamte mit Ablauf des Schuljahres in den Ruhestand versetzt wird, in dem er das 63. Lebensjahr vollendet. In den übrigen Fällen wird der Versorgungsabschlag nach Absatz 4 um 3,6 Prozent erhöht.

Absatz 7

Die Norm regelt den Fall, in dem der Lehrer vor dem Ende des Schuljahres auf Antrag nach § 40 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 Landesbeamtengesetz in den Ruhestand versetzt wird. In diesen Fällen ergibt sich zusätzlich zu den Versorgungsabschlägen nach Absatz 4 bis 6 ein weiterer Versorgungsabschlag nach Absatz 7. Der Versorgungsabschlag für schwerbehinderte Lehrer richtet sich nach Absatz 2.

Zu § 101 (Übergangsregelungen zur Berücksichtigung von Hochschulausbildungszeiten)

Die Berücksichtigung der Zeiten einer Hochschulausbildung wird von 3 Jahren auf einen Zeitraum von 855 Tagen wirkungsgleich zum Rentenrecht gekürzt. Hintergrund hierfür ist eine Rechtsänderung bei der gesetzlichen Rentenversicherung. Aus Gründen des Vertrauensschutzes wird für die Kürzung der Hochschulausbildung eine schonende Übergangsregelung geschaffen. Beamte haben sich ihre Alters- und Hinterbliebenenversorgung grundsätzlich zu verdienen. Während der Zeiten der Hochschulausbildung leisten die Beamten keinen Dienst. Dieser Umstand erlaubt dem Gesetzgeber im Rahmen seines weiten Ermessensspielraums Eingriffe in die Ruhegehaltswirksamkeit von Ausbildungszeiten. Ohnehin lässt sich für eine Einbeziehung in die Berechnung der ruhegehaltfähigen Dienstzeit aus dem Alimentationsprinzip keine Verpflichtung ableiten.

Absatz 1

Die Norm regelt für Versorgungsfälle, die vor dem 1. März 2011 eingetreten sind, die Fortgeltung der § 12 Absatz 1 Satz 1 und § 66 Absatz 9 Beamtenversorgungsgesetz in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung.

Absatz 2

Die Norm stellt sicher, dass die zeitlich beschränkte Berücksichtigung von Hochschulausbildungszeiten in Anlehnung an die rentenrechtliche Regelung im Hinblick auf den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit vergleichbar der Regelung im Beamtenversorgungsgesetz des Bundes vorgenommen wird. Den im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes betroffenen Beamten wird dadurch eine Übergangsfrist eingeräumt, damit sie sich auf die neue Lage einstellen können.

Absatz 3

Die Norm garantiert, dass sich bei freiwilliger Weiterarbeit nach Erreichen der jeweils maßgeblichen gesetzlichen Altersgrenze (§ 36 Landesbeamtengesetz sowie

Artikel 62 § 3 Dienstrechtsreformgesetz) keine Nachteile hinsichtlich einer Berücksichtigung von Ausbildungszeiten ergeben.

Zu § 102 (Besondere Bestandskraft)

Absatz 1

Die Übergangsregelungen folgen weiterhin dem Grundsatz, dass sich die Rechtsstellung der Ruhestandsbeamten nach dem zum Zeitpunkt des Eintritts in den Ruhestand geltenden Recht richtet. Sie gewährleisten Rechtssicherheit und dienen damit dem Vertrauensschutz. Im Interesse der Rechtsvereinfachung und Rechtsklarheit wird dies durch eine im Kern verfahrensrechtliche besondere Bestandskraftregelung erreicht (Satz 1). Diese knüpft an die letzte bestandskräftige Festsetzung vor Inkrafttreten dieses Gesetzes an. Danach vorgenommene Änderungen der Versorgungsbezüge sind zu berücksichtigen, um die vor Inkrafttreten dieses Gesetzes geltenden Berechnungsgrundlagen zu erhalten. Dadurch wird sichergestellt, dass Festsetzungen von Versorgungsbezügen, die anhand der bis zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes geltenden Grundgehaltssätze erfolgt sind, fort gelten und entsprechend an Bezügeanpassungen teilnehmen.

Die Bestandskraft kann nur unter den Voraussetzungen des Satzes 3 durchbrochen werden. Sofern neue Tatsachen oder Beweismittel bekannt werden, erfolgt die Neufestsetzung zwar nach neuem Recht, aber beschränkt auf den betroffenen Wert. So wird z. B. bei Bekanntwerden einer (weiteren) ruhegehaltfähigen Vordienstzeit nur die ruhegehaltfähige Dienstzeit und in ihrer Folge der Ruhegehaltssatz neu berechnet. Der so ermittelte Ruhegehaltssatz wird allerdings auf die nach altem Recht ermittelten ruhegehaltfähigen Bezüge angewandt. Satz 4 betrifft die Fälle, in denen noch keine Festsetzung erfolgen konnte oder die erfolgte Festsetzung angefochten wurde beziehungsweise noch angefochten werden kann. Die zeitlich beschränkte Fortgeltung des alten Rechts ist in diesen Fällen aus Gleichbehandlungsgründen erforderlich. Die Ausnahmen von der allgemeinen Regel der Sätze 1 und 2 (Satz 5) betreffen die Gewährung des ehebezogenen Teils des Familienzuschlags, weil Änderungen der familiären Verhältnisse auch nach Ruhestandseintritt zu berücksichtigen sind.

Absatz 2

Mit Artikel 2 § 1 Nummer 7 des 2. Haushaltsstrukturgesetzes vom 22. Dezember 1981 (2. HStruktG, BGBl. I S. 1523) wurden Empfänger von Versorgungsbezügen, die auf vor dem 1. Januar 1966 begründeten Beamtenverhältnissen beruhen, in die Ruhensregelung des § 108 mit einbezogen. Als Ausgleich erhielten sie einen nach dem Eintritt des Versorgungsfalles gestaffelten Ausgleichsbetrag, der sich bei den nachfolgenden allgemeinen Bezügeanpassungen um jeweils den halben Erhöhungsgewinn verminderte (Artikel 2 § 2 Absatz 1 und 2 2. HStruktG). Außerdem blieben zunächst 20 Prozent des zu berücksichtigenden Rentenbetrags anrechnungsfrei und von den Versorgungsbezügen waren nach der Regelung mindestens 20 Prozent zu belassen (Artikel 2 § 2 Absatz 3 2. HStruktG). Der Ausgleichsbetrag ist bei der Mindestbelassung zu berücksichtigen. Ab dem 1. Januar 1990 wurden beide Hundertsätze auf 40 Prozent angehoben (§ 1 Nr. 1, § 3 des 1. Gesetzes zur Änderung des 2. HStruktG vom 30. November 1989, BGBl. I S. 2094). Aus Gründen des Vertrauensschutzes werden sowohl die um 40 Prozent geminderte Berücksichtigung des Rentenbetrags als auch der Mindestbelassungsbetrag in den einschlägigen Fällen weitergeführt. Das gilt auch für die Verminderung des Ausgleichsbetrags bei Bezügeanpassungen und die Begrenzung des Ausgleichsbetrags auf den Ruhensbetrag.

Absatz 3

Zu Satz 1 gilt das zu den Absätzen 1 und 2 Ausgeführte entsprechend. Auch für die Hinterbliebenen wird durch eine besondere Bestandskraftregelung Rechts-

sicherheit und Vertrauensschutz gewährleistet. Satz 2 regelt eine Ausnahme. Der Hinweis auf die Geltung der Beschränkungs- beziehungsweise Erlöschensvorschriften hat nur deklaratorische Bedeutung; er verdeutlicht, dass die gemäß Satz 1 entsprechend anwendbaren Bestimmungen über die besondere Bestandskraft in Absatz 1 Satz 1 nur den Umfang der Versorgung nach Grund und Höhe, nicht aber die Dauer ihrer Gewährung betreffen.

Absatz 4

Der Absatz enthält die Überleitungsregelungen für den Bereich der Unfallfürsorge beziehungsweise klarstellende Hinweise, soweit die Übergangsregelungen bereits in anderen Absätzen enthalten sind. Zu beachten sind allerdings auch für die Unfallfürsorge die besonderen Maßgaben für Anpassungen der Versorgung gemäß § 99. Absatz 1 Satz 1 gewährleistet, dass auch für vor Inkrafttreten des Gesetzes erlittene Dienstunfälle weiterhin Unfallfürsorge gewährt wird. Satz 2 schützt in dem gebotenen Umfang das Vertrauen der Unfallausgleichsberechtigten nach bisherigem Recht in den Fortbestand der ihnen gewährten Leistungen; dabei ersetzt Satz 2 § 85 Absatz 8 Beamtenversorgungsgesetz in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung. Satz 3 sieht die Weitergewährung von Unfallruhegehalt und Unfall-Hinterbliebenenversorgung entsprechend den Absätzen 1 und 2 vor. Bei der Neuberechnung des Ruhegehaltssatzes des allgemeinen Unfallruhegehalts ist gegebenenfalls auch der Ruhegehaltssatz gemäß den Absätzen 5 bis 7 zu berücksichtigen. Das Heilverfahren richtet sich unabhängig vom Zeitpunkt des Dienstunfalls einheitlich nach neuem Recht.

Absatz 5

Absatz 5 tritt zusammen mit Absatz 6 und 7 an die Stelle der bisherigen Übergangsregelung in § 85 Absatz 1 und 4 Beamtenversorgungsgesetz in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung. Der Ruhegehaltssatz wird weiterhin im Wege einer Günstigerprüfung festgestellt. Anders als nach § 85 Abs. 1 bis 4 Beamtenversorgungsgesetz in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung wird dabei allerdings im Interesse der Rechtsklarheit und der Rechtsvereinfachung die Dienstzeit grundsätzlich nach der neuen Rechtslage einschließlich der dazu ergangenen Übergangsregelungen in Ansatz gebracht. Zur Vermeidung einer gravierenden Besserstellung gegenüber dem bisher anzuwendenden Übergangsrecht im Beamtenversorgungsgesetz in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung ist die bei Beamten des Vollzugsdienstes alternativ nach § 106 Absatz 5 in Verbindung mit § 12 Absatz 2 Beamtenversorgungsgesetz in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung mögliche Berücksichtigung von Zeiten einer praktischen Ausbildung und einer praktischen hauptberuflichen Tätigkeit an Stelle der vorgeschriebenen Ausbildung im Umfang von bis zu fünf Jahren ausgeschlossen. Aus dem gleichen Grund wird der Umfang der Berücksichtigung der Zurechnungszeit nach § 26 Satz 1 auf ein Drittel des Zeitraums bis zum Ende des Monats der Vollendung des 55. Lebensjahrs beschränkt. Ruhegehaltfähige Dienstzeit nach den Vorschriften dieses Gesetzes im Sinn des Satz 2 ist auch die Dienstzeit nach § 106 Absatz 1 bis 3 und 5.

Absatz 6

Die Ermittlung des Ruhegehaltssatzes im Wege der Günstigerprüfung nach Absatz 5 erfolgt für die vor dem 1. Januar 1992 zurückgelegte ruhegehaltfähige Dienstzeit nach der degressiven Ruhegehaltsskala des damaligen Rechts. Dazu wird die Regelung des § 14 Absatz 1 Satz 1 Beamtenversorgungsgesetz in der bis zum 31. Dezember 1991 geltenden Fassung unter Übernahme der Berechnungsregeln des § 27 Absatz 1 Satz 2 bis 4 in die Übergangsvorschrift aufgenommen.

Absatz 7

Der nach Absatz 6 ermittelte Ruhegehaltssatz wird für jedes volle Jahr ruhegehaltfähiger Dienstzeit, die nach dem 31. Dezember 1991 zurückgelegt wurde, um

einen Prozentpunkt erhöht. Dabei bleibt die Zeitdauer außer Ansatz, die die nach Absatz 5 berücksichtigte Dienstzeit hinter einer ruhegehaltfähigen Dienstzeit von 10 Jahren zurückbleibt. Die Summe des Ruhegehaltssatzes aus den Absätzen 5 und 6 darf den Höchstsatz von 71,75 Prozent nicht übersteigen. Die Rundungsregel des § 27 Absatz 1 Satz 2 bis 4 ist anzuwenden. Kommt der Ruhegehaltssatz nach der Günstigerprüfung zur Anwendung, ist auch der Ruhegehaltssatz zur Ermittlung der Höchstgrenzen im Fall der Ruhensvorschriften beim Zusammentreffen mehrere Versorgungsbezüge und beim Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit Renten nach Absatz 5 bis 7 zu ermitteln.

Absatz 8

Absatz 8 tritt an die Stelle der bisherigen Übergangsregelung des § 85 Absatz 9 und 10 Beamtenversorgungsgesetz in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung.

Absatz 9

Die Norm dient dem schonenden Übergang zu der auch im Kindergeldrecht seit dem Jahr 2006 geltenden maßgeblichen Altersgrenze.

Absatz 10

Die Vorschrift stellt sicher, dass bereits entstandene Versorgungsansprüche nach bisherigem Recht verjähren. Rückforderungsansprüche unterfallen der neuen Verjährungsregelung.

Zu § 103 (Bezügebestandteile)

Absatz 1

Die Ämter der Besoldungsgruppe A 2 bis A 4 entfallen mit Inkrafttreten dieses Gesetzes. Die Norm verweist auf den besonderen verfahrensrechtlichen Vertrauensschutz des § 102 Absatz 1. Satz 2 stellt klar, dass die Versorgungsbezüge im Sinn des Satzes 1 an künftigen allgemeinen Bezügeanpassungen teilnehmen.

Absatz 2

Die Berechnung der Kindererziehungszuschläge und der Pflegezuschläge wird auf eine pauschale versorgungsrechtliche Regelung umgestellt (vergleiche Begründung zu §§ 66 und 67). Für die bis zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes festgesetzten Zuschläge nach den §§ 50 a bis 50 e Beamtenversorgungsgesetz in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung verbleibt es bei der bisherigen Festsetzung. Die Anpassung der Zuschläge erfolgt auch künftig nach der bis zum Inkrafttreten dieses Gesetzes geltenden Anpassungsregelung.

Absatz 3

Die ruhegehaltfähigen Bezüge setzen sich aus den in § 19 Absatz 1 genannten Bezügebestandteilen zusammen. Daneben rechnen Bezügebestandteile zu den ruhegehaltfähigen Bezügen, die sich aus Rechtsständen herleiten, die auf vorhandene Beamte keine Anwendung mehr finden und dementsprechend im Landesbesoldungsgesetz Baden-Württemberg nicht mehr geregelt oder zwar noch gewährt werden aber nicht mehr ruhegehaltfähig sind. Diese Bezügebestandteile unterliegen der besonderen Bestandskraft des § 102. Im Interesse der Rechtsklarheit und zur Vermeidung von Verweisen auf – über das Versorgungsrecht hinaus – nicht mehr anzuwendende Gesetze werden diese Bezügebestandteile in Absatz 5 im Einzelnen aufgeführt, soweit sie an künftigen allgemeinen Bezügeanpassung teilnehmen. Damit kann in künftigen Anpassungsgesetzen aus Gründen der Lesbarkeit der Verweis auf das BBVAnpG 95 vom 18. Dezember 1995 (BGBl. I S. 1942) und die dort genannten erhöhbaren früheren Bezügebestandteile durch Bezugnahme auf Absatz 5 ersetzt werden.

Absatz 4

Die Zielsetzung des Absatzes 6 entspricht der des Absatzes 5 mit der Abweichung, dass die früheren ruhegehaltfähigen Bezügebestandteile aufgeführt sind, die wie bisher nicht an allgemeinen Bezügeanpassungen teilnehmen.

Zu § 104 (Hinterbliebenenversorgung)**Absatz 1**

Die Norm führt die Regelung des § 69 e Absatz 5 Satz 2 Beamtenversorgungsgesetz in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung für die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes noch aktiven Beamten fort.

Absatz 2

Die Norm tritt an die Stelle von § 86 Absatz 1 Beamtenversorgungsgesetz in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung.

Absatz 3

Die Regelung entspricht unverändert dem bisherigen § 22 Absatz 2 und 3 Beamtenversorgungsgesetz in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung. Sie wird aufgrund der Neuregelung des Versorgungsausgleichs durch das Gesetz zur Strukturreform des Versorgungsausgleichs als Übergangsregelung fortgeführt, da keine neuen Anwendungsfälle hinzukommen können. Die Regelung sieht für geschiedene Ehepartner im Fall des Todes des Versorgungsurhebers unter bestimmten Voraussetzungen einen Unterhaltsbeitrag vor. Damit wird ein Ausgleich dafür geschaffen, dass geschiedene Ehepartner keinen Anspruch auf Witwengeld haben. Dies gilt auch bei Aufhebung der Ehe nach dem seit 1. Juli 1998 geltenden Eheschließungsrecht sowie für die Nichtigerklärung oder Aufhebung nach dem bis zum 30. Juni 1998 geltenden Eheschließungsrecht. Nach Satz 4 (bislang § 22 Absatz 3 Beamtenversorgungsgesetz in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung) sind daher die früheren Ehepartner einer für nichtig erklärten oder aufgehobenen Ehe den geschiedenen Ehepartnern gleichgestellt. Satz 5 sieht eine entsprechende Anwendung der §§ 35, 40 und 41 vor. Inhaltlich verändert sich hierdurch gegenüber der bisherigen Rechtslage nichts.

Absatz 4

Die Norm ersetzt § 86 Absatz 4 Beamtenversorgungsgesetz in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung.

Zu § 105 (Versorgung künftiger Hinterbliebener, Versorgungsausgleich)**Absatz 1**

Absatz 1 tritt an die Stelle des § 69 e Absatz 5 Beamtenversorgungsgesetz in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung und gilt für künftige Hinterbliebene bereits vorhandener Versorgungsempfänger. § 69 e Absatz 5 Satz 1 Beamtenversorgungsgesetz in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung ist infolge Zeitablauf gegenstandslos geworden, auf eine Nachfolgeregelung konnte daher verzichtet werden. Über Satz 1 wird gewährleistet, dass die durch die besondere Bestandskraft gemäß § 102 geschützten Werte auch der Hinterbliebenenversorgung zugrunde gelegt werden. Durch die Neuregelung wird zudem klargestellt, dass der Witwengeldsatz von 60 Prozent für künftige Hinterbliebene nur unter den Voraussetzungen des Satzes 2 gilt.

Absatz 2

Der Absatz berücksichtigt die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG, Beschluss vom 9. Januar 1991 – 1 BvR 207/87, BVerfGE 83, 182), wonach der verfassungsrechtlich gewährleistete Schutz des Eigentums den Versorgungsanspruch auch insoweit umfasst, als dieser aufgrund des Pensionistenprivilegs auch nach Durchführung des Versorgungsausgleichs zunächst in voller Höhe fortbesteht.

Eine Erstreckung der Regelung auf künftige Ehescheidungen bereits vorhandener Ruhestandsbeamter ist hingegen nicht geboten, da insoweit bisher nur eine abstrakte Möglichkeit besteht, in den Genuss des Pensionistenprivilegs zu kommen, und es an einer schützenswerten konkreten Rechtsposition fehlt. Durch die Verweisung auf § 13 Absätze 4 und 5 – in Fortführung der Regelung des § 57 Absatz 5 Beamtenversorgungsgesetz in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung – wird zum Schutz des Dienstherrn ein Vorbehalt der Rückforderung überzahlter Versorgungsbezüge in den Fällen, in denen das Pensionistenprivileg wegen rückwirkender Rentengewährung an den Ausgleichsberechtigten rückwirkend entfällt, eingefügt.

Zu § 106 (Besondere Bestimmungen zur ruhegehaltfähigen Dienstzeit)**Absatz 1**

Satz 1 entspricht inhaltlich § 85 Absatz 7 Satz 1 Beamtenversorgungsgesetz in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung. Die Verweisungen wurden im Interesse der Rechtsklarheit durch Aufnahme des Volltextes der in Bezug genommenen Vorschriften ergänzt. Für eine § 85 Absatz 7 Satz 2 Beamtenversorgungsgesetz in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung entsprechende Regelung besteht infolge der gegenüber § 85 Absatz 1 Beamtenversorgungsgesetz in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung geänderten Regelungstechnik in den Absätzen 1 bis 3 keine Notwendigkeit mehr. Satz 3 dient der Gewährleistung des Vertrauensschutzes.

Absatz 2

Die Vorschrift entspricht § 6 Absatz 1 Satz 3 Halbsatz 2 Beamtenversorgungsgesetz in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung mit der Einschränkung, dass die Altersteilzeit vor Inkrafttreten dieses Gesetzes bewilligt und angetreten oder aufgenommen worden sein muss. Die Regelung lehnt sich an den Wortlaut des Artikel 62 § 4 Dienstrechtsreformgesetz an.

Absatz 3

Zeiten der Aufbauhilfe in den neuen Bundesländern, die bis zum 31. Dezember 1995 geleistet wurden, sind bei der ruhegehaltfähigen Dienstzeit doppelt zu berücksichtigen. Voraussetzung ist, dass sich die geleistete Aufbauhilfe über einen ununterbrochenen Zeitraum von mindestens einem Jahr erstreckt hat.

Absatz 4

Absatz 4 regelt die Nichtanwendbarkeit des § 27 Absatz 2 auf die genannten Personengruppen.

Absatz 5

Diese Norm dient der Rechtsstandswahrung der bereits zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes vorhandenen Beamten. Unter vorhandenen Beamten sind Beamte im statusrechtlichen Sinne zu sehen. Ob es sich um Beamte auf Lebenszeit, auf Zeit, auf Probe oder auf Widerruf handelt, ist unerheblich. Für vorhandene Beamte gilt hinsichtlich der Berücksichtigung von Ausbildungs-, Vor-

dienstzeiten und sonstigen Zeiten die bisher geltende Rechtslage grundsätzlich fort. Dies gilt unter anderem nicht für die Verkürzung der anrechenbaren Zeiten einer Hochschulausbildung von drei Jahren auf 855 Tage sowie für die Berücksichtigung der ruhegehaltfähigen Dienstzeit bei Altersteilzeit. Die Berechnung der altersgeldfähigen Dienstzeit bleibt von dieser Regelung unberührt und richtet sich exklusiv nach Teil drei dieses Gesetzes.

Zu § 107 (Ruhegehalt und Übergangsgeld aufgrund von Übergangsrecht im Besoldungsrecht)

Bezüge, deren Zahlung im Besoldungsrecht nur noch auf absehbare Zeit anfällt, sind im Landesbesoldungsgesetz Baden-Württemberg im 9. Abschnitt geregelt. In diesem Gesetz erfolgt dementsprechend die Zuordnung der fraglichen Bezügebestandteile zu den ruhegehaltfähigen Bezügen in den Übergangsvorschriften. Für die in Absatz 2 genannten Personen gilt die bisherige Sonderregelung für die Bemessung des Übergangsgeldes weiterhin fort.

Zum 2. Abschnitt (Übergangsvorschriften über Ruhensregelungen für vorhandene Beamte oder Versorgungsempfänger)

Zu § 108 (Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit Renten)

Die Norm entspricht im Wesentlichen der Regelung des § 55 Beamtenversorgungsgesetz in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung. Durch die Einführung der Trennung der Alterssicherungssysteme ist die Anwendung auf zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes vorhandene Beamte sowie Versorgungsempfänger zu begrenzen. Im Vergleich zur bisherigen Regelung wird der Katalog der zu berücksichtigenden Rentenleistungen ausgedehnt. Unter Nummer 5 wird eine Klausel aufgenommen, nach der sonstige Alterssicherungsleistungen zu berücksichtigen sind, die aufgrund einer Berufstätigkeit zur Versorgung des oder der Berechtigten oder deren Hinterbliebenen bestimmt sind. Darin eingeschlossen sind insbesondere Betriebsrenten nach §§ 1 b und 30 f des Betriebsrentengesetzes, nicht jedoch Renten aus Ländern des EWR und der Schweiz (Verordnung (EWG) 1408/71 und 574/72). Wie bisher soll damit sichergestellt werden, dass die Gesamtversorgung aus beamten-rechtlichen Versorgungsbezügen und sonstigen Renten die Höchstversorgung eines „Nur-Beamten“ nicht übersteigt. Der neu eingeführte Absatz 10 stellt sicher, dass vorhandene Versorgungsempfänger durch die Ergänzung der anrechenbaren Alterssicherungsleistungen in Absatz 1 Nummer 5 nicht schlechter gestellt werden und sich der Zahlbetrag des Versorgungsbezuges nach Inkrafttreten dieses Gesetzes gegenüber dem vor Inkrafttreten dieses Gesetzes gewährten Betrags vermindert.

Zum 3. Abschnitt (Übergangsvorschriften für besondere Beamtengruppen)

Zu § 109 (Hochschullehrer, Wissenschaftliche Assistenten sowie Lektoren)

Die Regelungen entsprechen mit folgenden Ausnahmen § 91 des Beamtenversorgungsgesetzes in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung. In Absatz 2 wird in Nummer 1 in einem gegenüber § 91 des Beamtenversorgungsgesetzes in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung neuen Satz 2 die Regelung des § 69 e Absatz 3 Satz 2 in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung, zweite Alternative, übernommen. In Nummer 2 wird der letzte Halbsatz des Beamtenversorgungsgesetzes nicht in dieses Gesetz übernommen, da wegen Zeitablaufs die in dieser Vorschrift enthaltene Höchstgrenzenregelung keine Anwendung mehr finden kann. § 91 Absatz 2 Nummer 4 des Beamtenversorgungsgesetzes in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung wird ebenfalls nicht in dieses Gesetz

übernommen, da es sich hier um eine Höchstgrenzenregelung für (beamtete) Professoren bei den Bundeswehrhochschulen handelt und in Baden-Württemberg keine solche Fälle denkbar sind. In Absatz 4 wird gegenüber § 91 des Beamtenversorgungsgesetzes in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung klargestellt, dass die mit dem Versorgungsänderungsgesetz 2001 geregelte Absenkung des Versorgungsniveaus auch auf die Hinterbliebenenversorgung entpflichteter Hochschullehrer angewendet wird.

Zum 4. Abschnitt (Übergangsvorschriften zur Versorgungslastenteilung)

Zu § 110 (Laufende Erstattungen)

Die Neuregelung der Versorgungslastenteilung nach § 78 bis § 83 gilt erstmals für Dienstherrnwechsel nach Inkrafttreten dieses Gesetzes. Wenn vor Inkrafttreten dieses Gesetzes Dienstherrnwechsel stattgefunden haben, ist eine Übergangsregelung erforderlich. Grundgedanke ist, in diesen Fällen die bisherige Erstattungsregelung zur Vermeidung unnötiger Systemüberschneidungen zu Ende zu führen, andererseits jedoch eine Vereinbarkeit mit dem Versorgungslastenteilungs-Staatsvertrag herzustellen. Die Vorschrift regelt Fälle, in denen der Versorgungsfall bereits eingetreten ist und der abgebende Dienstherr daher Erstattungen an den Versorgungsdienstherrn leistet. Erfasst sind laufende Erstattungen nach § 107 b Beamtenversorgungsgesetz in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung.

Zu § 111 (Versorgungslastenteilung bei vergangenen Dienstherrnwechseln ohne laufende Erstattung)

Die Vorschrift regelt Fälle, in denen in der Vergangenheit ein Dienstherrnwechsel stattgefunden hat, der die gesetzlichen Voraussetzungen einer Versorgungslastenteilung erfüllt, der Versorgungsfall jedoch noch nicht eingetreten ist und folglich noch keine Erstattungen durch den abgebenden Dienstherrn geleistet werden. In diesen Fällen wird am bisherigen Erstattungsverfahren festgehalten. Hierzu wird eine eigenständige Regelung entsprechend den bislang geltenden Grundsätzen getroffen. Der abgebende Dienstherr kann anstelle der Erstattung auch eine Abfindung leisten.

Absatz 1

Der Absatz regelt in Satz 1, dass sich der abgebende Dienstherr ab dem Eintritt des Versorgungsfalles zeitanteilig an den Versorgungsbezügen des Versorgungsdienstherrn zu beteiligen hat. Maßgeblich sind entsprechend § 6 Versorgungslastenteilungs-Staatsvertrag nur Zeiten im Beamtenverhältnis, soweit sie ruhegehaltfähig sind. Zeiten im Beamtenverhältnis auf Widerruf sind nach Satz 2 entsprechend § 6 Absatz 1 Satz 3 Versorgungslastenteilungs-Staatsvertrag und § 107 b Absatz 4 Satz 1 Halbsatz 1 Beamtenversorgungsgesetz in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung nicht zu berücksichtigen. Die Sätze 3 und 4 übernehmen die bisherigen Regelungen des § 107 b Absatz 4 Satz 1 Halbsatz 2 und Satz 3 Beamtenversorgungsgesetz in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung.

Absatz 2

Die Regelung enthält die Maßgeblichkeit des Amtes zum Zeitpunkt des Dienstherrnwechsels und schreibt damit die bisherigen Regelungen des § 107 b Absatz 2 Satz 2 Beamtenversorgungsgesetz in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung und die des § 5 Absatz 2 Versorgungslastenteilungs-Staatsvertrag fort.

Absatz 3

Der Absatz regelt die Fälle des einstweiligen Ruhestands entsprechend dem bisherigen § 107 b Absatz 3 und 4 Satz 2 Beamtenversorgungsgesetz in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung.

Absatz 4

Dieser Absatz sieht in Satz 1 eine Option des abgebenden Dienstherrn vor, anstelle der Erstattung nach Absatz 1 bis 3 eine Abfindung zu leisten. Die Abfindung berechnet sich nach den allgemeinen Regeln der §§ 80 und 81 mit den in Satz 2 genannten Maßgaben. Die Maßgaben sind erforderlich, weil die Zahlung hier – abweichend vom Regelfall des Abfindungsmodells – zeitlich nach dem Dienstherrnwechsel erfolgt.

Zu § 112 (Versorgungslastenteilung im Fall eines zusätzlichen Dienstherrnwechsels nach § 79)

Die Vorschrift regelt Fälle, in denen vor Inkrafttreten dieses Gesetzes ein Dienstherrnwechsel, der die Voraussetzungen des § 79 erfüllt, erfolgte. Der erste Dienstherrnwechsel fand innerhalb des Geltungsbereiches dieses Gesetzes statt und nach Inkrafttreten dieses Gesetzes ist ein weiterer landesinterner Dienstherrnwechsel erfolgt. Der zuletzt abgebende Dienstherr muss eine Abfindung an den aufnehmenden Dienstherrn nach den Regelungen der §§ 80 ff. zahlen. Dementsprechend muss auch der frühere, nach bisherigem Recht erstattungspflichtige Dienstherr anstelle der Erstattung nach § 111 Absatz 1 bis 3 eine Abfindung leisten, die aus Gründen der Vereinfachung direkt an den aufnehmenden Dienstherrn zu zahlen ist. Ist ein Beamter beispielsweise im Jahre 2006 unter den Voraussetzungen des § 107 b Beamtenversorgungsgesetz in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung von Dienstherr 1 zu Dienstherr 2 gewechselt und wechselt er im Jahre 2014 zu Dienstherr 3, müssen somit Dienstherr 1 und Dienstherr 2 im Jahre 2014 jeweils eine Abfindung an Dienstherr 3 leisten.

Absatz 1

Der Absatz begründet neben der Abfindungsverpflichtung des abgebenden Dienstherrn, die bereits aus § 79 ff. folgt, eine Abfindungsverpflichtung der früheren, nach bisherigem Recht erstattungspflichtigen Dienstherrn, die anstelle der Erstattung nach § 111 Absatz 1 bis 3 tritt.

Absatz 2

Grundsätzlich berechnet sich die Abfindung nach den §§ 80 und 81. Es gelten jedoch folgende Maßgaben:

Die Regelung nach Nummer 1 ist notwendig, um angesichts der gleichzeitigen Zahlungsverpflichtung mehrerer Dienstherrn eine mehrfache Abgeltung zu vermeiden.

Beispiel: Ein Beamter, erstmalig ernannt im Jahre 1984, wechselt im Jahre 2002 mit Versorgungslastenteilung nach § 107 b Beamtenversorgungsgesetz in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung von Dienstherr 1 zu Dienstherr 2. Im Jahre 2015 wechselt er unter den Voraussetzungen des § 79 zu Dienstherr 3. Dienstherr 1 und Dienstherr 2 haben gleichzeitig im Jahre 2015 eine Abfindung an Dienstherr 3 zu leisten. Die bei Dienstherr 1 verbrachten Zeiten werden unmittelbar von Dienstherr 1 an Dienstherr 3 abgegolten und daher dem Dienstherr 2 nicht zugerechnet.

Nummer 2 enthält für die früheren Dienstherrn eine Abweichung vom Grundsatz des § 80 Absatz 3. Dies ist erforderlich, weil in den hier betroffenen Fällen der frühere Dienstherrnwechsel zum Teil weit in der Vergangenheit liegt. Daher ist es

sachgerecht, die Bezüge bis zum Inkrafttreten dieses Gesetzes zu dynamisieren. Ab diesem Zeitpunkt findet eine Verzinsung nach Absatz 3 statt. Für den zuletzt abgebenden Dienstherrn bleibt es dagegen bei der allgemeinen Regel des § 80 Absatz 3, weil hier Zahlungszeitpunkt und Dienstherrwechsel zusammenfallen.

Nummer 3 enthält eine weitere Abweichung von § 81 Absatz 2. Betroffen sind Fälle, in denen zuvor zusätzlich ein Dienstherrwechsel stattgefunden hat, der die Voraussetzungen einer Versorgungslastenteilung nicht erfüllte. Die allgemeine Regel des § 81 Absatz 2 würde hier bewirken, dass die Dienstzeiten bei den Dienstherrn, die nicht zur Erstattung verpflichtet sind, mehreren zahlungspflichtigen Dienstherrn zugerechnet und damit ohne Grund mehrfach abgegolten werden. Daher werden diese Zeiten den zahlungspflichtigen Dienstherrn nur anteilig zugeordnet (Quotelung). Die Aufteilung erfolgt im Verhältnis der Zeiten, die bei den an der Versorgungslastenverteilung beteiligten Dienstherrn verbracht wurden.

Beispiel: Ein Beamter, erstmalig ernannt im Jahre 1980, wechselt im Jahre 1993 ohne Versorgungslastenteilung von Dienstherr 1 zu Dienstherr 2. Im Jahre 2008 wechselt er mit Versorgungslastenteilung nach § 107b Beamtenversorgungsgesetz in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung zu Dienstherr 3 und im Jahre 2013 mit Versorgungslastenteilung nach § 79 zu Dienstherr 4. Die Altersgrenze wird im Jahre 2020 erreicht. Dienstherr 1 hat keine Zahlungsverpflichtungen. Dienstherr 2 und Dienstherr 3 sind im Jahre 2013 zur Abfindung an Dienstherr 4 verpflichtet. Die Zeiten bei Dienstherr 1 (13 Jahre) werden zeitanteilig dem Dienstherr 2 (15/27) und dem Dienstherr 3 (5/27) zugerechnet. Eine Quotelung unterbleibt, wenn der damals abgebende Dienstherr dem Dienstherrwechsel nicht zugestimmt hatte. In diesem Fall sind die Zeiten dem ohne Zustimmung aufnehmenden Dienstherrn vollumfänglich zuzurechnen.

Absatz 3

Der Absatz regelt für die früheren Dienstherrn die Verzinsung des Abfindungsbetrags ab Inkrafttreten dieses Gesetzes. Der festgesetzte Zinssatz in Höhe von 4,5 Prozent pro Jahr berücksichtigt pauschal die Auswirkungen von Inflation und Besoldungsanpassungen für den Zeitraum vom Inkrafttreten des Staatsvertrags bis zur Zahlung des Abfindungsbetrags.

Absatz 4

Der Absatz regelt den Zeitpunkt der Abfindung, soweit keine abweichende Vereinbarung getroffen wurde (§ 83 Absatz 3).

Absatz 5

Satz 1 enthält gegenseitige Informationspflichten. Satz 2 stellt durch Verweis auf § 82 Absatz 2 sicher, dass früheren Dienstherrn die Nachversicherungskosten in der gesetzlichen Rentenversicherung oder in einer berufsständischen Altersversorgung erstattet werden, wenn die wechselnde Person beim aufnehmenden Dienstherrn ohne Anspruch auf Versorgung ausscheidet. Aufgrund des Verweises auf § 83 Absatz 1, 3 und 4 finden auch die Regelungen zu den Dokumentationspflichten des die Abfindung zahlenden Dienstherrn, zur Vereinbarung abweichender Zahlungsregelungen sowie zur Übertragungsmöglichkeit auf andere Stellen entsprechende Anwendung.

Zu § 113 (Versorgungslastenteilung im Fall eines zusätzlichen Dienstherrwechsels nach dem Versorgungslastenteilungs-Staatsvertrag)

Die Vorschrift regelt Fälle, in denen vor Inkrafttreten dieses Gesetzes ein Dienstherrwechsel innerhalb des Geltungsbereiches dieses Gesetzes stattfand und nach Inkrafttreten dieses Gesetzes zusätzlich ein Wechsel zu einem nicht baden-württembergischen Dienstherrn erfolgt. Der zuletzt abgebende (baden-württembergi-

sche) Dienstherr ist nach dem Versorgungslastenteilungs-Staatsvertrag zur Zahlung einer Abfindung an den nicht baden-württembergischen Dienstherrn verpflichtet; dabei sind auch Zeiten bei früheren Dienstherrn zu berücksichtigen (§ 6 Absatz 1 Versorgungslastenteilungs-Staatsvertrag). Für den früheren Dienstherrn begründet der Staatsvertrag keine Abfindungspflicht, da landesinterne Dienstherrnwechsel nicht unter den Staatsvertrag fallen (§ 2 Satz 3 Versorgungslastenteilungs-Staatsvertrag). Daher ist landesrechtlich vorzusehen, dass auch der frühere, nach bisherigem Recht erstattungspflichtige Dienstherr eine Abfindung zahlt; abweichend von § 112 ist diese Abfindung jedoch nicht an den aufnehmenden (nicht baden-württembergischen) Dienstherrn, sondern an den zuletzt abgehenden (baden-württembergischen) Dienstherrn zu leisten. Für die Berechnung gilt § 112 entsprechend.

Zu Artikel 4 (Änderung des Ernennungsgesetzes)

Zu Nummer 1 (§ 1)

Nach § 8 Abs. 1 Nr. 3 BeamtStG bedarf auch die Verleihung eines anderen Amtes mit anderem Grundgehalt ohne Änderung der Amtsbezeichnung – anders als nach § 9 Nr. 4 LBG-alt – der Ernennung. Das Ernennungsgesetz gilt deshalb für diese Fälle nun unmittelbar, die bisherige entsprechende Anwendung entfällt.

Zu Nummer 2 (§ 2)

Folgeänderungen wegen Wegfall des einfachen Dienstes (vgl. Begründung zu Artikel 1 § 14) sowie des mit Inkrafttreten des Beamtenstatusgesetzes entfallenen Instituts der Anstellung nach § 9 Nr. 3 LBG-alt.

Zu Nummer 3 (§ 4)

Zu Buchstabe a Doppelbuchst. aa und bb

Folgeänderungen wegen Wegfall des einfachen Dienstes (vgl. Begründung zu Artikel 1 § 14).

Zu Buchstabe a Doppelbuchst. cc

Der Ministerrat hat am 21. Juli 2008 die Abschtichtung von Aufgaben von den oberen Schulaufsichtsbehörden auf die Staatlichen Schulämter beschlossen. Die Ernennungszuständigkeiten für die technischen Oberlehrer und die Fachoberlehrer als Fachbetreuer oder Stufenleiter werden durch die Änderung des § 4 Nr. 9 übertragen.

Zu Buchstabe b

Mit dieser Änderung wird ein redaktioneller Fehler bereinigt und klargestellt, dass die Befugnisse der Staatlichen Schulämter für Versetzungen und Abordnungen in den Bereich der Schulaufsicht nicht weitergehen als die der Regierungspräsidien.

Zu Nummer 4 (§ 5)

Vergleiche Begründung zu Nummer 1.

Zu Nummer 5 (§ 7)

Für Zuweisungen sollen die gleichen Zuständigkeiten wie für Abordnungen gelten, da sich beide Instrumente ähneln. § 20 BeamtStG enthält im Unterschied zum bisherigen § 123 a BRRG keine Zuständigkeitsregelung mehr. Dass Kapitel II des Beamtenrechtsrahmengesetzes (und damit auch § 123 a) formal weiterhin in Kraft ist, steht einer landesrechtlichen Zuständigkeitsregelung nicht entgegen, da der

Bund keine Gesetzgebungskompetenz für beamtenrechtliche Zuständigkeiten in den Ländern hat.

Zu Nummer 6 (§ 8)

Redaktionelle Anpassung. Die Übernahme von Beamtinnen und Beamten anlässlich der Umbildung von Körperschaften richtet sich bei länderübergreifenden Dienstherrnwechsel nach dem Beamtenstatusgesetz, bei Dienstherrnwechsel innerhalb von Baden-Württemberg nach dem Landesbeamtengesetz.

Zu Artikel 5 (Änderung des Landesdisziplinargesetzes)

Zu Nummer 1 (§ 1)

Redaktionelle Anpassung an das Landesbeamtenversorgungsgesetz Baden-Württemberg.

Zu Nummer 2 (§ 3)

Redaktionelle Anpassung an das Landesbesoldungsgesetz Baden-Württemberg.

Zu Nummer 3 (§§ 8 und 13)

Redaktionelle Anpassung an die geänderte Bestimmung des Landesbeamtengesetzes (vgl. Begründung zu Artikel 1 § 13 Abs. 3).

Zu Nummer 4 (§ 14)

Redaktionelle Anpassung an das Landesbesoldungsgesetz Baden-Württemberg.

Zu Nummer 5 (§ 16)

Redaktionelle Anpassung an das Beamtenstatusgesetz.

Zu Nummer 6 (§ 22)

Redaktionelle Anpassung an das Beamtenstatusgesetz und die ergänzende landesrechtliche Vorschrift.

Zu Nummer 7 (§ 23)

Buchstaben a und c dienen der Klarstellung des gesetzgeberischen Willens, da die Rechtsprechung hier ein Defizit bezüglich der Ausdrücklichkeit und Eindeutigkeit des Ausschlusses der aufschiebenden Wirkung eines Rechtsmittels gesehen hat (vgl. *VGH Baden-Württemberg, Beschl. v. 18. November 2009, DL 16 S 1921/09*).

Buchstabe b ist eine redaktionelle Anpassung an das Landesbesoldungsgesetz Baden-Württemberg.

Buchstabe d ist eine Folgeänderung aus Buchstabe c.

Zu Nummer 8 (§ 25)

Redaktionelle Anpassung an das Beamtenstatusgesetz und die ergänzende landesrechtliche Vorschrift.

Zu Nummer 9 (§ 31)

Auf die Begründung zu Nummer 7 Buchstaben a und c wird verwiesen.

Zu Nummer 10 (§ 33)

Auf die Begründung zu Nummer 7 Buchstaben a und c wird verwiesen.

Zu Nummer 11 (§ 35)

Auf Begründung zu Nummer 3 wird verwiesen.

Zu Nummer 12 (§ 36)

Redaktionelle Anpassung an das Landesbeamtenversorgungsgesetz Baden-Württemberg.

Zu Nummer 13 (§ 43)

Redaktionelle Anpassung an die geänderte Paragrafenfolge des Landesbeamtengesetzes.

Zu Artikel 6 (Änderung des Landespersonalvertretungsgesetzes)**Zu Nummer 1 (Überschrift)**

Die Richtlinie 2002/14/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. März 2002 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft (ABl. L 80 vom 23. 3. 2002, S. 29) legt einen allgemeinen Rahmen für die Unterrichtung und Anhörung von Arbeitnehmern in Unternehmen fest, die wirtschaftlich tätig sind. Darunter fallen auch öffentliche Unternehmen. Das Landespersonalvertretungsgesetz sieht bereits umfassende Informationspflichten gegenüber den Personalvertretungen vor, welche die der genannten Richtlinie einschließen. Bei etwaigen Unklarheiten hinsichtlich des Informationsanspruchs der Personalvertretungen ist bei Dienststellen, die wirtschaftlich tätig sind, die Unterrichtung in einer Weise vorzunehmen, die den Vorgaben der Richtlinie entspricht. Einer Änderung des Landespersonalvertretungsgesetzes bedarf es insoweit nicht. Lediglich dem Zitiiergebot nach Artikel 11 Abs. 2 der Richtlinie 2002/14/EG soll mit dem Anbringen der Fußnote an der Gesetzesüberschrift nachgekommen werden.

Zu Nummer 2 (§ 9 a)

Die bisher unmittelbar für die Länder geltende Vorschrift des § 107 Satz 1 des Bundespersonalvertretungsgesetzes (BPersVG) über das Verbot der Behinderung, Benachteiligung oder Begünstigung von Personen, die Aufgaben oder Befugnisse nach dem Personalvertretungsrecht wahrnehmen, soll ohne inhaltliche Änderung in das Landespersonalvertretungsgesetz übernommen werden.

Zu Nummer 3 (§ 10 Abs. 1)

Redaktionelle Berichtigung des Verweises.

Zu Nummer 4 (§ 11)**Zu Buchstabe a (Absatz 2)**

Die durch § 123 a des Beamtenrechtsrahmengesetzes ermöglichte „Zuweisung“ von Tätigkeiten bei Einrichtungen, die keine Dienstherrnfähigkeit haben, hat sich inzwischen zu einem eingeführten Rechtsinstrument im Beamtenstatusrecht entwickelt. Einer näheren Erläuterung durch die Anfügung des Gesetzeszitats bedarf es nicht mehr, sodass eine Anpassung des Zitats von der am 1. April 2009 diesbezüglich außer Kraft getretenen Vorschrift des § 123 a des Beamtenrechtsrahmengesetzes an § 20 des Beamtenstatusgesetzes nicht erforderlich ist. Die Zitierung der maßgebenden Rechtsvorschrift soll daher entfallen. In Tarifverträgen bestehen zwischenzeitlich eigenständige Definitionen des Begriffs.

Zu Buchstabe b (Absatz 3)

Redaktionelle Anpassung an § 16 Abs. 5 des Landesbeamtengesetzes, der den Begriff des „Dienstanfängers“ durch den Begriff „Auszubildende in öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnissen“ ersetzt.

Zu Nummer 5 (§ 24 Abs. 1)

Redaktionelle Anpassung des Verweises an den durch Nummer 10 Buchst. b in § 48 eingefügten Absatz 3.

Zu Nummer 6 (§ 25 Abs. 2)

Mit der Änderung soll klargestellt werden, dass im Falle einer wegen Wahlanfechtung aufgehobenen Personalratswahl nicht eine Neuwahl, sondern eine Wiederholungswahl durchzuführen ist. Das bedeutet eine Wahl unter den gleichen Voraussetzungen, wie sie sich bei der ursprünglichen Wahl gestellt haben.

Zu Nummer 7 (§ 36 Abs. 2)

Die Vorschrift über den Ausschluss von Personalratsmitgliedern wegen Befangenheit soll an die Befangenheitsvorschrift des Kommunalrechts angepasst werden (vgl. § 18 Abs. 1 der Gemeindeordnung, § 14 Abs. 1 der Landkreisordnung), weil die Befangenheitssituationen in beiden Rechtsbereichen ähnlich gelagert sein können.

Zu Nummer 8 (§ 45)

Die Reisekostenvergütungen sind inzwischen nicht mehr nach Besoldungsgruppen gestaffelt; die bisherige Bestimmung ist daher gegenstandslos und soll gestrichen werden.

Zu Nummer 9 (§ 47 a)

Die neue Regelung soll sich auf Beamtinnen und Beamte beziehen, die Aufgaben oder Befugnisse nach dem Landespersonalvertretungsgesetz wahrnehmen. Sie soll nicht auf Mitglieder von Personalvertretungen beschränkt sein, sondern auch für Beamtinnen und Beamte gelten, die in anderer Weise, etwa als sachkundige Personen oder Mitglieder in Einigungsstellen, in Personalvertretungsangelegenheiten tätig werden. Diese bisher unmittelbar für die Länder geltende Vorschrift des § 109 BPersVG über die Unfallfürsorge soll in das Landespersonalvertretungsgesetz übernommen werden.

Die Dienstunfallvorschriften erfassen jedoch nicht Schadensfälle, in denen das Unfallereignis lediglich einen Schaden an Sachen der Beamtin oder des Beamten verursacht hat, gleichwohl aber die körperliche Unversehrtheit der Beamtin oder des Beamten gefährdet war. Der entsprechende Sachschadenersatz für Beamtinnen und Beamte regelt § 102 (künftig § 80) des Landesbeamtengesetzes und wird bisher schon im Wege der Auslegung auch im Personalvertretungsrecht angewandt. Im Interesse der Rechtssicherheit und -einheit soll eine dem § 109 BPersVG für Unfälle mit Personenschaden entsprechende Anspruchsberechtigung auf Sachschadenersatz geschaffen werden.

Zu Nummer 10 (§ 48)**Zu Buchstabe a (Überschrift)**

Folgeänderung aus der Einfügung der Absätze 4 bis 8.

Zu Buchstabe b (Absätze 3 bis 8)

In Absatz 3 soll die bisher unmittelbar für die Länder geltende Vorschrift des § 108 Abs. 1 BPersVG, welche die außerordentliche Kündigung eines Personalratsmitglieds, das in einem Arbeitsverhältnis steht, von der Zustimmung des Per-

sonalrats abhängig macht, unter redaktioneller Anpassung in das Landespersonalvertretungsgesetz übernommen werden.

Über Verweisungen wird die Schutzvorschrift im bisherigen Umfang auch für Wahlvorstandsmitglieder sowie Wahlbewerberinnen und Wahlbewerber (§ 24 Abs. 1 Satz 3), Mitglieder von Gesamtpersonalräten (§ 54 Abs. 3), Mitglieder von Haupt- und Bezirkspersonalräten (§ 55 Abs. 3) sowie Mitglieder von Jugend- und Auszubildendenvertretungen (§ 62) gelten.

In den Absätzen 4 bis 8 sollen die bisher unmittelbar für die Länder geltenden Vorschriften des § 107 Satz 2 in Verbindung mit § 9 BPersVG, welche die Übernahme von Auszubildenden, die Mitglied in Personalvertretungen sind, in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis nach Abschluss der Ausbildung regeln, unter redaktioneller Anpassung in das Landespersonalvertretungsgesetz übernommen werden.

Die Vorschriften werden über Verweisungen im bisherigen Umfang auch für die Mitglieder von Gesamtpersonalräten (§ 54 Abs. 3), Mitglieder von Haupt- und Bezirkspersonalräten (§ 55 Abs. 3) sowie Mitglieder von Jugend- und Auszubildendenvertretungen (§ 62) gelten.

Zu Nummer 11 (§ 54 Abs. 3)

Redaktionelle Änderung durch die Einfügung des § 47 a (vgl. die Begründung zu Nummer 9).

Zu Nummer 12 (§ 55)

Redaktionelle Änderung durch die Einfügung des § 47 a (vgl. die Begründung zu Nummer 9).

Zu Nummer 13 (§ 56)

Zu Buchstabe a (Absatz 1)

Redaktionelle Anpassung an § 16 Abs. 5 des Landesbeamtengesetzes, der den Begriff „Dienstanfänger“ durch den Begriff „Auszubildende in öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnissen“ ersetzt.

Zu Buchstabe b (Absatz 2)

Wie Begründung zu Buchstabe a.

Zu Buchstabe c (Absatz 3)

Redaktionelle Berichtigung eines Verweises und redaktionelle Änderung durch die Einfügung des § 47 a (vgl. die Begründung zu Nummer 9).

Zu Buchstabe d (Absatz 4)

Redaktionelle Berichtigung der Regelung, da es zur Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung kein Wahlrecht gibt; diese werden durch Entsendung gebildet (§ 64 Abs. 2).

Zu Nummer 14 (§ 62)

Zu Buchstabe a (Satz 1)

Redaktionelle Änderung durch die Einfügung des § 47 a (vgl. die Begründung zu Nummer 9).

Zu Buchstabe b (Satz 2)

Redaktionelle Änderungen durch die Einfügung des § 48 Abs. 3 bis 8 (vgl. die Begründung zu Nummer 10 Buchst. b).

Zu Buchstabe c (Satz 3)

Redaktionelle Änderung durch die Einfügung des § 48 Abs. 3 (vgl. die Begründung zu Nummer 10 Buchst. b).

Zu Nummer 15 (§ 65 Abs. 3)

Durch die redaktionelle Änderung sollen die Begriffe „Vergütungs- und Lohngruppe“ durch den jetzt nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) und dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) verwendeten Begriff „Entgeltgruppe“ ersetzt werden. Dies soll keine Einschränkung der Speicherbefugnis zur Folge haben. Bisher über Beschäftigte gespeicherte Daten zu Vergütungs- und Lohngruppen dürfen auch weiterhin gespeichert werden, solange die Voraussetzungen für die Speicherung gegeben sind. Außerdem soll zugelassen werden, Angaben über die Befristung des Arbeitsverhältnisses zu speichern, nachdem befristete Arbeitsverhältnisse an Bedeutung gewonnen haben und für die langfristige Personalratsarbeit eine wichtige Information darstellen.

Zu Nummer 16 (§ 67 Abs. 1)

Die Regelung soll zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung an § 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897) angepasst werden. Die seither schon unzulässige unterschiedliche Behandlung von Beschäftigten soll durch den Begriff der Benachteiligung noch stärker in Richtung des Verbots von Diskriminierung verdeutlicht werden. Außerdem soll die beispielhafte Aufzählung von Merkmalen verbotener Diskriminierung um die Merkmale rassistische Benachteiligung, ethnische Herkunft, Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexuelle Identität ergänzt werden. Die Regelung soll damit der Antidiskriminierungsklausel in § 67 Abs. 1 Satz 1 BPersVG in der derzeit geltenden Fassung und in anderen Personalvertretungsrechten entsprechen. Lediglich der negativ besetzte Begriff der „Rasse“ soll abweichend vom Bundesrecht durch die Formulierung „aus rassistischen Gründen“ vermieden werden.

Zu Nummer 17 (§ 68 Abs. 3)

Durch die redaktionelle Änderung soll die Zitierung der entsprechenden Regelung im Landesbeamtengesetz an die dortige neue Paragrafenfolge angepasst werden.

Zu Nummer 18 (§ 69 Abs. 4)

Zu Buchstabe a (Satz 1)

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

Zu Buchstabe b (Satz 3 und 4 – neu)

Mit dieser ebenfalls verfassungsrechtlich bedingten Änderung werden die Entscheidungsgrundsätze des Bundesverfassungsgerichts vom 24. Mai 1995 (BVerfGE 93, 37) zum Letztentscheidungsrecht der Einigungsstelle im Bereich der vollen Mitbestimmung umgesetzt. Die einzufügenden Sätze sollen das für die Angelegenheiten, in denen die Einigungsstelle weiterhin endgültig entscheidet, aufgezeigte sogenannte Evokationsrecht enthalten. Danach kann die oberste Dienstbehörde im Einzelfall eine Entscheidung der Einigungsstelle, die wegen ihrer Auswirkungen auf das Gemeinwesen wesentlicher Bestandteil der Regierungsgewalt ist, ganz oder teilweise aufheben und durch ihre endgültige Entscheidung ersetzen. Aus Gründen der Rechtssicherheit und der Verwaltungspraktikabilität soll das Aufhebungsrecht auf den Zeitraum von einem Monat nach der Zu-

stellung der Entscheidung begrenzt und zur Transparenz einer Begründungspflicht unterworfen werden.

Zu Nummer 19 (§ 70 Abs. 2)

Redaktionelle Folgeänderung durch die Übernahme von Mitbestimmungstatbeständen in die eingeschränkte Mitbestimmung (vgl. die Begründung zu Nummer 25 Buchst. a und b).

Zu Nummer 20 (§ 71)

Zu Buchstabe a (Absatz 1)

Im Falle der Anrufung der Einigungsstelle durch einen Beteiligten soll diese möglichst schnell entscheiden können, um einerseits den empfohlenen Beschlusszeitraum von zwei Monaten nach § 69 Abs. 4 Satz 2 nicht zu überschreiten und andererseits die Dienststellen nicht zu lange über die Umsetzbarkeit der beantragten Maßnahme im Unklaren zu lassen. Die Bestellung der Beisitzer, die bisher nicht fristgebunden ist, soll künftig innerhalb von zehn Arbeitstagen erfolgen müssen. Nach Ablauf der Frist kann das weitere Verfahren mit der Bestellung eines unparteiischen Vorsitzenden (§ 71 Abs. 1 Satz 3) unabhängig von der tatsächlichen Bestellung der Beisitzer fortgesetzt werden.

Zu Buchstabe b (Absatz 5)

Redaktionelle Änderung durch die Einfügung des Evokationsrechts (vgl. Nummer 18 Buchst. b).

Zu Nummer 21 (§ 73)

Zu Buchstabe a (Absatz 1)

Redaktionelle Folgeänderung durch die Übernahme von Mitbestimmungstatbeständen in die eingeschränkte Mitbestimmung (vgl. die Begründung zu Nummer 25 Buchst. a und b).

Zu Buchstabe b (Absatz 3 – neu)

Entsprechend dem Evokationsrecht bei den in Einzelfällen durchgeführten Beteiligungsverfahren in Angelegenheiten der vollen Mitbestimmung (vgl. die Begründung zu Nummer 18 Buchst. b) soll ein außerordentliches Kündigungsrecht von Dienstvereinbarungen durch die Dienststelle für die Fälle vorgesehen werden, in denen die Dienststelle aus Gründen der Regierungsverantwortung mit sofortiger Wirkung Regelungen einer Dienstvereinbarung ganz oder teilweise aufheben können muss. Nach Satz 2 soll eine Nachwirkung der gekündigten Vereinbarung ausgeschlossen sein. Im Interesse der vertrauensvollen Zusammenarbeit und der Transparenz ist die Kündigung schriftlich gegenüber der Personalvertretung, mit welcher die Dienstvereinbarung abgeschlossen wurde, zu erklären und zu begründen.

Zu Nummer 22 (§ 75)

Die Neustrukturierung der Mitbestimmungstatbestände in Personalangelegenheiten soll die Übersichtlichkeit und Lesbarkeit des Gesetzes verbessern. In dieser Vorschrift sollen die Mitbestimmungstatbestände der Beamtinnen und Beamten (bisher § 75 Abs. 1) und die der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (bisher § 76 und § 79 Abs. 3 Nr. 15) in einer Vorschrift zusammengeführt werden, weil sachliche Unterschiede in der Personalratsbeteiligung nicht bestehen. Alle hier genannten Personalangelegenheiten sollen der eingeschränkten Mitbestimmung der Personalvertretungen unterliegen, wie dies bisher für die Beamtinnen und Beamten ausnahmslos und für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Rege-

lungsfällen des § 79 Abs. 3 Nr. 15 der Fall war. Im Blick auf den Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 24. Mai 1995 (BVerfGE 93, 37) sollen alle Personalangelegenheiten von Beschäftigten gleich behandelt werden. Die Mitbestimmungspflicht soll in allen genannten Angelegenheiten der vorhandenen Beschäftigten oder durch die Maßnahmen zu Beschäftigten werdenden Beamtinnen und Beamten oder Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gelten. Wegen der rechtlichen Notwendigkeit zur Verschiebung der Mitbestimmungstatbestände aus § 79 Abs. 3 Nr. 15 an diese Stelle wird auch auf die Begründung zu Nummer 25 Buchst. b Doppelbuchst. bb und cc verwiesen.

Zu Absatz 1

Zu Nummer 1:

Die Vorschrift gilt nur für Beamtinnen und Beamte und entspricht mit folgenden Änderungen dem bisherigen § 75 Abs. 1 Nr. 1:

- Anstelle des Begriffs der „Einstellung“, den § 8 Abs. 1 Nr. 1 des Beamtenstatusgesetzes nicht mehr gebraucht, soll wie dort jetzt der Begriff „Begründung des Beamtenverhältnisses“ verwendet werden. Eine inhaltliche Änderung ist damit nicht verbunden.
- Wie bisher soll die Mitbestimmung bei der Einstellung von Anwärtinnen und Anwärtern im Beamtenverhältnis auf Widerruf nicht erfolgen, wenn das Beamtenverhältnis mit der Laufbahnprüfung endet; es soll lediglich aus Gründen der Rechtsklarheit auf die Formulierung des § 22 Abs. 4 des Beamtenstatusgesetzes abgestellt werden.
- Die Anstellung, als die erste Verleihung eines Amtes, ist nach dem Beamtenstatusrecht kein beamtenrechtlicher Ernennungstatbestand mehr, sondern die Verleihung des Amtes erfolgt bereits zusammen mit der Begründung des Beamtenverhältnisses. Die Anstellung als eigenständiger Mitbestimmungstatbestand soll daher ersatzlos entfallen.

Zu Nummer 2:

Die mit Nummer 1 vergleichbare Vorschrift für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entspricht ohne inhaltliche Änderung den bisherigen § 76 Abs. 1 Nr. 1 erster Regelungsfall, § 76 Abs. 2 Satz 1 und § 79 Abs. 3 Nr. 15 Buchst. a und b. Die Fallgestaltungen sollen aufgrund des Zusammenfallens mit der Einstellung in derselben Nummer zusammengefasst werden. Losgelöst von der Einstellung haben sie hingegen keine selbstständige Bedeutung. Eine isolierte Übertragung einer anderen Tätigkeit könnte ein Anwendungsfall der Nummer 6 sein, eine isolierte Zeit- oder Zweckbefristung des Arbeitsverhältnisses wäre wie eine neue Einstellung zu behandeln.

Zu Nummer 3:

Die Vorschrift für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entspricht ohne inhaltliche Änderung den bisherigen § 76 Abs. 1 Nr. 1 zweiter Regelungsfall, Nr. 2 zweiter Regelungsfall und § 79 Abs. 3 Nr. 15 Buchst. c. Der dritte Regelungsfall aus § 76 Abs. 1 Nr. 2 (Herabgruppierung im Einverständnis mit dem Arbeitnehmer) kann entfallen, weil er von dem Mitbestimmungstatbestand der Höher- oder Rückgruppierung mit erfasst wird.

Zu Nummer 4:

Die Vorschrift für Beamtinnen und Beamte entspricht mit folgenden Änderungen dem bisherigen § 75 Abs. 1 Nr. 2:

- Die bisher als Mitbestimmungsfall ausgestaltete Übertragung eines anderen Amtes mit höherem Endgrundgehalt ohne Änderung der Amtsbezeichnung soll

jetzt nach § 20 Abs. 1 LBG von dem Begriff der Beförderung erfasst werden und insoweit nicht mehr gesondert aufgeführt werden.

- Hinsichtlich des Laufbahnwechsels soll klargestellt werden, dass damit der horizontale Laufbahnwechsel nach § 21 LBG gemeint ist, denn der vertikale Laufbahnwechsel (Aufstieg) ist zugleich eine Beförderung oder beim Wechsel der Laufbahngruppe die Verleihung eines Amtes mit anderer Amtsbezeichnung und insoweit ohnehin als Mitbestimmungsfall erfasst.

Zu Nummer 5:

Die Vorschrift für Beamtinnen und Beamte entspricht mit redaktionellen Änderungen § 75 Abs. 1 Nr. 3.

Zu Nummer 6:

Die den Nummern 4 und 5 vergleichbare Vorschrift für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entspricht § 76 Abs. 1 Nr. 2 erster Regelungsfall mit redaktionellen Änderungen.

Zu Nummer 7:

Die Vorschrift für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entspricht im Wesentlichen § 79 Abs. 3 Nr. 15 Buchst. d. Darüber hinaus soll klar gestellt werden, dass die Änderung der Arbeitszeit durch eine Änderung des Arbeitsvertrags vorgenommen werden muss.

Zu Nummer 8:

Die Vorschrift für alle Beschäftigte entspricht ohne Änderung § 75 Abs. 1 Nr. 5 und § 76 Abs. 1 Nr. 4.

Zu Nummer 9:

Die Vorschrift für alle Beschäftigte entspricht ohne Änderung § 75 Abs. 1 Nr. 4 und § 76 Abs. 1 Nr. 3.

Zu Nummer 10:

Die Vorschrift für alle Beschäftigte entspricht ohne Änderung § 75 Abs. 1 Nr. 6 und § 79 Abs. 3 Nr. 15 Buchst. f.

Zu Nummer 11:

Die Vorschrift für alle Beschäftigte entspricht § 75 Abs. 1 Nr. 7 und § 79 Abs. 3 Nr. 15 Buchst. g, wobei die Zitierung von § 123 a des Beamtenrechtsrahmengesetzes ersatzlos entfallen soll (vgl. die Begründung zu Nummer 4 Buchst. a).

Zu Nummer 12:

Die Vorschrift für alle Beschäftigte entspricht ohne Änderung § 75 Abs. 1 Nr. 8 und § 76 Abs. 1 Nr. 8.

Zu Nummer 13:

Die Vorschrift für Beamtinnen und Beamte als auch für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer greift die bisherigen Mitbestimmungstatbestände nach § 75 Abs. 1 Nr. 9 und § 76 Abs. 1 Nr. 9 auf und berücksichtigt die Neugestaltung des Nebentätigkeitsrechts für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (§ 3 Abs. 4 TV-L oder § 3 Abs. 3 TVöD). Die Genehmigungspflicht und damit die Mitbestimmung bei Versagung oder Widerruf der Genehmigung ist nur noch für den Beamtenbereich von Bedeutung. Für die Tarifbeschäftigten ist dies durch eine

Anzeigepflicht mit Untersagungsmöglichkeit ersetzt. Dies soll sich auch als Voraussetzung für die Mitbestimmung des Personalrats niederschlagen.

Zu Nummer 14:

Die Vorschrift für alle Beschäftigte entspricht § 75 Abs. 1 Nr. 10 und § 79 Abs. 3 Nr. 15 Buchst. e, wobei beide bisherigen Vorschriften sprachlich aneinander angepasst werden sollen. Eine inhaltliche Änderung soll damit nicht verbunden sein.

Zu Nummer 15:

Die Vorschrift gilt nur für Beamtinnen und Beamte und entspricht im Wesentlichen § 75 Abs. 1 Nr. 11. Jedoch hat sich seit der Änderung des § 51 LBG durch Änderungsgesetz vom 3. Mai 2005 (GBl. S. 321) die Interessenlage von Personalvertretungen und Beschäftigten verändert. Seit dieser Änderung geht die Initiative für die Verlängerung der Lebensarbeitszeit nicht mehr von der Dienststelle aus, sondern erfordert stets einen Antrag der Beamtin oder des Beamten. Während bisher jede Hinausschiebung mitbestimmungspflichtig ist, weil die Initiative der Dienststelle gegen Interessen der Beschäftigten gerichtet sein könnte, ist derselbe personalvertretungsrechtliche Schutz nicht mehr erforderlich, wenn die Hinausschiebung von der Beamtin oder dem Beamten selbst gewünscht und beantragt wird. Die Personalratsbeteiligung soll daher nur erfolgen, wenn die Dienststelle einen Antrag ablehnen will (vgl. auch die Begründung zu Absatz 2).

Die entsprechende Regelung, die bisher für Arbeitnehmer in § 76 Abs. 1 Nr. 7 galt, kann entfallen, da bei einer Beschäftigung über die Altersgrenze hinaus ein neuer Arbeitsvertrag zu schließen wäre, der nach Nummer 2 der Mitbestimmung unterliegt.

Zu Absatz 2

Die Vorschrift fasst im Wesentlichen § 75 Abs. 2, § 76 Abs. 2 Satz 2 und § 79 Abs. 4 Satz 2 zweiter Regelungsfall zusammen. Im Falle der Personalratsbeteiligung bei Zuweisungen (Absatz 1 Nr. 11) soll die redaktionelle Unklarheit beseitigt werden, dass der Personalrat in diesen Fällen nicht mitwirkt, sondern mitbestimmt. Außerdem soll zu dem veränderten Mitbestimmungsfall der Ablehnung der Hinausschiebung des Ruhestands (Absatz 1 Nr. 15) bestimmt werden, dass der Personalrat nur mitbestimmt, wenn der Beamte dies beantragt, wobei dieser auf sein Antragsrecht hinzuweisen ist. Damit soll die neue Interessenlage bei einer Entscheidung über die Hinausschiebung des Ruhestands angemessen berücksichtigt werden.

Zu Nummer 23 (§ 76)

Durch die Zusammenfassung aller Mitbestimmungsfälle in Personalangelegenheiten der Beamten und Arbeitnehmer in § 75 (vgl. die Begründung zu Nummer 22) soll die Vorschrift aufgehoben werden.

Zu Nummer 24 (§ 77 Abs. 3)

Bei Kündigungen während der Probezeit soll der Personalrat nicht wie bisher im Rahmen der Mitwirkung beteiligt werden, sondern künftig aus Gründen der Verfahrensbeschleunigung wie bereits bei außerordentlichen Kündigungen angehört werden. Die Anhörungsfrist soll drei Arbeitstage betragen. In der Praxis hat sich gezeigt, dass die Äußerungs- und Handlungsfristen keinen genügenden Zeitraum lassen, um rechtzeitig vor Ausspruch der Kündigung die Arbeitnehmer umfassend beurteilen zu können. Das Mitwirkungsverfahren müsste weit vor dem Ende der Probezeit eingeleitet werden, damit die Kündigung (zwei Wochen zum Monatschluss) rechtzeitig erfolgen könnte. Die arbeitsrechtliche Folge einer unterlassenen Beteiligung des Personalrats, nämlich die Unwirksamkeit der Kündigung, bleibt unverändert, sodass dem Schutzbedürfnis betroffener Arbeitnehmer weiterhin Rechnung getragen wird. Im Übrigen entspricht Satz 1 dem geltenden Recht.

Zu Nummer 25 (§ 79)

§ 79 enthält in Absatz 1 und 2 die Mitbestimmungsfälle der vollen Mitbestimmung sowie in Absatz 3 und 4 diejenigen der eingeschränkten Mitbestimmung. Aufgrund des Beschlusses des Bundesverfassungsgerichts vom 24. Mai 1995 (BVerfGE 93, 37) sind zwei Mitbestimmungsfälle aus der vollen Mitbestimmung herauszunehmen. Sie sollen in die verfassungsrechtlich höchst mögliche Form der Mitbestimmung überführt und daher der eingeschränkten Mitbestimmung zugeordnet werden.

Zu Buchstabe a (Absatz 1)

- Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und Erleichterung des Arbeitsablaufs (bisher § 79 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9) und die
- Einführung grundsätzlich neuer Arbeitsmethoden (bisher § 79 Abs. 1 Satz 1 Nr. 10)

sind Angelegenheiten, die von so erheblicher Bedeutung für die Erfüllung des Amtsauftrags der Dienststellen sind, dass sie nicht in voller Mitbestimmung stehen dürfen. Die bisherigen Nummern 9 und 10 sollen daher gestrichen werden.

Zu Buchstabe b (Absatz 3)**Zu Doppelbuchstabe aa**

Redaktionelle Änderung. Ohne inhaltliche Änderung soll der Begriff der „Unterweisung“ in die in § 21 Abs. 2 LBG verwendete Bezeichnung „Einführung in die Aufgaben“ geändert werden.

Zu Doppelbuchstabe bb und cc

Das Bundesverwaltungsgericht hat in seinem Beschluss vom 13. Oktober 2009 (Az. 6 P 15.08) eine rechtssystematische Ungereimtheit darin erkannt, dass die Mitbestimmungsfälle in § 79 Abs. 3 Nr. 15 nach dem Wortlaut des Einleitungssatzes unter Tarifvorrang stehen, für den bei diesen individuellen Personalangelegenheiten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aber schon im Ansatz kein Raum sei. Dies soll dadurch bereinigt werden, dass diese Mitbestimmungsfälle in den § 75 Abs. 1 eingearbeitet werden, wo – ebenso wie im bisherigen § 76 – kein entsprechender Tarifvorrang besteht.

An ihrer Stelle sollen die aus Absatz 1 übernommenen Mitbestimmungstatbestände inhaltlich unverändert als Mitbestimmungsfälle der eingeschränkten Mitbestimmung aufgenommen werden, und zwar soll

- der bisherige § 79 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9 die Nummer 15 und
- der bisherige § 79 Abs. 1 Satz 1 Nr. 10 die neue Nummer 16 werden

(vgl. die Begründung zu Buchst. a).

Zu Doppelbuchstabe dd

Als redaktionelle Folgeänderung der Einfügungen nach Doppelbuchstabe bb und cc sollen die bisherigen Nummern 16 und 17 die Nummern 17 und 18 werden.

Zu Buchstabe c (Absatz 4)**Zu Doppelbuchstabe aa**

Redaktionelle Änderung. Durch die Übernahme des zweiten Regelungsfalls in Satz 2 in § 75 Abs. 2 soll der verbleibende Regelungsfall an den ersten Satz angefügt werden.

Zu Doppelbuchstabe bb

Redaktionelle Folgeänderung zu Doppelbuchst. aa.

Zu Nummer 26 (§ 80 Abs. 1)

Zu Buchstabe a (Nummer 7)

Folgeänderung zu § 75 Abs. 1 Nr. 15 (vgl. die Begründung zu Nummer 22) aufgrund der Parallelität der Interessenlagen von Dienststellen, Beamten und Personalvertretungen. Die Mitwirkung der Personalvertretung bei der vorzeitigen Versetzung in den Ruhestand soll nur stattfinden, wenn einem Antrag des Beamten, etwa bei beabsichtigter Inanspruchnahme der Antragsaltersgrenze, von der Dienststelle nicht entsprochen werden soll oder die Initiative zur vorzeitigen Versetzung in den Ruhestand nicht von dem Beamten selbst ausgeht, beispielsweise wenn die Dienststelle den Beamten für dienstunfähig hält und ihn deshalb in den Ruhestand versetzen will. In diesen Fällen soll der Personalrat mitwirken können, wenn der Beamte dies beantragt, wobei dieser auf sein Antragsrecht hinzuweisen ist.

Zu Buchstabe b (Nummer 10)

Redaktionelle Folgeänderung durch die Neufassung der Mitbestimmungsfälle in Personalangelegenheiten in § 75 Abs. 1 (vgl. die Begründung zu Nummer 22).

Zu Nummer 27 (§ 81)

Zu Buchstabe a (Satz 1)

Redaktionelle Folgeänderung durch die Aufhebung von § 76 und die Übernahme von § 79 Abs. 3 Nr. 15 in § 75 Abs. 1 (vgl. die Begründungen zu Nummer 23 und 25 Buchst. b Doppelbuchst. bb und cc).

Zu Buchstabe b (Satz 2)

Vgl. die Begründung zu Buchstabe a.

Zu Buchstabe c (Satz 3)

Vgl. die Begründung zu Buchstabe a.

Zu Nummer 28 (§ 82)

Redaktionelle Folgeänderung durch die Aufhebung von § 76 und die Übernahme von § 79 Abs. 3 Nr. 15 in § 75 Abs. 1 (vgl. die Begründungen zu Nummer 23 und 25 Buchst. b Doppelbuchst. bb und cc).

Zu Nummer 29 (§ 83)

Redaktionelle Anpassungen, weil die Bezugnahmen auf die Reichsversicherungsordnung (RVO) überholt sind. Das Recht der gesetzlichen Unfallversicherung ist mit dem Unfallversicherungs-Einordnungsgesetz vom 7. August 1996 (BGBl. I S. 1254) zum Siebten Teil des Sozialgesetzbuches (SGB VII) geworden.

Zu Buchstabe a (Absatz 3)

§ 22 Abs. 2 SGB VII enthält die Regelungen des § 719 Abs. 4 RVO, wobei die Einrichtung eines Sicherheitsausschusses nicht mehr vorgesehen ist.

Zu Buchstabe b (Absatz 5)

Die Bestimmung über die Unterzeichnung der Unfallanzeige der Dienststelle an den Unfallversicherungsträger durch den Personalrat, bisher in § 1552 RVO vorgeschrieben, ist nun in § 193 Abs. 5 Satz 1 SGB VII enthalten.

Zu Nummer 30 (§ 84)

Redaktionelle Änderung des Verweises auf § 53 des Beamtenstatusgesetzes und § 89 LBG.

Zu Nummer 31 (§ 86 Abs. 1)

Redaktionelle Folgeänderung durch die Übernahme der bisher unmittelbar für die Länder geltenden Vorschriften des Bundespersonalvertretungsgesetzes in das Landespersonalvertretungsgesetz.

Zu Nummer 32 (§ 87 Abs. 2)

Die Vorschrift soll um eine Delegationsmöglichkeit ergänzt werden, damit auch die von den obersten Landesbehörden bestimmten Stellen Vorschläge für die Bestellung der ehrenamtlichen Richterinnen und Richter machen können. So hat beispielsweise das Innenministerium mit Erlass vom 5. März 2004 (Az.: 1-0305.RP/110) das Vorschlagsrecht für die Berufung der ehrenamtlichen Richter auf das Regierungspräsidium Tübingen übertragen.

Zu Nummer 33 (§ 89 Abs. 2)

Redaktionelle Folgeänderungen durch den üblichen Sprachgebrauch für Vollzugsanstalten und durch die Neufassung des § 75 Abs. 1 (vgl. die Begründung zu Nummer 22).

Zu Nummer 34 (§ 90)

Zu Buchstabe a (Absatz 1)

Redaktionelle Folgeänderungen durch die Umbenennungen in

- Hochschule für Polizei Villingen-Schwenningen (Verordnung zur Änderung der Verordnung der Landesregierung über die Errichtung der Hochschule für Polizei Villingen-Schwenningen vom 16. Juli 2007, GBl. S. 345) und
- Logistikzentrum Baden-Württemberg (Verwaltungsvorschrift des Innenministeriums über den Landesbetrieb „Logistikzentrum Baden-Württemberg (LZBW)“ vom 23. März 2005, GABl. S. 507)

werden nachvollzogen.

Zu Buchstabe b (Absatz 3)

Redaktionelle Folgeänderung durch die Neufassung des § 75 Abs. 1 (vgl. die Begründung zu Nummer 22).

Zu Nummer 35 (§ 92 Abs. 1)

Redaktionelle Neufassung des Absatzes durch den Wegfall der statusrechtlichen Anstellung von Beamten (vgl. die Begründung zu Nummer 22, Absatz 1, Nr. 1, dritter Spiegelstrich) und die Zusammenfassung der Mitbestimmungsfälle in Personalangelegenheiten in § 75 Abs. 1 (vgl. die Begründung zu Nummer 22, 23 und 25 Buchst. b Doppelbuchst. bb und cc).

Zu Nummer 36 (§ 94)

Zu Buchstabe a (Absatz 2)

Redaktionelle Folgeänderung durch die Zusammenfassung der Mitbestimmungsfälle in Personalangelegenheiten in § 75 Abs. 1 (vgl. die Begründung zu Nummer 22, 23 und 25 Buchst. b Doppelbuchst. bb und cc).

Zu Buchstabe b (Absatz 3)

Vgl. die Begründung zu Buchstabe a.

Zu Nummer 37 (§ 94c)

Zu Buchstabe a (Nummer 8)

Redaktionelle Folgeänderung durch die Zusammenfassung der Mitbestimmungsfälle in Personalangelegenheiten in § 75 Abs. 1 (vgl. die Begründung zu Nummer 22, 23 und 25 Buchst. b Doppelbuchst. bb und cc).

Zu Buchstabe b (Nummer 9)

Vgl. die Begründung zu Buchstabe a.

Zu Nummer 38 (§ 95)

Redaktionelle Folgeänderung durch die Zusammenfassung der Mitbestimmungsfälle in Personalangelegenheiten in § 75 Abs. 1 (vgl. die Begründung zu Nummer 22, 23 und 25 Buchst. b Doppelbuchst. bb und cc) und Übernahme zweier Mitbestimmungsfälle in die eingeschränkte Mitbestimmung (vgl. die Begründung zu Nummer 25 Buchst. a und b).

Zu Nummer 39 (§ 97 a)

Durch das Verwaltungsstrukturreform-Weiterentwicklungsgesetz vom 14. Oktober 2008 (GBl. S. 313) wurde die Flurbereinigungsverwaltung aus dem Geschäftsbereich des Innenministeriums in den des Ministeriums für Ländlichen Raum, Ernährung und Verbraucherschutz verlagert. Diese Zuständigkeitsänderung soll auf der Ebene der Hauptpersonalräte nachvollzogen werden. Deshalb sollen die Landesbeamten, deren Dienstleistungsergebnisse dem Verband der Teilnehmergeinschaften überlassen werden, künftig zum Hauptpersonalrat beim Ministerium für Ländlichen Raum, Ernährung und Verbraucherschutz wahlberechtigt und wählbar sein (Absatz 1 Satz 3), der auch in Beteiligungsangelegenheiten für diese zuständig sein soll (Absatz 2 Satz 1).

Zu Nummer 40 (§ 103)

Zu Buchstabe a (Absatz 1)

Redaktionelle Folgeänderung durch die Zusammenfassung der Mitbestimmungsfälle in Personalangelegenheiten in § 75 Abs. 1 (vgl. die Begründung zu Nummer 22, 23 und 25 Buchst. b Doppelbuchst. bb und cc).

Zu Buchstabe b (Absatz 2)

Vgl. die Begründung zu Buchst. a.

Zu Buchstabe c (Absatz 3)

Zu Doppelbuchstabe aa

Redaktionelle Änderung wie in Buchstabe a; zugleich soll aus Gründen des Sachzusammenhangs der zweiten Regelungsfall aus Satz 2 angefügt werden (vgl. die Begründung zu Doppelbuchst. bb).

Zu Doppelbuchstabe bb

Der erste Regelungsfall von Satz 2 wird gegenstandslos, weil die Personalangelegenheiten der Arbeitnehmer künftig Fälle der eingeschränkten Mitbestimmung sein sollen (vgl. die Begründung zu Nummer 22). Aufgrund der Anfügung des zweiten Regelungsfalls an den Satz 1 (vgl. die Begründung zu Doppelbuchst. aa) kann als Folgeänderung Satz 2 entfallen.

Zu Artikel 7 (Änderung der Landeshaushaltsordnung)

Anpassung der Regelung zu Altersgrenzen für die Verbeamtung älterer Bewerber in § 48 LHO. Die Beibehaltung der angepassten Altersgrenzen ist auch unter dem Regelungsregime einer Trennung der Alterssicherungssysteme weiterhin erforderlich, insbesondere angesichts der nach dem Landesbeamtenversorgungsgesetz gewährleisteten Mindestversorgung, des Erfordernisses einer äquivalenten tatsächlichen Dienstzeit im Vergleich zur Beamtenversorgung und der unter fiskalischen Gesichtspunkten weiter notwendigen Begrenzung der Versorgungsausgaben.

Zu Buchstabe a

Anpassung der Altersgrenzen an die entsprechend angehobene Regelaltersgrenze für den Eintritt in den Ruhestand nach dem Landesbeamtengesetz. Im Übrigen Folgeänderung von Buchstabe c. Die Relevanz der bisherigen Obergrenze wird sich voraussichtlich verringern, sodass im Interesse von Bürokratieabbau und De-regulierung auf die Deckelung in Satz 5 verzichtet werden kann.

Zu Buchstabe b

Folgeänderungen von Buchstabe c. Die Relevanz der bisherigen Obergrenze wird sich voraussichtlich verringern, sodass im Interesse von Bürokratieabbau und De-regulierung auf die Deckelung verzichtet werden kann.

Zu Buchstabe c

Die Abfederung der Versorgungslasten durch die Abfindungen ermöglicht in diesen Fällen, auf Altersgrenzen zu verzichten.

Zu Buchstabe d

Folgeänderung von Buchstabe a und b.

Zu Artikel 8 (Änderung des Landesreisekostengesetzes)**Zu Nummer 1 (§ 3)**

Folgeänderung zum Nebentätigkeitsrecht (vgl. Begründung zu Artikel 1 § 61 Abs. 2).

Zu Nummer 2 (§ 22)

Redaktionelle Anpassung an das Beamtenstatusgesetz.

Zu Nummer 3 (§ 23)

Redaktionelle Anpassung an den im Landesbeamtengesetz verwendeten Begriff, der die bisherige Definition des „Polizeibeamten“ in § 138 LBG-alt ersetzt.

Zu Artikel 9 (Änderung des Landesumzugskostengesetzes)**Zu Nummer 1 (§ 3)**

Durch den Wegfall der Verpflichtung zum Bezug einer Dienstwohnung (vgl. Begründung zu Artikel 1 § 54 Abs. 2) kann auch die Zusage der Umzugskostenvergütung aus Anlass des Bezugs oder Räumung einer Dienstwohnung auf dienstliche Anweisung entfallen.

Zu Nummer 2 (§ 4 Abs. 1)

Zu Buchstabe a (Nummer 3)

Redaktionelle Anpassung an das Beamtenstatusgesetz.

Zu Buchstabe b (Satz 2)

Mit dieser neuen Regelung soll den Gemeinden die Möglichkeit gegeben werden, ihren Wahlbeamten die Zusage der Umzugskostenvergütung auch dann zu erteilen, wenn Sie bereits im Einzugsgebiet des neuen Dienstortes wohnen, eine Wohnsitzverlegung direkt an den Dienstort aber gewünscht ist.

Zu Nummer 3 (§ 10)

Die Gewährung einer Pauschalvergütung für sonstige Umzugsauslagen bemisst sich künftig nach Landesbesoldungsrecht.

Zu Artikel 10 (Änderung des Gesetzes über die Errichtung des Landesamtes für Besoldung und Versorgung)**Zu Nummer 1 (§ 2 Abs. 1 Nr. 1)**

Redaktionelle Anpassung an § 16 Abs. 5 LBG, der den Begriff des „Dienstanfängers“ durch den Begriff „Auszubildende in öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnissen“ ersetzt.

Zu Nummer 2 (§ 2 Abs. 1 Nr. 2)

Zu Buchstabe a und b

Redaktionelle Anpassung des Gesetzeswortlauts an die neuen Begriffe im Arbeitnehmerbereich.

Zu Nummer 3 (§ 2 Abs. 1 Nr. 7)

Da das Altersgeld an die Stelle der Nachversicherung tritt, wird die Zuständigkeit für die Festsetzung und Auszahlung des Altersgeldes auf das Landesamt für Besoldung und Versorgung Baden-Württemberg übertragen.

Zu Artikel 11 (Änderung des Gesetzes zur Aufhebung der Staatsschuldenverwaltung Baden-Württemberg)

Redaktionelle Klarstellung, dass das Beamtenversorgungsgesetz in der Fassung des durch die Föderalismusreform festgeschriebenen Versteinerungszeitpunkts gilt.

Zu Artikel 12 (Änderung des Abgeordnetengesetzes)**Zu Nummer 1 bis 3 (§§ 10, 21 und 25)**

Redaktionelle Anpassungen an das neue Landesbeamtenversorgungsgesetz Baden-Württemberg.

Zu Nummer 4 (§ 34)

Anpassung an die geänderte Bestimmung über den Ruhestandseintritt von Beamtinnen und Beamten auf Zeit (vgl. Begründung zu Artikel 1 § 37 Abs. 1).

Zu Artikel 13 (Änderung des Gesetzes über Einsetzung und Verfahren von Untersuchungsausschüssen des Landtags)

Der zitierte § 74 Abs. 1 LBG-alt bezieht sich auf Versagung der Aussagegenehmigung nach § 80 Abs. 1 LBG-alt; die bei der Bekanntmachung der Neufassung des Landesbeamtengesetzes vom 8. August 1979 (GBl. S. 397) vorgenommene Änderung der Paragraphenfolge ist bisher nicht nachvollzogen worden. Die Vorschrift

ist redaktionell anzupassen, da die Versagung der Aussagegenehmigung im Beamtenstatusgesetz geregelt ist.

Zu Artikel 14 (Änderung des Ministergesetzes)

Zu Nummer 1 (§ 10)

Zu Buchstabe a

Redaktionelle Anpassungen an das neue Landesbesoldungsgesetz Baden-Württemberg.

Zu Buchstabe b

Der bisherige Absatz 3 ist entbehrlich, da es im Land keine Dienstwohnungen im bisherigen Sinne mehr gibt.

Zu Buchstabe c

Redaktionelle Anpassungen an das neue Landesbesoldungsgesetz Baden-Württemberg.

Zu Nummer 2 (§ 14)

Es wird klargestellt, dass auch für Hinterbliebene die Vorschriften des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Baden-Württemberg einschließlich der dazu ergangenen Übergangsvorschriften entsprechende Anwendung finden sollen.

Zu Nummer 3 (§ 16)

Zu Buchstabe a

In Umsetzung des Eckpunktebeschlusses werden die Altersgrenzen für den Bezug von Ruhegehalt für die Mitglieder der Landesregierung ab dem 1. Januar 2011 in einem Schritt um je zwei Jahre angehoben.

Zu Buchstabe b

Redaktionelle Anpassungen an das neue Landesbesoldungsgesetz Baden-Württemberg.

Zu Nummer 4 (§ 20 a)

Zu Buchstabe a

Redaktionelle Anpassung an das neue Landesbeamtenversorgungsgesetz Baden-Württemberg.

Zu Buchstabe b

Der Ausgleichsbetrag, der bisher neben dem Waisengeld gewährt wurde, wurde gestrichen.

Zu Nummer 5 (§ 23)

Zu Buchstabe a

Beim Zusammentreffen von zwei Versorgungsbezügen wurden nach der bisherigen Rechtslage lediglich Gesamtbezüge in Höhe des jeweils höheren Versorgungsbezugs gezahlt. Der andere Anspruch ruht. Dies konnte dazu führen, dass ein Anspruchsberechtigter aus zwei getrennten Versorgungsansprüchen schlechter gestellt war, als wenn er in gleicher Zeit Ansprüche aus nur einem öffentlich-rechtlichen

Dienstverhältnis erworben hätte. Gerade bei der Berufung in ein Ministeramt aus einer Beamtentätigkeit konnte es dazu kommen, dass der Höchstruhegehaltssatz nicht mehr erreicht werden konnte, obwohl dieser beim Verbleiben im Beamtenverhältnis erreicht worden wäre. Es konnte zum Verlust von vorerworbenen Ansprüchen kommen. Mit der Neuregelung soll dieser Umstand beseitigt werden. Die Neuregelung sieht vor, dass die vorerworbene Versorgung nur insoweit gekürzt wird, als die Gesamtversorgung (Ministerversorgung + beamtenrechtliche Versorgung) die maximale Ministerversorgung (71,75 Prozent der Amtsbezüge) übersteigt. Diese Neuregelung findet ab Inkrafttreten des Dienstrechtsreformgesetzes auch auf bereits vorhandene Empfänger einer Ministerversorgung Anwendung.

Zu Buchstabe b

Absatz 2 Satz 2 regelt den Fall, wenn ein ehemaliges Regierungsmitglied im Beamtenverhältnis weiter verwendet wird in entsprechender Anwendung des Rechtsgedankens des Absatzes 1 (maximale Gesamtversorgung 71,75 Prozent der Amtsbezüge).

Zu Buchstabe c

Absatz 3 Satz 1 regelt in entsprechender Anwendung des Rechtsgedankens der Absätze 1 und 2 das Zusammentreffen der Hinterbliebenenversorgung. In Absatz 3 Satz 2 wird eine redaktionelle Folgeänderung vorgenommen.

Absatz 4 enthält eine redaktionelle Anpassung an das neue Landesbeamtenversorgungsgesetz Baden-Württemberg.

Durch Absatz 5 wird sichergestellt, dass § 53 a des Beamtenversorgungsgesetzes weiterhin anzuwenden ist.

Zu Nummer 6 (§ 26 neu)

Die Anhebung der Altersgrenzen umfasst zukünftige und aktuelle Mitglieder der Landesregierung, nicht aber ehemalige Mitglieder der Landesregierung und vorhandene Versorgungsempfänger. Die Norm gewährleistet diesen Bestandsschutz für alle ehemaligen Mitglieder der Landesregierung mit Anspruch auf Ruhegehalt. Es findet jeweils das zum Zeitpunkt des Ausscheidens aus der Landesregierung geltende Recht einschließlich der zu diesem Zeitpunkt geltenden Übergangsregelungen Anwendung.

Zu Nummer 7 (§ 27 neu)

Redaktionelle Folgeänderung.

Zu Artikel 15 (Änderung des Rechnungshofgesetzes)

Bei Richterinnen und Richtern kann künftig der Eintritt in den Ruhestand auf Antrag hinausgeschoben werden, wobei zum Schutz der richterlichen Unabhängigkeit einem solchen Antrag stets stattzugeben ist (vgl. Artikel 35 Nr. 2 Buchst. b). Die Mitglieder des Rechnungshofs sollen im Hinblick auf ihre richterliche Unabhängigkeit (§ 11 Abs. 1 Satz 1 des Rechnungshofgesetzes) auch in diesem Punkt den Richterinnen und Richtern gleichgestellt werden.

Zu Artikel 16 (Änderung des Gesetzes zur Neuorganisation der Führungsakademie des Landes Baden-Württemberg)

Redaktionelle Anpassung an das Beamtenstatusgesetz und die ergänzende landesrechtliche Vorschrift.

Zu Artikel 17 (Änderung der Gemeindeordnung)

Entsprechend dem Grundsatz des § 4 BeamtStG in Verbindung mit § 7 Satz 1 LBG, dass die Begründung eines Beamtenverhältnisses auf Zeit einer gesetzlichen Grundlage bedarf, die im jeweiligen Spezialgesetz zu regeln ist (vgl. Begründung zu Artikel 1 § 7), soll ausdrücklich klargestellt werden, dass die Beigeordneten in ein Beamtenverhältnis auf Zeit berufen werden. Für den hauptamtlichen Bürgermeister und den hauptamtlichen Amtsverweser bestehen solche Regelungen bisher schon. Eine Bestimmung im Landesbeamtengesetz (§ 136 LBG-alt), die für Beigeordnete die Bestimmungen für Beamte auf Zeit für anwendbar erklärt, wird entbehrlich.

Zu Artikel 18 (Änderung der Landkreisordnung)**Zu Nummer 1 (§ 37)**

Es soll ausdrücklich klargestellt werden, dass der Landrat Beamter auf Zeit im Sinne der beamtenrechtlichen Vorschriften ist. Auf die Begründung zu Artikel 17 wird verwiesen.

Zu Nummer 2 (§ 38)

Im Zuge der Anhebung der Altersgrenze für den Ruhestand der Landräte auf die Vollendung des 68. Lebensjahres (vgl. Begründung zu Artikel 1 § 36 Abs. 4) soll auch die Altersgrenze für die Wählbarkeit vom 63. auf das 65. Lebensjahr angehoben werden. Damit wird eine Gleichstellung mit hauptamtlichen Bürgermeistern erreicht.

Zu Artikel 19 (Gesetz über die Besoldung und Dienstaufwandsentschädigung der Landräte, der hauptamtlichen Bürgermeister und der Beigeordneten – Landeskommunalbesoldungsgesetz – LKomBesG)**Zum 1. Abschnitt (Besoldung)****Zu § 1 (Grundsatz)**

Die Vorschrift entspricht § 1 der Landeskommunalbesoldungsverordnung (LKomBesVO). Satz 2 des Absatzes 2 wurde neu eingefügt. Er dient der Klarstellung der geltenden Rechtslage (vgl. § 4 LBesG-alt in Verbindung mit § 49 LHO).

Zu § 2 (Besoldungsgruppen)

Die Vorschrift entspricht § 2 LKomBesVO.

Bei der Besoldung der hauptamtlichen Bürgermeister und Bürgermeisterinnen werden die Einwohnergrenzen verändert, um Verbesserungen des Grundgehalts, die bei der letzten Reform der Bürgermeisterbesoldung im Jahr 2000 aus bundesrechtlichen Gründen nicht möglich waren, unter Wahrung einer gleichförmigen Struktur der Gesamttabelle umzusetzen. Dies betrifft die Bürgermeister und Bürgermeisterinnen in Gemeinden zwischen 5.001 und 10.000 Einwohnern, zwischen 15.001 und 20.000 Einwohnern und zwischen 20.001 und 30.000 Einwohnern, die jeweils in die nächsthöhere Besoldungsgruppe eingestuft werden.

Zu § 3 (Einwohnerzahl)

Die Vorschrift entspricht § 3 LKomBesVO.

Zu § 4 (Bürgermeister in mehreren Gemeinden)

Die Vorschrift entspricht § 4 LKomBesVO.

Zu § 5 (Rechtsstand)

Die Vorschrift entspricht § 5 LKomBesVO.

Zu § 6 (Grundgehaltssatz)

Für das Grundgehalt war bisher das Besoldungsdienstalter maßgeblich. Der Beginn des Besoldungsdienstalters war auf das 21. Lebensjahr festgesetzt. Zudem war vorgesehen, dass das Grundgehalt jährlich um eine Stufe steigt. Diese Regelung steht in einem Spannungsverhältnis zu dem in § 1 enthaltenen Grundsatz, dass sich die Besoldung nach der Wertigkeit des Amtes richtet, d. h. nach objektiven Gesichtspunkten wie Einwohnerzahl, Umfang und Schwierigkeit der Aufgaben. Die Vorgaben des Bundes in der Bundeskommunalbesoldungsverordnung ließen aber insoweit keinen Spielraum. In der Praxis sind die Amtsinhaber fast immer von Anfang an oder zumindest nach wenigen Jahren in der Endstufe ihrer Besoldungsgruppe gewesen. Daher erscheint es angemessen, soweit die Landesbesoldungsordnung A zur Anwendung kommt, grundsätzlich die Endstufe des Grundgehalts vorzusehen.

Zum 2. Abschnitt (Dienstaufwandsentschädigung)**Zu § 7 (Allgemeines)**

Die Vorschrift entspricht § 10 LKomBesVO.

Zu § 8 (Höhe der Dienstaufwandsentschädigung)

Die Vorschrift entspricht § 11 LKomBesVO.

Zum 3. Abschnitt (Sonstige Bestimmungen)**Zu § 9 (Amtsverweser)**

Die Vorschrift entspricht dem bisherigen § 13 des Landesbesoldungsgesetzes.

Zu § 10 (Geltung des Landesbesoldungsgesetzes Baden-Württemberg)

Die Vorschrift soll klarstellen, dass sich die Besoldung der Landrätinnen und Landräte, hauptamtlichen Bürgermeisterinnen und Bürgermeister und Beigeordneten im Übrigen wie bisher umfassend nach dem Landesbesoldungsgesetz Baden-Württemberg richtet (z. B. Familienzuschlag, vermögenswirksame Leistungen und allgemeine Vorschriften wie beispielsweise zur Verjährung).

Zu Artikel 20 (Änderung des Aufwandsentschädigungsgesetzes)**Zu Nummer 1 (§ 6)**

Redaktionelle Anpassung an das Landesbeamtenversorgungsgesetz Baden-Württemberg.

Zu Nummer 2 (Anlage)

Mit den Änderungen sollen Strukturverbesserungen bei der Aufwandsentschädigung der ehrenamtlichen Bürgermeisterinnen und Bürgermeistern und Ortsvorsteherinnen und Ortsvorstehern erfolgen. Dies trägt den hohen Anforderungen, die auch in kleineren Gemeinden vorhanden sind, Rechnung.

Zu Artikel 21 (Änderung des Gesetzes über den Kommunalen Versorgungsverband Baden-Württemberg)**Zu Nummer 1 (§ 11)**

Anpassung an die geänderte Bestimmung über die Pflicht, sich ärztlich untersuchen zu lassen (vgl. Begründung zu Artikel 1 § 53).

Zu Nummer 2 (§ 13)

Anpassung an die geänderte Bestimmung über den Ruhestandseintritt von Beamtinnen und Beamten auf Zeit (vgl. Begründung zu Artikel 1 § 37 Abs. 1).

Zu Nummer 3 (§ 14)

Der Kommunale Versorgungsverband soll für die Gewährung von Alters- und Hinterbliebenengeld zuständig werden.

Zu Nummer 4 (§ 16)

Buchstabe a enthält eine Anpassung an den Versorgungslastenteilungs-Staatsvertrag.

Buchstabe b ist eine redaktionelle Anpassung an das neue Landesbeamtenversorgungsgesetz Baden-Württemberg.

Zu Nummer 5 (§ 27)

Redaktionelle Anpassungen an das neue Landesbesoldungsgesetz Baden-Württemberg.

Zu Artikel 22 (Änderung des Landesdatenschutzgesetzes)**Zu Nummer 1 (§ 26)**

Redaktionelle Anpassung an das Beamtenstatusgesetz.

Zu Nummer 2 (§ 36)

Anpassung an die geänderten Bestimmungen zu den Personalaktendaten (vgl. Begründung zu Artikel 1, Sechster Teil, Fünfter Abschnitt).

Zu Artikel 23 (Änderung des Stiftungsgesetzes für Baden-Württemberg)

Redaktionelle Anpassung an die geänderte Paragrafenfolge des Landesbeamtengesetzes.

Zu Artikel 24 (Änderung des Sparkassengesetzes für Baden-Württemberg)

Redaktionelle Anpassung an das Beamtenstatusgesetz und die ergänzende landesrechtliche Vorschrift.

Zu Artikel 25 (Änderung des Schulgesetzes für Baden-Württemberg)

Redaktionelle Anpassungen an das Beamtenstatusgesetz und das neue Landesbeamtenversorgungsgesetz Baden-Württemberg.

Zu Artikel 26 (Änderung des Privatschulgesetzes)

Redaktionelle Anpassung der Vorschrift zur Einbeziehung des Versorgungszuschlags in die sogenannten Bruttokosten des öffentlichen Schulwesens an den nunmehr nicht mehr durch Bundesrecht, sondern vom Land dem Grunde nach im Landesbeamtenversorgungsgesetz Baden-Württemberg geregelt und vom Finanzministerium in der Höhe durch VwV Haushaltsvollzug festgesetzten Versorgungszuschlag. Der Verweis dient dazu, für die Berechnung der Bruttokosten eine dynamische Verweisung zu schaffen.

Zu Artikel 27 (Änderung des Gesetzes über das Landesinstitut für Schulentwicklung)**Zu Nummer 1 (§ 5)**

Der Vorsitzende des Vorstands des Landesinstituts für Schulentwicklung ist bisher Beamter auf Zeit. Aufgrund des Beschlusses des Bundesverfassungsgerichts vom 28. Mai 2008, 2 BvL 11/07, kann diese Regelung nicht aufrechterhalten werden. Auf die Begründung zu Artikel 62 § 6 wird verwiesen.

Zu Nummer 2 (§ 10)

Redaktionelle Anpassung an das Beamtenstatusgesetz und die ergänzende landesrechtliche Vorschrift.

Zu Artikel 28 (Änderung des Medienzentrengesetzes)

Aufgrund der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts (Beschluss vom 28. Mai 2008, 2 BvL 11/07) kann der Direktor des Landesmedienzentrums nicht mehr zum Beamten auf Zeit bestimmt werden. Auf die Begründung zu Artikel 62 § 6 wird verwiesen.

Zu Artikel 29 (Änderung des Gesetzes zur Errichtung der Landesakademie für Fortbildung und Personalentwicklung an Schulen)**Zu Nummer 1 (§ 5)**

Die Vorschrift bestimmte den Vorstandsvorsitzenden und den stellvertretenden Vorstandsvorsitzenden der Landesakademie für Fortbildung und Personalentwicklung an Schulen zu Beamten auf Zeit. Aufgrund des Beschlusses des Bundesverfassungsgerichts vom 28. Mai 2008, 2 BvL 11/07, kann diese Regelung nicht aufrechterhalten werden. Auf die Begründung zu Artikel 62 § 6 wird verwiesen.

Zu Nummer 2 (§ 11)

Redaktionelle Anpassung an das Beamtenstatusgesetz und die ergänzende landesrechtliche Vorschrift.

Zu Artikel 30 (Änderung des Landeshochschulgesetzes)**Zu Nummern 1 (§ 9)**

Redaktionelle Anpassung an das Beamtenstatusgesetz und die ergänzende landesrechtliche Vorschrift.

Zu Nummern 2 (§ 11)

Zu Buchstabe a

Redaktionelle Anpassung an das Beamtenstatusgesetz und die ergänzende landesrechtliche Vorschrift.

Zu Buchstabe b

Redaktionelle Anpassung an das neue Landesbeamtenversorgungsgesetz Baden-Württemberg.

Zu Nummer 3 (§ 16)

Zu Buchstaben a und b

Redaktionelle Anpassungen an das neue Landesbesoldungsgesetz Baden-Württemberg.

Zu Nummer 4 (§ 17)

Zu Buchstabe a Doppelbuchst. aa und bb

Redaktionelle Anpassung an das neue Landesbesoldungsgesetz Baden-Württemberg und das neue Landesbeamtengesetz.

Zu Buchstabe a Doppelbuchst. cc und Buchstabe b

Durch § 17 Abs. 4 und 9 erfolgt eine Anpassung der Regelungen für sonstige Mitglieder an die für professorale Mitglieder in Vorstandpositionen. Eine Neuregelung ist erforderlich, da die Versetzung in den einstweiligen Ruhestand nach den Vorschriften des Beamtenstatusgesetzes nicht mehr wie bisher möglich ist. Durch die Änderungen sollen auch die Vorstandpositionen an den Hochschulen für einen weiteren Bewerberkreis weiterhin attraktiv gestaltet werden, um aus einem möglichst großen Reservoir die geeignetsten Kandidatinnen und Kandidaten gewinnen zu können. Hier geht es um Interessenten, die als Lebenszeitbeamte im Dienste des Landes stehen, aber nicht Professoren sind. Ihnen soll die Möglichkeit eröffnet werden, nach dem Ablauf der zeitlich befristeten Vorstandposition im Zeitbeamtenverhältnis wieder in ihr Lebenszeitbeamtenverhältnis zurückzukehren. Letzteres soll während der Dauer der Vorstandstätigkeit im Beamtenverhältnis auf Zeit ruhen. Damit soll von einer im Rahmen der Föderalismusreform in § 22 Abs. 3 BeamtStG eröffneten Möglichkeit Gebrauch gemacht werden. Der Bund sieht vergleichbare Regelungen mittlerweile in seinem neuen Bundesbeamtengesetz für den Hochschulbereich vor (§ 132 Abs. 8 Satz 4 BBG). Mit dieser Regelung haben Beamte des Landes, die nicht Professoren sind, nach Ablauf der Amtszeit als Vorstandsmitglied die gleiche Möglichkeit der Rückkehr in ihr Lebenszeitbeamtenverhältnis, wie sie bisher schon Professoren im Landesdienst offen stand. Durch die Anrechnung von Zeiten, die zwischen den Beamtenverhältnissen auf Zeit liegen, z. B. im Falle einer ungültigen Wahl eines Vorstandsmitglieds einer Hochschule, oder bei sonstigen Verzögerungen im Verfahren, soll der Beamte so gestellt werden, als ob bereits unmittelbar eine Ernennung in ein weiteres Beamtenverhältnis auf Zeit erfolgt wäre.

Für den als Vorstandsmitglied tätigen Beamten kann bei der abgebenden Verwaltung eine Leerstelle geschaffen werden. Wird das Vorstandsmitglied bei seiner

Rückkehr auf seiner Leerstelle geführt, ist VV Nr. 3.3.1 bis 3.3.4 zu § 50 LHO zu beachten.

Die bisher in Absatz 9 vorgesehenen Übernahmeoptionen für Landesbeamte müssen entfallen. Weiterhin erforderlich ist die in Absatz 9 schon bisher vorhandene Übernahmeregelung für hauptamtliche Vorstandsmitglieder, die zu Beamten auf Zeit ernannt wurden und vorher in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis zum Land Baden-Württemberg gestanden haben, da deren privatrechtliches Arbeitsverhältnis zum Dienstherrn mit der Berufung in das Beamtenverhältnis kraft Gesetzes erlischt (§ 9 Abs. 3 LBG). Absatz 4 Satz 9 regelt dagegen den Fall, dass eine beim Land unbefristet beschäftigte Person, die nicht Professor des Landes ist, Vorstandsmitglied in einem privatrechtlichen Beschäftigungsverhältnis wird. Das privatrechtliche Arbeitsverhältnis kann in diesem Fall, in dem keine Verbeamtung erfolgt, weiterbestehen.

Zu Nummer 5 (§ 20)

Zu Buchstabe a

Redaktionelle Anpassung an das Beamtenstatusgesetz und die ergänzende landesrechtliche Vorschrift.

Zu Buchstabe b Doppelbuchst. aa und bb

Redaktionelle Anpassungen an das neue Landesbesoldungsgesetz Baden-Württemberg.

Zu Nummer 6 (§ 34)

Die bisherige Vorschrift über den Erlass beamtenrechtlicher Ausbildungs- und Prüfungsordnungen (§ 18 Abs. 2 LBG-alt) soll im Zuge der Neuregelung des Laufbahnrechts entfallen (vgl. Begründung zu Artikel 1 § 16). Durch Artikel 1 § 16 Abs. 2 Satz 4 ist klargestellt, dass das hochschulrechtliche Einvernehmensfordernis des Wissenschaftsministeriums unabhängig von den beamtenrechtlichen Bestimmungen besteht.

Zu Nummer 7 (§ 45)

Zu Buchstabe a

Zu Doppelbuchstabe aa

Im Zuge der Anpassung an die geänderten Bestimmungen des Landesbeamtengesetzes soll klargestellt werden, welche Vorschriften über die Arbeitszeit auf Hochschullehrer Anwendung finden.

Zu Doppelbuchstabe bb

Eine höhere Altersgrenze für die Hinausschiebung des Eintritts in den Ruhestand ist bei Professoren im Interesse der Hochschulen gerechtfertigt, erstklassig Forschende und Lehrende auch noch über die gesetzliche Altersgrenze hinaus an der Hochschule halten zu können und deren Wissen und Forschungsleistungen für die Hochschulen nutzbar machen zu können. Die Verlängerungsmöglichkeit soll insbesondere dazu dienen, die Konkurrenzfähigkeit baden-württembergischer Hochschulen im internationalen Wettbewerb um exzellente Professoren zu stärken. Auch der Bund sieht für die Professoren des Bundes die Möglichkeit der gegenüber anderen Beamten längeren Hinausschiebung des Eintritts in den Ruhestand vor (vgl. § 132 Abs. 7 des Bundesbeamtengesetzes).

Die Bewilligung der Hinausschiebung soll dabei ausschließlich im dienstlichen Interesse erfolgen. Eine schützenswerte Rechtsposition der betreffenden Professoren soll wie schon bisher durch die Regelung nicht begründet werden. Das An-

tragserfordernis dient allein dazu, die Freiwilligkeit der Entscheidung für eine längere Lebensarbeitszeit den Betroffenen zu überlassen.

Die rechtzeitige Antragstellung ist erforderlich, damit das erforderliche Verfahren zur Hinausschiebung ordnungsgemäß durchgeführt werden und die Hochschule dies rechtzeitig in ihre Planungen einbeziehen kann.

Zu Buchstabe b

Redaktionelle Anpassung an das neue Landesbeamtenversorgungsgesetz Baden-Württemberg.

Zu Buchstabe c

Anpassung an die geänderten Bestimmungen des Landesbeamtengesetzes über Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung sowie Einführung der Pflegezeit.

Zu Nummer 8 (§ 49)

Redaktionelle Anpassung an das Beamtenstatusgesetz.

Zu Nummer 9 (§ 50)

Redaktionelle Anpassung an die geänderte Paragrafenfolge des Landesbeamtengesetzes.

Zu Nummer 10 (§ 55)

Redaktionelle Anpassung an das Beamtenstatusgesetz.

Zu Nummer 11 (§§ 58 und 59)

Anpassung an die geänderten Bestimmungen des Landesbeamtengesetzes über die Bildungsvoraussetzungen für den Erwerb einer Laufbahnbefähigung.

Zu Nummer 12 (§ 69)

Redaktionelle Anpassung an die geänderte Bestimmung über den Erlass von laufbahnrechtlichen Rechtsverordnungen.

Zu Artikel 31 (Änderung des DH-Errichtungsgesetzes)

Redaktionelle Anpassung an das neue Landesbeamtenversorgungsgesetz Baden-Württemberg.

Zu Artikel 32 (Änderung des KIT-Gesetzes)

Zu Nummer 1 (§ 5)

Zu Buchstabe a und b

Redaktionelle Anpassungen an das neue Landesbesoldungsgesetz Baden-Württemberg.

Zu Nummer 2 (§ 6)

Anpassung an die Neuregelung in § 17 Abs. 4 und 9 LHG. Inhaltlich erfolgen damit keine Änderungen.

Zu Nummer 3 (§ 13)

Anpassung an die geänderte Paragrafenfolge des Landesbeamtengesetzes.

Zu Nummer 4 (§ 15)

Redaktionelle Anpassungen an das neue Landesbesoldungsgesetz Baden-Württemberg.

Zu Artikel 33 (Änderung des Akademiengesetzes)

Redaktionelle Anpassung an das Beamtenstatusgesetz.

Zu Artikel 34 (Änderung des Universitätsklinik-Gesetzes)

Redaktionelle Klarstellung, dass das Beamtenversorgungsgesetz in der Fassung des durch die Föderalismusreform festgeschriebenen Versteinerungszeitpunkts gilt.

Zu Artikel 35 (Änderung des Landesrichtergesetzes)**Zu Nummer 1 (§ 5)**

Redaktionelle Anpassung an die geänderte Paragrafenfolge des Landesbeamtengesetzes.

Zu Nummer 2 (§ 6)

Zu Buchstabe a

Für Richter sollen die Altersgrenze für den Eintritt in den Ruhestand kraft Gesetzes sowie die Altersvoraussetzungen für die Versetzung in den Ruhestand auf Antrag in gleicher Weise wie bei den Beamtinnen und Beamten auf Lebenszeit erhöht werden (vgl. Begründung zu Artikel 1 § 36 Abs. 1). Zu den Übergangsregelungen wird auf Artikel 62 § 3 und die Begründung hierzu verwiesen.

Zu Buchstabe b

Außerdem soll entsprechend der Regelung für Beamtinnen und Beamte die Möglichkeit eingeführt werden, den Eintritt in den Ruhestand auf Antrag bis zum 68. Lebensjahr hinauszuschieben. Zum Schutz der richterlichen Unabhängigkeit ist einem solchen Antrag stets stattzugeben (vgl. Begründung zu Artikel 1 § 39 und Artikel 62 § 3 Abs. 1).

Zu Buchstabe c

Redaktionelle Anpassung und Anpassung der Altersgrenze (vgl. Begründung zu Art. 1 § 40 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2).

Zu Nummer 3 (§§ 7 bis 7 c)

Die bisher in den §§ 7 und 7 b enthaltenen Bestimmungen zur Teilzeitbeschäftigung, in den §§ 7 und 7 a zur Beurlaubung und in § 7 c zur Altersteilzeit sollen weitgehend an die Regelungen für Landesbeamte und redaktionell an die geänderte Paragrafenfolge im Landesbeamtenengesetz angepasst werden. Von den Vorschriften des Landesbeamtenengesetzes abweichende Regelungen sind als Folge der richterlichen Unabhängigkeit erforderlich.

Zu Nummer 4 (§ 7 d)

Aufgrund des Verweises in § 8 kommt § 75 des Landesbeamtenengesetzes zur Anwendung.

Zu Nummer 5 (§ 9)

§ 9 in seiner bisherigen Fassung enthielt Regelungen zum Landespersonalausschuss in Angelegenheiten der Richter und Staatsanwälte. Für diese besteht nach Folgeänderung wegen des Wegfalls des Landespersonalausschuss (vgl. Begründung zu Artikel 1 Dritter Teil) kein Bedarf mehr.

Die freiwerdende Paragrafennummer wird für die Aufnahme laufbahnrechtlicher Bestimmungen genutzt, die in der wegfallenden Landeslaufbahnverordnung enthalten waren und nunmehr gesetzlich geregelt werden müssen. **Absatz 1** entspricht dem bisherigen § 56 Abs. 3 der Landeslaufbahnverordnung. **Absatz 2 Satz 1** entspricht dem bisherigen § 56 Abs. 2 der Landeslaufbahnverordnung; die kürzere Frist orientiert sich an dem Mindestzeitraum nach § 20 Abs. 3 Nr. 3 des Landesbeamtengesetzes für eine Beförderung von einem Amt der Besoldungsgruppe A 13 zu einem Amt der Besoldungsgruppe A 16. **Absatz 2 Satz 2** berücksichtigt dabei die beamtenrechtliche Möglichkeit des Überspringens von bis zu zwei Ämtern innerhalb der Laufbahngruppe. **Absatz 2 Satz 3** stellt klar, dass die durch § 18 Abs. 2 des Landesbeamtengesetzes geschaffene Möglichkeit der Einstellung im ersten oder zweiten Beförderungsamt auch für den richterlichen Dienst gilt. **Absatz 3** entspricht dem bisherigen § 56 Abs. 5 der Landeslaufbahnverordnung. Die Regelung des bisherigen § 56 Abs. 6 der Landeslaufbahnverordnung ist nach dem Wegfall des Verbots der Beförderung vor Ablauf eines Jahres nach der Anstellung und dem Wegfall der eingeschränkten Möglichkeit einer Beförderung innerhalb von drei Jahren vor Erreichen der Altersgrenze nicht mehr erforderlich. Bestimmungen zu dem Wechsel aus dem richterlichen Dienst in die Laufbahn des höheren allgemeinen Verwaltungsdienstes (bisher: § 56 Abs. 4 der Landeslaufbahnverordnung) finden sich nunmehr in § 18 Abs. 3 des Landesbeamtengesetzes.

Zu Nummer 6 (§ 14)

Zu Buchstaben a und b

Redaktionelle Anpassungen an die geänderte Paragrafenfolge des Landesbeamtengesetzes.

Zu Buchstabe c

Über den Ersatz von Sachschäden der Beamtinnen und Beamten soll künftig der Dienstvorgesetzte entscheiden (vgl. Begründung zu Artikel 1 § 80), was nach § 8 LRiG für die hauptamtlichen Richterinnen und Richter entsprechend gilt. Dies soll auch für die ehrenamtlichen Richterinnen und Richter übernommen werden, wobei für sie anstelle des Dienstvorgesetzten der Präsident des Gerichts zuständig ist (§ 14 Satz 2 LRiG).

Zu Nummer 7 (§ 20)

Redaktionelle Folgeänderung durch die Übernahme zweier Mitbestimmungsfälle in die eingeschränkte Mitbestimmung (vgl. die Begründung zu Artikel 6 Nr. 25 Buchst. a und b).

Zu Nummer 8 (§ 28 Abs. 2)

Zu Buchstabe a

Redaktionelle Folgeänderung durch die Zusammenlegung der Gruppen der Angestellten und Arbeiter durch das Gesetz vom 11. Oktober 2005 (GBl. S. 658).

Zu Buchstabe b

Redaktionelle Berichtigung des Verweises.

Zu Nummer 9 (§ 86 a)

Die Vorschrift regelt in Anlehnung an § 86 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Baden-Württemberg, dass einem auf eignen Antrag entlassenen Richter der Anspruch auf Altersgeld abzuerkennen ist, wenn er während des Richterverhältnisses ein schweres Dienstvergehen begangen hat, das bei einem noch im Richterverhältnis stehenden Richter nach den Vorschriften des Disziplinarrechts die Entfernung aus diesem Verhältnis zur Folge hätte. Der Regelung liegen dieselben grundsätzlichen Erwägungen zugrunde, auf denen auch § 86 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes beruht, sodass auf dessen Einzelbegründung Bezug genommen werden kann. Allerdings sind bei der näheren Ausgestaltung des Verfahrens zur Aberkennung von Altersgeld bei Richtern besondere bundesgesetzliche Vorgaben zu beachten, die einer unveränderten Anwendung der für Beamte geltenden Regelungen entgegenstehen.

Absatz 1 sieht deshalb vor, dass der Anspruch auf Altersgeld nicht wie nach § 86 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes durch die zuständige Disziplinarbehörde durch Verwaltungsakt, sondern durch das Dienstgericht auf Antrag des Justizministeriums aberkannt wird. Damit werden die Wertungen aus dem Deutschen Richtergesetz auch auf das Verfahren zur Aberkennung von Altersgeld übertragen. Denn § 64 Abs. 1 in Verbindung mit § 83 des Deutschen Richtergesetzes gibt vor, dass in einem Disziplinarverfahren gegen Richter durch Disziplinarverfügung nur ein Verweis ausgesprochen werden kann. Für den Ausspruch von schwerwiegenderen Disziplinarmaßnahmen ist dagegen nach § 78 des Deutschen Richtergesetzes das Richterdienstgericht zuständig. Dies gilt auch, wenn die zuständige Behörde ein Disziplinarverfahren gegen einen Richter im Ruhestand führt und darin die Aberkennung des Ruhegehalts anstrebt. Das Verfahren zur Aberkennung von Altersgeld entspricht in seiner Bedeutung einem solchen Disziplinarverfahren und wird dementsprechend auch im Wesentlichen nach den für Disziplinarverfahren geltenden Vorschriften geführt. Auch in diesem Fall soll deshalb nicht die Disziplinarbehörde, sondern das Dienstgericht zuständig sein.

Absatz 2 verweist wegen der Nähe des Verfahrens zur Aberkennung von Altersgeld zu dem disziplinarrechtlichen Verfahren auf Aberkennung des Ruhegehalts auf die Vorschriften des Dritten Titels, der das Disziplinarverfahren gegen Richter regelt. Absatz 2 trifft damit die Parallelregelung zu § 86 Abs. 4 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes. Dieser verweist für seinen Anwendungsbereich grundsätzlich auf die Verfahrensvorschriften des für die Beamten des Landes und der seiner Aufsicht unterstehenden Körperschaften geltenden Landesdisziplinargesetzes. Auch für Richter soll sich das Verfahren bei der Aberkennung des Altersgeldes nach den disziplinarrechtlichen Verfahrensvorschriften richten. Allerdings sind dabei die Sondervorschriften aus dem Dritten Titel zu berücksichtigen, die im Wesentlichen bundesrechtliche Vorgaben zum Schutz der richterlichen Unabhängigkeit umsetzen. Diese Sondervorschriften verweisen derzeit noch auf die Vorschriften der Landesdisziplinarordnung. Sie werden auch nach einer künftig noch vorzunehmenden Anpassung des Landesrichtergesetzes an das Landesdisziplinargesetz besondere Regelungen enthalten.

Der in Absatz 2 enthaltene Verweis auf die disziplinarrechtlichen Vorschriften erfasst insbesondere auch die in § 86 Abs. 2 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes gesondert geregelte Einbehaltung von einem Teils des monatlichen Altersgelds. Der dort vorgesehene Verweis auf § 33 des Landesdisziplinargesetzes kann allerdings für Verfahren gegen frühere Richter nicht gelten. Denn das Disziplinarrecht für Richter verweist in § 72 des Landesrichtergesetzes derzeit noch auf § 90 Abs. 3 der Landesdisziplinarordnung. Dieser stellt in Disziplinarverfahren gegen Ruhestandsrichter die Einbehaltung eines Teils des Ruhegehalts anders als § 33 des Landesdisziplinargesetzes in das Ermessen der zuständigen Behörde. Darüber hinaus erlaubt er die Einbehaltung erst ab Einleitung des förmlichen Verfahrens (§ 35 der Landesdisziplinarordnung). Solange sich die Disziplinarverfahren gegen Ruhestandsrichter noch nach der Landesdisziplinarordnung richten,

wird sich auch die Entscheidung über die Einbehaltung eines Teils des Altersgelds noch nach deren dann entsprechend anzuwendenden Vorgaben bemessen.

Zu Nummer 10

Redaktionelle Folgeänderung.

Zu Nummer 11 (§ 94 a)

Die Disziplinarverfahren gegen Staatsanwälte richten sich im Wesentlichen nach den Vorschriften, die für Disziplinarverfahren gegen Richter gelten (§ 122 Abs. 4 des Deutschen Richtergesetzes, §§ 90 ff. des Landesrichtergesetzes). Dieser Gleichlauf soll auch für die Verfahren zur Aberkennung von Altersgeld gegen Staatsanwälte gelten, die auf Antrag aus dem Landesdienst ausgeschieden sind. § 94 a ordnet deshalb die entsprechende Geltung des § 86 a auch für diese Verfahren an.

Zu Nummer 12 (§ 94 b)

Die Regelung übernimmt die bisherige Vorschrift des § 57 Abs. 2 Satz 1 der Landeslaufbahnverordnung (vgl. Begründung zu Nummer 5).

Zu Nummer 13 (§ 98 a)

Die Regelung übernimmt die bisherige Vorschrift des § 58 Abs. 1 und 2 Halbsatz 1 der Landeslaufbahnverordnung (vgl. Begründung zu Nummer 5).

Zu Nummer 14 (Inhaltsübersicht)

Redaktionelle Folgeänderung.

Zu Artikel 36 (Änderung des Juristenausbildungsgesetzes)

Zu Nummer 1 (§ 5)

Anpassung an die geänderte Bestimmung über die Beschränkung der Zulassung zur Ausbildung (vgl. Begründung zu Artikel 1 § 17).

Zu Nummer 2 (§ 6)

Zu Buchstabe a

Redaktionelle Anpassung an das Beamtenstatusgesetz und das Landesbesoldungsgesetz Baden-Württemberg. Die Anwendbarkeit der Vorschriften über die Pflegezeit und die Beihilfe wird ausdrücklich ausgeschlossen. Für die Einführung der Pflegezeit besteht bei Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendaren kein Bedarf, da die bestehenden Vorschriften über die Gewährung von Sonderurlaub nach der Juristenausbildungs- und Prüfungsordnung ausreichend sind. Ein Anspruch auf Beihilfe bestand auch nach der bisherigen Rechtslage nicht.

Zu Buchstabe b

Anpassung an die geänderten Vorschriften über Nebentätigkeiten der Beamtinnen und Beamten (vgl. Begründung zu Artikel 1 Sechster Teil Zweiter Abschnitt). Gleichzeitig soll bestimmt werden, dass für Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendare auch die Bestimmungen über den Begriff der Nebentätigkeit, die Übernahme einer Nebentätigkeit auf Verlangen, die Inanspruchnahme von Einrichtungen, Personal und Material des Dienstherrn, die Auskunft- und Anzeigepflichten sowie die Ausführungsvorschriften der Landesnebenstätigkeitsverordnung entsprechende Anwendung finden. Teilweise war dies bereits bisher durch § 43 Abs. 1 der Juristenausbildungs- und Prüfungsordnung geregelt. Zur Gewährleistung einer einheitlichen Handhabung soll an der bisherigen Zuständigkeit der Präsiden-

ten der Oberlandesgerichte für Entscheidungen in Zusammenhang mit Nebentätigkeiten festgehalten werden.

Zu Buchstabe c

Anpassung an das Beamtenstatusgesetz und die geänderten landesrechtlichen Vorschriften zu den Personalaktendaten der Beamtinnen und Beamten (vgl. Begründung zu Artikel 1 Sechster Teil Fünfter Abschnitt).

Zu Nummer 3 (§ 7)

Zu Buchstabe a

Die Unterhaltsbeihilfe der Rechtsreferendare soll künftig durch § 86 des Landesbesoldungsgesetzes Baden-Württemberg geregelt werden. Dieser beinhaltet eine Ermächtigung zum Erlass einer Rechtsverordnung, die es ermöglicht, die vorliegenden besonderen Verhältnisse bei der Unterhaltsbeihilfe der Rechtsreferendare zu berücksichtigen.

Zu Buchstabe b

Folgeänderung; die entsprechende Verordnungsermächtigung im Juristenausbildungsgesetz soll gestrichen werden.

Zu Artikel 37 (Änderung des Gesetzes zur Ausführung der Verwaltungsgerichtsordnung)

Redaktionelle Anpassung an das Beamtenstatusgesetz.

Zu Artikel 38 (Änderung des Landesjustizkostengesetzes)

Redaktionelle Anpassung an das Beamtenstatusgesetz und die ergänzende landesrechtliche Vorschrift.

Zu Artikel 39 (Änderung des Vermessungsgesetzes für Baden-Württemberg)

Zu Nummer 1 (§ 11)

Redaktionelle Anpassung an das Beamtenstatusgesetz.

Zu Nummer 2 (§ 12)

Anpassung an die für Beamtinnen und Beamte geltenden Bestimmungen über den Schadenersatz (vgl. Begründung zu Artikel 1 § 59).

Zu Artikel 40 (Änderung des Chancengleichheitsgesetzes)

Anpassung an die geänderte Bestimmung über die Stellenausschreibung (vgl. Begründung zu Artikel 1 § 11).

Zu Artikel 41 (Änderung des Kinder- und Jugendhilfegesetzes für Baden-Württemberg)

Redaktionelle Anpassung an das neue Landesbeamtenversorgungsgesetz Baden-Württemberg.

Zu Artikel 42 (Änderung des Gesetzes zur Errichtung der Zentren für Psychiatrie)

Redaktionelle Klarstellung, dass das Beamtenversorgungsgesetz in der Fassung des durch die Föderalismusreform festgeschriebenen Versteinerungszeitpunkts gilt.

Zu Artikel 43 (Änderung der Landesnebenständigkeitsverordnung)

Zu Nummer 1 (§ 1)

Redaktionelle Anpassung infolge der Übernahme der Regelungen in § 60 LBG.

Zu Nummer 2 (§ 4)

Der bisherige § 4 LNTVO entfällt, da sein Inhalt (Allgemeine Genehmigung, geringer Umfang nicht genehmigungspflichtiger Nebentätigkeiten, Widerruf) unmittelbar im Landesbeamtengesetz geregelt wird (§ 62 Abs. 6 und 7 Satz 2, § 63 Abs. 3 und 4 Satz 2).

Der neue § 4 regelt, in welchen Fällen abweichend von § 64 Abs. 1 LBG Nebentätigkeiten ganz oder teilweise innerhalb der Arbeitszeit ausgeübt werden (§ 65 Satz 2 Nr. 4 LBG).

Absatz 1 übernimmt inhaltlich die bisherige Regelung des § 83 Abs. 3 Satz 1 LBG-alt mit Klarstellungen, die insbesondere aufgrund der mittlerweile erfolgten Arbeitszeitflexibilisierung erforderlich geworden sind. Für Nebentätigkeiten, die auf Verlangen (§ 61 LBG) übernommen werden, soll die Ausübung während der festgelegten Dienststunden (vgl. § 8 Abs. 1 AzUVO) generell zugelassen werden (**Satz 1**). Bei anderen Nebentätigkeiten, an denen ein dienstliches Interesse besteht, soll die Ausübung während der Arbeitszeit – wie bisher – einer Ermessensentscheidung des Dienstvorgesetzten bedürfen (**Satz 2**). Durch **Satz 3** soll klargestellt werden, dass die Zulässigkeit der Ausübung von Nebentätigkeiten während der Dienststunden noch keine automatische Anrechnung der versäumten Zeit auf die zu erbringende Arbeitszeit bedingt, sondern dies jeweils im Einzelfall festzulegen ist. Dies ist insbesondere bei gleitender Arbeitszeit erforderlich.

Absatz 2 entspricht § 83 Abs. 3 Satz 2 LBG-alt. Dabei soll die Ausnahmemöglichkeit auf Nebentätigkeiten im öffentlichen Interesse beschränkt werden, da andere Gründe im Hinblick auf die Flexibilisierungsmöglichkeiten bei der Arbeitszeit kaum denkbar sind. Eine Anrechnung der versäumten Zeit auf die Arbeitszeit soll weiterhin ausgeschlossen werden.

Zu Nummer 3 (§ 5)

Zu Buchstabe a

Infolge der Übernahme der Voraussetzungen für die Ablieferungspflicht in das Gesetz (vgl. Begründung zu Artikel 1 § 64 Abs. 3) ist Satz 1 redaktionell anzupassen. Durch den neuen Satz 3 soll das bereits bisher geltende Brutto-Prinzip, das in der Praxis vereinzelt zu Auslegungsfragen geführt hat, verdeutlicht werden.

Zu Buchstabe b

Durch die Aufhebung des Landesbesoldungsanpassungsgesetzes vom 3. April 1979 (Artikel 63 Satz 2 Nr. 4) entfällt die hierauf bezugnehmende Altfallregelung des Absatzes 6.

Zu Nummer 4 (§ 8)

Absätze 1 und 3 entsprechen im Wesentlichen der bisherigen Regelung mit redaktionellen Anpassungen an die Bestimmungen im Gesetz. Dabei wird – entsprechend der bisherigen Regelung in Nummer 4.3.2 der mittlerweile durch Zeit-

ablauf außer Kraft getretenen Verwaltungsvorschrift des Innenministeriums zum Nebentätigkeitsrecht vom 26. November 2001 (GABl. 2002 S. 2) – klargestellt, dass auch Nebentätigkeiten auf Verlangen der Erklärungspflicht unterliegen. Die bisherige Mitteilungspflicht über Änderungen bei genehmigungsfreien Nebentätigkeiten nach Nummer 2 entfällt, da diese Änderungen – wie alle anderen Änderungen auch – künftig nach § 64 Abs. 4 Satz 1 LBG unverzüglich anzuzeigen sind.

Durch **Absatz 2** soll den obersten Dienstbehörden die Möglichkeit eingeräumt werden, zur Reduzierung des Verwaltungsaufwands einen zweijährigen Turnus bei der Nebentätigkeitsaufstellung einzuführen. Dies kann für den gesamten Geschäftsbereich oder für bestimmte Gruppen von Beamtinnen und Beamte erfolgen.

Zu Nummer 5 (§ 9 Abs. 1)

Die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme von Einrichtungen, Personal und Material sind in § 64 Abs. 2 Satz 1 LBG geregelt und brauchen deshalb in der Verordnung nicht wiederholt zu werden.

Zu Nummer 6 (§ 10)

Buchstabe a enthält eine redaktionelle Folgeänderung aufgrund der Änderung durch Nummer 5.

Durch **Buchstabe b** erfolgen redaktionelle Anpassungen an die Bestimmungen im Gesetz. Dabei soll klargestellt werden, dass die Regelung auch für Nebentätigkeiten auf Verlangen (§ 61 Abs. 1 LBG) gilt.

Zu Nummer 7 (§ 11 a Abs. 8)

Berichtigung eines Schreibfehlers.

Zu Artikel 44 (Änderung der Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung)

Zu Nummer 1 (Überschrift)

Änderung der Überschrift infolge der Aufnahme von Regelungen über Pflegezeiten.

Zu Nummer 2 (§ 1 Nr. 2)

Redaktionelle Anpassung an § 16 Abs. 5 LBG, der den Begriff des „Dienstanfängers“ durch den Begriff „Auszubildende in öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnissen“ ersetzt (vgl. Begründung zu Artikel 1 § 16 Abs. 5 LBG). Auf Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendare sollen die Vorschriften der Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung keine Anwendung finden.

Zu Nummer 3 (§ 2)

Buchstabe a enthält eine Änderung infolge des Wegfalls von § 55 a BRRG und eine Folgeänderung von § 77 Abs. 3 LBG.

Buchstabe b ist eine Anpassungsänderung wegen des neu eingefügten Absatzes 4 (vgl. Buchstabe a) sowie eine redaktionelle Anpassung an das neue Landesbesoldungsrecht.

Zu Nummer 4 (§ 8 Abs. 2)

Anpassung an geänderte Paragrafenfolge im neuen Landesbeamtengesetz (jetzt § 67 Abs. 3 LBG).

Zu Nummer 5 (§ 12 Abs. 1)

Anpassung an geänderte Paragraphenfolge im neuen Landesbeamtengesetz (jetzt § 67 Abs. 3 Satz 2 LBG).

Zu Nummer 6 (§ 22)

Zu Buchstabe a

Um Beamtinnen und Beamten im Wechselschichtdienst als Ausgleich für besondere Belastungen – nicht zuletzt durch die Anhebung der Altersgrenze – zusätzliche Möglichkeiten der Erholung zu gewähren, soll der Zusatzurlaub für Wechselschichtdienst um jeweils zwei Arbeitstage auf bis zu insgesamt sechs Arbeitstage erhöht werden.

Zu Buchstabe b

Entsprechend der Erhöhung nach Buchstabe a soll die höchstzulässige Gesamtzahl an Zusatzurlaubstagen für Beamtinnen und Beamte über 50 angepasst werden.

Zu Buchstabe c

Erhöhung entsprechend Buchstabe a jeweils um zwei Zusatzurlaubstage.

Zu Nummer 7 (§ 23 Abs. 1)

Zu Buchstabe a

Durch die Änderung des Bundesversorgungsgesetzes und anderer Vorschriften des Sozialen Entschädigungsrechts vom 13. Dezember 2007 (BGBl. I S. 2904) wurde der Begriff der Minderung der Erwerbsfähigkeit (MdE) durch den neuen Begriff des Grads der Schädigungsfolgen (GdS) abgelöst. Inhaltliche Änderungen waren damit nicht verbunden. In der Nummer 2 soll deshalb eine Anpassung an die neue Terminologie erfolgen, ohne dass damit eine materielle Änderung beim Urlaubsanspruch verbunden sein soll. Soweit Beamtinnen oder Beamte eine festgestellte Minderung der Erwerbsfähigkeit vorweisen, sind sie im Hinblick auf die Entwicklung der Begrifflichkeiten, an welche die Vorschrift angepasst wurde, unter die Nummer 1 oder 2 der Vorschrift zu fassen.

Zu Buchstabe b

Folgeänderung zu Buchstabe a.

Zu Nummer 8 (§ 24 Abs. 4)

Buchstabe a ist eine Anpassung an eine geänderte Paragraphenfolge im neuen Landesbeamtengesetz (jetzt § 72 LBG) und im Landesrichtergesetz (jetzt § 7 a LRiG).

Buchstabe b ist eine Anpassung an eine andere Paragraphenfolge im neuen Landesbeamtengesetz (jetzt § 69 Abs. 5 LBG).

Buchstabe c ist eine Anpassung an eine andere Paragraphenfolge im neuen Landesbeamtengesetz (jetzt § 70 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 LBG).

Zu Nummer 9 (§ 29 Abs. 2 und 3)

Zu Buchstabe a

Absatz 2 räumt Beamtinnen und Beamten bei Erkrankung eines Kindes unter zwölf Jahren einen Anspruch auf Sonderurlaub zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege oder eines auf Hilfe angewiesenen behinderten Kindes ein. Nachdem Tarifbeschäftigte über den tariflichen Anspruch vorrangig einen Anspruch auf Freistellung nach § 45 SGB V für längstens 10 Arbeitstage, höchstens jedoch

25 Arbeitstage, Alleinerziehende auf jeweils doppelt so viele Arbeitstage haben, soll auch im Hinblick auf das Projekt „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie und unter dem Aspekt „Kinderland Baden-Württemberg“ eine Verbesserung der Freistellungsmöglichkeiten für die Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege kranker Kinder unter 12 Jahren sowie für auf Hilfe angewiesener behinderter Kinder erfolgen. Die Möglichkeit, in solchen Fällen Sonderurlaub aus wichtigem persönlichen Anlass nach Absatz 1 Nr. 1 in Anlehnung an die tariflichen Vorschriften von bis zu vier Arbeitstagen zu gewähren, bleibt erhalten.

Absatz 3 ist eine Folgeänderung aufgrund § 71 Satz 2 LBG. Die Vorschrift entspricht § 112 Abs. 3 LBG-alt.

Zu Buchstabe b

Redaktionelle Anpassung an die geänderte Absatzfolge.

Zu Nummer 10 (§ 30)

Folgeänderung aufgrund der Änderung von § 9 des Entgeltfortzahlungsgesetzes (Streichung des Wortes „stationär“).

Zu Nummer 11 (§ 31 Abs. 2)

Folgeänderung aufgrund der Regelungen zur Zuweisung in § 20 BeamtStG.

Zu Nummer 12 (§ 37 Abs. 1)

Anpassung infolge der Regelungen zur Entlassung von Beamtinnen und Beamten auf Probe in §§ 23 Abs. 3 und 4 und § 30 Abs. 2 BeamtStG.

Zu Nummer 13 (§ 38)

Zu Buchstabe a

Die Vorschrift regelt, dass es sich bei der fortzuzahlenden Vergütung künftig zum einen um die Vollstreckungsvergütung für die Vollziehungsbeamten der Finanzverwaltung, der Gemeinden und der Gemeindeverbände handelt. Diese wird künftig in der Vergütungsverordnung des Finanzministeriums geregelt. Zum anderen zählt zu der künftig anteilig fortzuzahlenden Vergütung auch die Vergütung für Gerichtsvollzieher, die völlig neu konzipiert wurde, soweit mit ihr Mehrarbeit und Dienst zu ungünstigen Zeiten abgegolten wird oder soweit sie als besonderer Anreiz zu überobligatorischem Einsatz und zu rationeller Aufgabenerfüllung gewährt wird.

Die besondere Norm in der Gerichtsvollzieher-Vergütungsverordnung, die im Falle der vorübergehenden Nichtausübung der Gerichtsvollzieherstätigkeit unter bestimmten Voraussetzungen eine besondere Vergütung für den Gerichtsvollzieher vorsieht, ist insoweit nicht anwendbar.

Zu Buchstabe b

Der neu aufgenommene Satz 2 sieht eine eigenständige Bemessungsgrundlage für die Vergütung nach der Gerichtsvollzieher-Vergütungsverordnung des Justizministeriums vor. Maßgebend ist künftig nur derjenige Vergütungsanteil, der der bisher gewährten Vollstreckungsvergütung entspricht. Damit wird auch künftig eine wirtschaftliche Schlechterstellung von Gerichtsvollzieherinnen ausgeschlossen.

Zu Nummer 14 (§ 39)

Redaktionelle Anpassung an das neue Landesbesoldungsrecht.

Zu Nummer 15 (§ 40 Abs. 1 a)

Die Vorschrift übernimmt eine durch Artikel 1 Nr. 6 erfolgte Änderung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes vom 17. Januar 2009 (BGBl. I S. 61) für Beamtinnen und Beamte. Danach können diese Elternzeit beanspruchen, damit sie in bestimmten Fällen ihre Enkelkinder betreuen und erziehen können.

Zu Nummer 16 (§ 42 Abs. 2)

Zu Buchstabe a

Redaktionelle Anpassung an § 16 Abs. 5 LBG, der den Begriff des „Dienstanfängers“ durch den Begriff „Auszubildende in öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnissen“ ersetzt (vgl. Begründung zu Artikel 1 § 16 Abs. 5 LBG).

Zu Buchstabe b

Die Aufhebung des Absatzes 3 ergibt sich aus der Regelung des § 7 Abs. 4 LRiG.

Zu Nummer 17 (§ 44 Abs. 1)

Redaktionelle Anpassung an die Systematik des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG) entsprechend der Änderung in § 16 Abs. 3 Satz 2 BEEG.

Zu Nummer 18 (§ 45)

Anpassung infolge der Regelungen zur Entlassung von Beamtinnen und Beamten auf Probe in §§ 23 Abs. 3 und 4 und § 30 Abs. 2 BeamtStG.

Zu Nummer 19 (§ 47)

Zu Buchstabe a

Die Änderungen sind eine Folge der Abschaffung des einfachen Dienstes und ferner eine redaktionelle Anpassung an § 16 Abs. 5 LBG, der den Begriff des „Dienstanfängers“ durch den Begriff „Auszubildende in öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnissen“ ersetzt (vgl. Begründung zu Artikel 1 § 16 Abs. 5 LBG).

Zu Buchstabe b

Redaktionelle Anpassung an das neue Landesbesoldungsrecht.

Zu Nummer 20 (6. Abschnitt Pflegezeiten)

Nach der Systematik der Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung sind die neu eingefügten Vorschriften über die Pflegezeit in einen eigenen Abschnitt zu fassen.

Aufgrund der gesellschaftlichen Entwicklungen wurde in Anlehnung an das Pflegezeitgesetz auch für Beamtinnen und Beamte durch die Regelungen in § 74 LBG die Möglichkeit geschaffen, Pflegezeit in Anspruch zu nehmen. Die nähere Ausgestaltung erfolgt in §§ 48, 48 a und 48 b des neu eingefügten 6. Abschnitts. Danach haben Beamtinnen und Beamte gegenüber dem Dienstvorgesetzten eine Anzeige- und Nachweispflicht über ihre Verhinderung und deren voraussichtlicher Dauer. Auf Verlangen haben sie eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen, deren Kosten sich nach Maßgabe der Nummer 70 des Gebührenverzeichnisses der Gebührenverordnung für Ärzte richtet. Krankenfürsorge und die Erstattung von Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträgen werden in entsprechender Anwendung der Vorschriften über die Elternzeit gewährt; ein Fernbleiben vom Dienst wegen kurzzeitiger Arbeitsverhinderung lässt den Anspruch auf Beihilfe hingegen unberührt (§ 2 Abs. 2 Satz 3 der Beihilfeverordnung).

Zu Nummer 21 (§ 48)

Die Vorschrift erlegt Beamtinnen und Beamten gegenüber dem Dienstvorgesetzten eine Nachweispflicht über das Vorliegen der Voraussetzungen für das Fernbleiben vom Dienst (**Absatz 1**) und die Pflegebedürftigkeit (**Absatz 2**) auf und stellt ferner klar, dass die Beurlaubung von bis zu sechs Monaten oder die Verringerung der Arbeitszeit während der Pflegezeit beantragt werden muss (**Absatz 3**). Über die Bewilligung ist bei Vorliegen der Voraussetzungen im Hinblick auf die Akutsituation, in der sich die Beamtin oder der Beamte befindet, unverzüglich zu entscheiden. Die Beurlaubung oder die Verringerung der Arbeitszeit sollen deshalb so rechtzeitig beantragt werden, dass die Bewilligungsstelle mindestens zwei Wochen Zeit hat, über die Bewilligung zu entscheiden; dies ist aus personalwirtschaftlichen Gründen für eine effiziente Planung und Gestaltung des Personaleinsatzes unerlässlich. Gleichzeitig soll in ganz außergewöhnlichen Härtefällen die Möglichkeit für die Antragstellerin oder den Antragsteller bestehen, ausnahmsweise auch bei einem Antrag in kürzerer Frist Pflegezeit in Anspruch zu nehmen. Von einer Festlegung einer bestimmten Anzahl von Arbeitstagen entsprechend dem Pflegezeitgesetz wird wegen der unterschiedlichen Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit auf mehr oder weniger als fünf Tage in der Kalenderwoche abgesehen.

Aus personalwirtschaftlichen und organisatorischen Gründen ist im Falle einer beabsichtigten Teilzeitbeschäftigung während der Pflegezeit auch die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit anzugeben; diese Regelung ist auf Richterinnen und Richter, für die die Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung nach § 1 Nr. 2 Buchstabe b) AzUVO nur entsprechend gilt, nicht anwendbar.

Die Aufhebung des bisherigen § 48 Abs. 1 ergibt sich aus der Regelung des § 4 Abs. 1 LBG; § 48 Abs. 2 und 3 wird durch Rechtsverordnung des Kultusministeriums ersetzt.

Zu Nummer 22 (§§ 48 a, 48 b)

Da während der Dauer der Beurlaubung zur Inanspruchnahme von Pflegezeit keine Besoldung gewährt wird, sollen Krankenfürsorge und die Erstattung von Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträgen in Anlehnung an die Bestimmungen über diese Leistungen während der Elternzeit gewährt werden.

Die Dauer der Pflegezeit beträgt für jeden pflegebedürftigen Angehörigen längstens sechs Monate. Wenn die Höchstdauer nicht ausgeschöpft ist, besteht die Möglichkeit zur Verlängerung. Beamtinnen und Beamte können eine solche Verlängerung verlangen, wenn ein vorgesehener Wechsel in der Pflege nicht erfolgen kann, zum Beispiel weil die Person, die die Pflege übernehmen sollte, selbst schwer erkrankt. Beamtinnen und Beamte sind deshalb grundsätzlich an den von ihnen gewünschten Zeitraum der Pflegezeit gebunden. Ist jedoch die oder der nahe Angehörige nicht mehr pflegebedürftig oder der Beamtin oder dem Beamten die häusliche Pflege der oder des nahen Angehörigen unmöglich oder unzumutbar, endet die Pflegezeit vier Wochen nach Eintritt der veränderten Umstände. Unmöglich ist die Pflege beispielsweise dann, wenn die oder der nahe Angehörige vor Ablauf der Pflegezeit verstirbt oder in eine stationäre Pflegeeinrichtung aufgenommen werden muss. Eine Unzumutbarkeit kann beispielsweise vorliegen, wenn aufgrund unvorhergesehener persönlicher Umstände die Finanzierung der Pflegezeit nicht mehr gesichert und die Beamtin oder der Beamte auf seine regelmäßigen Dienstbezüge angewiesen ist.

Zu Nummer 23

Folgeänderungen aufgrund der Regelungen zu Nummer 20, 21 und 22.

Zu Nummer 24 (§ 49)

Da die Anwendbarkeit der aufgrund von § 18 des Arbeitsschutzgesetzes erlassenen Rechtsverordnungen unmittelbar im Landesbeamtengesetz (§ 77 Abs. 1 LBG)

geregelt ist, wird Absatz 1 der Vorschrift entsprechend Buchstabe a entbehrlich. Buchstabe b ist eine Anpassung aufgrund der Streichung nach Buchstabe a.

Zu Nummer 25 (Inhaltsübersicht)

Folgeänderung wegen Einfügung des neuen 6. Abschnitts.

Zu Artikel 45 (Änderung der Beurteilungsverordnung)

Zu Nummer 1 (§ 1)

Da mit Inkrafttreten des Beamtenstatusgesetzes das Institut der Anstellung (§ 9 Nr. 3 LBG-alt) entfallen ist, kann die bisherige Sonderregelung zum Beurteilungszeitpunkt bei Anstellung während der Probezeit entfallen. Weil die Probezeit bei Abkürzungen oder Anrechnungen nach § 19 Abs. 2 bis 4 LBG auch kürzer als ein Jahr sein kann und sich dann die beiden Beurteilungszeitpunkte des § 1 Abs. 1 überschneiden, soll klargestellt werden, dass in diesen Fällen die Beamtin beziehungsweise der Beamte nur drei Monate vor Ende der Probezeit beurteilt wird. Dauert die Probezeit weniger als ein Jahr und sechs Monate, liegen beide Regelbeurteilungen während der Probezeit weniger als ein halbes Jahr auseinander. Zur Reduzierung von Verwaltungsaufwand soll in diesen Fällen der Dienstvorgesetzte auf die erste Beurteilung während der Probezeit verzichten können.

Zu Nummer 2 (§ 4)

Folgeänderung wegen Wegfall des einfachen Dienstes (vgl. Begründung zu Artikel 1 § 14).

Zu Artikel 46 (Änderung der Beamtenrechtszuständigkeitsverordnung)

Zu Nummer 1 (§ 1)

§ 1 Abs. 1 Nr. 1 in der bisherigen Fassung entfällt, da die Wohnsitznahme im Ausland keiner Genehmigung mehr bedarf. § 1 Abs. 1 Nr. 2 und Abs. 2 entfallen wegen der generellen Zuständigkeitsübertragung auf den Dienstvorgesetzten (vgl. Begründung zu Nummer 2).

§ 1 Nr. 1 und 2 entsprechen den bisherigen § 1 Abs. 1 Nr. 3 und 4 unter Anpassung an das neue Landesbesoldungs- und Versorgungsrecht. Die entsprechende Regelung in § 4 Abs. 2 Satz 1 der Landeslaufbahnverordnung entfällt.

Zu § 1 Nr. 3

Nach dem neuen Landesbesoldungsgesetz Baden-Württemberg können bei der Bemessung des Grundgehalts Zeiten einer hauptberuflichen Tätigkeit in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis anerkannt werden, wenn sie für die Verwendung des Beamten förderlich sind. Es ist sachgerecht, dass die Stellen, die für die Ernennung der Beamten zuständig sind, über die Förderlichkeit solcher Zeiten entscheiden.

Zu § 1 Nr. 4

Nach dem neuen Landesbesoldungsgesetz Baden-Württemberg steigt ein Beamter nicht in den Stufen des Grundgehalts auf, wenn festgestellt wird, dass seine Leistungen nicht den mit seinem Amt verbundenen Mindestanforderungen entsprechen. Die damit zusammenhängenden Entscheidungen sollen wegen der erforderlichen Sachnähe dezentral von den Stellen getroffen werden, die für die Ernennung des Beamten zuständig sind.

Zu Nummer 2 (§ 2)

Der bisherige § 2 entfällt. Für beamtenrechtliche Entscheidungen soll künftig grundsätzlich der Dienstvorgesetzte zuständig sein (§ 4 Abs. 1 Satz 1 LBG). Die Übertragung von Zuständigkeiten, die bisher bei der obersten Dienstbehörde lagen, auf nachgeordnete Behörden und Stellen entfällt damit.

Die frei werdende Paragrafennummer wird für eine Zuständigkeitsübertragung des Wissenschaftsministeriums genutzt. Die Zuständigkeiten für Abordnungen sollen entsprechend der Ermächtigung in § 7 Abs. 1 Satz 3 des Ernennungsgesetzes auf die Hochschulen delegiert werden.

Zu Nummer 3 (§ 3)

Zu Buchstabe a

Doppelbuchstabe aa ist eine redaktionelle Änderung. Dass die Sonderregelungen der §§ 4 ff. zum Dienstvorgesetzten für einzelne Verwaltungsbereiche der allgemeinen Regelung des § 3 vorgehen, ergibt sich bereits aus dem allgemeinen Rechtsgrundsatz des Vorrangs der Spezialregelung und muss nicht ausdrücklich bestimmt werden. Damit werden auch künftige Änderungen erleichtert, ohne dass jeweils Verweisungen angepasst werden müssen.

Doppelbuchstabe bb enthält redaktionelle Anpassungen an das Beamtenstatusgesetz und die ergänzenden landesrechtlichen Regelungen sowie an das neue Landesbesoldungsgesetz Baden-Württemberg. Die bisherige Vorschrift des § 3 Abs. 1 Nr. 3 Buchst. b BeamtZuVO (Mitteilung, dass die Versetzung in den Ruhestand beabsichtigt ist) entfällt, da für Zuruhesetzungsverfahren die Zuständigkeitsregelung des § 45 LBG gilt.

Hinsichtlich des Verbots der Führung der Dienstgeschäfte (§ 39 BeamtStG), der Zustimmung zur Annahme von Belohnungen und Geschenken (§ 42 BeamtStG), der Entscheidungen über Nebentätigkeiten (§§ 60 bis 65 LBG) und der Gewährung von Sachschadenersatz (§ 80 LBG) soll der jeweilige Minister zum Dienstvorgesetzten auch der stellvertretenden Leiter der unmittelbar nachgeordneten Behörden und Stellen bestimmt werden. Dies entspricht den bisherigen Zuständigkeitsregelungen in § 1 Abs. 1 Nr. 2 und § 2 BeamtZuVO sowie § 2 Abs. 1 UFZuVO. Entsprechendes gilt für die darunter liegende Verwaltungsebene (§ 3 Abs. 2 Nr. 3 BeamtZuVO).

Zu Buchstaben b und c

Auf die Begründung zu Buchstabe a Doppelbuchst. aa wird verwiesen.

Zu Nummer 4 (§ 4)

Die Zuständigkeitsregelungen in den Geschäftsbereichen des Kultusministeriums und des Wissenschaftsministeriums sollen aus Gründen der Übersichtlichkeit jeweils in einem eigenen Paragrafen erfolgen. Buchstabe a Doppelbuchst. bb beinhaltet eine redaktionelle Folgeänderung.

Zu Nummer 5 (§ 4 a)

Absatz 1 entspricht dem bisherigen § 4 Abs. 2.

Durch **Absätze 2 und 3** soll die bisherige Delegation von Aufgaben des Wissenschaftsministeriums auf die nachgeordneten Einrichtungen beibehalten beziehungsweise erweitert werden. Im Bereich der Nebentätigkeiten soll die Übertragung der Zuständigkeiten nicht mehr durch separate Verordnung erfolgen, sondern ebenfalls im Rahmen der Beamtenrechtszuständigkeitsverordnung geregelt werden. Die Verordnung des Wissenschaftsministeriums über die Übertragung beamtenrechtlicher Zuständigkeiten vom 2. März 1999 (GBl. S. 136) wird aufgehoben (vgl. Artikel 63).

Zu Nummer 6 (§ 5)

Buchstabe a ist eine redaktionelle Folgeänderung.

Buchstabe b enthält redaktionelle Anpassungen an das Beamtenstatusgesetz und die landesrechtlichen Regelungen im neuen Landesbeamtengesetz und Landesbeamtenversorgungsgesetz Baden-Württemberg.

Buchstabe c berücksichtigt die Umbenennung der Bereitschaftspolizeiabteilungen in Bereitschaftspolizeidirektionen.

Zu Nummer 7 (§ 6)

Der bisherige § 6 entfällt. Im Zuge der generellen Übertragung beamtenrechtlicher Zuständigkeiten auf den Dienstvorgesetzten (§ 4 Abs. 1 Satz 1 LBG) soll die bisherige Sonderzuständigkeit für Urlaub von längerer Dauer (bisherige „Beurlaubungsbehörde“ nach § 153 LBG-alt) entfallen.

Die frei werdende Paragrafennummer wird in Absatz 1 für eine besondere Zuständigkeitsregelung in den Geschäftsbereichen des Ministeriums für Ländlichen Raum, Ernährung und Verbraucherschutz, des Ministeriums für Umwelt, Naturschutz und Verkehr und des Sozialministeriums genutzt. Die oberste Dienstbehörde (MLR beziehungsweise UVM beziehungsweise SM) verwaltet und bewirtschaftet die Stellen der Fachbeamten des höheren Dienstes bei den Landratsämtern, der Landesanstalt für Umwelt, Messungen und Naturschutz (UVM), dem Landesamt für Geoinformation und Landentwicklung, den Chemischen und Veterinäruntersuchungsämtern, dem Staatlichen Tierärztlichen Untersuchungsamt sowie den Landesanstalten (MLR). Die Stellenbewirtschaftung ist erforderliche Grundlage für die Bewilligung von Elternzeit, Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung von längerer Dauer. Die Stellenbewirtschaftung ist in Folge der erheblichen Zunahme der Inanspruchnahme von Stellenbruchteilen, der Beplanung der unterschiedlichen Laufzeiten der Inanspruchnahme der Bruchteile und der engen haushaltsrechtlichen Vorgaben für die Stellenbelegung mit mehreren Beschäftigten in den Geschäftsbereichen des Ministeriums für Ländlichen Raum, Ernährung und Verbraucherschutz, des Ministeriums für Umwelt, Naturschutz und Verkehr sowie des Ministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Familien und Senioren, die von Spezialisten geprägt sind, so komplex geworden, dass abweichend von der generellen Zuständigkeit des unmittelbaren Dienstvorgesetzten (§ 4 Abs. 1 LBG) die bisherige Zuständigkeit der Ernennungsbehörde (Ministerium) beibehalten werden muss. In Absatz 2 soll Besonderheiten des Geschäftsbereichs des Finanzministeriums Rechnung getragen werden.

Zu Nummer 8 (§ 7)

Redaktionelle Anpassung der geänderten Namen der Fachhochschulen für öffentliche Verwaltung.

Zu Nummer 9 (3. Abschnitt)

Redaktionelle Anpassung an das Beamtenstatusgesetz.

Zu Nummer 10 (§ 10)

Buchstabe a ist eine redaktionelle Anpassung an das Beamtenstatusgesetz.

Durch Buchstabe b sollen Zuständigkeiten für die Entscheidung über Widersprüche zur weiteren Deregulierung und Stärkung der Hochschulautonomie vollständig auf die Hochschulen übertragen werden.

Zu Nummer 11 (§ 11)

Redaktionelle Anpassung an das Beamtenstatusgesetz und die geänderte Paragrafenfolge des Landesbeamtengesetzes.

Zu Nummer 12 (§ 17)

Redaktionelle Anpassung an das Beamtenstatusgesetz sowie Änderungen im Landesumzugkostengesetz (vgl. Begründung zu Artikel 9).

Zu Artikel 47 (Änderung der Beihilfeverordnung)

Redaktionelle Anpassungen an die geänderte Paragrafenfolge des Landesbeamtengesetzes sowie Umstellung von Verweisungen des Bundesbesoldungs- und Versorgungsrechts auf das neue Landesbesoldungs- und Versorgungsrecht.

Zu Artikel 48 (Änderung der Jubiläumsgabenverordnung)

Redaktionelle Anpassungen an die geänderte Paragrafenfolge des Landesbeamtengesetzes.

Zu Artikel 49 (Änderung der Verordnung zur Übertragung von Zuständigkeiten auf dem Gebiet der beamtenrechtlichen Unfallfürsorge und des Sachschadenersatzes)**Zu Nummer 1 (Überschrift)**

Zur einfacheren Zitierung der Verordnung, die künftig nur noch die Unfallfürsorge betrifft (vgl. Begründung zu Nummer 2) soll eine amtliche Kurzbezeichnung eingeführt werden.

Zu Nummer 2 (§ 1)

Umstellung von Verweisungen des Bundesversorgungsrechts auf das neue Landesbeamtenversorgungsgesetz sowie in Absatz 2 Satz 1 redaktionelle Anpassung der geänderten Namen der Fachhochschulen für öffentliche Verwaltung.

Zu Nummer 3 (§ 2)

Über den Ersatz von Sachschäden der Beamtinnen und Beamten soll künftig der Dienstvorgesetzte entscheiden (vgl. Begründung zu Artikel 1 § 80), was nach §§ 8 und 14 LRiG für Richterinnen und Richter entsprechend gilt. Die bisherigen Zuständigkeitsübertragungen der obersten Dienstbehörden auf nachgeordnete Stellen entfallen damit.

Zu Nummer 4 (Anlage)

Die Zuständigkeiten auf dem Gebiet der beamtenrechtlichen Unfallfürsorge sollen auf alle Hochschulen sowie weitere Einrichtungen im Geschäftsbereich des Wissenschaftsministeriums delegiert werden.

Zu Artikel 50 (Änderung der Grundamtsbezeichnungs-Verordnung)**Zu Nummer 1 (§ 1)**

Redaktionelle Anpassung an das neue Landesbesoldungsgesetz Baden-Württemberg.

Zu Nummer 2 (§ 2)

Redaktionelle Anpassung an die geänderte Paragrafenfolge des Landesbeamtengesetzes.

Zu Nummer 3 (Anlage 1)

Redaktionelle Anpassung an das neue Landesbesoldungsgesetz Baden-Württemberg, bedingt durch den Wegfall des einfachen Dienstes (vgl. auch Begründung zu Artikel 1 § 14). Im Übrigen sollen Folgeänderungen durch die Integration des mittleren Justizbetriebsdienstes in den allgemeinen Justizwachtmeisterdienst erfolgen.

Zu Nummer 4 (Anlage 2)

Redaktionelle Anpassung an das neue Landesbesoldungsgesetz Baden-Württemberg, bedingt durch den Wegfall des einfachen Dienstes (vgl. auch Begründung zu Artikel 1 § 14). Im Übrigen sollen für neue Laufbahnen des mittleren technischen Dienstes (Veterinärhygienekontrolleur, Lebensmittelkontrolleur) Zusätze zu den Grundamtsbezeichnungen festgesetzt werden.

Zu Artikel 51 (Änderung der Verordnung über die Zuständigkeiten des Landesamtes für Besoldung und Versorgung Baden-Württemberg)**Zu Nummer 1 (§ 1)**

Redaktionelle Anpassung an § 16 Abs. 5 LBG, der den Begriff des „Dienstanfängers“ durch den Begriff „Auszubildende in öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnissen“ ersetzt (vgl. Begründung zu Art. 1 § 16 Abs. 5 LBG).

Zu Nummer 2 (§ 2)

Zu Buchstabe a bis c

Redaktionelle Anpassung der Zuständigkeitsbestimmung an das neue Landesbesoldungsgesetz Baden-Württemberg.

Zu Buchstabe d

Folgeänderung in der Nummernfolge.

Zu Buchstabe e und f

Redaktionelle Anpassung der Zuständigkeitsbestimmung an das neue Landesbesoldungsgesetz Baden-Württemberg.

Zu Buchstabe g

Folgeänderung in der Nummernfolge.

Zu Buchstabe h

Redaktionelle Anpassung an § 16 Abs. 5 LBG, der den Begriff des „Dienstanfängers“ durch den Begriff „Auszubildende in öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnissen“ ersetzt (vgl. Begründung zu Art. 1 § 16 Abs. 5 LBG).

Zu Buchstabe i

Folgeänderung in der Nummernfolge.

Zu Buchstabe j

Redaktionelle Anpassung der Zuständigkeitsbestimmung an das neue Landesbesoldungsgesetz Baden-Württemberg.

Zu Buchstabe k

Die Änderung zeichnet die bestehende Praxis nach. Für die Auszahlung ist weiterhin das Landesamt für Besoldung und Versorgung zuständig (§ 17 Abs. 1 Nr. 7 LBVZuVO).

Zu Buchstabe l

Folgeänderung in der Nummernfolge.

Zu Buchstabe m

Redaktionelle Anpassung der Zuständigkeitsbestimmung an das neue Landesbesoldungsgesetz Baden-Württemberg.

Zu Buchstabe n

Folgeänderung in der Nummernfolge.

Zu Nummer 3 (§ 3)**Zu Buchstabe a bis c**

Redaktionelle Anpassung der Zuständigkeitsbestimmung an das neue Landesbesoldungsgesetz Baden-Württemberg.

Zu Buchstabe d und e

Redaktionelle Anpassung der Zuständigkeitsbestimmung an das neue Landesbeamtenversorgungsrecht.

Zu Buchstabe f

Redaktionelle Anpassung an die geänderte Paragrafenfolge des Landesbeamtengesetzes.

Zu Nummer 4 (§ 5)

Redaktionelle Neufassung des Paragraphen aufgrund geänderter Rechtsvorschriften.

Zu Nummer 5 (§ 6)**Zu Buchstabe a**

Durch Buchstabe a erfolgt eine Neuregelung der Zuständigkeit für die Universitäten. Die Universitätskliniken sollen nach wie vor nicht in die Zuständigkeit des Landesamts für Besoldung und Versorgung fallen. Das Klinikum der Universität Ulm wird vom Landesamt für Besoldung und Versorgung seit längerem nicht mehr betreut.

Zu Buchstabe b

Die Änderungen in Buchstabe b passen die Umstellung des Zahlungstermins auf das Monatsende an.

Zu Buchstabe c

Die Anpassung in Buchstabe c soll Klarheit auch bei einer möglichen Übernahme der Zuständigkeiten für die Universität Freiburg schaffen.

Zu Nummern 6 und 7 (§§ 13 und 14)

Redaktionelle Anpassungen an das Beamtenstatusgesetz und die ergänzenden landesrechtlichen Vorschriften sowie Umstellung von Verweisungen des Bundesversorgungsrechts auf das neue Landesversorgungsrecht.

Zu Nummer 8 (§ 17)

Zu Buchstabe a

Redaktionelle Anpassung an geänderte Rechtsvorschriften.

Zu Buchstabe b

Die neue Zuständigkeitsregelung entspricht dem Kabinettsbeschluss vom 20. November 2007 und soll mit der Ermächtigung einerseits dem Umstand Rechnung tragen, dass nach den bisher getroffenen Vereinbarungen auch diejenigen Landesbetriebe übernommen werden, die bei der Untersuchung des Rechnungshofes noch nicht als solche organisiert waren und andererseits eine Übernahme weiterer Zuständigkeiten aus den bisher ausgenommenen Bereichen grundsätzlich ermöglichen.

Zu Buchstabe c

Folgeänderung in der Nummernfolge.

Zu Nummer 9 (§ 18)

Zu Buchstabe a

Redaktionelle Anpassung an das neue Landesbesoldungsrecht.

Zu Buchstabe b

Redaktionelle Anpassung an das neue Landesbeamtenversorgungsgesetz Baden-Württemberg.

Zu Nummer 10 (5. Abschnitt – neu)

Aus der Trennung der Alterssicherungssysteme ergibt sich, dass es neben Versorgungs- auch Alters- und Hinterbliebenengeldempfänger gibt, für deren Festsetzung das Landesamt für Besoldung und Versorgung künftig ebenfalls zuständig ist.

Zu Nummer 11 (6. Abschnitt)

Folgeänderungen in der Abschnitts- und Paragrafenfolge.

Zu Artikel 52 (Änderung der Landestrennungsgeldverordnung)

Redaktionelle Anpassung an das Beamtenstatusgesetz.

Zu Artikel 53 (Änderung der Leistungsbezügeverordnung)

Redaktionelle Anpassungen an die geänderte Paragrafenfolge des neuen Landesbesoldungsgesetzes. Die Leistungsbezügeverordnung soll künftig auch die Konkurrenz beim Zusammentreffen von ruhegehaltfähigen Funktionsleistungsbezügen mit anderen ruhegehaltfähigen Leistungsbezügen regeln. In welchen Fällen der Vergaberahmen durch Umschichtungen bei den Personalkosten aus vorübergehend nicht besetzten Stellen erhöht werden kann, soll in § 39 Abs. 7 LBesGBW gesetzlich geregelt werden. Das bisherige Instrument der Sachmittelschöpfung bleibt im Übrigen unberührt.

Zu Artikel 54 (Änderung der Lehrkräftezulagenverordnung)**Zu Nummer 1 (§ 1)**

Redaktionelle Anpassung an das neue Landesbesoldungsgesetz Baden-Württemberg.

Zu Nummer 2 (Anlage)

Der anspruchsberechtigte Personenkreis soll auf bestimmte Lehrer an den Staatlichen Seminaren für Didaktik und Lehrerbildung (Berufliche Schulen) ausgedehnt werden, da dort vergleichbare Verhältnisse wie bei einer zulageberechtigenden Verwendung an den Pädagogischen Fachseminaren und den Fachseminaren Sonderpädagogik vorliegen.

Zu Artikel 55 (Änderung der Stellenobergrenzenverordnung)**Zu Nummer 1 (§ 4)**

Zu Buchstabe a

Redaktionelle Anpassung an das neue Landesbesoldungsgesetz Baden-Württemberg.

Zu Buchstabe b

Zur Umsetzung des Ministerratsbeschlusses vom 26. April 2010 über die strukturellen Verbesserungen der Beamtenbesoldung im Rahmen der Dienstrechtsreform ist die Anhebung der Stellenobergrenzen im mittleren Dienst in der Besoldungsgruppe A 9 beim Polizeivollzugsdienst (von 60 % auf 70 %) und in allen übrigen Laufbahnen (von 30 % auf 40 %) erforderlich.

Zu Nummer 2 (§ 6)

Zu Buchstabe a bis c

Die Regelung ermöglicht, künftig in Landkreisen mit mehr als 300.000 Einwohnern ein Amt der Besoldungsgruppe B 2 und in Landkreisen mit weniger als 150.000 Einwohnern ein Amt der Besoldungsgruppe A 16 auszubringen.

In Landkreisen mit mindestens 150.000 Einwohnern tritt keine Änderung ein; in diesen Landkreisen können bereits bisher Ämter der Besoldungsgruppe A 16 ausgebracht werden.

Die neue Ämtereinstufung ist im Hinblick auf den durch die Verwaltungsreform gestiegenen Aufgabeninhalt und den Leitungsumfang sachgerecht und gerechtfertigt.

Zu Buchstabe d

Nach § 27 Abs. 3 des Landesbesoldungsgesetzes Baden-Württemberg soll durch Rechtsverordnung der Landesregierung bestimmt werden können, dass abweichend von den Obergrenzen für Amtszulagen in den Fußnotenregelungen zu den Landesbesoldungsordnungen Planstellen mit einer Amtszulage ausgestattet werden können (Regelung des früheren § 26 Abs. 5 Nr. 4 BBesG). Von dieser Möglichkeit soll für Planstellen des mittleren Dienstes der Besoldungsgruppe A 9 und des gehobenen technischen Dienstes der Besoldungsgruppe A 13 Gebrauch gemacht und deshalb die Absätze 2 und 3 eingefügt werden. Insbesondere kleinen Gemeinden soll mit dem eingefügten Absatz 2 ermöglicht werden, im mittleren Dienst Planstellen der Besoldungsgruppe A 9 mit einer Amtszulage auszustatten.

Zu Buchstabe e

Redaktionelle Folgeänderung in der Absatzfolge.

Zu Artikel 56 (Änderung der Sitzungsvergütungsverordnung)**Zu Nummer 1 (§ 1)**

Redaktionelle Anpassung an das neue Landesbesoldungsgesetz Baden-Württemberg.

Zu Nummer 2 (§ 2)

Umstellung von Deutsche Mark auf Euro.

Zu Artikel 57 (Änderung der Heilfürsorgeverordnung)**Zu Nummer 1 (§ 2)**

Buchstabe a regelt die Neufassung des Absatzes 3, wonach Leistungen der Dienstunfallfürsorge nach der Heilfürsorgeverordnung gewährt werden und auch beamtenversorgungsrechtlich weitergehende Leistungen der Dienstunfallfürsorge als Heilfürsorgeleistung mitgewährt werden sollen. Buchstabe b beinhaltet Folgeänderungen durch das Beamtenstatusgesetz sowie Anpassungen an das Personalaktendatenrecht.

Zu Nummer 2 (§ 19)

Da die Vorschriften auf Regelungen des bisherigen Landesbeamtengesetzes Bezug nehmen, wird dies durch eine statische Verweisung klargestellt.

Zu Nummer 3 (§ 20)

Redaktionelle Anpassung an den im Landesbeamtengesetz verwendeten Begriff, der die bisherige Anwendungsregelung des § 147 LBG-alt ersetzt.

Zu Artikel 58 (Änderung der Hochschulneben tätigkeitsverordnung)

Im Geltungsbereich der Hochschulneben tätigkeitsverordnung sollen weiterhin über die allgemeine Regelung (§ 62 Abs. 6 LBG) hinaus bestimmte Neben tätigkeiten als allgemein genehmigt gelten, wozu § 65 Satz 2 Nr. 4 LBG ermächtigt. Da die diesbezügliche Regelung in der Landesneben tätigkeitsverordnung wegfallen soll (vgl. Begründung zu Artikel 43 Nr. 2), soll die Verfahrensregelung des § 4 Abs. 2 LNTVO a. F. übernommen werden.

Zu Artikel 59 (Änderung der Verordnung über die Arbeitszeit der beamteten Professoren an Universitätskliniken)

Anpassung an die geänderte Paragrafenfolge des Landesbeamtengesetzes sowie die Regelungen der Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung.

Zu Artikel 60 (Änderung der Juristenausbildungs- und Prüfungsordnung)

Da die auf Rechtsreferendare anzuwendenden beamtenrechtlichen Vorschriften über Neben tätigkeiten künftig im Juristenausbildungsgesetz bestimmt werden sollen (vgl. Begründung zu Artikel 36), kann auf eine Wiederholung in der Verordnung verzichtet werden.

Zu Artikel 61 (Neubekanntmachung)

Erlaubnis zur Neufassung des seit 1996 oftmals geänderten und seither nicht neu gefassten Landespersonalvertretungsgesetzes.

Zu Artikel 62 (Übergangsbestimmungen)

Zu § 1 (Laufbahnen)

Auf die bei Inkrafttreten des Gesetzes vorhandenen Beamtinnen und Beamten sollen grundsätzlich die neuen laufbahnrechtlichen Bestimmungen Anwendung finden. Zur Wahrung der Rechtsstellung dieser Beamtinnen und Beamten und weil die zur Ausgestaltung der Laufbahnen erforderlichen Verordnungen erst nach Inkrafttreten des Gesetzes erlassen werden können, sind Übergangsregelungen vorgesehen.

Nach **Absatz 1 Nr. 1** sollen die Beamtinnen und Beamten grundsätzlich in ihren bisherigen Laufbahnen verbleiben. Dies gilt auch für Laufbahnen, die künftig nicht mehr fortgeführt werden. Ebenso sollen Beschränkungen auf einen bestimmten Verwendungsbereich (z. B. nach einem Verwendungsaufstieg nach §§ 21 a, 25 a oder 30 a LVO oder aufgrund einer eingeschränkten Befähigungsfeststellung des Landespersonalausschusses) fortgelten. Mit Satz 2 wird klargestellt, dass im Falle der Beamtinnen und Beamten, die im Wege des Verwendungsaufstiegs in die nächsthöhere Laufbahngruppe gelangt sind, die Beschränkungen der §§ 21 a, 25 a oder 30 a LVO bei der Verleihung eines Amtes in dieser Laufbahngruppe weitergelten. Durch Satz 3 wird klargestellt, dass solche eingeschränkten Laufbahnbefähigungen – wie bisher – im Wege eines Laufbahnwechsels erweitert oder geändert werden können.

Da im Zuge des neuen Laufbahnrechts neue Laufbahnen geschaffen werden und bisherige Laufbahnen entfallen können, sollen die laufbahngestaltenden Ministerien durch **Absatz 1 Nr. 2** ermächtigt werden, die vorhandenen Beamtinnen und Beamten in eine neue Laufbahn in derselben Laufbahngruppe überzuleiten. Diese Überleitung muss hinsichtlich der Besoldung statusgleich erfolgen.

Infolge des Wegfalls des einfachen Dienstes, sollen die Beamtinnen und Beamten des einfachen Dienstes durch **Absatz 1 Nr. 3** kraft Gesetzes in eine Laufbahn gleicher Fachrichtung des mittleren Dienstes übergeleitet werden. Zur Rechtsstandswahrung soll die Überleitung in ein Amt mit gleichem Grundgehalt erfolgen. Sofern es in der Laufbahn des mittleren Dienstes kein Amt mit gleichem Grundgehalt gibt, soll die Überleitung in das jeweilige Eingangsamt der betreffenden Laufbahn des mittleren Dienstes erfolgen. Dieses Eingangsamt ist in § 24 Nr. 1 Buchst. a LBesGBW normiert. Aus Gründen der Rechtsklarheit soll die Überleitung in jedem Einzelfall förmlich festgestellt werden.

Durch **Absatz 1 Nr. 4** soll bestimmt werden, dass begonnene Probezeiten nach den bisher geltenden Vorschriften zu beenden sind. Damit soll vermieden werden, dass Probezeiten in vielen Fällen nachträglich verlängert oder verkürzt werden müssen.

Für Ernennungen, die vor Inkrafttreten des Gesetzes ohne die nach bisherigem Recht erforderliche Zustimmung des Landespersonalausschusses erfolgten und deshalb rechtswidrig sind, soll in **Absatz 1 Nr. 5** eine Regelung zur Bereinigung beziehungsweise Heilung des Ernennungsfehlers geschaffen werden. Derartige Fehler werden häufig erst viele Jahre später entdeckt (z. B. im Rahmen einer überörtlichen Prüfung oder bei einem Wechsel des Dienstherrn). Entsprechend der Ermächtigung in § 12 Abs. 1 Nr. 4 BeamtStG soll eine Pflicht zur Rücknahme der fehlerhaften Ernennung normiert werden, sofern die Zustimmung nicht nachträglich erteilt wird; dies entspricht der bisherigen Rechtslage (§ 14 Abs. 2 LBG-alt). Zuständigkeit und Verfahren der Rücknahme richten sich nach Artikel 1 § 13 Abs. 2 und 3.

Da der Landespersonalausschuss wegfallen soll, muss die nachträgliche Zustimmung an seiner Stelle durch eine Aufsichtsbehörde erfolgen. Für Landesbeamtinnen und -beamte soll die jeweilige oberste Dienstbehörde über die nachträgliche Zustimmung entscheiden, wobei zur Sicherstellung einer einheitlichen Verfahrensweise das Einvernehmenserfordernis des Innenministeriums vorgesehen ist.

Für Ernennungen, bei denen die Mitwirkung einer Aufsichtsbehörde vorgeschrieben ist, gilt Artikel 1 § 12.

Absatz 1 Nr. 6 regelt, dass die Beamtinnen und Beamte, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes ihren Aufstieg nach § 21 Abs. 1 bis 3 LVO oder § 25 Abs. 1 bis 3 LVO mit Einführung in die neue Laufbahn und anschließender Laufbahnprüfung absolvieren, diesen nach den bis dahin geltenden Bestimmungen beenden können. Ebenso sollen Beamtinnen und Beamte, die den Aufstieg für besondere Verwendungen begonnen haben, die erforderliche Voraussetzung der Wahrnehmung von Aufgaben der nächsthöheren Laufbahn jedoch noch nicht vollständig erfüllt haben, diesen nach den vor Inkrafttreten dieses Gesetzes geltenden Bestimmungen abschließen können.

Für die Einstellung in Laufbahnen besonderer Fachrichtung soll durch **Absatz 2** eine Übergangsfrist von vier Jahren bestimmt werden, in der die bisherigen Regelungen der Landeslaufbahnverordnung fortgelten. Dadurch soll sichergestellt werden, dass bis zum Erlass der neuen Vorschriften in den Rechtsverordnungen der Ministerien weiterhin Beamtinnen und Beamte in diesen Laufbahnen eingestellt werden können.

Die bestehenden laufbahnrechtlichen Vorschriften der Ministerien, die aufgrund von § 18 Abs. 2 und 3 LBG (Ausbildungs- und Prüfungsordnungen) sowie § 139 LBG (z. B. Polizei-Laufbahnverordnung) erlassen wurden, müssen an die neuen laufbahnrechtlichen Bestimmungen angepasst werden. Um den Ressorts hierfür ausreichend Zeit zu lassen, sollen nach **Absatz 3** die bisherigen Vorschriften für einen Übergangszeitraum weitergelten. Um die Möglichkeit zu eröffnen, dass Nachwuchsbeamtinnen und -beamte, die gerade erst mit einer Ausbildung begonnen haben, diese noch komplett nach den bisherigen Regelungen zu Ende führen können, ist ein Zeitraum von höchstens vier Jahren nach Inkrafttreten des Gesetzes vorgesehen. Auf eine redaktionelle Anpassung dieser Vorschriften im Rahmen dieses Artikelgesetzes soll deshalb verzichtet werden.

Durch **Absatz 4** soll die Übergangsregelung des Artikels 3 Nr. 2 des Fünften Gesetzes zur Änderung des Landesbeamtengesetzes vom 11. Dezember 1979 (GBl. S. 529) übernommen werden. Von Bedeutung ist dies z. B. für die zum gehobenen Dienst gehörenden Laufbahnen der Fachlehrkräfte für musisch-technische Fächer und der landwirtschaftstechnischen Lehrer und Berater, für die geringere Bildungsvoraussetzungen als nach § 20 Abs. 2 LBG-alt und Artikel 1 § 15 Abs. 1 und 2 galten und auch weiterhin gelten sollen.

Nach **Absatz 5** sollen für die bei Inkrafttreten des Gesetzes vorhandene Dienstanfängerinnen und Dienstanfänger im Sinne von § 21 LBG-alt die bisherigen Bestimmungen fortgelten. Da Dienstanfängerverhältnisse bisher nur im Rahmen einer Ausbildung bestehen und zeitlich begrenzt sind, besteht kein Bedarf, diese ins neue Laufbahnrecht überzuleiten.

Zu § 2 (Landespersonalausschuss)

Der Landespersonalausschuss soll entbehrlich werden (vgl. Begründung zu Teil A Nr. 2). Da die weiteren, nichtständigen Mitglieder des Landespersonalausschusses sowie ihre Stellvertreter (§ 122 Abs. 3 LBG-alt, § 9 Abs. 2 und 3 LRiG) vom Ministerpräsidenten auf die Dauer von vier Jahren berufen werden, soll durch **Absatz 1** gesetzlich bestimmt werden, dass die Amtszeit vorzeitig endet.

Absatz 2 dient der Klarstellung. Da der Landespersonalausschuss nicht permanent tagt (i. d. R. vier Sitzungen im Jahr) können aus verwaltungstechnischen Gründen u. U. nicht alle Anträge abschließend entschieden werden. Dies gilt insbesondere für Fälle, in denen der Landespersonalausschuss seine Entscheidung von einer Überprüfung des Kenntnisstands der Beamtin beziehungsweise des Beamten durch einen begutachtenden Ausschuss abhängig macht.

Absatz 3 betrifft Fälle, in denen der Landespersonalausschuss zwar über die beantragte beamtenrechtliche Maßnahme entschieden hat, diese aber von der Ernenn-

nungsbehörde noch nicht umgesetzt wurde. Nach Inkrafttreten des Gesetzes muss der Vollzug auf Grundlage des neuen Rechts erfolgen. Um nochmaligen Verwaltungsaufwand zu vermeiden, soll die Maßnahme auch dann auf Grundlage der Landespersonalausschuss-Entscheidung vollzogen werden können, vorausgesetzt natürlich, dies ist nach neuem Recht möglich. In Betracht kommt dies z. B. bei der Feststellung der Befähigung anderer Bewerber (§ 31 LBG-alt), der Zulassung des prüfungsfreien Aufstiegs (§ 21 Abs. 4 und 5 oder § 25 Abs. 4 und 5 LVO) oder der Abkürzung der Probezeit (§ 55 Abs. 1 Nr. 2 LVO) durch den Landespersonalausschuss.

Zu § 3 (Anhebung der Altersgrenzen)

Absatz 1 soll ermöglichen, dass Beamtinnen und Beamte unter erleichterten Voraussetzungen freiwillig länger im Dienst bleiben können. Nach § 39 Satz 1 LBG und § 45 Abs. 2 Satz 3 des Landeshochschulgesetzes bedarf die Hinausschiebung des Eintritts in den Ruhestand eines Antrags der Beamtin oder des Beamten. Ein solcher soll während der Übergangsphase nach Absatz 2 ff. nur abgelehnt werden dürfen, soweit dienstliche Interessen entgegen stehen. Solche dienstlichen Interessen können insbesondere dadurch begründet sein, dass die Aufgabe, welche die Beamtin oder der Beamte wahrnimmt, wegfallen soll, Planstellen eingespart werden sollen oder die Beamtin oder der Beamte in einem Personalüberhangbereich beschäftigt ist. Berücksichtigungsfähige dienstliche Interessen können auch in der Person der Beamtin oder des Beamten liegen, beispielsweise wenn zu erwarten ist, dass diese den Anforderungen des Dienstes nicht mehr ausreichend gewachsen sind, etwa bei einer dienstlichen Verwendung in besonders belasteten Diensten. Die Erleichterungen für die freiwillige Weiterarbeit über die nach Absatz 2 maßgebende Altersgrenze hinaus gelten für Anträge, die auf eine Verlängerung der Dienstzeit längstens bis zur Vollendung des 68. Lebensjahr oder für Beamtinnen und Beamte mit Sonderaltersgrenze nach § 36 Abs. 3 des Landesbeamtengesetzes bis zur Vollendung des 63. Lebensjahrs gerichtet sind. Die Begrenzung der Hinausschiebung bis zu einem Jahr nach § 39 Satz 1 des Landesbeamtengesetzes gilt aufgrund dieser Sonderregelung während der Übergangsphase insoweit nicht.

Für Professorinnen und Professoren, deren Ruhestandseintritt nach § 45 Abs. 2 Satz 3 des Landeshochschulgesetzes bis zum Ende des Semesters, in dem sie das 70. Lebensjahr vollenden, hinausgeschoben werden kann, bedeutet die Übergangsregelung bis zum Jahr 2028, dass eine Hinausschiebung des Ruhestandes über das 68. Lebensjahr hinaus auch weiterhin nur möglich ist, wenn dies im dienstlichen Interesse liegt. Ab dem Jahr 2028 – wenn die allgemeinen Regelungen zur Erhöhung der Altersgrenze auf das 67. Lebensjahr vollständig umgesetzt sind – gilt bei der Hinausschiebung des Eintritts in den Ruhestand vom 67. Lebensjahr bis zum Semesterende, in dem das 70. Lebensjahr vollendet wird, für Professorinnen und Professoren ausschließlich § 45 Abs. 2 Satz 3 und 4 des Landeshochschulgesetzes. Dies bedeutet, dass dann einheitlich jegliche Hinausschiebung des Eintritts in den Ruhestand im dienstlichen Interesse liegen muss.

Für Richterinnen und Richter ist eine Übergangsregelung nicht erforderlich, weil bereits nach § 6 Abs. 2 des Landesrichtergesetzes die freiwillige Hinausschiebung mit Rücksicht auf die richterliche Unabhängigkeit nicht abgelehnt werden kann.

Satz 3 soll die Antragsfrist von sechs Monaten im ersten halben Jahr nach dem Inkrafttreten des Gesetzes durch die Soll-Verpflichtung, den Antrag frühzeitig zu stellen, ersetzen. Die Verpflichtung könnte in dieser Zeit von den Antragstellerinnen und Antragstellen faktisch nicht eingehalten werden, da sie erst mit dem Inkrafttreten eingeführt wird.

Absatz 2 Satz 1 enthält die Übergangsregelung für die schrittweise Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre – wie in der gesetzlichen Rentenversicherung. Entsprechend der rentenrechtlichen Regelung soll die Regelaltersgrenze ab dem Jahr 2012 und damit beginnend mit dem Geburtsjahrgang 1947 bis zum Jahr 2029 schrittweise auf 67 Jahre angehoben werden. Die Stufen der Anhebung betragen

zunächst einen Monat pro Geburtsjahrgang (Anhebung der Regelaltersgrenze von 65 auf 66 Jahre) und dann ab dem Geburtsjahrgang 1959 zwei Monate pro Geburtsjahrgang. In der Übergangsphase soll die Regelaltersgrenze abhängig vom Geburtsjahrgang nicht durch § 36 Abs. 1 LBG, sondern ausschließlich durch diese Vorschrift bestimmt werden. Für alle nach dem Jahr 1963 Geborenen soll die Regelaltersgrenze von 67 Jahren gelten.

Nach **Absatz 2 Satz 2** ist beabsichtigt, dass die schrittweise Anhebung der Regelaltersgrenze entsprechend auch auf andere beamtenrechtliche Vorgänge, für welche die Regelaltersgrenze Bedeutung erlangt, Anwendung finden soll. Die Regelaltersgrenze gilt entsprechend beispielsweise nach § 6 BeamStG für die Beamtinnen und Beamten auf Zeit, soweit diese nicht nach Ablauf der Amtszeit nach § 37 in den Ruhestand treten. Maßgebend ist die Regelaltersgrenze beispielweise nach § 22 Abs. 1 BeamStG für die Entlassung von Beamtinnen und Beamten, bei denen das Beamtenverhältnis ausnahmsweise nicht durch den Eintritt in den Ruhestand endet, z. B. weil die versorgungsrechtlichen Voraussetzungen fehlen.

Absatz 3 soll die Anhebungsschritte für Lehrerinnen und Lehrer an öffentlichen Schulen vom Ende des Schuljahres, in dem das 64. Lebensjahr vollendet wird auf das Schuljahresende, in dem das 66. Lebensjahr vollendet wird, regeln. Die Anhebungsschritte entsprechen denen des Absatzes 2. Eine besondere Regelung über die Berechnung des Versorgungsabschlags bei Inanspruchnahme der bisher geltenden Altersgrenze auf Antrag der Lehrerin oder des Lehrers trifft das Landesbeamtenversorgungsgesetz Baden-Württemberg.

Absatz 4 soll die Anhebungsschritte für Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte, auch soweit sie in Planstellen des Landesamts für Verfassungsschutz eingewiesen sind, für Beamtinnen und Beamte des allgemeinen Vollzugsdienstes und des Werkdienstes bei den Justizvollzugeinrichtungen sowie für Beamtinnen und Beamte des Einsatzdienstes der Feuerwehr vom 60. auf das 62. Lebensjahr regeln. Die Anhebungsschritte entsprechen denen des Absatzes 2.

Absatz 5 soll die dem Absatz 4 entsprechende schrittweise Anhebung der Altersgrenze für schwerbehinderte Beamtinnen und Beamten sowie schwerbehinderte Richterinnen und Richter vom 60. auf das 62. Lebensjahr regeln.

Absatz 6 soll die schrittweise Anhebung nach Absatz 2 und 5 auf Ehrenbeamtinnen und Ehrenbeamte beziehungsweise für schwerbehinderte Ehrenbeamtinnen und schwerbehinderte Ehrenbeamte erstrecken.

Absatz 7 soll die schrittweise Anhebung der Altersgrenze vom 45. auf das 47. Lebensjahr für Beamtinnen und Beamte auf Zeit regeln, wenn diese ihre Amtszeit beendet und eine Dienstzeit von 18 Jahren zurückgelegt haben.

Zu § 4 (Beurlaubung, Freistellungsjahr, Altersteilzeit)

Aus übergeordneten Gründen des Vertrauensschutzes sollen für Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter die bisherigen Altersgrenzen für den Eintritt in den Ruhestand und die Festsetzung der Versorgungsbezüge, insbesondere der Versorgungsabschlag, erhalten bleiben, wenn sie ihre berufliche Lebensplanung bereits vor der gesetzlichen Anhebung der Altersgrenzen für die Zuruhesetzung abgeschlossen haben.

Erfasst werden Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter, denen an diesem Stichtag Freistellungen bewilligt waren, bei denen sich der Bewilligungszeitraum bis zum Beginn des Ruhestandes nach dem bisherigen Recht erstreckt. Dabei handelt es sich um Beurlaubungen aus familiären Gründen (§ 153 b LBG-alt, § 7 LRiG), Beurlaubungen bei Bewerberüberhang (§ 153 c LBG-alt, § 7 a LRiG), das Freistellungsjahr (§ 153 g LBG-alt) und die Altersteilzeit (§ 153 h LBG-alt, § 7 c LRiG). Die Bewilligung muss durch die zuständige Dienstbehörde erteilt, die Freistellung muss angetreten oder die Teilzeitbeschäftigung muss aufgenommen sein.

Die bisherigen Altersgrenzen gelten in diesen Fällen kraft Gesetzes. Es steht den Betroffenen jedoch frei, unter den erleichterten Voraussetzungen des § 3 Abs. 1 die Hinausschiebung des Eintritts in den Ruhestand zu beantragen.

Zu § 5 (Ruhestandseintritt und Hinausschiebung der Altersgrenze von Beamtinnen und Beamten auf Zeit)

Zu Absatz 1

Für den Eintritt von Beamtinnen und Beamten auf Zeit enthält § 106 Abs. 5 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Baden-Württemberg eine fünfjährige Übergangsregelung, die die Ermittlung der ruhegehaltfähigen Dienstzeit betrifft. Daher soll die Regelung im Landesbeamtengesetz für diese Übergangszeit darauf abstellen.

Zu Absatz 2

Beamtinnen und Beamte auf Zeit, worunter auch kommunale Wahlbeamtinnen und Wahlbeamte fallen, können bei Ablauf ihrer laufenden Amtszeit in die Lage geraten, dass sie nach bisherigem Recht die Voraussetzungen für den Eintritt in den Ruhestand erfüllen würden, durch die Anhebung der Altersgrenze nach § 2 Abs. 7 nach neuem Recht die Altersvoraussetzungen aber noch nicht erreicht haben. In diesem Fall wären sie kraft Gesetzes entlassen (§ 37 Abs. 3 LBG). Damit diese Rechtsfolge nicht eintritt, soll für die Betroffenen, deren Amtszeit am Tag vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes läuft, die bisherige Altersgrenze erhalten bleiben.

Zu Absatz 3

Die Altersgrenze für kommunale Wahlbeamte soll auf 68 Jahre angehoben werden (§ 36 Abs. 4 des Landesbeamtengesetzes), soweit sie nicht bereits bei 68 Jahren liegt. Im Hinblick auf die Dienstzeit der im Zeitpunkt des Inkrafttretens des Dienstrechtsreformgesetzes im Amt befindlichen kommunalen Wahlbeamten, die in der zu diesem Zeitpunkt laufenden Amtszeit ihr 65. Lebensjahr vollenden werden, bleibt es bei der Altersgrenze von 65 Jahren. Damit wird dem schutzwürdigen Vertrauen sowohl der betroffenen kommunalen Wahlbeamtinnen und Wahlbeamten als auch der demokratisch legitimierten kommunalen Wahlgremien gleichermaßen Rechnung getragen, die bei der Wahl von der zu diesem Zeitpunkt geltenden Altersgrenze von 65 Jahren als maßgeblicher Entscheidungsgrundlage ausgegangen sind. Im Falle einer Wahl, auch einer Wiederwahl, nach Inkrafttreten des Dienstrechtsreformgesetzes ist ausschließlich § 36 Abs. 4 des Landesbeamtengesetzes maßgeblich (Altersgrenze von 68 Jahren). Die Hinausschiebung des Eintritts in den Ruhestand soll in den Übergangsfällen wie in den Regelfällen für Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit nur bei Vorliegen eines dienstlichen Interesses möglich sein. Im Interesse flexibler Lösungen kann die Verlängerung auch für einen Zeitraum von mehr als einem Jahr erfolgen; die Höchstgrenze von 68 Jahren gilt jedoch auch hier und die laufende Amtszeit kann dadurch nicht verlängert werden. § 39 des Landesbeamtengesetzes gilt nach § 6 des Beamtenstatusgesetzes auch für die Zeitbeamtinnen und Zeitbeamten. Die Antragsfrist des § 39 Satz 2 des Landesbeamtengesetzes von grundsätzlich sechs Monaten findet insoweit ebenfalls entsprechend Anwendung, mit der entsprechenden Übergangsregelung in § 3 Abs. 1 Satz 3. Über den Antrag soll das jeweils zuständige Hauptorgan entsprechend der bisherigen Regelung (§ 136 Satz 3 und § 137 Nr. 3 LBG-alt) entscheiden.

Zu § 6 (Bisherige Beamtinnen und Beamte auf Zeit)

Zu Absatz 1

Das Bundesverfassungsgericht hat mit Beschluss 28. Mai 2008, Az. 2 BvL 11/07, BVerfGE 121, 205 ff., die Übertragung einer Führungsfunktion auf Zeit zwar

nicht gänzlich ausgeschlossen, sie bedarf jedoch einer besonderen Rechtfertigung. Die Vergabe einer Führungsfunktion auf Zeit ist nur zulässig, wenn „die besondere Sachgesetzlichkeit und die Natur der wahrgenommenen Aufgabe eine Begründung von Beamtenverhältnissen auf Zeit erfordern“. Das Bundesverfassungsgericht begründet dies mit dem Kernbereich des Lebenszeitprinzips als hergebrachtem Grundsatz des Berufsbeamtentums im Sinne des Artikels 33 Abs. 5 des Grundgesetzes und der damit einhergehenden Gewährleistung politischer Unabhängigkeit des Berufsbeamtentums. Die Vorschrift des § 137 a LBG soll im Hinblick auf den Beschluss des Bundesverfassungsgerichts, der der Vergabe von Führungsfunktionen auf Zeit enge Grenzen gezogen hat, wegfallen. Bisher im Beamtenverhältnis auf Zeit ernannte Erste Landesbeamtinnen und Erste Landesbeamte sollen in ein Beamtenverhältnis nach § 8 LBG übergeleitet werden, wobei im Beamtenverhältnis auf Zeit zurückgelegte Zeiten bei Bewährung auf die Probezeit angerechnet werden sollen.

Zu Absatz 2

Die Vorschriften über die Leitungsämter im Beamtenverhältnis auf Zeit an der Landesakademie für Fortbildung und Personalentwicklung an Schulen, am Landesinstitut für Schulentwicklung und am Landesmedienzentrum sollen aus dem gleichen Grund entfallen (vgl. Artikel 27 Nr. 1, Artikel 28 und Artikel 29 Nr. 1). Auch diese Beamtinnen und Beamten sollen in ein Beamtenverhältnis auf Probe nach § 8 LBG übergeleitet werden.

Zu § 7 (Bisherige hauptamtliche Vorstandsmitglieder)

Die Übergangsregelungen sollen den Vorstandsmitgliedern, die mit ihrer Ernennung zu Beamten auf Zeit aus dem Lebenszeitbeamtenverhältnis entlassen wurden, dieselbe Rechtsstellung geben, wie sie zum Zeitpunkt ihrer Ernennung zu Beamten auf Zeit bestanden hat. Dies soll auch im Falle ihrer Wiederbestellung beziehungsweise Wiederernennung nach Ablauf der Amtszeit gelten.

Zu Artikel 63 (Inkrafttreten, Außerkrafttreten)

Absatz 1

Absatz 1 regelt das Inkrafttreten des Dienstrechtsreformgesetzes im Allgemeinen. Als Inkrafttretenszeitpunkt ist der 1. Januar 2011 vorgesehen.

Gleichzeitig sollen das bisherige Landesbeamtengesetz und das Landesbesoldungsgesetz außer Kraft treten. Da im Zuge der Neuregelung des Laufbahnrechts (vgl. Begründung zu Teil A Nr. 2) eine Verordnung der Landesregierung zur Regelung des Laufbahnrechts nicht mehr vorgesehen ist, soll auch die Landeslaufbahnverordnung außer Kraft treten. Des Weiteren ist das Außerkrafttreten zahlreicher anderer entbehrlich gewordener Rechtsvorschriften vorgesehen.

Absatz 2 und 3

Absatz 2 und 3 enthält eine abweichende Inkrafttretensregelung für verschiedene Verordnungsermächtigungen. Dies ist erforderlich, damit die betreffenden Verordnungen vor dem allgemeinen Inkrafttretenszeitpunkt des Dienstrechtsreformgesetzes erlassen werden und gleichzeitig mit diesem Gesetz in Kraft treten können.

*C. Anhörungsergebnis und Bewertung im Einzelnen***1. Eingegangene Stellungnahmen von Verbänden und Institutionen**

Zu dem Entwurf des Dienstrechtsreformgesetzes (DRG) haben im Zuge der Anhörung folgende Gewerkschaften, Berufsverbände sowie sonstige Verbände und Institutionen Stellung genommen:

- Gemeindetag Baden-Württemberg,
- Städtetag Baden-Württemberg,
- Landkreistag Baden-Württemberg,
- Beamtenbund Baden-Württemberg (BBW),
- Bund der Strafvollzugsbediensteten Baden-Württemberg (BSBD) über BBW,
- Bund der Technischen Beamten, Angestellten und Arbeiter e. V. (BTB) über BBW,
- Deutscher Anwaltsverein e. V. Landesgruppe Baden-Württemberg (DAAV) über BBW,
- Deutscher Gerichtsvollzieher Bund e. V. Landesverband Baden-Württemberg (DGVB) über BBW,
- Verband der wissenschaftlichen Mitarbeiter an Hochschulen e. V. in Baden-Württemberg (VWMH) über BBW,
- Deutscher Gewerkschaftsbund, Bezirk Baden-Württemberg (DGB),
- Gewerkschaft der Polizei (GdP) über DGB,
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) über DGB,
- IG Bau über DGB,
- ver.di über DGB,
- Christlicher Gewerkschaftsbund Landesverband Baden-Württemberg (CGB),
- komba gewerkschaft Baden-Württemberg,
- Deutsche Polizeigewerkschaft Baden-Württemberg (DPolG),
- Bund Deutscher Kriminalbeamter, Landesverband Baden-Württemberg (bdk),
- Deutscher Bundeswehr Verband e. V. (DBwV),
- Deutscher Richterbund, Verein der Richter und Staatsanwälte in Baden-Württemberg e. V. (DRB),
- Verein der Verwaltungsrichterrinnen und Verwaltungsrichter Baden-Württemberg (vrv),
- Badischer Notarverein e. V.,
- Württembergischer Notarverein e. V.,
- Marburger Bund,
- Spitzenverband der landwirtschaftlichen Sozialversicherung,
- Badischer Landwirtschaftlicher Hauptverband e. V. (BLHV),
- Landwirtschaftliche Sozialversicherung Baden-Württemberg (LSV),
- Landesbauernverband in Baden-Württemberg e. V. (LBV),
- Kommunaler Versorgungsverband Baden-Württemberg (KVBW),
- Verband Baden-Württembergischer Bürgermeister e. V.,

- Arbeitskreis der Gemeinden unter 1000 Einwohner in Baden-Württemberg,
- Gemeindeprüfungsanstalt Baden-Württemberg (GPA),
- Berufsverband der Kommunalen Finanzverwaltungen in Baden-Württemberg e. V. (BKF),
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS),
- Deutsche Rentenversicherung Bund (DRV Bund),
- Deutsche Rentenversicherung Baden-Württemberg (DRV BW),
- Erzdiözese Freiburg, Diözese Rottenburg-Stuttgart, Evangelische Landeskirche in Baden, Evangelische Landeskirche in Württemberg (Kirchen),
- Deutscher Hochschulverband (DHV),
- Hochschullehrerbund Baden-Württemberg (hlb),
- Verband Hochschule und Wissenschaft e. V. (vhw),
- Landesbeauftragter für den Datenschutz Baden-Württemberg (LfD),
- Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalratsvorsitzenden des Landes Baden-Württemberg (ARGE-HPR),
Hauptpersonalrat beim Innenministerium (HPR IM),
Hauptpersonalrat für Grund-, Haupt-, Real- und Sonderschulen beim Kultusministerium (HPR GHRS),
Hauptpersonalrat für Lehrkräfte an Gymnasien beim Kultusministerium (HPR Gym),
Hauptpersonalrat für den außerschulischen Bereich beim Kultusministerium (HPR asB),
Hauptpersonalrat Berufliche Schulen beim Kultusministerium (HPR BS),
Hauptpersonalrat beim Wissenschaftsministerium (HPR MWK),
Hauptpersonalrat beim Justizministerium (HPR JuM),
Arbeitskreis der Beauftragten für Chancengleichheit der Ministerien und des Rechnungshofs (AKC),
- Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen bei den obersten Landesbehörden in Baden-Württemberg (AGSV BW),
- Regierungsbeauftragter für Bürokratieabbau,
- Landespersonalausschuss (LPA).

2. Stellungnahmen zum Gesetzentwurf im Einzelnen und Bewertung

2.1. Zu Artikel 1 (Landesbeamtengesetz)

2.1.1. Allgemeines zum Landesbeamtengesetz

Der Landkreistag begrüßt in wesentlichen Punkten die vorgesehenen Regelungen. Dazu gehören vor allem die Anhebung der Altersgrenze auf 67 Jahre entsprechend den Regelungen in der gesetzlichen Rentenversicherung, die Deregulierung des Laufbahnrechts, die Möglichkeit einer unterhältigen Teilzeitbeschäftigung sowie die Gewährung von Altersteilzeit für schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte.

Die angehörten Verbände begrüßen in der ganz überwiegenden Zahl die Reform des Dienstrechts im Grundsatz. Einhellig wird anerkannt, dass ein qualitativ hoch-

wertiges Niveau der Aufgabenerledigung in der öffentlichen Verwaltung nur durch ein zukunftsgerichtetes und nachhaltiges Dienstrecht sicherzustellen sei. Dies gelte insbesondere auch im Hinblick auf die Konkurrenz mit der freien Wirtschaft um qualifizierte Arbeitskräfte.

Die Verbände loben die verbesserte Familienfreundlichkeit des Gesetzesvorhabens. Sie drücke sich durch die Möglichkeit der unterhältigen Teilzeit zur Pflege von Familienangehörigen und in der Kindererziehungsphase, durch die kurzfristigen Freistellungen zur Organisation der Pflege von Angehörigen in akuten Fällen sowie durch die Betreuung von kranken und pflegebedürftigen Kindern unter zwölf Jahren aus.

Der BBW und der DGB rügten die kurze Anhörungsfrist im Rahmen der Beteiligungsvereinbarung mit der Landesregierung. Die Anregungen konnten aber im Rahmen der sechswöchigen Verbandsanhörung und bei mehreren Beteiligungsgesprächen mit den verschiedenen beteiligten Ministerien ausführlich erörtert werden.

Die Erhöhung der Lebensarbeitszeit wird kontrovers diskutiert. Während der Landkreistag die Anhebung der Altersgrenze ausdrücklich begrüßt, lehnt der DGB diese ausdrücklich ab. Insbesondere im Bereich der Sonderaltersgrenzen werden von einigen Verbänden Einwände im Hinblick auf die physische und psychische Belastungsfähigkeit von Polizeibeamtinnen und -beamten, Justizvollzugsbeamtinnen und -beamten und Feuerwehrleuten über 60 Jahren erhoben. Gleichzeitig werden die Regelungen zur freiwilligen Verlängerung der Lebensarbeitszeit grundsätzlich befürwortet, wenn auch einige Verbände fordern, die Anreize dafür weiter zu verbessern.

Begrüßt wird von vielen Verbänden die Flexibilisierung des Laufbahnrechts. Insbesondere der DGB und der BBW fordern allerdings, den Landespersonalausschuss (LPA) als „Clearing-Stelle“ beizubehalten. Diese Forderung ist im Gesetzesentwurf nicht berücksichtigt, da der LPA nach den neuen Regelungen nicht mehr erforderlich ist. Der LPA selbst hat sich in seiner Sitzung vom 30. Juni 2010 mit dem Gesetzesentwurf befasst. Er begrüßt insbesondere im Grundsatz die Neugestaltung des Laufbahnrechts und empfiehlt, sicherzustellen, dass die im Landesbeamtengesetz vorgegebenen laufbahnrechtlichen Rahmenvorgaben eingehalten werden und eine einheitliche Rechtsanwendung stattfindet.

Im Anhörungsverfahren kamen auch einzelne neue Forderungen auf, die nach Auffassung einzelner Verbände in das Dienstrechtsreformgesetz aufgenommen werden sollten. So wird zum Teil eine Absenkung der Wochenarbeitszeit von Beamtinnen und Beamten auf das tarifliche Niveau gefordert. Dieser Bereich war allerdings nicht Gegenstand der Reform und nicht in der politischen Diskussion, sondern ist ein vom DRG weitgehend unabhängiger Gesichtspunkt.

Als weiteren Flexibilisierungsvorschlag nannten insbesondere der BBW und die komba gewerkschaft die Einrichtung von Lebensarbeitszeitkonten. Teilweise sind Langzeitarbeitszeitkonten bereits im Gesetzesentwurf vorgesehen. So besteht beispielsweise für die Ressorts die Möglichkeit, Sabbatjahrregelungen aufzustellen. Außerdem ist die Altersteilzeitregelung für Schwerbehinderte im Blockmodell eine Regelung über Langzeitarbeitszeitkonten. Weitergehende Bestimmungen sind im Gesetzesentwurf aber nicht berücksichtigt. Die schwierigste Frage hierbei ist, wie diese Konten bei einem Dienstherrnwechsel oder bei einem Wechsel mit der Privatwirtschaft angerechnet werden. Diese Fragen können die vom Gesetzesentwurf angestrebte Mobilität und Flexibilität der Beamtinnen und Beamten beeinträchtigen.

Einige Verbände fordern Regelungen zur Einrichtung eines verbindlichen Gesundheitsmanagements. Gesundheitsprävention sei für die Dienstherrn sinnvoll, da sie gerade bei auf Lebenszeit berufenen Beamtinnen und Beamten ein großes Interesse an deren Leistungsfähigkeit haben. Auch unter dem Gesichtspunkt der beabsichtigten Erhöhung der Pensionsaltersgrenzen gewinne die Gesundheits-

prävention zunehmend an Bedeutung, da sie das tatsächliche Erreichen der Pensionsaltersgrenze gewährleiste.

Die Erhaltung und Verbesserung der Gesundheit und damit der Leistungsfähigkeit der Beamtinnen und Beamten ist auch im Hinblick auf die beabsichtigte Erhöhung der Altersgrenze für den Eintritt in den Ruhestand ein wichtiges Anliegen der Landesregierung. Die entsprechende Kabinettsvorlage zum „Gesundheitsmanagement in der Landesverwaltung“ hat der Ministerrat am 12. April 2010 beschlossen. Damit wurde ein einheitlicher Orientierungsrahmen gesetzt, der jetzt von den einzelnen Einrichtungen des Landes spezifisch ausgestaltet wird. Dazu wurden Mittel in Höhe von sechs Millionen Euro zur Verfügung gestellt. Eine gesetzliche Normierung des Gesundheitsmanagements ist im Hinblick auf die auch sonst mit dem Gesetzentwurf angestrebte Deregulierung und Flexibilisierung und die bereits bestehende gesetzliche Fürsorgepflicht nicht geboten.

Demgegenüber wurden andere Forderungen, wie beispielsweise die Regelung in Artikel 1 § 50 zu Fortbildungen, in den Gesetzentwurf aufgenommen. Ziel hierbei ist die Förderung lebenslangen Lernens.

2.1.2. Zu § 4 (Allgemeine Zuständigkeit, Zuständigkeiten nach dem Beamtenstatusgesetz)

Der Gemeindetag und der Berufsverband der Kommunalen Finanzverwaltungen in Baden-Württemberg begrüßen die Festlegung einer umfassenden Entscheidungszuständigkeit des Dienstvorgesetzten. Die Gemeindeprüfungsanstalt Baden-Württemberg weist allerdings darauf hin, dass ggf. von Kommune zu Kommune mit stark unterschiedlichen Verhältnissen zu rechnen sei.

Der Hinweis der Gemeindeprüfungsanstalt auf die unterschiedlichen Verhältnisse ist bereits im Gesetzentwurf berücksichtigt. Der Dienstvorgesetzte ist für beamtenrechtliche Entscheidungen zuständig, soweit diese nicht anderen Stellen zugewiesen sind. Eine solche Zuweisung ist insbesondere bei komplexeren Entscheidungen, zum Beispiel bei der Feststellung der Nichtigkeit der Ernennung oder bei der Entscheidung über das Vorliegen von Entlassungsgründen, erfolgt.

2.1.3. Zu § 7 (Beamtenverhältnis auf Zeit)

Der Gemeindetag fordert, das Amt von Schulleitern im Beamtenverhältnis auf Zeit zu vergeben. Dem stehe derzeit noch der Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 28. Mai 2008, Az.: 2 BvL 11/07, BVerfGE 121, 205 ff., entgegen. Es wird angeregt, Verfassungsänderung von Art. 33 Abs. 5 GG zu initiieren.

Diese Forderung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Eine Vergabe des Amtes von Schulleitern im Beamtenverhältnis auf Zeit wäre nach der vom Gemeindetag erwähnten Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts mit Art. 33 Abs. 5 GG nicht vereinbar. Die Herbeiführung einer Änderung des Grundgesetzes, wie vom Gemeindetag angeregt, ist nicht Gegenstand der Dienstrechtsreform. Ergänzend ist anzumerken, dass das Lebenszeitprinzip als hergebrachter Grundsatz des Berufsbeamtentums im Sinne von Art. 33 Abs. 5 GG Beamtenverhältnissen auf Zeit enge Grenzen setzt. Abgesichert werden soll dadurch die Unabhängigkeit des Berufsbeamtentums sowie letztendlich das Demokratieprinzip. Auf die Begründung des Beschlusses des Bundesverfassungsgerichts wird ergänzend verwiesen.

2.1.4. Zu § 11 (Auswahlverfahren, Stellenausschreibung)

Der Städtetag fordert, die Ausnahme von der Pflicht zur Ausschreibung für die Einstellung in das Beamtenverhältnis auf Probe beim Land auch auf kommunale Dienstherrn auszuweiten.

Diese Forderung ist im Gesetzentwurf berücksichtigt.

Ungeachtet des Wegfalls der Pflicht zur Ausschreibung bleibt es den Dienstherrn beziehungsweise den personalverwaltenden Stellen unbenommen, eine Ausschreibung, die der Ermittlung des Bewerberkreises für die Erfüllung des Kriteriums der Bestenauslese nach Art. 33 Abs. 2 GG dient, durchzuführen.

Der DGB fordert, eine generelle Ausschreibungspflicht für zu besetzende Stellen. Ferner verlangt der DGB, wie auch die AGSV BW, die Aufnahme des in der Begründung aufgeführten Verweises auf das Chancengleichheitsgesetz beziehungsweise auf das Neunte Buch Sozialgesetzbuch in den Gesetzestext.

Diese Forderung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die Vorschrift entspricht im Wesentlichen der bisherigen Rechtslage. Sie gibt den personalverwaltenden Stellen ein flexibles Instrument zur Hand, um dem Kriterium der Bestenauslese im Sinne von Art. 33 Abs. 2 GG sachgerecht nachkommen zu können. Im Hinblick auf Gesichtspunkte der Deregulierung soll auch der geforderte Verweis auf spezialgesetzliche Vorschriften nicht aufgenommen werden.

2.1.5. Zu § 13 (Verfahren und Rechtsfolgen der Rücknahme oder bei Nichtigkeit der Ernennung)

Der BBW schlägt vor, die Regelung in § 13 Abs. 4 Satz 2 dahingehend zu ändern, dass zwischen dem Fall einer Ernennung, die aus in der Sphäre der Verwaltung liegenden Gründen nichtig ist („Soll“-Regelung) und dem Fall einer Ernennung, die aus im Einflussbereich des Beamten liegenden Gründen nichtig ist („Kann“-Regelung), differenziert wird. Damit würde verdeutlicht, dass der Beamte grundsätzlich auf die Begründung eines wirksamen Beamtenverhältnisses vertrauen kann und dementsprechend im Regelfall die ihm gewährten Leistungen im Falle einer von ihm unverschuldeten Nichtigkeit der Ernennung nicht zurück gefordert werden.

Der Vorschlag ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die vom BBW angeführten Gesichtspunkte können bei der Rücknahme oder Feststellung der Nichtigkeit einer Ernennung im Rahmen der Ermessensausübung angemessen berücksichtigt werden. Einer Änderung der Vorschrift bedarf es deshalb nicht.

2.1.6. Zum Laufbahnrecht (§§ 14 bis 23) allgemein

Städtetag, Gemeindetag und Landkreistag begrüßen die vorgesehene Flexibilisierung und Deregulierung des Laufbahnrechts. Die weitgehende Übertragung laufbahnrechtlicher Entscheidungen auf die Dienstvorgesetzten eröffne den Städten, Gemeinden und Landkreisen einen personalpolitischen Gestaltungsspielraum, der für ihre Wettbewerbsfähigkeit am Arbeitsmarkt immer wichtiger werde. Auch die Tatsache, dass durch größere Gestaltungsspielräume und die Stärkung der Eigenverantwortung der Dienstherrn aufwändige Einzelentscheidungen des Landespersonalausschusses und damit letztlich auch das Gremium entbehrlich wird, wird von Gemeindetag und Städtetag sowie der komba gewerkschaft ausdrücklich positiv vermerkt. Weitere positive Aspekte sieht der BBW im Wegfall des einfachen Dienstes und der Stärkung des Leistungsprinzips im Laufbahnrecht, was sich durch verbesserte Aufstiegsmöglichkeiten, die Fortführung des „Verwendungsaufstiegs“, den Verzicht auf Mindestdienstzeiten und Altersgrenzen, die Stärkung der beruflichen Weiterentwicklung durch Zusatzqualifikationen und Fortbildung sowie die höhere Flexibilität durch eine ausnahmsweise Einstellung in einem Beförderungsamts oder das Überspringen von Ämtern äußere.

Der DGB sieht den Kern seiner Forderungen, das Laufbahnrecht durchlässiger zu gestalten und zugleich so zu modernisieren, dass es den neuen Herausforderungen

gerecht werde und neue Ausbildungs- und Studienabschlüsse berücksichtige, durch den Gesetzentwurf Rechnung getragen.

Der Regierungsbeauftragte für Bürokratieabbau begrüßt die beabsichtigten Änderungen im Laufbahnrecht, insbesondere die Reduzierung der gesetzlichen Vorgaben auf unverzichtbare Rahmenbedingungen.

2.1.7. Zu § 14 (Laufbahn)

Der BBW, der DGB und die ARGE-HPR begrüßen den Wegfall des einfachen Dienstes. Kritisch sieht der DGB hingegen das Festhalten an Laufbahngruppen.

Dieser Einwand ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Eine Laufbahn umfasst alle Ämter derselben Fachrichtung, die die gleiche Vor- und Ausbildung (oder eine diesen Voraussetzungen gleichwertige Befähigung) erfordern. Das Laufbahnprinzip korrespondiert damit mit dem Leistungsgrundsatz und dient der Sicherstellung einer Objektivierung von Personalentscheidungen. Laufbahngruppen tragen dazu bei, den gleichen Zugang zu öffentlichen Ämtern nach Eignung, Leistung und Befähigung (Art. 33 Abs. 2 GG) zu gewährleisten. Im vorliegenden Gesetzentwurf wurde deshalb die bewährte Unterteilung nach Laufbahngruppen beibehalten.

Der BBW und der BKF fordern, die Eingangsbesoldung im gehobenen Dienst für Absolventen von Fachhochschul-Studiengängen grundsätzlich auf Besoldungsgruppe A 10 anzuheben und dies nicht nur auf technische Laufbahnen zu beschränken. Der BBW fordert ferner, die Laufbahnen des Forstdienstes dem technischen Bereich zuzuordnen. Strukturelle Forderungen im Zusammenhang mit der Aufhebung des einfachen Dienstes sind ein Anliegen des DGB und der ARGE-HPR.

Diese Forderungen sind im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

§ 14 LBG-E sieht eine grundsätzliche Zuordnung der Ämter zu den Laufbahngruppen vor. Eine Unterscheidung zwischen nichttechnischen und technischen Laufbahnen erfolgt an dieser Stelle nicht; dies ist vielmehr Regelungsbestandteil des Besoldungsrechts. Das Laufbahnrecht folgt – insbesondere was die Festlegung der Eingangsämters betrifft – dem Besoldungsrecht.

2.1.8. Zu § 15 (Bildungsvoraussetzungen)

Der Städtetag, der DGB und die komba gewerkschaft begrüßen, dass ein akkreditierter Studiengang nach § 15 Abs. 1 Nr. 3 Buchst. b LBG-E Bildungsvoraussetzung für den Zugang zu einer Laufbahn des höheren Dienstes sein soll.

Der BBW ist der Auffassung, dass die Bildungsvoraussetzungen für die technischen Laufbahnen ressortübergreifend vereinheitlicht werden sollen. Die höheren Eingangsanforderungen im mittleren und gehobenen technischen Dienst, die auf eigene Kosten erreicht werden müssten, sollen in der Besoldung entsprechend honoriert werden.

Die Anregung des BBW zur Vereinheitlichung der Bildungsvoraussetzungen ist bereits im Gesetzentwurf berücksichtigt.

Die Bildungsvoraussetzungen in § 15 sind einheitlich für alle Laufbahnen in der jeweiligen Laufbahngruppe bestimmt, unabhängig davon, ob es sich um eine technische oder nichttechnische Laufbahn handelt. Die besoldungsrechtliche Einstufung der Eingangsämters ist Gegenstand des Landesbesoldungsgesetzes.

Der DGB plädiert für eine Klarstellung in § 15 Abs. 3 LBG-E, dass mindestens in Deutschland erworbene Abschlüsse als entsprechende Bildungsabschlüsse anerkannt werden sollen.

Das Anliegen des DGB ist bereits im Gesetzentwurf berücksichtigt.

Durch eine klarstellende Formulierung wurde dies im Gesetzentwurf noch deutlicher als bisher hervorgehoben.

Der HPR berufliche Schulen fordert, dass im Bereich der Beruflichen Schulen für die Gruppe der Technischen Lehrkräfte der Abschluss einer Meister- oder Technikerprüfung als gleichwertig anzuerkennen sei.

Diese Forderung ist aus systematischen Gründen im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Das LBG-E regelt die Rahmenvorgaben für die Laufbahnen. Deren Einrichtung und Ausgestaltung innerhalb dieser Rahmenvorgaben aufgrund der Rechtsverordnungsermächtigung ist dagegen Sache des jeweils zuständigen Ressorts im nachfolgenden Rechtssetzungsverfahren. Gegenstand eines solchen Rechtssetzungsverfahrens kann die Forderung des HPR berufliche Schulen sein, da es sich um eine Frage der Ausgestaltung der Laufbahn handelt.

2.1.9. Zu § 16 (Erwerb der Laufbahnbefähigung)

Der Städtetag unterstützt insbesondere, dass die Laufbahnbefähigung nach § 16 Abs. 1 Nr. 2 Buchst. b LBG-E auch durch eine entsprechende Berufstätigkeit erworben werden kann, das Institut des „anderen Bewerbers“ durch Absatz 3 gesetzlich ausgestaltet wird und für die Übernahme „anderer Bewerber“ in das Beamtenverhältnis künftig die oberste Dienstbehörde zuständig sein soll.

Der Städtetag regt an, die Ermächtigung zum Erlass von Rechtsverordnungen nach § 16 Abs. 2 LBG-E dahingehend zu ergänzen, dass mit dem Abschluss bestimmter Masterstudiengänge, welche die für die Laufbahn erforderlichen Führungsqualifikationen vermitteln, nicht nur die Bildungsvoraussetzung, sondern zugleich auch die Laufbahnbefähigung für den höheren Dienst erworben werden könne. In Frage kommen nach Auffassung des Städtetags solche Masterstudiengänge, die in enger Abstimmung mit der Fachpraxis angeboten werden und dabei der Vorbereitung der Übernahme von Führungspositionen des höheren Dienstes in der staatlichen und kommunalen Verwaltung dienen, wie zum Beispiel der Weiterbildungsmasterstudiengang, der ab dem Wintersemester 2010 an den Hochschulen für öffentliche Verwaltung in Ludwigsburg und Kehl angeboten wird. Auch der Hochschullehrerbund Baden-Württemberg fordert, dass berufs begleitende Masterstudiengänge generell zugleich den Erwerb der Laufbahnbefähigung für den höheren Dienst vermitteln sollen.

Die Anregungen sind im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Der Masterstudiengang stellt eine Bildungsvoraussetzung nach § 15 LBG-E dar. Diese ist wiederum die Voraussetzung für den Erwerb einer Laufbahnbefähigung in der betreffenden Laufbahngruppe. Mit einem Studienabschluss wird – wie bisher – grundsätzlich nicht zugleich auch eine Laufbahnbefähigung erworben, weil damit nicht zugleich gewährleistet ist, dass der Betreffende in der Lage ist, die Aufgaben der Laufbahn, in die er eingestellt wird, anforderungsgerecht wahrzunehmen. Das Anliegen des Städtetags kann im nachfolgenden Rechtssetzungsverfahren aufgegriffen werden, wenn es darum geht, im Rahmen der Regelungen des § 16 LBG-E den Erwerb der Laufbahnbefähigung für die konkrete Fachlaufbahn in der jeweiligen Laufbahnverordnung zu regeln. Dies gilt entsprechend für die Anregung des Städtetags, das Laufbahnrecht für „andere Bewerber“ stärker zu öffnen, indem zum Beispiel Absolventen der Dualen Hochschule, deren betriebliche Ausbildung in einer staatlichen oder kommunalen Verwaltung (oder in einem Eigenbetrieb) erfolgte, direkt oder nach einer kurzen Trainee-Zeit in das Beamtenverhältnis übernommen werden sollen.

Der DGB begrüßt grundsätzlich, dass die Zugänge zu den Laufbahnen breit gestaltet werden, sieht jedoch die durch § 16 Abs. 2 LBG-E geschaffene Dezentrali-

sierung der Laufbahngestaltung durch die einzelnen Ressorts äußerst skeptisch. Er befürchtet, dass dadurch die einzelnen Laufbahnen kleinteiliger und vermittelte Ausbildungsinhalte so spezifisch würden, dass die Verwertbarkeit von Abschlüssen und die Mobilität der Beamtinnen und Beamten, berufliche Perspektiven sowie die Entwicklungsmöglichkeiten erschwert werden könnten.

Diese Annahme trifft nicht zu.

Die Ausgestaltung der Fachlaufbahnen erfolgt wie bisher durch das jeweils fachlich zuständige Ressort. Die Anforderungen an die Laufbahnbefähigung werden auch künftig durch das Ressort, in deren Geschäftsbereich die betreffende Fachrichtung fällt, durch Ausbildungs- und Prüfungsordnung festgelegt. Dies hat sich bewährt. Die Sorge, die auch der HPR IM geäußert hat, dass zum Beispiel ein Beamter des gehobenen Verwaltungsdienstes bei einer Behörde anderen Laufbahnvorschriften unterliege als ein Beamter, der bei einer anderen Behörde tätig ist, entbehrt der Grundlage. Wie sich aus dem Gesetzentwurf klar und eindeutig ergibt und auch in der Begründung ausdrücklich dargelegt wird, ist nur dasjenige Ressort für die Einrichtung der jeweiligen Fachlaufbahn zuständig, dessen Geschäftsbereich die betreffende Fachrichtung zugeordnet ist; das Innenministerium wäre zum Beispiel für die Laufbahnen des allgemeinen Verwaltungsdienstes zuständig. Die laufbahnrechtlichen Vorschriften gelten demzufolge für alle Behörden, in denen Beamte dieser Fachrichtung beschäftigt werden, gleichermaßen und gewährleisten die Mobilität der betreffenden Beamtinnen und Beamten und deren Entwicklungsmöglichkeiten.

Der DGB regt an, für öffentlich-rechtliche Ausbildungsverhältnisse, die der Sozialversicherungspflicht unterliegen, eigene Tabellen für die Bezahlung zu erarbeiten. Er befürchtet, dass es sonst zu einer finanziellen Schlechterstellung dieses Personenkreises kommen könnte.

Diese Anregung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die Regelung der Höhe der Unterhaltsbeihilfen in öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnissen ist nicht Gegenstand des Laufbahnrechts in § 16 LBG-E. In dieser Vorschrift erfolgt lediglich der Hinweis darauf, dass die Auszubildenden Unterhaltsbeihilfen nach § 88 LBesGBW erhalten.

Die ARGE-HPR fordert, dass die Einrichtung der Laufbahnen durch Rechtsverordnung in den Geschäftsbereichen der Ressorts unter Beteiligung der Personalvertretungen erfolgen solle.

Diese Forderung ist bereits im Gesetzentwurf berücksichtigt.

Bei der Einrichtung einer Laufbahn, in die in mehreren Geschäftsbereichen eingestellt wird, soll im Interesse einer reibungslosen ressortübergreifenden Mobilität der betreffenden Beamtinnen und Beamten eine sachgerechte Beteiligung aller betroffenen Stellen im Anhörungsverfahren erfolgen.

Der BBW und der BKF regen an, dass bei der Einrichtung der Laufbahnen das Einvernehmen (anstelle eines Benehmens) des Innenministeriums und des Finanzministeriums erforderlich ist.

Diese Anregung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die Ministerien haben im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften die Möglichkeit, die Laufbahnen einzurichten, die fachlich in ihren Geschäftsbereich fallen und den Zugang zu diesen Laufbahnen nach deren Erfordernissen auszugestalten. Aufgrund der Verantwortlichkeit der laufbahngestaltenden Ressorts besteht für ein Einvernehmen des Innenministeriums und des Finanzministeriums keine Notwendigkeit und kein Bedarf.

2.1.10. Zu § 18 (Einstellung)

Der Städtetag, der BBW, die GPA und die komba gewerkschaft begrüßen die Möglichkeit, ausnahmsweise Einstellungen im ersten und zweiten Beförderungsamts vornehmen zu können. Der HPR berufliche Schulen hingegen lehnt die Möglichkeit der Einstellung im ersten und zweiten Beförderungsamts ab, da sie die ohnehin viel zu geringen Beförderungsmöglichkeiten für die bereits vorhandenen Beamtinnen und Beamten weiter schmälere.

Die ablehnende Haltung des HPR berufliche Schulen ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt. Eine Einstellung im ersten oder zweiten Beförderungsamts dient der Stärkung des Leistungsprinzips und der Gewinnung qualifizierten Personals. Eine solche Einstellung darf nur nach einer mindestens drei- beziehungsweise vierjährigen erfolgreichen Wahrnehmung laufbahnsprechender Aufgaben nach dem Erwerb der Laufbahnbefähigung vorgenommen werden. Diese Voraussetzungen werden, wie auch das Kultusministerium bestätigt hat, im Lehrerbereich sehr selten vorliegen, sodass mit einer wesentlichen Schmälerung der Beförderungsmöglichkeiten für die im Dienst befindlichen Lehrkräfte nicht zu rechnen ist.

Der DGB begrüßt, dass auch Tätigkeiten außerhalb des öffentlichen Dienstes laufbahnsprechende Tätigkeiten sein können und bittet, dies zur Klarstellung in die Begründung aufzunehmen.

Diese Bitte ist im Gesetzentwurf berücksichtigt.

Die Begründung ist entsprechend ergänzt worden.

2.1.11. Zu § 19 (Probezeit)

Der Gemeindetag befürwortet die Regelungen zur Verkürzung der Probezeit; diese seien wesentlich flexibler und praxisorientierter als bisher.

Die Kirchen bitten um Klarstellung, dass Zeiten einer Beurlaubung nach § 11 des Privatschulgesetzes als Beurlaubung gelten. Die vorgesehene Feststellung im Einzelfall würde zu einem erhöhten Verwaltungsaufwand (u. a. bei den Regierungspräsidien) führen. Auch die Anrechnung anderer Beurlaubungen für kirchliche Aufgaben, die dienstlichen Interessen oder sonstigen öffentlichen Belangen dienen, solle von Gesetzes wegen erfolgen. Das Ermessen, Dienstzeiten im öffentlichen Dienst oder Zeiten, die in einem der Ausbildung entsprechenden Beruf zurückgelegt wurden, auf die Probezeit anzurechnen, solle in eine „Soll-Vorschrift“ umgewandelt werden.

Diese Bitte ist im Gesetzentwurf aus systematischen Gründen nicht berücksichtigt.

Die Regelungen des § 19 LBG-E stellen – wie alle laufbahnrechtlichen Regelungen – Mindeststandards und Rahmenvorgaben dar. Dabei soll es bleiben, um die Flexibilität zu wahren. Die Regelungen des § 19 LBG-E stehen im Übrigen dem Anliegen der Kirchen nicht entgegen. Ein erhöhter Verwaltungsaufwand wurde von keiner anderen angehörten Stelle geltend gemacht. Auch das Kultusministerium hält eine Klarstellung nicht für erforderlich. Weitergehende Regelungen würden der mit der Neustrukturierung des Laufbahnrechts verfolgten Flexibilisierung nicht gerecht und das Ermessen der Dienstherrn einschränken.

Der DGB lehnt eine einheitliche Probezeit von drei Jahren ab. Dies würde eine Verschlechterung der gegenwärtigen Rechtslage für die Beamtinnen und Beamten des mittleren und gehobenen Dienstes bedeuten. Er fordert deshalb die Beibehaltung der bisherigen Regelungen (Probezeit für den mittleren Dienst 2 Jahre, für den gehobenen Dienst 2,5 Jahre und für den höheren Dienst 3 Jahre).

Diese Forderung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die Probezeit dient der Feststellung, ob sich die Beamtin oder der Beamte in der jeweiligen Laufbahn im Beamtenverhältnis auf Probe bewährt hat und ob aufgrund einer hinreichend gesicherten Prognose davon auszugehen ist, dass sie/er sich anschließend im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit – bezogen auf den gesamten künftigen Zeitraum seiner Berufstätigkeit – weiterhin bewähren wird. Eine Probezeit von drei Jahren ist hierfür auch im Hinblick darauf erforderlich aber auch ausreichend, dass mit dem Inkrafttreten des Beamtenstatusgesetzes die Mindestaltersgrenze von 27 Jahren für die Ernennung in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit entfallen ist und sich nunmehr die Frage der Lebenszeitverbeamtung häufig schon früher stellt. Auch deshalb haben sich annähernd alle anderen Bundesländer im Zuge ihrer Reformüberlegungen auf eine einheitliche Probezeit von drei Jahren festgelegt. Sofern sich die Beamtinnen und Beamten bereits zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Dienstrechtsreformgesetzes in einem Beamtenverhältnis auf Probe befinden, gelten die bisherigen Regelungen für sie weiter (Artikel 62 § 1 Abs. 1 Nr. 4).

Der BBW, der DGB und die DPoIG fordern im Hinblick auf § 19 Abs. 2 und § 20 Abs. 3 LBG-E eine Öffnungsklausel für eine abweichende Regelung der Probezeit für den Polizeivollzugsdienst.

Diese Forderung ist im Gesetzentwurf berücksichtigt.

Schon bisher konnte durch Rechtsverordnung des Innenministeriums die Dauer der Probezeit für die Beamtinnen und Beamten des Polizeivollzugsdienstes abweichend geregelt werden (§ 139 Abs. 2 LBG-alt). Eine entsprechende Ermächtigung wurde in den Gesetzentwurf aufgenommen (vgl. § 19 Abs. 8 LBG-E).

2.1.12. Zu § 20 (Beförderung)

Der Städtetag und die komba gewerkschaft begrüßen insbesondere, dass die bisher geltenden Mindestdienstzeiten für Beförderungen nach Besoldungsgruppe A 12 und A 15 entfallen sollen. Ferner begrüßt die komba gewerkschaft, dass die laufbahnrechtlichen Altersgrenzen gestrichen werden sollen. Der DGB und der BKF sehen darin eine Stärkung der Leistungsanreize und der Leistungshonorierung.

Der DGB fordert, Beförderungen während der Probezeit zu ermöglichen.

Diese Forderung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

In der Probezeit sollen sich die Beamtinnen und Beamten entsprechend dem Leistungsprinzip nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bewähren. Der Dienstherr soll Gelegenheit haben, die Beamtinnen und Beamten intensiv kennenzulernen und sich ein abschließendes Urteil zu bilden, ob sie den Erwartungen und Ansprüchen des Dienstherrn entsprechen und die übertragenen Aufgaben erfüllen. Eine Beförderung während dieser Bewährungszeit stünde mit diesem Zweck der Probezeit nicht im Einklang. Durch eine solche Beförderung würde nämlich einerseits dem betreffenden Beamten attestiert, dass er sich gut bewährt hat, andererseits bliebe er gleichwohl weiterhin in der Bewährungszeit, weil die Probezeit weiter liefe. Der Gesetzentwurf geht deshalb einen anderen Weg, um leistungsstarken Beamtinnen und Beamten durch eine frühe Beförderung eine entsprechende Anerkennung zukommen lassen zu können. Er ermöglicht, die Probezeit durch vielfache Anrechnungsmöglichkeiten zu verkürzen. Insbesondere kann dies bei besonders leistungsstarken Beamtinnen und Beamten erfolgen. Eine Beförderung kann dann im Anschluss an eine verkürzte Probezeit erfolgen.

Der DGB fordert, dass auch Fachlehrerinnen und -lehrer nach § 20 Abs. 4 LBG-E lediglich das Eingangsamts durchlaufen müssen.

Die Forderung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

§ 20 Abs. 4 LBG-E entspricht dem bisherigen Rechtszustand (§ 49 Abs. 1 LVO). Die Regelung dient dazu, die Übernahme schulischer Funktionsämter attraktiv zu

machen (zum Beispiel Ernennung eines Lehrers zum Rektor einer Grundschule, ohne dass er zuvor das Amt des Konrektors durchlaufen müsste). Eine vergleichbare Situation besteht nach Angabe des Kultusministeriums für Fachlehrerinnen und -lehrer nicht. Auch würde sich durch eine der Forderung des DGB entsprechende Ausdehnung der Vorschrift auf Fachlehrerinnen und -lehrer die Beförderungssituation nicht verbessern; strukturelle Maßnahmen sind nicht Gegenstand des Laufbahnrechts.

2.1.13. Zu § 21 (Horizontaler Laufbahnwechsel)

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

Die Forderung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die Regelung konkreter Qualifizierungsmaßnahmen ist nicht Gegenstand des vorliegenden Gesetzentwurfs. Welche Qualifizierungsmaßnahmen zu einer Verkürzung der Einführungszeit führen, ist eine Frage des jeweiligen Einzelfalles. Hinzuweisen ist jedoch auf die Vorschrift des Artikels 1 § 50 des Gesetzentwurfs, wonach die Dienstherrn die dienstliche Fortbildung fördern und die Beamtinnen und Beamten verpflichtet sind, an der dienstlichen Fortbildung teilzunehmen.

2.1.14. Zu § 22 (Aufstieg)

Grundsätzlich begrüßt wird von allen Seiten der Wegfall von Altersgrenzen und Mindestdienstzeiten für den Aufstieg.

Der HPR IM plädiert für die Beibehaltung der bisherigen Aufstiegsregelungen für die jeweiligen Laufbahnen.

Dem Anliegen des HPR IM ist bereits im Gesetzentwurf Rechnung getragen.

Der Gesetzentwurf geht mit seinen flexiblen Aufstiegsregelungen sogar noch über das Anliegen des HPR IM hinaus. Der Übergang in die grundsätzlich von einem höheren Bildungsniveau abhängige nächsthöhere Laufbahnebene soll auf der Basis von Berufs- und Lebenserfahrung sowie entsprechender Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen noch flexibler als bisher möglich sein. Der Erwerb zusätzlicher Kompetenzen und Arbeitsmethoden als Voraussetzung für die berufliche Weiterentwicklung und die Wahrnehmung von Führungsfunktionen sowie neuer Verantwortungsbereiche soll neben der Erhaltung der beruflichen Qualifikation noch mehr an Bedeutung gewinnen. Dabei wird den berechtigten Interessen der Beamtinnen und Beamten sowie den Belangen der Dienstherrn Rechnung getragen.

Der DGB, die ARGE-HPR und die AGSV BW fordern den Aufstieg in allen Laufbahnen, insbesondere in fachspezifischen Laufbahnen wie dem Polizeivollzug und der Feuerwehr, zur Vermeidung einer Dienstunfähigkeit vorzusehen.

Diese Forderung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Voraussetzung für einen Aufstieg ist, dass die betreffende Beamtin oder der betreffende Beamte die Qualifikation für die nächsthöhere Ebene erworben hat und befähigt ist, die Aufgaben dieser Ebene wahrzunehmen. Dies wäre bei einem Aufstieg, der allein zur Vermeidung der Dienstunfähigkeit erfolgen würde, nicht gewährleistet.

Der BBW, der DGB, die ARGE-HPR und der BKF wollen sicher gestellt wissen, dass der bisherige Aufstieg vom gehobenen in den höheren Dienst mit Aufstiegslehrgang als Alternative zu einem Aufstieg nach erfolgreichem Abschluss eines Weiterbildungsmasterstudiengangs möglich bleibt.

Diese Forderung ist bereits im Gesetzentwurf berücksichtigt.

In § 22 Abs. 1 Nr. 5 LBG-E ist bestimmt, dass Beamtinnen und Beamte in die nächsthöhere Laufbahn derselben Fachrichtung aufsteigen können, wenn sie durch Qualifizierungsmaßnahmen über die Vorbildung und die bisherige Laufbahnbefähigung hinausgehende Kenntnisse und Fähigkeiten erworben haben, die ihnen die erfolgreiche Wahrnehmung der Aufgaben der neuen Laufbahn ermöglichen. Eine Prüfung ist nicht vorgeschrieben. Damit können als Qualifizierungsmaßnahmen im Sinne dieser Vorschrift sowohl der bisherige Aufstiegslehrgang als auch ein Weiterbildungsmasterstudiengang oder auch andere Fort- und Weiterbildungen in Frage kommen. Die Ausgestaltung des Aufstiegsverfahrens, wie der BBW sie fordert, ist in den Laufbahnvorschriften vorzunehmen, die aufgrund der Verordnungsermächtigungen des LBG-E erlassen werden können. Einer Beibehaltung des derzeitigen Aufstiegslehrgangs für vorhandene Beamtinnen und Beamte, wie sie der BKF fordert, steht der Gesetzentwurf nicht entgegen.

Der Städtetag und die komba gewerkschaft sehen es als ausreichend für einen Aufstieg in die nächsthöhere Laufbahn an, wenn eine Beamtin oder ein Beamter erfolgreich überwiegend Aufgaben dieser Laufbahngruppe wahrnehme; eine weitergehende Qualifizierungsmaßnahme erscheine dann nicht mehr zwingend erforderlich.

Diese Forderung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Durch die Weiterqualifizierung soll die Beamtin oder der Beamte in die Lage versetzt werden, die ganze Bandbreite der Aufgaben der nächsthöheren Laufbahngruppe wahrnehmen zu können, die sich während der gesamten Berufstätigkeit in der nächsthöheren Laufbahn ergeben können. Ein Verständnis der zeitlichen Abfolge von Aufgabenwahrnehmung und Weiterqualifizierung, wie sie wohl der Forderung des Städtetags und der komba gewerkschaft zugrunde liegt, sieht der Gesetzentwurf indes nicht vor. Vielmehr werden Qualifizierungsmaßnahmen in der Regel vor der Übertragung der Aufgaben der nächsthöheren Laufbahn oder flankierend dazu erfolgen.

Der Landkreistag begrüßt das Erfordernis zusätzlicher Qualifizierungsmaßnahmen, regt jedoch an, in Ausnahmefällen, zum Beispiel bei langjähriger Berufserfahrung, solle es auch möglich sein, ohne solche Qualifizierungsmaßnahmen aufzusteigen. Er schlägt deshalb vor, in § 22 Abs. 1 Nr. 5 LBG-E das Erfordernis der Qualifizierungsmaßnahmen nur „in der Regel“ zu fordern.

Diese Anregung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Bei einem Aufstieg muss gewährleistet sein, dass die Befähigung vorliegt, alle Aufgaben der nächsthöheren Laufbahngruppe wahrnehmen zu können. Dazu gehört es auch, sich entsprechend dem Gebot des lebenslangen Lernens auf die neuen Aufgaben vorzubereiten. Eine bestimmte Form oder ein bestimmter Umfang der Qualifikationsmaßnahme ist im Gesetzentwurf nicht vorgegeben.

Die GPA spricht sich dafür aus, einen Rahmen für die Anforderungen an Qualifizierungsmaßnahmen im Gesetz selbst vorzusehen, um möglichst eine einheitliche Handhabung sicherzustellen.

Diese Anregung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Ziel der Neustrukturierung des Laufbahnrechts ist es, im Gesetz die Mindeststandards vorzugeben und damit den Dienstherrn und den Beamtinnen und Beamten die nötige und gebotene Flexibilität bei der Auswahl der im jeweiligen Einzelfall angezeigten Qualifizierungsmaßnahme an die Hand zu geben. Diesem Ziel liefern ins Einzelne gehende gesetzliche Regelungen zuwider und könnten sachgerechten Qualifizierungsmaßnahmen womöglich sogar im Wege stehen.

Der BBW fordert, dass der bisherige Verwendungsaufstieg, den der Gemeindetag für verzichtbar hält, in der praktischen Anwendung durch die Ressorts tatsächlich weiterhin zum Tragen komme. Ferner müsse sichergestellt sein, dass die Anforde-

rungen an die zu absolvierenden Qualifizierungsmaßnahmen bei einer beschränkten Fortkommensmöglichkeit in der nächsthöheren Laufbahngruppe wesentlich geringer seien und über die Fälle des bisherigen Verwendungsaufstiegs hinaus keine weiteren Grenzen eingezogen werden.

Diese Forderungen sind im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

In welcher Weise die Dienstherrn von der im Gesetzentwurf enthaltenen Möglichkeit für einen Aufstieg, der dem früheren Verwendungsaufstieg entspricht, Gebrauch machen, obliegt deren Entscheidung im Einzelfall und entzieht sich einer gesetzlichen Regelung. Richtschnur für die jeweiligen Qualifizierungsmaßnahmen ist die erfolgreiche Wahrnehmung der Aufgaben, die die betreffende Beamtin oder der betreffende Beamte in seinem neuen Verwendungsbereich wahrzunehmen hat.

Der Städtetag und die komba gewerkschaft sprechen sich für den kommunalen Bereich dagegen aus, dass durch Rechtsverordnung nach § 22 Abs. 4 LBG-E Mindestdienstzeiten für den Aufstieg festgelegt werden können.

Diese Forderung ist im Gesetzentwurf berücksichtigt.

Mit dem neuen Laufbahnrecht sollen insbesondere leistungshemmende Vorschriften beseitigt werden. Dazu zählen Vorschriften, die ein Fortkommen von Mindestdienstzeiten abhängig machen. Die Regelung des § 22 Abs. 4 Satz 2 LBG-E wurde entsprechend angepasst.

2.1.15. Zu § 23 (Übernahme von Beamtinnen und Beamten anderer Dienstherrn und von früheren Beamtinnen und Beamten)

Der DGB befürchtet, unterschiedliche Entwicklungen des Dienstrechts in den Ländern könnten zu einer Einschränkung der Mobilität der Beamtinnen und Beamten führen.

Diese Befürchtung entbehrt der Grundlage.

Der Gesetzentwurf trifft Vorsorge für die Mobilität der Beamtinnen und Beamten. Zwar ermöglicht die Föderalismusreform mit der Übertragung der Gesetzgebungskompetenz u. a. für das Laufbahnrecht auf die Länder unterschiedliche Ausgestaltungen dieses Bereichs des Dienstrechts. In Baden-Württemberg soll mit dem vorliegenden Gesetzentwurf das Laufbahnrecht den modernen Erfordernissen sowie den Interessen der Beschäftigten und den Belangen des Landes angepasst werden, um gerade in Zeiten des Aufgabenwandels und knapper personeller Ressourcen leistungsbereite, engagierte und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewinnen und den hohen Standard der öffentlichen Verwaltung weiterhin gewährleisten zu können. Deshalb ist in § 23 Abs. 1 LBG-E zur Sicherstellung der Mobilität geregelt, dass die beim Bund oder in einem anderen Land erworbene oder dort von der zuständigen Stelle anerkannte Laufbahnbefähigung grundsätzlich als Befähigung für eine Laufbahn vergleichbarer Fachrichtung in Baden-Württemberg anerkannt wird.

Die Kirchen regen an, in § 23 Abs. 5 LBG-E auch die Dienstverhältnisse als Geistliche aufzunehmen und ein öffentlich-rechtliches Dienstrecht wesentlich gleichen Inhalts dem Beamtenrecht des Bundes oder der Länder gleichzustellen.

Das Anliegen ist bereits im Gesetzentwurf berücksichtigt.

§ 23 Abs. 5 LBG-E lehnt sich an die bisherige Entscheidungspraxis des Landespersonalausschusses an, nach der Zeiten, in denen ein Laufbahnbewerber laufbahnentsprechende Tätigkeiten in einem Kirchenbeamtenverhältnis oder einem Beschäftigungsverhältnis wahrgenommen haben, in dem das Beamtenrecht des Bundes oder eines Landes Anwendung findet, wie Zeiten in einem Beamtenverhältnis behandelt werden. Im Falle der Geistlichen liegen diese Voraussetzungen zwar nicht vor. Dem Anliegen der Kirchen wird ungeachtet dessen durch die Anrechnungsmöglichkeiten in §§ 18 und 20 LBG-E Rechnung getragen.

2.1.16. Zu § 24 (Versetzung)

Die ARGE-HPR sowie der HPR JuM lehnen unter Berufung auf die Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts die Möglichkeit der Versetzung in ein anderes Amt mit geringerem Grundgehalt ohne Zustimmung der Betroffenen aus verfassungsrechtlichen Gründen ab. Der Grundsatz der amtsangemessenen Beschäftigung sei dadurch verletzt.

Die Forderung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Wie bislang gemäß § 36 Abs. 3 LBG-alt besteht nur in dem Sonderfall der Auflösung oder der wesentlichen Änderung des Aufbaus oder der Aufgaben einer Behörde keine Zustimmungspflicht, wenn eine dem bisherigen Amt entsprechende Verwendung nicht möglich ist. Durch die erfolgte Beschränkung auf begründete Einzelfälle bewegt sich die Vorschrift innerhalb des Verfassungsrechts.

Der DGB fordert neben der Qualifizierungspflicht im Falle des Absatzes 3 auch ein Qualifizierungsrecht zu normieren und die verantwortlichen Stellen zur Gewährleistung eines entsprechenden Qualifizierungsangebots zu verpflichten.

Die Forderung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die bestehende Qualifizierungspflicht beinhaltet, ohne dass dies ausdrücklich zu regeln ist, selbstverständlich auch gegenüber dem Dienstherrn das Recht an entsprechenden Qualifizierungsmaßnahmen teilzunehmen. Im Übrigen ist in § 50 LBG-E festgeschrieben, dass die Dienstherrn die dienstliche Fortbildung fördern.

2.1.17. Zu § 25 (Abordnung)

Die ARGE-HPR und der HPR JuM lehnen unter Berufung auf die Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts die Möglichkeit der Abordnung in ein anderes Amt mit geringerem Grundgehalt ohne Zustimmung der Betroffenen aus verfassungsrechtlichen Gründen ab. Der Grundsatz der amtsangemessenen Beschäftigung sei dadurch verletzt.

Die Forderung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Ohne Zustimmung ist wie bisher gemäß § 37 Abs. 2 Satz 3 LBG-alt eine Abordnung in ein anderes Amt mit geringerem Grundgehalt nur zu demselben Dienstherrn und nur in einem begrenzten Zeitraum von zwei Jahren zulässig. Durch diese Beschränkung bewegt sich die Vorschrift innerhalb des Verfassungsrechts.

Der DGB fordert in Absatz 3 einen weiteren Zustimmungstatbestand für Fälle der Abordnung in einem Abstand von weniger als zwei Jahren zu einer vorherigen Abordnung, um „Kettenabordnungen“ zu unterbinden. Außerdem fordert die ARGE-HPR, bei einer Abordnung zu einem anderen Dienstherrn die bisherigen Zustimmungstatbestände beizubehalten.

Diese Forderungen sind im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die Zustimmung einer Beamtin oder eines Beamten zu einer Abordnung setzt einen erheblichen damit verbundenen Eingriff in persönliche Belange voraus, der bislang sowohl eine zeitliche als auch eine den Status berührende Komponente enthält. Lediglich bei einer Abordnung zu einem anderen Dienstherrn, die länger als fünf Jahre dauert, ist allein der zeitliche Umfang maßgebend. Würde dem Vorschlag des DGB entsprochen, würde diese Systematik durchbrochen, was der ihr zugrunde liegenden Abwägung der Interessen des Dienstherrn auf der einen und der Interessen der Beamtin beziehungsweise des Beamten auf der anderen Seite nicht gerecht würde. Zur Forderung der ARGE-HPR ist festzustellen, dass bei den Zustimmungstatbeständen keine Regelungsänderung erfolgt ist, auch nicht im Falle einer Abordnung zu einem anderen Dienstherrn (vgl. § 37 Abs. 2 Satz 3 und Abs. 3 Satz 2 LBG-alt).

2.1.18. Zu § 31 (Zuständigkeit, Form und Zeitpunkt der Entlassung)

Der BBW regt eine Ergänzung von Abs. 3 Satz 3 an. Diese Vorschrift nehme zwar Bezug auf eine Frist. Diese Frist ergebe sich jedoch aus dem Wortlaut der Vorschrift nicht. Ferner schlägt der BBW eine Ergänzung von Absatz 5 vor, dass ein Beamter, der nach § 23 Abs. 3 Satz 1 Nr. 3 des Beamtenstatusgesetzes wegen dauernder Dienstunfähigkeit entlassen worden ist, auf seine Bewerbung bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig zu berücksichtigen sei.

Der Vorschlag ist im Gesetzentwurf teilweise berücksichtigt.

Soweit eine Klarstellung von Abs. 3 Satz 3 angeregt wird, ist diese erfolgt. Soweit eine Ergänzung von Absatz 5 gefordert wird, ist der Vorschlag im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt. Im Rahmen einer Neubewerbung von nach § 23 Abs. 3 Satz 1 Nr. 3 des Beamtenstatusgesetzes entlassenen Beamten können deren Erfahrungen angemessen im Rahmen der Bestenauslese im Bewerbungsverfahren berücksichtigt werden. Einer gesetzlichen Vorrangregelung bedarf es deshalb nicht.

2.1.19. Zu § 35 (Weitere Folgen eines Wiederaufnahmeverfahrens)

Nach Auffassung des BBW sollte Absatz 1 letzter Teilsatz dahingehend klarer gefasst werden, dass rehabilitierten Beamtinnen und Beamten nach vollständiger Aufhebung der Entscheidung über die Beendigung des Beamtenverhältnisses Besoldungsbezüge und andere Leistungen des Dienstherrn zustehen. Da nach § 24 Abs. 2 des Beamtenstatusgesetzes in diesem Fall das Beamtenverhältnis als nicht unterbrochen gelte, stünden den betroffenen Beamten alle Leistungen des Dienstherrn – also auch über die reinen Dienstbezüge hinausgehende Leistungen – vollumfänglich zu. Zudem hält der BBW eine Ergänzung derart für angebracht, dass Abs. 1 Satz 1 auch für Beamte auf Probe oder Widerruf sowie für Beamte auf Zeit gilt; für Beamte auf Zeit gelte dies natürlich nur insoweit, dass ihre Amtszeit noch nicht abgelaufen sei.

Der Vorschlag ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

§ 35 Abs. 1 letzter Halbsatz entspricht der bisherigen Regelung in § 69 Abs. 1 Satz 2 zweiter Halbsatz LBG-alt. Der Begriff „Besoldungsbezüge“ ist hier ausreichend klar, da die Besoldung von Beamtinnen und Beamten gesetzlich geregelt ist. Andere nicht gesetzlich geregelte Besoldungsbestandteile dürfen grundsätzlich nicht gewährt werden. Der Wortlaut der Vorschrift schließt eine Erstreckung der Vorschrift auf Beamtinnen und Beamte auf Probe, Beamtinnen und Beamte auf Widerruf sowie auf Beamtinnen und Beamte auf Zeit nicht aus. Einer Regelung diesbezüglich bedarf es daher nicht.

2.1.20. Zu § 36 (Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze)

2.1.20.1. Zu § 36 Abs. 1

Die Verbände nehmen zur Anhebung der Altersgrenze für den Eintritt in den Ruhestand differenziert Stellung. Während der DGB die Anhebung grundsätzlich ablehnt, begrüßen der Landkreistag und die GPA die Anhebung ausdrücklich. Die DRV BW begrüßt die parallele Anhebung der Altersgrenze zu der Anhebung in der gesetzlichen Rentenversicherung. Die ARGE-HPR befürchtet Nachteile für die junge Generation durch die Anhebung der Altersgrenze. Die ARGE-HPR und der DHV favorisieren eine freiwillige Lösung mit einem Anreizsystem, die der DHV bis zum 70. Lebensjahr erweitert sehen möchte. Mehrere Verbände fordern ein Gesundheitsmanagement, um die Arbeitskraft entsprechend der Anhebung der Altersgrenzen länger zu erhalten.

Die Forderungen und ablehnenden Haltungen zur Anhebung der Altersgrenze sind im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die Anhebung der Lebensarbeitszeit erfolgt vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung und den unter anderem damit einhergehenden finanziellen Belastungen der öffentlichen Haushalte durch zunehmende Ausgaben für Pensionszahlungen. Nach Artikel 62 § 2 findet die Anhebung in mehreren Schritten über einen längeren Zeitraum statt; die darüber hinausgehende Weiterarbeit ist freiwillig.

Die Erhaltung und Verbesserung der Gesundheit und damit der Leistungsfähigkeit der Beamtinnen und Beamten ist auch im Hinblick auf die beabsichtigte Erhöhung der Altersgrenze für den Eintritt in den Ruhestand ein wichtiges Anliegen der Landesregierung. Der Ministerrat hat am 12. April 2010 einen einheitlichen Orientierungsrahmen zum „Gesundheitsmanagement in der Landesverwaltung“ beschlossen, der jetzt von den Einrichtungen des Landes spezifisch ausgestaltet wird. Dazu wurden Mittel in Höhe von sechs Millionen Euro zur Verfügung gestellt.

Eine gesetzliche Normierung des Gesundheitsmanagements ist im Hinblick auf die auch sonst mit dem Gesetzentwurf angestrebte Deregulierung und Flexibilisierung und die bereits bestehende gesetzliche Fürsorgepflicht nicht geboten.

2.1.20.2. Zu § 36 Abs. 2

BBW und DGB begrüßen die Regelung.

Der Hauptpersonalrat berufliche Schulen lehnt die Anhebung der Altersgrenze für Lehrkräfte ab und fordert auch für Lehrerinnen und Lehrer an öffentlichen Schulen Sonderaltersgrenzen. So solle die Altersgrenze weiterhin mit dem Ende des Schuljahres, in dem diese das 64. Lebensjahr vollenden, erreicht sein.

Die Forderung ist im Gesetzesentwurf nicht berücksichtigt.

Stichhaltige Gründe für eine Ausnahme für Lehrerinnen und Lehrer von der Erhöhung der Altersgrenze für den Eintritt in den Ruhestand sind nicht ersichtlich. Dies gilt erst Recht für die Forderung nach der Einführung einer Sonderaltersgrenze für Lehrerinnen und Lehrer.

2.1.20.3. Zu § 36 Abs. 3

Der BBW und die DPoIG lehnen die Anhebung der Sonderaltersgrenzen ab und verweisen dazu auf mehrere Studien zur physischen und psychischen Belastung der in § 36 Abs. 3 genannten Beamtengruppen (Polizei, Feuerwehr, Justizvollzug). Diese Berufsgruppen seien erheblichen Sonderbelastungen ausgesetzt. Der BBW und die DPoIG schlagen vor, vor allem Beamtinnen und Beamte mit besonders langjährigen vollzugstypischen Verwendungszeiten zu entlasten. So sollen analog zur 45-Jahres-Regelung Vollzugsbeamtinnen und -beamte nach 40 Dienstjahren abschlagsfrei in Pension gehen können. Alternativ schlagen die Verbände verschiedene Modelle vor, nach denen die Lebensarbeitszeit – abhängig von den im Schichtdienst geleisteten Dienstjahren – verkürzt wird. Gleichzeitig fordern sie zusätzliche Ausgleichsmaßnahmen schon während der Dienstzeit, wie z. B. eine Reduzierung der Arbeitszeit, Faktorisierung der Nacharbeit und weitere Maßnahmen in der Gesundheitsvorsorge, zu denen auch weitere Zusatzurlaubstage gehören.

Der DGB lehnt die Erhöhung der Lebensarbeitszeit grundsätzlich ab. Insbesondere in den Bereichen Polizei, Feuerwehr und Justizvollzug fordert er unter Hinweis auf die besondere Belastungssituation, die Altersgrenze auf 55 Jahre herunterzusetzen, zumindest jedoch bei 60 Jahren zu belassen.

Auch die ARGE-HPR verweist auf psychische und physische Belastung besonders im Justizvollzug.

Der Städtetag begrüßt die Anhebung der Altersgrenzen insgesamt, lehnt aber eine höhere Altersgrenze für Feuerwehrleute ab. Demgegenüber begrüßt die GPA die Erhöhung der Altersgrenze ausdrücklich auch für Feuerwehrleute.

Die Forderungen und Vorschläge sind im Gesetzesentwurf teilweise berücksichtigt.

Die Anhebung der Altersgrenzen erfolgt vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung und den unter anderem damit einhergehenden finanziellen Belastungen für die öffentlichen Haushalte durch steigende Versorgungsausgaben. Diese Gründe gelten für alle Beamtengruppen gleichermaßen. Würden einzelne Beamtengruppen davon ausgenommen, stellt sich die Frage nach der Gleichbehandlung mit den anderen Gruppen. Dabei würde auch außer Acht gelassen, dass mit der in den letzten Jahrzehnten gestiegenen Lebenserwartung in der Regel auch die Leistungsfähigkeit im Alter länger erhalten bleibt. Dies gilt auch für die in § 36 Abs. 3 genannten Beamtengruppen. Hinzu kommt, dass durch immer bessere Technik die Belastungen vermindert werden.

Zudem wird durch die Umsetzung eines Maßnahmenpakets zur Abfederung der Erhöhung der Altersgrenze für den Eintritt in den Ruhestand von Polizei-, Feuerwehr- und Justizvollzugsbeamtinnen und -beamten im Sinne von § 36 Abs. 3 den Belastungen in dem Zeitpunkt entgegengewirkt, in dem sie entstehen. So sollen die in Artikel 1 § 36 Abs. 3 genannten Beamtengruppen zusätzlich zwei Tage Zusatzurlaub im Jahr erhalten. Gleichzeitig bleibt der finanzielle Ausgleich für die spezifischen Belastungen erhalten und wird weiter ausgebaut. So soll zusätzlich für Polizei-beamtinnen und -beamte die Zulage für Dienst zu ungünstigen Zeiten in eine Zulage für lageorientierten Dienst umgestaltet werden. Dienstunfähige Polizei-, Feuerwehr- und Justizvollzugsbeamtinnen und -beamte im Sinne von § 36 Abs. 3 sollen durch die Erhöhung der Altersgrenze keinen finanziellen Nachteil erleiden; sie sollen ab 60 Jahren bei Dienstunfähigkeit ohne Versorgungsabschluss in den Ruhestand versetzt werden können (vgl. dazu im Einzelnen Artikel 3 § 27).

2.1.20.4. Zu § 36 Abs. 4

Der Städtetag begrüßt die Anhebung der Altersgrenzen für Bürgermeisterinnen, Bürgermeister, Beigeordnete, Landrätinnen, Landräte, Amtsverweserinnen und Amtsverweser (vgl. hierzu auch die Übergangsregelung in Art. 62 § 5).

2.1.21. Zu § 39 (Hinausschiebung der Altersgrenze)

Der Gemeindetag betrachtet die Regelung für die freiwillige Weiterbeschäftigung von Beamtinnen und Beamten über die Altersgrenze hinaus als sachgerecht. Ein Rechtsanspruch auf freiwillige Weiterarbeit sollte nicht in das Gesetz aufgenommen werden.

Der BBW, der DGB und die ARGE-HPR sehen die Regelung grundsätzlich positiv. Sie fordern aber, die Anreize für die freiwillige Weiterarbeit zu verbessern.

Diese Forderung ist im Gesetzesentwurf nicht berücksichtigt.

Das im Gesetzesentwurf vorgesehene Anreizsystem für die freiwillige Weiterarbeit über die Pensionsaltersgrenze hinaus ist hinreichend attraktiv.

Der BBW fordert zudem, dass das im Gesetzesentwurf vorgesehene Anreizsystem für die freiwillige Weiterarbeit über die Pensionsaltersgrenze auch für Beamtinnen und Beamte, deren Eintritt in den Ruhestand auf Antrag bei Inkrafttreten des Gesetzes bereits hinausgeschoben ist, zur Anwendung kommt.

Diese Forderung ist im Gesetzesentwurf berücksichtigt.

Auf die Ausführungen zu Artikel 2 § 71 des Gesetzentwurfs wird verwiesen.

Der DGB und die AGSV BW fordern, die Bewilligung eines Antrags auf Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand zwingend mit der Bedingung zu verknüpfen, dass in der Beschäftigungsbehörde ein nachweislich funktionierendes Gesundheitsmanagement installiert ist.

Diese Forderung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die Einrichtung eines Gesundheitsmanagementsystems wird nicht gesetzlich vorgeschrieben. Auf die Ausführungen zu Artikel 1 § 36 Abs. 1 wird verwiesen.

2.1.22. Zu § 40 (Versetzung in den Ruhestand auf Antrag)

2.1.22.1. Zu § 40 Abs. 1

Der DGB begrüßt die Beibehaltung der allgemeinen Antragsaltersgrenze von 63 Jahren. Der BDK begrüßt, dass auch im Polizeivollzugsdienst die Möglichkeit geschaffen werden soll, auf Antrag in den Ruhestand versetzt zu werden.

Der BBW, der DGB, der BDK und die ARGE-HPR, HPR BS sowie die AGSV BW fordern für schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte die Antragsaltersgrenze bei 60 Jahren zu belassen.

Die Forderung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die Anhebung der Antragsaltersgrenze für schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte erfolgt parallel zur Anhebung der allgemeinen Pensionsaltersgrenze; sie ist aus demographischen Gründen geboten. Eine auf 60 Jahre abgesenkte Antragsaltersgrenze würde einen Versorgungsabschlag in Höhe von 18 Prozent nach sich ziehen. Dies ist im Hinblick auf das verfassungsrechtlich verankerte Alimentationsprinzip problematisch. Schon der bisherige höchste Versorgungsabschlag von 14,4 Prozent ist Gegenstand anhängiger Verfahren beim Bundesverfassungsgericht.

2.1.22.2. Zu § 40 Abs. 2

Der DGB und der BDK begrüßen die 45-Jahres-Regelung, insbesondere im Hinblick auf die Anrechnung von Kindererziehungs- und Pflegezeiten. Der BDK meint zugleich, dass sie für Polizeibeamtinnen und -beamte nahezu keine Auswirkung habe, da eine 45-jährige Dienstzeit frühestens mit 61,5 Jahren zu erreichen sei. Der DGB verweist darauf, dass die 45-Jahres-Regelung bei Feuerwehrleuten ins Leere gehe. Aus diesen Gründen fordern der BBW, der DGB und der BDK für die Beamtengruppen mit Sonderaltersgrenzen nach § 36 Abs. 3 die Einführung einer Regelung, die es ermöglicht nach 40 Dienstjahren mit Vollendung des 60. Lebensjahres abschlagsfrei in Ruhestand zu gehen.

Die GPA weist darauf hin, dass nach dem Gesetzeswortlaut ein Versorgungsabschlag fällig wird, wenn zwar 45 Dienstjahre erfüllt sind, aber das 65. Lebensjahr noch nicht erreicht ist. Dies ist Ziel der Regelung.

Der BBW, der DGB, die AGSV BW und die ARGE-HPR fordern, schwerbehinderte Beamtinnen und Beamten müssten schon ab 63 Jahren abschlagsfrei in den Ruhestand gehen können, wenn sie 45 Dienstjahre erreicht haben.

Der BBW verweist bei der 45-Jahres-Regelung darauf, dass viele Beamtinnen und Beamten ihre Berufstätigkeit außerhalb des öffentlichen Dienstes begonnen haben. Beispielsweise bei Meisterberufen sei eine Qualifikation nur außerhalb des öffentlichen Dienstes möglich, die Fähigkeiten würden aber im Eichwesen, bei der Gewerbeaufsicht, im Straßenbau oder im Strafvollzugsdienst gebraucht. Ziel müsse sein, Menschen, die ein Leben lang im Erwerbsleben gestanden haben, mit 45 Arbeitsjahren eine abschlagsfreie Rente oder Pension zu ermöglichen.

Der DGB bemängelt zusätzlich, dass Hochschulabsolventinnen und -absolventen im Hinblick auf die verringerte Anrechnung von Ausbildungszeiten bei der 45-Jahres-Regelung benachteiligt seien.

Der HPR Berufliche Schulen fordert eine deutliche Ausweitung der anrechenbaren Dienstzeiten, insbesondere der Pflichtbeitrags- und Beschäftigungszeiten außerhalb des öffentlichen Dienstes. Dies betreffe insbesondere Beschäftigte im Bereich der beruflichen Schulen, die Beschäftigungszeiten in der Privatwirtschaft abgeleistet hätten.

Diese Forderungen sind im Gesetzesentwurf nicht berücksichtigt.

Mit dieser Vorschrift soll die 45-Jahres-Regelung aus der gesetzlichen Rentenversicherung wirkungsgleich auf den Beamtenbereich übernommen werden. Darüber hinausgehende Weiterungen, wie von den Verbänden gefordert, sollen für den Beamtenbereich nicht erfolgen. Welche Zeiten zu den Dienstzeiten im Sinne dieser Vorschrift zählen, ist in Artikel 3 § 27 geregelt.

2.1.23. Zu § 43 (Dienstunfähigkeit, begrenzte Dienstfähigkeit, Wiederberufung)

Der DGB betont, er verfolge den Grundsatz „Prävention vor Rehabilitation – Rehabilitation vor Versorgung“. Danach gehe die Rehabilitation einer Versetzung in den Ruhestand vor. Dieser Grundsatz erschöpfe sich aber nicht in rechtlichen Reaktionsmöglichkeiten auf eingetretene Dienstunfähigkeit. Er gehe weit darüber hinaus und umfasse insbesondere die Verpflichtung der Arbeitgeber, Arbeitsbedingungen zu schaffen, die den Eintritt einer Dienstunfähigkeit weitgehend ausschließen. Dies bedeute auch, denjenigen Beamtinnen und Beamten, die aus gesundheitlichen Gründen nur noch teilweise zur Erfüllung der mit ihrem Amt verbundenen Pflichten in der Lage seien, ggf. nach erfolgter Anpassungsqualifizierung eine entsprechende anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit zu bieten. Im Schulbereich könnte dies durch Schaffung von gleichwertigen Stellen ohne Lehrtätigkeit (Verwaltungsassistenten, Förderlehrkräfte beziehungsweise Zweitkräfte) geschehen. Bislang sei jedes Amt im Schulbereich grundsätzlich Lehrtätigkeit in der Klasse und als solches „gleichwertig“.

Diese Überlegungen finden im Gesetzesentwurf keinen Niederschlag, weil sie anderweitig bereits berücksichtigt sind.

Die Feststellung der Dienstunfähigkeit ist in § 26 des Beamtenstatusgesetzes geregelt. Diese Vorschrift gilt für die Beamtinnen und Beamten der Länder und Gemeinden sowie der sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts. Danach ist Dienstunfähigkeit nur gegeben, wenn die Beamtin oder der Beamte zur Erfüllung seiner Dienstpflichten dauernd unfähig ist. Von der Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit soll jedoch abgesehen werden, wenn eine andere Verwendung möglich ist. Entsprechend dem Grundsatz „Rehabilitation vor Versorgung“ soll vorrangig eine anderweitige Verwendung oder mit Zustimmung der Beamtin oder des Beamten eine Verwendung in geringerwertigen Tätigkeiten erfolgen, bevor die Versetzung in den Ruhestand erfolgt. Die zuständigen Stellen sind im Fall der Dienstunfähigkeit gehalten, vor einer Versetzung in den Ruhestand auch unter medizinischen Gesichtspunkten zunächst umfassend Möglichkeiten einer Weiterverwendung zu prüfen. Dazu gehört etwa auch eine Teilzeitverwendung im Rahmen begrenzter Dienstfähigkeit. Der Grundsatz „Rehabilitation vor Versorgung“ ist auf der anderen Seite auch als Chance für Beamtinnen und Beamte zu sehen, da ihnen die Möglichkeit der Weiterverwendung auch bei angeschlagener Gesundheit eröffnet wird. Die Rechtsprechung legt bei der Überprüfung solcher Feststellungen strenge Maßstäbe an (vgl. Bundesverwaltungsgericht, Urteil vom 26. März 2009, Az. 2 C 73/08, BVerwGE 133, 297 ff.).

Der DGB, die ARGE-HPR und die AGSV BW fordern, dass die Feststellung der Dienstunfähigkeit für Polizeivollzugs- und Feuerwehrbeamte, wie bisher, weiter-

hin nur durch Amtsärzte und beamtete Polizeiarzte durchgeführt werden solle und nicht auch durch Ärzte im Arbeitnehmerverhältnis. Jeder bei einem Polizeiarztlichen Dienst beschäftigte Arzt könne, unabhängig von seinem Zuständigkeitsbereich und dem zugrunde liegenden Beschäftigungsverhältnis, als Polizeiarzt bezeichnet werden, da die Bezeichnung „Polizeiarzt“ nicht gesetzlich geschützt sei. Untersuchungen zur Feststellung der Dienstunfähigkeit würden vom beauftragten Arzt ein extrem hohes Maß an Fachkompetenz und Erfahrungswissen sowie besondere Verantwortung, Sorgfalt und Objektivität erfordern. Beamtete Polizeiarzte würden diesen Anforderungen aufgrund ihrer laufbahnrechtlichen Qualifikation und den dem Beamtenverhältnis zugrunde liegenden Rechten und Pflichten in vollem Umfang gerecht. Die Prüfung der Polizeidienstunfähigkeit beispielsweise auch einem befristet beschäftigten Polizeiarzt im Arbeitnehmerverhältnis oder einem Polizeiarzt, bei dem aus bestimmten Gründen von einer Verbeamtung abgesehen worden ist, zu ermöglichen, werde als äußerst kritisch bewertet. Auch bei Vertretung eines polizeiärztlichen Gutachtens vor Gericht werde einem beamteten Polizeiarzt erfahrungsgemäß ein sehr hohes Ansehen und Vertrauen entgegengebracht. Im Rahmen der Arbeitsorganisation und Aufgabenverteilung könnten den nichtbeamteten Ärzten des Polizeiarztlichen Dienstes weiterhin bedeutungsvolle polizeiärztliche Aufgaben zugewiesen werden.

Diese Forderung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Für die ärztliche Begutachtung, ob Dienstunfähigkeit vorliegt, kommt es nicht darauf an, ob der begutachtende Arzt verbeamtet ist oder nicht. Diese Entscheidung bemisst sich nach rein medizinischen Gesichtspunkten.

2.1.24. Zu § 44 (Verfahren bei Dienstunfähigkeit)

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

2.1.25. Zu § 46 (Beginn des Ruhestands und des einstweiligen Ruhestands)

Der DGB fordert, die Regelung in Absatz 1 Satz 3 sei zu streichen.

Die Forderung ist im Gesetzesentwurf berücksichtigt.

2.1.26. Zu § 49 (Anträge, Beschwerden, Vertretung)

Der BBW fordert in Absatz 2 der Vorschrift die Übernahme des § 114 LBG-alt trotz der Regelung des § 52 des Beamtenstatusgesetzes in das neue Landesbeamtengesetz, um ein Signal für die Vereinigungsfreiheit im Landesrecht zu setzen.

Diese Forderung ist bereits teilweise im Gesetzentwurf berücksichtigt.

§ 114 Abs. 1 Satz 2 LBG-alt wurde in Artikel 1 § 49 Abs. 2 des Gesetzentwurfs übernommen. Die weiteren Regelungen des § 114 LBG-alt finden sich in § 52 des Beamtenstatusgesetzes. Mit der Ausübung der konkurrierenden Gesetzgebung durch den Bund im Bereich des Beamtenstatusrechts (vgl. Art. 74 Abs. 1 Nr. 27 GG) ist es den Ländern grundsätzlich verwehrt, inhaltsgleiche Regelungen in das Landesrecht aufzunehmen. Der Gesetzentwurf übernimmt auch sonst nicht die Regelungen, die der Bundesgesetzgeber im Beamtenstatusgesetz getroffen hat.

2.1.27. Zu § 51 (Dienstliche Beurteilung, Dienstzeugnis)

Der DGB lehnt die Regelung ab, da sie die Ablösung des bestehenden bürokratieaufwändigen und intransparenten Beurteilungswesens durch ein einfaches, transparentes und für die Beschäftigten akzeptables Verfahren blockiere. Er for-

dert deshalb die Aufnahme weiterer Verfahren (Zielvereinbarungen und/oder systematische Bewertungsverfahren), die zur Leistungsbewertung geeignet sind.

Diese Forderung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

§ 51 LBG-E enthält eine Ermächtigung zum Erlass einer Rechtsverordnung, in der Grundsätze der Beurteilung sowie das Verfahren und weitere Einzelheiten wie diejenigen, die der DGB angesprochen hat, geregelt werden können. Das Anliegen des DGB ist demzufolge nicht Gegenstand der Regelungen des § 51 LBG-E.

2.1.28. Zu § 53 (Ärztliche Untersuchungen, Genetische Untersuchungen und Analysen)

Der BBW fordert, es wie bisher bei einer zweimaligen Aufforderung zur Untersuchung zu belassen, da ansonsten die Rechtsposition der Betroffenen verschlechtert würde. Die Betroffenen, die sich oft in einer heiklen gesundheitlichen Situation befänden, bedürften des Schutzes vor übereilten Annahmen der Dienstunfähigkeit beziehungsweise begrenzten Dienstfähigkeit. Außerdem solle im Gesetzestext klargestellt werden, dass den Zweifeln an der Dienstfähigkeit beweisbare Fakten zugrunde liegen müssten.

Diese Forderung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Es liegt nicht zuletzt auch im Interesse betroffener Beamtinnen und Beamter, zügig festzustellen, ob Dienstunfähigkeit vorliegt oder nicht. Der Wegfall der zweimaligen Aufforderung ist sachgerecht; eine einmalige Aufforderung genügt, zumal die Betroffenen auf die Rechtsfolgen eines unberechtigten Nichtbefolgens der Verpflichtung, sich ärztlich untersuchen zu lassen, hingewiesen werden. Zudem ist die Vermutung der Dienstunfähigkeit in Satz 2 als Ermessensregelung ausgestaltet, sodass hier die Annahme von Dienstunfähigkeit oder begrenzter Dienstfähigkeit nicht zwingend ist. Dass Zweifeln an der Dienstfähigkeit beweisbare Fakten zugrunde liegen müssen, ergibt sich bereits aus dem Amtsermittlungsgrundsatz sowie der Fürsorgepflicht des Dienstherrn, welche auch eine übereilte Entscheidung bezüglich der Annahme der Dienstunfähigkeit ausschließt.

Die ARGE-HPR und die AGSV BW begrüßen die Klarstellung in der Begründung zu § 53 im Zusammenhang mit der Vorschrift des Artikels 1 § 84 Abs. 3. Insgesamt wird – wie auch vom LfD – weiter angeregt, zu diesem Komplex klarere und dezidiere Regelungen zu erlassen.

Diese Anregung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die getroffenen Regelungen sind hinreichend klar und bestimmt.

Der BBW begrüßt die Aufnahme der Regelung zu genetischen Untersuchungen und Analysen in das Landesbeamtengesetz. Er regt an, den Zusatz aufzunehmen, dass genetische Untersuchungen stets der Einwilligung des Beamten bedürften. Eine solche Regelung sei zwar über den Verweis des § 53 a Abs. 2 Satz 3 auf § 8 des Gendiagnostikgesetzes bereits Bestandteil der landesrechtlichen Regelung. Um jedoch Missverständnisse und unnötige Ängste auf Seiten der Beamtinnen und Beamten zu vermeiden, werde eine solche ausdrückliche Regelung für sinnvoll erachtet. Zudem befürwortet der BBW eine Ergänzung dahingehend, dass Erkenntnisse, die bei Gelegenheit einer Untersuchung nach § 53 a Abs. 2 Satz 1 gewonnen würden und nicht mit dem Ausnahmezweck des Absatz 2 in direktem Zusammenhang stehen, dem Dienstherrn nicht mitgeteilt und nicht verwendet werden dürften.

Diese Vorschläge sind im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Der Einwilligungsvorbehalt des § 8 des Gendiagnostikgesetzes ist durch den Verweis in Absatz 2 Satz 3 der Vorschrift bereits erfasst. Aufgrund der Gesetzesbindung der Verwaltung sind die vom BBW geäußerten Befürchtungen unbegründet. Einer weitergehenden gesetzlichen Aufnahme des Einwilligungsvorbehalts bedarf

es nicht. Die Regelung des Absatzes 2 dient dem Arbeitsschutz. Nur diesbezüglich dürfen die Ergebnisse erhoben und verwertet werden, was der Gesetzeswortlaut bereits klar ausdrückt.

Der DGB begrüßt ausdrücklich, dass die Beamtinnen und Beamten des Landes und der Kommunen in den Schutzbereich des Gendiagnostikgesetzes einbezogen würden, da Gendiagnostik ein erhebliches Diskriminierungspotenzial besitze. Er meint jedoch, eine solche Schutzvorschrift sei sinnvoller im Statusrecht zu regeln. Der DGB regt deshalb eine Bundesratsinitiative des Landes für eine entsprechende Änderung des Beamtenstatusgesetzes an.

Diese Anregung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Einer Bundesratsinitiative bedarf es nicht, da für Baden-Württemberg mit der Umsetzung des Gendiagnostikgesetzes im Beamtenbereich ein ausreichendes Schutzniveau erreicht ist. Abgesehen davon gilt es zu bedenken, dass nach Art. 74 Abs. 1 Nr. 27 GG die konkurrierende Gesetzgebungskompetenz des Bundes (nur) die Statusrechte und -pflichten der Beamten der Länder, Gemeinden und anderen Körperschaften des öffentlichen Rechts sowie der Richter in den Ländern umfasst. Der Bund ist damit auf die Regelung der Kernbereiche des Statusrechts der Beamtinnen und Beamten in den Ländern und Kommunen beschränkt. Dazu dürfte die Regelung genetischer Untersuchungen, wie sie mit § 53 LBG-E getroffen werden sollen, nicht gehören.

2.1.29. Zu § 54 (Wohnung, Aufenthaltsort)

Der BBW sieht in Absatz 3 der Vorschrift eine Verschlechterung und Ausweitung gegenüber § 140 LBG-alt. Er fordert, an der alten Vorschrift festzuhalten, wonach Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte auf Lebenszeit sowie Verheiratete von der Verpflichtung ausgenommen waren. So stelle sich die Frage, welche Fälle von Verpflichtungen zum Wohnen in der Gemeinschaftsunterkunft und zur Teilnahme an der Gemeinschaftsverpflegung der Gesetzgeber vor Augen habe. Faktisch komme eine solche Verpflichtung für Beamte in Ausbildung oder während Einsätzen, Übungen und Fortbildungsveranstaltungen in Frage, sodass auch nur für diese Fälle wie bisher eine Verpflichtung zur Gemeinschaftsunterkunft geregelt werden sollte.

Diese Forderung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Absatz 3 entspricht im Wesentlichen den §§ 140 und 147 LBG-alt. Die Vorschrift des § 140 Abs. 1 Satz 2 LBG-alt, nach der Polizeibeamtinnen und -beamte, die sich im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit befinden oder verheiratet sind, nur für besondere Einsätze und Übungen, für Lehrgänge oder für ihre Aus- und Weiterbildung in der Bereitschaftspolizei zum Wohnen in einer Gemeinschaftsunterkunft und zur Teilnahme an Gemeinschaftsverpflegung verpflichtet werden können, soll nicht übernommen werden. Die Anknüpfung an die Art des Beamtenverhältnisses – zumal die 27-Jahres-Grenze als Mindestalter für eine Lebenszeitverbeamtung seit Inkrafttreten des Beamtenstatusgesetzes entfallen ist – und den Familienstand wird dem Zweck der Vorschrift, die persönliche, insbesondere familiäre Situation der Beamtinnen und Beamten zu berücksichtigen, nicht gerecht. Stattdessen soll die oberste Dienstbehörde beziehungsweise die von ihr ermächtigten nachgeordneten Behörden verpflichtet werden, für solche Härtefälle Ausnahmen vorzusehen. Das schließt auch die Möglichkeit ein, nach dem Anlass der Anordnung zu differenzieren.

2.1.30. Zu § 59 (Pflicht zum Schadenersatz)

Der BBW fordert die Beibehaltung der bisherigen Regelung der Verjährung, welche eine Verjährung nach spätestens zehn Jahren von der Begehung der Handlung an vorsehe. Die vorgesehene Regelung stelle für Beamtinnen und Beamte

eine Verschlechterung dar, für die es keine Notwendigkeit gäbe. § 48 des Beamtenstatusgesetzes lasse hier durchaus Raum für eigene länderspezifische Regelungen. Der Württembergische Notarverein weist zusätzlich darauf hin, dass es durch die Ausweitung der Verjährungsregelungen unter Umständen zu einer Erhöhung der Prämien für die Diensthauptpflichtversicherungen der Notarinnen und Notare kommen könnte.

Diese Forderung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Im Interesse einheitlicher Verjährungsfristen soll im Gesetzentwurf einheitlich auf die Verjährungsfristen des Bürgerlichen Gesetzbuches abgestellt werden. Bei vorsätzlicher oder grob fahrlässiger Pflichtverletzung ist eine verjährungsrechtliche Privilegierung des Schädigers nicht vermittelbar. Auch der Grundsatz der sparsamen Haushaltsführung gebietet hier eine Angleichung. Dass sich die Prämien für die Diensthauptpflichtversicherung tatsächlich erhöhen, ist nicht dargetan und auch nicht ersichtlich.

Der DGB fordert die Aufnahme einer Höchstgrenze für die Verpflichtung zum Schadenersatz. Durch die Festlegung könne der Dienstherr seiner Fürsorgepflicht gerecht werden. Ebenso erscheine eine Untergrenze sinnvoll, bei welcher der Verwaltungsaufwand höher sei, als der einzufordernde Betrag.

Diese Forderung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Bei vorsätzlicher oder grob fahrlässiger Pflichtverletzung ist eine Privilegierung des Schädigers durch Einführung einer gesetzlichen Höchstgrenze nicht geboten. Die Einführung einer gesetzlichen Untergrenze erscheint nicht praktikabel. Die Entscheidung soll – nicht zuletzt wegen des Grundsatzes der schonenden und sparsamen Haushaltsführung – den jeweils zuständigen Behörden überlassen bleiben.

2.1.31. Zu § 60 (Nebentätigkeit)

Der BBW fordert, auf die Anzeigepflicht von öffentlichen Ehrenämtern, unentgeltlichen Vormundschaften, Betreuungen und Pflugschaften zu verzichten. Der hlb merkt an, dass das Festhalten an der Genehmigungspflicht in § 60 LBG-E hinter den Möglichkeiten, die der § 40 BeamtStG eingeräumt hat, zurück bleibe. Der Städtetag kritisiert, dass von der ursprünglich angestrebten Reform des Nebentätigkeitsrechts im Referentenentwurf des Dienstrechtsreformgesetzes nichts übrig geblieben sei. Auch der Regierungsbeauftragte für Bürokratieabbau spricht sich für ein generelles Anzeigeverfahren beim Nebentätigkeitsrecht aus. Demgegenüber fordert die GPA, die Regelungen zum Nebentätigkeitsrecht um Anforderungen für die Ausübung von Nebentätigkeit beim eigenen Dienstherrn zu ergänzen. Außerdem fehlen ihr Ausführungen zur Abgrenzung zwischen Hauptamt und Nebenamt.

Diese Forderungen und Anregungen sind im Gesetzesentwurf nicht berücksichtigt.

Ziel der Regelung ist es, das bewährte Nebentätigkeitsrecht beizubehalten und im Hinblick Form und Zeitpunkt der Anzeige von Tätigkeiten nach Abs. 2 aus Praktikabilitätsgründen Erleichterungen zu gewähren. Die Übernahme von öffentlichen Ehrenämtern, unentgeltlichen Vormundschaften, Betreuungen und Pflugschaften soll wie bisher anzeigepflichtig sein (vgl. § 83 Abs. 1 Satz 2 LBG-alt).

2.1.32. § 61 (Nebentätigkeiten auf Verlangen)

Der BBW steht der in Abs. 1 neu aufgenommenen Verpflichtung zur Nebentätigkeit außerhalb des öffentlichen Dienstes kritisch gegenüber. Der DGB hält die Regelung zur Nebentätigkeit auf Verlangen für problematisch, da der Dienstherr damit Beamtinnen und Beamte über die 41 Stunden Arbeitszeit hinaus zu Nebentätigkeiten heranziehen könne.

Diese Anregungen sind im Gesetzesentwurf nicht berücksichtigt.

Mit der Regelung in Artikel 1 § 61 Abs. 1 ist gewährleistet, dass die Betroffenen nicht über Gebühr in Anspruch genommen werden. Außerdem darf nach Artikel 43 § 4 eine Nebentätigkeit, die auf Verlangen des Dienstherrn wahrgenommen wird, auch während der Dienststunden ausgeübt werden.

2.1.33. Zu § 62 (Genehmigungspflichtige Nebentätigkeiten)

Der Gemeindetag anerkennt die Vereinfachung des Nebentätigkeitsrechts. Gemeinsam mit dem Städtetag und dem Landkreistag schlägt er aber eine weitergehende Vereinfachung vor. So solle die Genehmigung von Nebentätigkeiten durch eine Anzeigepflicht mit Untersagungsvorbehalt ersetzt werden.

Der Vorschlag ist im Gesetzesentwurf nicht berücksichtigt.

Das bisher bewährte Nebentätigkeitsrecht soll im Wesentlichen beibehalten werden. Dazu gehört auch, dass die Ausübung einer Nebentätigkeit grundsätzlich der vorherigen Genehmigung bedarf.

Der Städtetag regt an, die Obergrenze für die zeitliche Inanspruchnahme nach § 62 Abs. 3 Satz 2 auf durchschnittlich acht beziehungsweise zwölf Stunden pro Woche festzulegen, um auf wechselnde Einsatzzeiten bei der Nebentätigkeit flexibel reagieren zu können. Außerdem fordert er die Verdienstgrenze des § 62 Abs. 6 Nr. 1 an die Inflation anzupassen.

Die Forderung und die Anregung des Städtetags sind im Gesetzesentwurf nicht berücksichtigt.

Die Regelungen entsprechen der bisherigen bewährten Rechtslage. Auch wenn bei der Nebentätigkeit wechselnde Einsatzzeiten anfallen, muss sichergestellt sein, dass die ordnungsgemäße Erfüllung der dienstlichen Pflichten nicht beeinträchtigt werden kann. An der Verdienstgrenze von 1200 Euro soll festgehalten werden zumal auch die sonstigen Verdienstgrenzen unverändert bleiben.

2.1.34. Zu § 63 (Nicht genehmigungspflichtige Nebentätigkeiten)

Der DGB begrüßt, dass keine Anzeigepflicht für gewerkschaftliches Engagement vorgesehen ist. Der LfD kritisiert die Anzeigepflicht für Tätigkeiten in Selbsthilfeeinrichtungen der Beamtinnen und Beamten.

Diese Kritik ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Für die Anzeigepflicht streitet hier der hergebrachte Grundsatz des Berufsbeamtentums, dass Beamte sich mit vollem persönlichem Einsatz ihrem Beruf zu widmen haben (vgl. § 34 Satz 1 BeamStG). Nebentätigkeiten sind daher grundsätzlich zu begrenzen. Der Kontrolle darüber dient die Anzeigepflicht. Selbsthilfeeinrichtungen von Beamtinnen und Beamten unterliegen nicht in gleicher Weise dem Schutz des Art. 9 GG wie z. B. die ebenfalls in § 63 Abs. 1 Nr. 5 vorgesehene Tätigkeit zur Wahrung von Berufsinteressen in Gewerkschaften und Berufsverbänden. Ein Absehen von der Anzeigepflicht ist deshalb nicht geboten. Abgesehen davon entspricht die Anzeigepflicht der bisherigen Rechtslage (vgl. § 84 Abs. 2 Satz 1 LBG-alt) sowie auch der Rechtslage beim Bund (vgl. § 100 BBG).

Der Regierungsbeauftragte für Bürokratieabbau weist auf eine angebliche Widersprüchlichkeit in § 63 Abs. 1 Nr. 1 hin, da ein Gewerbe immer auf Gewinnerzielungsabsicht ausgerichtet sei.

Der Vorschlag ist nicht im Gesetzentwurf berücksichtigt.

Die Regelung entspricht der bisherigen Regelung. Damit soll klargestellt werden, dass solche Nebentätigkeiten – selbst wenn nur Verlust gemacht wird – der Genehmigungspflicht unterliegen.

2.1.35. Zu § 64 (Pflichten bei der Ausübung von Nebentätigkeiten)

Der BBW erachtet die Aufnahme der Regelung in Absatz 3 über die Ablieferungspflicht für Vergütungen für Nebentätigkeiten im öffentlichen Dienst, die zuvor in der Nebentätigkeitsverordnung festgelegt war, als sinnvoll. Die Aufnahme einer solchen Regelung im Landesbeamtengesetz diene der Rechtsklarheit.

2.1.36. Zu § 65 (Ausführungsverordnung)

Der Landesbeauftragte für Bürokratieabbau regt an, auf Artikel 1 § 65 Satz 2 Nr. 3 DRG-E zu verzichten, da zukünftig die Kategorie der allgemein genehmigten Nebentätigkeit entfallen soll.

Der Vorschlag ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die Ermächtigungsgrundlage ist erforderlich, da in der HNTVO weiterhin allgemeine Genehmigungen vorgesehen sind.

2.1.37. Zu § 67 (Arbeitszeit)**2.1.37.1. Lebensarbeitszeitkonten**

Der BBW fordert die Einrichtung von flexiblen Lebensarbeitszeitkonten der Beamtinnen und Beamten auf deren ausdrücklichen Wunsch sowie die flexible Festlegung des Arbeitszeitrahmens, da hierdurch auf Arbeitsspitzen flexibler reagiert und eine größere Arbeitssouveränität ermöglicht werden könne. Nach Auffassung des bdk sollte Mehrarbeit als ein an der Aufgabenstellung orientiertes Element einer flexiblen und damit effizienten, modernen Arbeitszeitgestaltung gesehen und anerkannt werden, die in einem Lebensarbeitszeitkonto kanalisiert werden kann. Der BBW spricht sich dafür aus, das Übertragungsvolumen in den nächsten Abrechnungszeitraum von derzeit 41 Stunden (§ 9 Abs. 3 Satz 4 AzUVO) zu erhöhen.

Diese Anregungen und Forderungen sind im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Diese Themenbereiche stehen nicht im Mittelpunkt der Dienstrechtsreform. Eine Befassung im Zuge der Dienstrechtsreform kann schon im Hinblick auf den engen Zeitplan nicht mehr erfolgen, zumal die Einführung von Lebensarbeitszeitkonten und eine Flexibilisierung des Arbeitszeitrahmens eine Reihe schwieriger, insbesondere rechtlicher, personal- und finanzwirtschaftlicher Fragen aufwerfen würden.

2.1.37.2. Rufbereitschaft

Der Städtetag erachtet es als zweckdienlich, die Rufbereitschaft gesetzlich zu regeln.

Diese Anregung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Eine gesetzliche Regelung ist im Hinblick auf den Grundsatz der vollen Hingabe zum Beruf (§ 34 Abs. 1 Satz 1 BeamStG) nicht erforderlich.

2.1.37.3. Wochenarbeitszeit für Schwerbehinderte

Der DGB, die ARGE-HPR und die AGSV BW halten eine Regelung über eine generelle Festsetzung der Wochenarbeitszeit für schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte auf 40 Stunden für sinnvoll.

Diese Forderung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Diese Themenbereiche Arbeitszeit, Arbeitszeitkonten, Übertragungsvolumen und sich dadurch ergebende Fragen stehen nicht im Mittelpunkt der Dienstrechtsreform. Eine Befassung damit kann schon im Hinblick auf den engen Zeitplan für die Dienstrechtsreform nicht erfolgen. Eine gesetzliche Regelung zur Mehrarbeitsbefreiung ist nicht erforderlich, da § 124 SGB IX unmittelbar Anwendung findet. Eine Wochenarbeitszeit von höchstens 40 Stunden ist im Hinblick auf höchstrichterliche Rechtsprechung nicht geboten (vgl. Bundesverwaltungsgericht, Beschluss vom 30. Januar 2008 – 2 B 59.07 juris).

2.1.37.4. Zu § 67 Abs.1

Der DGB fordert eine Angleichung der Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten an die Arbeitszeit der Tarifbeschäftigten.

Diese Forderung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Eine Angleichung der Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten ist nicht Gegenstand der Dienstrechtsreform.

2.1.37.5. Zu § 67 Abs. 2

Der BBW regt an, individuelle Arbeitszeitverlängerungen (sog. „opt-out“) nicht im Gesetz, sondern in der Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung (AzUVO) zu regeln und auf eng umrissene Berufsgruppen zu beschränken. Außerdem liefen solche Arbeitszeitverlängerungen auf bis zu im Durchschnitt 54 Stunden in der Woche nach Auffassung des BBW den Bestrebungen einer verbesserten Vereinbarkeit von Beruf und Familie zuwider; er fordert deshalb, ebenso wie der DGB, ein gesetzliches Benachteiligungsverbot.

Diese Forderungen und Anregungen sind im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Eine Regelung über optionale Arbeitszeitverlängerungen in der Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung erscheint wegen der grundsätzlichen Gestaltung des Beamtenverhältnisses durch Gesetz sowie im Hinblick auf die Bedeutung von „opt-out“, insbesondere für die Dienstherrn, ebenso wenig angezeigt wie eine Beschränkung auf eng umrissene Berufsgruppen. Ein gesetzliches Benachteiligungsverbot ist in Artikel 1 § 67 Abs.2 Satz 4 enthalten; im Übrigen gilt Artikel 22 Abs. 1 Buchst. b der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung.

Der DGB sieht die Freiwilligkeit von „opt-out“ nicht sicher gestellt. Er verlangt gesetzliche Mindestanforderungen wie im Arbeitszeitgesetz mit einem jederzeitigen Widerrufsrecht der Beamtinnen und Beamten und eine verbindliche Regelung des Gesundheitsschutzes.

Diese Forderung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die Regelung entspricht den Vorgaben in Artikel 22 Abs.1 der EU-Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG. § 7 Abs.7 des Arbeitszeitgesetzes sieht zudem eine Widerrufsfrist von sechs Monaten vor.

Der Städtetag regt eine maßvolle Zulage oder eine spezielle Form der Mehrarbeitsvergütung bei „opt-out“-Arbeitszeitverlängerungen an.

Diese Anregung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Im Hinblick auf die ablehnende Haltung gegen das Heraufsetzen der Altersgrenze um zwei Jahre erscheinen zusätzliche finanzielle Anreize für solche freiwillige Arbeitszeitverlängerungen nicht vertretbar.

2.1.37.6. Zu § 67 Abs. 3

Der DGB lehnt Mehrarbeit im Beamtenbereich ab und verlangt eine Bezahlung der Überstunden, wenn Zeitausgleich nicht möglich ist.

Diese Forderung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Aus dem besonderen Dienst- und Treueverhältnis und der Pflicht zur vollen Hingabe an den Beruf (§ 34 Satz 1 BeamtStG) ergibt sich im Bedarfsfall die Verpflichtung für Beamtinnen und Beamte zu Mehrarbeit. Da Beamtinnen und Beamte einer umfassenden Dienstleistungspflicht unterliegen und dafür eine Alimentation erhalten, ist aufgrund höchstrichterlicher Rechtsprechung auch eine eventuelle Mehrarbeit mit den normalen Dienstbezügen abgegolten. Der Grundsatz, dass Beamtinnen und Beamte Mehrarbeit ohne Vergütung zu leisten haben, verwirklicht die Eigenart des besonderen Dienst- und Treueverhältnisses. Zur Vermeidung einer übermäßigen Belastung wird in der Vorschrift neben den Voraussetzungen der Mehrarbeit ein Ausgleich als Ausnahme vom Grundsatz der verpflichtenden Mehrarbeit geregelt.

Der DGB, die ARGE-HPR und die AGSV BW fordern für schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte eine gesetzliche Regelung zur Mehrarbeitsbefreiung entsprechend § 124 SGB IX sowie eine Wochenarbeitszeit von höchstens 40 Stunden.

Diese Forderung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Eine gesetzliche Regelung zur Mehrarbeitsbefreiung ist nicht erforderlich, da § 124 SGB IX unmittelbar Anwendung findet. Diese Vorschrift bestimmt nach ihrem eindeutigen Wortlaut, dass schwerbehinderte Menschen auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freigestellt werden. Eine Wochenarbeitszeit von höchstens 40 Stunden ist im Hinblick auf höchstrichterliche Rechtsprechung nicht geboten (vgl. Bundesverwaltungsgericht, Beschluss vom 30. Januar 2008 – 2 B 59.07).

Der Gemeindetag wünscht eine Entscheidungsbefugnis der Städte und Gemeinden über die Vergütung von Mehrarbeit.

Dieser Wunsch ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die Mehrarbeitsvergütung gehört zur Besoldung im engeren Sinn, die durch Gesetz geregelt ist. Die Zahlung einer Mehrarbeitsvergütung der Entscheidungsfreiheit der Exekutive zu überantworten, stünde mit dieser Gesetzesbindung nicht im Einklang.

2.1.38. Zu § 68 (Fernbleiben vom Dienst, Krankheit)

Der Städtetag, der BBW, der DGB, die GPA und die AGSV BW begrüßen eine gesetzliche Regelung sog. Arbeitsversuche in Anlehnung an § 74 SGB V. Der DGB und die AGSV BW erachten es jedoch für sinnvoll, Regelungen zum Status der Betroffenen, zur Arbeitszeiterfassung, zur Besoldung und zum Urlaub sowie zur Berücksichtigung von Zeiten eines Arbeitsversuchs in der Regelbeurteilung im Gesetz zu treffen.

Diese Anregungen sind im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Eine gesetzliche Regelung ist nicht erforderlich, da der Wortlaut der Norm klarstellt, dass auch während des Arbeitsversuchs Dienstunfähigkeit vorliegt. Damit kommen eine Arbeitszeiterfassung, eine Berücksichtigung der Zeit des Arbeitsversuchs in der Regelbeurteilung sowie die Anrechnung von Fehltagen auf den Erholungsurlaub nicht in Betracht. Beamtinnen und Beamte sind während einer Dienstunfähigkeit zu alimentieren; dies bedeutet, dass während eines Arbeitsversuchs die Besoldung weitergewährt wird. Bei Dienst zu ungünstigen Zeiten (DuZ) wird während eines Arbeitsversuchs eine Zulage dann gewährt, wenn tatsächlich zu diesen Zeiten Dienst geleistet wird. Eine Zulage für Schichtdienst richtet sich

nach § 15 EZulVOBW. Entsprechende Hinweise können im Wege einer Verwaltungsvorschrift erfolgen.

2.1.39. Zu § 69 (Teilzeitbeschäftigung)

2.1.39.1. Zu § 69 Abs. 1

Der BBW fordert, dass einer Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung aus familiären Gründen wie bisher nur „zwingende dienstliche Belange“ entgegen gehalten werden können.

Diese Forderung ist im Gesetzentwurf teilweise berücksichtigt.

Der Forderung ist für Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit gem. § 69 Abs. 1 und Urlaub aus familiären Gründen gem. § 72 Abs. 1 entsprochen. Bei unterhäftiger Teilzeit nach § 69 Abs. 2 soll es im Hinblick auf das Erfordernis der reibungslosen Aufgabenerfüllung und auf mögliche Schwierigkeiten bei der Personalplanung und -wirtschaft dabei bleiben, dass sie bewilligt werden kann, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

Der AKC fordert im Zusammenhang mit Regelungen zur Teilzeitbeschäftigung und zu Pflegezeiten eine Konkretisierung der „dienstlichen Gründe“ sowie die Ergänzung um das Wort „zwingende“.

Diese Forderung ist im Gesetzentwurf teilweise berücksichtigt.

Dem Anliegen ist hinsichtlich der Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit und für Urlaub aus familiären Gründen entsprochen. Für Teilzeitbeschäftigung während einer Pflegezeit nach Artikel 1 § 74 Abs. 2 Satz 2 ist die korrespondierende Regelung aus dem Pflegezeitgesetz übernommen worden. Einer Konkretisierung der „dienstlichen Gründe“ bedarf es im Gesetz dagegen nicht. Es handelt sich um einen unbestimmten Rechtsbegriff, der durch die Rechtsprechung hinreichend geklärt ist (vgl. Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 29. April 2004, BVerwGE 120, 382).

2.1.39.2. Zu § 69 Abs. 2

Der Städtetag, der Landkreistag, der BBW, der DGB, die GPA, der HPR JuM, der HPR BS, die ARGE-HPR und die DRV BW begrüßen die Einführung unterhäftiger Teilzeit außerhalb der Elternzeit. Der Gemeindetag und der BKF sehen eine Teilzeitbeschäftigung unter 50 Prozent kritisch. Der Städtetag, der BBW, der AKC, die ARGE-HPR, der HPR BS, der HPR GHRS, der HPR JuM und der HPR IM regen an, den Mindestbeschäftigungsumfang auf 25 Prozent – wie bei der Elternzeit – festzusetzen; auch der DGB und der Regierungsbeauftragte für Bürokratieabbau fordern eine einheitliche Untergrenze. Der BBW fordert, dass die Versagung einer unterhäftigen Teilzeitbeschäftigung nur bei „zwingenden dienstlichen Belangen“ erfolgen soll. Demgegenüber regt der Gemeindetag an, unterhäftige Teilzeit nur zuzulassen, wenn sie im Interesse des Dienstherrn liegt. Ferner fordert der BBW, unterhäftige Teilzeit auch für schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte ohne Beschränkung auf familiäre Gründe zu ermöglichen. Der DGB fordert, unterhäftige Teilzeit generell zu ermöglichen.

Diese Forderungen und Anregungen sind im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die Regelung stellt einen ausgewogenen Kompromiss zwischen den Interessen der Dienstherrn an einem angemessenen Mindestbeschäftigungsumfang und den Interessen von Beamtinnen und Beamten dar, aus den in dieser Vorschrift genannten Gründen in unterhäftiger Teilzeit arbeiten zu können.

2.1.39.3. Zu § 69 Abs. 3

Der BBW fordert bei unterhältiger Teilzeit während der Elternzeit, eine Ablehnung vom Entgegenstehen zwingender dienstlicher Gründe abhängig zu machen.

Diese Forderung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die Freistellung zur Inanspruchnahme von Elternzeit erfolgt zur Betreuung und Pflege eines Kindes. Eine solche unterhältige Teilzeitbeschäftigung kann nach Maßgabe dieser Vorschrift bewilligt werden, wenn dies im Interesse des Dienstherrn liegt. Dies entspricht § 153 e Abs. 2 LBG-alt.

2.1.39.4. Zu § 69 Abs. 5

Die GPA begrüßt die Regelungsgewalt für Freistellungsjahre durch die oberste Dienstbehörde.

Der BBW und DGB heben die Erweiterung der Möglichkeit einer Inanspruchnahme von Freistellungsjahren durch mehrmaliges Ansparen sowie Entkoppelung von Anspar- und Freistellungsphasen positiv hervor. Sie fordern jedoch, den Ressortvorbehalt zu streichen.

Diese Forderung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die Streichung des Ressortvorbehalts würde den unterschiedlichen Gegebenheiten bei der Erledigung der Aufgaben nicht gerecht. Sie könnte zum Beispiel dazu führen, dass ein Verwaltungsbereich infolge der Inanspruchnahme eines Freistellungsjahres durch eine Beamtin oder einen Beamten mit speziellen Kenntnissen oder in bestimmten Leitungsfunktionen teilweise oder sogar in vollem Umfang nicht mehr arbeitsfähig werden könnte. Um solches zu vermeiden, soll es dabei bleiben, dass die obersten Dienstbehörden für ihren Dienstbereich, auch für einzelne Gruppen von Beamtinnen und Beamten, Freistellungsjahre zulassen können.

2.1.39.5. Zu § 69 Abs. 6

Der DGB lehnt eine nachträgliche Beschränkung der Dauer und des Umfangs einer Teilzeitbeschäftigung ohne Differenzierung nach dem Grund ab, der HPR JuM erachtet sie für nicht zumutbar.

Diese Forderung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Dem Dienstherrn muss zur Vermeidung schwerwiegender Nachteile eine gewisse Dispositionsfreiheit zugestanden werden. Die Vorschrift entspricht § 153 e Abs. 1, § 153 f Abs. 3 LBG-alt.

Der AKC wünscht nach den Worten „Die Bewilligung von Teilzeitbeschäftigung kann“ in § 69 Abs. 6 Satz 1 eine Ergänzung um die Worte „in begründeten Einzelfällen“.

Dieses Anliegen ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die Vorschrift stellt in Satz 2 hinreichend klar, dass die Festlegung und Verteilung der Arbeitszeit dem Zweck einer Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen nicht zuwiderlaufen darf.

2.1.40. Zu § 70 (Altersteilzeit)

Der Städtetag, der Landkreistag und der BBW heben die Fortführung der Altersteilzeit positiv hervor. Die DRV BW geht aufgrund der veränderten Bedingungen von einem Antragsrückgang aus.

Die Entwicklung der Inanspruchnahme der Altersteilzeit bleibt abzuwarten.

2.1.40.1. Zu § 70 Abs. 1

Der BBW, HPR BS und HPR IM fordern die Fortführung der Altersteilzeitregelung zu den bisherigen Bedingungen. Der HPR GHRS plädiert für eine Ausweitung der Altersteilzeit auf alle Beschäftigten. Der DGB plädiert für einen Rechtsanspruch aller Beamtinnen und Beamten auf Altersteilzeit ab dem 60. Lebensjahr und fordert die Umwandlung in eine „Soll“-Vorschrift. Die GPA regt im Hinblick auf die Erhöhung der Altersgrenzen die Anhebung der Grenze, ab der frühestens Altersteilzeit bewilligt werden kann, an. Der Städtetag regt die Aufnahme eines Katalogs von Regelbeispielen für „dienstliche Belange“ in das Gesetz an, die eine Versagung rechtfertigen.

Diese Forderungen und Anregungen sind im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Mit der Fortführung der Altersteilzeitregelung zu geringfügig veränderten Bedingungen wird den Belastungen Rechnung getragen, welche gerade der Berufsalltag für Schwerbehinderte mit sich bringt. Sie dient vor allem auch im Hinblick auf die schrittweise Erhöhung des Pensionsalters dem Schutz von schwerbehinderten Beamtinnen und Beamten sowie von schwerbehinderten Richterinnen und Richtern vor Gesundheitsbeeinträchtigungen. Sie stellt einen angemessenen Ausgleich der berechtigten Interessen der betroffenen Schwerbehinderten und der Belange der Dienstherrn dar. Der unbestimmte Rechtsbegriff der dienstlichen Belange ist durch einschlägige höchstrichterliche Rechtsprechung hinreichend konkretisiert (vgl. Bundesverwaltungsgericht, Urteil vom 29. April 2004, BVerwGE 120, 382).

2.1.40.2. Zu § 70 Abs. 2

Nach Auffassung des DGB, der ARGE-HPR, des HPR GHRS und der AGSV BW soll unterhältige Teilzeit während der Altersteilzeit im Teilzeitmodell ermöglicht werden.

Diese Forderung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Altersteilzeit im Teilzeitmodell ist möglich, wenn der Beschäftigungsumfang mindestens 60 Prozent beträgt. Dies entspricht der bisherigen Regelung (§ 153 h LBG-alt), die zu geringfügig geänderten Bedingungen fortgeführt werden soll. Ein unterhältiger Beschäftigungsumfang könnte für den Dienstherrn den Organisationsaufwand unvertretbar erhöhen.

Der Städtetag weist darauf hin, dass die Umsetzung der Regelung im Blockmodell in Bezug auf die Festlegung der Zeiträume schwierig zu handhaben sei; er regt Erläuterungen oder Durchführungshinweise an. Außerdem regt er an zu regeln, dass die Beamtinnen und Beamten auch beim Teilzeitmodell unwiderruflich erklären sollten, ob sie mit Erreichen der Altersgrenze in den Ruhestand treten oder einen Antrag nach § 40 LBG-E stellen werden.

Diese Hinweise sind im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Festlegungen zu den Zeiträumen sind im Gesetz nicht notwendig und würden dem Gebot „schlanker Regelungen“ nicht entsprechen. Sollten Erläuterungen notwendig sein, kann das Anliegen des Städtetags im Zusammenhang mit einer Änderung der Verwaltungsvorschrift des Innenministeriums zum Landesbeamtengesetz vom 18. Juli 2003 (GABl. S. 502) aufgegriffen werden. Ein Regelungsbedarf, wie vom Städtetag angeregt, ist im Anhörungsverfahren und auch sonst nicht geltend gemacht worden. Auch bisher müssen die Beamtinnen und Beamten, die Altersteilzeit im Teilzeitmodell ausüben, eine solche Erklärung, wie sie der Städtetag wünscht, nicht abgeben. Dass es deswegen zu Unzulänglichkeiten für die Personalverwaltung gekommen wäre, wird vom Städtetag nicht dargetan; dafür ist auch sonst nichts ersichtlich. Abgesehen davon wird eine solche Erklärung von Beamtinnen und Beamten, die aus sonstigen Gründen in Teilzeit arbeiten, nicht verlangt.

2.1.41. Zu § 71 (Urlaub)

Der BBW regt an, die bisherige Regelung in § 112 Abs. 3 LBG-alt über die Beurlaubung zur Ausübung festgelegter ehrenamtlicher Tätigkeiten im Gesetz zu belassen.

Diese Anregung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die in der bisherigen Regelung genannten ehrenamtlichen Tätigkeiten sind von der Verordnungsermächtigung des § 71 umfasst.

2.1.42. Zu § 72 (Urlaub von längerer Dauer ohne Dienstbezüge)

Der BBW fordert, dass einer Bewilligung von Urlaub aus familiären Gründen nur „zwingende dienstliche Belange“ entgegen gehalten werden können.

Diese Forderung ist im Gesetzentwurf berücksichtigt.

Schon bisher ist vorgesehen, Beamtinnen und Beamten Urlaub aus familiären Gründen zu gewähren, wenn zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen (§ 153 b Abs. 1 LBG-alt). Dies soll beibehalten werden.

Die ARGE-HPR und der HPR MWK setzen sich für eine Teilnahme beurlaubter Beamtinnen und Beamter an Fortbildungsveranstaltungen und die Anrechnung auf die Arbeitszeit nach Ende der Beurlaubung ein.

Das Anliegen ist im Gesetzentwurf teilweise berücksichtigt.

Der Besuch von Fortbildungsveranstaltungen ist bereits nach geltender Rechtslage möglich und wird durch gesetzliche Regelungen weiterhin nicht eingeschränkt. Eine Regelung zur Anrechnung der Fortbildungszeiten in diesen Fällen auf die Arbeitszeit ist nicht Gegenstand der Dienstrechtsreform; eine Prüfung des Anliegens kann zu einem späteren Zeitpunkt im Zusammenhang mit den Themen Arbeitszeit, Arbeitszeitkonten, Übertragungsvolumen aufgegriffen werden.

2.1.43. Zu § 73 (Höchstdauer von unterhältiger Teilzeitbeschäftigung und Urlaub)

Der BBW fordert eine gesetzliche Regelung zur Informationspflicht des Dienstherrn, wonach dieser schriftlich auf die Folgen reduzierter Arbeitszeit oder langfristiger Beurlaubungen, insbesondere auf beamtenversorgungsrechtliche Regelungen hinzuweisen hat.

Diese Forderung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Eine solche gesetzliche Regelung ist nicht erforderlich, sie liefere dem Gebot der Deregulierung zuwider. Hinzuweisen ist darauf, dass das Innenministerium in Zusammenarbeit mit dem Finanzministerium auch ohne eine solche Regelung umfangreiche Informationen im Internet eingestellt hat und die Beamtinnen und Beamten bei Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung darauf hinweist.

Der BBW regt an, in § 73 Abs. 1 eine Klarstellung aufzunehmen, dass Pflegezeiten oder eine unterhältige Teilzeitbeschäftigung während einer Pflegezeit nicht auf die Höchstdauer für Freistellungen angerechnet werden dürfen.

Die Anregung ist bereits im Gesetzentwurf berücksichtigt.

Dem Anliegen wird durch die Regelung in § 74 Abs. 2 Satz 3 Rechnung getragen.

Der DGB, die ARGE-HPR, der HPR GHRS und der HPR BS fordern, unterhältige Teilzeitbeschäftigung nicht in die Höchstdauer von 15 Jahren für Freistellungen einzubeziehen.

Diese Forderung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Aufgrund des für Beamtinnen und Beamte geltenden Lebenszeitprinzips und des Grundsatzes der vollen Hingabe zum Beruf kann die Höchstdauer von Beurlaubungen bestimmt werden. Bei unterhältiger Teilzeit ist der Freistellungszeitraum größer als der tatsächlich geleistete Dienst. Die Einbeziehung der unterhältigen Teilzeitbeschäftigung in die Höchstfreistellungsdauer von 15 Jahren ist daher angemessen.

Nach Auffassung des Gemeindetags und des BKF in Baden-Württemberg sollen Rechtsansprüche auf Beurlaubung und unterhältige Teilzeit zeitlich stärker beschränkt und Zeiten eines Mutterschutzes, einer Eltern- und Pflegezeit in die Höchstdauer eingerechnet werden. Auch eine Ermächtigung zur Festsetzung einer Höchstgrenze durch kommunale Dienstherrn sei hilfreich.

Die Anregung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Auf eine Beschränkung soll im Hinblick auf eine familienfreundliche Ausgestaltung des Dienstverhältnisses und dem Ergebnis des im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie des Landes durchgeführten Projekts „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ verzichtet werden. Zeiten des Mutterschutzes, einer Eltern- und Pflegezeit sind kein Urlaub i. S. v. § 72. Auf ihre Inanspruchnahme besteht ein Rechtsanspruch; sie sollen deshalb auch nicht in den Höchstfreistellungszeitraum einbezogen werden.

2.1.44. Zu § 74 (Pflegezeiten)

Der BBW und der DGB begrüßen die Übertragungen der Regelungen des Pflegezeitgesetzes auf den Beamtenbereich, der Städtetag erachtet sie für sinnvoll. Der BBW hält es zudem für richtig, dass während einer Pflegezeit Leistungen nach §§ 46 und 47 AzUVO (Krankenfürsorge, Erstattung von Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträgen) gewährt werden.

Die ARGE-HPR und der HPR IM fordern zur Gleichbehandlung mit Tarifbeschäftigten, § 74 um eine Regelung über die Betreuung kranker Kinder entsprechend § 45 SGB V zu ergänzen.

Diese Forderung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Mit der vorgesehenen Regelung sollen die Vorschriften des Pflegezeitgesetzes wirkungsgleich auf den Beamtenbereich übertragen werden. Eine Regelung für die Freistellung zur Betreuung kranker Kinder enthält das Pflegezeitgesetz jedoch nicht. Die wirkungsgleiche Übertragung der Regelung des § 45 SGB V zur Betreuung kranker Kinder auf den Beamtenbereich erfolgt durch Artikel 44 § 29 des Gesetzentwurfs. Hierauf wird verwiesen.

2.1.44.1. Zu § 74 Abs. 1

Der Städtetag und der BBW erachten eine gesetzliche Klarstellung für erforderlich, dass das genehmigte Fernbleiben in einer akut aufgetretenen Pflegesituation nur unter Wegfall der Dienstbezüge erfolgen kann.

Das Anliegen ist im Gesetzentwurf berücksichtigt.

Der DGB fordert, die Besoldung von Beamtinnen und Beamten während des kurzzeitigen Fernbleibens vom Dienst in einer akuten Pflegesituation weiter zu gewähren.

Die Forderung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die korrespondierende Vorschrift im Pflegezeitgesetz (§ 2 Abs. 3) sieht grundsätzlich auch keine Fortzahlung der Vergütung vor.

Der Städtetag regt an, die Zahl der Freistellungstage in einer akut eingetretenen Pflegesituation bei Beamtinnen und Beamten, deren Arbeitszeit sich auf mehr

oder weniger als fünf Arbeitstage in der Woche verteilt, an den im Pflegezeitgesetz geregelten zehn Arbeitstagen zu orientieren.

Das Anliegen ist im Gesetzentwurf berücksichtigt.

Die Frist von bis zu zwei Wochen korrespondiert mit § 2 Abs. 1 PflegeZG.

Der AKC schlägt vor, bei einer akut eingetretenen Pflegesituation Sonderurlaub unter Belassung der Bezüge von maximal sieben Tagen entsprechend dem Sonderurlaub für die Betreuung kranker Kinder zu gewähren.

Der Vorschlag ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Eine Ausweitung der Vorschriften über Pflegezeiten über die für Arbeitnehmer geltenden Regelungen des Pflegezeitgesetzes erscheinen nicht sachgerecht. Die Vorschläge würden zu einer Privilegierung von Beamtinnen und Beamten führen.

2.1.44.2. Zu § 74 Abs. 2

Der Städtetag und der BBW regen an, die Mindestgrenze einer unterhältigen Teilzeit auf 25 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit festzusetzen. Der DGB hält eine einheitliche Untergrenze, die mit § 69 Abs. 2 und 3 korrespondiert, für sinnvoll.

Das Anliegen ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die Untergrenze soll, wie bei unterhältiger Teilzeit aus familiären Gründen nach § 69 Abs. 2, bei 30 Prozent liegen. Die Regelung stellt einen ausgewogenen Kompromiss zwischen den Interessen der Dienstherrn an einem angemessenen Mindestbeschäftigungsumfang und den Interessen von Beamtinnen und Beamten dar, während einer Pflegezeit in unterhältiger Teilzeit arbeiten zu können.

Der AKC schlägt vor, den Begriff „dienstliche Gründe“ zu konkretisieren und durch den Zusatz „zwingende“ zu ergänzen.

Der Vorschlag ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Einer Konkretisierung der „dienstlichen Gründe“ bedarf es nicht. Es handelt sich um einen unbestimmten Rechtsbegriff, der durch die Rechtsprechung hinreichend geklärt ist (vgl. Bundesverwaltungsgericht, Urteil vom 29. April 2004, BVerwGE 120, 382). Die Ergänzung um das Wort „zwingende“ ist nicht angezeigt, da es sich bei der vorgesehenen Regelung um einen ausgewogenen Kompromiss zwischen den berechtigten Interessen der Beamtinnen und Beamten und den Belangen der Dienstherrn handelt.

2.1.45. Zu § 75 (Benachteiligungsverbot)

Der BBW fordert ein Benachteiligungsverbot für personalvertretungsrechtliches und gewerkschaftliches Engagement.

Die Forderung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Es bestehen spezialgesetzliche Regelungen in § 9 a LPVG und § 52 BeamtStG.

Der DGB wünscht eine Klarstellung, dass die Beweislastleichterungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes auch auf das grundsätzliche Verbot einer Beeinträchtigung des beruflichen Fortkommens Anwendung finden.

Das Anliegen ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Regelungen zur Beweislast sind wegen des Amtsermittlungsgrundsatzes in Verwaltungsverfahren entbehrlich.

2.1.46. Zu § 78 (Beihilfe)

Der DGB fordert eine Regelung, die den freiwilligen gesetzlich versicherten Beamten einen hälftigen Zuschuss zu den Krankenkassenbeiträgen gewährt.

Der Vorschlag ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Das bisherige Beihilferecht sieht einen solchen Zuschuss nicht vor.

Der vrv fordert, dass der Gesetzgeber im Rahmen der Verordnungsermächtigung in Art. 1 § 78 aus rechtsstaatlichen Gründen zumindest die tragenden Strukturprinzipien des Beihilferechts selbst regelt. Auch vertritt er die Auffassung, dass die Ermächtigung zu § 1 Abs. 5 BVO mangels Kompetenz des Landesgesetzgebers und wegen Verstoßes gegen die Fürsorgepflicht des Dienstherrn ersatzlos zu streichen ist.

Die Vorschläge sind im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Bisher wurde die Ermächtigungsgrundlage im Landesbeamtengesetz als ausreichend angesehen. Im Rahmen der nächsten Änderung der Beihilfeverordnung wird geprüft, ob insoweit Handlungsbedarf besteht. An der Ermächtigung für die Ausschlussregelung des § 1 Abs. 5 BVO wird festgehalten.

2.1.47. Zu § 79 (Heilfürsorge)

Der Städtetag begrüßt die Wiedereinführung der Möglichkeit, Beamtinnen und Beamten des Einsatzdienstes der Feuerwehr anstelle der Heilfürsorge zu den Aufwendungen in Krankheitsfällen, Beihilfe und einen Zuschuss zu den Beiträgen der privaten Krankenversicherung gewähren zu können (§ 79 Abs. 4 LBG). Eine solche Regelung bestand bereits bis 1979. Die meisten Städte mit Berufsfeuerwehren hätten dabei von § 19 Abs. 4 Heilfürsorgeverordnung Gebrauch gemacht und ihre „Altregelungen“ bis heute fortgeführt. Da die Gewährung von Heilfürsorge an nur einen oder wenige Feuerwehrbeamte im Dienste einer Kommune einen unverhältnismäßig hohen Verwaltungsaufwand und ein unkalkulierbares finanzielles Risiko mit sich brächte (im Gegensatz zur Beihilfe, welche über den KVBW abgewickelt werden könne), wird begrüßt, dass nun auch Kommunen, welche erst nach 1979 hauptberufliche Feuerwehrbeamte eingestellt hätten, nicht mehr an die Gewährung von Heilfürsorge gebunden sein sollen.

2.1.48. Zu § 82 (Dienstjubiläum)

Der BBW und die ARGE-HPR fordern, die Jubiläumsgabe bei einer Dienstzeit von 25 Jahren von 300 Euro auf 350 Euro sowie bei einer Dienstzeit von 40 Jahren von 400 auf 500 Euro zu erhöhen. Die würde einen Gleichklang aller im öffentlichen Dienst Beschäftigten erreichen. Außerdem solle bei der Dienstzeitberechnung künftig auch die unterhälftige Teilzeit berücksichtigt werden.

Diese Forderung wurde im Gesetzentwurf teilweise berücksichtigt.

Die Beamtinnen und Beamte betreffenden Regelungen weichen typischerweise von den Regelungen im Tarifbereich ab. So unterscheiden sich die Regelungen über die Jubiläumsgabe von den tariflichen Regelungen nicht nur hinsichtlich der Höhe der gewährten Leistungen, sondern auch bei der Dienstzeitberechnung. Angesichts der Zweckbestimmung der Jubiläumsgabe, bei der die Anerkennung in der Vergangenheit gezeigter Leistungen und Verdienste im Vordergrund steht und nicht finanzielle Aspekte, wird eine Angleichung der Höhe der Jubiläumsgaben als nicht geboten erachtet. Der bei der Dienstzeitberechnung verwendete Begriff der „hauptberuflichen Tätigkeit“ hat mittlerweile einen Bedeutungswandel erfahren. Es wird nunmehr bei der Hauptberuflichkeit darauf abgestellt, dass der Beschäftigungsumfang den Schwerpunkt der beruflichen Tätigkeit von Betroffenen darstellt, nicht jedoch, ob mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit

abgeleistet wird. Der Forderung, künftig auch unterhäftige Teilzeit zu berücksichtigen, wird somit in der Regel Rechnung getragen.

Der BKF fordert hinsichtlich der Jubiläumsgaben eine Gleichstellung von Beamten und anderen Beschäftigten.

Die Forderung wird im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die Beamtinnen und Beamte betreffenden Regelungen weichen typischerweise von den Regelungen im Tarifbereich ab. So unterscheiden sich die Regelungen über die Jubiläumsgabe von den tariflichen Regelungen nicht nur hinsichtlich der Höhe der gewährten Leistungen, sondern auch bei der Dienstzeitberechnung. Eine Übernahme der tariflichen Regelungen zur Dienstzeitberechnung wäre angesichts der unterschiedlichen Rechtszusammenhänge zwischen Tarifbereich und Beamtenbereich nicht sachgerecht. Sie wäre zudem für viele Beamte mit Nachteilen verbunden. Angesichts der Zweckbestimmung der Jubiläumsgabe, bei der die Anerkennung in der Vergangenheit gezeigter Leistungen und Verdienste im Vordergrund steht und nicht finanzielle Aspekte, wird auch eine Angleichung der Leistungshöhe in der Sache nicht als geboten betrachtet.

Die Kirchen fordern die Aufnahme von Zeiten einer Beurlaubung nach § 11 des Privatschulgesetzes als berücksichtigungsfähige Dienstzeit für die Jubiläumsgabe. Die Forderung ist nicht im Gesetzestext berücksichtigt. Neben den im Ersatzschuldienst verbrachten Zeiten gibt es eine Vielzahl von Tätigkeiten außerhalb des öffentlichen Dienstes, die öffentlichen Belangen dienen und dann gleichermaßen berücksichtigt werden müssten. Hierdurch würde jedoch der Grundgedanke der Jubiläumsgabe, für langjährige im öffentlichen Dienst treu geleistete Arbeit Dank und Anerkennung auszusprechen, weitgehend aufgegeben. Zudem würde erheblicher Verwaltungsaufwand verursacht.

Der Regierungsbeauftragte für Bürokratieabbau regt an, auf die Ausnahmeregelung in § 82 Abs. 4 zu verzichten, da ihr – insbesondere im Hinblick auf die Anhebung der Altersgrenzen, keine praktische Bedeutung mehr zukomme.

Die Anregung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Zur Vermeidung einer Schlechterstellung betroffener Beamtinnen und Beamten soll an der bisherigen Regelung festgehalten werden.

2.1.49. Zu § 83 (Erhebung)

Der BBW hat gegen die Zielsetzung der Novellierung der personalaktendatenrechtlichen Vorschriften keine Bedenken. Es wird angeregt, das Verhältnis der Vorschriften zum Personalaktendatenrecht zu spezialgesetzlichen Vorschriften in der Gesetzesbegründung klarer zu stellen. Zudem sollte die bisherige Datenschutzregelung des § 113 Abs. 4 Satz 2 des Landesbeamtengesetzes (grundsätzliche Genehmigung von Fragebögen mit personenbezogenen Daten) in den Gesetzentwurf aufgenommen werden.

Der Vorschlag ist im Gesetzentwurf berücksichtigt.

Das Verhältnis der Vorschriften zum Personalaktendatenrecht zu spezialgesetzlichen Vorschriften ist dadurch klargestellt, dass die Erhebung von Personalaktendaten zulässig ist, soweit diese Vorschrift oder eine (andere) Rechtsvorschrift dies erlaubt. Insoweit wird die Regelung des § 113 Abs. 4 Satz 2 LBG-alt übernommen. Einer Übernahme des § 113 Abs. 4 Satz 2 LBG-alt in den Gesetzentwurf bedarf es nicht, da für die Erhebung von Personalaktendaten hinreichend klare gesetzliche Regelungen vorliegen.

Der DGB, die ARGE-HPR und der HPR beim Wissenschaftsministerium fordern die Streichung von § 83, da es einer solchen Regelung im Hinblick auf § 36 des Landesdatenschutzgesetzes (LDSG) nicht bedürfe. Zumindest müsse aber eine inhaltliche Angleichung an § 36 Abs. 1 LDSG erfolgen. Eine solche wird auch vom LfD angeregt.

Der Vorschlag ist im Gesetzentwurf berücksichtigt.

§ 36 LDSG bezieht sich auf personenbezogene Daten, während § 83 sich – in Anlehnung an § 50 des Beamtenstatusgesetzes – auf Personalaktendaten bezieht. Es wurde jedoch die geforderte Angleichung an § 36 LDSG vorgenommen.

Der Städtetag fordert in der Begründung zum Abschnitt „Personalaktendaten“ eine Ergänzung des Satzes: „Soweit keine speziellen abschließenden Regelungen im Landesbeamtengesetz getroffen werden, finden die Vorschriften des Landesdatenschutzgesetzes oder andere bereichsspezifische datenschutzrechtliche Vorschriften Anwendung.“ Um späteren Auslegungsschwierigkeiten vorzubeugen, sollte hier explizit aufgeführt werden, dass dies auch für die Privilegierung nach § 15 Abs. 3 LDSG gilt.

Der Vorschlag ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Das Verhältnis der Vorschriften zum Personalaktendatenrecht zu spezialgesetzlichen Vorschriften ist in der Gesetzesbegründung hinreichend klargestellt. Die Aufzählung einzelner Vorschriften erübrigt sich.

2.1.50. Zu § 84 (Speicherung, Veränderung, Nutzung)

Der LfD empfiehlt der Vorschrift – zumindest aber der Begründung – die Formulierung hinzuzufügen, dass sich „die Verarbeitung am Stand der Technik orientieren müsse“.

Der Vorschlag ist im Gesetzentwurf in der Begründung zu § 84 berücksichtigt.

2.1.51. Zu § 85 (Übermittlung)

Der LfD weist auf einen angeblichen Widerspruch der Begriffe „Personalverwaltung“ und „Personalwirtschaft“ mit den in § 83 verwendeten Begriffen hin. Soweit die unterschiedlichen Worte für unterschiedliche Begriffe stehen sollten, sollte dies in der Begründung erläutert werden. Zudem fordert der LfD in Absatz 3 Satz 1 die Formulierung „eine andere Behörde“ soweit möglich zu konkretisieren.

Die Vorschläge sind im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die verwendeten Begriffe „Personalverwaltung“ und „Personalwirtschaft“ entsprechen denen des § 113 Abs. 1 Satz 3 LBG-alt, zu denen sich eine hinreichende Kasuistik herausgebildet hat. Eine weitergehende Begründung ist daher nicht erforderlich. Eine weitere Konkretisierung des Absatzes 3 ist im Hinblick auf unterschiedliche Zuständigkeiten nicht sachdienlich. Aus dem Gesetzestext geht hinreichend klar hervor, an welche Behörde oder Stelle eine Datenübermittlung erfolgen darf.

2.1.52. Zu § 86 (Löschung)

Der DGB, die ARGE-HPR und der HPR beim Wissenschaftsministerium fordern eine Ergänzung der Vorschrift um den bisherigen § 113 f Abs. 6 des Landesbeamtengesetzes.

Diese Forderung ist im Gesetzentwurf berücksichtigt.

Die Löschungsvorschrift wurde um die angepasste bisherige Regelung des § 113 f Abs. 6 des Landesbeamtengesetzes ergänzt, um Vollzugsschwierigkeiten der Löschung von Personalaktendaten in der Praxis zu vermeiden.

Der LfD regt ferner an, das Verwertungsverbot klarer zu regeln insbesondere zu der Frage, ob und gegebenenfalls unter welchen Voraussetzungen die gelöschten Daten nach ihrer Löschung tatsächlich berücksichtigt werden können sowie zur in der Begründung getroffenen Feststellung, dass das Verwertungsverbot auch im Falle einer rechtswidrig unterbliebenen Löschung gelte.

Die Vorschläge sind im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Gelöschte Daten dürfen nach der vorgesehenen klaren Regelung nicht mehr verwertet werden.

2.1.53. Zu § 87 (Einsichtsrecht, Anhörung, Mitteilung über gespeicherte Daten)

Der DGB, die ARGE-HPR und der HPR beim Wissenschaftsministerium fordern, die seitherige Transparenzregelung des § 113 g Abs. 5 Satz 2 LBG-alt in den Gesetzentwurf zu übernehmen.

Diese Forderung ist im Gesetzentwurf berücksichtigt.

Die bisherige Regelung des § 113 g Abs. 5 Satz 2 des Landesbeamtengesetzes wurde zur Beibehaltung des bisherigen Rechtszustandes in § 87 Absatz 5 aufgenommen.

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

Der Vorschlag ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Das Einsichtsrecht beziehungsweise Auskunftsrecht für Personalaktendaten ist in § 87 Abs. 1 geregelt. Sonstige personenbezogene Daten werden über die allgemeinen Vorschriften erfasst, die ggf. auch entsprechende Ausschlüsse enthalten (vgl. z. B. § 24 des Landessicherheitsüberprüfungsgesetzes).

2.1.54. Zu § 88 (Gliederung von Personalaktendaten, Zugriff auf Personalaktendaten)

Der HPR JuM verlangt eine Klarstellung, dass Personalaktendaten nicht nur gegen unberechtigten Zugriff zu schützen seien. Es sei auch jegliche unberechtigte Entnahme auch von Teilen durch kopieren oder herunterladen zu unterbinden.

Diese Forderung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die im Gesetzentwurf vorgesehene Regelung ist auch insoweit hinreichend klar.

Der LfD hält an seiner bereits in der Vergangenheit geäußerten Meinung fest, dass die Trennung der für die Beihilfearbeitung zuständigen Organisationseinheit von der übrigen Personalverwaltung zwingend vorzuschreiben ist.

Der Vorschlag ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Der Gesetzentwurf entspricht diesbezüglich der bisherigen Rechtslage.

2.1.55. Zu § 89 (Beteiligung der Gewerkschaften und Berufsverbände)

Der BBW begrüßt die Angleichung der Vorschrift an § 53 des Beamtenstatusgesetzes und dass hierbei keine Verschlechterung gegenüber der derzeitigen Rechtslage herbeigeführt werde, indem mit Absatz 3 klargestellt werde, dass eine Beteiligungspflicht auch bei der Vorbereitung von Verwaltungsvorschriften der Landesregierung gegeben sei, wenn die Verwaltungsvorschrift Fragen von grundsätzlicher Bedeutung regelt. Entsprechend § 53 des Beamtenstatusgesetzes sei nach § 89 Abs. 2 des Gesetzentwurfs die Pflicht zur Beteiligung im Gegensatz zu § 120 Abs. 3 LBG-alt nicht mehr auf Fragen von grundsätzlicher Bedeutung beschränkt. In seinem Anwendungsbereich entspreche § 89 des Gesetzentwurfs ebenfalls § 53 des Beamtenstatusgesetzes indem er die Beteiligung bei der Vorbereitung von Re-

gelungen der beamtenrechtlichen Verhältnisse durch Gesetz und Rechtsverordnung vorsehe. Hinsichtlich der zwischen dem BBW und der Landesregierung vereinbarten Beteiligungsvereinbarung vom 11. September 2007 gehe der BBW davon aus, dass entsprechend der gesetzlichen Regelung die Voraussetzung der grundsätzlichen Bedeutung bei der Vorbereitung von Regelungen der beamtenrechtlichen Verhältnisse durch Gesetz oder Rechtsverordnung nunmehr entfalle.

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

Der Vorschlag ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Es entspricht hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums, dass das Beamtenverhältnis auf gesetzlicher Basis ausgestaltet wird. Soweit Vereinbarungen darüber hinaus zulässig sind, ist es Sache der Dienstherrn und der Bediensteten, ob hiervon Gebrauch gemacht wird,

2.1.56. Zu § 90 (Beteiligung der kommunalen Landesverbände)

Der Gemeindetag bringt vor, dass die Beteiligung der kommunalen Landesverbände sich nicht nur auf das Statusrecht beschränken, sondern auch für das Besoldungsrecht gelten sollte. Richtig wäre – gerade in Fragen der Besoldungspolitik – darüber hinaus eine Abstimmung mit den kommunalen Landesverbänden vor der Beteiligung der Berufsverbände und Gewerkschaften. Städte, Gemeinden und Landkreise seien Beschäftigungskörperschaften (Dienstherrn) wie das Land.

Der Vorschlag ist im Gesetzentwurf berücksichtigt.

Das Land hat in der Vergangenheit unter der Geltung des bisherigen § 120 LBG die kommunalen Landesverbände nicht nur bei statusrechtlichen Fragen beteiligt, sondern bei allen Fragen, die sich aus einem Beamtenverhältnis ergeben können. So wurde z. B. die Besoldung, aber auch die Beihilfe stets als Ausfluss des Beamtenverhältnisses gesehen. Entsprechend sind die kommunalen Landesverbände bei Rechtsetzungsvorhaben in diesem Bereich stets nach Maßgabe der Vorschriftenanordnung beteiligt worden. Da der Wortlaut des § 89 LBG, auf den § 90 LBG verweist, dies auch künftig zulässt, ändert sich insoweit nichts. Eine Beteiligung der kommunalen Landesverbände ist auch künftig gewährleistet.

2.1.57. Zu § 92 (Kommunale Wahlbeamtinnen und Wahlbeamte)

Der Gemeindetag und der Verband Baden-Württembergischer Bürgermeister e. V. werfen die Frage auf, wie lange die Frist zwischen Wahl und Amtsantritt sein dürfe. Das Interesse des Gewählten, seine bisherige Berufstätigkeit beenden oder sein Unternehmen in andere Hände legen zu können, könne mit dem Interesse der Gemeinde an einem zügigen Amtsantritt des Gewählten kollidieren. Zwar hätte bisher immer ein akzeptabler Ausgleich gefunden werden können. Es fehle jedoch eine Begrenzung der dem Gewählten bis zum Amtsantritt maximal zukommenden Zeitspanne. Angemessen wäre eine Frist von drei Monaten nach Feststellung der Rechtsgültigkeit der Wahl angemessen, wobei der Verband Baden-Württembergischer Bürgermeister e. V. zusätzlich anregt, um besonderen Härtefällen in der Person der Gewählten entsprechen zu können, den Gemeinderäten der Kommunen die Möglichkeit zu eröffnen, im Einzelfall durch Beschluss auch längere Fristen für den Amtsantritt zuzulassen.

Die Vorschläge sind im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Würde man eine Frist gesetzlich einführen, müsste konsequenterweise für den Fall, dass die Frist nicht eingehalten wird, eine Rechtsfolge vorgesehen werden.

Praktisch kommt nur in Frage für diesen Fall anzuordnen, dass die Wahl als nicht angenommen gilt mit der Folge, dass erneut gewählt werden müsste. Möglicherweise wäre eine Frist von drei Monaten aber zu starr. Daher käme es in Betracht, dem Gemeinderat die Befugnis einzuräumen, die Frist zu verlängern. Die Frist würde damit aber weitgehend entwertet. Der Betroffene könnte stattdessen das Amt antreten und anschließend die auch Bürgermeistern offen stehenden Gestaltungsmöglichkeiten nutzen, indem er zur Erledigung seiner Angelegenheiten vorübergehend Urlaub oder Teilzeit in Anspruch nimmt. Unter diesen Voraussetzungen erscheint die Vorgabe einer gesetzlichen Frist für den Amtsantritt letztlich nicht als empfehlenswerte Lösung. Es sollten, nachdem kein akuter Handlungsbedarf besteht, die weiteren Erfahrungen abgewartet werden.

2.2. Zu Artikel 2 (Landesbesoldungsgesetz Baden-Württemberg)

2.2.1. Allgemeines zum Landesbesoldungsgesetz Baden-Württemberg

Nach den eingegangenen Stellungnahmen von Verbänden und Institutionen werden im Besoldungsbereich vor allem folgende Punkte positiv bewertet:

- Die von der Landesregierung geplanten strukturellen Verbesserungen im Bereich der Besoldung;
- der Wegfall des einfachen Dienstes;
- bei der neuen A-Tabelle
 - begrüßt der BBW die Erhaltung des bisherigen Systems von 12 Stufen bei der Umstellung der Besoldungstabelle auf Erfahrungsstufen mit dem bisherigen Endgrundgehalt, die Verbesserung des Endgrundgehalts in den Besoldungsgruppen A 5 und A 6 und dass das bisherige Dienstalter durch eine altersunabhängige Erfahrungszeit abgelöst wird. Positiv sei, dass die Berechnung und die Festsetzung des Zeitpunkts des Beginn des Aufstiegs dem Beamten schriftlich mitgeteilt wird, da damit Rechtsklarheit geschaffen werde und für den Beamten unmittelbar eine Überprüfungsmöglichkeit in Bezug auf mögliche berücksichtigungsfähige Zeiten gegeben sei. Der BBW begrüßt ebenfalls, dass sich eine Änderung der Besoldungsgruppe und somit eine Beförderung nicht negativ auf die erreichte Stufe auswirkt, sondern diese mitgenommen wird;
 - die DRV BW hält die kostenneutrale Einstufung unter Berücksichtigung beruflicher Erfahrungen anstelle der bisherigen Dienstaltersstufen für angemessen und zeitgemäß;
 - der DGB wertet es grundsätzlich positiv, dass mit den jeweiligen Eingangsstufen in den Besoldungsgruppen typische Ausbildungsbiografien nachgebildet werden sollen. Zudem wird begrüßt, dass in den Besoldungsgruppen des gehobenen und des höheren Dienstes der Einstieg in deutlich höheren Stufen erfolgt. Damit wird der längeren akademischen Ausbildung Rechnung getragen;
 - bei den berücksichtigungsfähigen Zeiten;
 - begrüßt der BBW, dass Erfahrungszeiten alle Zeiten im Dienst eines öffentlich-rechtlichen Dienstherrn im Geltungsbereich des Grundgesetzes in einem Beamten- oder Richterverhältnis mit Anspruch auf Dienstbezüge sind. Die Anerkennung sämtlicher Zeiten im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis ermögliche den gewünschten Austausch zwischen den Gebietskörperschaften und die Gewinnung von erfahrenen Mitarbeitern anderer Länder oder dem Bund, ohne dass diese besoldungsrechtliche Nachteile gegenüber Beamten des Landes Baden-Württemberg erleiden. Zudem werde sichergestellt, dass Zeiten in einer anderen Laufbahngruppe ebenfalls als Erfahrungszeiten anerkannt werden;

- begrüßt der DBwV, dass bei einem Wechsel eines Zeitsoldaten in ein Beamtenverhältnis im Land Baden-Württemberg die Dienstzeit als Soldat auf Zeit bei der Bemessung des Grundgehalts als berücksichtigungsfähige Zeiten anerkannt werden;
- die neue „Ausgleichsregelung“ bei Übertragung eines anderen Amtes wird vom DGB als viel verständlicher als § 13 BBesG betrachtet; nach Auffassung des BBW dient die neue Regelung der Klarheit und Praktikabilität;
 - die Erhaltung der Kernelemente des Familienzuschlags (BBW);
 - die Anhebung der „Gitterzulage“ auf das Niveau der Polizeizulage (BBW);
 - bei der Mehrarbeitsvergütung;
 - hält der BBW die Einbeziehung der Mehrarbeitsvergütung in das Landesbesoldungsgesetz für sachdienlich, da somit Transparenz hergestellt werde und nicht auf mehrere Verordnungen zurückgegriffen werden muss;
 - begrüßt der BBW insbesondere die ausdrückliche Regelung des § 65 Abs. 6 LBesGBW, der die Umsetzung der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes darstellt und die Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten bei Mehrarbeit beseitigt;
- die Regelung des § 77 LBesGBW wegen deren Sinnhaftigkeit aus umwelt- und verkehrspolitischen Gründen.

Nachstehend werden allgemeine Themen und paragrafenübergreifende Punkte dargestellt, zu denen die Verbände und Institutionen kritisch Stellung bezogen haben.

Die Deutsche Polizeigewerkschaft fordert die vollständige und zeitnahe Umsetzung der strukturellen Verbesserungen der Beamtenbesoldung im Rahmen der Dienstrechtsreform laut Pressemitteilung des baden-württembergischen Staatsministeriums vom 27. April 2010.

Der BBW fordert, den von der Landesregierung zugesagten Ausbau des Instruments der Beförderung und die vom Ministerrat am 26. April 2010 beschlossenen Eckpunkte über „Strukturelle Verbesserungen der Beamtenbesoldung in der Dienstrechtsreform“ im DRG zu verankern, die entsprechenden Voraussetzungen im LBesGBW zu schaffen, und darüber hinaus den Beförderungsstau in vielen Bereichen zu beheben. Darüber hinaus wird gefordert, die vom früheren Ministerpräsidenten zugesagten 45 Millionen Euro voll für die Stärkung des Leistungsprinzips einzusetzen. Dies gelte auch für das durch die Abschaffung der Leistungsstufen frei werdende Volumen von 16 Millionen Euro. Wie aus dem Vorblatt zur Begründung hervorgehe, wurden von der Summe die Mittel für unterhälftige Teilzeit, Fortführung der Altersteilzeit, Gesundheitsprävention und Pflegezeit abgezogen und das Volumen für strukturelle Maßnahmen auf 40 Millionen Euro reduziert, was angesichts der weiter vorgesehenen Einsparungen durch das DRG nicht akzeptiert werden könne.

Im Gesetzentwurf teilweise berücksichtigt.

Die durch den Wegfall der Leistungsstufen eingesparten Mittel werden zusammen mit den „on-top Mitteln“ von 45 Millionen Euro pro Jahr zur Finanzierung von strukturellen Besoldungsverbesserungen (insbesondere Stellenhebungen) sowie von sonstigen Maßnahmen der Dienstrechtsreform verwendet und kommen somit in vollem Umfang den Beamten zugute. Die Finanzierung aller Maßnahmen der Dienstrechtsreform einschließlich der strukturellen Verbesserungen aus diesen finanziellen Ressourcen ist im Hinblick auf die zwingend notwendige Konsolidierung des Landeshaushalts angemessen und gerechtfertigt.

Der BBW fordert, die bei der vorgesehenen Streichung der Leistungsstufe eingesparten Mittel in Höhe von jährlich 16 Millionen Euro in den jeweiligen Ressorts

zu erhalten und auszuschütten. Dies gelte entsprechend für Beamtinnen und Beamte insbesondere kommunaler Dienstherrn im Land.

Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die durch den Wegfall der Leistungsstufen eingesparten Mittel werden zusammen mit den „on-top Mitteln“ von 45 Millionen Euro pro Jahr zur Finanzierung von strukturellen Besoldungsverbesserungen (insbesondere Stellenhebungen) sowie von sonstigen Maßnahmen der Dienstrechtsreform verwendet und kommen somit in vollem Umfang den Beamten zugute.

Der HPR BS begrüßt die von der Landesregierung geplanten strukturellen Verbesserungen im Bereich der Besoldung. Als völlig unzureichend erachtet der HPR BS jedoch, dass lediglich 3,5 Millionen der insgesamt 40 Millionen Euro für den Kultusbereich zur Verfügung stehen. Diese Mittel würden bei weitem nicht ausreichen. Nicht nur im mittleren und gehobenen Dienst, auch im höheren Dienst müssten die bestehenden Beförderungsstaus behoben werden. Auch in diesen Laufbahnen müssten qualifizierte Beamtinnen und Beamte in überschaubaren Zeiträumen attraktive und motivierende finanzielle Anreize erhalten.

Der HPR GHRS begrüßt die Absicht, strukturelle Verbesserungen umzusetzen. Er kritisiert allerdings ausdrücklich, dass die Landesregierung für das Kultusressort mit etwa der Hälfte aller Landesbediensteten nur 3,5 Millionen der insgesamt 40 Millionen Euro zur Verfügung stellen will. In dieses Budget würden die in die Leistungsstufen investierten Mittel einfließen, die seit 1997 auch von den Lehrerinnen und Lehrern erbracht werden.

Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Im Hinblick darauf, dass das Kultusressort im Rahmen der „Qualitätsoffensive Bildung“ im Jahr 2008 528 Millionen Euro erhalten hat, die teilweise für Strukturverbesserungen im Lehrerbereich eingesetzt wurden, ist es angemessen, dass auf das Kultusministerium von den für strukturelle Maßnahmen bereitgestellten 40 Millionen Euro jetzt „nur“ 3,5 Millionen Euro entfallen.

Der BDK begrüßt grundsätzlich die mit der Dienstrechtsreform in Aussicht gestellten Verbesserungen in der Besoldung, bedauert jedoch gleichzeitig, dass das in der Vergangenheit vorgestellte Besoldungsstrukturmodell für die Polizei Baden-Württemberg in der Dienstrechtsreform keinen Eingang fand. Dieses Besoldungsstrukturmodell würde nach Überzeugung des BDK die Leistungsorientierung hervorheben, durch eine wertmäßige Bündelung von derzeit verschiedenen Besoldungsämtern zu einer Verwaltungsvereinfachung in vielfältiger Sicht führen, die Transparenz und letztendlich die Mitarbeiterzufriedenheit steigern sowie dem Grundsatz der funktionsgerechten Besoldung, wie er in § 20 LBesGBW zum Ausdruck komme, folgen.

Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die Einführung einer eigenen Polizeibesoldungsordnung wird aus grundsätzlichen Erwägungen abgelehnt, weil sie mit der beabsichtigten Beibehaltung einer einheitlichen Landesbesoldungsordnung A nicht vereinbar ist. Unabhängig davon stehen einer Umsetzung des von der Polizei geforderten Besoldungsstrukturmodells finanz- und haushaltspolitische Gründe entgegen. Eine solche Maßnahme hätte im Übrigen Signalwirkung für andere Bereiche und würde daher zu weiteren finanzwirksamen Anschlussforderungen führen.

Die Regelungen der Leistungsbesoldung sind aus Sicht des Gemeindetags unzureichend. Zwar sei eine Hemmung des Stufenaufstiegs, nicht jedoch eine Beschleunigung bei herausragenden Leistungen vorgesehen. Der Stufenaufstieg sei ein für Städte und Gemeinden personalpolitisch unverzichtbares Instrument der Personalentwicklung. Unter dem Gesichtspunkt der Leistungsdifferenzierung und -förderung sollte zumindest für den kommunalen Bereich auf Leistungsstufen nicht verzichtet werden.

Da dauerhafte Minderleistung ein Vorankommen in den Erfahrungsstufen hemme, sollte nach Auffassung des Städtetags bei dauerhaft herausragenden Leistungen konsequenterweise ein beschleunigtes Vorankommen in den Erfahrungsstufen möglich sein. Hierfür sieht er Leistungsstufen als geeignetes Instrument an, da Leistungsprämien in erster Linie für die Honorierung besonderer Einzelleistungen geeignet und vorgesehen seien. Der Städtetag bittet daher, zumindest im außerstaatlichen Bereich die Gewährung von Leistungsstufen zu ermöglichen.

Auch nach Auffassung der komba gewerkschaft sollten im kommunalen Bereich Leistungsstufen für dauerhaft herausragende Leistungen ermöglicht werden. Hintergrund dieser Forderung ist vor allem, dass nach § 31 Abs. 5 LBesGBW Minderleistungen ein Vorankommen in den Erfahrungsstufen hemmen.

Nach Auffassung der GPA haben sich Leistungsstufen und Leistungszulagen in der Vergangenheit als Instrument der Leistungshonorierung bestens bewährt und sollten weiterhin zur Verfügung stehen. Das Ziel einer leistungsorientierten Besoldung könne nur mit einem treffsicheren Instrumentarium erreicht werden.

Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Auf die bisherige Möglichkeit der Vorweggewährung von Leistungsstufen sowie auf die Leistungszulagen soll künftig verzichtet werden. Dafür soll das Instrument der Beförderung als zentraler Leistungsanreiz beibehalten und ausgebaut werden. Eine Hemmung beim Aufstieg in den Erfahrungsstufen tritt nach dem Gesetzentwurf nicht schon bei einer bloßen Minderleistung ein, sondern erst dann, wenn die Mindestanforderungen des Amtes nicht mehr erfüllt werden. Die Hemmung soll in diesen Fällen eine sanktionierende Wirkung entfalten.

Der Gemeindetag hält es für erforderlich, den Anteil der Alimentationsleistungen an der Gesamtbesoldung auf längere Sicht zugunsten des funktions- und leistungsbezogenen Besoldungsanteils neu zu gewichten.

Im Gesetzentwurf teilweise berücksichtigt.

Es wurden beispielsweise funktionsbezogene Stellenzulagen erhöht und neu eingeführt sowie eine Rechtsgrundlage für die Gewährung von Leistungsprämien geschaffen. Der Gestaltungsfreiheit des Besoldungsgesetzgebers werden durch das Alimentationsprinzip jedoch Grenzen gesetzt. Gestaltungsspielräume des Besoldungsgesetzgebers bei der Regelung von flexiblen Besoldungsbestandteilen sind daher nur oberhalb der vom Alimentationsprinzip garantierten Mindesthöhe der amtsangemessenen Besoldung eröffnet.

Der Städtetag bittet um Prüfung, ob für Ausnahmefälle die Rechtsgrundlage für eine Abfindungsregelung geschaffen werden könnte.

Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Da Zusicherungen, Vereinbarungen und Vergleiche, die dem Beamten oder Richter eine höhere als die ihm gesetzlich zustehende Besoldung verschaffen sollen, unwirksam sind, könnte eine Abfindungsregelung nur in der Weise konzipiert werden, dass eine gesetzliche Anspruchsgrundlage für einen abstrakt-generell vorherbestimmten Teil der Beamtenschaft für den Fall eines Entlassungsantrags geschaffen wird. Wird hierbei ein Rechtsanspruch auf eine Abfindung in gesetzlich bestimmter Höhe eingeräumt, wäre dies für den Dienstherrn mit einem unakzeptablen Risiko verbunden. Die denkbare Alternative, anstelle eines Rechtsanspruchs eine Kann-Regelung zu treffen, würde von den Betroffenen angesichts des für diese untragbaren Risikos nicht akzeptiert. Das Altersgeld selbst kann bei ausscheidenden Beamten nicht abgefunden werden, da ansonsten die Gefahr bestünde, dass der Beamte unversorgt aus dem Beamtenverhältnis ausscheidet und dadurch ein Nachversicherungsfall eintritt.

Der BBW fordert, die aus seiner Sicht leistungs- und motivationsfeindlichen Stellenbesetzungs- und Beförderungssperren zu streichen, zumindest jedoch für einen Übergangszeitraum vom alten in das neue Dienstrecht aufzuheben.

Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die von der Landesregierung nach § 41 Landshaushaltsordnung (LHO) beschlossene Stellenbesetzungs- und Beförderungssperre dient zur Sicherung des Haushaltsausgleichs während des Haushaltsvollzugs. Bei einer Personalausgabenquote (Anteil der Personalausgaben an den bereinigten Gesamtausgaben) in Höhe von rund 40 Prozent ist es angesichts der Finanzlage des Landes erforderlich, auch bei den Personalausgaben im Haushaltsvollzug steuernd einzugreifen, um die Belange des Gesamthaushalts zu wahren.

Jede – auch nur vorübergehende – Ausnahme von der Stellenbesetzungs- und Beförderungssperre führt zu zusätzlichen Belastungen des Landshaushalts, die nicht finanziert sind. Die vom BBW geforderte Aufhebung der Stellenbesetzungs- und Beförderungssperren kann deshalb nicht unterstützt werden.

Im Übrigen ist anzumerken, dass einzelne Geschäftsbereiche in den Ministerien (z. B. Gerichte, Vollzugsanstalten, Schulen, Polizeibeamte) von der Stellenbesetzungssperre ausgenommen sind und bei der Dauer der Beförderungssperre nach Besoldungsgruppen abgeschichtet wird.

Die im Zuge der Dienstrechtsreform geschaffenen Stellenhebungen wurden von der Landesregierung jedoch von der Beförderungssperre ausgenommen, um einen sofortigen Vollzug zu gewährleisten. Insoweit wird dem Anliegen des BBW außerhalb des Gesetzentwurfs teilweise Rechnung getragen.

Der Neuerlass der Erschwerniszulagenverordnung wurde aus diesem Gesetzentwurf herausgenommen und erfolgt in einem eigenständigen Verfahren. Dazu wird noch eine Anhörung erfolgen. Aus diesem Grund wird nachfolgend auf Stellungnahmen zu Erschwerniszulagen nicht eingegangen.

2.2.2. Zu § 2 (Gleichstellungsbestimmung)

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

Der HPR GHRS weist darauf hin, dass das Gesetzeswerk auch sprachlich durchgängig an die gebotene Gleichberechtigung von Frauen und Männer durch geschlechtsneutrale Formulierungen oder die Benennung beider Geschlechter angepasst werden sollte.

Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Unter Paarformeln oder einer wechselnden Verwendung männlicher und weiblicher Personenbezeichnungen leidet die Klarheit und notwendige Kürze von Regelungen und macht diese für den Anwender und Bürger schwer lesbar. Die Verwendung von geschlechtsneutralen Formulierungen, wie sie der HPR GHRS an erster Stelle fordert, scheitert in vielen Fällen daran, dass es solche Formulierungen in der Alltagssprache nicht gibt. Es müssten dann neue Wortschöpfungen erfolgen, die oft als gekünstelt empfunden würden, wie beispielsweise eine „beamtete Person“ als Ersatz für das Wort „Beamter“. Aus diesen Gründen wurde zum einen in Übereinstimmung mit den Vorschriftenrichtlinien bewusst auf die Verwendung weiblicher und männlicher Personenbezeichnungen und zum anderen auf neue Wortschöpfungen verzichtet und stattdessen einer prägnanten, funktionalen und damit auch „unbürokratischeren“ Gesetzessprache der Vorzug gegeben.

2.2.3. Zu § 3 (Regelung durch Gesetz)

Grundsätzlich begrüßt der BBW, dass Beamten, wie anderen Beschäftigten auch, die Möglichkeit eingeräumt wird, von den steuerrechtlichen Auswirkungen der Entgeltumwandlung zu profitieren. Allerdings sei deutlich darauf hinzuweisen, dass der Dienstherr verpflichtet ist, Beamte sowohl amtsangemessen zu besolden als auch zu versorgen. Insbesondere sei es mit dem Grundgesetz unvereinbar, dass sich Beamte – auch durch indirekte Beiträge – an ihrer Altersvorsorge beteiligen sollen. Der Satz in der Begründung, wonach der Aufbau einer privaten Altersvorsorge vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung zukünftig für Beamte und Richter an Bedeutung gewinnen kann, sei daher zu streichen.

Im Gesetzentwurf berücksichtigt.

Die Begründung zum Gesetzentwurf wurde entsprechend angepasst.

2.2.4. Zu § 6 (Verjährung von Ansprüchen)

Der BBW begrüßt, dass nach dem neuen Recht alle Ansprüche nach dem Landesbesoldungsgesetz – unabhängig davon, ob sie dem Dienstherrn oder dem Beamten zustehen, und unabhängig von deren Kenntnis – binnen drei Jahren verjähren. Zudem wird begrüßt, dass die Verjährungsvorschriften ausdrücklich in das Gesetz aufgenommen wurden. Der BBW fordert jedoch im Hinblick auf die Regelung zur Rückforderung von Bezügen (§ 15 Abs. 2 LBesGBW), dass die bisher in der Begründung zu § 6 LBesGBW enthaltene Ausführung, dass Ansprüche nach diesem Gesetz auch Rückforderungsansprüche des Dienstherrn sind, in den Gesetzestext aufgenommen werden.

Im Gesetzentwurf berücksichtigt.

Der Gesetzestext wurde entsprechend angepasst.

Nach Auffassung des DGB ist die Regelung des § 6 LBesGBW ein Beweis für das Auseinanderdriften des Dienstrechts im Bund und den Ländern. Es sei unverständlich, warum hier eine abweichende Regelung getroffen wird. Es entstehe der Eindruck, dass Dienstherrn durch diese Regelung bevorzugt und vor weiteren Verpflichtungen geschützt werden.

Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Mit der Föderalismusreform wurde dem Land die Kompetenz übertragen, das Besoldungsrecht eigenständig zu regeln. Dies schließt die Möglichkeit ein, Vorschriften anders als zu gestalten, als dies der Bund und andere Bundesländer getan haben.

Die vom DGB vorgebrachten Bedenken, dass Dienstherrn durch die Regelung bevorzugt und vor weiteren Verpflichtungen geschützt werden, werden nicht geteilt, insbesondere nicht, weil die Verjährungsvorschrift für alle Ansprüche, d. h. auch für die des Dienstherrn gilt. Die dreijährige, kenntnisunabhängige, Verjährungsvorschrift dient zum einen der Praktikabilität. Zum anderen entspricht es dem Leitbild einer schlanken und modernen Verwaltung, dass sie Sachverhalte zügig und umfassend klärt und so möglichst schnell für Rechtssicherheit sorgt. Auch wird die mit der Dienstrechtsreform angestrebte Mobilität und Flexibilität zwischen den verschiedenen Dienstherrn mit unterschiedlichen Verjährungsvorschriften beim Bund und anderen Ländern nicht beeinträchtigt werden.

2.2.5. Zu § 11 (Verlust der Besoldung bei schuldhaftem Fernbleiben vom Dienst)

Während einer Untersuchungshaft sollen nach § 11 LBesGBW die Bezüge weitergezahlt werden und in vollem Umfang zurückgefordert werden, wenn der Beamte oder die Beamtin verurteilt wird. Nach Auffassung des DGB werden betroffene

Beamtinnen und Beamte dadurch schlechter gestellt als Empfänger von Sozialhilfe oder Hartz-IV-Leistungen. Während einer Untersuchungshaft seien laufende Kosten weiter zu zahlen, Unterhaltspflichten zu erfüllen. Anders als jemand, der kein Einkommen hat, könne der Beamte oder die Beamtin nicht Leistungen nach Hartz IV beantragen, insbesondere nicht nachträglich. Deshalb fordert der DGB, dass maximal der die Pfändungsfreigrenze übersteigende Betrag zurückgefordert werden darf.

Im Gesetzentwurf teilweise berücksichtigt.

Dem Anliegen wurde insofern entsprochen, als der Dienstherr in Ausnahmefällen aus Billigkeitsgründen von der Rückforderung ganz oder teilweise absehen oder Zahlungserleichterungen gewähren kann.

2.2.6. Zu § 14 (Abtretung von Bezügen, Verpfändung, Aufrechnungs- und Zurückbehaltungsrecht)

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

Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die Bestimmung entspricht der bisherigen Regelung des § 11 BBesG. Entsprechende Regelungen enthalten die neuen Besoldungsgesetze des Bundes und anderer Länder. Diese Bestimmung wurde seit jeher so verstanden, dass die Aufrechnung nicht dazu führen darf, dass der Besoldungsempfänger dadurch der Sozialhilfe anheim fällt.

2.2.7. Zu § 17 (Versorgungsrücklage)

Nach Auffassung des DGB wird bei der Übernahme des § 14 a BBesG in Landesrecht der dortige Absatz 5 unterschlagen. Dieser Absatz sieht eine Überprüfung der Wirkung der Versorgungsrücklage vor der achten Anpassung zur Absenkung des Versorgungsniveaus vor. Der DGB fordert, auch den Absatz 5 in das baden-württembergische Besoldungsrecht zu übernehmen und die Überprüfung vor der achten Anpassung vorzunehmen. Schließlich werden auch Teile der den Beamtinnen und Beamten eigentlich zustehenden Besoldungsanpassung einbehalten, damit ihre Versorgungsansprüche sicherer werden. Beamtinnen und Beamte hätten daher ein Interesse an einer Überprüfung der Wirksamkeit dieser Maßnahme und ein Informationsrecht über das Ergebnis.

Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die Versorgungsrücklage wird zur teilweisen Finanzierung der künftigen Versorgungsausgaben des Landes zwingend benötigt. Dies ergibt sich sowohl aus dem Versorgungsbericht des Landes, der die steigende Zahl der Versorgungsempfänger enthält, als auch aus der Mittelfristigen Finanzplanung, die enorm steigende Versorgungsausgaben prognostiziert. Eine nochmalige Überprüfung der Wirkungen der Versorgungsrücklage ist aufgrund dieser Erkenntnisse und Prognosen nicht mehr angezeigt beziehungsweise erforderlich. Daher wurde § 14 a Abs. 5 BBesG nicht in § 17 LBesGBW übernommen.

2.2.8. Zu § 19 (Aufwandsentschädigungen)

Die DPoIG fordert, die Aufwandsentschädigung für die Fütterung und Pflege von Diensthunden den Regelungen für die Bundespolizei anzupassen.

Der BBW hält dies ebenfalls für wünschenswert.

Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die Forderung hat keinen Bezug zur Dienstrechtsreform. Die konkrete Ausgestaltung einzelner Aufwandsentschädigungen erfolgt in der Regel durch Verwaltungsvorschrift oder innerdienstliche Anordnung. Auf die Führungs- und Einsatzanordnung des für das Polizeihundewesen der Polizei zuständigen Innenministeriums vom 19. Februar 2008 wird in diesem Zusammenhang verwiesen.

Der Landkreistag schlägt eine Dienstaufwandsentschädigung oder Zulage für hauptamtliche Kreisbrandmeister vor, um die finanziellen und zeitlichen Mehrbelastungen, die das Berufsbild eines hauptamtlichen Kreisbrandmeisters zwangsläufig mit sich bringe, abzugelten. Gegebenenfalls sollte die Möglichkeit für eine entsprechende Regelung vom Gesetzgeber geschaffen werden.

Im Gesetzentwurf teilweise berücksichtigt.

§ 19 Abs. 2 LBesGBW enthält für das zuständige Ministerium (hier: Innenministerium) eine Ermächtigungsgrundlage, im Einvernehmen mit dem Finanzministerium durch Rechtsverordnung die Gewährung einer Aufwandsentschädigung zur Abgeltung der finanziellen Mehrbelastungen für diesen Personenkreis zu regeln. Die Gewährung einer Zulage für zeitliche Mehrbelastungen ist besoldungssystematisch ausgeschlossen.

2.2.9. Zu § 20 (Grundsatz der funktionsgerechten Besoldung)

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

Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die Besoldung des Beamten bestimmt sich nach dem ihm verliehenen Amt. Dies ist ein hergebrachter Grundsatz des Berufsbeamtentums. Im Übrigen wurden die Regelungen der §§ 45 und 46 BBesG unter dem Gesichtspunkt der Deregulierung nicht in Landesrecht übernommen, da von der Möglichkeit, diese Zulagen zu vergeben, bisher nur in sehr wenigen Ausnahmefällen Gebrauch gemacht wurde.

2.2.10. Zu § 21 (Bestimmung des Grundgehalts nach dem Amt)

In den Fällen, in denen zur vorübergehenden Wahrnehmung hoheitlicher Aufgaben ein Beamtenverhältnis auf Widerruf begründet wird (§ 4 Abs. 4 Buchst. b BeamtStG), wird nach § 21 Abs. 1 LBesGBW für diese Tätigkeit nur die Besoldung aus dem Eingangsamt gezahlt. Das ist aus Sicht des DGB nicht sachgerecht. Die Betroffenen seien in diesen Fällen schlechter gestellt als im Angestelltenverhältnis: Sie werden nicht nach der übertragenen Funktion bezahlt und haben die vollen Abzüge. Der DGB fordert deshalb die Bezahlung auch im Beamtenverhältnis nach der vorübergehend übertragenen Tätigkeit oder eine Beschäftigung im Angestelltenverhältnis.

Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Ziel des Beamtenverhältnisses auf Widerruf ist die lediglich vorübergehende Wahrnehmung von hoheitlichen Aufgaben (keine Daueraufgaben). Diesen Beamten wird kein Amt übertragen. Daher ist die Beschränkung der Besoldung auf das Eingangsamt gerechtfertigt.

2.2.11. Zu § 23 (Besondere Eingangsbesoldung)

Der BBW fordert die Streichung der besonderen Eingangsbesoldung aus einem Eingangsamts der Besoldungsgruppe A 12 und höher, da sie die dringend notwendige Nachwuchsgewinnung erschwere und im Übrigen kontraproduktiv zu den Sonderzuschlägen zur Sicherung der Funktions- und Wettbewerbsfähigkeit sei.

Dieselbe Forderung erhebt der DGB, der vrv, der DRB, der Marburger Bund, der HPR BS und der HPR GHRS.

Der DGB trägt darüber hinaus vor, es sei unredlich, zum einen mit Steuergeldern Werbemaßnahmen in anderen Bundesländern zur Gewinnung von Lehrkräften zu finanzieren, zum anderen bei der Einstellung der so motivierten Personen in das Beamtenverhältnis deren Bezüge abzusenken. Angesichts des demographischen Wandels und der damit verbundene Sorge über die Fachkräftegewinnung im öffentlichen Dienst sei eine solche Regelung kontraproduktiv. Die in § 75 LBesGBW vorgesehene Möglichkeit, Sonderzuschläge von bis zu 25 Prozent zu gewähren, werde so insbesondere von Jungakademikern durch Gehaltskürzungen finanziert, worin der DGB eine seltsame Ausgestaltung von Solidarität sieht.

Der vrv sieht durch die Absenkung die amtsangemessene Besoldung im Richterbereich in der Besoldungsgruppe R 1 in Frage gestellt. Auch werde die Familiengründung finanziell erschwert.

Der DRB ist der Auffassung, dass mit dieser Vorschrift eine Regelung übernommen worden ist, die bereits bei ihrer Einführung rechtswidrig gewesen sei. Ohne einen sachlichen Grund entspreche eine veränderte, verringerte Besoldung bei gleichem Amt und gleicher Tätigkeit nicht den verfassungsrechtlichen Anforderungen an die Besoldung.

Der Marburger Bund kritisiert, dass durch die gewählte Form der Reduzierung der Grundgehälter und Amtszulagen um 4 Prozent für die Dauer von drei Jahren durch die Besoldungstabellen ein falscher Eindruck über die Höhe der Bezüge in den Eingangssämtern erweckt werde.

Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die Streichung ist wegen der damit verbundenen Mehrkosten nicht vorgesehen. Ein Absehen von der Regelung zur Absenkung der Eingangsbesoldung allein im Richterbereich oder in anderen Bereichen ist unter Gleichbehandlungsgesichtspunkten nicht zu vertreten. Die vom vrv und DRB vorgebrachten rechtlichen Bedenken werden nicht geteilt. Dass Besoldungstabellen ohne Kenntnis der dahinter stehenden Regelungen zu falschen Vorstellungen führen können, ist nicht nur im vorliegenden Zusammenhang unvermeidlich.

Die Kirchen fordern im Interesse der Vermeidung einer Schlechterstellung von zu den landeskirchlichen Schulstiftungen beurlaubten Beamten, dass bei Beamten des höheren Schuldienstes für die Fächer Evangelische beziehungsweise Katholische Religionslehre oder des Anstaltsseelsorgedienstes auf eine Absenkung verzichtet wird und dass Zeiten mit abgesenkten Bezügen bei einem Arbeitgeber außerhalb des öffentlichen Dienstes, zu dem der Beamte unter Anerkennung von öffentlichen Belangen beurlaubt wurde, auf den Absenkungszeitraum angerechnet werden.

Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Eine fachrichtungsbezogene Differenzierung ist mit den Grundgedanken der Regelung nicht vereinbar. Sie würde zu Anschlussforderungen führen und wäre unter Gleichbehandlungsgesichtspunkten nicht zu rechtfertigen.

Die Forderung, Zeiten mit abgesenkten Bezügen bei einem Arbeitgeber außerhalb des öffentlichen Dienstes, zu dem der Beamte unter Anerkennung von öffentlichen Belangen beurlaubt wurde, auf den Absenkungszeitraum anzurechnen, unterscheidet sich von einer bereits vorgesehenen Anrechnungsregelung nur inso-

fern, als die mit der Absenkung verbundenen Einsparungen nicht dem öffentlichen Dienst zugutekommen sollen. Es liegt jedoch nicht im Interesse des Landes, zugunsten Dritter auf die Einsparungen zu verzichten.

2.2.12. Zu § 24 (Eingangsamter für Beamte)

Der DGB sieht in der Zuordnung der Eingangsamter Probleme mit der Gleichstellung. Angesichts der heutigen Tätigkeitsprofile im nichttechnischen Dienst erscheine eine Zuordnung zu A 6 anachronistisch. Für den DGB gibt es keine sachgerechten Gründe für diese Differenzierung. In technischen Laufbahnen mit Eingangsamter A 7 beziehungsweise A 10 seien überwiegend Männer beschäftigt. Der überwiegende Teil der Beschäftigten mit Eingangsamter A 6 seien Frauen. Der DGB kritisiert weiterhin, dass nur für 20 Prozent der aus dem einfachen Dienst in A 5 überführten Beamtinnen und Beamten der Zugang zu A 6 möglich sein soll. Der DGB fordert die Streichung dieser Obergrenze. A 6 soll ein unbeschränktes Beförderungsamter für A 5 sein.

Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Eine Anhebung der bisherigen Eingangsamter für den mittleren nichttechnischen Dienst (Bes.Gr. A 6) sowie den gehobenen nichttechnischen Dienst (Bes.Gr. A 9) ist nicht beabsichtigt. Die Landesregierung hat sich in ihren Eckpunkten für die Beförderung als zentrales Leistungselement ausgesprochen. Dies muss auch für den mittleren Dienst gelten.

Die Stellenobergrenze von 20 Prozent bei der Bes.Gr. A 6 soll besonders leistungsstarken Beamten des bisherigen einfachen Dienstes eine berufliche Perspektive bieten. Dies muss auch für in Bes.Gr. A 5 eingestellte Beamte des künftig mittleren Dienstes gelten, welche die Bildungsvoraussetzungen für die Eingangsamter der Bes.Gr. A 6 nicht erfüllen. Eine unbeschränkte Öffnung des Beförderungsamtes der Bes.Gr. A 6 für diesen Personenkreis wäre mit dem Leistungsprinzip nicht vereinbar. Deshalb ist die Stellenobergrenze weiterhin erforderlich.

2.2.13. Zu § 26 (Beförderungsamter)

Der HPR BS befürchtet, dass mit der Regelung in § 26 LBesGBW das „konventionelle“ Beförderungsverfahren nach A 11 und A 14 abgeschafft werden soll.

Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

§ 26 LBesGBW entspricht inhaltlich § 25 BBesG, der bisher für die Landesbeamten Gültigkeit hatte. Mit § 26 LBesGBW ist keine Änderung der bestehenden Rechtslage verbunden.

2.2.14. Zu § 27 (Obergrenzen für Beförderungsamter)

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

Der BBW fordert, die Stellenobergrenzenverordnung zu streichen, zumindest jedoch für einen Übergangszeitraum vom alten in das neue Dienstrecht aufzuheben. Gleiches gelte für Stellenbesetzungs- und Beförderungssperren, da diese leistungs- und motivationsfeindlich seien.

Der Gemeindetag fordert die Abschaffung der kommunalen Stellenobergrenzen. Das Fortbestehen der Stellenobergrenzen widerspreche der generellen Zielsetzung der Dienstrechtsreform, wonach im Sinne einer Deregulierung Freiräume für die Dienstherrn geschaffen und die Verantwortung der Dienstvorgesetzten gestärkt werden sollen.

Mit der gleichen Begründung fordert der BKF, die Stellenobergrenzenverordnung anlässlich der Dienstrechtsreform außer Kraft zu setzen.

Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Stellenobergrenzen sind aus besoldungs- und haushaltspolitischen Gründen zwingend notwendig. Grundsätzliche Vorgaben für die Ämtereinstufung und die Anzahl der Beförderungsmänter sind für die sachgerechte Bewertung von Funktionen erforderlich. Ansonsten würde der Grundsatz der funktionsgerechten Besoldung durchbrochen (§ 20 LBesGBW). Danach sind die Ämter unter Berücksichtigung der gemeinsamen Belange aller Diensttherm des Landes einzustufen. Im Übrigen würde eine Streichung der Stellenobergrenzen zu erheblichen Mehrausgaben führen.

Grundsätzliche Vorgaben für die Ämtereinstufung und die Anzahl der Beförderungsmänter sind auch für die sachgerechte Bewertung von Funktionen in den Kommunen notwendig. Die bisherigen Stellenobergrenzen für die Kommunen sind angemessen und sachgerecht. Bei Abschaffung der kommunalen Stellenobergrenzen bestünde die Gefahr, dass die Einstufung von Spitzenämtern in den Kommunen in weitaus höhere Besoldungsgruppen als vergleichbare Funktionen im Land erfolgt. Eine Berücksichtigung der gemeinsamen Belange aller Diensttherm im Land wäre dann nicht mehr gegeben. In diesem Fall würde der „Besoldungswettlauf“ innerhalb der Kommunen und mit dem Land eröffnet, der im Hinblick auf die finanzwirtschaftlichen Gegebenheiten und die haushaltspolitischen Zwänge zur Konsolidierung der Etats von Land und Kommunen dringend vermieden werden muss.

Der Landkrestag setzt sich für eine Öffnung der B-Besoldung für kreiskommunale Spitzenämter ein. Durch die Verwaltungsreform sei eine größere Verantwortung in finanzieller, personeller und organisatorischer Sicht festzustellen. Zudem sei eine Anhebung auch im Hinblick auf einen Quervergleich mit entsprechenden Verantwortlichen in Großen Kreisstädten und Stadtkreisen geboten.

Im Gesetzentwurf in der Weise berücksichtigt, dass bei Landkreisen mit über 300.000 Einwohnern ein Amt der Besoldungsgruppe B 2 sowie bei Landkreisen bis zu 150.000 Einwohnern ein Amt der Besoldungsgruppe A 16 für jeweils einen Beamten pro Landkreis geschaffen werden kann.

2.2.15. Zu § 28 (Landesbesoldungsordnungen A und B)

Der HPR JuM begrüßt den Wegfall des einfachen Dienstes. Jedoch sollten konsequenterweise die bisherigen Stelleninhaber gleichzeitig mit der Reform um eine Stufe angehoben werden.

Im Gesetzentwurf teilweise berücksichtigt.

Die Stelleninhaber des einfachen Dienstes in Ämtern der Bes.Gr. A 3 und A 4 werden in die Bes.Gr. A 5 des mittleren Dienstes überführt. Die Stelleninhaber des einfachen Dienstes in den Bes.Gr. A 5 und A 6 werden ebenfalls in den mittleren Dienst überführt, an ihrer Besoldungsgruppe ändert sich jedoch unmittelbar nichts. Die Beamten können durch Beförderungen in höhere Besoldungsgruppen kommen. Stellenhebungen für die in den mittleren Dienst übergeleiteten Ämter sind im Rahmen der strukturellen Verbesserungen der Beamtenbesoldung im Nachtrag zum Staatshaushaltsplan 2010/11 vorgesehen.

Der BBW fordert, den Forstdienst aufgrund seiner überwiegend technischen Ausrichtung der Laufbahn des technischen Dienstes zuzuordnen. In Deutschland gebe es außer beim Forstdienst keine Ingenieurausbildung, deren Absolventen nicht einer Laufbahn des technischen Dienstes zugeordnet werden. Alle im Zuge des Bologna-Prozesses neu gestalteten Abschlüsse an Hochschulen seien technische Abschlüsse; hierzu gehöre auch der Abschluss des forstlichen Studiengangs. In anderen Bundesländern (Bayern, Hessen, Saarland) sei der Forstdienst bereits vor Jahren dem technischen Dienst zugeordnet worden.

Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die (externe) Fachhochschulausbildung der Studierenden für den gehobenen Forstdienst weist überwiegend nichttechnische Ausbildungsinhalte aus. Die Zuordnung des gehobenen Forstdienstes zur nichttechnischen Laufbahn ist weiterhin gerechtfertigt. Die besoldungsrechtlichen und finanzwirksamen Auswirkungen der geforderten Zuordnung zum gehobenen technischen Dienst wären die Anhebung des Eingangsamtes nach Bes.Gr. A 10 und die Gewährung einer Amtszulage nach Bes.Gr. A 13.

Der BBW setze sich seit Jahren für eine Verbesserung der Laufbahn der Landwirtschaftstechnischen Lehrer und Berater ein. Andere mit dieser Laufbahn vergleichbare Laufbahnen würden teils bessere Einstiegsmöglichkeiten bieten, in jedem Fall aber bessere Aufstiegsmöglichkeiten. Zudem hätten Bewertungen der Gemeindeprüfungsanstalt vielfach eine Bewertung im Eingangsbereich des Punkterahmens der Besoldungsgruppe A 11 ergeben. Der BBW fordert, die Verbesserungen im Rahmen der Dienstrechtsreform endlich vorzunehmen und die Besoldung an die Besoldung der technischen Lehrer anzupassen, mindestens jedoch ein Beförderungsamtsamt in Besoldungsgruppe A 11 auszuweisen.

Im Gesetzentwurf berücksichtigt.

Der Forderung wird im Dienstrechtsreformgesetz entsprochen. Im LBesGBW wird für die Landwirtschaftstechnischen Lehrer und Berater ein weiteres Beförderungsamtsamt der Bes.Gr. A 11 ausgebracht.

Der DGB fordert für die Funktionsstelle FOL'in als Fachbetreuer/in eine Vergütung nach A 12 wie für die Funktionsstelle TOL'in als Fachbetreuer/in. In der Landesverwaltung gebe es keine andere Funktionsstelle in A 11+Z.

Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Fachoberlehrer als Fachbetreuer in A 11 plus Amtszulage können nicht wie Technische Oberlehrer als Fachbetreuer in A 12 eingestuft werden. Die Besoldungsdifferenz der beiden Funktionsämter ist aufgrund der unterschiedlichen Laufbahnvoraussetzungen gerechtfertigt und steht einer Gleichstellung entgegen. Für die Fachlehrerausbildung wird eine abgeschlossene Berufsausbildung beziehungsweise Berufserfahrung gefordert; bei den Technischen Lehrkräften wird je nach Schulart zusätzlich noch die Techniker- oder Meisterprüfung vorausgesetzt.

Der HPR GHRS hält die Einführung eines Beförderungsamts für Fachberater des gehobenen Dienstes für dringend notwendig.

Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Fachberater in der Lehreraus- und -fortbildung an allgemeinbildenden Schulen erhalten nach der Lehrkräftezulagenverordnung eine Stellenzulage. Damit wird die Übernahme dieser Funktion angemessen honoriert. Im Übrigen wird bei der Übernahme solcher Funktionen eine Deputatsermäßigung gewährt.

Der HPR GHRS hält Verbesserungen in der Besoldung von Schulleitern und stellvertretenden Schulleitern der Grund- und Hauptschulen für angezeigt. Die derzeitige Besoldung erschwere in hohem Maße die Gewinnung von geeigneten Bewerbern.

Im Gesetzentwurf teilweise berücksichtigt.

Für Konrektoren an Hauptschulen, Werkrealschulen, Grund- und Hauptschulen sowie Grund- und Werkrealschulen mit mehr als 180 Schülern soll eine neue Amtszulage in Höhe von 100 Euro geschaffen werden. Weitere Verbesserungen sind nicht angezeigt, zumal es bei der Besoldung von Schulleitern und stellvertretenden Schulleitern erst im Jahr 2008 im Rahmen der „Qualitätsoffensive Bildung“ Verbesserungen gegeben hat.

Weiterhin sollte nach Auffassung des HPR GHRS für Fachlehrer analog zu den Technischen Lehrern das Eingangsamt A 10 gelten. Außerdem müsse der Beför-

derungsstau bei Fachlehrern und technischen Lehrern durch zusätzliche Beförderungsstellen abgebaut werden. Schließlich sollten auch für Fachlehrer und Technische Lehrer Funktionsstellen in der Schulleitung ermöglicht werden.

Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die unterschiedlichen Eingangssämter für Fachlehrer und Technische Lehrer sind aufgrund der unterschiedlichen Laufbahnvoraussetzungen gerechtfertigt. Für die Fachlehrausbildung wird eine abgeschlossene Berufsausbildung beziehungsweise Berufserfahrung gefordert; bei den Technischen Lehrern wird hingegen je nach Schulart zusätzlich noch die Techniker- oder Meisterprüfung vorausgesetzt.

Im Staatshaushaltsplan 2009 und 2010 wurden für diese Personenkreise bereits insgesamt 300 Stellenhebungen vorgenommen. Im Zuge der strukturellen Verbesserungen der Beamtenbesoldung sind im Nachtrag zum Staatshaushaltsplan 2010/11 weitere 400 Stellenhebungen vorgesehen.

Das Landesbesoldungsgesetz enthält im Übrigen keine Bestimmung, die es verbietet, Fachlehrern und Technischen Lehrern eine Funktionsstelle in der Schulleitung zu übertragen.

Der BTB fordert, das Eingangssamt der Straßenmeister nach Besoldungsgruppe A 9 anzuheben und die Leiter einer Autobahnmeisterei nach A 10 zu besolden, sowie die Dienstbezeichnungen anzugleichen. Für den Stellvertreter des Leiters einer Autobahn- oder Straßenmeisterei, deren Leiter nach Besoldungsgruppe A 11 besoldet ist, müsste es außerdem möglich sein, bei einer Bewertung nach Besoldungsgruppe A 10 auch in dieser Besoldungsgruppe besoldet zu werden. Darüber hinaus sei in der Besoldungsgruppe A 11 das Amt mit der Dienstbezeichnung „Hauptstraßenmeister“ neu aufzunehmen und als Erläuterung „als Leiter einer bewerteten Autobahn- oder Straßenmeisterei“ anzufügen. Das Land habe eine entsprechende Bereitschaft bereits in der Vergangenheit signalisiert.

Nach Auffassung des Landkreistags soll vor dem Hintergrund der Verwaltungsreform und der in diesem Zusammenhang vorgenommenen Zusammenlegung von Straßenmeistereien zu größeren Einheiten für Straßenmeister ein weiteres Beförderungssamt in der Besoldungsgruppe A 11 ausgewiesen werden.

Im Gesetzentwurf teilweise berücksichtigt.

Die Stellenobergrenzen in den bereits bestehenden Beförderungssämtern A 9 und A 10 sollen gestrichen werden. Dies ermöglicht bei den durch die Verwaltungsreform kommunalisierten Straßenmeistereien zusätzliche Stellenhebungen. Im Übrigen zeigt ein Quervergleich mit gleichwertigen Ämtern, dass ein Spitzenamt der Besoldungsgruppe A 11 für Straßenmeister nach dem Grundsatz der funktionsgerechten Bewertung (§ 20 LBesGBW) nicht gerechtfertigt ist. Der Schwierigkeitsgrad des Amtes des Straßenmeisters rechtfertigt die Zuweisung des Eingangssamts zur Besoldungsgruppe A 8 und der Laufbahn zum mittleren Dienst. Die Anhebung des Eingangssamts nach Bes.Gr. A 9 und damit die Zuordnung der Laufbahn zum gehobenen Dienst sowie die Schaffung eines weiteren Beförderungssamts (Spitzenamts) hätte auch Auswirkungen auf die beim Land verbliebenen beamteten Straßenmeister der Autobahnmeistereien.

Nach Auffassung des BTB sollten alle Werkdienstleiter nach Besoldungsgruppe A 11 und ihre Stellvertreter nach Besoldungsgruppe A 10 besoldet werden. In jedem Fall müsse sichergestellt werden, dass durch das DRG keine Verschlechterung in der Besoldung erfolgt. In Besoldungsgruppe A 11 sollte deshalb der Technische Amtmann als Werkdienstleiter bei einer Justizvollzugsanstalt genannt werden.

Im Gesetzentwurf teilweise berücksichtigt.

Die Forderung nach der Besoldung aller Werkdienstleiter nach Bes.Gr. A 11 und deren Stellvertreter nach Bes.Gr. A 10 ist in vollem Umfang erfüllt. Die Landesregierung hat diesen Stellenhebungen im Nachtrag zum Staatshaushaltsplan

2010/11 im Rahmen des Finanzvolumens für die strukturellen Verbesserungen der Beamtensoldung entsprechende Priorität eingeräumt.

Das Amt „Amtmann“ ist in der Landesbesoldungsordnung A enthalten; dieser Grundamtsbezeichnung kann nach der Grundamtsbezeichnungsverordnung der Zusatz „Technischer“ vorangestellt werden. Die Schaffung eines Funktionszusatzes ist daher nicht erforderlich.

Nach Auffassung des DGVB ist die Einstufung der Gerichtsvollzieher in die Besoldungsstruktur des mittleren Dienstes (A 8, A 9 und A 9+Z) nicht mehr der Verantwortung und Bedeutung der Berufsausübung angemessen, weswegen die Einstufung in die Besoldungsgruppen A 9 (Gerichtsvollzieher) als Eingangsamt und A 10 (Obergerichtsvollzieher) als Endamt erforderlich, angemessen und ohne finanziellen Mehraufwand vollziehbar sei.

Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die Laufbahn der Gerichtsvollzieher ist dem mittleren Dienst zugeordnet. Eine Änderung ist im Dienstrechtsreformgesetz nicht beabsichtigt. Bei Zuordnung der Gerichtsvollzieherlaufbahn zum gehobenen Dienst wäre zukünftig für die Beamten als Zugangsvoraussetzung ein Fachhochschulstudium erforderlich. Den erhöhten Anforderungen an das Amt des Gerichtsvollziehers ist durch die weitaus höhere Einstufung des Eingangsamts (Bes.Gr. A 8) als beim übrigen mittleren Dienst (Bes.Gr. A 6) hinreichend Rechnung getragen. Zudem wird die Besonderheit des Gerichtsvollzieherdienstes durch die Gewährung einer umfassend modifizierten Vergütung abgegolten.

Nach Auffassung des VWMH ist für Akademische Mitarbeiter in der Lehre an Hochschulen ein funktionsloses Beförderungsamts in A 15 erforderlich. Die bei diesem Personenkreis in der A-Besoldung eingesparten Leistungsanreize sollten auch für Lehrende in der A-Besoldung an der Hochschule verwendet werden. Gedacht sei an Stellenanhebungen, sodass die gesparten Leistungsanreize den Besoldungsunterschied zwischen A 14 und A 15 abdecken.

Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die Forderung ist aus grundsätzlichen Erwägungen strikt abzulehnen. Funktionen der Besoldungsgruppe ab Bes.Gr. A 15 und höher bedürfen für die gesamte Landesverwaltung einer Einzelbewertung durch das Finanzministerium (§ 27 LBesGBW). Bei Einrichtung von funktionslosen Beförderungsamts in der Bes.Gr. A 15 durch die Ressorts wäre der Grundsatz der funktionsgerechten Besoldung (§ 20 LBesGBW) und die Berücksichtigung gemeinsamer Belange aller Dienstherrn im Land durchbrochen. Die Zuordnung der Ämter nach einheitlichen Kriterien im Quervergleich innerhalb der Landesverwaltung wäre nicht mehr gewährleistet. Zudem würde die Einrichtung funktionsloser Beförderungsamts in Bes.Gr. A 15 zu erheblichen Mehrausgaben im Landeshaushalt führen. Ein Verzicht auf die Einzelbewertung von Ämtern ab A 15 kommt aus finanzwirtschaftlichen und haushaltspolitischen Gründen nicht in Betracht.

Der BSBD vertritt die Auffassung, dass angesichts der immensen Verantwortung der Anstaltsleiter für das Personal sowie für die Strafgefangenen (für den gesamten Vollzug und damit die öffentliche Sicherheit) die Leiter der großen Justizvollzugsanstalten im Land in die B-Besoldung zu übernehmen sind beziehungsweise die Leiter der kleineren Vollzugseinrichtungen mit A 16 besoldet werden müssen. Untermauert wird die Forderung nach einer Besserstellung durch die Übertragung von Kompetenzen und Verantwortung auf die Anstalten in weit höherem Maße als bisher. Auch sieht der BSBD aufgrund der in den letzten Jahren komplexer gewordenen Struktur und Aufgaben der JVs dringenden Handlungsbedarf für strukturelle Verbesserungen bei den stellvertretenden Anstaltsleitern, den weiteren Juristen in der Anstaltsleitung sowie für die Verwaltungsleiter.

Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die Einstufung der Leiter der großen Justizvollzugsanstalten in die B-Besoldung ist nicht beabsichtigt und wäre rechtlich nicht möglich. Nach § 30 Abs. 1 LBesGBW sind Leiter von unteren Verwaltungsbehörden in die Landesbesoldungsordnung A einzustufen. Die Funktionen der Leiter der sieben besonders großen und besonders bedeutenden Justizvollzugsanstalten ist nach Besoldungsgruppe A 16 mit Amtszulage bewertet (§ 44 LBesGBW). Diese Einstufung ist im Quervergleich mit anderen Leitern von besonders großen und besonders bedeutenden unteren Verwaltungsbehörden (z. B. Finanzämtern, Polizeidirektionen) weiterhin sachgerecht und angemessen.

Im Nachtrag zum Staatshaushaltsplan 2010/11 sind strukturelle Verbesserungen für die stellvertretenden Anstaltsleiter, die weiteren Juristen in den Justizvollzugsanstalten und die Verwaltungsleiter durch Stellenhebungen in angemessenem Umfang vorgesehen.

Der BBW fordert, die Amtsbezeichnung „Polizeipräsident als Leiter einer Landespolizeidirektion“ beizubehalten und aus der Anlage 5 (Landesbesoldungsordnungen A, B und C Künftig wegfallende Ämter [kw]) wieder in die Anlage 2 (Landesbesoldungsordnung B) zu überführen. Die seit der Verwaltungsreform eingeführte Amtsbezeichnung „Abteilungsleiter“ werde dem Ansehen, der herausragenden Funktion und der Bedeutung der Leiter der Landespolizeidirektionen in den Regierungspräsidien nicht gerecht, zumal ihnen nachgeordnete Dienststellenleiter diese Funktionsbezeichnung weiterhin tragen dürfen und die Amtsbezeichnung „Polizeipräsident“ innerhalb der Polizei weiterhin vorhanden sei.

Für die anderen Leiter der Abteilungen des Regierungspräsidiums und deren Stellvertreter werden ebenfalls Amtsbezeichnungen gefordert, die einen adäquaten Bezug zum ausgeübten Amt herstellen (z. B. Forstpräsident).

Im Gesetzentwurf teilweise berücksichtigt.

Die künftig wegfallenden Ämter (z. B. Polizeipräsident, Forstpräsident) in der Landesbesoldungsordnung A, B, R und C wurden aufgrund der Eingliederung dieser höheren Sonderbehörden im Zuge der Verwaltungsstrukturreform in die Regierungspräsidien ausgebracht. Für die Abteilungsleiter der Regierungspräsidien steht künftig das einheitliche Amt Abteilungspräsident zur Verfügung. Dieser Amtsbezeichnung kann ein Zusatz beigefügt werden, der auf die Fachrichtung der Abteilung verweist.

Der BBW fordert für die Führungsebene der Regierungspräsidien die Besoldung nach Einwohnern aufzugeben und aufgrund der größeren Mitarbeiterzahl, der Aufgabenvielfalt sowie der Übertragung landesweiter Zuständigkeiten nach der Verwaltungsreform zu erhöhen. Der Bundesrat habe am 24. September 2004 auf Initiative des Landes Baden-Württemberg den Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Bundesbesoldungsgesetzes beschlossen, durch das die Einstufung der Leitungsfunktionen bei Regierungspräsidien aufgrund der Verwaltungsreform erhöht werden sollte. Dieses Gesetz sei jedoch aufgrund der Föderalismusreform nicht zustande gekommen.

Im höheren Dienst der nichttechnischen Verwaltung sollten die Bewertungen nach oben angepasst und die Stellen in A 15 erhöht werden.

Im Gesetzentwurf teilweise berücksichtigt.

Die Forderung hinsichtlich der Führungsebene der Regierungspräsidien ist im Entwurf des Landesbesoldungsgesetzes Baden-Württemberg enthalten. Die Ämter der Regierungspräsidenten und -vizepräsidenten werden künftig einheitlich in Bes.Gr. B 8 beziehungsweise B 4 eingestuft. Die Anhebung der Planstellen beim Regierungspräsidium Tübingen erfolgt im Nachtrag zum Staatshaushaltsplan 2010/11.

Die Funktionen der Referatsleiter bei den Regierungspräsidien sind allgemein (offen) nach Bes.Gr. A 16 bewertet. Ein Bewertungsüberhang wird – wie auch bei den einzelbewerteten Funktionen der Referenten in Bes.Gr. A 15 – auch nach den

Stellenhebungen im Nachtrag zum Staatshaushaltsplan 2010/11 bestehen. Dieser ist angemessen und vertretbar. Eine Anpassung der Stellenausstattung an die Bewertungen hätte erhebliche haushaltsmäßige Konsequenzen.

Der BBW setzt sich für Änderungen in der Besoldung in den Landratsämtern ein und spricht sich dabei für die folgenden Maßnahmen aus.

Bei der Besoldung der Ersten Landesbeamten soll die Einwohnerzahl bei B 2 und B 3 auf 200 000 abgesenkt werden.

Außerdem soll der Bewertungsüberhang in A 15 und A 16 aufgelöst werden, auch z. B. in der Wasserwirtschaft.

Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die derzeitige Einstufung der Ersten Landesbeamten ist weiterhin sachgerecht. Im Entwurf des Nachtrags zum Staatshaushaltsplan 2010/11 sind in nicht unerheblichem Umfang Stellenhebungen nach Bes.Gr. A 16 und A 15 für den Bereich der Wasserwirtschaft enthalten. Insoweit wurde dieser Forderung außerhalb des Dienstrechtsreformgesetzes Rechnung getragen.

Der BBW setzt sich für Änderungen in der Besoldung in den Landratsämtern ein und spricht sich dabei für die folgende Maßnahme aus:

Im Bereich der Wasserwirtschaft sollen Stellenbewertungen erfolgen, um die Situation auch im Vergleich zu den heutigen Stellenbewertungen der Landkreise kompatibel zu gestalten.

Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Bei den Landratsämtern bestehen für die Beamten des höheren Dienstes des Landes offene Bewertungen nach Bes.Gr. A 16 und A 15 (keine konkreten Einzelbewertungen). Im Rahmen der Personalressourcen besteht für das Fachressort (UVM) im Bereich der Wasserwirtschaft die Möglichkeit im Einvernehmen mit dem Landrat Beförderungsmöglichkeiten auszuschöpfen.

Der Landkreistag fordert die Öffnung der B-Besoldung für kreiskommunale Spitzenämter. Auch nach Auffassung des BBW müssten Verbesserungen auch für Kommunalbeamte geschaffen werden.

Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Eine Öffnung der B-Besoldung für die kreiskommunalen Spitzenämter (Bes.Gr. B 2 bis 300.000 Einwohnern und B 3 ab 300.000 Einwohnern) hätte unweigerlich die Forderung nach einer höheren Einstufung der dort ebenso eingestufteten Ersten Landesbeamten zur Folge. Forderungen nach einer Höherstufung der Landräte (Bes.Gr. B 7) sind dann zu erwarten. Die Ämtereinstufung in der Landesbesoldungsordnung B müsste dann umfassend überprüft und neu justiert werden.

Die Forderungen des Landkreistages und des BBW sind im Übrigen vollkommen konträr zu den Aussagen aller Vertreter der kommunalen Spitzenverbände zu deren extrem schwierigen finanzwirtschaftlichen Verhältnissen und der Notwendigkeit zur Haushaltskonsolidierung.

Die DPolG fordert die Beibehaltung beziehungsweise Wiedereinführung der Amtsbezeichnung „Polizeipräsident als Leiter einer Landespolizeidirektion“ und Zuordnung zur Besoldungsgruppe B 3.

Im Gesetzentwurf teilweise berücksichtigt.

Das Amt „Präsident“ ist nach der Landesbesoldungsordnung B den Leitern großer und bedeutender selbstständiger Behörden vorbehalten. Die Abteilungsleiter Polizei bei den Regierungspräsidien erfüllen diese Voraussetzungen nicht. Die Wiedereinführung des Amtes „Polizeipräsident“ ist daher nicht möglich.

Die Funktionen der Abteilungsleiter Polizei bei den Regierungspräsidien sollen im Rahmen der Dienstrechtsreform nach Bes.Gr. B 3 angehoben werden und es

soll das Amt „Abteilungspräsident“ in der Landesbesoldungsordnung B ausgebracht werden. In der Landesbesoldungsordnung B und in den jeweiligen Staatshaushaltsplänen soll bei diesem Amt eine Fußnote ausgebracht werden, dass die Amtsbezeichnung „Abteilungspräsident“ mit einem Zusatz versehen werden kann, der auf die Fachrichtung der Abteilung hinweist. Dem Anliegen wird somit teilweise entsprochen.

Die GPA schlägt vor, die Besoldungsgruppe B 2 um das Amt „Leitender Verwaltungsdirektor bei der Gemeindeprüfungsanstalt Baden-Württemberg als Leiter einer bedeutenden Abteilung oder als Leiter einer bedeutenden Abteilung und Stellvertreter eines Geschäftsbereichsleiters“ zu ergänzen. Aufgrund einer Organisationsänderung sei diese Stelle in der Vergangenheit entfallen, sollte aber vorsorglich wieder aufgenommen werden, um Spielräume für zukünftige organisatorische Entwicklungen zu schaffen.

Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Funktionen können nach dem Grundsatz der funktionsgerechten Bewertung (§ 20 LBesGBW) nur dann Ämtern in den Landesbesoldungsordnungen zugeordnet werden, wenn diese organisatorisch eingerichtet sind und längerfristig bestehen. Bei der GPA ist die in Rede stehende Funktion infolge einer Organisationsänderung entfallen und bisher nicht wieder eingerichtet. Die vorsorgliche und zudem alternative Bewertung der Funktion und deren Einstufung in Bes.Gr. B 2 widerspricht den Bewertungsgrundsätzen und ist daher aus besoldungsrechtlichen Gründen nicht möglich.

Der Städtetag regt an, bei der Einstufung der Leiter einer großen und bedeutenden Organisationseinheit von Städten ab 100.000 Einwohnern (Bes.Gr. B 2) und 250.000 Einwohnern (Bes.Gr. B 3) ausschließlich von der Einwohnerzahl auszugehen. Das bisherige zusätzliche Einstufungskriterium der Funktionsebene sei rein organisatorischer Art und erscheine wenig sachgerecht, da sich dies im Regelfall nicht auf die Art, Menge und Komplexität der zu erfüllenden Aufgaben und die Wertigkeit der Leistungsstelle auswirke.

Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die Beschränkung bei der Zuordnung dieser Spitzenämter auf die dem Oberbürgermeister unmittelbar nachgeordnete Funktionsebene ist – auch im Quervergleich mit entsprechenden Funktionen in der Landesverwaltung (z. B. Zentralbeziehungsweise Stabsstellen der Ministerien) – weiterhin sachgerecht. Die großen und bedeutenden Organisationseinheiten sind in der Regel unmittelbar beim Oberbürgermeister als Leiter und Repräsentant der jeweiligen Stadtverwaltung angesiedelt. Ziel des Vorstoßes des Städtetags ist es, diese absoluten Spitzenämter in diesen Städten erheblich auszuweiten. Dies muss im Hinblick auf die – vom Städtetag wiederholt vorgebrachte – äußerst schwierige Haushaltslage der Städte und Kommunen und die haushaltspolitischen Zwänge zur Konsolidierung der Etats dringend vermieden werden.

2.2.16 Zu § 31 (Bemessung des Grundgehalts in der Landesbesoldungsordnung A)

Der Städtetag regt an, die Festlegung der neuen Eingangsstufen zu überarbeiten, um eine ausgewogene sowie amtsangemessene Besoldungsstruktur zwischen den drei Laufbahngruppen und deren Ämtern weiterhin zu gewährleisten. Da sich der Aufstieg in den Grundgehaltsstufen künftig nach Zeiten beruflicher Erfahrung bestimme, und diese erst ab dem Beginn der beruflichen Tätigkeit bemessen werden, müssten alle Eingangsstufen angehoben werden, um die Besoldung künftiger Berufseinsteiger nicht zu verschlechtern. Durch die bloße Anhebung der Eingangsstufen in A 12 bis A 14 würde das Besoldungsgefüge, insbesondere im Hinblick auf die Eingangsbesoldung in A 9 und A 10 verschoben. Zudem sieht der Städtetag vier bis sechs Erfahrungsstufen als ausreichend an.

Nach Auffassung des Gemeindetags führt die Anhebung der Eingangsstufen in den Besoldungsgruppen A 12 bis A 14 zu einer relativen Absenkung der Eingangssämter des gehobenen Dienstes (A 9/A 10). Der gehobene Verwaltungsdienst sei die tragende Säule der Kommunalverwaltung und ohnehin einem zunehmenden Wettbewerb am Arbeitsmarkt ausgesetzt. Die Wettbewerbsfähigkeit der Kommunen erfordere, dass die Eingangsstufen in den Besoldungsgruppen A 9 und A 10 zumindest in gleicher Weise angehoben werden, wie in den höheren Eingangssämtern.

Der DGB fordert entsprechend den vom Finanzministerium vorgelegten Zahlen zum durchschnittlichen Eintrittsalter für A 9, A 10 und A 11 den Einstieg in Stufe 4, für A 12 in Stufe 5 und für A 13 in Stufe 6.

Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die Festlegung der Eingangsstufen orientiert sich an der Besoldungshöhe, die die Beamten nach bisherigem Recht unter Berücksichtigung ihrer erforderlichen Ausbildungszeiten typischerweise bei ihrer Ernennung zum Beamten auf Probe erhalten haben. Damit sind Verschlechterungen gegenüber der bisherigen Stufenstruktur weitestgehend ausgeschlossen. Die Anzahl der bisherigen Dienstaltersstufen hat sich im Wesentlichen bewährt und wurde daher bei der Umstellung auf die Erfahrungsstufen weitgehend übernommen. Der DGB lässt bei seiner Forderung unbeachtet, dass die Beamten vor ihrer Ernennung zum Beamten auf Probe in vielen Fällen Vordienstzeiten zurückgelegt haben, die bei der Einstufung berücksichtigt werden.

Der HPR GHRS weist darauf hin, dass die Einstufung für Fachlehrer in Stufe zwei eine finanzielle Schlechterstellung bedeutet. Die Einstufung in Stufe vier ist nach Auffassung des HPR GHRS auch für diese Lehrergruppe geboten, vor allem, da Fachlehrer in der Regel bei Dienstantritt lebensälter seien: Mehr als 50 Prozent der Absolventen der Fachseminare seien aufgrund der beruflichen Vorerfahrungen zum Zeitpunkt der Einstellung über 35 Jahre alt.

Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Das Lebensalter ist nach den Vorgaben der EU-Richtlinie 2000/78/EG sowie des allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) kein geeignetes Kriterium für die Bemessung der Höhe der Arbeitsentgelte. Soweit lebensältere Bewerber jedoch Zeiten an förderlicher beruflicher Erfahrung einbringen können, werden diese im Rahmen des § 32 Abs. 2 LBesGBW berücksichtigt. Innerhalb einer Besoldungsgruppe kann hinsichtlich der Eingangsstufe jedoch nicht differenziert werden.

Der DGB sieht keinen Grund dafür, dass im Gegensatz zum Anhörungsentwurf 2 des DRG in der vorliegenden Fassung des LBesGBW in der Anlage 6 zu § 28 Abs. 2 Satz 2 in den Besoldungsstufen A 5, A 6 und A 7 eine neue Stufe 1 vorgeschaltet werde, wodurch sich die Eingangsbesoldung verringert und die Gesamtdurchlaufzeit in den einzelnen Erfahrungsstufen bis zur letzten Stufe verlängert, was ein geringeres Lebenseinkommen bedeute. Ein Grund hierfür ist dem DGB nicht ersichtlich, zumal der politische Wille, zugunsten der jüngeren Beamten eine finanzielle Besserstellung zu erreichen, mit dieser Maßnahme ins Gegenteil verkehrt werde.

Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die Festlegung der Eingangsstufen orientiert sich daran, ab welchem Lebensalter die Beamten unter Berücksichtigung ihrer erforderlichen Ausbildungszeiten Beamte auf Probe werden können. Da die Berufseinsteiger im mittleren Dienst in der Regel um einige Jahre jünger sind als die Berufseinsteiger des gehobenen Dienstes, ist es sachgerecht, für die Besoldungsgruppen A 5 bis A 7 eine weitere Stufe vorzuschalten, um einen angemessenen Abstand zwischen dem mittleren und gehobenen Dienst zu gewährleisten.

Der BBW bewertet es positiv, dass ein Beamter, dessen Leistungen nicht den mit seinem Amt verbundenen Mindestanforderungen entsprechen, auf eventuelle be-

soldungs-rechtliche Konsequenzen hingewiesen werden muss und erst nach einer weiteren Leistungsfeststellung gegebenenfalls Dienstzeiten nicht als Erfahrungszeiten anerkannt werden. Zur Klarstellung wird jedoch eine Definition der Mindestanforderungen gefordert.

Im Gesetzentwurf berücksichtigt.

In der Begründung zum Gesetzentwurf wurde klargestellt, dass nur die Nichterfüllung der Mindestanforderungen zu einer Hemmung führt, und nicht bereits eine bloße Minderleistung. Darüber hinaus wurde klargestellt, dass Leistungseintrübnigungen durch Krankheit bei Leistungseinschätzungen nicht berücksichtigt werden dürfen.

Der DGB fordert die Streichung von § 31 Abs. 5 LBesGBW. Die vorgesehene Regelung öffne Tür und Tor für Missbrauch, insbesondere vor dem Hintergrund leerer Haushaltskassen. Sie sei darüber hinaus völlig unnötig. Für schlechte Leistungen seien mehrere Ursachen denkbar, die aus Gründen der Fürsorge und dem Diskriminierungsverbot nicht alle mit einer Hemmung des Stufenaufstiegs sanktionierbar seien. Zudem stehe das Instrument des Disziplinarverfahrens zur Verfügung. Ungeachtet der generellen Ablehnung dieser Regelung kritisiert der DGB folgende Punkte:

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

Der Marburger Bund begrüßt grundsätzlich, dass sich die Höhe des Grundgehalts künftig nach Zeiten mit dienstlicher Erfahrung (Erfahrungszeiten) bemisst. Die in § 31 Abs. 5 LBesGBW vorgesehene Hemmung des Stufenaufstiegs wird jedoch nicht für geeignet gehalten, den Leistungsgedanken zu fördern. Es sei völlig offen, was unter „geeigneten Leistungseinschätzungen“ zu verstehen ist. Zudem bestehe auch im Beamtenbereich die Gefahr, dass auf den einzelnen Beamten mit diesem Instrument unzulässiger Druck ausgeübt werde. Ebenso wenig sei akzeptabel, dass eine erneute Leistungseinschätzung frühestens nach zwölf Monaten erfolgen darf. Eine so lange Hemmung der Anrechnung der Stufenlaufzeiten entfalte schon fast Strafcharakter und kann kaum als Mittel zur Motivation verkauft werden. Hinzu komme, dass Widerspruch und Anfechtungsklage gegen die Entscheidung über die Hemmung der Anrechnung keine aufschiebende Wirkung haben sollen. Auch wenn das Land ein berechtigtes Interesse an möglichen Rückforderungsansprüchen habe, so würde man dem sicher auch gerecht, wenn man dem Land eine Verrechnung mit zukünftigen Ansprüchen des Beamten ermöglichen würde.

Der HPR JuM fordert, das Aufrücken in den Erfahrungsstufen transparent zu regeln. Es dürfe nicht dem Wohlwollen des Dienstherrn überlassen bleiben. Da die Zuständigkeiten für die Entscheidungen nach § 4 des Landesbeamtengesetzes (LBG) grundsätzlich dem unmittelbaren Dienstvorgesetzten übertragen sind, bestehe hier die Möglichkeit, missliebige Beamte unter Druck zu setzen.

Im Gesetzentwurf teilweise berücksichtigt.

Eine Hemmung beim Aufstieg in den Erfahrungsstufen tritt nach dem Gesetzentwurf nicht schon bei einer bloßen Minderleistung ein, sondern erst dann, wenn vom Beamten, obwohl er vorher darauf hingewiesen wurde, die Mindestanforde-

rungen des Amtes nicht mehr erfüllt werden. Die mindestens zwölfmonatige Hemmung soll in diesen Fällen eine sanktionierende Wirkung entfalten. Das Nähere zu den erforderlichen Leistungseinschätzungen kann die oberste Dienstbehörde für ihren Bereich durch Rechtsverordnung regeln.

Der Ausschluss der aufschiebenden Wirkung entspricht der bisherigen Regelung in § 27 Abs. 4 BBesG. Eine hohe Zahl von Fehlentscheidungen in diesem Bereich ist nicht bekannt geworden und ist auch künftig nicht zu erwarten. Die Landesregierung kann daher die negative Einschätzung des DGB, des Marburger Bundes sowie des HPR JuM nicht teilen. Der Ausschluss der aufschiebenden Wirkung ist sachgerecht, da die Sanktionierung der Unterschreitung der Mindestleistung so zeitnäher erfolgt und in den allermeisten Fällen damit zu rechnen ist, dass die Verwaltungsentscheidung vor Gericht Bestand haben wird.

Die GPA geht davon aus, dass das Aufsteigen in den Stufen nach § 31 Abs. 5 LBesGBW nur als Aufstiegshemmung bei Minderleistungen ausgestaltet ist und regt an, vor jedem Stufenaufstieg das Erlangen dienstlicher Erfahrung durch den Dienstherrn festzustellen.

Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Eine Hemmung beim Aufstieg in den Erfahrungsstufen tritt nach dem Gesetzentwurf nicht schon bei einer bloßen Minderleistung ein, sondern erst dann, wenn vom Beamten, obwohl er vorher darauf hingewiesen wurde, die Mindestanforderungen des Amtes nicht mehr erfüllt werden. Dies bedeutet, dass der Aufstieg in den Erfahrungsstufen in der Regel automatisch erfolgt. Es ist daher grundsätzlich nicht erforderlich, vor einem Aufstieg in den Erfahrungsstufen eine Leistungsfeststellung durchzuführen.

2.2.17. Zu § 32 (Berücksichtigungsfähige Zeiten)

Hinsichtlich der berücksichtigungsfähigen Zeiten nach § 31 und § 32 LBesGBW regt der Städtetag an, dass die oberste Dienstbehörde bis zu zehn Jahre anerkennen kann. Bei den bislang vorgesehenen fünf Jahren wird die Attraktivität des Beamtenverhältnisses für Quereinsteiger mit Berufserfahrung als gefährdet angesehen. Gleiches gelte für Personen, die bereits in einem beamtenähnlichen Beschäftigungsverhältnis Dienst geleistet haben (z. B. bei den Kirchen, Sozialversicherungen oder Kommunalen Landesverbänden) und in ein Beamtenverhältnis beim Land oder bei einer Kommune wechseln möchten.

Im Gesetzentwurf berücksichtigt.

Der Gesetzentwurf wurde entsprechend angepasst.

Nach Auffassung des BBW sollten berücksichtigungsfähige Zeiten, die Bewerber vor dem tatsächlichen Diensteintritt verbracht haben, stärker berücksichtigt und die Begrenzung der Berücksichtigung von förderlichen Vordienstzeiten in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis auf insgesamt bis zu fünf Jahre gestrichen werden. Auch förderliche Zeiten, die Voraussetzung für die Zulassung zur Laufbahn sind, sollten angerechnet werden. Insbesondere Zeiten der Kinderbetreuung beziehungsweise Zeiten der tatsächlichen Pflege von nahen Angehörigen vor Beginn des Beamtenverhältnisses sollten angerechnet werden. Während diese Zeiten bisher besoldungsrechtlich unter bestimmten Voraussetzungen „unschädlich“ seien, würden sie künftig durch die Nichtanerkennung zu besoldungsrechtlichen Nachteilen führen. Zudem sollten diese Zeiten unbeschränkt angerechnet werden. Im Gesetzentwurf teilweise berücksichtigt.

Die Möglichkeit der Anerkennung förderlicher Zeiten wurde von fünf auf zehn Jahre ausgedehnt. Eine weitergehende Berücksichtigung förderlicher Zeiten kommt nicht in Betracht, weil der Erfahrungsgewinn in der Privatwirtschaft für den Dienstherrn nicht unbegrenzt von Wert ist. Zudem führt die Begrenzung auf zehn Jahre in den meisten Fällen im Vergleich zum geltenden Recht zu keinen Verschlechterungen.

Förderliche Zeiten, die Voraussetzung für die Zulassung zur Laufbahn sind, bleiben außer Ansatz. Damit wird die Gleichbehandlung der verschiedenen Laufbahnbewerber bei der Einstellung sichergestellt.

Kinderbetreuungs- und Pflegezeiten vor der Einstellung werden grundsätzlich nicht berücksichtigt. Eine Anerkennung bis zu drei Jahren erfolgt nur dann, wenn diese Zeiten innerhalb einer berücksichtigungsfähigen Vordienstzeit liegen. Eine weitergehende Berücksichtigung solcher Zeiten scheidet aus, da sie keinerlei Bezug zum öffentlichen Dienst haben.

Zeiten einer Kinderbetreuung und Zeiten der Pflege von Angehörigen sind nach bisherigem Besoldungsrecht bis zu drei Jahren für jedes Kind beziehungsweise für jeden Angehörigen berücksichtigungsfähig. An diesen Zeiträumen wird auch im Hinblick auf vergleichbare Regelungen in anderen Rechtsgebieten festgehalten.

Der DGB fordert sowohl die Streichung des § 32 Abs. 1 Nr. 3 letzter Satz LBesGBW sowie des § 32 Abs. 1 Satz 2 Halbsatz 2 LBesGBW.

In der Arbeitswelt von heute würden berufliche Qualifikationen häufiger ohne formale Ausbildung erworben. Die Einschränkungen würden deshalb nicht den tatsächlichen Gegebenheiten entsprechen. Auch ohne formale Ausbildung könnten Berufstätigkeiten berufsförderlich sein. Durch die beabsichtigte Regelung leidet die Attraktivität des öffentlichen Dienstes. Letztlich stelle diese Regelung ein Hemmnis für den gewollten Fachkräfteaustausch zwischen Wirtschaft und Öffentlichem Dienst dar. Der DGB fordert zudem, dass Zeiten als Arbeitnehmer beziehungsweise Arbeitnehmer nach abgeschlossener Laufbahnprüfung bei einem anderen Arbeitgeber, aber in einer laufbahnsprechenden Tätigkeit (z. B. als Lehrkraft an einer staatlich anerkannten Privatschule), den Zeiten gemäß § 32 Abs. 1 Nr. 1 und 2 LBesGBW gleichgestellt und damit von der Begrenzung auf fünf Jahre ausgenommen werden.

Im Gesetzentwurf teilweise berücksichtigt.

Die Möglichkeit der Anerkennung von Zeiten einer hauptberuflichen Tätigkeit, die für die Verwendung des Beamten förderlich sind, wurde von fünf auf zehn Jahre ausgedehnt. Eine weitergehende Berücksichtigung förderlicher Zeiten kommt nicht in Betracht, weil der Erfahrungsgewinn in der Privatwirtschaft für den Dienstherrn nicht unbegrenzt von Wert ist. Zudem führt die Berücksichtigung dieses Zeitraums in den meisten Fällen im Vergleich zum geltenden Recht zu keinen Verschlechterungen.

Die hauptberufliche Tätigkeit muss außerdem mindestens auf der Qualifikationsebene eines Ausbildungsberufs ausgeübt werden. Eine formale Ausbildung für diesen Beruf wird nicht gefordert.

Der vrv geht davon aus, dass die von Bewerbern um ein Richteramt zur Überbrückung einer Übergangszeit absolvierten Assistentenzeiten an einer Hochschule nach § 32 Abs. 1 Nr. 2 LBesGBW berücksichtigungsfähig sind. Sollte dies nicht der Fall sein, regt er eine entsprechende Änderung der Vorschrift an.

Im Gesetzentwurf berücksichtigt.

Nach § 32 Abs. 1 Nr. 2 LBesGBW werden Zeiten einer hauptberuflichen Tätigkeit als Arbeitnehmer im Dienst eines öffentlich-rechtlichen Dienstherrn, die nicht Voraussetzung für die Zulassung zur Laufbahn sind, bei der Festlegung des Beginns der Stufenlaufzeit berücksichtigt. Eine „berufliche“ Tätigkeit liegt erst nach Erwerb der Voraussetzungen für die Ausübung des jeweiligen Berufes vor. Eine Tätigkeit ist als „hauptberuflich“ im Sinne dieser Vorschrift anzusehen, wenn sie im fraglichen Zeitraum den Schwerpunkt der beruflichen Tätigkeit dargestellt hat und entgeltlich ausgeübt wurde. Bei Vorliegen dieser Voraussetzungen sind Assistentenzeiten berücksichtigungsfähig.

Aus Sicht des Marburger Bundes ist es zu kurz gegriffen, Erfahrungszeiten nur als „Zeiten im Dienst eines öffentlich-rechtlichen Dienstherrn im Geltungsbereich

des Grundgesetzes in einem Beamten- oder Richterverhältnis mit Anspruch auf Dienstbezüge“ zu definieren, und sämtliche anrechnungsfähigen Zeiten nach § 32 LBesGBW auf fünf Jahre zu begrenzen. Darüber hinaus sollte klar gestellt werden, dass Zeiten bei einem öffentlich-rechtlichen Dienstherrn auch dann berücksichtigt werden, wenn dieser seine Einrichtung in privater Form führt. Zudem wäre es wünschenswert, wenn schon im Gesetz näher definiert würde, was als „für die Verwendung förderlich“ anzusehen ist.

Im Gesetzentwurf teilweise berücksichtigt.

Erfahrungszeiten sind nicht nur Zeiten im Dienst eines öffentlich-rechtlichen Dienstherrn, sondern nach § 32 Abs. 1 Nr. 3 LBesGBW auch andere Zeiten, soweit diese für die Verwendung förderlich sind. Der Gesetzentwurf sieht vor, nur die Anerkennung von förderlichen Zeiten nach Absatz 1 Nr. 3 zu begrenzen. Förderliche Zeiten können insgesamt bis zu zehn Jahren anerkannt werden. In diesem zeitlichen Rahmen sind auch Zeiten bei privaten Einrichtungen berücksichtigungsfähig. Eine für alle Berufsfelder im öffentlichen Dienst ins Einzelne gehende gesetzliche Definition der förderlichen Zeiten ist nicht möglich.

Nach Auffassung der Kirchen sollte sichergestellt sein, dass bei der Übernahme in die Laufbahn des höheren Schuldienstes für die Fächer Evangelische beziehungsweise Katholische Religionslehre oder des Anstaltsseelsorgedienstes die Vorzeiten als Geistliche einer öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaft für die Zuordnung und das Aufsteigen in den Stufen unbegrenzt berücksichtigungsfähig sind, sodass bei einer Übernahme keine Schlechterstellung eintrete.

Im Gesetzentwurf teilweise berücksichtigt.

Der Gesetzentwurf wurde entsprechend angepasst. Zeiten einer hauptberuflichen Tätigkeit als Beamter im Dienst von öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften und ihren Verbänden sind ohne zeitliche Begrenzung als Vordienstzeit berücksichtigungsfähig. Dies soll unter den gleichen Voraussetzungen auch für Pfarrer gelten. Bei Arbeitnehmern gilt dies mit der Maßgabe, dass diese Zeiten nicht Voraussetzung für die Zulassung zur Laufbahn sein dürfen.

2.2.18. Zu § 35 (Landesbesoldungsordnung R)

Der DRB fordert eine Änderung der Landesbesoldungsordnung R. Mit der Übernahme der bisherigen Besoldungsordnung werde eine unzureichende und nicht amtsangemessene Alimentation festgeschrieben. Dies entspreche nicht den verfassungsrechtlichen Vorgaben.

Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die vom DRB beklagte Verfassungswidrigkeit der R-Besoldung ist nicht erkennbar. Höchstgerichtliche Entscheidungen hierzu liegen nicht vor. Soweit der Beruf der Richter und Staatsanwälte Besonderheiten aufweist, sind diese bei der Ämtereinstufung berücksichtigt. Außerdem wurden im Rahmen der Dienstrechtsreform auch im R-Bereich strukturelle Besoldungsverbesserungen vorgenommen (z. B. Höherstufung verschiedener Richterämter, Einführung neuer und Anhebung vorhandener Amts- und Stellenzulagen).

2.2.19. Zu § 37 (Landesbesoldungsordnung W)

Der BBW begrüßt die in den Eckpunkten für strukturelle Verbesserungen der Beamtenbesoldung vorgesehenen Verbesserungen der W-Besoldung, so die lineare Anhebung der Grundgehälter W 2/W 3 (ca. 1,5 Prozent) sowie die Einführung leistungsbezogener, nicht ruhegehaltfähiger Zulagen für Juniorprofessoren in W 1 ohne Dynamisierung unter Integration der bisherigen Bewährungszulage. Der BBW fordert eine entsprechende Verankerung im Gesetzentwurf. Allerdings hält der BBW diese Maßnahmen nicht für ausreichend und fordert eine Anhebung der

Grundgehälter in W 1 bis W 3 um 5 Prozent. Bei der Neugewinnung von Professoren sei schwer vermittelbar, dass sie hinter der Grundbesoldung für einen Amtsrat, Studienrat oder Oberstudienrat zurückbleiben.

Zudem sei kein sachlicher Grund ersichtlich, wonach bei der Zuordnung der Stellen der Kanzler zu den Besoldungsgruppen W 2 und W 3 für die Kanzler der Pädagogischen Hochschulen und der Kunsthochschulen einerseits und für die Kanzler der Fachhochschulen andererseits unterschiedliche Bemessungsgrößen gelten. Nach der Hochschulreform seien die Aufgaben der nichtuniversitären Hochschulen gleich, sodass diese Abstufung nicht gerechtfertigt sei. Der BBW bittet deshalb, die Bemessungsgrößen für alle genannten Hochschulen einheitlich, d. h. auf 2.000 Studierende, festzulegen.

Im Gesetzentwurf teilweise berücksichtigt.

Die nach den Eckpunkten für strukturelle Verbesserungen in der Beamtenbesoldung vorgesehene Anhebung der Grundgehälter in W 2 und W 3 um 100 Euro monatlich wurde in den Gesetzentwurf eingearbeitet. Juniorprofessoren in W 1 sollen künftig zur Gewinnung, zur Erhaltung und für besondere Leistungen eine Zulage bis zur Höhe von 600 Euro pro Monat erhalten können. Für weitergehende Verbesserungen im Bereich der W-Besoldung einerseits kein finanzieller Spielraum vorhanden, andererseits wären solche Verbesserungen nur für den W-Bereich im Vergleich zu den anderen Beamten nicht gerechtfertigt. Zudem ist zu berücksichtigen, dass Baden-Württemberg im Bund-Länder-Vergleich dann die höchsten Grundgehälter in der W-Besoldung haben wird.

Die im Gesetzentwurf für die Zuordnung der Stellen der Kanzler zu den Besoldungsgruppen W 2 und W 3 vorgesehenen unterschiedlichen Messzahlen der Studierenden entsprechen den Bewertungsmaßstäben bei Einführung der W-Besoldung. Eine Vereinheitlichung der für die Zuordnung maßgebenden Studierendenzahl auf dem unteren Niveau (2.000 Studierende) kommt aus Kostengründen nicht in Betracht.

Der vhw fordert ein einheitliches Professorenamt an allen Hochschulen.

Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Differenzierte Ämter an den Hochschulen sollen aus hochschulpolitischen Gründen beibehalten werden.

Der DHV bemängelt, dass die zwingende Zuweisung des Amts eines Universitätsprofessors zur Besoldungsgruppe W 3 weggefallen sei.

Im Gesetzentwurf teilweise berücksichtigt.

Die bisher in § 10 LBesGBW geregelte Einstufung der Universitätsprofessoren ist jetzt in den Fußnoten zu den Landesbesoldungsordnungen W 2 und W 3 erhalten.

Der vhw fordert substantielle Verbesserungen bei den Grundgehältern in der W-Besoldung.

Im Gesetzentwurf teilweise berücksichtigt.

Die nach den Eckpunkten für strukturelle Verbesserungen in der Beamtenbesoldung vorgesehene Anhebung der Grundgehälter in W 2 und W 3 um 100 Euro monatlich wurde in den Gesetzentwurf eingearbeitet. Für weitergehende Verbesserungen ist im Bereich der W-Besoldung kein finanzieller Spielraum vorhanden. Außerdem ist zu berücksichtigen, dass Baden-Württemberg nach dieser Besoldungserhöhung im Bund-Länder-Vergleich die höchsten Grundgehälter in der W-Besoldung haben wird.

2.2.20. Zu § 38 (Leistungsbezüge)

Der BBW begrüßt die Gewährung einer Einmalzahlung für besonders herausragende Leistungen in Führungsfunktionen, die jedoch näher definiert werden müssten.

Er wendet sich allerdings gegen die Regelung, wonach die den Professoren befristet gewährten Berufungs- und BleibeLeistungsbezüge generell nicht an den Besoldungsanpassungen teilnehmen können und unbefristete Leistungsbezüge nur dann an den Besoldungsanpassungen teilnehmen, wenn dies in Berufungs- und Bleibe-Verhandlungen festgelegt ist. Dadurch finde eine Entwertung der Leistungsbezüge auf Dauer statt, was zumindest dem Sinn und Zweck der Regelung der Berufungs- und BleibeLeistungsbezüge widerspreche.

Der BBW wendet sich auch gegen die Regelung, wonach Leistungsbezüge für besondere Leistungen nicht an den regelmäßigen Besoldungsanpassungen teilnehmen und erst nach einer befristeten Vergabe unbefristet vergeben werden können.

Die Regelung zur Ruhegehaltfähigkeit von Leistungsbezügen sei kompliziert; hier wäre, auch im Sinne einer Verwaltungsvereinfachung, eine weniger komplizierte Regelung angebracht. Die in diesem Zusammenhang vorgesehenen Mindestbezugsdauern und Beschränkungen in Form von Kann-Regelungen seien nicht angemessen, dauerhaft gute Hochschullehrer an die Hochschule zu binden.

Bei den Funktionsleistungsbezügen tritt der BBW dafür ein, diese Funktionsleistungsbezüge nach einer Amtsdauer zu 100 Prozent ruhegehaltfähig zu machen.

Im Gesetzentwurf teilweise berücksichtigt.

Besondere Leistungsbezüge sollen künftig auch von Beginn an unbefristet vergeben werden können. Funktionsleistungsbezüge sollen in vollem Umfang ruhegehaltfähig sein, wenn sie der Beamte aus einem hauptamtlichen Zeitbeamtenverhältnis mindestens zwei Jahre bezogen hat und der Beamte aus diesem Zeitbeamtenverhältnis in den Ruhestand tritt. In anderen Fällen erhöhen Funktionsleistungsbezüge die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit um einen Teil des Leistungsbezugs (Zurechnungsbetrag). Die Regelungen hinsichtlich der Dynamisierung von Leistungsbezügen entsprechen der bisherigen Rechtslage. Eine Erweiterung kommt aus Kostengründen nicht in Betracht.

Nähere Bestimmungen zu den Leistungsbezügen enthält die Leistungsbezügeverordnung.

Der DHV fordert auch für die Juniorprofessoren in W 1 die Einführung von Berufsleistungsbezügen.

Im Gesetzentwurf berücksichtigt.

Juniorprofessoren in W 1 sollen künftig zur Gewinnung, zur Erhaltung und für besondere Leistungen eine Zulage bis zur Höhe von 600 Euro pro Monat erhalten können. Die neue Zulage tritt an die Stelle der bisherigen Zulage nach Vorbemerkung Nr. 1 Abs. 3 zur Bundesbesoldungsordnung W beziehungsweise der Fußnote 1 zur Besoldungsgruppe W 1 der Landesbesoldungsordnung W in Höhe von 270,84 Euro.

Der vhw kritisiert die Widersprüchlichkeiten im Nebeneinander verschiedener Funktionsleistungsbezüge.

Im Gesetzentwurf teilweise berücksichtigt.

Die Ruhegehaltfähigkeit von Funktionsleistungsbezügen und deren Konkurrenz beim Zusammentreffen mit anderen Leistungsbezügen wurde neu geregelt und vereinfacht.

Der DHBW fordert die Teilnahme der unbefristet gewährten Leistungsbezüge an den Besoldungsanpassungen.

Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die Regelungen hinsichtlich der Dynamisierung von Leistungsbezügen entsprechen der bisherigen Rechtslage. Danach gibt es unbefristete Leistungsbezüge, sowohl in dynamisierter als auch in nicht dynamisierter Form. Eine Erweiterung kommt aus Kostengründen nicht in Betracht.

Der DHBW fordert, die Rektoren der Studienakademien als begünstigten Personenkreis in die Regelung des § 38 Abs. 5 Satz 2 LBesGBW aufzunehmen, damit deren Funktionsleistungsbezüge an regelmäßigen Besoldungsanpassungen teilnehmen.

Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Da die Rektoren nicht zum Vorstand der Dualen Hochschule gehören, sind sie keine Mitglieder des Leitungsgremiums der Dualen Hochschulen. Ihre Funktionsleistungsbezüge nehmen daher nicht an den regelmäßigen Besoldungsanpassungen teil. Eine Änderung dieser Regelung würde der strukturellen Umwandlung der bisherigen Berufsakademien zu einer Dualen Hochschule widersprechen.

2.2.21. Zu § 39 (Vergaberahmen und Besoldungsdurchschnitte)

Nach Auffassung des BBW sollte im Hinblick auf die angestrebte Wettbewerbsfähigkeit der Hochschulen des Landes der Vergaberahmen angepasst werden. Er sollte nicht mehr auf dem Besoldungsdurchschnitt des Jahres 2001 beruhen, sondern sollte die tatsächliche Besoldungswirklichkeit des Jahres 2010 berücksichtigen.

Auch aus der Sicht des Marburger Bundes erscheint eine Orientierung des Vergaberahmens an den durchschnittlichen Besoldungsausgaben für diesen Personenkreis (Besoldungsdurchschnitt) im Jahr 2001 auch angesichts von Sparzwängen nicht zielführend, wenn es darum geht, die Deutschen Hochschulen wettbewerbsfähig zu erhalten.

Im Übrigen sollten nach Auffassung des BBW bei der Berechnung des Vergaberahmens die hauptberuflichen Leiter und Mitglieder von Leitungsgremien nicht in den Vergaberahmen einbezogen werden. Dadurch könnten für die Leistungsbezüge mehr Mittel bereitgestellt werden.

Auch der DHV fordert, die Leistungsbezüge für hauptamtliche Funktionsträger aus dem Vergaberahmen auszuklammern.

Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Der vom Finanzministerium festgesetzte Besoldungsdurchschnitt bildet die Obergrenze bei der Vergabe von Leistungsbezügen an Professoren in der W-Besoldung. Dieser Vergaberahmen wurde seinerzeit eingeführt, um einen kostenneutralen Wechsel von der C-Besoldung in die W-Besoldung sicherzustellen. Die erstmalige Festsetzung des Besoldungsdurchschnitts basiert zwar auf den Besoldungsausgaben des Jahres 2001. Dieser Betrag wird jedoch bei Besoldungserhöhungen entsprechend angepasst. An der bisherigen Bemessungsgrundlage muss im Interesse der Kostenneutralität festgehalten werden. Dies gilt auch hinsichtlich der Einbeziehung der hauptberuflichen Leiter und Mitglieder von Leitungsgremien in den Vergaberahmen.

Der DHV fordert weitergehende Liberalisierungen und Erweiterungen des Vergaberahmens und grundsätzlich unbefristete ruhegehaltfähige und dynamisierte Leistungsbezüge sowie die sofortige Ruhegehaltfähigkeit von Leistungsbezügen.

Im Gesetzentwurf teilweise berücksichtigt.

Die Besoldungsdurchschnitte sollen um 1.050 Euro pro Jahr angehoben und damit der Vergaberahmen entsprechend erhöht werden. Weitergehende Verbesserungen sind derzeit nicht finanzierbar.

Besondere Leistungsbezüge sollen künftig auch von Beginn an unbefristet vergeben werden können. Funktionsleistungsbezüge sollen in vollem Umfang ruhegehaltfähig sein, wenn sie der Beamte aus einem hauptamtlichen Zeitbeamtenverhältnis mindestens zwei Jahre bezogen hat und der Beamte aus diesem Zeitbeamtenverhältnis in den Ruhestand tritt. In anderen Fällen erhöhen Funktionsleistungsbezüge die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit um einen Teil des Leistungsbezugs (Zurechnungsbetrag). Die Regelungen hinsichtlich der Dynamisierung von Leistungsbezügen entsprechen der bisherigen Rechtslage. Eine Erweiterung kommt aus Kostengründen nicht in Betracht.

2.2.22. Zu § 41 (Familienzuschlag)

Nach Auffassung des DGB müssen eingetragene Lebenspartnerschaften im öffentlichen Dienstrecht der Ehe gleichgestellt werden. Es sei kein Differenzierungsgrund erkennbar, der es nach dem allgemeinen Gleichheitssatz rechtfertige, die Gleichbehandlung zwar beim Versorgungsausgleich mit negativen Folgen für Versorgungsempfängerinnen und -empfänger, nicht aber beispielsweise beim Familienzuschlag, zu berücksichtigen.

Auch nach Auffassung des vrv, HPR BS und des HPR GHRS sind beim ehebezogenen Teil des Familienzuschlags auch eingetragene Lebenspartnerschaften zu berücksichtigen.

Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die Landesregierung verfolgt weiterhin das Ziel, das Institut der Ehe und damit zusammenhängend auch die Familie besonders zu fördern. Zudem ist nach dem derzeitigen Stand der Rechtsprechung die Gleichstellung von Lebenspartnerschaften mit der Ehe rechtlich nicht zwingend.

Der DGB fordert, die hinsichtlich der Konkurrenzregelungen beabsichtigte „Spezialität“ Baden-Württembergs nicht umzusetzen und es stattdessen bei der bisherigen Regelung zu belassen. Hierbei geht der DGB davon aus, dass die Neuregelung zu geringeren Leistungen bei den Beamten führe.

Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die Neuregelung beinhaltet die Streichung diverser Konkurrenztatbestände, deren Vollzug mit unverhältnismäßig hohem Verwaltungsaufwand verbunden ist. Hingegen ist die vom DGB befürchtete und abgelehnte Ausweitung der Konkurrenztatbestände mit der Neuregelung gar nicht verbunden. Die Forderung des DGB beruht vorwiegend auf einer Fehlinterpretation des bisherigen Rechts.

2.2.23. Zu § 43 (Amtszulagen)

In Anlage 13 zu § 43 LBesGBW sei die Amtszulage für Leitende Polizeidirektoren in der Besoldungsgruppe A 16 nicht aufgeführt. Der DGB geht von einem redaktionellen Fehler aus und bittet, die Anlage entsprechend zu ergänzen.

Im Gesetzentwurf berücksichtigt.

Die Amtszulage für die Leiter von besonders großen und besonders bedeutenden unter Verwaltungsbehörden sowie die Leiter von Mittel- oder Oberbehörden ist in § 44 LBesGBW geregelt und in der Anlage 13 zu § 44 LBesGBW enthalten.

Der Gemeindetag hat angeregt, im Zuge der Dienstrechtsreform eine Bereinigung und Vereinfachung der Amtszulagen vorzunehmen.

Im Gesetzentwurf berücksichtigt.

Amtszulagen sind ein Instrument der verfeinerten Ämterbewertung auf die nicht verzichtet werden kann. Im Rahmen der Dienstrechtsreform wurde die Ämter-

struktur insgesamt neu geordnet. Durch den Wegfall oder die Höherstufung von Ämtern sind Amtszulagen teilweise entfallen.

2.2.24. Zu § 46 (Strukturzulage)

Nach Auffassung des BBW sollte nach dem Wegfall des einfachen Dienstes im mittleren Dienst nicht nach Besoldungsgruppen differenziert, sondern auch Beamte in Besoldungsgruppe A 5 in die Zahlung der Strukturzulage einbezogen werden.

Die ARGE-HPR begrüßt den Wegfall des einfachen Dienstes. Abgelehnt wird von der ARGE-HPR sowie vom HPR JuM, dass die Absicht der Landesregierung, den einfachen Dienst abzuschaffen, nunmehr in der Praxis erneut unterlaufen werden soll und damit zwei Klassen von mittleren Diensten geschaffen werden. Für die bisher dem einfachen Dienst zugeordneten Beamten bestehe die Absicht, keine Strukturzulage zu gewähren.

Im Gesetzentwurf berücksichtigt.

Aus Gründen der Rechtsvereinfachung soll künftig auch der bisherige einfache Dienst die Strukturzulage erhalten.

Der DAAV und der BBW begrüßen, dass den Forderungen des DAAV mit dem Beschluss des Ministerrats vom 26. April 2010 zu strukturellen Verbesserungen in der Beamtenbesoldung in der Dienstrechtsreform mit der Schaffung eines weiteren Beförderungsamts in A 14 gegen den Wegfall der Amtszulage in A 13 Genüge getan wurde.

Aus Sicht des DAAV sollte man die sich aktuell bietende Chance nutzen, weitere, vom Anwaltsverein seit langer Zeit angestrebten Verbesserungen umzusetzen, nämlich die Gewährung der „Strukturzulage“ für die Anwaltslaufbahn ab 1. Januar 2011, wie sie fast der gesamte gehobene Dienst (Verwaltung, Polizei, Justiz usw.) erhält. Ein Ausschluss der Anwälte von der Strukturzulage führt nach Ansicht des DAAV letztlich zur unverständlichen Situation, dass Rechtspfleger diese Zulage ununterbrochen ab A 9 bis zur Besoldungsendstufe „A 13 + Z“ erhalten, die derselben Laufbahn entspringenden Anwälte aber nicht.

Zudem sollte die Zahl der künftigen „A 14-Stellen“ nach Möglichkeit von neun auf 16 beziehungsweise auf 24 erhöht werden.

Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Das Eingangsamts der Anwaltslaufbahn ist in Bes.Gr. A 12 ausgebracht. Die Strukturzulage ist ein Ausgleich dafür, dass bei den weitaus meisten Laufbahnen des gehobenen Dienstes die Eingangsamtsämtern den Bes.Gr. A 9 und A 10 (Techniker) zugeordnet sind. Dass die Anwälte aus der Laufbahn der Rechtspfleger in diese Laufbahn wechseln, ist unerheblich. Dafür bestehen dort bessere Beförderungschancen.

Hinsichtlich der Anzahl der Planstellen im neuen Spitzenamt der Bes.Gr. A 14 dieser Laufbahn hat die Landesregierung bei der Verteilung seines Finanzvolumens aus den strukturellen Verbesserungen der Beamtenbesoldung andere Prioritäten gesetzt.

Nach Auffassung des Württembergischen Notarvereins sollen die im Rahmen der Notariatsreform im Staatsdienst verbleibenden Notare und Notarvertreter zum Ausgleich für die wegfallenden Gebührenanteile ab 1. Januar 2018 eine Strukturzulage nach § 46 LBesGBW erhalten.

Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Da die wegfallenden Gebührenanteile nicht Bestandteil der gesetzlich geregelten Besoldung sind, scheidet eine besoldungsrechtliche Ausgleichszahlung in jeder Form aus. Hinzu kommt, dass es den bisherigen beamteten Notaren freigestellt

wird, für die Selbstständigkeit zu optieren. Außerdem ist die Übergangszeit bis zum 1. Januar 2018 ausreichend lang bemessen, um sich auf eine Veränderung der finanziellen Verhältnisse einzustellen.

2.2.25. Zu § 47 (Stellenzulagen)

Der BBW beanstandet, dass Stellenzulagen grundsätzlich nur für die Dauer der Wahrnehmung der herausgehobenen Funktionen gewährt werden sollen. Er fordert eine Klarstellung und Aufnahme der bisherigen Regelung, die darauf abzielt, dass der Beamte im Interesse der Öffentlichkeit andere Tätigkeiten wahrnimmt. Dies dürfe keinesfalls zu seinen Lasten gehen.

Zudem kritisiert der BBW die aus dem bisherigen Recht übernommene Regelung, dass die Stellenzulagen an den Besoldungsanpassungen nicht teilnehmen. Es sollte dem Landesbesoldungsgesetzgeber überlassen bleiben, jeweils im Rahmen eines Anpassungsgesetzes festzulegen, ob und gegebenenfalls welche Stellenzulagen dynamisiert werden.

Auch nach Ansicht des DGB fehle im Gesetzentwurf die Regelung des § 42 Abs. 3 Satz 2 BBesG 2006, der die Weitergewährung einer Stellenzulage bei vorübergehender Übertragung einer anderen Funktion (aus besonderen Gründen) gewährleistet. Der DGB lehnt eine Regelung ab, bei der beispielsweise Feuerwehrbeamten künftig bei Abordnungen ins Innenministerium (z. B. anlässlich einer Weltmeisterschaft) die Stellenzulage nicht weiter gezahlt werde.

Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Stellenzulagen sollen das besondere Gepräge von Funktionen honorieren. Deshalb ist es sachgerecht, dass sie entfallen, wenn die besondere Funktion nicht mehr wahrgenommen wird. Im Übrigen gewährleistet § 64 LBesGBW grundsätzlich die unverminderte Weitergewährung innerhalb des ersten Jahres nach deren Wegfall. Damit wird den bisher in § 42 Abs. 3 BBesG geregelten Sachverhalten der vorübergehenden Übertragung einer anderen Funktion angemessen Rechnung getragen.

An der Regelung, dass Stellenzulagen nicht an regelmäßigen Besoldungsanpassungen teilnehmen, wird festgehalten, da sie der bisherigen Rechtslage gemäß Art. 10 des Versorgungsreformgesetzes entspricht.

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

Auch die DPolG fordert die Wiederherstellung der Ruhegehaltfähigkeit der Polizeizulage.

Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die Streichung der Ruhegehaltfähigkeit von Stellenzulagen im Jahre 1998 durch das Versorgungsreformgesetz hatte zum Ziel, die Versorgungsausgaben in der Zukunft zu senken. Im Hinblick auf die weiter stark steigenden Versorgungsausgaben und die aktuellen Bemühungen der Landesregierung, diese durch die Erhöhung der Altersgrenzen und Anreize zur freiwilligen Weiterarbeit zu reduzieren, wäre es kontraproduktiv, die Ruhegehaltfähigkeit von Stellenzulagen wieder einzuführen.

2.2.26. Zu § 50 (Zulage für Beamte bei Justizvollzugseinrichtungen und Psychiatrischen Krankenanstalten)

Der HPR JuM fordert, dass die Zulage künftig an die Polizeizulage angeglichen werden. Bei vergleichbarer Belastung sollten auch gleiche Sätze bezahlt werden.

Im Gesetzentwurf berücksichtigt.

Der Gesetzestext wurde entsprechend angepasst.

2.2.27. Zu § 53 (Zulage für Beamte als fliegendes Personal)

Die Reduzierung der Stellenzulage in § 53 Abs. 2 Satz 2 LBesGBW ist für den DGB nicht nachvollziehbar und erwecke den Eindruck eines Beitrags zur Haushaltskonsolidierung.

Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die betreffende Reduzierung der Stellenzulage entspricht der bisherigen Regelung in Vorbemerkung Nr. 6 Abs. 2 letzter Satz zu den Bundesbesoldungsordnungen A und B. Sie wurde unverändert in den Gesetzentwurf übernommen.

2.2.28. Zu § 55 (Zulage für die Verwendung bei obersten Behörden des Bundes oder eines anderen Landes)

Der BBW ist der Auffassung, dass der Halbsatz „wenn der Dienstherr, für den der Beamte oder Richter tätig ist, diese in vollem Umfang erstattet“ gestrichen werden muss. Die Stellenzulage des Bundes oder betreffenden Landes müsse während der Verwendung des Beamten bei einer obersten Behörde des Bundes oder eines Landes dem betroffenen Beamten in jedem Fall zustehen und könne nicht davon abhängig gemacht werden, ob der Dienstherr, für den der Beamte tätig ist, die Zahlung der Zulage übernimmt.

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

Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Der Gesetzentwurf sieht für die Verwendung bei obersten Behörden des Landes keine Stellenzulage vor. Um für den Fall, dass beim Bund oder anderen Ländern eine entsprechende Stellenzulage gezahlt wird, die abgeordneten Bediensteten des Landes nicht schlechter zu stellen als die übrigen dort tätigen Beamten, soll eine Rechtsgrundlage für die Zulagengewährung geschaffen werden. Die Zahlung der Ministerialzulage an abgeordnete Beamte ist im Vergleich zu in den Ministerien des Landes tätigen Beamten, die keine Ministerialzulage erhalten, nur dann gerechtfertigt, wenn die Kosten hierfür vom aufnehmenden Dienstherrn in vollem Umfang erstattet werden. Die Abordnungen sind daher von einer entsprechenden Zusage der Kostenerstattung abhängig zu machen und setzen eine verbindliche Absprache zwischen den beteiligten Dienstherrn voraus.

2.2.29. Zu § 57 (Weitere Stellenzulagen)

Alle im Sanitätsdienst eingesetzten Beschäftigten sollten nach Auffassung des BBW die Zulage nach § 57 Abs. 1 Nr. 11 LBesGBW erhalten, auch wenn diese noch gelegentlich Dienst in anderen Bereichen verrichten müssen, wie dies insbesondere in kleineren Anstalten mit schmalere personeller Ausstattung hin und wieder der Fall sei. Des Weiteren sollte die im Gesetzentwurf vorgesehene Stellenzu-

lage für Ärzte im Eingangs- und ersten Beförderungsamt in Höhe von 357,03 Euro erhöht werden.

Im Gesetzentwurf teilweise berücksichtigt.

Im Gesetzentwurf wird nur eine überwiegende Verwendung in Krankenpflege- oder Sanitätsdienst gefordert. Deshalb sind gelegentliche anderweitige Tätigkeiten unschädlich.

Stellenzulagen dürfen 75 Prozent des Unterschiedsbetrages zwischen dem Endgrundgehalt der Besoldungsgruppe des Beamten und dem Endgrundgehalt der nächst höheren Besoldungsgruppe nicht übersteigen. Der Betrag von 357,03 Euro entspricht 75 Prozent der Differenz zwischen den Endgrundgehältern der Besoldungsgruppen A 13 und A 14. Eine einheitliche Stellenzulage ist sachgerecht. Im Übrigen ist der Betrag angemessen.

2.2.30. Zu § 60 (Forschungs- und Lehrzulage für Hochschullehrer)

Der DHV fordert, die Forschungs- und Lehrzulagen aus Drittmitteln nicht nur auf die Beamten in der W-Besoldung zu begrenzen, sondern auch für andere Hochschulbeamte zugänglich zu machen.

Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Bei der Forschungs- und Lehrzulage handelt es sich um ein Bezahlungsinstrument der neuen leistungsbezogenen W-Besoldung. Es wäre daher nicht sachgerecht, den C-Professoren, die alle Vorteile des bisherigen Systems bereits in Anspruch genommen haben, zusätzlich noch eine Forschungs- und Lehrzulage zu gewähren. Im Übrigen können die C-Professoren auf Antrag in die W-Besoldung wechseln.

2.2.31. Zu § 64 (Ausgleichszulage für den Wegfall von Stellenzulagen)

Der BBW begrüßt, dass die neue Regelung zu einer deutlichen Vereinfachung und zum Abbau der Regelungsdichte beiträgt. Positiv sei ebenfalls, dass der Zeitraum des Stellenzulagenbezugs ausgedehnt wird.

Zu kritisieren sei jedoch, dass die beabsichtigte Regelung keine gleitende Bestandswahrung einmal erreichter Bezüge gewährleistet. Die Neuregelung könne im Gegenteil dazu führen, dass durch die pauschale Abschmelzung der Zulage in Höhe von 20 Prozent des Ausgleichszulagenbetrages pro Jahr reale Besoldungskürzungen hingenommen werden müssen. Diese Neuregelung bedeute eine wesentliche Verschlechterung zu Lasten der Beamten, da bislang ein Abschmelzen nur bei einer Erhöhung der Dienstbezüge erfolgte. Zudem werde die Personalgewinnung dadurch insbesondere in Ballungszentren in unverantwortlicher Weise beeinträchtigt.

Der DGB lehnt die Regelung des § 64 LBesGBW ab. Das Abschmelzen der Stellenzulage erfolge erheblich schneller als bisher und führe ggf. zu einer echten Kürzung der Besoldung. Die Regelung sei weder motivations- noch leistungsfördernd und erfüllt allein den Tatbestand der Haushaltskonsolidierung. Der DGB fordert, die bisherige Abschmelzungsregelung für Stellenzulagen zu übernehmen.

Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die angesprochene Vorschrift betrifft die Gewährung einer Ausgleichszulage beim Wegfall von Stellenzulagen und ist einer entsprechenden Regelung beim Bund nachgebildet. Hiernach wird die Ausgleichszulage nur ein einziges Mal festgesetzt und dann in angemessener Frist abgebaut. Da Stellenzulagen nur für die Dauer der Wahrnehmung der herausgehobenen Funktion gewährt werden und damit nicht zum Kernbestand der beamtenrechtlichen Alimentation gehören, ist die Neuregelung sachlich gerechtfertigt.

2.2.32. Zu § 65 (Mehrarbeitsvergütung)

Der DGB spricht sich gegen die Höchstgrenze von 480 Stunden vergütungsfähiger Mehrarbeitsstunden aus. Diese 480 Stunden könnten nicht durch Freizeit ausgeglichen werden. Folglich ergebe sich eine durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 51,43 Stunden. Damit werde die höchstzulässige Arbeitszeit von 48 Stunden nach der dem Schutz der Beschäftigten dienenden EU-Arbeitszeitrichtlinie weit überschritten. Das bleibe nicht ohne Auswirkungen auf die Gesundheit der Beschäftigten. Das müsse aus Fürsorgegesichtspunkten unterbunden werden.

Weiter fordert der DGB die Vergütung von Mehrarbeit ab der ersten Stunde und deshalb die Streichung des Absatzes 4, inklusive der Regelung für teilzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte. Das Land dürfe nicht weiterhin den tatsächlichen Bedarf mit der Mehrarbeit seiner Beamtinnen und Beamten kompensieren, anstatt ausreichend Personal einzustellen. Die Einführung dieser Regelung wurde damals mit dem Verwaltungsaufwand begründet. Mit Einführung der elektronischen Arbeitszeiterfassung sei diese Begründung hinfällig geworden.

Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die praktische Bedeutung der Regelung zur Höchstgrenze von 480 Stunden beschränkt sich auf Teilzeitbeschäftigte. Eine Streichung der Höchstgrenze wäre unter Fürsorgegesichtspunkten kontraproduktiv. Im Übrigen wird durch die Regelung eine Überschreitung der nach EU-Recht höchstzulässigen Arbeitszeit nicht eröffnet.

Was die Vergütung von Mehrarbeit ab der ersten Stunde anbelangt, ist zu sagen, dass die Abrechnung von Kleinbeträgen noch immer mit unverhältnismäßigem Verwaltungsaufwand verbunden ist. Angesichts des gesetzlichen Vorrangs von Arbeitszeitausgleich gegenüber einer Vergütung erscheint es ohnehin nicht sachgerecht, die finanzielle Abgeltung von nur wenigen Arbeitsstunden zu erleichtern. Deren Ausgleich sollte in der Regel in Form von Freizeit möglich sein.

Nach Auffassung des Gemeindetags sollten über die Vergütung von Mehrarbeit, für die ein Freizeitausgleich nicht möglich ist, Städte und Gemeinden selbstständig entscheiden können. Dies würde den Eckpunkten der Landesregierung entsprechen. Eine Freigabe würde auch Regelungen über die Sitzungsvergütung entbehrlich machen. Zudem sei die Regelung in § 67 Abs. 3 Satz 3 LBG ausreichend; sie bedürfe keiner Einschränkung durch eine Mehrarbeitsvergütungsverordnung.

Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die Mehrarbeitsvergütung gehört zur Besoldung im engeren Sinne. Ihre Zahlung in das Belieben der Exekutive zu stellen, verstößt gegen die Gesetzesbindung der Besoldung.

Der Städtetag schlägt vor, die Regelungen zur Mehrarbeitsvergütung zeitgemäß umzugestalten. So sollte z. B. eine Vergütung projektbezogen möglich sein und die Kriterien „unaufschiebbar“ und „termingebunden“ entfallen beziehungsweise durch Kriterien ersetzt werden, welche für zeitintensive Projektarbeiten eine Mehrarbeitsvergütung zulassen, insbesondere wenn aufgrund knapper Personalressourcen ein Ausgleich durch die Gewährung von Freizeit nicht möglich ist.

Außerdem sehen die Regelungen zur Arbeitszeit insbesondere für den Bereich des Einsatzdienstes der kommunalen Feuerwehren vor, dass die wöchentliche Arbeitszeit auf freiwilliger Basis heraufgesetzt werden kann. Aus der Sicht des Städtetages bedarf es eines finanziellen Anreizes für die Beamten, damit diese der Arbeitszeitverlängerung zustimmen.

Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die unbestimmten Rechtsbegriffe „unaufschiebbar“ und „termingebunden“ haben durch die Rechtsprechung eine Ausformung erhalten, sodass bei der Rechtsanwendung insoweit Rechtsicherheit besteht. Im Übrigen wird eine zeitintensive

Projektarbeit häufig diese Voraussetzungen erfüllen. Die Beurteilung, ob diese Voraussetzungen vorliegen, können die kommunalen Dienstherrn in eigener Verantwortung treffen. Des Einvernehmens mit dem Finanzministerium bedarf es hierzu nicht.

Der Feuerwehreinsatzdienst ist mit hohen physischen und psychischen Belastungen verbunden. Nach Auffassung des Städtetags führt dies jedenfalls in Verbindung mit einer Anhebung der Altersgrenze auf das vollendete 62. Lebensjahr zu dem Risiko einer eklatanten Ausweitung der Krankheitszeiten und letztendlich zu einer Vielzahl von Zurrhesetzungen wegen Dienstunfähigkeit. Vor diesem Hintergrund erscheint es nicht vertretbar, finanzielle Anreize dafür zu setzen, dass die Betroffenen ihre Belastungen über das erforderliche Maß hinaus steigern.

Aus Sicht des Marburger Bundes sei nicht einzusehen, warum Teilzeitbeschäftigte die Mehrarbeitsvergütung nach Anlage 15 nicht bereits bei Überschreitung ihrer individuellen vereinbarten Arbeitszeit erhalten. Hierdurch würde eine überproportionale Belastung der Teilzeitbeschäftigten eher vermieden und ihren Interessen eher gerecht.

Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die Gewährung einer Mehrarbeitsvergütung nach Anlage 15 an Teilzeitbeschäftigte anstelle der vorgesehenen zeitanteiligen Vergütung wäre mit der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs nicht vereinbar. Die anteilig herabgesetzte Grenze, ab der eine Mehrarbeitsvergütung gewährt werden kann, ist gleichheitsgerecht.

Die GPA regt an, bei zukünftigen Regelungen zur Mehrarbeitsvergütung auf ausreichende Spielräume für die Besonderheiten von Kommunen zu achten. Darüber hinaus sollten Regelungen zu Rufbereitschaftsdiensten aufgenommen werden.

Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Greifbare Probleme, denen durch eine Änderung der Regelungen zur Mehrarbeitsvergütung Rechnung getragen werden müsste, sind bisher nicht bekannt geworden und werden in der Stellungnahme auch nicht konkretisiert. Ein Bedarf für zusätzliche Sonderregelungen ist daher nicht ersichtlich.

2.2.33. Zu § 66 (Sitzungsvergütung)

Der Gemeindetag spricht sich dafür aus, die zusätzliche Vergütung von Arbeitsleistungen im Zusammenhang mit dem kommunalen Sitzungsdienst den Städten und Gemeinden frei zu stellen. Sofern zudem die Entscheidungsbefugnis über die Vergütung von Mehrarbeit den Städten und Gemeinden übertragen würde, wäre eine Sonderregelung für die Sitzungsvergütung entbehrlich. Sollte es bei einer eigenständigen Regelung bleiben, wäre wenigstens eine Glättung der Beträge im Zuge der Euro-Umstellung vorzunehmen.

Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die zusätzliche Vergütung von Arbeitsleistungen im Zusammenhang mit dem kommunalen Sitzungsdienst der Städte und Gemeinden ist im weitesten Sinne Alimentation der Kommunalbeamten. Die Regelung der Besoldung der Beamten und Richter erfolgt durch Gesetz (§ 3 LBesGBW). Daher ist es zwingend erforderlich, zumindest die Höhe der Sitzungsvergütung für alle kommunalen Dienstherrn verbindlich besoldungsgesetzlich zu regeln. Eine Freigabe für die Kommunen ist daher nicht möglich und wäre im Hinblick auf deren aktuelle finanzwirtschaftliche Situation kontraproduktiv. Zudem ist die Mehrarbeit vorrangig durch Freizeit auszugleichen.

Der Städtetag ist der Auffassung, dass die Sitzungsvergütung an die Inflationsbeziehungsweise die Gehaltsentwicklung angepasst und entsprechend angehoben und künftig dynamisiert werden solle.

Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Eine Dynamisierung der Sitzungsvergütung ist aus grundsätzlichen Erwägungen nicht vorgesehen. Forderungen nach Dynamisierung von Stellenzulagen und anderen Vergütungen mit erheblichen Auswirkungen auf die Haushalte der Kommunen und den Landeshaushalt wären die Folge. Zudem ist die Mehrarbeit durch die Teilnahme an Sitzungen primär durch Freizeit auszugleichen. Die Forderung des Städtetags ist im Hinblick auf die schlechte Haushaltslage der Kommunen zudem finanz- und haushaltspolitisch unverständlich.

2.2.34. Zu § 68 (Vergütung für Gerichtsvollzieher)

Nach Auffassung des BBW erfordert die vorgesehene Überprüfung zwecks Feststellung, ob eine Veränderung des Finanzierungsdefizits um mehr als 2 Prozent erfolgt, einen neuen und enorm aufwändigen Verwaltungs- und Bürokratieaufwand. Das Ziel der neuen Vergütungsverordnung und der darin vorgesehenen Pauschalierung, eine Planungs- und Rechtssicherheit zu schaffen sowie einen Abbau des bisher damit verbundenen Verwaltungsaufwandes zu erreichen, sei in der Form, wie sie der Gesetzentwurf vorsehe, weitgehend verfehlt.

Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Dem Anliegen, das auf eine Streichung von Absatz 3 Satz 2 abzielt, wird nicht entsprochen. Der Vorbehalt einer Änderung der Gerichtsvollzieher-Vergütungsverordnung bei Veränderungen des Finanzierungsdefizits des Landes um mehr als 2 Prozent ist zur Sicherung der Haushaltsinteressen unbedingt erforderlich. Darüber hinaus ist mit der Vorschrift sichergestellt, dass unwesentliche Änderungen (gewisse Schwankungen in einem tolerierbaren Bereich) keinen Anpassungsbedarf begründen können. Mithin ist für die Gerichtsvollzieher durch die vorgesehene Neuregelung, die u. a. den Wegfall der bislang notwendigen jährlichen Neufestsetzungen zur Folge hat, zum einen eine hohe Planungssicherheit gegeben; zum anderen verringert sich durch den Wegfall von Nachweispflichten der Gerichtsvollzieher und Kontrollaufgaben der Verwaltung auch der Verwaltungsaufwand.

2.2.35. Zu § 69 (Zuschlag bei Altersteilzeit)

Der BBW fordert, die Altersteilzeit für schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte unter den bisherigen Bedingungen, d. h. mit einem Verhältnis Arbeits- und Freistellungsphase je zur Hälfte, einer Besoldung in Höhe von rund 83 Prozent der Nettobezüge sowie einer Ruhegehaltfähigkeit von 90 Prozent fortzuführen.

Auch nach Auffassung des DGB, des HPR BS und des HPR GHRS sollte der Zuschlag bei Altersteilzeit in § 69 Absatz 1 Nr. 2 LBesGBW wie bisher gewährt werden. Der HPR BS und der HPR GHRS halten darüber hinaus die Ausweitung einer Altersteilzeitregelung auf alle Beamte für dringend geboten.

Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Eine Verlängerung der Altersteilzeit nach den bisherigen Bedingungen ist wegen der damit verbundenen hohen Kosten nicht möglich. Unabhängig davon kommt die Ausweitung der Altersteilzeitregelung auf alle Beamte nicht in Betracht.

2.2.36. Zu § 72 (Zuschlag bei begrenzter Dienstfähigkeit)

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

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

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

Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Mit dem Mindestbetrag in Höhe von 220 Euro monatlich ist sichergestellt, dass nicht nur die „versorgungsrechtlichen Gesichtspunkte“ eines nicht gewährten Versorgungsfreibetrages und geringeren Beihilfebemessungssatzes ausgeglichen sind, sondern darüber hinaus gerade auch ein Anreiz für die weitere Dienstleistung des begrenzt Dienstfähigen geschaffen wird. Abgesehen davon, dass auch ein ausreichender Abstand zu den Vollzeitbezügen gewahrt bleiben muss, liegt die Frage der Dienstfähigkeit keinesfalls im Belieben des Beamten. Die durch einen Amtsarzt zu treffende Feststellung der begrenzten Dienstfähigkeit ist zugleich auch die Feststellung einer Teildienstunfähigkeit. Schließlich kommen den begrenzt Dienstfähigen besoldungswirksame Vorteile gegenüber Ruhestandsbeamten zu Gute. So kann der begrenzt Dienstfähige noch befördert werden. Außerdem wird die spätere Versorgung des begrenzt Dienstfähigen aufgebessert, da der Ruhegehaltssatz durch dessen aktive Dienstleistung weiter ansteigt, sodass auch insoweit eine zusätzliche Anreizfunktion gegeben ist.

Das weitere Vorbringen des DGB, die Anrechnungsregelung des § 72 Abs. 1 Satz 3 LBesGBW ersatzlos zu streichen, wird im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt. Erhält nämlich der begrenzt Dienstfähige Teildienstbezüge nach § 72 Abs. 1 Satz 3 LBesGBW i. V. m. § 9 Abs. 1 Satz 1 LBesGBW, weil diese sein fiktives Ruhegehalt nach § 9 Abs. 1 Satz 2 LBesGBW übersteigen, entfällt die Notwendigkeit der (vollen) Zuschlagsgewährung, da die Bruttobezüge bereits höher sind als bei Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit. Für diesen Fall sieht § 72 Abs. 1 Satz 3 LBesGBW – wie schon die bisherige Dienstbezügezuschlagsverordnung und auch die bayerische Regelung – eine Verringerung des Zuschlags vor. Der Betrag, um den die Teildienstbezüge das fiktive Ruhegehalt übersteigen, wird hiernach auf den Zuschlag angerechnet. Dies wird für sachgerecht gehalten, zumal das Bundesverwaltungsgericht in seinem Urteil vom 28. April 2005 (BVerwGE 123, 308 ff.) gerade nicht den Fall betrachtet hatte, dass der teildienstfähige Beamte höhere Teilzeitbezüge bekommt, sondern lediglich eine besoldungsmäßige Besserstellung derjenigen begrenzt Dienstfähigen forderte, die „nur“ das fiktive Ruhegehalt erhalten, gegenüber den in den Ruhestand versetzten Dienstunfähigen. Vor dem Hintergrund der o. a. höchstrichterlichen Rechtsprechung wird die hessische Regelung nicht für sachgerecht gehalten. Im Übrigen hat der Bayerische VGH mit Beschluss vom 20. Juni 2007 entschieden, dass die bayerische Regelung, die mit der hiesigen übereinstimmt, für den Zeitraum ab 1. Januar 2006 nicht zu beanstanden ist und auch höherrangiges Recht nicht verletzt.

2.2.37. Zu § 73 (Zuschlag bei Hinausschiebung der Altersgrenze)

Der BBW fordert ein attraktives Anreizsystem für die Offensive für freiwillige Weiterarbeit (Gewährung des Besoldungszuschlags auch dann, wenn der Höchstruhegehaltssatz noch nicht erreicht ist, Umwandlungsmöglichkeit in eine Arbeitszeitreduktion, Besoldungszuschlag in Höhe von 15 Prozent). Der BBW fordert zudem, dass der Zuschlag bei Hinausschiebung der Altersgrenze zumindest ab In-

krafttreten des DRG auch bei bereits bewilligten beziehungsweise laufenden Verlängerungen gezahlt wird. Auch Beamtinnen und Beamte, die vor dem Inkrafttreten des Gesetzes die Altersgrenze erreicht haben und freiwillig weiter arbeiten, würden zu Einsparungen des Dienstherrn beitragen und müssten wie diejenigen, die nach Inkrafttreten des Gesetzes die Altersgrenze erreichen, am Zuschlag teilhaben.

Nach Auffassung des BKF wird die freiwillig längere Arbeitszeit erst dann ein Erfolg, wenn diese Zeit ruhegehaltfähig bis zur Grenze des Höchstruhegehaltssatzes ist und eine Anhebung des nicht ruhegehaltfähigen Zuschlags auf 15 Prozent erfolge.

Auch nach Auffassung des HPR BS ist der nicht ruhegehaltfähige Zuschlag von 10 Prozent für ein attraktives Anreizsystem nicht ausreichend.

Im Gesetzentwurf teilweise berücksichtigt.

Die Gewährung eines Besoldungszuschlages von 10 Prozent wird für ausreichend und angemessen erachtet. Dieser darf nicht vor Erreichen des Höchstruhegehaltssatzes, d. h. nicht kumulativ, gewährt werden; die Zeit der freiwilligen Weiterarbeit ist ruhegehaltfähig. Im Übrigen ist eine freiwillige Weiterarbeit über die Pensionsaltersgrenzen hinaus auch in Teilzeit möglich. In diesem Fall setzen sich die Bezüge aus einem Besoldungsanteil, der sich nach dem Umfang der Weiterarbeit bestimmt, und einem Zuschlag, der sich nach dem Umfang der Freistellung und dem verdienten Ruhegehaltssatz bestimmt, zusammen. Zusätzlich wird noch der anteilige Besoldungszuschlag gewährt. Diese Regelung kommt der Forderung des BBW nach einer Arbeitsreduktion sehr nahe.

Im Übrigen sollen auch Beamte, die vor dem Inkrafttreten des Gesetzes die Altersgrenze erreicht haben und freiwillig weiter arbeiten, einen Zuschlag erhalten.

Der DGB lehnt eine Erhöhung der Altersgrenzen grundsätzlich ab, will aber der freiwilligen Verlängerungsmöglichkeit nicht im Weg stehen. Grundlage für den DGB ist aber, dass die Anreize auch attraktiv sein müssen. Zusätzlich zu einer generellen Altersentlastung müsse es eine Vielzahl von Anreizmodellen geben. Die Motivation für eine freiwillige Längerarbeit sei bei den Beamtinnen und Beamten unterschiedlich. Deshalb könne es kein „Entweder Oder“ geben. Um eine breite Akzeptanz zu erreichen müsse ein „Sowohl als Auch“ möglich sein. Der DGB bedauere, dass seine vorgeschlagenen Modelle keinen Eingang in die nun neu geschaffene Regelung gefunden haben. Grundsätzlich würdigt der DGB aber positiv, dass auch für teilzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte eine Möglichkeit geschaffen wurde, über die Altersgrenze hinaus zu arbeiten.

Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Im Gesetzentwurf ist neben der Zahlung eines Zuschlags bei Weiterarbeit in Vollzeit auch ein Modell zur freiwilligen Weiterarbeit in Teilzeit vorgesehen. Damit ist eine angemessene Attraktivität der freiwilligen Weiterarbeit gewährleistet.

2.2.38. Zu § 75 (Sonderzuschläge zur Sicherung der Funktions- und Wettbewerbsfähigkeit)

Der BBW begrüßt die Einführung von Sonderzuschlägen zur Sicherung der Funktions- und Wettbewerbsfähigkeit statt einer schwer abzugrenzenden Ballungsraumzulage, und, dass eine Erhöhung der bisherigen Sonderzuschlagsregelung auf max. 25 Prozent des Anfangsgrundgehalts der jeweiligen Besoldungsgruppe vorgesehen ist. Es wird jedoch gefordert, dass diese Sonderzuschläge aus Mitteln „on top“, d. h. außerhalb des für strukturelle Verbesserung vorgesehenen Budgets, finanziert werden.

Im Gesetzentwurf berücksichtigt.

§ 75 LBesGBW enthält eine Ermächtigungsgrundlage für die Landesregierung, durch Rechtsverordnung die Gewährung von nicht ruhegehaltfähigen Sonderzu-

schlagen zur Sicherung der Funktions- und Wettbewerbsfähigkeit des öffentlichen Dienstes zu regeln. Diese Rechtsverordnung wird erst im weiteren Verfahren erlassen. Die strukturellen Verbesserungen der Beamtenbesoldung nach den vom Ministerrat am 26. April 2010 beschlossenen Eckpunkten werden im Nachtragshaushalt 2010/11 umgesetzt. Das hierfür vorgesehene Budget wird dabei ausgeschöpft.

Der DGB lehnt Sonderzuschläge aus grundsätzlichen Erwägungen ab. Es sei ein Widerspruch, in § 23 die Eingangsbesoldung ab A 12 um 4 Prozent abzusenken und gleichzeitig eine Grundlage zu schaffen, einen bis zu 25-Prozentigen Zuschlag für Bedarfsfälle zu gewähren. Während auf der einen Seite (höher)qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber mit abgesenkter Besoldung ihren Dienst verrichten, sollen – vermeintlich konjunkturbedingt – andere Beamtinnen und Beamte einen Zuschlag erhalten. Anstelle dieser Regelung solle § 23 LBesGBW gestrichen werden und die Beschränkung der Berücksichtigung berufsförderlicher Zeiten außerhalb des öffentlichen Dienstes auf fünf Jahre (§ 32 Abs. 1 Nr. 3 LBesGBW) aufgehoben werden.

Im Gesetzentwurf teilweise berücksichtigt.

Die Regelung des § 75 LBesGBW eröffnet mit der Möglichkeit einer punktuell besseren Bezahlung ein flexibel einsetzbares besoldungsrechtliches Instrument zur Sicherung der Funktions- und Wettbewerbsfähigkeit des öffentlichen Dienstes und zielt darauf ab, einen bestimmten Dienstposten zu besetzen, der ohne Sonderzuschläge nicht anforderungsgerecht besetzt werden könnte. Dieses Ziel könnte mit einer grundsätzlich besseren Besoldung der Beamten in den Besoldungsgruppen A 12 und höher nicht erreicht werden, da eine höhere Besoldung aller Beamten die Bewerberlage nicht punktuell steuern kann.

Im Übrigen wurde die Berücksichtigung förderlicher Zeiten außerhalb des öffentlichen Dienstes auf zehn Jahre erweitert.

Nach Auffassung des Gemeindetags sollte das Recht, zur Sicherung der Funktions- und Wettbewerbsfähigkeit des öffentlichen Dienstes Sonderzuschläge zu zahlen, auch den kommunalen Beschäftigungskörperschaften zugestanden werden.

Im Gesetzentwurf teilweise berücksichtigt.

§ 75 Abs. 1 LBesGBW enthält eine Ermächtigungsgrundlage für die Landesregierung, die Gewährung von Sonderzuschlägen zur Besoldung durch Rechtsverordnung zu regeln. Dabei wird die Landesregierung u. a. auch darüber entscheiden, wer diese Sonderzuschläge gewähren kann.

2.2.39. Zu § 76 (Leistungsprämien)

Der BBW begrüßt, dass die Leistungsbezahlung nicht generell ausgeweitet wurde, lehnt darüber hinaus aber die Begrenzung der Vergabe von Leistungsprämien auf 20 Prozent beziehungsweise 50 Prozent der bei einem Dienstherrn vorhandenen Beamten ab und fordert einen weiter gefassten Vergaberahmen.

Die Deutsche Rentenversicherung Baden-Württemberg bewertet die Schaffung von Leistungsprämien grundsätzlich positiv. Zur Stärkung des Leistungsprinzips wäre zur Motivationssteigerung allerdings eine höhere Vergabequote als 20 Prozent wünschenswert.

Dem schließt sich sowohl der Gemeindetag als auch der BKF an. Es sei eine Regelung erforderlich, die sich an § 18 TVöD orientiert oder eine den Städten und Gemeinden analoge Leistungshonorierung ermöglicht. Eine Orientierung am TVöD werde nach Aussage des BKF heute schon aus Gründen der Gleichbehandlung vielerorts praktiziert.

Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Der Höchstsatz von 20 Prozent ist angemessen. Er macht die Leistungsprämie grundsätzlich für jeden Beamten erreichbar; gleichzeitig werden jedoch entsprechend der Zweckbestimmung der Leistungsbezahlung nur herausragende Leistungen berücksichtigt. Für den außerstaatlichen Bereich ist eine Öffnungsklausel vorgesehen, um den besonderen Verhältnissen in diesem Bereich Rechnung zu tragen. Hiernach kann der genannte Prozentsatz auf bis zu 50 Prozent angehoben werden. Eine höhere Quote kann nicht festgelegt werden, um den Ausnahme- und Sondercharakter der Leistungsprämie nicht in Frage zu stellen.

Der DGB fordert die Streichung dieser Regelung.

Die Schaffung von Leistungsprämien in § 76 LBesGBW erscheine wenig innovativ, verwaltungsaufwändig und mit der Einführung einer Vergabequote von 20 Prozent hinsichtlich des genannten Ziels der Motivations- und Leistungssteigerung kontraproduktiv. Die grob formulierten Rahmenbedingungen würden den Eindruck von „Nasenprämien“ erwecken. Die zwingende Beschränkung der Leistungsprämien auf 50 Prozent der Beschäftigten bei den Kommunen sei nicht mit der Regelung des TVöD kompatibel und zwingt dazu, zwei unterschiedliche Vergaberegeln zu treffen. Das sei ein vermeidbarer Verwaltungsaufwand. Zudem lehnt es der DGB ab, die notwendigen Mittel durch Einsparungen aus der dezentralen Personalausgabenbudgetierung zu erwirtschaften. Die Entscheidung, leistungsbezogene Entgelte zu gewähren, setze zwingend die Vereinbarung nachvollziehbarer transparenter Kriterien voraus. Sowohl unter Akzeptanzgesichtspunkten als auch wegen des Gleichbehandlungsgrundsatzes müsse die Auswahl und Entscheidung nach einheitlichen, nachvollziehbaren und tatsächlich leistungsorientierten Kriterien vorgenommen werden. Ebenso wichtig sei, und dies zeigten auch die Erfahrungen aus der Industrie, dass – unabhängig von der methodischen Festlegung, wie Leistung ermittelt wird – jede Beamtin und jeder Beamte ein zusätzlich zum Gehalt ausbezahltes Leistungsentgelt erzielen kann. Der DGB lehne deshalb einschränkende Quotierungen ab.

Für den HPR GHRS ist es von großer Bedeutung, dass anstelle von Leistungsprämien strukturelle Verbesserungen in Form von Beförderungen ermöglicht werden, er sehe in der Umsetzung von Leistungsprämien keine motivationsfördernden Maßnahmen.

Nach Auffassung des HPR JuM müsse zentrales Element der Honorierung der Leistung die Beförderung bleiben. Die Vergabe von Leistungsprämien u. a. führe in der Justiz insbesondere bei Rechtspflegern und Notaren zu Schwierigkeiten, da ein Eingriff in die sachliche Unabhängigkeit zu unterbleiben habe. So sei es beispielsweise nicht zulässig, dass der Dienstvorgesetzte gerichtliche Entscheidungen inhaltlich würdige. Dies sei den Rechtsmittelgerichten vorbehalten. Die Vergabe von leistungsorientierten Bezahlungselementen werde generell zu Schwierigkeiten und vermeidbarem Mehraufwand führen. Nicht ohne Grund wurde im Tarifrecht darauf verzichtet.

Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Im Interesse einer leistungsorientierten Bezahlung soll es auch künftig die Möglichkeit zur Vergabe von Leistungsprämien bei herausragenden Leistungen geben. Damit wird auch Forderungen aus dem Kommunalbereich Rechnung getragen. Im Übrigen kommt die Vergabe von Leistungsprämien im Landesbereich nur in den Fällen einer flexibilisierten Haushaltsführung nach § 7 a LHO in Frage, weil im Staatshaushaltsplan für die Vergabe von Leistungsprämien keine besonderen Haushaltsmittel etatisiert sind. In Fällen einer flexibilisierten Haushaltsführung können Leistungsprämien vergeben werden; eine Verpflichtung hierzu besteht jedoch nicht.

Die Leistungsfeststellung soll durch den Dienstherrn in möglichst einfacher Form erfolgen (Stärkung der Vorgesetztenfunktion). Nähere Einzelheiten sollen die obersten Dienstbehörden jeweils für ihren Bereich durch Rechtsverordnung regeln. Der Höchstsatz von 20 Prozent ist angemessen. Er macht die Leistungsprä-

mie grundsätzlich für jeden Beamten erreichbar; gleichzeitig werden jedoch entsprechend der Zweckbestimmung der Leistungsbezahlung nur herausragende Leistungen berücksichtigt. Für den außerstaatlichen Bereich ist eine Öffnungsklausel vorgesehen, um den besonderen Verhältnissen in diesem Bereich Rechnung zu tragen. Hiernach kann der genannte Prozentsatz auf bis zu 50 Prozent angehoben werden. Eine höhere Quote kann nicht festgelegt werden, um den Ausnahme- und Sondercharakter der Leistungsprämie nicht in Frage zu stellen.

Hinsichtlich der Regelung über die Gewährung von Leistungsprämien begrüßt der Städtetag die beabsichtigte Öffnungsklausel für den Bereich der Gemeinden. Allerdings regt er an, die Vergabe einer Leistungsprämie an ein Team als eine Leistungsprämie zu werten. Ansonsten erscheine die spezielle Begrenzung der Höhe einer Team-Prämie nicht sinnvoll. Eine solche Regelung sei insbesondere für Kommunen wichtig, welche mit Team-Zielvereinbarungen arbeiten. Hier sei im Vorfeld nicht absehbar, wie viele Teams beziehungsweise Beamte ihre Ziele erfüllen.

Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die an die Mitglieder eines Teams gewährten Leistungsprämien dürfen innerhalb eines Kalenderjahres insgesamt 300 Prozent des Endgrundgehalts der Besoldungsgruppe A 16 nicht übersteigen. Die an die einzelnen Beamten eines Teams gewährten Leistungsprämien dürfen innerhalb eines Kalenderjahres insgesamt das Endgrundgehalt der Besoldungsgruppe A 16 nicht übersteigen (individuelle Obergrenze).

2.2.40. Zu § 79 (Anwärterbezüge)

Der BBW spricht sich dafür aus, auf die Rückforderung von Anwärterbezügen auch dann zu verzichten, wenn die Studierenden nach ihrer Ausbildung entweder bei einem Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes eine Stelle als Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer antreten oder bei einer Einrichtung beschäftigt werden, an der öffentlich-rechtliche Körperschaften beteiligt sind. Wenn eine Nachwuchsbeamtin oder ein Nachwuchsbeamter, aus welchen Gründen auch immer, im öffentlichen Dienst nicht in das Beamtenverhältnis übernommen werde, aber im öffentlichen Dienst im weitesten Sinne beschäftigt wird, sei es nicht nachvollziehbar, dass die Anwärterbezüge zurückgefordert werden. Der Gemeindegtag spricht sich für einen Verzicht auf die Rückforderung von Anwärterbezügen aus, sofern ein Anwärter nach Beendigung seines Vorbereitungsdienstes in den öffentlichen Dienst, nicht aber in ein Beamtenverhältnis eintritt. Eine entsprechende Regelung sollte im Rahmen der Dienstrechtsreform getroffen werden. Nach Auffassung des BKF sollte auf die Rückforderung von Anwärterbezügen auch dann verzichtet werden, wenn die Studierenden nach Ihrer Ausbildung entweder bei einem Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes eine Beschäftigtenstelle antreten oder bei einer Einrichtung beschäftigt werden an der öffentlich-rechtliche Körperschaften beteiligt sind.

Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Das LBesGBW ermächtigt in § 79 Abs. 5 das Finanzministerium, durch Rechtsverordnung das Nähere zu Art, Umfang und Inhalt von Auflagen, unter denen Anwärter, die im Rahmen ihres Vorbereitungsdienstes ein Studium ableisten, Anwärterbezüge erhalten, sowie zu den Rechtsfolgen bei Nichterfüllung der Auflagen, zu regeln. Diese Verordnung wird auch Regelungen zur Rückforderung von Anwärterbezügen sowie Verzichtsründe enthalten. Den Anliegen kann aus diesem Grund im Rahmen des Dienstrechtsreformgesetzes nicht entsprochen werden.

2.2.41. Zu § 84 (Kürzung der Anwärterbezüge)

Der BBW fordert die Beibehaltung der bisherigen Kann-Regelung, sofern der Anwärter die vorgeschriebene Laufbahnprüfung nicht bestanden hat oder sich die Ausbildung aus vom Anwärter zu vertretenden Gründen verzögert. Die im Gesetzentwurf vorgesehene Soll-Regelung stellt eine wesentlich stärkere Verpflichtung

dar, während die Kann-Regelung in Übereinstimmung signalisiert, dass Härtefälle durchaus berücksichtigt werden und nur in Ausnahmefällen eine Kürzung der Anwärterbezüge stattfindet. Von der Kürzung sollte nur in Ausnahmefällen Gebrauch gemacht werden, was durch die Kann-Regelung besser zum Ausdruck käme.

Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die Regelung entspricht der bisherigen Rechtspraxis. Die Soll-Regelung wurde aus der Verwaltungsvorschrift zu § 66 BBesG übernommen und stellt demzufolge keine Verschlechterung dar. Aufgrund dieser Verwaltungsvorschrift waren die Anwärterbezüge in den maßgeblichen Fällen schon bisher grundsätzlich zu kürzen.

Härtefälle können auch nach Inkrafttreten des Dienstrechtsreformgesetzes berücksichtigt werden (§ 84 Abs. 2 LBesGBW).

Der DGB lehnt die Regelung des § 84 LBesGBW grundsätzlich ab. Dies sei eine gesellschaftliche Schlechterstellung, die es bei keinem anderen Berufsbild gebe. Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Im Besoldungsrecht steht dem Gesetzgeber eine verhältnismäßig weitgehende Gestaltungsfreiheit zu. Das gilt in besonderem Maße im Hinblick auf Beamte auf Widerruf im Vorbereitungsdienst, deren Besoldung nicht verfassungsrechtlich gewährleistet ist, sondern lediglich eine Hilfe zum Bestreiten des Lebensunterhalts während der Ausbildungszeit darstellt.

Die Regelung zur Kürzung von Anwärterbezügen entspricht im Übrigen dem bisherigen Recht und soll eine sparsame Verwendung von Steuermitteln in den Fällen ermöglichen, in denen die reguläre Ausbildungsdauer überschritten wird. Zugleich soll damit der Verwaltung eine zusätzliche Möglichkeit gegeben werden, auf einen baldigen Abschluss der Ausbildung hinzuwirken. Andererseits soll mit dieser Regelung einem möglichen Entschluss des Dienstherrn entgegengewirkt werden, den Anwärter nach dem erstmaligen Nichtbestehen der Laufbahnprüfung ohne jeden Abschluss zu entlassen. Es bestehen daher gute Gründe, die ein Fortbestehen der Regelung des § 66 BBesG in § 84 LBesGBW rechtfertigen.

2.2.42. Zu § 85 (Vermögenswirksame Leistungen)

Der BBW fordert dringend – und bereits langjährig – eine Erhöhung der vermögenswirksamen Leistungen von bislang monatlich 6,65 Euro. Dieser Betrag sei zum heutigen Zeitpunkt keinesfalls mehr zum Aufbau eines Vermögens ausreichend und daher anzupassen. Für den DGB erscheint es angezeigt, hinsichtlich der geforderten Eigenvorsorge die Leistungen zur Vermögensbildung zu erhöhen.

Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die Landesregierung hat anderen Maßnahmen Vorrang eingeräumt. Weitere Mittel für Besoldungsverbesserungen stehen nicht zur Verfügung.

2.2.43. Zu § 87 (Zuwendungen aus Gründen der Fürsorge)

Ein staatlicher Verordnungsvorbehalt widerspricht nach Auffassung des Gemeindetags den allgemeinen Zielen zur Dienstrechtsreform und sollte aus diesem Grund entfallen. Eine Bindung an die kommunalen Haushalte sei ausreichend, weil zu erwarten sei, dass Städte und Gemeinden wie bisher äußerst zurückhaltend, am Grundsatz der Sparsamkeit und Wirtschaftlichkeit orientiert, Gebrauch von Fürsorgeleistungen machen werden.

Im Gesetzentwurf teilweise berücksichtigt.

Dem Anliegen, das auf eine Streichung des § 87 Abs. 2 LBesGBW abzielt, wird in der Weise entsprochen, dass sich die Verordnungsermächtigung künftig unmittelbar an die zuständigen Ministerien richten soll.

Auf das Erfordernis einer Rechtsverordnung kann nicht verzichtet werden, da vermieden werden muss, dass im Ergebnis evtl. Leistungen ohne gesetzliche Grundlage erbracht werden, die der Sache nach Besoldung darstellen.

2.2.44. Zu § 100 (Einordnung der vorhandenen Beamten und Richter der Besoldungsordnungen A und R in die Stufen der neuen Grundgehaltstabellen)

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

Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

In den betreffenden Fällen erfolgt bei der Einordnung der vorhandenen Beamten in die Stufen der neuen Grundgehaltstabelle die Zuordnung zur Stufe der Besoldungsgruppe mit dem nächst höheren Betrag. Es ist daher sachgerecht, dass sich die reguläre Laufzeit der Stufe, der der Beamte zugeordnet wird, um die Monate verlängert, die der Beamte nach dem am Tag vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes geltenden Recht noch benötigt hätte, um den Betrag dieser Stufe zu erreichen.

2.2.45. Zu § 101 (Sonstige Übergangsregelungen)

Der DGB lehnt die Regelung, wonach bestehende für Stellenzulagen gezahlte Ausgleichszulagen nach § 64 LBesGBW abgeschmolzen werden, als unzulässigen Eingriff ab und fordert, § 13 BBesG in der Fassung von 2006 weiter gelten zu lassen.

Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Da Stellenzulagen nur für die Wahrnehmung der herausgehobenen Funktion gewährt werden und damit nicht zum Kernbestand der beamtenrechtlichen Alimentation gehören, ist die Übergangsregelung sachlich gerechtfertigt.

Nach Auffassung der GPA fehlt eine Übergangsbestimmung für Leistungszulagen nach § 4 PLZVO für den Fall, dass diese über den Zeitpunkt des Inkrafttretens des DRG gewährt wurden.

Im Gesetzentwurf berücksichtigt.

Der Gesetzentwurf wurde entsprechend angepasst.

2.2.46. Zu § 105 (Künftig wegfallende Ämter)

Nach Auffassung des Württembergischen Notarvereins sollen für die im Staatsdienst verbleibenden Notare und Notarvertreter die bisherigen Beförderungsmöglichkeiten auch nach dem 1. Januar 2018 erhalten bleiben.

Im Gesetzentwurf berücksichtigt.

Nach § 105 LBesGBW verbleiben Bezirksnotare und Notarvertreter, die am 31. Dezember 2017 bei einem staatlichen Notariat tätig sind, in ihren bisherigen Ämtern. Den Beamten kann auch nach dem 1. Januar 2018 noch ein künftig wegfallendes Amt verliehen werden, wenn eine Ernennung in ein in den Landesbesoldungsordnungen ausgebrachtes anderes Amt nicht möglich ist.

2.2.47. Sonstiges (§§ 45 und 46 BBesG F. 2006)

Der Städtetag schlägt vor, die Zulagen nach § 45 und 46 BBesG für die Wahrnehmung befristeter Funktionen und eines höherwertigen Amtes in das Landesbesoldungsgesetz Baden-Württemberg zu übernehmen.

Der DGB fordert die Aufnahme von § 45 und § 46 BBesG in der Fassung von 2006 in das LBesGBW. Dadurch werde eine Übergangsregelung entbehrlich.

Nach Auffassung der GPA sollte die Schaffung einer – im Vergleich zu den bisherigen Regelungen erleichterten – Möglichkeit zur Gewährung einer Zulage für die Wahrnehmung befristeter Funktionen erwogen werden. Das Ziel einer leistungsorientierten Besoldung könne nur mit einem treffsicheren Instrument erreicht werden.

Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Den §§ 45 und 46 BBesG kam in der Vergangenheit im Land Baden-Württemberg kaum Bedeutung zu. Von der Möglichkeit, diese Zulagen zu vergeben, wurde nur in sehr wenigen Ausnahmefällen Gebrauch gemacht. Da für die Zukunft keine andere Entwicklung zu erwarten ist, wurden die Regelungen unter dem Gesichtspunkt der Deregulierung nicht in Landesrecht übernommen. Im Übrigen kann bei künftig auftretenden Fällen im Kommunalbereich durch die Gewährung von Leistungsprämien sowie generell durch dauerhafte Übertragung der Funktion und der Beförderung des Beamten Rechnung getragen werden.

2.2.48. Sonstiges (Ausgleich für wegfallende Gebührenanteile)

Der BBW verweist auf die Forderung seines Mitgliedsverbands Württembergischer Notarverein und fordert im Hinblick auf das zukünftige Gesetzes zur Reform des Notariats- und Grundbuchwesens in Baden-Württemberg einen Ausgleich für den Einkommensverlust aufgrund künftig wegfallender Gebührenanteile aus den Beurkundungsgeschäften.

Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Bei den Notaren scheidet eine besoldungsrechtliche Ausgleichszahlung schon deshalb aus, da die wegfallenden Gebührenanteile nicht Bestandteil der gesetzlich geregelten Besoldung sind. Hinzu kommt, dass es den bisherigen beamteten Notaren freigestellt wird, für die Selbstständigkeit zu optieren. Außerdem ist die Übergangszeit bis zum 1. Januar 2018 ausreichend lang bemessen, um sich auf eine Veränderung der finanziellen Verhältnisse einzustellen.

2.3. Zu Artikel 3 (Landesbeamtenversorgungsgesetz Baden-Württemberg [LBeamVGBW])

2.3.1. Allgemeines zum Landesbeamtenversorgungsgesetz Baden-Württemberg

2.3.1.1. Trennung der Alterssicherungssysteme

Der Gemeindetag Baden-Württemberg begrüßt die Trennung der Alterssicherungssysteme und hält dies für einen wichtigen Beitrag zur künftigen Wettbewerbsfähigkeit des öffentlichen Dienstes am Arbeitsmarkt. Die Einbeziehung von Beamten auf Zeit wird als sachgerecht befürwortet. Auch der Städtetag Baden-Württemberg und der Landkreistag Baden-Württemberg begrüßen die beabsichtigte Trennung der Alterssicherungssysteme und die damit verbundene Gewährung eines Altersgeldes.

Der BBW begrüßt die Förderung der Mobilität und des Erfahrungsaustauschs zwischen öffentlichem Dienst und Privatwirtschaft durch Schaffung der Mitnahmefähigkeit von Versorgungsansprüchen (Altersgeld) anstelle der Nachversicherung (Einführung der Trennung der Alterssicherungssysteme).

Der DHV stellt fest, dass Baden-Württemberg mit dem LBeamVGBW einen Paradigmenwechsel vornimmt. Der DHV begrüßt, dass die mobilitätshemmende Nachversicherung durch eine spezielle Altersversorgung in Form des „Altersgel-

des“ ersetzt wird. Besonders wichtig ist in diesem Zusammenhang, dass eine Option eingeführt wurde, nach der bei Inkrafttreten des Gesetzes vorhandene Beamte das neue Altersgeld ebenfalls in Anspruch nehmen können. Dadurch werde die Durchlässigkeit zwischen freier Wirtschaft und Beamtenverhältnis zeitnah erreicht.

Die DRV Bund sieht Parallelen zu einer unverfallbaren Versorgungsanwartschaft nach Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (Betriebsrentengesetz – BetrAVG) für gegeben. Die Gleichwertigkeit des Altersgeldes mit der aus einer Nachversicherung erwachenden Rentenanswartschaft ist jederzeit gewährleistet. Die Nachversicherung ist damit ausgeschlossen. Der Tatbestand des „unversorgten Ausscheidens“ im Sinne des § 8 Abs. 2 Sechstes Buch Sozialgesetzbuch ist insoweit nicht als erfüllt anzusehen.

Der DGB begrüßt die Einführung einer Trennung der Alterssicherungssysteme im Grundsatz. Sie kann zur Mobilität beitragen. Positiv sei zudem das Wahlrecht der Beamten zwischen Altersgeld und Nachversicherung. Soweit der DGB mit der Einführung einer Trennung der Alterssicherungssysteme auch kritische Punkte verbindet, sind diese bei Art. 3 § 84 DRG aufgeführt.

2.3.1.2. Belassung des Referenzalters für die Bemessung des Versorgungsabschlags bei dienstunfähigen Polizeivollzugsbeamten, Beamten des Einsatzdienstes der Feuerwehr und Beamten des Justizvollzugsdienstes

Die Verbände fordern zum großen Teil, aufgrund der besonderen Belastungen der betroffenen Beamten, die besondere Altersgrenze für Beamte des Vollzugsdienstes und des Einsatzdienstes der Feuerwehr nicht zu erhöhen. Um den Belangen dieser Beamtengruppen jedenfalls in den Fällen der Dienstunfähigkeit Rechnung zu tragen und die schrittweise Anhebung der besonderen Altersgrenze von 60 auf 62 Jahre abzufedern, wird das Referenzalter für die Bemessung des Versorgungsabschlags bei Dienstunfähigkeit nicht – wie im Anhörungsentwurf vorgesehen – stufenweise von 60 auf 62 Jahre erhöht, sondern bei 60 Jahren belassen.

2.3.1.3. Vorübergehende Erhöhung des Ruhegehaltssatzes

Der BBW, DGB, die DPolG, der bdk, die ARGE-HPR und der HPR JuM fordern, die vorübergehende Erhöhung des Ruhegehaltssatzes beizubehalten. Nach §§ 14 a, 50 e BeamtVG in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung kann derzeit für Beamte, die vor Übernahme in das Beamtenverhältnis einer rentenversicherungspflichtigen Tätigkeit nachgegangen sind, der Ruhegehaltssatz bis zum Beginn der Rentenleistung vorübergehend erhöht werden. Die Regelung begünstigt Beamte, die wegen Dienstunfähigkeit vorzeitig in den Ruhestand versetzt werden und Beamte mit einer besonderen Altersgrenze (Polizei, Feuerwehr, Justizvollzug). Die Verbände wenden sich gegen weitere Verschlechterungen im Zusammenhang mit der Anhebung der Altersgrenzen. Auf jeden Fall fordert der BBW, der DGB und der bdk eine Ausdehnung der Übergangsregelung auf alle im Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gesetzes vorhandenen Beamten. Der DGB weist darauf hin, dass trotz der Trennung der Alterssicherungssysteme die Beibehaltung der Regelung nicht überflüssig sei. Die unterschiedlichen Systeme bedingen, dass nicht nur bei besonderen Altersgrenzen ein Anspruch auf Versorgung zu einem Zeitpunkt entstehen kann, zu dem noch kein Anspruch auf Rente besteht. Im Rentenrecht würde Erwerbsunfähigkeitsrente nur gezahlt, wenn in den letzten fünf Jahren vor der Erwerbsminderung drei Jahre Pflichtversicherungszeiten zurückgelegt wurden. Dienstunfähige Beamte können diese Voraussetzung nicht erfüllen.

Der Vorschlag, die vorübergehende Erhöhung des Ruhegehaltssatzes beizubehalten, wird berücksichtigt. Eine §§ 14 a und 50 e BeamtVG in der bis zum 31. August 2006 entsprechende Regelung wurde in das Landesrecht übernommen (§ 28

LBeamtVGBW). Der bisherige § 28 LBeamtVGBW wurde in § 29 Abs. 3 und 4 übernommen.

2.3.1.4. Ausgleich bei besonderen Altersgrenzen

Der BBW, der DGB, die DPolG, der bdk, der ARGE-HPR und der HPR JuM fordern, die Einmalzahlung für Beamte mit besonderen Altersgrenzen beizubehalten. Diese diene der Nachwuchsgewinnung und der Motivation der Betroffenen. Danach erhalten derzeit Beamte mit besonderen Altersgrenzen (Polizeivollzugsdienst, Einsatzdienst der Feuerwehr, Justizvollzugsdienst) neben dem Ruhegehalt einen finanziellen Ausgleich dafür, dass sie früher als andere Beamte in den Ruhestand treten. Der DGB führt aus, dass die Streichung unverständlich sei und jeder sachlichen Begründung entbehre. Die Ausgleichszahlung solle den Umstand kompensieren, dass dieser Personenkreis aufgrund der besonderen Altersgrenze ein niedrigeres Lebensarbeitseinkommen habe. Auf jeden Fall fordern der BBW und die DPolG eine Übergangsregelung, wonach die Vorschrift für alle im Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gesetzes vorhandenen Beamten fort gilt.

Eine § 48 BeamtVG in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung entsprechende Regelung wurde in das Landesrecht übernommen (§ 76 LBeamtVGBW). Der bisherige § 76 LBeamtVGBW wurde in § 72 Abs. 1 LBeamtVGBW übernommen. § 72 Abs. 1 LBeamtVGBW wurde § 72 Abs. 2 LBeamtVGBW.

2.3.1.5. Abschlagfreier Ruhestand für lang dienende Beamte

Der BBW begrüßt die Einführung der Sonderregelung für lang dienende Beamte, die einen abschlagfreien vorzeitigen Ruhestand ab der für sie bisher geltenden Altersgrenze ermöglicht (45-Jahres-Regelung). Auch der HPR GHRS begrüßt, dass nach 45 Dienstjahren kein Abschlag mehr erhoben wird. Diese Regelung komme vor allem den Fachlehrern und Technischen Lehrer zu Gute, die in sehr jungen Jahren in Erstberufen ihre berufliche Tätigkeit begonnen haben. Auch die DRV BW begrüßt die 45-Jahres-Regelung.

2.3.1.6. Neuregelung der Kindererziehungszeiten

Der BBW begrüßt die Einführung einer dynamisch ausgestalteten Pauschale in Form des Kinderzuschlags.

Der Städtetag Baden-Württemberg begrüßt die vorgesehenen Vereinfachungen im Landesbeamtenversorgungsrecht, z. B. beim Kinderzuschlag.

Aus Sicht des KVBW wird mit dem Entwurf des LBeamtVGBW dem gesetzgeberischen Ziel, im Blick auf einen möglichst unkomplizierten Verwaltungsvollzug einfache und transparente Regelungen zu schaffen, weitgehend Rechnung getragen. Die vorgesehenen Vereinfachungen, z. B. im Bereich des Kinderzuschlags, werden begrüßt. Damit werde bedeutsamen Anliegen der Praxis entsprochen.

2.3.1.7. Übergangsvorschrift zur Ermittlung der ruhegehaltfähigen Dienstzeit

Der BBW begrüßt die Übergangsregelung, wonach für die bei Inkrafttreten des Dienstrechtsreformgesetzes vorhandenen Beamten die bisherigen Vorschriften zur Ermittlung der ruhegehaltfähigen Dienstzeit weiterhin Anwendung finden sollen.

2.3.1.8. Allgemeine Anpassung

Der BBW begrüßt die Übernahme der bisherigen Regelung in Landesrecht, wonach die Versorgung entsprechend der Besoldung anzupassen ist.

2.3.1.9. Ruhegehaltfähige Dienstbezüge

Der BBW begrüßt die Schaffung einer gesetzlichen Regelung, die gewährleistet, dass es bei einem Wechsel von der Besoldungsordnungen A, B, C oder R in die Besoldungsordnung W zu keinen Verschlechterungen bei der Berechnung der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge kommt.

2.3.1.10. Versorgungslastenteilung bei landesinternen Dienstherrnwechseln

Der BBW begrüßt die Übernahme der Regelungen des Versorgungslastenteilungs-Staatsvertrags in das Landesbeamtenversorgungsrecht als systematisch richtige und sinnvolle Regelung für landesinterne Dienstherrnwechsel.

2.3.1.11. Absenkung des Versorgungsniveaus

Der BBW sieht die Fortführung der Absenkung des Versorgungsniveaus im Landesrecht als sachgerecht an.

2.3.1.12. Festsetzung und Zahlung der Versorgungsbezüge, des Alters- und Hinterbliebenengeldes

Der DGB begrüßt dem Grundsatz nach die Absicht, den neu einzustellenden Beamten zu Beginn ihrer Laufbahn mitzuteilen, welche Zeiten ruhegehaltfähig sein sollen.

2.3.1.13. Wissenschaftliche Qualifikationszeiten

Der DGB begrüßt, die Regelung, wonach die Zeit einer hauptberuflichen Tätigkeit im Wissenschaftsbereich, in der besondere Fachkenntnisse erworben wurden, die für die Wahrnehmung des Amtes förderlich ist, bei der Berechnung der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge berücksichtigt werden können.

2.3.1.14. Umsetzung von Entscheidungen des Bundesverwaltungsgerichts

Der DHV begrüßt, dass im Landesbeamtenversorgungsrecht die aktuelle Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts in vielen versorgungsrechtlichen Fragen explizit aufgenommen wird.

2.3.1.15. Verordnungen im Rahmen der Dienstrechtsreform

Der Normenprüfungsausschuss regt an, die Art. 36 a und b (Heilverfahrensverordnung Baden-Württemberg und Verordnung der Landesregierung über die einmalige Unfallentschädigung) aus verfassungsrechtlichen Gründen außerhalb des Dienstrechtsreformgesetzes gesondert als Rechtsverordnungen zu erlassen.

Die Anregung wird berücksichtigt. Artikel 36 a und b werden gesondert erlassen. Die Ermächtigungsgrundlagen für die Rechtsverordnungen treten daher abweichend von der allgemeinen Regelung bereits am Tag nach Verkündung des Gesetzes in Kraft, sodass die Rechtsverordnungen rechtzeitig erlassen werden können.

2.3.2. Zu einzelnen Paragrafen des LBeamtVGBW

2.3.2.1. Zu § 2 Absatz 3 (Regelung durch Gesetz)

Der KVBW weist darauf hin, dass das für das Altersgeld vorgesehene Antragsfordernis und die fehlende Verzichtsmöglichkeit nicht miteinander harmonisieren

und dass daher das Altersgeld in diesem Absatz gestrichen werden soll. Stattdessen solle eine Regelung aufgenommen werden, wonach die zu entlassende Person anstelle des Altersgeldes die Nachversicherung wählen kann.

Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Art. 3 § 2 Absatz 3 regelt, dass auf das Altersgeld nicht verzichtet werden kann. Dieser Regelung steht das Erfordernis einer Antragstellung zur Gewährung von Altersgeld nicht zwingend entgegen. Der Verzicht ist regelmäßig endgültig und unwiderrufbar. Das Antragsersfordernis dient demgegenüber dazu, der Bezüge zahlenden Stelle zu signalisieren, dass ein Anspruchsinhaber auf Altersgeld vorhanden ist. Die Konstruktion, dass der Anspruch auf Altersgeld grundsätzlich bereits mit dem Ausscheiden aus dem Beamtenverhältnis entsteht und dass der Beamte – will er die Nachversicherung wählen – auf den Anspruch auf Altersgeld verzichten muss, ist für die Trennung der Alterssicherungssysteme zwingend, da der Beamte ansonsten unversorgt im Sinne der bundesrechtlichen Regelung des § 8 Sechstes Buch Sozialgesetzbuch aus dem Beamtenverhältnis ausscheiden würde.

2.3.2.2. Zu § 3 (Festsetzung und Zahlung der Versorgungsbezüge, des Alters- und Hinterbliebenengeldes)

Der BBW fordert eine Regelung, wonach über die Berücksichtigung von ruhegehaltfähigen Dienstzeiten bei der Berufung in das Beamtenverhältnis zu entscheiden ist (Ist- statt Sollregelung). Damit soll für den betroffenen Beamten frühzeitig Klarheit geschaffen werden.

Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Durch die Sollvorschrift wird im Regelfall sichergestellt, dass die betroffenen Beamten frühzeitig Klarheit über ihre ruhegehaltfähige Dienstzeit haben. Die Regelung entspricht der bisherigen Rechtslage.

2.3.2.3. Zu § 4 (Abtretung, Verpfändung, Aufrechnungs- und Zurückbehaltungsrecht, Umrechnung fremdländischer Währungen)

Der KVBW fordert eine Ergänzung des Art. 3 § 4 Absatz 3 um Altersgeld- und Hinterbliebenengeldempfänger.

Im Gesetzentwurf berücksichtigt.

Bei Versorgungsempfängern, die gleichzeitig Anspruch auf Alters- oder Hinterbliebenengeld haben (Mischbiographien), wird eine Anrechnungsmöglichkeit des Sterbegelds auf Überzahlungen eingeräumt, um eine Besserstellung gegenüber Versorgungsempfängern ohne Mischbiographie zu verhindern.

2.3.2.4. Zu §§ 6 und 7 (Erlöschen der Versorgungsbezüge und des Anspruchs auf Altersgeld wegen Verurteilung und Entzug der Hinterbliebenenversorgung sowie Alters- und Hinterbliebenengeld)

Der BBW führt aus, dass das Erlöschen des Anspruchs auf Altersgeld und der Entzug von Alters- und Hinterbliebenengeld aufgrund strafrechtlich relevanter Umstände oder Betätigung gegen die freiheitlich demokratische Grundordnung verfassungsrechtlich nicht unproblematisch sein könnte, da das besondere beamtenrechtliche Dienst- und Treueverhältnis nach der Entlassung aus dem Beamtenverhältnis erlischt und der innere Zusammenhang einer Alimentationspflicht mit einem beamtenrechtlichen Gewaltverhältnis nicht mehr vorliegt.

Der KVBW schlägt vor, dass Art. 3 § 6 Abs. 1 Nr. 1 vorrangig ist und der Berechtigte hinsichtlich aller, auch abgeschlossener, Amtsperioden sämtliche Ansprüche verliert.

Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die rechtliche Bewertung wird nicht geteilt. Der Rechtsordnung ist das Erlöschen von Ansprüchen auch außerhalb des Beamtenrechts nicht fremd. Im Übrigen wird so eine sachlich nicht gerechtfertigte Besserstellung von Empfängern von Alters- und Hinterbliebenengeld gegenüber Versorgungsempfängern vermieden. Die soziale Absicherung der Betroffenen erfolgt über die Nachversicherung.

Dem Vorschlag des KVBW liegt ein Einzelfall zugrunde. In diesem noch nicht rechtskräftig abgeschlossenen Verfahren, hat das Verwaltungsgericht im Sinne des KVBW entschieden, sodass eine Klarstellung nicht erforderlich erscheint.

2.3.2.5. Zu § 8 (Tötung eines Angehörigen)

Der DGB fordert, dass eine derartige Regelung eine rechtswirksame Verurteilung voraussetzt.

Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Auch die Landesregierung geht davon aus, dass die Vorschrift eine rechtskräftige Verurteilung voraussetzt. Die Vorschrift zeichnet die rentenrechtliche Regelung des § 105 Sechstes Sozialgesetzbuch nach. Eine Ergänzung der Vorschrift ist nicht erforderlich, in der Gesetzesbegründung wurde eine entsprechende Klarstellung aufgenommen.

2.3.2.6. Zu § 10 (Mitteilungspflicht für den Bericht der Landesregierung über die Entwicklung der Versorgung, des Alters- und Hinterbliebenengeldes)

Der KVBW regt an, dem Begriff „oberste Dienstbehörden“ die Worte „des Landes“ anzufügen und dadurch klarzustellen, dass sich die Mitteilungspflicht auf Landesbehörden beschränkt.

Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die Landesregierung geht allerdings davon aus, dass die Vorschrift nur eine Mitteilungspflicht der Landesbehörden regelt. Die Gesetzesbegründung wurde entsprechend ergänzt.

2.3.2.7. Zu § 12 (Verjährung)

Der BBW begrüßt, dass nach dem neuen Recht alle Ansprüche unabhängig davon, ob sie dem Dienstherrn oder dem Beamten zustehen kenntnisunabhängig binnen 3 Jahren verjähren. Zudem ist zu begrüßen, dass die Verjährungsvorschriften ausdrücklich in das Gesetz aufgenommen wurden. Der BBW fordert, die Ausführung in der Begründung, wonach Ansprüche nach diesem Gesetz auch Rückforderungsansprüche des Dienstherrn sind, in den Gesetzestext aufzunehmen.

Der DGB fordert, dass die auszahlende Stelle den Beamten unverzüglich vom Beginn der Verjährungsfrist in Kenntnis setzt.

Der KVBW fordert die Beibehaltung der bisherigen kenntnisabhängigen Verjährungsregelungen, wenn Einkünfte (bewusst) nicht angezeigt werden oder bei Bösläubigkeit.

Im Gesetzentwurf teilweise berücksichtigt.

Der Vorschlag des BBW wird insoweit berücksichtigt, als das Wort „Rückforderungsansprüche“ in den Gesetzestext mit aufgenommen wurde.

Der Vorschlag des DGB wird abgelehnt. Es ist nicht Aufgabe der Bezüge zahlenden Stelle, den Beamten über den Beginn der Verjährung etwaiger Ansprüche zu

informieren. Im Übrigen wäre es auch verwaltungsökonomisch nicht machbar, wenn man dem Beamten am Schluss eines jeden Jahres mitteilen würde, dass die Verjährung etwaiger Ansprüche aus dem jeweiligen Jahr nunmehr mit dem Schluss des Jahres beginnt.

Der Vorschlag des KVBW wird nicht berücksichtigt. Die Norm dient dem Rechtsfrieden und der Praktikabilität. Eine Ausdehnung der Verjährungsvorschriften zugunsten des Dienstherrn würde zu entsprechenden Folgeforderungen der Beamten führen.

2.3.2.8. Zu § 13 (Familienrechtlicher Versorgungsausgleich nach der Ehescheidung)

Das BMAS, der KVBW und der BBW regen mittelfristig die Übernahme der im Bundesrecht eingeführten internen Teilung zur Vereinheitlichung und Vereinfachung des Rechts des Versorgungsausgleichs an. Danach würden für den geschiedenen Ehepartner eines Beamten keine Anwartschaften in der gesetzlichen Rentenversicherung wie bei der externen Teilung begründet. Der geschiedene Ehegatte eines Beamten würde vielmehr einen Alterssicherungsanspruch unmittelbar gegen den Dienstherrn des anderen Ehegatten erwerben.

Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Der Anregung kann im Rahmen des Dienstrechtsreformgesetzes nicht gefolgt werden. Bisher haben alle Bundesländer an der externen Teilung festgehalten. Der Grund dafür liegt darin, dass bei einem Dienstherrnwechsel nach Wirksamwerden des Versorgungsausgleichs der geschiedene Ehepartner bei der internen Teilung weiterhin einen Anspruch gegen das Land hat, ohne dass umgekehrt die Versorgungsbezüge des Beamten gekürzt werden können. Das Land kann aufgrund seiner auf das Landesgebiet beschränkten Gesetzgebungskompetenz keine der Bundesregelung vergleichbaren Erstattungsansprüche gegenüber anderen Bundesländern oder gegenüber dem Bund regeln und würde im Ergebnis für die Folgen der Ehescheidung aufkommen. Diese unerwünschte Folge kann derzeit nur durch die Beibehaltung der externen Teilung vermieden werden.

2.3.2.9. Zu § 15 (Nichtberücksichtigung der Versorgungsbezüge und des Altersgeldes)

Der BBW schlägt vor, die Regelung aus Zweckmäßigkeitsgründen auch in der jeweils die Bezahlung regelnden Bestimmung mit aufzunehmen. Zudem hätte dies den Vorteil, dass diese Regelung auch Auswirkungen für im Ruhestand befindliche Erwerbstätige hätte, welche nicht unter baden-württembergisches Versorgungsrecht fallen.

Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die Stellung der Regelung im allgemeinen Teil des LBeamtVGBW ist systematisch zutreffend und ausreichend und entspricht § 65 BeamtVG in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung. Bei einer Aufnahme in die die Bezahlung regelnde Bestimmung könnte – soweit Versorgungsempfänger außerhalb des Landes betroffen sind – das Land aus Gründen der auf das Landesgebiet beschränkten Gesetzgebungskompetenz nur eine Kürzung der Bezahlung regeln. Dies ist jedoch gerade nicht gewollt.

2.3.2.10. Zu § 18 (Entstehung und Berechnung des Ruhegehalts)

Absatz 1 wird zur Vermeidung einer Regelungslücke entsprechend der Regelung des § 4 Absatz 1 Satz 4 BeamtVG in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung um Satz 4 ergänzt.

Der DGB fordert, bei der Mindestwartezeit von fünf Jahren Zeiten der Teilzeitbeschäftigung nicht lediglich anteilig, sondern in vollem Umfang zu berücksichtigen. Die anteilige Bewertung von Teilzeit bewirkt, dass Teilzeitbeschäftigte unter Umständen trotz vieler Dienstjahre nicht auf fünf ruhegehaltfähige Dienstjahre kommen.

Der KVBW fordert, dass bei der Berechnung der Wartezeit sämtliche Zeiten berücksichtigt werden, für die eine Versorgungsanwartschaft nach beamtenrechtlichen Grundsätzen gewährleistet ist. Dies gilt auch für die Frist nach Art. 3 § 19 Abs. 3. Ferner wird gefordert, Art. 3 § 18 Abs. 2 Satz 2 in das LBesG BW zu übernehmen.

Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Dem Vorschlag des DGB wird nicht gefolgt. Der Wortlaut der Regelung entspricht der derzeitigen Rechtslage. Eine Berücksichtigung von Teilzeitarbeit in vollem Umfang würde zu Mehrkosten führen.

Die Forderung des KVBW nach Einbeziehung der beamtengleichen Tätigkeit in die Fünfjahresfrist nach Art. 3 § 18 Absatz 1 wird abgelehnt. Insoweit handelt es sich um einen Statuswechsel von einem privatrechtlichen Dienstverhältnis in ein Beamtenverhältnis. Auch bei der Wartezeit des Art. 3 § 19 Absatz 3 (Versorgung aus dem letzten Amt) können nur „echte“ Beamtendienstzeiten berücksichtigt werden. Da sich der Beamte statusrechtlich im Ruhestand befindet, erfolgt die Regelung in Art. 3 § 18 Abs. 2 Satz 2 rechtssystematisch zutreffend nunmehr im LBeamtVGBW.

2.3.2.11. Zu § 19 (Ruhegehaltfähige Dienstbezüge)

Der DHB merkt an, dass die Besitzstandswahrung bei einem Wechsel in die Besoldungsgruppe W konsequenterweise geregelt ist. Ruhegehaltfähig ist aber lediglich die im Zeitpunkt des Wechsels erreichte Stufe des Grundgehalts. Es wäre sinnvoll, an dieser Stelle einen fiktiven Anstieg in den Dienstaltersstufen anzusetzen. Nicht einsehbar sei in diesem Zusammenhang, dass das Ruhegehalt die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge des letzten Amtes nicht übersteigen darf. Der Besitzstandsschutz werde dadurch ausgehöhlt.

Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die Besitzstandswahrung soll nur für das bisher „Erdiente“ gelten. Eine Besserstellung bei einem Wechsel in die Besoldungsgruppe W ist sachlich nicht gerechtfertigt.

2.3.2.12. Zu § 20 (Zusammentreffen einer Mindestversorgung mit Leistungen aus anderen Alterssicherungssystemen)

Der Spitzenverband der landwirtschaftlichen Sozialversicherung, der BLHV, der LBV, die LSV und das BMAS fordern, die Anrechnung der Rente nach dem Gesetz der Alterssicherung für Landwirte zu streichen.

Der DGB wendet sich gegen die Anrechnung von Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung auf die Mindestversorgung.

Im Gesetzentwurf teilweise berücksichtigt.

Die Anrechnung der Rente nach dem Gesetz über die Alterssicherung der Landwirte wird aus agrarpolitischen Überlegungen gestrichen.

Die Anrechnung der Rente auf die Mindestversorgung entspricht im Wesentlichen der bisher geltenden Rechtslage (§§ 55 und 14 Absatz 5 BeamtVG in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung). Die Regelung soll gewährleisten, dass Quereinsteiger nicht bereits nach einer relativ kurzen Dienstzeit einen An-

spruch auf ein Mindestruhegehalt ohne die Möglichkeit der Anrechnung von Leistungen aus anderen Alterssicherungssystemen haben. Dieser Gedanke gilt auch unter dem Regelungsregime der Trennung der Alterssicherungssysteme.

2.3.2.13. Zu § 21 (Dienstzeit im Beamtenverhältnis und vergleichbare Zeiten)

Der BBW fordert, die Altersteilzeit für schwerbehinderte Beamte unter den bisherigen Bedingungen fortzuführen. Sowohl die Abschaffung der sogenannten Quotelung von Ausbildungszeiten als auch die Aufhebung der Altersgrenze von 17 Jahren, ab der sich die ruhegehaltfähige Zeit bisher berechnet hat, wird uneingeschränkt begrüßt.

Der DGB, die ARGE-HPR und die AGSV BW fordern, als maximal zumutbare Verschlechterung, dass Zeiten in Altersteilzeit zu 8/10 als ruhegehaltfähige Dienstzeit berücksichtigt werden sollen.

Der Städtetag Baden-Württemberg und der KVBW fordern, die Zeiten als Verwaltungspraktikant als Zeiten im öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis den Zeiten im Beamtenverhältnis gleichzustellen.

Der DGB fordert, die Zeit der Verwendung bei begrenzter Dienstfähigkeit bei der Berechnung der ruhegehaltfähigen Dienstzeit in vollem Umfang zu berücksichtigen.

Die evangelischen Landeskirchen in Baden und Württemberg und die Erzdiözese Freiburg und die Diözese Rottenburg-Stuttgart fordern die Aufnahme des Begriffs „Geistlicher“ in § 21.

Der KVBW fordert eine Regelung, die dem KVBW eine abweichende Handhabung hinsichtlich der Erhebung eines Versorgungszuschlags bei Beurlaubungen ohne Dienstbezüge ermöglicht.

Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die veränderten Bedingungen der Altersteilzeit entsprechen dem Eckpunktebeschluss des Ministerrats vom 15. Dezember 2009. Eine Fortführung der Altersteilzeit zu den bisherigen Bedingungen würde den Haushalt zukünftig zusätzlich belasten.

Dem Vorschlag des Städtetags Baden-Württemberg und des KVBW wird nicht gefolgt. Während des Einführungspraktikums wird keine Versorgung nach beamtenrechtlichen Grundsätzen bei verminderter Erwerbsfähigkeit und im Alter gewährleistet, sodass insoweit keine Gleichstellung mit Beamtendienstzeiten angezeigt ist. Im Übrigen wird die Zeit regelmäßig nach Art. 3 § 23 Abs. 4 berücksichtigt. Eine Aufnahme in Art. 3 § 21 Abs. 3 Nr. 3 ist daher nicht erforderlich. Insoweit soll nur der Vorbereitungsdienst, der in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis abgeleistet wird, dem Vorbereitungsdienst, der im Beamtenverhältnis auf Widerruf abgeleistet wird, gleichgestellt werden.

Dem Vorschlag des DGB wird nicht gefolgt. Die Regelung entspricht der derzeitigen Rechtslage. Eine Berücksichtigung der Zeiten über die Teilzeitbeschäftigung hinaus, ist sachlich nicht gerechtfertigt und würde zu Mehrkosten führen.

Den Vorschlägen der Kirchen wird insoweit gefolgt, als dass eine Versorgungslastenteilung für die Zeit als Geistlicher vereinbart werden muss. Im Übrigen ist der Geistliche dem Kirchenbeamten versorgungsrechtlich gleichgestellt.

Dem Vorschlag des KVBW wird insoweit gefolgt, als eine entsprechende Regelung in die Verwaltungsvorschriften aufgenommen wird, sodass sichergestellt ist, dass mit Zustimmung des Finanzministeriums im Zuständigkeitsbereich des KVBW von der Erhebung eines Versorgungszuschlags abgesehen wird.

2.3.2.14. Zu § 23 (Vordienst- und Ausbildungszeiten)

Der BBW nimmt positiv zur Kenntnis, dass die Beschränkung der Ruhegehaltfähigkeit von förderlichen Zeiten im und außerhalb des öffentlichen Dienstes auf fünf Jahre erhöht wurde. Er fordert jedoch die Rücknahme der Verschlechterungen der Anerkennung von Vordienst- und Ausbildungszeiten, da sie ein Hemmnis im Wettbewerb um qualifiziertes Personal im öffentlichen Dienst darstellen und die mit dem Gesetzentwurf grundsätzlich beabsichtigte Verbesserung der Flexibilität bei der Verbeamtung von Beschäftigten der freien Wirtschaft ins Gegenteil verkehrt. Daher fordert er jedenfalls die Ruhegehaltfähigkeit von förderlichen Zeiten zwingend vorzusehen und lehnt die kumulative Begrenzung der Anerkennung von Vordienst- und Ausbildungszeiten auf fünf Jahre ab.

Der BBW lehnt ferner die Kürzung anrechenbarer Hochschulausbildungszeiten von maximal drei Jahren auf maximal 855 Tage ab. Jedenfalls sei entsprechend der Regelung für Bundesbeamte eine Deckelung der finanziellen Folgen der Kürzung für höhere Besoldungsgruppen zur Vermeidung von Überkompensationen vorzusehen. Es sei nicht nachzuvollziehen, warum Beamte höherer Besoldungsgruppen in Baden-Württemberg mit externer Hochschulausbildung schlechter behandelt werden sollen als Bundesbeamte oder als Beamte in anderen Bundesländern. Auch der DRB, der Badische Notarverein e. V. und der HPR BS sprechen sich für die Beibehaltung einer Obergrenze von drei Jahren für die Anerkennung von Hochschulausbildungszeiten als ruhegehaltfähige Vordienstzeiten aus. Jedenfalls wäre nach Auffassung des DRB und HPR BS die Neuregelung auf die nach Inkrafttreten des Gesetzes vorhandenen Beamten zu beschränken.

Der DGB vermutet, dass die Anerkennung von Vordienstzeiten bis maximal fünf Jahren als ruhegehaltfähige Dienstzeit der Einführung der Trennung der Alterssicherungssysteme geschuldet ist. Diese Neuregelung darf zu keiner Verschlechterung für Beamten, die ihr ganzes Arbeitsleben im Beamtenstatus verbringen, führen. Der DGB fordert, dass Vordienstzeiten im öffentlichen Dienst ohne zeitliche Beschränkung bei der Berechnung der Versorgungsbezüge und des Altersgeldes voll berücksichtigt werden.

Der DGB und der HPR GHRS wenden sich ferner gegen eine Verschlechterung bei der Berücksichtigung von Hochschulausbildungszeiten. Die Streichung widerspricht – wie im Rentenrecht – dem Ziel, den Anteil akademisch ausgebildeter Bewerber im Erwerbsleben zu erhöhen. Bestimmte Berufe, die eine akademische Vorbildung verlangen, werden schlechter gestellt.

Der Städtetag Baden-Württemberg und der KVBW halten die vorgesehene Regelung in Art. 3 § 23 Abs. 2 Nr. 3 für sachgerecht. Der Gemeindetag Baden-Württemberg, der Städtetag Baden-Württemberg, der Landkreistag Baden-Württemberg und der KVBW fordern allerdings, die Ruhegehaltfähigkeit von Dienstzeiten bei kommunalen Spitzenverbänden den Zeiten im Beamtenverhältnis gleichzustellen. Der Städtetag Baden-Württemberg und der Landkreistag Baden-Württemberg regen darüber an, sämtliche Zeiten, die in den Anwendungsbereich des § 5 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 Sechstes Sozialgesetzbuch fallen, echten Beamtendienstzeiten gleichzustellen. Die Begrenzung der Berücksichtigung der Vordienstzeiten auf fünf Jahre ist nach Auffassung des Gemeindetags Baden-Württemberg ebenfalls nicht sachgerecht. Im Übrigen fordern der Gemeindetag Baden-Württemberg und der Städtetag Baden-Württemberg, die Vordienstzeit bei der Berechnung der Wartefrist für eine Versorgung aus dem letzten Amt zu berücksichtigen. Der Städtetag Baden-Württemberg fordert, Zeiten einer privatrechtlichen Beschäftigung mit beamtenrechtlicher Versorgungszusage bei der Mindestwartezeit für den Anspruch auf Ruhegehalt nach Art. 3 § 18 Abs. 1 Satz 3 einzurechnen.

Die ARGE-HPR, der HPR BS und der HPR JuM lehnen die Begrenzung der berücksichtigungsfähigen Zeiten auf maximal fünf Jahre ab. Dies führe im Bereich des beruflichen Schulwesens zu Schwierigkeiten, wenn sich Bewerber mit langjähriger Praxiserfahrung in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis als Be-

rufschullehrer bewerben. Auch die Begrenzung der berücksichtigungsfähigen Zeiten bei Beamten mit besonderen Altersgrenzen wird abgelehnt. Insbesondere der Justizvollzug sei darauf angewiesen, auch lebenserfahrene Bewerber einzustellen.

Der KVBW fordert, die Ruhegehaltfähigkeit von förderlichen Zeiten zwingend vorzusehen. Darüber hinaus regt er an, auf Abs. 1 bis 2 und ggf. Abs. 3 vollständig zu verzichten, da diese Zeiten in aller Regel auch von Abs. 4 umfasst sind. Der KVBW regt an, Absatz 1 Satz redaktionell umzustellen. Zudem regt er an, den Wortlaut des Absatzes 6 auf förderliche beziehungsweise vorgeschriebene Studiengänge zu begrenzen.

Der DHV merkt an, dass die Obergrenze der anrechenbaren Vordienstzeiten von fünf Jahren im Wissenschaftsbereich nicht sachgerecht erscheine. Dies gelte insbesondere im Hinblick auf die Möglichkeit der Anwerbung von Professoren unter Durchbrechung der Trennung der Alterssicherungssysteme. Ferner wird gefordert, dass auch unterhältige Teilzeit als hauptberufliche Tätigkeit angesehen werden kann. Auch soll die Kürzung der anrechenbaren Hochschulausbildungszeiten nicht für Professoren gelten, weil diese vergleichsweise spät in das Beamtenverhältnis übernommen werden.

Im Gesetzentwurf teilweise berücksichtigt.

Die Kürzung der Hochschulausbildungszeiten von drei Jahren auf 855 Tage und die damit verbundenen Einsparungen waren eine Bedingung für einen Verzicht auf die schnellere Umsetzung der Pension mit 67. Eine Deckelung der finanziellen Folgen bei höheren Besoldungsgruppen ist in den Eckpunkten des Ministerratsbeschlusses vom 15. Dezember 2009 nicht vorgesehen und würde zu Mindereinsparungen führen. Unter Berücksichtigung der Tatsache, dass die Höchstrente in der gesetzlichen Rentenversicherung derzeit ca. 2.200 Euro beträgt, erscheint es überdies nicht unangemessen, dass der absolute Betrag der monatlichen Kürzung bei der Rente geringer sein kann als bei einem Ruhegehalt z. B. aus der Besoldungsgruppe B 6 (Differenz ca. 95 Euro monatlich). Entsprechend dem Eckpunktebeschluss des Ministerrats vom 15. Dezember 2009 ist eine Beschränkung auf neu eingestellte Beamte nicht vorgesehen. In anderen Bundesländern, z. B. Hamburg ist eine Deckelung der finanziellen Folgen für höhere Besoldungsgruppen ebenfalls nicht vorgesehen. Überdies sind beim Bund im Gegensatz zum Landesrecht Ausbildungszeiten einschließlich Hochschulausbildungszeiten auf maximal 1095 Tage gedeckelt. Der Gesetzentwurf sieht vor, dass Ausbildungszeiten bis zu fünf Jahren und zusätzlich die Zeiten einer Hochschulausbildung bis zu 855 Tagen berücksichtigt werden können und geht damit in diesem Punkt über die Bundesregelung hinaus.

Die Obergrenze von fünf Jahren für die Anerkennung von Vordienstzeiten ist Ausfluss der Einführung der Trennung der Alterssicherungssysteme. Danach werden Beschäftigungszeiten grundsätzlich nur in dem Alterssicherungssystemversorgungswirksam, in dem sich der Betroffene befindet. Die Obergrenze von fünf Jahren wurde gewählt, da nach Erfüllung dieser Wartefrist regelmäßig Ansprüche in der gesetzlichen Rentenversicherung bestehen. Durch die moderate Anerkennung von Vordienstzeiten wird überdies regelmäßig gewährleistet, dass in den Ausbildungsordnungen vorgeschriebene Zeiten der Berufsausbildung oder einer praktischen Tätigkeit (zum Beispiel Feuerwehr oder Berufsschullehrer) als ruhegehaltfähig anerkannt werden können.

Dem Vorschlag des BBW wird jedoch insoweit gefolgt, als die Anerkennung von Vordienstzeiten als ruhegehaltfähige Dienstzeiten als Ist-Regelung ausgestaltet wird.

Die Obergrenze von fünf Jahren für die Anerkennung von Vordienstzeiten ist Ausfluss der Einführung der Trennung der Alterssicherungssysteme. Beamte, die ihr ganzes Berufsleben im Beamtenverhältnis verbracht haben, werden durch die Einführung der Trennung der Alterssicherungssysteme nicht schlechter gestellt,

da solche Beamte nur Beamtendienstezeiten und keine Vordienstezeiten aufweisen. Die Berücksichtigung von Vordienstezeiten bei der Berechnung der altersgeldfähigen Dienstzeit würde dem System der Trennung der Alterssicherungssysteme zuwiderlaufen und zu Mehrkosten führen.

Dem Vorschlag des Gemeindetags Baden-Württemberg, des Städtetags Baden-Württemberg, des Landkreistags Baden-Württemberg und des KVBW wird insoweit gefolgt, als Beschäftigte kommunaler Spitzenverbände betroffen sind, die Anspruch auf eine beamtenrechtliche Versorgung haben. Ein Verweis auf alle Beschäftigte, die unter § 5 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 Sechstes Sozialgesetzbuch fallen, wird aus Gründen der Rechtsklarheit abgelehnt. Es soll bei der enumerativen Aufzählung bleiben. Beschäftigte der kommunalen Spitzenverbände werden in die Regelung mit aufgenommen. Im Gegenzug ist regelmäßig eine Versorgungslastenteilung vorzusehen. Soweit sozialversicherungspflichtige Beschäftigte betroffen sind, bleibt es als Ausfluss der Trennung der Alterssicherungssysteme bei einer Obergrenze von fünf Jahren. Die Einbeziehung der beamtengleichen Tätigkeit bei den kommunalen Spitzenverbänden in die Zweijahresfrist nach Art. 3 § 19 Abs. 3 wird jedoch abgelehnt. Insoweit handelt es sich um einen Statuswechsel von einem privatrechtlichen Dienstverhältnis in ein Beamtenverhältnis. Bei der Wartezeit des Art. 3 § 19 Abs. 3 (Versorgung aus dem letzten Amt) können nur „echte“ Beamtendienstezeiten berücksichtigt werden. Dasselbe gilt für die Mindestwartezeit des Art. 3 § 18 Abs. 1.

Der Vorschlag des KVBW wird teilweise berücksichtigt. Eine zwingende Anerkennung von Vordienstezeiten als ruhegehaltfähige Dienstzeiten ist nunmehr vorgesehen. Von der Umsetzung der vorgeschlagenen Vereinfachungen bei der Regelung der Vordienst- und Ausbildungszeiten wird im Interesse der Rechtsklarheit abgesehen, zumal die Vorschriften nicht vollständig deckungsgleich sind. Absatz 1 Satz 2 wurde redaktionell umgestellt. Absatz 6 wurde auf förderliche Studiengänge begrenzt.

Gemäß Art. 3 § 74 Abs. 2 können Vordienstezeiten in der Regel nicht über zehn Jahre hinaus berücksichtigt werden. Dies gilt auch für die Ausnahmevorschrift hinsichtlich der Anwerbung einer besonders qualifizierten wissenschaftlichen Fachkraft nach Art. 3 § 74 Abs. 3. Die Definition der Hauptberuflichkeit entspricht der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts. Danach kann grundsätzlich auch eine unterhältige Teilzeit als hauptberuflich angesehen werden, soweit diese im Beamtenverhältnis zulässig war. Die Kürzung der anrechenbaren Hochschulbildungszeiten auch für Professoren entspricht dem Eckpunktebeschluss des Ministerrats vom 15. Dezember 2009. Den Besonderheiten im Hochschulbereich wird durch die Sonderregelungen in Art. 3 § 74 Rechnung getragen.

2.3.2.15. Zu § 24 (Nicht zu berücksichtigende Zeiten)

Der BBW fordert die Streichung des Art. 3 § 24 Abs. 3. Danach sind für die nach dem Inkrafttreten dieses Gesetzes neu eingestellten Beamten Zeiten, für die bereits in anderen Alterssicherungssystemen Anwartschaften oder Ansprüche erworben wurden, bei der Berechnung der ruhegehaltfähigen Dienstzeit nicht berücksichtigungsfähig.

Der DHV merkt an, dass der Weg, bei der Berechnung der Versorgung, mit Ausnahme der Ausbildungs- und Vordienstezeiten, aus denen kein Rentenanspruch erwachsen ist, nur noch „echte“ Beamtendienstezeiten zu berücksichtigen, früher oder später Gegenstand grundsätzlicher Gerichtsentscheidungen sein wird, da die Trennung der Alterssicherungssysteme erheblich in die bisherigen Vorgaben des Beamtenversorgungsrechts eingreife. Die weitgehende Nichtanrechnung von Vordienstezeiten berücksichtige nicht die Besonderheiten von Lebensläufen speziell wissenschaftlicher Fachkräfte. Überdies wird eine klarstellende redaktionelle Änderung gefordert, die dem Grundsatz der Einheitlichkeit des Beamtenverhältnisses Rechnung trägt.

Der KVBW fordert, dass die Bezugnahme in Absatz 3 auf die Ziffer 5 entfallen soll, da sonst entgegen der Gesetzesbegründung Betriebsrenten (2. Säule) einbezogen würden.

Im Gesetzentwurf teilweise berücksichtigt.

Die Nichtberücksichtigung solcher Zeiten entspricht den Eckpunkten des Ministerratsbeschlusses vom 15. Dezember 2009 und ist Kernelement der Einführung der Trennung der Alterssicherungssysteme. Der BBW fordert im Kern die einseitige Mitnahmefähigkeit von Versorgungsansprüchen, die politisch nicht gewollt und hinsichtlich des Ausschlusses der Nachversicherung sozialversicherungsrechtlich problematisch ist. Sie würde überdies zu einem weiteren Ansteigen der Versorgungsausgaben des Landes und der Kommunen führen.

Soweit der DHV die Nichtberücksichtigung von Vordienstzeiten speziell bei wissenschaftlichen Fachkräften kritisiert, ist darauf hinzuweisen, dass insoweit für wissenschaftliche Fachkräfte eine Ausnahmeregelung geschaffen wurde und dass die Einführung einer Trennung der Alterssicherungssysteme zwingend eine eingeschränkte Anerkennung von Vordienstzeiten voraussetzt, da ansonsten diese Zeiten doppelt – nämlich bei der Beamtenversorgung und bei der Rente – berücksichtigt würden. Die redaktionelle Anregung wird berücksichtigt.

Der Vorschlag des KVBW wurde berücksichtigt.

2.3.2.16. Zu § 26 (Zurechnungszeit)

Der BBW, der DGB, die ARGE-HPR, der HPR GHRS und die AGSV BW fordern, die anteilige Berücksichtigung der Zeit ab dem Eintritt in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit bis zur Vollendung des 60. Lebensjahrs (Zurechnungszeit) bei der Berechnung der ruhegehaltfähigen Dienstzeit parallel zur Anhebung der Altersgrenzen um zwei Jahre anzuheben.

Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Der Höchstruhegehaltssatz von 71,75 Prozent kann wie bisher nach 40 Jahren Dienstzeit erreicht werden und wurde nicht auf 42 Jahre angehoben. Der Zeitraum der Zurechnungszeit muss daher nicht erweitert werden.

2.3.2.17. Zu § 27 Abs. 2 (Höhe des Ruhegehalts)

Der DGB, die ARGE-HPR und die AGSV BW fordern, das Referenzalter für die Berechnung des Versorgungsabschlags bei Schwerbehinderten bei 63 Jahren zu belassen und nicht auf 65 Jahre anzuheben. Schwerbehinderte mussten durch die Einführung eines Versorgungsabschlags im Jahr 2000 bereits Verschlechterungen hinnehmen. Die AGSV BW fordert im Beteiligungsgespräch jedenfalls, die besondere Antragsaltersgrenze für Schwerbehinderte bei 60 zu belassen. Im Gegenzug sei ein Versorgungsabschlag in Höhe von 18 Prozent der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge einzubehalten.

Der KVBW hinterfragt die Erforderlichkeit der Regelung des Absatzes 2 Satz 4 Alternative 2.

Im Gesetzentwurf teilweise berücksichtigt.

Soweit gefordert wird, das Referenzalter für die Bemessung der Versorgungsabschlags bei 63 Jahren zu belassen, würde eine solche Regelung schwerbehinderte Beamte gegenüber der bisherigen Regelung insoweit begünstigen, als der Versorgungsabschlag nicht wie bisher maximal 10,8 Prozent, sondern nur noch maximal 3,6 Prozent betragen würde. Aus versorgungsfachlicher Sicht und unter Berücksichtigung der dadurch entstehenden Mehrkosten in Millionenhöhe ist der Vorschlag abzulehnen. Ein Versorgungsabschlag in Höhe von 18 Prozent begegnet im Hinblick auf das Alimentationsprinzip rechtlichen Bedenken.

Auf Anregung des KVBW wurde die oben genannte Regelung gestrichen.

2.3.2.18. Zu § 27 Abs. 3 (Höhe des Ruhegehalts)

Der BBW und der HPR BS fordern eine deutliche Ausweitung der anrechenbaren Dienstzeiten bei der 45-Jahres-Regelung. Insbesondere Pflichtbeitragszeiten und Beschäftigungszeiten außerhalb des öffentlichen Dienstes sollen angerechnet werden. Ansonsten hätten Beamte, die Vordienstzeiten in der Privatwirtschaft haben, weder im Rentenrecht noch in der Beamtenversorgung die Möglichkeit, die geforderten 45 Jahre zu erreichen. Der BBW fordert einen abschlagfreien Ruhestand bei Dienstunfähigkeit mit 63 Jahren und zugleich 40 Jahren ruhegehaltfähiger Dienstzeiten entsprechend der Bundesregelung. Für die Sonderaltersgrenzen und für schwerbehinderte Beamte wird ein abschlagfreier Ruhestand ab dem 60. Lebensjahr und zugleich 40 Jahre ruhegehaltfähiger Dienstzeiten gefordert. Der HPR BS trägt vor, dass die Regelung insbesondere Beschäftigte im Bereich der beruflichen Schulen treffe, die Beschäftigungszeiten in der Privatwirtschaft abgeleistet haben.

Der DGB befürwortet grundsätzlich die 45-Jahres-Regelung und bewertet insbesondere positiv, dass Frauen mit Kindererziehungs- und Pflegezeiten nicht benachteiligt werden. Der DGB merkt an, dass Beamte mit Hochschulausbildung wegen Nichtberücksichtigung von Ausbildungszeiten benachteiligt werden. Der DGB fordert indirekt, für Beamte mit besonderen Altersgrenzen die Mindestzeit für einen abschlagfreien Ruhestand zu reduzieren. Jedenfalls soll für Feuerwehrbeamte die Möglichkeit geschaffen werden, nach 20 Jahren Einsatzdienst abschlagfrei in den Ruhestand versetzt zu werden. Darüber hinaus sollen alle Zeiten bei der Berechnung der 45-Jahre-Regelung berücksichtigt werden.

Auch der HPR JuM, der bdk und die DPolG fordern, die Mindestdienstzeit für einen abschlagfreien Ruhestand mit Vollendung des 60. Lebensjahrs auf 40 Jahre festzulegen. Dies sei aus Gleichheitsgrundsätzen geboten. Die DPolG fordert alternativ eine 40-Jahres-Regelung für Vollzugsbeamte, die nicht uneingeschränkt polizeidienstfähig sind. Alternativ werden verschiedene Vorschläge für eine Abfederung der stufenweisen Erhöhung der Lebensarbeitszeit von 60 auf 62 Jahren inklusive einer Kombination mit reduzierten Versorgungsabschlägen gemacht.

Die komba gewerkschaft Baden-Württemberg fordert – soweit die Beibehaltung der bisherigen besonderen Altersgrenze für die Feuerwehr nicht erreicht werden kann – einen abschlagfreien Ruhestand für Beamte des Einsatzdienstes der Feuerwehr auf Antrag ab Vollendung des 60. Lebensjahres, die 20 Jahre ruhegehaltfähige Dienstzeit im Schicht- oder Wechselschichtdienst zurückgelegt haben.

Die AGSV BW fordert, dass Beamte mit einem Grad der Behinderung von wenigstens 50 und mindestens 45 Dienstjahren mit Vollendung des 63. Lebensjahrs abschlagfrei in den Ruhestand versetzt werden können.

Der AKC fordert, bei der Ermittlung der 45 Dienstjahre Pflegezeiten bis zu 10 Jahren anzurechnen.

Die GPA fordert, einen abschlagfreien Ruhestand nach 45 Dienstjahren auch schon vor Vollendung des 65. Lebensjahr zu ermöglichen.

Der KVBW schlägt vor, Satz 5 mangels eigenständigen Regelungsgehalts zu streichen.

Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Den Vorschlägen des BBW, des DGB, des HPR JuM, des HPR BS, der DPolG und des bdk wird nicht gefolgt. Auch die Rentenversicherung berücksichtigt nur Beschäftigungszeiten, die innerhalb des gesetzlichen Rentenversicherungssystems verbracht wurden. Insofern ist es konsequent, auch bei der Beamtenversorgung nur solche Zeiten zu berücksichtigen, die im Zusammenhang mit einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst stehen. Eine Ausdehnung der 45-Jahres-Regelung auf nicht im öffentlichen Dienst verbrachte Zeiten würde zu Mehrkosten führen. Ein abschlagfreier Ruhestand nach 40 Dienstjahren würde über den Eckpunktebe-

schluss des Ministerrats vom 15. Dezember 2009 hinausgehen und zu Mehrkosten führen. Die Einsparungen durch die Anhebung der besonderen Altersgrenzen für Polizei, Feuerwehr und Justizvollzug würde praktisch wieder aufgezehrt werden. Der Gleichheitssatz ist nicht verletzt.

Dem Vorschlag der komba gewerkschaft Baden-Württemberg wird nicht gefolgt. Eine Sonderregelung für Beschäftigte der Feuerwehr im Wechselschichtdienst wird aus fiskalischen Gründen abgelehnt. Es entstehen finanzielle Belastungen für die Kommunen. Zudem besteht die Gefahr von Folgeforderungen.

Dem Vorschlag der AGSV BW wird nicht gefolgt. Eine gesonderte 45-Jahre Regelung für Schwerbehinderte ist in den Eckpunkten des Ministerratsbeschlusses vom 15. Dezember 2009 nicht vorgesehen und würde zu Mehrkosten führen.

Dem Vorschlag des AKC wird nicht gefolgt. Zeiten der Pflege sind nicht in jeder Hinsicht mit Zeiten der Kindererziehung vergleichbar. Eine unterschiedliche Behandlung erscheint daher auch unter Berücksichtigung der finanziellen Auswirkungen vertretbar.

Der Vorschlag der GPA wird nicht berücksichtigt. Nach dem Eckpunktebeschluss des Ministerrats am 15. Dezember 2009 ist ein abschlagfreier Ruhestand mit mindestens 45 Dienstjahren erst ab der für die Beamten derzeit geltenden Altersgrenze von 65 Jahren beziehungsweise 60 Jahren möglich.

Der Vorschlag des KVBW wird nicht berücksichtigt. Satz 5 dient der Klarstellung.

2.3.2.19. Zu § 27 Abs. 4 (Höhe des Ruhegehalts)

Der BBW fordert, von der grundsätzlichen Einschränkung der Mindestversorgung bei längeren Freistellungszeiten Abstand zu nehmen.

Der DGB fordert bei der Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten die Übernahme der rentenrechtlichen Regelung. Danach sollen bis zu 10 Jahre pro Kind Berücksichtigung finden. Ebenfalls sollen Pflegezeiten miteinbezogen werden.

Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Dem Vorschlag des BBW wird nicht gefolgt. Die Einschränkung der Mindestversorgung entspricht im Wesentlichen § 14 Abs. 4 Satz 4 BeamtVG in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung.

Dem Vorschlag des DGB wird nicht gefolgt. Da es keine gesetzliche Mindestrente im Sinne eines Mindestruhegehalts gibt, ist in der Beamtenversorgung eine eigenständige Regelung zu treffen. Eine Ausdehnung der Regelung würde zu nicht näher bezifferbaren Mehrkosten führen.

2.3.2.20. Zu § 29 (Unterhaltsbeitrag für Beamte auf Lebenszeit und auf Probe, Sonderregelungen für Beamte auf Probe und auf Zeit mit leitender Funktion)

Der KVBW fordert, die Worte „oder in den Ruhestand getreten“ in Absatz 1 Satz 1 zu streichen.

Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Nach dem Statusrecht tritt ein Beamter kraft Gesetzes mit Erreichen der Altersgrenze in den Ruhestand. Hat ein solcher Beamter die Wartezeit von fünf Jahren nicht erreicht, besteht kein Anspruch auf Ruhegehalt. Aus sozialen Gründen soll auch in diesem Fall eine Alterssicherung in Form eines Unterhaltsbeitrags gewährt werden können.

2.3.2.21. Zu § 30 (Allgemeines)

Der KVBW fordert, klarzustellen in welcher Höhe der Kinderzuschlag beziehungsweise der Pflege- und Kinderpflegeergänzungszuschlag für Witwen zusteht.

Im Gesetzentwurf berücksichtigt.

In Art. 3 §§ 66 Abs. 6 Satz 2, 67 Abs. 4 des Anhörungsentwurfs ist geregelt, dass sich der Zuschlag auf 55 Prozent des vollen Zuschlags bezieht.

2.3.2.22. Zu § 32 (Sterbegeld)

Der BBW fordert, dass neben dem überlebenden Ehegatten auch die Kinder und sonstige Personen Sterbegeld erhalten, da eine Verschlechterung für Abkömmlinge nicht nachvollziehbar sei. Nach der bisherigen Regelung können nicht nur der überlebende Ehegatte, sondern auch Abkömmlinge, entferntere Angehörige und sonstige Personen (z. B. Altenheim als juristische Person) Anspruch auf Sterbegeld haben.

Der DGB fordert, dass auch entferntere Angehörige und sonstige Personen Sterbegeld entsprechend der bisherigen Regelung erhalten. Es wird der Eindruck erweckt, dass allein aus haushaltspolitischen Erwägungen die bisherigen Regelungen nicht in das Landesrecht übernommen werden. Dies wird der Fürsorgepflicht des Dienstherrn nicht gerecht.

Der BKF fordert im Hinblick auf das Alimentationsprinzip die Beibehaltung der bisherigen Regelung insbesondere für die Abkömmlinge des Verstorbenen.

Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die Gewährung von Sterbegeld an Abkömmlinge, entferntere Angehörige und an sonstige Personen erscheint nicht mehr zeitgemäß. Der Unterhalt der Hinterbliebenen ist durch das Witwen- und das Waisengeld sichergestellt. Die Kosten der Bestattung und der Krankheit sind grundsätzlich beihilfefähig. Auch das Rentenrecht sieht kein Sterbegeld vor. Etwaige ungedeckte Aufwendungen können typischerweise aus dem Nachlass beglichen werden. Die Neuregelung trägt zu Einsparungen bei.

2.3.2.23. Zu § 33 (Witwengeld)

Der BBW begrüßt die Einbeziehung von Witwen eines an Dienstbeschädigung verstorbenen Beamten auf Probe in die Bezugsberechtigung für Witwengeld und fordert, die Ausschlussaltersgrenze bei Eheschließung für die Witwenversorgung von 65 Jahren stufenweise auf 67 Jahre anzuheben.

Der KVBW regt an, auf die Ermessensentscheidung im Rahmen des Absatzes 1 Nr. 2 zu verzichten.

Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Nach der Vorschrift haben sogenannte nachgeheiratete Witwen keinen Anspruch auf Witwengeld, wenn die Ehe erst nach dem Eintritt des Beamten in den Ruhestand geschlossen worden ist und der Ruhestandsbeamte zur Zeit der Eheschließung das 65. Lebensjahr vollendet hat. Die Voraussetzungen müssen kumulativ gegeben sein. Befindet sich der Beamte nach Vollendung des 65. Lebensjahrs infolge der Anhebung der Regelaltersgrenze noch im aktiven Dienst, steht der Witwe ein Anspruch auf Witwengeld auch ohne Anhebung der Ausschlussaltersgrenze für Witwengeld zu. Soweit kein Anspruch auf Witwengeld besteht, erhält die nachgeheiratete Witwe eine eingeschränkte Versorgung in Form des Unterhaltsbeitrags für nichtwitwengeldberechtigte Witwen.

Der Vorschlag des KVBW wird nicht berücksichtigt. Die Regelung entspricht der bisherigen Rechtslage und erscheint im Hinblick auf die Alimentationsverpflichtung des Dienstherrn auch gegenüber Hinterbliebenen sachgerecht.

2.3.2.24. Zu § 36 (Unterhaltsbeitrag für nichtwitwengeldberechtigte Witwen)

Der BBW lehnt die Neuregelung des Unterhaltsbeitrags für nichtwitwengeldberechtigte Witwen und die damit verbundene Verschlechterung ab. Bislang kann in einem Fall, in dem kein Anspruch auf Witwengeld besteht (Ehe wird erst nach Eintritt des Beamten in den Ruhestand geschlossen und der Ruhestandsbeamte ist im Zeitpunkt der Eheschließung mindestens 65 Jahre alt) ein Unterhaltsbeitrag in Höhe des Witwengeldes gewährt werden. Die vorgesehene Neuregelung kürzt den Unterhaltsbeitrag auf 75 Prozent des Witwengeldes. Eine Mindestversorgung ist nicht mehr vorgesehen.

Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

An der Regelung wird angesichts geänderter gesellschaftlicher Verhältnisse (Ehepartner hat bei Heirat in fortgeschrittenem Lebensalter regelmäßig eigene Ansprüche auf Alterssicherung erworben) festgehalten. Dadurch wird gleichzeitig bewirkt, dass die nichtwitwengeldberechtigte Witwe im Ergebnis eine geringere Versorgung erhält als die witwengeldberechtigte Witwe. Die Neuregelung trägt zu Einsparungen bei. Für die Anrechnung von Erwerbs- und Erwerbssatzeinkommen gelten die allgemeinen Vorschriften (Art. 3 § 68).

2.3.2.25. Zu § 37 (Waisengeld)

Der KVBW schlägt vor, die Ermessensregelung des Absatzes 2 Satz 2 durch eine Ist-Regelung zu ersetzen.

Im Gesetzentwurf berücksichtigt.

Der Gesetzentwurf wurde entsprechend angepasst. Um eine Besserstellung gegenüber Waisen zu vermeiden, wird hinsichtlich des Erlöschens auf Art. 3 § 42 Abs. 2 verwiesen.

2.3.2.26. Zu § 42 (Erlöschen der Witwen- und Waisenversorgung)

Der BBW fordert, die Kürzung der maximalen Bezugsdauer des Waisengeldes vom 27. Lebensjahr auf das 25. Lebensjahr zurückzunehmen. Es ergibt sich eine einseitige Verschlechterung für Waisen baden-württembergischer Beamter, da die Reduzierung der Bezugsdauer des Kindergeldes in den rentenrechtlichen Regelungen und im Versorgungsrecht des Bundes nicht auf die Bezugsdauer des Waisengeldes übertragen wurde.

Der KVBW fordert, den Begriff Einkommen in Sinne des Art. 3 § 42 Abs. 2 Satz 2 zu definieren.

Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Der Vorschlag wird nicht berücksichtigt. Die Neuregelung soll in Nachzeichnung des Kindergeldrechts erfolgen. Zu berücksichtigen ist, dass sich die Ausbildungszeiten – Stichwort G 8 – verkürzt haben. Ferner haben sich die durchschnittlichen Studienzeiten in den letzten Jahren reduziert. Eine eigenständige landesrechtliche Regelung erscheint daher vertretbar. Die Neuregelung führt zu Einsparungen.

Der Vorschlag des KVBW wird nicht berücksichtigt. Die Regelung entspricht der bisherigen Rechtslage und soll unverändert beibehalten werden.

2.3.2.27. Zu § 45 Abs. 5 (Dienstunfall)

Die evangelischen Landeskirchen in Baden und Württemberg und die Erzdiözese Freiburg und die Diözese Rottenburg-Stuttgart fordern, dass Landesbeamten, die zur Übernahme der Aufgaben eines Schuldekans beurlaubt sind, im Falle eines

Dienstunfalls Dienstunfallfürsorge gewährt wird, da diese die Schulaufsicht für das Lehrfach Religionslehre wahrnehmen.

Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die Regelung entspricht der bisherigen Rechtslage (§ 30 Abs. 5 BeamtVG in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung). Eine weitere Ausdehnung der Regelung ist weder erforderlich noch geplant.

2.3.2.28. Zu § 51 (Unfallruhegehalt)

Es bestehen Bedenken (AGSV BW, DGB, ARGE-HPR, HPR-GHRS) gegen die Absenkung des Höchstruhegehaltssatzes beim Unfallruhegehalt von 75 Prozent auf 71,75 Prozent. Auch der Bund habe von einer solchen Absenkung Abstand genommen.

Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Auch bei einem Höchstruhegehaltssatz von 71,75 Prozent ist die Fürsorgepflicht des Dienstherrn gewahrt, zumal das Mindestunfallruhegehalt nicht abgesenkt wurde. Baden-Württemberg ist nicht das einzige Land, das die auch rechtssystematisch richtige Absenkung vornimmt.

2.3.2.29. Zu § 52 (Erhöhtes Unfallruhegehalt)

Der DGB, die AGSV BW, die ARGE-HPR und der KVBW fordern die durchgehende Ersetzung des Begriffs „Minderung der Erwerbsfähigkeit“ durch den Terminus „Grad der Schädigungsfolgen“.

Im Gesetzentwurf berücksichtigt.

Die betroffenen Paragraphen wurden – mit Ausnahme des Artikels 3 § 61 – geändert. Dort soll der Bezug zum Siebten Buch Sozialgesetzbuch verdeutlicht werden. Die Übernahme des Begriffs dient auch der Verwaltungsvereinfachung. Nennenswerte Mehrkosten sind nicht zu erwarten, da der Begriff unter Berücksichtigung der Besonderheiten des Beamtenversorgungsrechts versorgungsautonom auszulegen ist.

2.3.2.30. Zu § 59 (Einmalige Unfallentschädigung und einmalige Entschädigung)

Der DGB fordert, die Formulierungen um die Begriffe „Feuerwehrtaucher“ und „Höhenrettungsdienst einer Feuerwehr“ zu ergänzen.

Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die Formulierung entspricht der bisherigen Rechtslage. Eine Ergänzung wird nicht für erforderlich gehalten. Eine Verschlechterung für die Feuerwehr tritt nicht ein.

2.3.2.31. Zu § 65 (Familienzuschlag)

Der KVBW schlägt vor, eine Übergangsregelung für vorhandene Fälle für § 50 Abs. 3 BeamtVG in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung aufzunehmen.

Im Gesetzentwurf berücksichtigt.

Der Gesetzentwurf wurde entsprechend angepasst. Art. 3 § 102 Abs. 3 wurde entsprechend ergänzt.

2.3.2.32. Zu § 66 (Kinderzuschlag)

Der DGB fordert, den Kindererziehungsergänzungszuschlag analog der rentenrechtlichen Regelung beizubehalten. Zudem soll der Kinderzuschlag und der Kindererziehungszuschlag mindestens zeitgleich mit der Anpassung im Rentenrecht dynamisiert werden.

Die DRV BW regt an, entsprechend der bisherigen Rechtslage Stiefkinder und Pflegekinder in die Regelung mit aufzunehmen.

Der HPR IM fordert, dass für Kinder, die vor 1992 geboren wurden, ebenfalls eine Kindererziehungszeit von drei Jahren pro Kind berücksichtigt wird.

Im Gesetzentwurf teilweise berücksichtigt.

Der Vorschlag des DGB wird nicht berücksichtigt. Die Neuregelung stellt grundsätzlich eine Verbesserung für die betroffenen Beamten dar. Soweit es in Einzelfällen aufgrund der Unterschiede zwischen Rentenrecht und Beamtenversorgungsrecht zu Friktionen kommt, ist dies im Rahmen der Gestaltungsfreiheit des Gesetzgebers in Kauf zu nehmen. Der Kinderzuschlag wird entsprechend der Versorgung dynamisiert (Gesetzesbegründung zu § 66 Abs. 1). Eine Dynamisierung entsprechend dem Rentenrecht wäre systemwidrig.

Dem Vorschlag der DRV BW wird gefolgt. Dies entspricht der bisherigen Rechtslage. In Absatz 3 waren Stiefeltern beziehungsweise Pflegeeltern bereits umfasst, sodass es sich insoweit um eine gesetzliche Klarstellung handelt.

Für vor 1992 geborene Kinder gilt entsprechend der bisherigen Rechtslage die Übergangsvorschrift des Art. 3 § 106 Abs. 1, wonach die Zeit eines Erziehungsurteils bis zu sechs Monaten ruhegehaltfähig ist. Klarstellend wurde ein Satz 3 aufgenommen, nach dem auch für vor der Berufung in das Beamtenverhältnis vor dem 1. Januar 1992 geborene Kinder die bisherige Rechtslage weiter gilt. Eine Regelung, wonach auch für Zeiten einer Kindererziehung vor 1992 eine Kindererziehungszeit von drei Jahren berücksichtigt werden kann, geht über die derzeitige Rechtslage hinaus und würde zu weiteren Mehrkosten führen.

2.3.2.33. Zu § 67 (Pflege- und Kinderpflegeergänzungszuschlag)

Der BBW begrüßt die Beibehaltung eines Pflege- und Kinderpflegeergänzungszuschlags sowie dass die Zuschläge eigenständig im Beamtenrecht – ohne Bezug auf das Sozialrecht – geregelt werden. Der BBW regt allerdings an, die Gesetzesbegründung um eine Erklärung zur Höhe des Pflegezuschlags zu ergänzen.

Der DGB fordert, die Werte aus dem Rentenrecht zu übernehmen.

Der KVBW schlägt vor, Absatz 4 redaktionell zu ändern.

Im Gesetzentwurf berücksichtigt.

Die Begründung zu Art. 3 § 67 Abs. 2 wurde entsprechend ergänzt. Daraus wird deutlich, dass die Werte aus dem Rentenrecht übernommen wurden.

Absatz 4 wurde entsprechend angepasst.

2.3.2.34. Zu § 68 (Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit Erwerbs- und Erwerbsersatz Einkommen)

Der BBW fordert, die Hinzuverdienstmöglichkeiten zu verbessern, mindestens jedoch den bisherigen Stand zu gewährleisten. Verschlechterungen des Hinzuverdienstes gegenüber der bisherigen Rechtslage seien mit der Trennung der Systeme nicht zu vereinbaren.

Der DGB begrüßt, dass die Regelung verständlicher formuliert ist.

Auch für kommunale Wahlbeamte im Ruhestand fordert der BBW, der Verband Baden-Württembergischer Bürgermeister e. V., der Gemeindetag Baden-Württemberg, der Städtetag Baden-Württemberg und der Landkreistag Baden-Württemberg die Beibehaltung der bisherigen Regelungen.

Der Verband Baden-Württembergischer Bürgermeister e. V. fordert, die bisherige Regelung beizubehalten, wonach Erwerbseinkommen, das nicht Verwendungseinkommen ist, nur bis zum 65. Lebensjahr anzurechnen ist. Die gesetzliche Altersgrenze für kommunale Wahlbeamte sei nicht erhöht worden, sondern liege nach wie vor bei 68 Jahren.

Der KVBW schlägt vor, dass der Anrechnungsfreibetrag nach Absatz 2 nicht um den kinderbezogenen Familienzuschlag erhöht werden sollte. Zudem fordert er, Ergänzungen in Absatz 6, der das Erwerbseinkommen definiert und die zeitliche Zuordnung der Anrechnung näher regelt, aufzunehmen.

Der DHV möchte die Anrechnung von Einkommen aus der Verwendung im öffentlichen Dienst auf die Versorgungsbezüge lockern. Da öffentlich-rechtliche Arbeitgeber pensionierten Beamten häufig weitere Tätigkeiten im öffentlichen Dienst anbieten und mithin nicht die Ruhestandsbeamten selbst ihre Verwendung im öffentlichen Dienst aktiv betreiben, gingen die vorgesehenen Regelungen an den aktuellen Verhältnissen – gerade im Wissenschaftsbereich – vorbei.

Im Gesetzentwurf überwiegend berücksichtigt.

Eine Verbesserung der Hinzuverdienstmöglichkeiten für alle Beamten gegenüber der bisherigen Rechtslage wird nicht für erforderlich gehalten und würde zu Mehrkosten führen. Dem Vorschlag wird insoweit gefolgt, als die bisherige Regelung in § 53 BeamtVG in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung im Wesentlichen wiederaufgenommen wurde.

Dies gilt auch für kommunale Wahlbeamte im Ruhestand. Absatz 7 fasst die bisherigen Regelungen der Hinzuverdienstgrenzen für kommunale Wahlbeamte im Ruhestand (§ 53 Abs. 9 und 10 und § 66 Abs. 7 BeamtVG in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung) in einem Absatz zusammen und entspricht im Wesentlichen der bisherigen Rechtslage.

Der Vorschlag des Verbandes Baden-Württembergischer Bürgermeister e. V. wird nicht berücksichtigt. Kommunale Wahlbeamte sind hinsichtlich der Hinzuverdienstmöglichkeiten gegenüber Beamten auf Lebenszeit privilegiert. Aus Gründen der Gleichbehandlung aller Beamtengruppen erscheint es geboten, als Referenzalter für die Anrechnung von Erwerbseinkommen, das nicht Verwendungseinkommen ist, auf die gesetzliche Regelaltersgrenze abzustellen.

Der Vorschlag des KVBW hinsichtlich der Anrechnungsfreigrenze wird insoweit berücksichtigt, als die bisherige Rechtslage wieder in das Gesetz aufgenommen wurde. Dem Vorschlag hinsichtlich Absatz 6 wird nur teilweise gefolgt. Danach kann ein Versorgungsempfänger nunmehr eine Nebentätigkeit ausüben. Im Übrigen entspricht die Regelung der bisherigen Rechtslage. Aufgrund der Beibehaltung der bisherigen Rechtslage, ist die Übergangsregelung nach Art. 3 § 103 Abs. 3 des Referentenentwurfs nicht mehr erforderlich.

Eine Verbesserung der Hinzuverdienstmöglichkeiten für sogenanntes Verwendungseinkommen im öffentlichen Dienst wird nicht für erforderlich gehalten und würde zu Mehrkosten führen.

2.3.2.35. Zu § 70 (Zusammentreffen mehrerer Versorgungsbezüge)

Der BBW fordert, dass eine wesentliche Verschlechterung gegenüber der bisherigen Rechtslage verhindert wird.

Der DGB bevorzugt die bisherige Regelung und schlägt vor, den Begriff „Gesamtversorgung“ durch den Begriff „Summe der Versorgungsbezüge“ zu ersetzen.

Der KVBW fordert eine redaktionelle Klarstellung von Art. 3 § 70 Abs. 2 des Referentenentwurfs.

Im Gesetzentwurf überwiegend berücksichtigt.

Den Forderungen des BBW und des DGB wird insoweit Rechnung getragen, als dass die bisherige Regelung des § 54 BeamtVG in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung wieder in das Gesetz aufgenommen wurde. Dadurch werden Verschlechterungen gegenüber der derzeitigen Rechtslage vermieden. Der Begriff „Gesamtversorgung“ wird auch in § 55 Abs. 4 BeamtVG in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung verwendet. Der Begriff „Summe der Versorgungsbezüge“ erscheint demgegenüber – insbesondere nach Anwendung einer Ruhestandsregelung – weniger eindeutig.

Der Vorschlag des KVBW wird nicht berücksichtigt, da die bisherige Rechtslage im Wesentlichen beibehalten wurde.

Art. 3 § 70 Abs. 5 bis 7 wurde redaktionell überarbeitet und in Art. 3 § 20 übernommen.

2.3.2.36. Zu § 73 (Beamte auf Zeit)

Der BBW, der Gemeindegtag Baden-Württemberg, der Städtetag Baden-Württemberg und der Landkreistag Baden-Württemberg fordern, die bisherige Sonderregelung bei der Anrechnung von Erwerbseinkommen auf die Versorgungsbezüge kommunaler Wahlbeamten auf Zeit im Ruhestand beizubehalten. Dies wird damit begründet, dass nur so ausreichend gut qualifizierte Bewerber für Wahlämter gewonnen werden können.

Im Gesetzentwurf berücksichtigt.

Die Regelung ist künftig in Art. 3 § 68 Abs. 7 enthalten und trägt den Besonderheiten kommunaler Wahlbeamter auf Zeit im Ruhestand Rechnung, die ihren angestammten Beruf nach der Wahl vorübergehend aufgeben.

2.3.2.37. Zu § 74 (Wissenschaftliche Qualifikationszeiten)

Der DHV begrüßt die Ausnahmeregelung für herausragend qualifizierte wissenschaftliche Fachkräfte, welche die Trennung der Systeme durchbricht, hält diese jedoch angesichts der langen Ausbildungszeiten im Wissenschaftsbereich für zu eng. Es wird vorgeschlagen, dass bei der Einstellung von wissenschaftlichem Personal Zeiten, die für die Bekleidung der späteren Stelle als notwendig angesehen werden, unabhängig von einer Berücksichtigung im Rahmen einer Rentenleistung bei der Beamtenversorgung anerkannt werden.

Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die Ausnahmeregelung ist auf das unbedingt Erforderliche zu begrenzen und kann daher nicht ausgedehnt werden. Jede Ausdehnung der Ausnahmevorschrift würde zu Folgeforderungen führen und die Einführung einer Trennung der Alterssicherungssysteme in Frage stellen. Außerdem käme es zu einer sachlich nicht gerechtfertigten Doppelberücksichtigung von Zeiten in unterschiedlichen Alterssicherungssystemen. Die Ausnahmeregelung entspricht dem Ministerratsbeschluss zum Anhörungsentwurf und stellt eine unter Berücksichtigung der Besonderheiten im Wissenschaftsbereich gerade noch vertretbare Modifizierung der Trennung der Alterssicherungssysteme dar.

2.3.2.38. Zu § 77 (Erteilung einer Versorgungsauskunft und Festsetzung der Versorgungsbezüge)

Der BBW begrüßt, dass ergänzend zu der alle fünf Jahre zu übermittelnden Versorgungsauskunft auch bei Darlegung eines besonderen Interesses eine Versorgungsauskunft erteilt werden kann. Er fordert jedoch, dass die Regelung als zwingender Anspruch ausgestaltet wird und auf das Wort „ausführlich“ verzichtet wird. Dies diene dem Informationsbedürfnis der Betroffenen.

Der DGB begrüßt die Einführung eines Anspruchs auf Versorgungsauskunft. Er fordert in diesem Zusammenhang, bereits mit Inkrafttreten des Gesetzes eine Versorgungsauskunft zu erteilen und dazu alle technischen und personellen Voraussetzungen beim Landesamt für Besoldung und Versorgung zu schaffen.

Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Der Vorschlag des BBW wird nicht berücksichtigt. Ausreichend ist, dass der betroffene Beamte einen Anspruch auf ermessensfehlerfreie Entscheidung über die Erteilung einer zusätzlichen Versorgungsauskunft hat. Die Ausgestaltung als Ermessensvorschrift und das Erfordernis einer „ausführlichen“ Darlegung des rechtlichen Interesses dient der Vermeidung von Missbrauchsfällen.

Der Vorschlag des DGB widerspricht dem Gebot verwaltungsökonomischen Handelns, wonach nicht bereits im Vorfeld des Inkrafttretens eines Gesetzes finanzielle Mittel gebunden werden sollen.

2.3.2.39. Zu § 78 (Dienstherrnwechsel)

Der KVBW fordert, Art. 3 § 78 Abs. 1 Satz 2 dahingehend zu ergänzen, dass eine Versorgungslastenteilung nur dann erforderlich ist, wenn kein unverfallbarer Betriebsrentenanspruch gegeben ist.

Im Gesetzentwurf berücksichtigt.

Der Gesetzentwurf wurde angepasst. Um eine doppelte Berücksichtigung von Zeiten zu vermeiden, wurde Art. 3 § 24 Abs. 3 ergänzt.

2.3.2.40. Zu § 79 (Versorgungslastenteilung)

Der Gemeindetag Baden-Württemberg, der Städtetag Baden-Württemberg und der KVBW fordern, bei landesinternen Dienstherrnwechseln auf die Zustimmung des abgebenden Dienstherrn zu verzichten. Das Zustimmungserfordernis könne ein beträchtliches Konfliktpotenzial zwischen den Dienstherrn darstellen, wie bereits die bisherigen Erfahrungen gezeigt haben.

Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Ein vollständiger Verzicht auf das Zustimmungserfordernis erscheint z.B. bei Unabkömmlichkeit des Beamten oder einer Mangelsituation beim bisherigen Dienstherrn sowie aus rechtssystematischen Gründen nicht sachgerecht und dient dem Schutz des abgebenden Dienstherrn vor einseitigen Ernennungen. Da eine Verweigerung der Zustimmung nur aus dienstlichen Gründen möglich ist, dürfen fiskalische Erwägungen nicht herangezogen werden. Sowohl die bisherige Regelung in § 107 b BeamtVG in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung als auch der Versorgungslastenteilungs-Staatsvertrag sehen ein Zustimmungserfordernis für den abgebenden Dienstherrn vor. Aufgrund einer Öffnungsklausel sind abweichende Zahlungsvereinbarungen, insbesondere Ratenzahlung für den abgebenden Dienstherrn möglich.

2.3.2.41. Zu § 84 (Altersgeld und Hinterbliebenengeld)

Der DGB befürchtet jedoch, dass durch die Einführung einer Trennung der Alterssicherungssysteme Druck auf Beamte in privatisierten Unternehmen ausgeübt werden könnte, aus dem Beamtenverhältnis auszusteigen. Er befürchtet ferner, dass die Unumkehrbarkeit einer einmal getroffenen Entscheidung die Bereitschaft, das Altersgeld in Anspruch zu nehmen, einschränkt. Der DGB befürchtet, dass nicht ausgeschlossen ist, dass in Fällen des Dienstherrnwechsels der abgehende Dienstherr aus finanziellen Gründen (Abfindungszahlung an den aufnehmenden Dienstherrn) die Betroffenen auf das Altersgeld verweist. Die Landesregierung wird vom DGB aufgefordert, sich dafür einzusetzen, dass in den anderen Systemen der sozialen Sicherung die Variante Altersgeld entsprechend berücksichtigt wird. Der DGB fordert, eine Mindestversorgung von 35 Prozent der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge auch beim Altersgeld vorzusehen.

Die DRV Bund weist darauf hin, dass der Gesetzgeber zu regeln habe, ob der Anspruch auf Altersgeld bereits mit Ausscheiden trotz Vorliegen eines Aufschubgrundes entsteht oder erst mit Wegfall des Aufschubgrundes. Im letzteren Fall wäre zwingend eine Aufschubbescheinigung zu erteilen.

Die DRV BW regt an, Art. 3 § 84 einen Absatz 5 anzufügen. Danach soll ehemaligen Beamten und deren Hinterbliebenen mit Anspruch auf Altersbeziehungsweise Hinterbliebenengeld eine Alterssicherung mindestens in der Höhe gewährt werden, die sich ergeben würde, wenn der ehemalige Beamte für die altersgeldfähige Dienstzeit in der gesetzlichen Rentenversicherung nachversichert worden wäre. Damit soll sichergestellt werden, dass das Sicherungsniveau bei Durchführung einer Nachversicherung jederzeit erreicht wird.

Der DHV regt eine redaktionelle Änderung an.

Im Gesetzentwurf teilweise berücksichtigt.

Die Befürchtungen des DGB werden nicht geteilt: Abgesehen davon, dass im Landesbereich die Problematik derzeit kaum virulent sein dürfte, bleibt es nach dem Grundsatz der Freiwilligkeit grundsätzlich dem Beamten selbst überlassen, ob er auf Antrag aus dem Beamtenverhältnis ausscheidet und Altersgeld in Anspruch nimmt. Auch im Falle der Nachversicherung war die Entscheidung, aus dem Beamtenverhältnis auszusteigen, unumkehrbar. Insoweit hat sich die Rechtslage durch die Einführung des Altersgeldes nicht geändert. Der abgehende Dienstherr darf die Zustimmung zum Dienstherrwechsel nur aus dienstlichen Gründen verweigern (Art. 3 § 79 Abs. 2). Fiskalische Erwägungen dürfen dabei nicht herangezogen werden, da dies der angestrebten Mobilität der Beamten entgegensteht. Findet kein Dienstherrwechsel statt, besteht kein Anspruch auf Altersgeld, soweit Aufschubgründe der Beitragszahlung für die Nachversicherung gegeben sind (Art. 3 § 84 Abs. 1). Die Einführung der Trennung der Alterssicherungssysteme setzt keine unmittelbare Änderung von Bundesrecht voraus. Ein Mindestaltersgeld in Höhe von 35 Prozent der altersgeldfähigen Dienstbezüge ginge über die Eckpunkte des Ministerratsbeschlusses vom 15. Dezember 2009 hinaus. Beim Altersgeld handelt es sich nicht um Alimentation, da der ehemalige Beamte aufgrund seiner freien Entscheidung, das Band zum Dienstherrn zu durchtrennen, lediglich einen Anspruch auf einen finanziellen Ausgleich der verdienten Alterssicherungsansprüche hat. Ein Anspruch auf ein Mindestaltersgeld besteht nicht und würde zu Mehrkosten führen. Auch bei der Nachversicherung besteht kein Anspruch auf eine Mindestrente. Der Anspruch auf Altersgeld wurzelt vielmehr im Sozialstaatsprinzip, wonach der ehemalige Dienstherr für eine angemessene Alterssicherung des freiwillig ausscheidenden Beamten zu sorgen hat. Dies erfolgte bisher durch die Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung und künftig durch die Zahlung eines Altersgeldes.

Der Gesetzentwurf wurde dahingehend ergänzt, dass der Anspruch auf Altersgeld erst mit Wegfall des Aufschubgrundes entsteht.

Der Vorschlag der DRV BW wird nicht berücksichtigt. Zwar trifft es zu, dass durch die Außerachtlassung des ehedembezogenen Teils des Familienzuschlags sowie von Vordienst- und Ausbildungszeiten das Sicherungsniveau in einigen Fällen geringfügig unterhalb der regulären Beamtenversorgung liegen kann, jedoch dürfte auch das Altersgeldsicherungsniveau – davon geht auch die DRV BW aus – in praktisch allen Fällen über dem Sicherungsniveau bei einer Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung liegen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass Vordienst- und Ausbildungszeiten nicht der Nachversicherung unterliegen. Die vorgeschlagene Regelung würde überdies zu erheblichem Bürokratieaufwand führen und ist daher entbehrlich. Die DRV Bund hat eine vergleichbare Forderung nicht erhoben. Die Landesregierung wird die Entwicklung des Altersgeldes im Vergleich zur Rente künftig beobachten und bei Bedarf tätig werden.

Die redaktionelle Änderung wurde berücksichtigt.

2.3.2.42. Zu § 86 (Aberkennung von Altersgeld)

Der Gemeindetag Baden-Württemberg fordert, dass die Aberkennung des Altersgeldes von der Stelle verfügt werden soll, die das Altersgeld bewilligt hat.

Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Für die Aberkennung des Altersgeldes soll aus Gründen der Sachnähe und der Praktikabilität grundsätzlich die Behörde zuständig sein, die im Zeitpunkt der Entlassung als Disziplinarbehörde zuständig war. Im Übrigen wird dadurch der Aufbau weiterer Bürokratie vermieden und ein Gleichlauf bei der Beurteilung von Dienstvergehen erreicht.

2.3.2.43. Zu § 87 (Ruhe des Anspruchs auf Altersgeld, Höhe des Altersgeldes und Antragserfordernis)

Absatz 1 Satz 2, Absatz 3 Satz 3 und Absatz 4 Satz 3 wurden redaktionell angepasst. Absatz 5 wurde entsprechend einer Anregung der DRV Bund redaktionell angepasst.

Die DRV Bund regt an, das Wort „fiktiv“ aus dem Gesetz und aus der Gesetzesbegründung zu streichen. Die DRV Bund regt ferner an, den Auskunftsanspruch für die Vergleichsberechnung gesetzlich zu regeln.

Die DRV BW weist darauf hin, dass durch die Berücksichtigung von Zurechnungszeiten in Art. 3 § 87 Abs. 5 Satz 2 Zurechnungszeiten bei der Rente entsprechend zu kürzen wären und regt an, Art. 3 § 87 Abs. 7 Nr. 3 redaktionell zu ergänzen.

Der KVBW regt an, die Höhe des Altersgeldes in Art. 3 § 87 Abs. 3 vor den Regelungen über den Altersgeldabschlag zu normieren. Zudem soll ein Satz aufgenommen werden, der den Beginn der Gewährung des Altersgeldes regelt. Der KVBW regt zudem an, Art. 3 § 87 Abs. 5 strukturell zu vereinfachen.

Im Gesetzentwurf teilweise berücksichtigt.

Die Vorschläge der DRV Bund wurden berücksichtigt. In Art. 3 § 87 Abs. 5 Satz 1 wurde das Wort „fiktiv“ gestrichen. In dem neuen Satz 2 wurde eine rechtliche Grundlage für eine Auskunft geschaffen. Art. 3 § 87 Abs. 7 Nr. 3 wurde redaktionell ergänzt.

Art. 3 § 87 Abs. 5 Satz 2 wurde auf Anregung der DRV BW gestrichen. Inhaltliche Änderungen sind damit nicht verbunden, da es sich bei der Berücksichtigung einer Zurechnungszeit nur um einen Berechnungsfaktor des erhöhten Altersgeldes gehandelt hat. Die Vorschrift wurde redaktionell angepasst.

Dem Vorschlag des KVBW wird insoweit gefolgt, als ein Hinweis in Art. 3 § 87 Abs. 3 auf Art. 3 § 89 aufgenommen wurde. Der Zahlungsbeginn ist bereits in Art. 3 § 90 Abs. 1 geregelt. Eine Vereinfachung des Art. 3 § 87 Abs. 5 ist aufgrund bundesrechtlicher Vorschriften nicht geboten. Die Möglichkeit einer Vergleichsberechnung ist zwingend erforderlich, um die Nachversicherung wirksam auszu-schließen.

2.3.2.44. Zu § 89 (Altersgeldfähige Dienstbezüge, altersgeldfähige Dienstzeit und Anpassung des Altersgeldes)

Der BBW fordert eine Klarstellung, was mit den Worten „entsprechend der jeweiligen Versorgungsanpassung“ gemeint ist, gegebenenfalls durch die Einfügung des Wortes „linearen“ Versorgungsanpassungen.

Der KVBW fordert eine Regelung, die sicherstellt, dass z. B. Wehrdienstzeiten bei Mischbiografien mit mehreren Ansprüchen auf Altersgeld nur einmal Berücksichtigung finden.

Im Gesetzentwurf teilweise berücksichtigt.

Der Vorschlag des BBW wird insoweit berücksichtigt, als die Gesetzesbegründung entsprechend ergänzt wurde. Im Übrigen wird der Vorschlag nicht berücksichtigt, da der Wortlaut der Vorschrift bereits hinreichend deutlich macht, dass das Altersgeld entsprechend der Versorgung zu dynamisieren ist.

Der Vorschlag des KVBW wird berücksichtigt. Das Gesetz und die Gesetzesbegründung wurden entsprechend ergänzt.

2.3.2.45. Zu § 92 (Erneute Berufung eines auf Antrag entlassenen ehemaligen Beamten ins Beamtenverhältnis)

Absatz 3 wurde um einen Satz 2 ergänzt, der das Zusammentreffen von Hinterbliebenenversorgung und Hinterbliebenengeld regelt. Damit soll eine Doppelberücksichtigung derselben Beamtendienstezeiten auch für die Hinterbliebenenversorgung vermieden werden. Der neue Satz 1 wurde redaktionell angepasst.

Der KVBW begrüßt die Trennung der Alterssicherungssysteme ausdrücklich. Er weist jedoch darauf hin, dass es zu Unstimmigkeiten kommen kann, soweit der Bund und andere Bundesländer keine vergleichbare Anrechnungsvorschrift haben.

Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Der Landesgesetzgeber kann nur für eine Regelung in seinem eigenen Zuständigkeitsbereich sorgen.

2.3.2.46. Zu § 93 (Zusammentreffen von Alters- oder Hinterbliebenengeld mit sonstigen Versorgungsleistungen)

In Absatz 1 erfolgte eine redaktionelle Klarstellung dahingehend, dass nur eine Mindestversorgung außerhalb des Geltungsbereiches dieses Gesetzes auf das Altersgeld angerechnet werden kann (Abgrenzung zu Art. 3 § 92 Abs. 3).

Der DGB fordert, dass sich das fiktive Ruhegehalt aus der Endstufe der Besoldungsgruppe berechnet, die der Berechnung der Versorgung zugrunde liegt.

Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Bei der Berechnung der Mindestversorgung eines nicht baden-württembergischen Dienstherrn ist die altersgeldfähige Dienstzeit grundsätzlich als Beamtendienstezeit ruhegehaltfähig. Es ist nicht einsichtig, dass der Beamte für identische Zeiten zum einen Altersgeld und zum anderen eine Mindestversorgung bekommt. In die-

sem Falle ist es legitim, dass das Altersgeld im Regelfall nicht neben der Mindestversorgung zum Tragen kommt. Der Beamte soll durch die Kombination von Mindestversorgung und Altersgeld nicht besser stehen, als wenn er nur im Dienstverhältnis eines öffentlich-rechtlichen Dienstherrn gestanden hat. Eine Art Mindestbelassung des Altersgeldes wird daher abgelehnt. Rechtstechnisch wird dies dadurch umgesetzt, dass sich das fiktive Ruhegehalt aus der Endstufe der Besoldungsgruppe, die der Berechnung des Altersgeldes zugrunde liegt, errechnet.

2.3.2.47. Zu § 94 (Kinderzuschlag)

Die DRV BW fordert redaktionelle Änderungen.

Im Gesetzentwurf berücksichtigt.

Die Vorschrift wurde redaktionell angepasst.

2.3.2.48. Zu § 95 (Pflege- und Kinderpflegeergänzungszuschlag)

Der KVBW schlägt vor, den Verweis in Absatz 4 redaktionell anzupassen.

Im Gesetzentwurf teilweise berücksichtigt.

Der Verweis wurde auf Art. 3 § 66 Abs. 4 und 5 angepasst.

2.3.2.49. Zu § 96 (Erteilung einer Auskunft über die Höhe des Altersgeldes)

Der BBW fordert eine Regelung, wonach Beamten, die sich überlegen, aus dem Beamtenverhältnis auszuschneiden, einen Anspruch auf Erteilung einer Auskunft über die Höhe des Altersgeldes haben sollen.

Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Ausreichend ist, dass der betroffene Beamte einen Anspruch auf ermessensfehlerfreie Entscheidung über die Erteilung einer Auskunft über die Höhe des Altersgeldes hat. Die Landesregierung wird im Wege der Verwaltungsvorschrift sicherstellen, dass eine solche Anfrage nur im Missbrauchsfall nicht beantwortet wird.

2.3.2.50. Zu § 99 (Absenkung des Versorgungsniveaus)

Der DGB fordert, dass bewilligte Ruhegehälter nicht abgesenkt werden und in vollem Umfang wie bisher an Versorgungserhöhungen teilnehmen. Ansonsten würde in Besitzstände eingegriffen und der Vertrauensschutz verletzt.

Der KVBW schlägt eine redaktionelle Klarstellung zur Fortführung des § 69 Abs. 3 BeamtVG in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung vor und rügt eine fehlende Übergangsregelung zu Art. 3 § 73 Abs. 2.

Im Gesetzentwurf teilweise berücksichtigt.

Der Vorschlag des DGB wird nicht berücksichtigt. Die Absenkung des Versorgungsniveaus entsprechend dem Versorgungsrechtsänderungsgesetz 2001 wird fortgeführt. Das bisher ausgenommene Unfallruhegehalt wurde in die Absenkung miteinbezogen. Der besonderen Situation der Unfallruhegehaltberechtigten wird bei der Berechnung des Ruhegehaltssatzes bereits durch die pauschale Erhöhung um 20 Prozentpunkte und durch eine erhöhte Mindestversorgung Rechnung getragen.

Die Vorschläge des KVBW wurden im Wesentlichen berücksichtigt.

2.3.2.51. Zu § 100 (Übergangsregelung zur Anhebung der Altersgrenzen)

Absatz 2 und Absatz 3 werden an die Regelungen des Statusrechts angepasst.

Der Gemeindetag Baden-Württemberg und der KVBW fordern, Art. 3 § 100 Abs. 1 Nr. 3 zur Vermeidung von Missbrauchsfällen einzuschränken. Der KVBW regt ferner eine Präzisierung des Verweises auf § 14 Abs. 3 BeamtVG in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung an.

Der DGB, die AGSV BW und der KVBW fordern im Wesentlichen redaktionelle Änderungen.

Der BBW fordert klarstellende redaktionelle Änderungen bei den Regelungen über den Versorgungsabschlag für diejenigen Lehrer, die während der Anhebungsphase vorzeitig auf Antrag am Ende des Schuljahres, in dem sie das 64. bzw. 63. Lebensjahr vollenden, in den Ruhestand versetzt werden.

Im Gesetzentwurf berücksichtigt.

Die Übergangsregelung wird auf den 31. Januar 2011 beschränkt. Der Verweis wurde präzisiert.

Die redaktionellen Vorschläge wurden berücksichtigt. Die besondere Abschlagregelung für Lehrer wurde klarstellend neu formuliert.

2.3.2.52. Zu § 102 (Besondere Bestandskraft)

Der DGB fordert die volle Berücksichtigung der Teilzeit wegen Kindererziehung bei der Ermittlung der ruhegehaltfähigen Dienstzeit von 10 Jahren, die nach dem bis zum 31. Dezember 1991 geltenden Recht zu einer Versorgung in Höhe von 35 Prozent der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge geführt hat. Dadurch soll eine Benachteiligung der Teilzeitkräfte vermieden werden.

Der DGB – und im Anschluss der BBW – fordern, dass der Ruhegehaltssatz für am 31. Dezember 1991 vorhandene Beamte weiterhin im Wege der Günstigerprüfung entsprechend § 85 Abs. 4 BeamtVG in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung festgestellt wird.

Der KVBW schlägt eine redaktionelle Änderung in Absatz 7 vor und regt inhaltlich an, aus Gründen der Verwaltungsökonomie von einer Übergangsregelung für die §§ 14 a und 50 e BeamtVG in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung abzusehen. Der KVBW schlägt vor, § 102 Abs. 1, 3 und 4 redaktionell zu ändern.

Im Gesetzgebungsverfahren teilweise berücksichtigt.

Der Vorschlag des DGB wird nicht berücksichtigt. Die Vorschrift dient der Wahrung des am 31. Dezember 1991 erdienten Ruhegehaltssatzes. Eine Ausdehnung dieser Übergangsregelung ist auch unter Berücksichtigung der Kosten nicht geplant.

Der Vorschlag des DGB wird überwiegend berücksichtigt. Der Ruhegehaltssatz wird weiterhin im Wege einer Günstigerprüfung festgestellt. Anders als nach § 85 Abs. 1 bis 4 BeamtVG in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung wird dabei allerdings – wie bisher im Anhörungsentwurf vorgesehen – im Interesse der Rechtsklarheit und der Rechtsvereinfachung die Dienstzeit grundsätzlich nach der neuen Rechtslage einschließlich der dazu ergangenen Übergangsregelungen in Ansatz gebracht. Zur Vermeidung einer gravierenden Besserstellung gegenüber dem bisher anzuwendenden Übergangsrecht im BeamtVG in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung ist die bei Beamten des Vollzugsdienstes alternativ nach Art. 3 § 106 Abs. 5 in Verbindung mit § 12 Abs. 2 BeamtVG in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung mögliche Berücksichtigung von Zeiten einer praktischen Ausbildung und einer praktischen hauptberuflichen Tätigkeit an Stelle der vorgeschriebenen Ausbildung im Umfang von bis zu fünf Jahren ausgeschlossen. Aus dem gleichen Grund wird der Umfang der Berücksichtigung der

Zurechnungszeit nach Art. 3 § 26 Satz 1 auf ein Drittel des Zeitraums bis zum Ende des Monats der Vollendung des 55. Lebensjahrs beschränkt. Ruhegehaltfähige Dienstzeit nach den Vorschriften dieses Gesetzes im Sinn des Satz 2 ist auch die Dienstzeit nach Art. 3 § 106 Abs. 1 bis 3 und 5.

Die redaktionelle Änderung des KVBW wird berücksichtigt. Durch die Übernahme der §§ 14 a und 50 e BeamtVG in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung in das DRG, war eine Übergangsregelung zu diesen Vorschriften nicht mehr erforderlich und wurde daher gestrichen.

2.3.2.53. Zu § 103 (Bezügebestandteile)

Der KVBW schlägt vor, aus Gründen der Verwaltungsökonomie auf die aufwendige Übergangsregelung in Absatz 2 zu verzichten und stattdessen die bisherigen Zuschläge festzuschreiben und nach den linearen Bezügeanpassungen zu dynamisieren. Zudem schlägt der KVBW redaktionelle Streichungen vor.

Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die Vorschrift dient aus Vertrauensschutzgesichtspunkten der Besitzstandswahrung. Eine Änderung der Übergangsvorschrift ist daher nicht geboten. Die redaktionellen Änderungen wurden vorgenommen.

2.3.2.54. Zu § 106 (Besondere Bestimmungen zur ruhegehaltfähigen Dienstzeit)

Die Überschrift wurde an den Inhalt der Norm redaktionell angepasst.

Der KVBW schlägt vor, Absatz 4 redaktionell anzupassen. Zudem fordert der KVBW, die sogenannte Quotelung von Ausbildungszeiten im Rahmen der Übergangsregelungen zu streichen. In Absatz 5 wurden mehrere redaktionelle Klarstellungen gefordert. Aus Sicht des KVBW ist klärungsbedürftig, ob ein Statuswechsel vom Dienstordnungsangestellten (DO-Angestellten) zum Beamten auf Lebenszeit auch abdeckt ist.

Im Gesetzentwurf überwiegend berücksichtigt.

Die Vorschläge des KVBW werden im Wesentlichen berücksichtigt und das Gesetz entsprechend angepasst. Da DO-Angestellte statusrechtlich keine Beamten sind, ist die Übergangsvorschrift – auch wenn sie später Beamte werden – nicht auf DO-Angestellte anwendbar.

2.3.2.55. Zu § 107 (Ruhegehalt und Übergangsgeld aufgrund von Übergangsrecht im Besoldungsrecht)

Absatz 2 wurde redaktionell angepasst.

2.3.2.56. Zu § 108 (Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit Renten)

Der Spitzenverband der landwirtschaftlichen Sozialversicherung, der BLHV, der LBV, die LSV und das BMAS fordern, die Anrechnung der Rente nach dem Gesetz der Alterssicherung für Landwirte zu streichen. Das BMAS fordert wenigstens die Aufnahme einer Übergangsregelung für im Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gesetzes vorhandene Beamte.

Der KVBW schlägt eine redaktionelle Änderung in Absatz 1 vor.

Im Gesetzentwurf berücksichtigt.

Die Anrechnung der Rente nach dem Gesetz über die Alterssicherung der Landwirte wird aus agrarpolitischen Erwägungen gestrichen.

Absatz 1 Satz 6 wurde auf Vorschlag des KVBW redaktionell angepasst.

2.3.2.57. Zu § 111 bis 113 (Übergangsvorschriften zur Versorgungslastenteilung)

Der Gemeindetag Baden-Württemberg befürchtet, dass die Versorgungslastenteilung rückwirkend auch für Zeiten vor dem Inkrafttreten des § 107 b BeamtVG Wirkung entfalten könnte. Den früheren Beschäftigungskörperschaften würden Lasten auferlegt, die sie nicht mehr beeinflussen können.

Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die Bedenken werden nicht geteilt. Die Übergangsvorschriften setzen voraus, dass die gesetzlichen Voraussetzungen für eine Versorgungslastenteilung vorliegen müssen. Daraus folgt, dass Dienstherrwechsel vor dem Inkrafttreten des § 107 b BeamtVG außer Betracht bleiben. Für Dienstherrwechsel vor Inkrafttreten des § 107 b BeamtVG findet damit auch künftig keine Versorgungslastenteilung statt.

2.3.3. Weitere Stellungnahmen zum LBeamtVGBW

2.3.3.1. Gleichstellung eingetragener Lebenspartner

Der DGB, der KVBW und der vrv fordern die Gleichstellung eingetragener Lebenspartner im öffentlichen Dienstrecht, da diese nach Auffassung des vrv aufgrund der Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts vorgezeichnet erscheint. Der KVBW fordert die Gleichstellung vor dem Hintergrund der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs. Andernfalls sei bei der Bearbeitung der Fälle, in denen eine Gleichstellung geltend gemacht wird, mit einem erheblichen Verwaltungsaufwand zu rechnen. Der DGB trägt insoweit vor, dass kein Differenzierungsgrund erkennbar sei, der es nach dem allgemeinen Gleichheitsgrundsatz rechtfertige, die Gleichbehandlung zwar beim Versorgungsausgleich mit negativen Folgen für Versorgungsempfänger nicht aber beispielsweise bei der Witwenversorgung zu berücksichtigen.

Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die Landesregierung verfolgt weiterhin das Ziel, das Institut der Ehe und damit zusammenhängend auch die Familie besonders zu fördern. Zudem ist nach dem derzeitigen Stand der Rechtsprechung die Gleichstellung von Lebenspartnerschaften mit der Ehe rechtlich nicht zwingend. Die Gleichbehandlung beim Versorgungsausgleich dient der Herstellung der Belastungsneutralität beim Dienstherrn, soweit aufgrund der Vorschriften des Bundesgesetzgebers der Versorgungsausgleich auch bei Aufhebung einer eingetragenen Lebenspartnerschaft durchzuführen ist.

2.3.3.2. Zu § 20 DRG-Referentenentwurf (Ruhegehaltfähige Dienstbezüge für Beamte auf Zeit mit Leistungsbezügen nach § 38 LBesG BW)

Die Regelung hatte aufgrund des Art. 3 § 19 Abs. 1 Nr. 4 nur deklaratorische Bedeutung und wurde daher ersatzlos gestrichen. Art. 3 § 19 Abs. 1 Nr. 4 wurde in diesem Zusammenhang redaktionell angepasst.

2.3.3.3. Zu § 7 BeamtVG in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung (Erhöhung der ruhegehaltfähigen Dienstzeit)

Der Gemeindetag Baden-Württemberg, der Städtetag Baden-Württemberg und der KVBW fordern, eine entsprechende Regelung in das Landesrecht zu übernehmen. Danach kann eine nachträgliche Erhöhung bereits festgesetzter Versorgungsbezüge durch Einbeziehung von „Nachdienstzeiten“ erfolgen. Die Fortset-

zung der Amtszeit müsse z.B. für kommunale Wahlbeamte mit einem versorgungsrechtlichen Vorteil verbunden sein, auch wenn keine volle Amtszeit abgeleistet wird.

Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Der Beamte, der auf eigenen Antrag aus dem Beamtenverhältnis ausscheidet, hat künftig regelmäßig einen Anspruch auf Altersgeld. Die Versorgungsbezüge ruhen gemäß Art. 3 § 92 Abs. 3 in Höhe des Altersgeldes. Im Ergebnis besteht daher kein praktisches Bedürfnis mehr für eine § 7 BeamtVG in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung entsprechende Vorschrift.

2.3.3.4. Zu § 13 Abs. 2 BeamtVG in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung (Zeit gesundheitsschädigender Verwendung)

Der DGB fordert, eine der Vorschrift entsprechende Regelung in das Landesrecht zu übernehmen. Danach können Zeiten der Verwendung eines Beamten in Gebieten mit gesundheitsschädigenden klimatischen Einflüssen bis zum Doppelten als ruhegehaltfähige Dienstzeit berücksichtigt werden.

Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die besonderen Belastungen einer solchen Verwendung sind bereits dann abzumildern oder zu honorieren, wenn sie auftreten und nicht erst unter Umständen Jahre später in der Versorgung. Damit ist die Fürsorgepflicht des Dienstherrn hinreichend erfüllt. Vorhandene Beamte genießen Bestandsschutz.

2.3.3.5. Zu § 14 a BeamtVG in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung (Vorübergehende Erhöhung des Ruhegehaltssatzes)

Der bdk fordert, eine Ausweitung des § 14 a BeamtVG in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung, wonach ein Versorgungsausgleich nach einer Ehescheidung, der sich als eigenständiger Anspruch in der gesetzlichen Rentenversicherung darstellt, bei der vorübergehenden Erhöhung des Ruhegehalts berücksichtigt werden kann.

Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Der Vorschlag der bdk zu einer Ausweitung der Regelung zu einer vorübergehenden Erhöhung des Ruhegehaltssatzes auf Renten, die aus einem Versorgungsausgleich resultieren, wird aufgrund zu erwartender Mehrkosten abgelehnt. Der Dienstherr kann nicht die Folgen einer Ehescheidung ausgleichen.

2.3.3.6. Rücklage für Altersgeld (Dritter Teil des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Baden-Württemberg)

Der BBW fordert, dass die aufgrund der Einführung eines Altersgeldes ersparten Kosten für die Nachversicherung einer Rücklage zugeführt werden. Die Trennung der Systeme dürfe nicht zu einer scheinbaren Entlastung des Staatshaushaltes führen. Die Sünden der Vergangenheit auf dem Pensionssektor dürften nicht wiederholt werden.

Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die ersparten Nachversicherungsbeiträge werden vielmehr dem Gesamthaushalt zugeführt, aus dem letztlich auch die Finanzierung der Ausgaben für die Versorgung und das Altersgeld erfolgt.

2.3.3.7. Versorgungsabschlag alter Art (§ 14 Abs. 1 Satz 1 BeamtVG in der bis zum 31. Dezember 1991 geltenden Fassung)

Der BBW fordert, im Rahmen der Dienstrechtsreform eine Entscheidung über bestandskräftige Versorgungsfestsetzungsbescheide, die einen Versorgungsabschlag alter Art bei Teilzeitbeschäftigung beinhalten, zu treffen, wie dies beim Bund und den meisten anderen Bundesländern der Fall sei.

Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Der Vorschlag wird im Zuge der Dienstrechtsreform nicht berücksichtigt. Der Finanzausschuss hat entschieden, zunächst die obergerichtliche Rechtsprechung abzuwarten. Im Übrigen haben nicht alle Bundesländer eine Korrektur bestandskräftiger Versorgungsfestsetzungsbescheide vorgenommen.

2.3.3.8. Zustimmungserfordernisse (§§ 21, 29, 62, 68)

Der Gemeindetag Baden-Württemberg und der KVBW fordern – als Ausfluss der kommunalen Selbstverwaltung – auf die Zustimmungserfordernisse des Finanzministeriums zu Einzelfallentscheidungen – jedenfalls für den kommunalen Bereich – zu verzichten.

Im Gesetzentwurf teilweise berücksichtigt.

Auf das Zustimmungserfordernis in § 68 wird verzichtet. In § 29 wird ebenfalls auf das Zustimmungserfordernis verzichtet, allerdings wird in der Vorschrift die maximale Höhe des Unterhaltsbeitrags begrenzt. Das Zustimmungserfordernis in § 62 bleibt erhalten. Bei § 62 handelt es sich um die einheitliche Anwendung von Verfahrensrecht. Das Selbstverwaltungsrecht der Kommunen ist dadurch nur am Rande tangiert. Die Regelung in § 21 bleibt unverändert. Durch Verwaltungsvorschrift wird sichergestellt werden, dass für kommunale Beamte die Zustimmung des Finanzministeriums aufgrund der kommunalen Selbstverwaltung nicht erforderlich ist.

2.3.3.9. Regelung der Mitnahmefähigkeit von Versorgungsanwartschaften für Notare im Zusammenhang mit der Notariatsreform

Der Württembergische Notarverein e. V. fordert, die Mitnahmefähigkeit von Versorgungsanwartschaften direkt im Gesetz zur Notariatsreform zu regeln. Die Spezialregelung müsse für Notare zusätzlich zum Altersgeld ein Wiederaufleben des Beihilfeanspruchs beim Beginn der Altersgeldzahlungen vorsehen. Die Beihilfe sei ein wesentlicher Bestandteil der Pension und müsse daher auch neben dem Altersgeld gewährt werden. Im Hinblick auf die Möglichkeit eines Verzichts auf Altersgeld wäre für Notariatsangehörige als Alternative zur Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung die Möglichkeit der Nachversicherung beim Versorgungswerk der Notare unabdingbar.

Der Badische Notarverein e. V. fordert für seine Notare den Erhalt der Versorgungsanwartschaften inklusive aller Vordienstzeiten sowie die Berücksichtigung des ehgattenbezogenen Familienzuschlags bei der Berechnung einer Versorgung, einer Hinterbliebenenversorgung und den Erhalt des Beihilfeanspruchs bei Verrentung. Jedenfalls seien diese Zeiten bei der Berechnung des Altersgeldes zu berücksichtigen. Das Hinterbliebenengeld sei auch hinsichtlich von Übergangsregelungen entsprechend dem Witwengeld auszugestalten. Das Altersgeld wegen Erwerbsminderung sei für Notare entsprechend den Regelungen über die Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit auszugestalten.

Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die Vorschläge des Württembergischen Notarvereins e. V. werden nicht berücksichtigt. Die Regelungen im Rahmen der Dienstrechtsreform sehen auch für Nota-

re eine eigenständige Versorgung in Form des Altersgeldes vor. Eine spezielle Regelung im Gesetz zur Notariatsreform ist daher nicht erforderlich. Ein Wiederaufleben des Beihilfeanspruchs ist vor dem Hintergrund einer Privilegiendiskussion und zur Vermeidung von Folgeforderungen aller Anspruchsinhaber auf Altersgeld abzulehnen. Die Möglichkeit einer Nachversicherung beim Versorgungswerk der Notare ist durch das Landesbeamtenversorgungsrecht nicht ausgeschlossen und richtet sich nach § 186 Sechstes Buch Sozialgesetzbuch.

Den Vorschlägen des Badischen Notarvereins e. V. wird nicht gefolgt. Eine Berechnung des Altersgeldes unter genereller Einbeziehung von Vordienstzeiten sowie ein Wiederaufleben des Beihilfeanspruchs bei Verrentung ist vor dem Hintergrund einer Privilegiendiskussion und zur Vermeidung von Folgeforderungen aller Anspruchsinhaber auf Altersgeld abzulehnen. Eine Bestandsschutzregelung hinsichtlich des Hinterbliebenengeldes für Ehen, die vor dem 1. Januar 2002 geschlossen wurden und bei denen mindestens ein Ehegatte vor dem 2. Januar 1962 geboren worden ist, ist aus rechtssystematischen Gründen abzulehnen, da vor 2002 noch kein Anspruch auf Alters- und Hinterbliebenengeld entstehen konnte. Durch den Wegfall der Alimentationsverpflichtung ist die Berücksichtigung eines ehegattenbezogenen Anteils am Familienzuschlag beim Altersgeld nicht geboten. Die Gesetzesbegründung wurde entsprechend ergänzt. Zutreffend wird darauf hingewiesen, dass das Altersgeld bei teilweiser Erwerbsminderung gekürzt wird (Art. 3 § 87 Abs. 2), allerdings wird nicht berücksichtigt, dass bei Beamten ein Ruhestand wegen teilweiser Erwerbsminderung beziehungsweise begrenzter Dienstfähigkeit nicht vorgesehen ist. Insoweit lehnen sich die Regelungen zum Altersgeld an das Recht der gesetzlichen Rentenversicherung an. Die Befürchtung, dass die bisher beamteten Notare im Alter 50 aufwärts aufgrund der Ausgestaltung des Altersgeldes generell nicht in das freiberufliche Notariat wechseln, wird nicht geteilt. Im Übrigen besteht gegebenenfalls auch die Möglichkeit einer Nachversicherung beim Versorgungswerk der Notare.

2.3.3.10. Geschlechtergerechte Sprache

Der AKC und der DGB bedauern die ausschließliche Verwendung der männlichen Form in Artikel 3 des Dienstrechtsreformgesetzes.

Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Der Normenprüfungsausschuss führt dazu aus, dass die Verwendung weiblicher und männlicher Personenbezeichnungen in Artikel 1 und 48 zur Folge hat, dass die Klarheit und notwendige Kürze der genannten Regelungen leide. Die Vorschriften seien in dieser Form für den Anwender sowie erst recht für den Bürger schwer lesbar. Die Gesetzessprache betone in den jeweiligen Normen den – grundsätzlich berechtigten – Aspekt der Gleichberechtigung, obwohl die betreffenden Normen etwas anderes regeln sollen. Dadurch leide auch die Funktionsfähigkeit der jeweiligen Normen. Die Auffassung des Normenprüfungsausschusses wird geteilt. Auf die Verwendung weiblicher und männlicher Personenbezeichnungen wird verzichtet.

2.4. Zu Artikel 4 (Änderung des Ernennungsgesetzes)

Die DPoIG und der BBW fordern – mit Unterbreitung eines Regelungsvorschlags – analog der Zuständigkeiten der Polizeipräsidien und Polizeidirektionen die Ernennungszuständigkeit im Polizeivollzugsdienst bis Besoldungsgruppe A 11 (und damit auch für Tarifpersonal bis Entgeltgruppe 8) auf Bereitschaftspolizeidirektionen zu übertragen.

Der Vorschlag ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die geltenden Regelungen der Ernennungszuständigkeit gewährleisten eine einheitliche Handhabung innerhalb des geschlossenen Personalkörpers der Bereit-

schaftspolizei. Die geforderten Regelungen würden zur sachgerechten Aufgabenerledigung voraussichtlich einen Personalmehrbedarf erfordern, was zu Mehrkosten führen würde. Auch Fürsorgegesichtspunkte sprechen für die Beibehaltung der bisherigen Regelungen, da so gewährleistet wird, dass Spezialkenntnisse des Beamtenrechts vorgehalten werden.

2.5. Zu Artikel 5 (Änderung des Landesdisziplingesetzes)

Der DGB fordert die Möglichkeit, dass im Falle der beantragten Mitwirkung des Personalrates beim Erlass von Disziplinarverfügungen die Angelegenheit in das personalvertretungsrechtliche Stufenverfahren eingebracht werden kann.

Diese Forderung ist Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Das Landesdisziplingesetz wurde im Jahre 2008 umfassend novelliert. Nach der Begründung des Gesetzes zur Neuordnung des Disziplinarrechts soll das Gesetz im Sinne einer nachfolgenden Gesetzesfolgenabschätzung evaluiert werden, da der Gesetzentwurf weitgehend Neuland betreten hat und nicht ausgeschlossen werden könne, dass sich nach einiger Zeit praktischer Erfahrung an einzelnen Stellen Nachsteuerungsbedarf ergäbe. Die sich gerade im Lauf befindliche Evaluation bleibt abzuwarten.

2.6. Zu Artikel 6 (Änderung des Landespersonalvertretungsgesetzes)

2.6.1. Allgemeines zur Änderung des Landespersonalvertretungsgesetzes

Dem Gemeindetag reichen die vorgesehenen Änderungen des Landespersonalvertretungsgesetzes nicht aus. Er ist der Auffassung, es sei eine grundlegende Novellierung erforderlich, insbesondere eine Verfahrensbeschleunigung durch Wiederherstellung der bis 1995 geltenden Beteiligungsfristen, eine durchgreifende Rechtsvereinfachung, weil ihm die in dieser Richtung im Entwurf erkennbaren Ansätze nicht weit genug gehen, sowie eine den Erfordernissen der Kommunalverwaltung gerecht werdende Umsetzung des Bundesverfassungsgerichtsbeschlusses vom 24. Mai 1995.

Der BBW begrüßt, dass insbesondere weder die paritätische Besetzung der Einigungsstelle angetastet werde, noch die Beteiligungsfristen für die Personalvertretungen verkürzt oder Veränderungen im Umfang der Freistellungen vorgenommen werden. Er fordert jedoch, sich bezüglich der Mitbestimmung auf die Korrektur bei Anträgen auf Verlängerung der Lebensarbeitszeit zu beschränken.

Diese Forderung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Nach der Zielsetzung des Gesetzentwurfs soll sich die Novellierung des Landespersonalvertretungsgesetzes auf die notwendige verfassungsrechtliche Anpassung an die Verfassungsrechtsprechung sowie terminologisch, rechtstechnische und sonstige Anpassungen an die Dienstrechtsreform beschränken. Darüber hinaus gehende Änderungen sind nicht Gegenstand der Dienstrechtsreform.

2.6.2. Generelle Haltungen zur Anpassung an die Verfassungsrechtsprechung

Der BBW, der DGB, der CGB und der Marburger Bund sowie die ARGE-HPR, unterstützt von diversen HPRen, lehnen die Anpassung des Landespersonalvertretungsgesetzes an die Entscheidungsgrundsätze im Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 24. Mai 1995 (BVerfGE 93, 37), insbesondere die Herabstufung der Personalangelegenheiten der Arbeitnehmer nach § 76 des Landespersonalvertretungsgesetzes, der Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und Erleichterung des Arbeitsablaufs (§ 79 Abs. 1 Nr. 9 LPVG) und des Tatbestands „Einführung grundsätzlich neuer Arbeitsmethoden“ (§ 79 Abs. 1 Nr. 10 LPVG)

von der vollen in die eingeschränkte Mitbestimmung ab. Der DGB und der Marburger Bund lehnen darüber hinaus auch die Schaffung des sog. Evokationsrechts bei dem Modell der vollen Mitbestimmung ab. Der DGB befürchtet, dass die Neuregelungen Anlass sein werden, insbesondere das Evokationsrecht zu missbrauchen, um im Zuge der Finanz- und Wirtschaftskrise mühsam erarbeitete Kompromisse zwischen unterschiedlichen Interessen über Bord zu werfen und damit die Mitbestimmung im öffentlichen Dienst zur Farce zu machen. Demgegenüber sieht der BBW eine Reduzierung des Mitbestimmungsniveaus bei Einzelatbeständen dann nicht als zwingend an, wenn durch die Einführung des Evokationsrechts die Möglichkeit eröffnet wird, die Entscheidungen der Einigungsstelle ganz oder teilweise aufzuheben oder anders zu entscheiden.

Der BBW, der DGB und der Marburger Bund sind der Ansicht, die Verfassungsrechtsprechung von 1995 sei überholt, weil sie von einem früheren Leitbild der Verwaltung ausgehe und für weite Teile der modernen Verwaltung nicht mehr zutrefte. Außerdem hätten sich die bisherigen Beteiligungsrechte in mittlerweile fünfzigjähriger Praxis nach dem Landespersonalvertretungsgesetz keineswegs als Risiko für die Funktionsfähigkeit der Verwaltung herausgestellt. Damit hätten die Personalvertretungen bewiesen, dass sie neben ihrer Rolle als Interessenvertretungen der Beschäftigten auch ihren gesetzlichen Auftrag der vertrauensvollen Zusammenarbeit mit der Dienststelle zur Erfüllung der der Dienststelle obliegenden Aufgaben erfüllt haben.

Der DGB macht darauf aufmerksam, dass viele Dienststellen, die unter den Geltungsbereich des Landespersonalvertretungsgesetzes fallen, wie Wirtschaftsunternehmen geführt würden. Die Risiken für die Beschäftigten würden denen der Beschäftigten in Wirtschaftsunternehmen immer ähnlicher, die Mitbestimmung solle nun zusätzlich verschlechtert werden, statt sie dem Betriebsverfassungsgesetz anzupassen. Angesichts der Entwicklungen im öffentlichen Dienst brauche die Personalvertretung mehr und wirkungsvollere Mitbestimmung. Außerdem müssten wesentliche, der Funktionsfähigkeit einer Personalvertretung dienende Regelungen (beispielsweise der Freistellungsumfang) zumindest an die beim Bund geltenden Regelungen angepasst werden.

Der Marburger Bund verweist speziell auf die Universitätsklinik, die sich grundlegend von der klassischen Kommunalverwaltung unterscheiden würden. Sie würden inzwischen wie wirtschaftliche Unternehmen geführt. Hier wäre eine entsprechende Stärkung der Rechte der Personalräte – zum Beispiel die Stärkung der Beteiligungsmöglichkeiten entsprechend denen des Betriebsverfassungsgesetzes – gefragt, anstelle ihrer Schwächung. Wünschenswert wären darüber hinaus zum Beispiel ein paritätisch besetzter Aufsichtsrat, die Einführung eines Konzernpersonalrats bei ausgelagerten und privatisierten Bereichen unter dem Dach des Klinikums (Mischkonzern), die Erweiterung der Mitbestimmungsrechte auf alle Beschäftigte des Klinikums, eine Ausweitung des Initiativrechts und der Möglichkeit, Dienstvereinbarungen abzuschließen, und ein Unterlassungsanspruch des Personalrats.

Der BBW und der DGB gelangen zu der Bewertung, die im Gesetzentwurf vorgesehenen Änderungen würden das bisherige Selbstverständnis der Personalvertretungen als mitverantwortliche und ernst zu nehmende Partner der Dienststellenleitungen schwer beeinträchtigen und zugleich negativen Auswirkungen auf das Auftreten und Verhalten der künftig wesentlich gestärkten Dienststellenleiter gegenüber ihren geschwächten Personalvertretungen Vorschub leisten.

Der BBW vertritt im Gegensatz zum DGB die Auffassung, die Einführung eines Evokationsrechts gäbe der obersten Dienstbehörde alle Möglichkeiten, die Legitimation zuvor mitbestimmter Entscheidungen im Sinne des Bundesverfassungsgesetzes sicherzustellen. Wenn dies aber so sei, sei es nicht zwingend erforderlich, das Beteiligungsniveau und damit die Intensität der Einbindung der Personalvertretung in die Entscheidung abzuschwächen. Die Verhandlung vor der Einigungsstelle könne zu einer einvernehmlichen Regelung durch Beschäftigte und Dienst-

stellenseite führen beziehungsweise zu einer Regelung, die von allen Beteiligten akzeptiert werde und daher zum sozialen Frieden in der Dienststelle beitrage. Von diesem ausschließlich bei der vollen Mitbestimmung möglichen Verfahren sollten Personalvertretung und Dienststellenleitung in möglichst vielen Fällen zugunsten der Beschäftigten und der Aufgabenerfüllung der Dienststelle profitieren können.

Dagegen gibt es aus Sicht des Marburger Bundes keinen Anlass, das Evokationsrecht einzuführen. Seiner Meinung nach sei der Klinikumsvorstand weder demokratisch legitimiert, noch an Weisungen seitens der Regierung gebunden. Er werde von einem Aufsichtsrat bestellt, in dem das Land keine Mehrheit habe und daher ebenfalls keiner parlamentarischen Kontrolle oder Weisungen einer demokratisch legitimierten Person oder eines entsprechenden Organs unterliege. Grundlage der Entscheidungen in beiden Gremien seien die Leistungsvereinbarungen mit den Krankenkassen. Budgetzuweisungen würden unabhängig und allein durch den Klinikumsvorstand vorgenommen. Dem Wissenschaftsministerium obliege lediglich die Rechtsaufsicht über das Klinikum.

Der BBW kritisiert des Weiteren, dass die personellen Angelegenheiten der Beamten und Arbeitnehmer pauschal dem Letztentscheidungsrecht der Einigungsstelle entzogen werden. Er stellt in Frage, ob etwa die Genehmigung einer Nebentätigkeit oder Anordnungen, welche die Freiheit in der Wahl der Wohnung beschränken, die Ermäßigung der regelmäßigen Arbeitszeit, Altersteilzeit oder Urlaub tatsächlich solche Angelegenheiten seien, die Auswirkungen auf das Gemeinwesen hätten und deshalb im Sinne der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts nicht dem Letztentscheidungsrecht der Einigungsstelle unterliegen dürften.

Der DGB verweist unter Hinweis auf Verfassungsgerichtsentscheidungen der Länder Thüringen und Sachsen auf das Sozialstaatsprinzip und das Rechtfertigungsgebot für die Verminderung des vorhandenen Bestands an Mitbestimmung. Er vermisse hierzu eine eigene verfassungsrechtliche Bewertung und eine damit einhergehende Gewichtung durch den Gesetzgeber.

Diese Forderungen und Einwände sind im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts, soweit sie 1996 noch nicht vollständig im Landespersonalvertretungsgesetz umgesetzt worden ist, ist nicht überholt. Sie wird vielmehr von der Verwaltungsgerichtsbarkeit herangezogen, wie die in der Begründung zitierten Entscheidungen (vgl. A Allgemeiner Teil, Nummer 2) aus der ständigen Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts deutlich machen. Hierdurch werden, vom Wortlaut des Gesetzes abweichend, die entsprechenden Vorschriften des Landespersonalvertretungsgesetzes verfassungskonform ausgelegt. Dies hat faktisch zur Folge, dass die jetzt vorgesehenen Änderungen nur den Wortlaut der personalvertretungsrechtlichen Realität anpassen. Dadurch erhält die Praxis ein Gesetz in die Hand, das in seinem Wortlaut verfassungskonform ist und ohne die von der Rechtsprechung zur Herstellung verfassungskonformer Zustände praktizierte Auslegung auskommt.

Die als Gegenargument angeführte Modernisierung der Verwaltung oder die wirtschaftliche Betätigung öffentlicher Einrichtungen schwächen weder das Demokratiegebot ab, noch heben sie die Regierungsverantwortlichkeit gegenüber dem Parlament auf, die insbesondere durch die Rechtsaufsicht gewahrt wird. Die Geltung des Landespersonalvertretungsgesetzes knüpft ausschließlich an die Rechtsform und nicht an die Art der Tätigkeit an, insbesondere nicht daran, dass es sich um hoheitliche Behördentätigkeit handeln müsste. Insoweit unterliegen auch der Rechtsaufsicht des Landes unterstehende Einrichtungen, wie etwa Universitätsklinikum, den verfassungsrechtlichen Anforderungen.

Die Landesregierung bekennt sich zu starken Mitbestimmungsrechten in den Dienststellen der öffentlichen Verwaltung. Die beabsichtigte Novellierung beschränkt sich deshalb auf die verfassungsrechtlich notwendigen Regelungen und gewährt die Form der Mitbestimmung, die verfassungsrechtlich gerade noch

zulässig ist. Herabzonungen in schwächere Beteiligungsformen, etwa die Mitwirkung oder ein Wegfall der Beteiligung, sind nicht gewollt. Deshalb engt sich in den Fällen, die formal aus der vollen Mitbestimmung herausgenommen werden müssen, der Entscheidungsspielraum des Landesgesetzgebers ein. Das Bundesverfassungsgericht hat aufgezeigt, dass Maßnahmen, die „schwerpunktmäßig die Erledigung von Amtsaufgaben betreffen, unvermeidlich aber auch die Interessen der Beschäftigten berühren“, stets von so großer Bedeutung für die Erfüllung des Amtsauftrags sind, dass die parlamentarische Verantwortlichkeit der Regierung für sie keine substantielle Einschränkung erfahren darf. Sie dürfen allenfalls in der Form der eingeschränkten Mitbestimmung geschehen. Darunter fallen alle der in Rede stehenden Mitbestimmungstatbestände. Die Schaffung des Evokationsrechts kann bei diesen Beteiligungstatbeständen nicht zu einer generellen Überschreitung der höchstzulässigen Beteiligungsform führen. Das Evokationsrecht hilft nur in Einzelfällen, wenn die Regierungsverantwortung wesentlich tangiert wird. Diese hohe Hürde ist voll justitiabel und nicht, wie der DGB befürchtet, in die beliebige Anwendung durch die Dienststellen gestellt. Das Instrument wird aufgrund seiner hohen Anforderungen zwar selten zur Anwendung kommen, muss jedoch aus Rechtsstaatsgründen gesetzlich verankert werden.

2.6.3. Zu Nummer 1 bis 17

Der DGB bestätigt die redaktionellen Anpassungen und die Eingliederung der Regelungen aus dem Bundespersonalvertretungsgesetz für sinnvoll und sachgerecht.

2.6.4. Zu Nummer 7 (§ 36 Abs. 2)

Der BBW befürwortet von der Zielsetzung her grundsätzlich eine Abstimmung der in verschiedenen Gesetzen enthaltenen Befangenheitsvorschriften. Im Fall der Änderung der Befangenheitsvorschrift im Landespersonalvertretungsgesetz erkennt er sowohl eine Reduzierung als auch eine Erweiterung des Kreises der zur Befangenheit führenden Sachverhalte. Er trägt im Ergebnis die engere Fassung der Befangenheitstatbestände jedoch mit.

Die Befangenheit begründenden Interessenlagen in der ehrenamtlichen Tätigkeit als Personalratsmitglied sind mit denen einer ehrenamtlichen Tätigkeit in Gemeinden vergleichbar. Die Befangenheitsregelung entspricht deshalb derjenigen in der Gemeindeordnung.

2.6.5. Zu Nummer 9 (§ 47 a)

Der BBW befürwortet die Übernahme des bisher unmittelbar für die Länder geltenden § 109 des Bundespersonalvertretungsgesetzes und die Ausweitung des Tatbestandes auf die Erstattung von Sachschäden nach § 80 des Landesbeamtengesetzes.

2.6.6. Zu Nummer 10 (§ 48)

Der BBW begrüßt ausdrücklich, dass unter Übernahme der Inhalte von § 107 Satz 2 in Verbindung mit § 9 sowie § 108 Abs. 1 des Bundespersonalvertretungsgesetzes der Schutz des Arbeitsplatzes und der Übernahmeanspruch von Auszubildenden im bisherigen Umfang beibehalten werden.

Der BBW weist darüber hinaus auf § 108 Abs. 2 des Bundespersonalvertretungsgesetzes hin, der mit unmittelbarer Wirkung für die Länder regelt, dass eine ohne Beteiligung der Personalvertretung ausgesprochene Kündigung unwirksam ist. Der BBW bittet, klarzustellen und im Gesetzentwurf niederzulegen, dass die Vorschrift als arbeitsrechtliche Regelung auch weiterhin unmittelbar für die Länder gelte.

Dieser Bitte ist im Gesetzentwurf entsprochen.

Die zutreffende Auffassung des BBW ist in der Begründung klargestellt.

Der BBW bezweifelt des Weiteren im Zusammenhang mit der Übernahme des unmittelbar für die Länder geltenden Personalvertretungsrechts des Bundes, ob alle rahmenrechtlichen Vorschriften des Bundespersonalvertretungsgesetzes im Landespersonalvertretungsgesetz verankert sind beziehungsweise mit der Novellierung eingefügt werden. Zum Beispiel sei ihm aufgefallen, dass in § 3 LPVG lediglich geregelt sei, dass das Personalvertretungsrecht „durch Tarifvertrag“ nicht abweichend vom Landespersonalvertretungsgesetz geregelt werden kann. Die entsprechende Formulierung für Dienstvereinbarungen, wie sie § 97 des Bundespersonalvertretungsgesetzes enthält, gäbe es nicht.

Diesem Hinweis ist bereits im Gesetzentwurf entsprochen.

Eine das Land verpflichtende Rahmengesetzgebung auf dem Gebiet des Personalvertretungsrechts besteht seit der Föderalismusreform nicht mehr; § 97 des Bundespersonalvertretungsgesetzes ist insoweit obsolet geworden. Unabhängig davon war dieser Vorschrift durch § 73 LPVG, der Dienstvereinbarungen nur unter enumerativ genannten Voraussetzungen zulässt, materiell entsprochen.

2.6.7. Zu Nummer 15 (§ 65 Abs. 3)

Der DGB fordert eine Änderung von § 65 Abs. 3 des Landespersonalvertretungsgesetzes, damit die Personalvertretungen auch den Befristungsgrund und das Befristungsende einer Beschäftigung, die organisatorische Zuordnung sowie Erreichbarkeitsdaten auf Dauer speichern können. Die zunehmende Befristungspraxis und die damit zusammenhängenden Aufgaben der Personalvertretungen würden es erfordern, die Befristungsdaten zu speichern. Außerdem wären immer häufiger Personalräte nicht nur für eine Dienststelle, sondern für größere Bereiche zuständig, weshalb die Kenntnis der organisatorischen Zuordnung wichtig sei, um die Beschäftigten zu erreichen. Um Beschäftigten Informationen bereitzustellen sei es in den großen Einrichtungen nicht wirksam und überdies extrem zeitaufwändig, dies über Aushänge zu tun. Der Personalrat wolle die Beschäftigten postalisch oder per Mail informieren können.

Der Forderung ist im Gesetzentwurf teilweise entsprochen.

Befristungsdaten der Beschäftigung dürfen künftig gespeichert werden. Für die Speicherung der organisatorischen Zuordnung besteht hingegen kein Bedürfnis, da dies über andere Unterlagen, beispielsweise Geschäftsverteilungspläne oder Telefonverzeichnisse, die dem Personalrat zugänglich sind, abgedeckt ist und sich diese Daten außerdem schnell und häufig ändern können. Im Übrigen ist allgemein unumstritten, dass der Personalrat die dienststellenintern gebräuchliche Bürokommunikationstechnik (z. B. E-Mail oder Intranet) im Rahmen seiner Aufgabenstellung und unter Beachtung der allgemeinen Grundsätze der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit nutzen kann und nicht nur auf Aushänge angewiesen ist.

2.6.8. Zu Nummer 18 (§ 69 Abs. 4)

Dem Gemeindetag erscheint die Anknüpfung des Evokationsrechts an die „Regierungsgewalt“ nicht ausreichend. Das Demokratieprinzip habe auch in der Kommunalverwaltung Vorrang. Es sei nicht ersichtlich, wie das nach dem vorliegenden Entwurf sicher gestellt werden solle.

Dieser Hinweis ist bereits im Gesetzentwurf berücksichtigt.

Die Gemeinden üben auf Ortsebene aufgrund ihrer Allzuständigkeit Regierungsgewalt aus. Insofern gilt das Evokationsrecht auch für sie.

Der BBW kritisiert, dass die Kompetenz der Einigungsstelle in personellen Angelegenheiten „festzustellen, ob ein Grund zur Verweigerung der Zustimmung vorliegt“ gestrichen werden soll, obwohl die Zustimmungsverweigerungsgründe in § 82 LPVG erhalten bleiben sollen. Erreicht werden solle wohl, dass die Einigungsstelle also „lediglich“ nicht mit letzter Verbindlichkeit feststellen darf, ob ein Grund zur Verweigerung der Zustimmung vorliegt. Verständlicher erschiene dem BBW, dass die Einigungsstelle die Feststellung, ob ein Grund zur Verweigerung der Zustimmung vorgelegen habe, in Form einer Empfehlung an die oberste Dienstbehörde ausspreche.

Der Vorschlag ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die vom BBW vorgeschlagene Formulierung ist nicht erforderlich. In personellen Angelegenheiten, in denen die Einigungsstelle eine Empfehlung an die oberste Dienstbehörde aussprechen kann, hat sie zweifellos auch die Aufgabe, zu prüfen und gegebenenfalls sich im Rahmen der Empfehlung dazu zu äußern, ob ein Zustimmungsverweigerungsgrund vorgelegen hat. Das ändert jedoch nichts daran, dass sie die Feststellung nicht treffen kann.

Der BBW lehnt das Evokationsrecht nicht grundsätzlich ab (vgl. Nr. 2.6.2). Er bezeichnet die Beschränkung der Ausübung des Evokationsrechts auf einen Zeitraum von einem Monat nach Zustellung der Entscheidung der Einigungsstelle, die Begründungspflicht sowie die unverzügliche Bekanntmachung an die Beteiligten als solide Regelung des Verfahrens. Er regt jedoch an, die Schriftform der Begründung vorzuschreiben, weil er aus der Regelung entnimmt, dass offensichtlich auch eine mündliche Begründung ausreiche.

Die Anregung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die Verpflichtung zur Schriftform der Begründung ist nicht erforderlich. In der Regel wird sie ohnehin verwendet werden müssen, um das Abweichen von der schriftlich vorliegenden Entscheidung der Einigungsstelle nachvollziehbar zu begründen. Die offenere Formulierung lässt jedoch in Ausnahmefällen auch eine mündliche Begründung zu, etwa in einer Personalratssitzung zu Protokoll gegeben.

Der DGB lehnt das Evokationsrecht dagegen vollständig ab, weil er darin einen geheimen Generalvorbehalt der obersten Dienstbehörde sieht. Die vorgesehene Regelung führe dazu, dass die vollständige oder teilweise Aufhebung einer Entscheidung der Einigungsstelle ohne Kenntnis des Personalrats und des örtlichen Dienststellenleiters durch die endgültig entscheidende Stelle vorgenommen werden könne. Die Entscheidung müsse weder angekündigt werden, noch müssten die Beteiligten angehört werden. Es ergehe dann – wie in einem Geheimverfahren – lediglich ein schriftlicher Bescheid, aus dem erst erkennbar werde, dass eine entsprechende Entscheidung bereits zuvor getroffen worden sei. Außerdem habe das Bundesverfassungsgericht mitnichten gefordert, dass ein Evokationsrecht kumulativ neben die bereits bestehenden Beschränkungen und Beschneidungen des Letztentscheidungsrechts der Einigungsstelle in personellen Angelegenheiten in allen Mitbestimmungsfällen treten müsse. Das Gegenteil sei richtig. In sozialen Angelegenheiten hat das Bundesverfassungsgericht das Letztentscheidungsrecht der Einigungsstelle grundsätzlich gebilligt.

Die Auffassung des DGB hat im Gesetzentwurf keinen Niederschlag gefunden.

Der DGB verkennt die Bedeutung und den Anwendungsbereich des Evokationsrechts und unterstellt eine grundsätzlich missbräuchliche Anwendung. Das Evokationsrecht ist Teil des Modells der vollen Mitbestimmung, das nur ausnahmsweise in Einzelfällen zur Anwendung kommen kann. Es gilt ausschließlich für Fälle, in denen das Letztentscheidungsrecht bei der Einigungsstelle liegt. Seine Ausübung ist im Übrigen rechtlich überprüfbar.

2.6.9. Zu Nummer 19 (§ 70 Abs. 2)

Der BBW und der DGB lehnen die vorgesehenen Änderungen beim Initiativrecht des Personalrats ab, weil sie auch den Herabstufungen der entsprechenden Angelegenheiten in die eingeschränkte Mitbestimmung nicht zustimmen. Der DGB verweist auf anderslautende Regelungen im Landesrecht von Nordrhein-Westfalen und stellt fest, dass das ohnehin nur rudimentäre Initiativrecht nochmals zu beschneiden weder geboten noch hinnehmbar sei.

Diese Einwände sind im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Das Initiativrecht wird materiell nicht verändert. Die Verbände übersehen, dass es sich lediglich um eine redaktionelle Änderung durch die Verschiebung zweier Mitbestimmungstatbestände aus § 79 Abs. 1 in § 79 Abs. 3 LPVG handelt.

2.6.10. Zu Nummer 20 (§ 71)

Der DGB fordert, auf die Einfügung einer Zehn-Tages-Frist für die Bestellung der Beisitzer der Einigungsstelle zu verzichten. Die Begründung erwecke den Eindruck, als verzögerten Personalvertretungen die Entscheidung der Einigungsstelle durch späte Benennungen ihrer Beisitzer. Dafür gäbe es keinen Anlass. Zehn Tage reichten aus Sicht des DGB nicht aus, weil die Personalvertretung zunächst jemanden für diese Aufgabe gewinnen und anschließend beschließen müsse. Das Vorhaben sei willkürlich. Außerdem sei die Folge der Fristversäumnis nicht klar.

Diese Forderung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Der Streichungsforderung wird nicht nachgekommen. Die Frist dient zur Beschleunigung streitiger Mitbestimmungsverfahren und soll gleichermaßen für die Dienststelle wie für die Personalvertretung gelten. Es entspricht den Entscheidungsgrundsätzen des Bundesverfassungsgerichts, dass die Dienststelle in der Lage sein muss, eine Maßnahme rasch umzusetzen. Die Zehn-Tages-Frist steht in Beziehung zu der Soll-Bestimmung, dass die Einigungsstelle innerhalb von zwei Monaten entscheiden soll (§ 69 Abs. 4 Satz 2 LPVG) und entspricht der sich daran anschließenden Zehn-Tages-Frist für die Einigung auf einen unparteiischen Vorsitzenden. Bestellt eine Seite die Beisitzer nicht rechtzeitig, hat dies zur Folge, dass das Verfahren zur Bestellung des Vorsitzenden dennoch beginnen kann.

2.6.11. Zu Nummer 21 (§ 73)

Der BBW und der DGB lehnen die Einführung eines fristlosen Kündigungsrechts bei Dienstvereinbarungen ab, da die Dienststelle bereits bei Abschluss einer Dienstvereinbarung die Auswirkungen auf das Gemeinwesen in den Blick nehmen könne. Dienstvereinbarungen seien wichtige Instrumente der Beteiligung zur Berücksichtigung der Interessen der Beschäftigten in den Dienststellen und das Ergebnis langer Diskussionsprozesse, in denen ein Ausgleich der verschiedenen Interessen erreicht und Kompromisse erarbeitet würden. Sie führten zu einer großen Akzeptanz und zum Interessenausgleich in der Dienststelle. Das von den Beschäftigten in Dienstvereinbarungen gesetzte Vertrauen solle nicht leichtfertig durch ein fristloses einseitiges Kündigungsrecht aufs Spiel gesetzt werden. Außerdem sei die Einhaltung einer Kündigungsfrist zumutbar. Der Dienststellenleiter wisse regelmäßig oder habe die Möglichkeit in Erfahrung zu bringen, ob eine Angelegenheit wegen ihrer Auswirkung auf das Gemeinwesen die Regierungsverantwortung wesentlich berühre. Diese Tatsache könne dann nicht mehr einen wichtigen Grund darstellen, der eine fristlose Kündigung rechtfertige.

BBW verweist darauf, dass Dienstvereinbarungen grundsätzlich kündbar seien. Nach Aufhebung einer Dienstvereinbarung lebe die Mitbestimmung im Einzelfall wieder auf. Der DGB befürchtet, dass ein einseitiges Kündigungsrecht für den Arbeitgeber Dienstvereinbarungen in Zukunft obsolet mache. Die im DGB orga-

nisierten Gewerkschaften würden deshalb künftig den Personalräten empfehlen, keine Dienstvereinbarungen mehr abzuschließen, sondern ausschließlich die Mitbestimmung einzelfallweise auszuüben.

Der DGB sieht außerdem die Erweiterung des Evokationsrechts in Bezug auf Dienstvereinbarungen durch den Beschluss des Bundesverfassungsgerichts nicht gedeckt. Dienstvereinbarungen seien ohnehin nicht grundsätzlich zulässig, sondern nur in den ausdrücklich zugelassenen Fällen, also nur stark eingeschränkt. Dienstvereinbarungen seien öffentlich-rechtliche Verträge und Verträge seien einzuhalten, eine Kündigung mit Frist sei immer zulässig. Durch die gesetzlich angeordnete Nachwirkung werde die Dienststelle zu Neuverhandlungen gezwungen. Dieser Verhandlungszwang entfele bei der vorgesehenen fristlosen Kündigung. Das Gefüge der vertrauensvollen Zusammenarbeit breche in sich zusammen, wenn sich die Dienststellen durch die Ausübung der fristlosen Kündigung aus ihrer Vertragsverantwortung stehlen könnten. Sehe der Arbeitgeber das „Gemeinwohl“ betroffen, könne er Dienstvereinbarungen künftig einseitig, fristlos und ohne Nachwirkung kündigen. Sorgfältig ausgearbeitete Kompromisse würden nicht mehr gelten; der Arbeitgeber bestimme alleine. Bei schwierigen Rahmenbedingungen in Folge der Finanznot des Landes und der Kommunen könnten bisher akzeptierte Dienstvereinbarungen aufgekündigt werden. Der DGB befürchtet Willkür und Verunsicherung. Ob das „Gemeinwohl“ wirklich betroffen sei, könne nur in einem langwierigen Rechtsstreit geklärt werden. Der DGB befürchtet, dass mit der Neuregelung unangenehme „Altfälle“ gelöst werden sollen.

Diese Forderungen sind im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Dienstvereinbarungen sind eine besondere Form der Mitbestimmung, welche die einzelfallbezogene Mitbestimmung oder eine Vielzahl von Fällen durch eine generell-abstrakte Regelung für die Zukunft ersetzen. Das Evokationsrechts muss sich daher auf Dienstvereinbarungen ebenso erstrecken wie auf die einzelfallbezogene Mitbestimmung, hier soll sie lediglich in Form eines Kündigungsrechts gestaltet werden. Den Verbänden ist darin zuzustimmen, dass die Kündigung regelmäßig nur in Betracht kommen wird, wenn sich nach Abschluss der Dienstvereinbarung erweist, dass früher vereinbarte Regelungen wegen ihrer Auswirkungen auf das Gemeinwesen die Regierungsverantwortung wesentlich berühren. Wäre dies vorher bekannt, hätte die Dienststelle die Dienstvereinbarung nicht abschließen dürfen. Es widerspräche dem auch im öffentlichen Bereich geltenden Grundsatz von Treu und Glauben, zunächst eine Dienstvereinbarung abzuschließen und sie sodann aus einem Grund, der bereits bei Abschluss der Dienstvereinbarung bekannt war, zu kündigen.

Eine gesetzlich angeordnete Nachwirkung, wie der DGB annimmt, besteht nach dem Landespersonalvertretungsgesetz nicht, weil Kündigungen von Dienstvereinbarungen dort bisher nicht geregelt sind. In der Literatur ist die Kündigungsmöglichkeit jedoch allgemein anerkannt. Die Kündigung einer Dienstvereinbarung wird bei Maßnahmen, die weiterhin fortbestehen sollen, zur Folge haben, dass sofort das einzelfallbezogene Mitbestimmungsverfahren durchzuführen ist; die Mitbestimmung durch die Personalvertretung ist insoweit sichergestellt. Es kann damit nicht der Fall eintreten, dass die Dienststellen nach der Kündigung ohne jede Personalratsbeteiligung verfahren können. Auch der Abschluss einer neuen Dienstvereinbarung kommt in Betracht.

2.6.12. Zu Nummer 22 (§ 75)

Der BBW lehnt die Herabstufung der bisher in § 76 LPVG niedergelegten Personalangelegenheiten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in die eingeschränkte Mitbestimmung ab, da diese mit Einführung eines Evokationsrechts nicht erforderlich sei. Eine Herabstufung in die eingeschränkte Mitbestimmung würde eine deutliche Schlechterstellung im Vergleich zur Privatwirtschaft bedeuten, was abzulehnen sei.

Dieser Einwand ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die eingeschränkte Mitbestimmung besteht bereits bei den Personalangelegenheiten der Beamtinnen und Beamten nach § 75 LPVG und der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach § 79 Abs. 3 Nr. 15 LPVG. Die Schaffung des Evokationsrechts kann bei den Personalangelegenheiten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach § 76 LPVG nicht zu einer generellen Überschreitung der höchstzulässigen Beteiligungsform führen. Das Evokationsrecht betrifft nur Einzelfälle, wenn die Regierungsverantwortung wesentlich tangiert wird.

Der DGB sieht in dem Zusammenführen der Beteiligungstatbestände von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie der Beamtinnen und Beamten keine inhaltliche Änderung gegenüber der bisherigen Praxis. Er lehnt allerdings die Abschichtung der Mitbestimmung in die eingeschränkte Mitbestimmung ab. Die Modernisierung der Verwaltung verlange grundsätzlich nach mehr Mitbestimmung.

Diese Forderung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Auf Nummer 2.6.2 wird verwiesen.

2.6.13. Zu Nummer 22 (§ 75 Abs. 1 Nr. 2)

Der DGB sieht in der neuen Formulierung des § 75 Abs. 1 Nr. 2 LPVG, der mehrere bisherige Beteiligungstatbestände zusammenführt, eine Verschlechterung, die er ablehnt.

Dieser Einwand ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die vom DGB zitierte Formulierung ist im Anhörungsentwurf nicht enthalten. Eine inhaltliche Änderung der bisher getrennten Beteiligungstatbestände ist nicht beabsichtigt.

2.6.14. Zu Nummer 22 (§ 75 Abs. 1 Nr. 15)

Aus Sicht des DGB kommt der Beteiligung des Personalrats bei der Genehmigung eines Antrags auf Hinausschiebung des Eintritts in den Ruhestand eine mindestens genau so große Bedeutung wie der Ablehnung zu. Dabei sei es mit Blick auf die in fast allen Bereichen äußerst angespannte Personalsituation und die faktische Überalterung der Verwaltung sinnvoll, dass die Genehmigungspraxis ermessensfehlerfrei erfolge.

Dieser Einwand ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die Beteiligung nur bei einer beabsichtigter Ablehnung der Hinausschiebung des Eintritts in den Ruhestand durch die Dienststelle und nur, wenn die Beamtin oder der Beamte dies wünscht, ist system- und sachgerecht. Soll dem Antrag der Beamtin oder des Beamten von der Dienststelle entsprochen werden, ändert sich für die Arbeits- und Personalorganisation aller Beschäftigten und der Dienststelle bis auf Weiteres nichts, sodass die kollektiven Beschäftigteninteressen, die der Personalrat zuvörderst vertritt, zurücktreten. Dass dadurch eine Einstellungsmöglichkeit für Bewerberinnen oder Bewerber oder eine Stelleneinsparmöglichkeit eventuell erst später entstehen, begründet keinen Anlass für die Beteiligung des Personalrats. Die Interessenlage von antragstellenden Beamtinnen und Beamten, Dienststelle und Personalvertretung stellt sich nicht anders dar, als etwa bei Anträgen auf längerfristige Beurlaubungen. Auch hier bedarf es keiner Beteiligung des Personalrats, um eine ermessensfehlerfreie Genehmigungspraxis sicherzustellen; die allgemeinen Überwachungsaufgaben des Personalrats (§§ 67 und 68 LPVG) sind ausreichend.

2.6.15. Zu Nummer 24 (§ 77 Abs. 3)

Der BBW und der DGB lehnen es ab, dass bei Kündigungen während der Probezeit der Personalrat nicht mehr mitwirken könne, sondern wie bereits bei außerordentlichen Kündigungen nur noch angehört werden soll.

Für den BBW sei eine Verschlechterung nicht nachvollziehbar, da bei Kündigungen während der Probezeit – anders als bei außerordentlichen Kündigungen – Kündigungsfristen vorgesehen seien, auf deren Ablauf sich der Arbeitgeber einstellen könne. Außerdem sollte die Funktion des Personalrats, gerade bei der Frage der Bewährung in der Probezeit zu vernünftigen Einschätzungen zu kommen, nicht geschwächt werden.

Für den DGB komme die die Herabstufung zu einem Anhörungsrecht der Abschaffung des Beteiligungsrechts nahe, weil sich in der Praxis gezeigt habe, dass Anhörungsrechte wenig ernst genommen würden. Da eine Kündigung in der Probezeit nicht vom Kündigungsschutzgesetz erfasst werde, liege in der effektiven Beteiligung der Personalräte die einzige außergerichtliche Schutzmöglichkeit, die eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer bei einer Probezeitkündigung habe. Diese wäre für den DGB wichtig, um schon zu Beginn eines Kündigungsverfahrens klarzustellen, dass der Personalrat beteiligt werden müsse. Damit werde nicht nur dem Schutzbedürfnis der Beschäftigten Rechnung getragen, sondern auch eine unnötige Klagewelle vermieden. Der DGB fordert zusätzlich, den unmittelbar geltenden § 108 Abs. 2 des Bundespersonalvertretungsgesetzes in das Landespersonalvertretungsgesetz aufzunehmen.

Diese Einwände sind im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die Landesregierung hält das Anhörungsrecht bei Kündigungen während der Probezeit aus Verfahrensgründen für geboten und sachgerecht. Die Probezeit dauert nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst und dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder sechs Monate, soweit nicht eine kürzere Probezeit vereinbart ist, und die Kündigungsfrist beträgt zwei Wochen zum Monatschluss. Im Falle des bisherigen Mitwirkungsrechts bei einer Kündigung während der Probezeit mussten sich Dienststellen bereits in der Mitte der Probezeit zur Kündigung entscheiden, damit die Verfahrensschritte des Mitwirkungsverfahrens, einschließlich eines Stufenverfahrens, rechtzeitig durchgeführt werden konnten. Dies hat in der Praxis zu Unzuträglichkeiten geführt. Durch das Anhörungsverfahren erhalten die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Probezeit mehr Zeit und Gelegenheit, ihren Arbeitgeber von ihren Leistungen und Fähigkeiten zu überzeugen. Die materiell-rechtliche Folge der fehlerhaften Beteiligung der Personalvertretung, die zur Unwirksamkeit der Kündigung führt, bleibt unberührt (vgl. § 108 Abs. 2 des Bundespersonalvertretungsgesetzes), sodass dem Schutzbedürfnis des betroffenen Beschäftigten auch weiterhin Rechnung getragen ist und die Beteiligung des Personalrats ernst genommen werden muss. Die arbeitsrechtliche Regelung in § 108 Abs. 2 des Bundespersonalvertretungsgesetzes kann indes nicht in das Landesrecht übernommen werden, da insoweit die Gesetzgebungskompetenz beim Bund liegt (vgl. A. Allgemeiner Teil, Nummer 2).

2.6.16. Zu Nummer 25 (§ 79)

Der BBW widerspricht der in der Begründung zu Nummer 25 enthaltenen Feststellung, die eingeschränkte Mitbestimmung sei die „verfassungsrechtlich höchst mögliche Form der Mitbestimmung“ und verweist auf den Gestaltungsspielraum des Gesetzgebers, um die vom Bundesverfassungsgericht dargelegten Ziele zu erreichen. Es sei nicht zwingend notwendig, die Wertung des Bundesverfassungsgerichts bezüglich des Beteiligungsniveaus einzelner Mitbestimmungstatbestände auch in Landesgesetze zu übernehmen, die mit dem Mitbestimmungsgesetz von Schleswig-Holstein, das Gegenstand des Verfahrens vor dem Bundesverfassungsgericht war, in der Regel in weiten Teilen gerade nicht übereinstimmen.

Der BBW lehnt daher die Absenkung des Beteiligungsniveaus bei Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und Erleichterung des Arbeitsablaufs (bisher § 79 Abs. 1 Nr. 9 LPVG) von der vollen in die eingeschränkte Mitbestimmung ab, weil dies nicht zwingend notwendig sei. Denn bereits mit der im Gesetzentwurf vorgesehenen Einführung eines Evokationsrechts hätte die oberste Dienstbehörde die Möglichkeit, im Einzelfall eine Entscheidung der Einigungsstelle in einer vollen Mitbestimmungsangelegenheit wieder aufzuheben. Auch die Beteiligung bei Einführung grundsätzlich neuer Arbeitsmethoden (bisher § 79 Abs. 1 Nr. 10 LPVG) dürfte wegen der starken Betroffenheit der Beschäftigten durch ihre Einbindung in die Arbeitsabläufe die volle Mitbestimmung mit der Möglichkeit der Durchführung des Einigungsstellenverfahrens zulassen. Durch das im Gesetzentwurf vorgesehene Evokationsrecht hätte die oberste Dienstbehörde im Einzelfall eine Handlungsmöglichkeit.

Der DGB lehnt diese Regelungen ab, weil seiner Auffassung nach Entscheidungen streng nach Auftrag und Weisungen der Regierung der Vergangenheit angehören. Die längst in allen Bereichen der öffentlichen Verwaltung eingeleiteten Reformen im Sinne „Neuer Steuerung“ hätten dazu geführt, dass die Struktur der Verwaltung als das klassische Amt mit dem festen Amtsauftrag nicht mehr Realität sei. Nach dem Leitbild der Landesverwaltung verstehe sie sich als ein dem Gemeinwohl verpflichteter moderner Dienstleister. Die beabsichtigten Regelungen widersprechen diesem Leitbild und fußen auf einem obrigkeitstaatlichen Modell. Die beiden Sachverhalte „Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und Erleichterung des Arbeitsablaufs“ sowie „Einführung grundsätzlich neuer Arbeitsmethoden“ seien rein innerdienstliche Maßnahmen, die unmittelbar die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten verändern. Hier sei ein Schutz der Beschäftigten vor Überforderung zwingend geboten. Dieser Schutzzweck erfordert selbst im Licht der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts die Beibehaltung der vollen Mitbestimmung.

Die Haltung der Verbände ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Auf Nummer 2.6.2 wird verwiesen. Das Bundesverfassungsgericht hat seine Entscheidungsgrundsätze anhand des Bundespersonalvertretungsgesetzes entwickelt, das diesbezüglich weitgehend dem Landespersonalvertretungsgesetzes entspricht, und erst danach auf das Mitbestimmungsgesetz von Schleswig-Holstein angewandt. Die beiden genannten Mitbestimmungstatbestände, die unter anderem in § 76 des Bundespersonalvertretungsgesetzes geregelt sind, hat das Gericht als Angelegenheiten erkannt, die „schwerpunktmäßig die Erledigung von Amtsaufgaben betreffen, unvermeidlich aber auch die Interessen der Beschäftigten berühren“ und damit stets von so großer Bedeutung für die Erfüllung des Amtsauftrags sind, dass die parlamentarische Verantwortlichkeit der Regierung für sie keine substantielle Einschränkung erfahren darf. Sie dürfen daher allenfalls in der Form der eingeschränkten Mitbestimmung stehen. Der Gestaltungsspielraum des Landesgesetzgebers bezieht sich demnach darauf, ob diese Tatbestände in der eingeschränkten Mitbestimmung bleiben sollen oder einer schwächeren Beteiligungsform zugewiesen werden.

2.6.17. Zu Nummer 35 (§ 92 Abs. 1)

Der DGB stellt fest, dass gemäß § 75 des Landespersonalvertretungsgesetzes beabsichtigt sei, den Personalrat nicht mehr bei der Einstellung, sondern bei der Begründung des Beamtenverhältnisses zu beteiligen. Diese Änderung sei in § 92 des Landespersonalvertretungsgesetzes nicht nachvollzogen. Nachdem im Schulbereich ein beträchtlicher Teil der Einstellungen im Zuge von Stellenausschreibungsverfahren an der einzelnen Schule erfolge, bestehe hier dringender Handlungsbedarf. Um die Willkür einzudämmen, sei die Mitbestimmung der Personalvertretung notwendig.

Diese Forderung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die Neufassung des § 92 Abs. 1 LPVG beinhaltet keine Änderung gegenüber dem bisherigen Rechtszustand. An die Stelle des Begriffs der Einstellung tritt ohne materielle Änderung nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 des Beamtenstatusgesetzes der Begriff der Begründung des Beamtenverhältnisses. Neben der redaktionellen Anpassung an die neue Terminologie soll keine Ausweitung der Mitbestimmung erfolgen. Die Begründung des Beamtenverhältnisses für Lehrerinnen und Lehrer soll wie bisher nicht der Mitbestimmung des Personalrats unterliegen.

2.6.18. Zusammenlegung von Dienststellen (§ 9 Abs. 3)

Der Städtetag regt eine gesetzliche Klarstellung an, wie die Mehrheiten der Beschäftigten bei der Zusammenfassung von Dienststellen und der Auflösung der Zusammenfassung zustande kommen müssen. Aus seiner Sicht sei nicht klar, ob die Abstimmung in jeder betroffenen Dienststelle separat durchgeführt werden müsse und eine Mehrheit der Beschäftigten in jeder einzelnen Dienststelle erforderlich ist, oder ob es ausreiche, lediglich eine Abstimmung durchzuführen und dabei die Mehrheit aller betroffenen Beschäftigten zu erzielen. Die erste Variante werde vom Innenministerium und verschiedenen Kommentatoren vertreten, geht seiner Meinung nach aber weder aus dem Gesetzeswortlaut noch aus der Gesetzesbegründung hervor.

Diese Anregung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die Auslegung in der ersten Variante, die in Literaturmeinungen zum Ausdruck kommt, ist mit dem Wortlaut des Gesetzes vereinbar. Insoweit wird jetzt kein besonderer Klarstellungsbedarf gesehen, dem losgelöst von einer Neufassung dieser Vorschrift nachgekommen werden müsste.

2.6.19. Wahrung der Nichtöffentlichkeit von Personalratssitzungen (§ 36 Abs. 1)

Der DGB fordert, § 36 Abs. 1 dahingehend zu ergänzen, dass der Personalrat die Teilnahme des ihm nach § 45 Abs. 2 zur Verfügung gestellten Büropersonals sowie sachkundiger Personen gestatten kann.

Diese Forderung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die Nichtöffentlichkeit der Sitzungen soll Verschwiegenheit (§ 10 LPVG) sicherstellen. Dem steht entgegen, Personen, die nicht dem Personalrat angehören, die Teilnahme an Sitzungen des Personalrats zu gestatten. Indes ist die Anhörung eines Beschäftigten in dessen eigener Personalangelegenheit, in der der Personalrat von der Dienststelle beteiligt ist, oder die Zuziehung von sachkundigen Personen auch ohne ausdrückliche Regelung zulässig. Eine Teilnahme an der Beratung und der Beschlussfassung ist jedoch ausgeschlossen und soll es im Hinblick auf die Unabhängigkeit der Personalratsmitglieder auch bleiben.

2.6.20. Teilnahmerecht von Gewerkschaften an Personalversammlungen (§ 53)

Der DGB regt an, § 46 Abs. 1 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes, wonach an den Betriebs- und Abteilungsversammlungen Beauftragte der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften beratend teilnehmen können, in Bezug auf die Teilnahme der Gewerkschaften an Personalversammlungen zu übernehmen.

Diese Anregung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Bereits jetzt besteht die Möglichkeit, dass Beauftragte der in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften mit beratender Stimme an der Personalversammlung teilnehmen können, dies allerdings nur, wenn der Personalrat nicht widerspricht oder im Falle eines Widerspruchs die Personalversammlung den Widerspruch des Personalrats aufhebt. An der Entscheidungsbefugnis des Personalrats oder der Personalversammlung über den Ausschluss oder die Zulassung von Gewerk-

schaftsvertretern, die im Betriebsverfassungsgesetz nicht enthalten ist, soll im Interesse des Selbstbestimmungsrechts dieser Gremien festgehalten werden.

2.6.21. Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalratsvorsitzenden – ARGE HPR

Der BBW fordert die Verankerung der Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalratsvorsitzenden (ARGE-HPR) im Landespersonalvertretungsgesetz entsprechend der in Bayern geltenden Regelung, wonach bei ressortübergreifenden Maßnahmen ein Rechtsanspruch auf Anhörung und Erörterung besteht.

Diese Forderung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die Ausweitung von Personalvertretungsgremien und der Personalratsbeteiligung ist nicht Gegenstand der Dienstrechtsreform, die sich auf rechtstechnische Anpassungen und die Berücksichtigung der Verfassungsrechtsprechung beschränkt.

2.7. Zu Artikel 7 (Änderung der Landeshaushaltsordnung)

Der BBW begrüßt, dass die Altersgrenze für eine Verbeamtung mit dem Haushaltsbegleitgesetz 2010 gelockert wurde. Der BBW trägt vor, dass das weitere Aufrechterhalten der Altersgrenzen für eine Verbeamtung im Widerspruch zu der Einführung der Trennung der Alterssicherungssysteme steht.

Der DGB fordert eine Streichung der Altersgrenzen in § 48 LHO. Höchstaltersgrenzen erschweren den Zugang zu öffentlichen Ämtern. Ein Ausschluss von Leistungsträgern durch eine niedrigere Altersgrenze erscheint kontraproduktiv, da die Beschäftigung dieser Personen im Arbeitnehmerstatus weitgehend unattraktiv ist. Qualifizierte Personen stünden nicht als Bewerber zur Verfügung. Finanziell aufwendige Quereinsteigerkampagnen – insbesondere im Lehrerbereich – verpuffen weitgehend. Die durch späteren Einstieg überproportional höheren Versorgungsaufwendungen können demnach nicht als Argument für eine Altersgrenze herangezogen werden, da durch die vorgesehene Trennung der Systeme keine höheren Kosten mehr entstehen.

Die Forderungen sind im Gesetzentwurf teilweise berücksichtigt.

Den Argumenten wird insoweit gefolgt, als dass die Altersgrenzen des § 48 LHO für eine Verbeamtung um zwei Jahre erhöht werden. Die Beibehaltung der so angepassten Altersgrenzen ist jedoch auch unter dem Regelungsregime einer Trennung der Alterssicherungssysteme erforderlich, da das Landesbeamtenversorgungsrecht eine Mindestversorgung gewährleistet und der Beamtenversorgung auch künftig eine äquivalente tatsächliche Dienstzeit gegenüberstehen soll. Im Übrigen geht der DGB offenbar selbst davon aus, dass durch den späteren Einstieg überproportional höhere Versorgungsaufwendungen zu erwarten sind.

2.8. Zu Artikel 8 (Änderung des Landesreisekostengesetzes)

Der DGB, der AGSV BW, und die ARGE-HPR regen an, § 5 Absatz 3 Satz 1 LRKG um die Begriffe „Grad der Schädigungsfolgen“ und „Grad der Behinderung“ zu erweitern.

Die Anregung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Der Vorschlag wird im Rahmen der nächsten Änderung des Landesreisekostenrechts geprüft. Im Rahmen der Dienstrechtsreform sind im Landesreisekostenrecht im Wesentlichen nur Folgeänderungen zu berücksichtigen.

2.9. Zu Artikel 9 (Änderung des Landesumzugkostengesetzes)

Der Verband Baden-Württembergischer Bürgermeister e. V. begrüßt die neue Regelung, wonach Gemeinden die Möglichkeit gegeben wird, ihren Wahlbeamten

die Zusage der Umzugskostenvergütung auch dann zu erteilen, wenn sie bereits im Einzugsgebiet des neuen Dienstortes wohnen, eine Wohnsitzverlegung direkt an den Dienstort aber gewünscht ist.

2.10. Zu Artikel 19 (Landeskommunalbesoldungsgesetz [LKomBesG])

Die Gemeindeprüfungsanstalt erhebt gegen die Änderungen bei der Besoldung hauptamtlicher Bürgermeisterinnen und Bürgermeister durch Einführung neuer Größengruppen (bis 5.000, bis 15.000 Einwohner) mit teilweisen Besoldungsanhebungen ausdrücklich keine Bedenken.

Der Verband baden-württembergischer Bürgermeister e. V. macht deutlich, dass er an seiner ursprünglichen Stellungnahme zur Besoldungserhöhung der Bürgermeister, die gemeinsam mit den kommunalen Spitzenverbänden verabschiedet worden sei, festhalte. Es wird ausdrücklich bedauert, dass der Entwurf des § 2 LKomBesG für die Gemeindegrößengruppen zwischen 15.000 und 30.000 Einwohnern keine Anpassung der Besoldung für die Beigeordneten vorsehe. Durch diese Regelungen werde ohne erkennbare Begründung und ausschließlich in den betroffenen Gemeindegrößengruppen das bisherige System der Differenz von zwei beziehungsweise drei Besoldungsstufen zwischen hauptamtlichen Bürgermeistern und Beigeordneten durchbrochen. Es wird gefordert im Interesse einer Gleichstellung innerhalb der Größengruppen die Beibehaltung des bisherigen Systems mit 2 (Erste Beigeordnete) beziehungsweise 3 (weitere Beigeordnete) Stufen. Konkret werde eine andere Staffelung vorgeschlagen.

Der Vorschlag ist im Gesetzentwurf im Hinblick auf eine nach der Landtagwahl 2011 angestrebte grundsätzliche Besoldungsstrukturereform nicht berücksichtigt.

2.11. Zu Artikel 20 (Änderung des Aufwandsentschädigungsgesetzes)

Der Verband Baden-Württembergischer Bürgermeister e. V. und der Arbeitskreis der Gemeinden unter 1000 Einwohner in Baden-Württemberg weist nochmals auf die besondere Situation der ehrenamtlichen Bürgermeisterinnen und Bürgermeister in Baden-Württemberg hin. Bei der Zusammenarbeit mit den übergeordneten Behörden – Landratsamt und Regierungspräsidium – stünden die kleinen Gemeinden den großen in nichts nach. Es werde außerordentlich begrüßt, dass sich die CDU-Landtagsfraktion im Rahmen des Gesetzes zur Neuordnung des öffentlichen Dienstrechts (DRG) für den Wegfall der Einwohnergrenzen bei 250 und 700 Einwohnern ausgesprochen hat. Trotzdem sei man der Auffassung, dass bei den nun genannten Vorschlägen eine strukturelle Verbesserung bei den Bürgermeistern über 700 Einwohnern fehle. Nachdem viele der ehrenamtlichen Bürgermeister Abstriche in ihrem Hauptberuf hinnehmen müssten, würden sie dies bei der zukünftigen Rente schmerzlich spüren. Darum sollte die Anhebung des Ehrensolds von 33 Prozent auf 50 Prozent eine Selbstverständlichkeit sein.

Das Anliegen ist über eine Änderung der Anlage zum Aufwandsentschädigungsgesetz im Gesetzentwurf berücksichtigt, indem die dortigen Einwohnergrenzenstaffelungen gestrafft wurden.

2.12. Zu Artikel 25 (Änderung des Schulgesetzes für Baden-Württemberg)

Der BBW fordert, für Lehrer mit einer Versorgungsberechtigung gemäß § 104 SchulG eine Beihilfeberechtigung im Ruhestand ausdrücklich vorzusehen. Der Verwaltungsgerichtshof Baden-Württemberg habe mit Urteil vom 28. April 2010 festgestellt, dass sich nach historisch-teleologischer Auslegung aus § 104 SchulG und der Verleihung der Versorgungsberechtigung eine Beihilfeberechtigung mit dem Eintritt des Versorgungsfalles ergibt. Jedenfalls soll die bereits getroffene Lösung für Altfälle auf weitere Fälle ausgedehnt werden.

Die Forderung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Über die Auswirkungen des angesprochenen, in einem Einzelfall ergangenen Urteils auf andere – möglicherweise vergleichbare – Fälle wird nicht im Rahmen der Dienstrechtsreform entschieden. Eine ausdrückliche Aufnahme einer Beihilfeberechtigung in § 104 SchulG wird in diesem Zusammenhang nicht erwogen. Die Änderungen im Schulgesetz beschränken sich aus Anlass der Dienstrechtsreform auf Folgeänderungen.

2.13. Zu Artikel 35 (Änderung des Landesrichtergesetzes)

2.13.1. Zu Nummer 3 (§ 7 Abs. 2 LRiG)

Der DGB fordert die ersatzlose Streichung von § 7 Abs. 2, nach dem Richtern nur dann eine Teilzeitbeschäftigung zu bewilligen ist, wenn sie zustimmen, mit Beginn oder bei Änderung der Teilzeitbeschäftigung und beim Übergang zur Vollzeitbeschäftigung auch in einem anderen Gericht desselben Gerichtszweiges verwendet zu werden.

Die Forderung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die Regelung ist als Folge der richterlichen Unabhängigkeit erforderlich, um etwaigen Problemen bei der Besetzung von Gerichten begegnen zu können.

2.13.2. Zu Nummer 3 (§ 7 c Abs. 2 LRiG)

Nach Auffassung der AGSV BW soll unterhältige Teilzeit während der Altersteilzeit im Teilzeitmodell ermöglicht werden.

Diese Forderung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Altersteilzeit im Teilzeitmodell ist möglich, wenn der Beschäftigungsumfang mindestens 60 Prozent beträgt. Dies entspricht der bisherigen Regelung (§ 7 c LRiG), die zu geringfügig geänderten Bedingungen fortgeführt werden soll. Ein unterhältiger Beschäftigungsumfang könnte für den Dienstherrn den Organisationsaufwand unvertretbar erhöhen.

2.14. Zu Artikel 43 (Änderung der Landesnebtätigkeitsverordnung [LNTVO])

2.14.1. Zu Nummer 3 (§ 5)

Gemeindetag, Städtetag und Deutscher Hochschulverband fordern, die Freigrenzen für ablieferungspflichtige Nebentätigkeiten an die Inflation anzugleichen, beziehungsweise zu verdoppeln, beziehungsweise zu dynamisieren.

Die Forderung ist im Gesetzesentwurf nicht berücksichtigt.

Kein anderes Bundesland hat höhere Freigrenzen. Eine Anhebung ist auch deshalb nicht geboten.

2.14.2. Zu Nummer 4 (§ 8)

Der DHV findet es unsinnig, eine Aufstellungspflicht zu verlangen, wenn ein Bagatellfall vorliegt. Die Bagatellgrenze sei bislang auf 1.200 EURO im Jahr definiert gewesen. Hierbei solle es mindestens bleiben.

Der Gemeindetag schlägt vor Angaben zur Höhe der Vergütung nur bei ablieferungspflichtigen Nebentätigkeiten zu erheben und verweist auf das Konfliktpotenzial bei der Erhebung dieser Daten.

Die Vorschläge sind im Gesetzesentwurf nicht berücksichtigt.

Sinn und Zweck der Anzeigepflicht beziehungsweise der jährlichen Aufstellung über die Nebentätigkeiten ist gerade die Kontrolle über die Ausübung von Nebentätigkeiten durch Beamte. Es ist ein hergebrachter Grundsatz des Berufsbeamtentums, dass Beamtinnen und Beamte sich mit vollem persönlichem Einsatz, also ihrer vollen Arbeitskraft, ihrem Beruf zu widmen haben (vgl. § 34 Satz 1 BeamtStG). Die Aufstellungspflicht nach § 8 LNTVO dient der Kontrolle über die Ausübung von Nebentätigkeiten. Für geringfügige Nebentätigkeiten (vgl. Art. 1 § 63 Abs. 3 Nr. 1) besteht keine Anzeigepflicht. Somit besteht auch keine Aufstellungspflicht über die entsprechenden Nebentätigkeiten.

2.15. Zu Artikel 44 (Änderung der Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung – AzUVO)

2.15.1. Allgemeines zur Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung

Der DGB vertritt die Auffassung, dass die Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung nicht dem geltenden europäischen Recht entspreche und die Umsetzung der EU-Richtlinie 2003/88/EG nur in ungenügender Weise erfolge.

Die Auffassung des DGB wird nicht geteilt.

Die Regelungen der Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung stehen mit der Richtlinie im Einklang; im Übrigen verweist § 67 Abs. 1 Satz 3 LBG auf die Beachtung der Bestimmungen der Richtlinie.

Außerdem fordert der DGB, die Arbeitszeitgestaltung unter Beachtung der Grundsätze der Internationalen Arbeitsorganisation und wissenschaftlicher Untersuchungen zu gestalten. Er bemängelt fehlende Regelungen insbesondere zur Untersuchung des Gesundheitszustands von Nachtarbeitern und Versetzung auf Stellen mit Tagesarbeit.

Die Forderung ist im Gesetzesentwurf nicht berücksichtigt.

Ein konkreter Regelungsbedarf ist nicht dargelegt und nicht erkennbar. Eine Beobachtung des Gesundheitszustandes der schichtdienstleistenden Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten erfolgt im Rahmen der beamten- und heilfürsorgerechtlichen Untersuchungen des Polizeiärztlichen Dienstes.

Nach Auffassung des DGB sind notwendige Begriffsbestimmungen zur Arbeitszeit und Nachtarbeit, insbesondere für den Polizeibereich, aufzunehmen.

Das Anliegen ist im Gesetzesentwurf nicht berücksichtigt.

Nach § 22 Abs. 6 AzUVO liegt der Nachtdienst zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr, wohingegen Artikel 2 Nr. 3 der EU-Richtlinie 2003/88/EG einen wesentlich kürzeren Zeitraum erfasst. Eine Einordnung des Polizeivollzugsdienstes als „gefährlicher Beruf“ im Sinne des die erlaubte Dauer der Nachtarbeit regelnden Artikel 8 Satz 1 Buchst. b der Richtlinie wäre unzutreffend.

2.15.2. Zu Nummer 9 (§ 29 Abs. 2 AzUVO)

BBW und DGB begrüßen den Sonderurlaub zur Betreuung kranker Kinder.

BBW, DGB und der Regierungsbeauftragte für Bürokratieabbau treten dafür ein, dass Beamtinnen und Beamten wie Tarifbeschäftigten und sonstigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die gleiche Anzahl von Sonderurlaubstagen entsprechend § 45 SGB V gewährt wird.

Das Anliegen ist im Gesetzesentwurf nicht berücksichtigt.

Die unterschiedliche Behandlung liegt in der Verschiedenheit der Systeme.

Der Städtetag regt bei Teilzeitbeschäftigten, die an weniger als fünf Tagen in der Woche Dienst leisten, eine anteilige Kürzung des Sonderurlaubs zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege eines erkrankten Kindes an. Dasselbe solle bei genehmigtem Fernbleiben vom Dienst wegen eines akuten Pflegefalls nach § 74 Abs. 1 LBG gelten.

Die Anregung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die Regelung für Sonderurlaub wegen erkrankter Kinder ist unter Berücksichtigung beamtenrechtlicher Erfordernisse § 45 SGB V nachgebildet. Diese Regelung sieht keine Kürzung bei Teilzeitbeschäftigung vor. Eine Parallelität mit § 74 LBG ist nicht mehr gegeben, da im Fall des Fernbleibens vom Dienst wegen einer akuten eingetretenen Pflegesituation nunmehr nicht mehr auf Arbeitstage, sondern auf einen Zeitraum von bis zu zwei Wochen abgestellt wird. Dies korrespondiert mit § 2 Abs. 1 des Pflegezeitgesetzes (PflegeZG).

2.15.3. Zu Nummer 21 (§ 48 AzUVO)

Der DGB begrüßt, dass die Regelungen des Pflegezeitgesetzes auf Beamtinnen und Beamte umgesetzt wurden.

2.15.4. Zu Nummer 21 (§ 48 Abs. 3)

Der Städtetag regt eine klarstellende Formulierung an, aus der sich die Frist für einen Antrag auf Teilzeitbeschäftigung während einer Pflegezeit ergibt.

Das Anliegen ist im Gesetzentwurf berücksichtigt.

2.15.5. Erhöhung des Übertragungsvolumens (§ 9 Abs. 2 Satz 4 AzUVO)

Der BBW fordert eine Erhöhung des Übertragungsvolumens in den nächsten Abrechnungszeitraum.

Die Forderung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die Erhöhung des Übertragungsvolumens soll einer späteren Prüfung in anderem Zusammenhang vorbehalten bleiben; sie war bislang nicht Gegenstand des Gesetzgebungsverfahrens.

2.15.6. Ermächtigung zu Verwaltungsvorschriften (§ 16 AzUVO)

Der DGB kritisiert die Öffnungsklausel in § 16 AzUVO, die das Innen- und Justizministerium ermächtigt, Ausnahmen von arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen für Beamtinnen und Beamte der Polizei und des Strafvollzugsdienstes durch Verwaltungsvorschriften zu regeln; dies widerspreche dem Rechtsstaatsprinzip.

Die Kritik wird nicht geteilt.

Zur Vermeidung einer Überreglementierung in der AzUVO sollen die Einheiten besonderer dienstlich bedingter Arbeitszeitgestaltungen einzelner Verwaltungszweige weiterhin durch Verwaltungsvorschrift geregelt werden; die Rahmenbedingungen hierzu werden in der AzUVO gesetzt.

2.15.7. Bewilligung halber Urlaubstage (§ 21 AzUVO)

Der DGB fordert, dass auf Verlangen halbe Urlaubstage zur Betreuung von Familienangehörigen zu gewähren sind.

Die Forderung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Von der Gewährung jeweils ganzer Urlaubstage soll nicht abgerückt werden; Probleme sind in der Praxis nicht bekannt geworden. Im Übrigen bestehen weite Flexibilisierungsmöglichkeiten.

2.15.8. Urlaubsanspruch für Teilzeitbeschäftigte

Der Städtetag regt an, das Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) vom 22. April 2010 C-486/08, nach dem ein im Rahmen einer Vollzeitbeschäftigung entstandener Urlaubsanspruch bei einem Wechsel in eine Teilzeitbeschäftigung nicht angepasst werden darf, bei der Dienstrechtsreform zu berücksichtigen.

Die Anregung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Regelungsbedarf besteht nicht, da die AzUVO von der EuGH-Entscheidung nicht berührt ist. Bei Änderung des Beschäftigungsumfangs erfolgt keine Urlaubskürzung. Eine Kürzung oder Erhöhung des Urlaubsanspruchs ist nur bei Änderung der Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit auf mehr oder weniger als fünf Tage geregelt.

2.15.9. Höhe des Urlaubsanspruchs (§ 21 Abs. 1 AzUVO)

Der Städtetag hält die Staffelung des Erholungsurlaubs nach Lebensalter im Hinblick auf §§ 7 Abs. 1, 3 Abs. 1 und 24 AGG und Artikel 1, 2 Abs. 2 a), 3 Abs. 1 c) der Richtlinie 2000/78/EG für bedenklich und regt eine einheitliche Gestaltung des Grundjahresurlaubs an.

Die Anregung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Probleme aus der Praxis sind ebenso wenig bekannt wie eine vorgreifliche Klärung der Frage vor deutschen Gerichten. Deshalb soll weiterhin davon ausgegangen werden, dass ein sachlicher Grund nach § 10 AGG für die Staffelung des Erholungsurlaubs gegeben ist, da der Erholungsbedarf unstreitig mit steigendem Lebensalter wächst.

2.15.10. Abgeltung nicht genommenen Urlaubs

Der DGB fordert, eine Regelung aufzunehmen, die Beamtinnen und Beamten einen Anspruch auf Abgeltung von Urlaub garantiert, der wegen Erkrankung bis zum Ende des Beamtenverhältnisses oder zum Beginn des Ruhestands nicht genommen werden konnte.

Die Forderung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Beamtinnen und Beamte haben im Gegensatz zu Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern während einer Erkrankung Anspruch auf Fortzahlung der vollen Bezüge (Alimentationsprinzip). Deshalb ist die Unmöglichkeit, den Erholungsurlaub zu nehmen, nicht mit einem finanziellen Nachteil verbunden, der ausgeglichen werden müsste (vgl. OVG Rheinland Pfalz, Urteil vom 30. März 2010, Az. 2 A 11321/09.OVG).

2.16. Zu Artikel 46 (Änderung der Beamtenrechtszuständigkeitsverordnung)

Die DPoIG und der BBW fordern – in Ergänzung des Vorschlags zur Änderung des Ernennungsgesetzes (vgl. Art. 4) in der Beamtenrechtszuständigkeitsverordnung § 5 wie folgt zu fassen: „Abweichend von § 3 sind

1. die Regierungspräsidenten Dienstvorgesetzte der Beamten der nachgeordneten Polizeidienststellen, der Leiter des Bereitschaftspolizeipräsidiums Dienstvorgesetzter der Beamten seiner und der nachgeordneten Dienststellen sowie der Leiter des Polizeipräsidiums Stuttgart Dienstvorgesetzter der Beamten seiner Dienststelle, soweit in den Nummern 2 und 3, in der Urlaubsverordnung und in § 6 nichts anderes geregelt ist;

2. die Leiter der Polizeipräsidien Karlsruhe und Mannheim, die Leiter der Polizeidirektionen und die Leiter der Bereitschaftspolizeidirektionen Dienstvorgesetzte der Beamten ihrer Dienststelle bis einschließlich Besoldungsgruppe A 11 und darüber hinaus Dienstvorgesetzte der Beamten ihrer Dienststelle ab Besoldungsgruppe A 12 für ...“

Der Vorschlag ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Auf die Begründung zu Artikel 4, die im Zusammenhang mit dieser Forderung zu sehen ist, wird verwiesen.

Der BBW fordert eine Änderung des § 4 a Abs. 1 Satz 3, in dem geregelt ist, für welche Fälle die Hochschulen als Dienstvorgesetzte zuständig sind. Dort sei nur die Bewilligung von Urlaub sowie von Teilzeitbeschäftigung nach § 69 LBG aufgeführt. Nicht aufgenommen sei die Altersteilzeit (§ 70 LBG), die Pflegezeiten (§ 74 LBG) und die Elternzeit (§ 76 LBG). Dies bedeute, dass für diese genannten Fälle das Wissenschaftsministerium zuständig wäre. Aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung wird vorgeschlagen, den Hochschulen auch für diese Fälle die Entscheidung zu übertragen. Diese Forderung hat das Wissenschaftsministerium sich zu Eigen gemacht.

Der Vorschlag wird im Gesetzentwurf berücksichtigt.

2.17. Zu Artikel 47 (Änderung der Beihilfeverordnung)

Der DGB fordert – entsprechend dem Grundsatz „Prävention vor Rehabilitation und Rehabilitation vor Versorgung“ – in der Beihilfeverordnung gesundheitsbewusstes Verhalten durch Bonus- und Vorsorgeprogramme zu honorieren sowie die Beihilfefähigkeit von Kurbehandlungen zu erweitern.

Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Eine inhaltliche Neuausrichtung der Beihilfeverordnung ist nicht Gegenstand der Dienstrechtsreform. Die Beihilfeverordnung dient primär der Absicherung im Krankheitsfall und nicht der Prävention. Im Übrigen würden die geforderten Maßnahmen zu Mehrkosten führen.

2.18. Zu Artikel 51 (Änderung der Verordnung über die Zuständigkeiten des Landesamtes für Besoldung und Versorgung Baden-Württemberg)

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

Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die Anregung des DGB zu Art. 51 DRG ist berechtigt. Die jetzt vorgesehenen Änderungen der Verordnung über die Zuständigkeiten des Landesamtes für Besoldung und Versorgung Baden-Württemberg (LBVZuVO) beschränken sich jedoch im Grundsatz auf die im Zusammenhang mit der Dienstrechtsreform zwingend notwendigen rechtlichen Anpassungen. Es ist vorgesehen, u. a. auch die vom DGB für notwendig erachtete Anpassung in die ohnehin vorgesehene umfassende Überarbeitung der LBVZuVO mit einzubeziehen. In diesem Zusammenhang sind zahlreiche redaktionelle und inhaltliche Änderungen insbesondere im Abschnitt 2 – nicht zuletzt die Änderungen im Tarifrecht – in der LBVZuVO vorzunehmen, welche weit über den Rahmen des jetzt vorgesehenen DRG hinausgehen würden. Allein die Begriffe Angestellte/Arbeiter/Lohn/Vergütung sind in einer Vielzahl von Paragrafen anzutreffen, die dann alle zu ändern wären.

Der Normenprüfungsausschuss regt an zu prüfen, ob Änderungsbefehl 3 Buchstabe d und e richtig sind. Das Landesrecht sei hier widersprüchlich. Eine Prüfung hat ergeben, dass die Vorschrift der bisherigen Rechtslage entspricht. Ein Widerspruch zum Landesrecht ist nicht ersichtlich.

2.19. Zu Artikel 55 (Änderung der Stellenobergrenzenverordnung)

Der Gemeindetag fordert die Abschaffung der kommunalen Stellenobergrenzen. Das Fortbestehen der Stellenobergrenzen widerspreche der generellen Zielsetzung der Dienstrechtsreform, wonach im Sinne einer Deregulierung Freiräume für die Dienstherrn geschaffen und die Verantwortung der Dienstvorgesetzten gestärkt werden sollen. Darüber hinaus begrüßt der Gemeindetag den Wegfall der Quotierung von Amtsinspektorenstellen mit Zulage. Die Landesregierung schaffe damit die lange geforderte Klarstellung, die jedoch im Rahmen des Landesbesoldungsgesetzes zu regeln wäre.

Auch nach Auffassung des Verbands Baden-Württembergischer Bürgermeister e. V. sollte die Stellenobergrenzenverordnung im Zuge einer neuen Dienstrechtsreform des Landes abgeschafft werden. Sie behindere eine gute Personalauswahl und Personalbedarfsentwicklung in den Städten und Gemeinden.

Nach Auffassung des BKF würde mit der Außerkraftsetzung der Stellenobergrenzenverordnung dem Motiv der Dienstrechtsreform, nämlich Deregulierung durch Delegation, Rechnung getragen.

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

Der BBW fordert, die Stellenobergrenzenverordnung zu streichen, zumindest jedoch für einen Übergangszeitraum vom alten in das neue Dienstrecht aufzuheben. Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Auf die Stellungnahme zu Art. 2 § 27 DRG wird verwiesen.

2.20. Zu Artikel 56 (Änderung der Sitzungsvergütungsverordnung)

Der Gemeindetag Baden-Württemberg spricht sich dafür aus, die zusätzliche Vergütung von Arbeitsleistungen im Zusammenhang mit dem kommunalen Sitzungsdienst den Städten und Gemeinden frei zu stellen. Sofern zudem die Entscheidungsbefugnis über die Vergütung von Mehrarbeit den Städten und Gemeinden übertragen würde, wäre eine Sonderregelung für die Sitzungsvergütung entbehrlich. Sollte es bei einer eigenständigen Regelung bleiben, wäre wenigstens eine Glättung der Beträge im Zuge der Euro-Umstellung vorzunehmen.

Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Auf die Stellungnahme zu Art. 2 § 66 DRG wird verwiesen.

2.21. Zu Artikel 62 (Übergangsbestimmungen)

2.21.1. Zu § 1 (Laufbahnen)

Der DGB befürchtet, dass aufgrund der Formulierung in Artikel 62 § 1 Abs. 1 Nr. 2 DRG-E eine Überleitung auch in eine andere Laufbahngruppe erfolgen könne.

Diese Befürchtung entbehrt der Grundlage.

Geregelt ist eine statusgleiche Überleitung. Dies ergibt sich aus der Begründung.

Die Kirchen fordern geeignete Regelungen für den Bestand der bisherigen Bestimmungen über den höheren Schuldienst für Religionslehre oder Anstaltsseels-

orgedienst über die in Artikel 62 § 1 Abs. 2 DRG-E genannte Übergangsregelung hinaus.

Diese Forderung kann aus systematischen Gründen im DRG-E nicht aufgegriffen werden.

Die von den Kirchen aufgeführten Laufbahnen sind bisher als Laufbahnen besonderer Fachrichtungen in § 33 Abs. 2 Nr. 4 LVO ausgestaltet. Für diese – wie auch für alle anderen Laufbahnen besonderer Fachrichtungen – gilt eine vierjährige Übergangsvorschrift, danach können diese entsprechend § 16 LBG-E durch Rechtsverordnung eingerichtet werden. In diesem Verfahren wäre das Anliegen der Kirchen aufzugreifen.

Die GPA hat darauf hingewiesen, dass die im Rahmen der überörtlichen Prüfung festgestellten laufbahnrechtlichen Mängel künftig nicht mehr durch den Landespersonalausschuss geheilt werden können und schlägt vor, entsprechende Kompetenzen z. B. bei einer Aufsichtsbehörde zu schaffen.

Der Hinweis bedarf keiner Umsetzung im Gesetzentwurf, weil das Anliegen der GPA bereits in Artikel 62 § 1 Abs. 1 Nr. 5 DRG-E berücksichtigt ist.

2.21.2. Zu § 2 (Landespersonalausschuss)

Der BBW fordert, den Landespersonalausschuss (LPA) als Clearingstelle mit paritätischer Besetzung zur Koordination und Klärung von unterschiedlichen und strittigen Verfahrensweisen und Problemstellungen zwischen den Ressorts und unter den Dienstherrn beizubehalten, um eine einheitliche Rechtsanwendung zu gewährleisten. Auf jeden Fall müsse ein Einvernehmen der jeweils laufbahngestaltenden Ressorts mit dem Innenministerium und Finanzministerium bei der Einrichtung der Laufbahnen in § 16 Abs. 2 Satz 1 LBG-E festgeschrieben werden (bisher: Benehmen).

Der DGB fordert ebenfalls, den LPA als Clearing- und Beratungsstelle einzusetzen. Gerade die Freiräume im neuen Laufbahnrecht würden die Notwendigkeit eines Gremiums unterstreichen; durch die laufbahngestaltende Verantwortung der Ressorts sieht der DGB die Gefahr des Auseinanderdriftens laufbahnrechtlicher Regelungen mit der Folge mangelnder Mobilität. Der LPA als Clearing- und Beratungsstelle könne gewährleisten, dass bei der Zulassung von Ausnahmen einheitliche Maßstäbe allein nach sachlichen und fachlichen Kriterien unter Beachtung des Leistungsprinzips angewendet würden.

Der DGB fürchtet, dass mit Wegfall des LPA sach- und fachfremde Gesichtspunkte Entscheidungen zur Einstellung und Einstufung beeinflussen und dadurch Ämterpatronage und der zunehmenden Berücksichtigung willfähiger, „politisch zuverlässiger“ Personals nicht mehr ausreichend begegnet werden könne. Dies begründe Gefahren für die politische Unabhängigkeit des Berufsbeamtentums und die unparteiische Amtsführung.

Ferner fordert der DGB die Einrichtung eines „paritätisch beratenden Gremiums“, welches die Landesregierung in Fragen der beruflichen Bildung im öffentlichen Dienst, der stetigen Entwicklung der Qualität des Laufbahnrechts sowie in Problemstellungen der Laufbahnrechtsanwendung zwischen den Ressorts und unter den Dienstherrn (Land/Kommunen) berät. Auch für die Feststellung der Befähigung anderer Bewerber solle das Gremium zur Sicherstellung der Gleichbehandlung erhalten bleiben.

Der HPR IM ist ebenfalls für die Beibehaltung des LPA. Der Gemeindetag und der Städtetag begrüßen hingegen explizit, dass der LPA durch die beabsichtigte Flexibilisierung entbehrlich wird.

Diese Forderungen sind im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Im Gesetzentwurf ist sowohl im LBG-E als auch im Landesrichtergesetz ein Landespersonalausschuss nicht mehr vorgesehen. Das LBG-E enthält Mindeststandards für die Einrichtung und Gestaltung der jeweiligen Laufbahnen. Die bisherigen Entscheidungskompetenzen des LPA entfallen (zum Beispiel bedarf es durch den vorgesehenen Wegfall von Höchst-/Mindestaltersgrenzen für den Zugang zu den Laufbahnen oder von Mindestdienstzeiten auch keiner Entscheidungen mehr durch den LPA über Ausnahmen von solchen Grenzen und Dienstzeiten) oder werden auf die Dienstherrn beziehungsweise Ressorts (zum Beispiel Einstellung im Beförderungsamt; Sprungbeförderung; Feststellung der Befähigung anderer Bewerber) zur Stärkung deren Eigenverantwortung in Personalangelegenheiten übertragen.

Die Tatsache, dass den einzelnen Laufbahnen unterschiedliche fachliche Anforderungen zugrunde liegen (zum Beispiel was den Erwerb der Befähigung oder den Studienabschluss betrifft), stellt keine Neuerung dar. Auch bisher waren zum Beispiel in den Ausbildungs- und Prüfungsordnungen entsprechende Regelungen enthalten. So ist es ohne weiteres nachvollziehbar, dass zum Beispiel für den höheren Dienst andere Anforderungen gelten als für den gehobenen oder mittleren Dienst. Die Entscheidung von Streitigkeiten oder die Klärung abstrakter Fragen bei der Anwendung laufbahnrechtlicher Regelungen war bisher nicht Sache des Landespersonalausschusses. Für eine solche Aufgabenausweitung des Landespersonalausschusses gibt es auch weiterhin keinen Grund; sie würde nur Bürokratie produzieren. Da die Ressorts für die der Fachlaufbahn zugrunde liegenden fachspezifischen Anforderungen selbst zuständig sind und diese verantworten müssen, besteht auch kein Bedarf für eine ressortübergreifende Klärungsinstitution.

2.21.3. Zu § 3 (Anhebung der Altersgrenzen)

Die DRV BW begrüßt die Vorschrift, insbesondere vor dem Hintergrund dass den baden-württembergischen Beamten kein Sonderopfer aufgebürdet wird. Der BBW schlägt vor, dass ein Antrag auf freiwillige Weiterarbeit nur aus „zwingenden dienstlichen Gründen“ abgelehnt werden kann statt aus „dienstlichen Interessen“.

Der Vorschlag ist im Gesetzesentwurf nicht berücksichtigt.

Das Abstellen auf „dienstliche Interessen“ gewährleistet eine sachgerechte Handhabung der Vorschrift und bringt die Interessen des Antragstellers mit denjenigen des Dienstherrn in einen ausgewogenen Kompromiss.

Der BDK und der DGB weisen auf das Fehlen einer Übergangsregelung für die in § 36 Abs. 3 benannten Beamtengruppen, für die Sonderaltersgrenzen gelten.

Der Hinweis ist im Gesetzesentwurf berücksichtigt.

Für Beamte mit Sonderaltersgrenzen tritt das 63. Lebensjahr an die Stelle des 68. Lebensjahrs.

2.21.4 Zu § 4 (Beurlaubung, Freistellungsjahr, Altersteilzeit)

BBW und DGB begrüßen die Vertrauensschutzregelung, die AGSV BW befürwortet sie. Nach Auffassung des BBW sollte jedoch allein auf die Bewilligung bis zum Tag vor Inkrafttreten des Gesetzes abgestellt werden.

Dem Anliegen ist im Gesetzesentwurf nicht entsprochen.

Der Vertrauensschutz auf den Eintritt in den Ruhestand zu den bisherigen Altersgrenzen und die Festsetzung der Versorgungsbezüge erfordert, dass der Urlaub angetreten oder die Teilzeitbeschäftigung oder Altersteilzeit aufgenommen sind. Ansonsten könnten sich Missbrauchsfälle häufen, bei denen ein Antrag auf Urlaub, Teilzeitbeschäftigung oder Altersteilzeit nach den in der Vorschrift genannten Gründen Jahre im Voraus gestellt werden.

Der DGB fordert eine gesetzliche Sicherstellung, dass auch Kombinationen von Freistellungsjahr und Beurlaubung von der Besitzstandswahrung erfasst werden.

Die Forderung ist bereits im Gesetzentwurf berücksichtigt.

Der Wortlaut der Regelung schließt solche Kombinationen nicht aus.

2.21.5. Zu § 5 (Ruhestandseintritt und Hinausschiebung der Altersgrenze von Beamtinnen und Beamten auf Zeit)

Der KVBW bittet um Klarstellung, warum sich die Regelung in § 5 Abs. 1 nur auf § 37 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 des Gesetzentwurfs beziehe, da aufgrund von § 73 Abs. 1 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Baden-Württemberg bei Zeitbeamten generell auch die Regelung des § 106 Abs. 5 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Baden-Württemberg anzuwenden sei.

Der Verweis ausschließlich auf § 37 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 des Landesbeamtengesetzes begründet sich darin, dass nur hier auf eine ruhegehaltfähige Dienstzeit abgestellt wird, für welche die Übergangsregelung relevant wird.

Der Gemeindetag regt an, für im Amt befindliche Beigeordnete eine Übergangsregelung zu treffen, wonach die bisher geltende Altersgrenze 65 weiter gilt, sofern nicht auf Antrag des Beigeordneten der Gemeinderat der Anhebung der Altersgrenze zustimmt. Die Forderung wird vom Städtetag und vom Landkreistag jeweils entsprechend unterstützt.

Der Vorschlag ist im Gesetzentwurf in Art. 62 § 5 Abs. 3 berücksichtigt. Auf die diesbezügliche Begründung wird verwiesen.



Kommunaler Landesverband
kreisangehöriger Städte und
Gemeinden

Gemeindegtag Baden-Württemberg Panoramastraße 33 70174 Stuttgart

Innenministerium Baden-Württemberg
Postfach 10 24 43
70020 Stuttgart

Panoramastraße 33
70174 Stuttgart
Telefon: 0711 22572-0
Telefax: 0711 22572-47
<http://www.gemeindegtag-bw.de>

Präsident

Bearbeitung: Herr Burkhart
Tel.: 0711 22572-33
harald.burkhart@gemeindegtag-bw.de

nachrichtlich:

Finanzministerium Baden-Württemberg
Postfach 10 14 53
70013 Stuttgart

Stuttgart, 27.05.2010, 35 - 050.120 Bt/b

Stellungnahme zur Dienstrechtsreform

Schreiben des Innenministeriums vom 15.04.2010 - Az. 1-0300.1/38

Sehr geehrter Herr Ministerialdirektor Benz,

vielen Dank für die Gelegenheit zur Stellungnahme zu Ihrem Entwurf eines Dienstrechtsreformgesetzes!

Artikel 1 - Landesbeamtengesetz

Zuständigkeit der Dienstvorgesetzten

Der Gemeindegtag begrüßt die Festlegung einer umfassenden Entscheidungszuständigkeit des Dienstvorgesetzten (§ 4 E-LBG).

Laufbahnrecht

Der Gemeindegtag begrüßt die in §§ 14 ff. E-LBG vorgesehene Flexibilisierung des Laufbahnrechts. Die weitgehende Übertragung laufbahnrechtlicher Entscheidungen auf die Dienstvorgesetzten eröffnet den Städten und Gemeinden einen personalpolitischen Gestaltungsspielraum, der für ihre Wettbewerbsfähigkeit am Arbeitsmarkt immer wichtiger wird. Ferner werden dadurch aufwendige Einzelentscheidungen des Landespersonalausschusses, letztlich auch das Gremium, entbehrlich.

- 2 -

Der vorliegende Gesetzentwurf enthält keine speziellen, über das Landesbeamtengesetz (§§ 14 ff. E-LBG) hinaus gehende Laufbahnregelungen für den kommunalen Bereich. Aus Sicht des Gemeindetags sind solche auch nicht erforderlich.

Die Voraussetzungen für eine Verkürzung der Probezeit (§ 19 Abs. 2 E-LBG) sind wesentlich flexibler und praxisorientierter als bisher. Die Benennung einheitlicher, sachgerechter Kriterien für den Aufstieg (§ 22 E-LBG) ist nachdrücklich zu befürworten. Der Verwendungsaufstieg (§§ 21 a, 25 a, 30 a LVO) erscheint durch die Neuregelung aus kommunaler Sicht als verzichtbar.

Anerkennung von Dienstzeiten

Auf Bitten des Gemeindetags wurde im Gesetzentwurf berücksichtigt, dass Zeiten nach dem Erwerb der Laufbahnbefähigung, die bei den Kommunalen Spitzenverbänden geleistet werden, in § 23 Abs. 5 E-LBG aufgenommen werden. Wir bedanken uns für die sachgerechte Lösung in unserem Sinne.

Altersgrenze für Beigeordnete

Durch § 36 Abs. 4 E-LBG soll die bisher für volksgewählte Bürgermeister geltende Altersgrenze 68 mit Inkrafttreten des Gesetzes auf Beigeordnete ausgedehnt werden. Wir regen an, für im Amt befindliche Beigeordnete eine Übergangsregelung zu treffen, wonach die bisher geltende Altersgrenze 65 weiter gilt, sofern nicht auf Antrag des Beigeordneten der Gemeinderat der Anhebung der Altersgrenze zustimmt.

Freiwillige Weiterbeschäftigung

Für die freiwillige Weiterbeschäftigung von Beamten über die Altersgrenze hinaus soll ein Rechtsanspruch nicht in das Gesetz aufgenommen werden. Die Regelung in § 39 E-LBG, die eine Weiterbeschäftigung zulässt, wenn ein dienstliches Interesse besteht, ist sachgerecht.

Teilzeitbeschäftigung

Eine Teilzeitbeschäftigung unter 50 % im Beamtenverhältnis (§ 70 E-LBG) sieht der Gemeindetag kritisch. Das Beamtenverhältnis eignet sich grundsätzlich nicht für Jobs von geringem Umfang. Die Kostenfolgen einer geringfügigen Teilzeitbeschäftigung im Beamtenverhältnis erscheinen unangemessen. Der Entscheidungsspielraum der Beschäftigungskörperschaften ist gering, da die Verwaltungsgerichte an die ggf. entgegenstehenden „dienstlichen Gründe“ überaus hohe Anforderungen stellen. Die Landesregierung sollte es insoweit bei einer Untergrenze von 50 % belassen, keinesfalls aber eine Öffnung für weniger als 30 % in Erwägung ziehen.

Eine unterhäufige Teilzeitbeschäftigung sollte nur zugelassen werden, wenn diese im Interesse des Dienstherrn liegt (analog zur Rechtslage während der Elternzeit, § 42 Abs. 1 Satz 2 AZUVO).

Beurlaubung

Die Rechtsansprüche auf Beurlaubung sollten zeitlich stärker beschränkt werden. Im Beamtenverhältnis bestehen weitgehende Ansprüche und Angebote für Elternzeit und Teilzeitbeschäftigung aus familiären und anderen Gründen. Die Teilzeitquote in der Kommunalverwaltung nimmt einen Spitzenrang unter allen Branchen ein. Beim raschen Ausbau der Kinderbetreuung tragen die Kommunen die Hauptlast. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie hat

- 3 -

auch im Personalmarketing und in der Personalentwicklung der Städte und Gemeinden einen immer höheren Rang.

Der zunehmende Fachkräftemangel macht es aber erforderlich, beurlaubte Beamtinnen und Beamte frühzeitiger – auf Antrag in Teilzeitbeschäftigung – wieder einsetzen zu können. Der Verlust an Fachkenntnissen und Praxisbezug während einer langen Beurlaubung führt überdies zu unangemessenen Hemmnissen in der Personalentwicklung und erschwert die Reaktivierung der betreffenden Kräfte. Wir bitten daher die Landesregierung, eine Höchstgrenze deutlich unter 15 Jahren für die Beurlaubung und unterhälftige Teilzeit zu ziehen. Auch eine Ermächtigung der kommunalen Dienstherrn, eine Höchstgrenze festsetzen zu können, wäre hilfreich.

Wenigstens müssten alle Beurlaubungen (Mutterschutz, Elternzeit, Pflegezeit) und unterhälftigen Teilzeitbeschäftigungen in die maximal zulässige Beurlaubungszeit eingerechnet werden.

Beteiligung der Kommunalen Landesverbände

Die Beteiligung der Kommunalen Landesverbände (§ 90 E-LBG) sollte sich nicht nur auf das Statusrecht beschränken, sondern auch für das Besoldungsrecht gelten. Richtig wäre – gerade in Fragen der Besoldungspolitik – darüber hinaus eine Abstimmung mit den Kommunalen Landesverbänden vor der Beteiligung der Berufsverbände und Gewerkschaften. Städte, Gemeinden und Landkreise sind Beschäftigungskörperschaften (Dienstherrn) wie das Land.

Frist für den Amtsantritt

Wie bisher wird das Beamtenverhältnis des Bürgermeisters durch die rechtsgültige Wahl begründet und beginnt mit dem Amtsantritt des Gewählten (§ 92 E-LBG). In den letzten Jahren wurde gelegentlich die Frage aufgeworfen, wie lang die Frist zwischen Wahl und Amtsantritt sein darf. Das Interesse des Gewählten, seine bisherige Berufstätigkeit zu beenden oder sein Unternehmen in andere Hände zu legen kann mit dem Interesse der Gemeinde an einem zügigen Amtsantritt des Gewählten kollidieren. Zwar konnte bisher immer ein akzeptabler Ausgleich gefunden werden. Es fehlt jedoch eine Begrenzung der dem Gewählten bis zum Amtsantritt maximal zukommenden Zeitspanne. Aus unserer Sicht wäre eine Frist von drei Monaten nach Feststellung der Rechtsgültigkeit der Wahl angemessen.

Mehrarbeitsvergütung

Über die Vergütung von Mehrarbeit, für die ein Freizeitausgleich aus dienstlichen Gründen nicht möglich ist, sollten Städte und Gemeinden entscheiden können. Eine Freigabe würde auch Regelungen über die Sitzungsvergütung entbehrlich machen. Sie würde ferner den Eckpunkten der Landesregierung entsprechen. Die in § 68 Abs. 3 Satz 3 E-LBG Regelung ist ausreichend; sie bedarf keiner Einschränkungen durch eine Mehrarbeitsvergütungsverordnung. Ein Zustimmungsvorbehalt ist hinsichtlich der Entscheidungen der Städte und Gemeinden nicht systemgerecht und nicht erforderlich.

Artikel 2 - Landesbesoldungsgesetz

Die in den Eckpunkten der Landesregierung hervorgehobene Zielsetzung der Deregulierung und Flexibilisierung wird im Entwurf für ein neues Landesbesoldungsgesetz und seinen ergänzenden Regelungen leider kaum aufgegriffen.

- 4 -

Stellenobergrenzen

Der Gemeindetag fordert die Abschaffung der kommunalen Stellenobergrenzen. Das Fortbestehen von Stellenobergrenzen widerspricht der generellen Zielsetzung der Dienstrechtsreform: der Deregulierung durch Delegation. Daher sollten die Kommunen in den Geltungsbereich des § 27 Abs. 2 E-LBesG aufgenommen werden, für den Stellenobergrenzen nicht gelten.

Die in § 6 Abs. 2 und 3 E-Stellenobergrenzenverordnung vorgesehene Amtszulagenregelung könnte z.B. in Fußnote 1 zu Besoldungsgruppe A 9 bzw. Fußnote 7 zu Besoldungsgruppe A 13 getroffen werden (s.a. Stn. zu Art. 41 c).

Amtszulagen

Es erscheint fraglich, ob die Feindifferenzierung der Ämtereinstufung durch Amtszulagen erforderlich ist (§ 44 E-LBesG). Im Zuge einer Dienstrechtsreform sollte eine Bereinigung und Vereinfachung möglich sein.

Sitzungsvergütung

Die (zusätzliche) Vergütung von Arbeitsleistungen im Zusammenhang mit dem kommunalen Sitzungsdienst sollte den Städten und Gemeinden frei gestellt werden (s.a. Stn. zu Artikel 42 a). Einer Verordnungsermächtigung in § 64 E-LBesG bedürfte es dann nicht mehr.

Sonderzuschläge

Das Recht, zur Sicherung der Funktions- und Wettbewerbsfähigkeit des öffentlichen Dienstes Sonderzuschläge zu zahlen, sollte nicht nur der Landesregierung, sondern – im Sinne der Eckpunkte der Landesregierung zur Dienstrechtsreform – auch den kommunalen Beschäftigungskörperschaften zugestanden werden (§ 73 E-LBesG).

Leistungsbesoldung

Die Regelungen der Leistungsbesoldung sind aus Sicht des Gemeindetags unzureichend. Nach den Eckpunkten der Landesregierung zur Dienstrechtsreform soll der außerstaatliche, also insbesondere kommunale Bereich gerade hier „Freiräume“ bekommen; das sehen wir durch den Entwurf nicht umgesetzt. Der Gemeindetag bittet die Landesregierung, den Städten und Gemeinden die Leistungshonorierung durch Stufenaufstieg und Leistungsprämien analog zum Tarifrecht (§§ 17, 18 TVöD) zu ermöglichen. Eine entsprechende Regelung enthält das neue Besoldungsrecht des Landes Nordrhein-Westfalen.

Zwar ist in § 32 Abs. 5 E-LBesG eine Hemmung des Stufenaufstiegs, nicht jedoch eine Beschleunigung bei herausragenden Leistungen vorgesehen. Eine § 17 TVöD entsprechende Regelung ist ein für Städte und Gemeinden personalpolitisch unverzichtbares Instrument der Personalentwicklung. Auf das nach § 27 Abs. 3 BBesG i.V.m. der LeistungsstufenVO der Landesregierung bereitstehende Instrument der Leistungsdifferenzierung und –förderung sollte zumindest für den kommunalen Bereich nicht verzichtet werden.

Eine Quotierung der Leistungsprämien (§ 74 Abs. 7 E-LBesG) für den kommunalen Bereich wird abgelehnt. Erforderlich ist eine Regelung, die sich an § 18 TVöD orientiert oder den Städten und Gemeinden eine analoge Leistungshonorierung für Beamte und Tarifbeschäftigte ermöglicht.

Fürsorgezuwendungen

Die Verordnungsermächtigung für den kommunalen Bereich sollte entfallen (§ 85 Abs. 2 E-LBesG); die Bindung an die (kommunalen) Haushalte ist ausreichend. Ein staatlicher Verordnungsvorbehalt widerspricht den allgemeinen Zielen der Landesregierung zur Dienstrechtsreform. Im Übrigen ist zu erwarten, dass Städte und Gemeinden wie bisher äußerst zurückhaltenden, am Grundsatz der Sparsamkeit und Wirtschaftlichkeit (§ 77 Abs. 2 GemO) orientierten Gebrauch von solchen Fürsorgeleistungen machen werden.

Landesbesoldungsordnung A - Einstufungsstufen

Die Anhebung der Einstufungsstufen in den Besoldungsgruppen A 12 bis A 14 führt zu einer relativen Absenkung der Einstufungsämter des gehobenen Dienstes (A 9 / A 10).

Der gehobene Verwaltungsdienst ist die tragende Säule der Kommunalverwaltung. Vor allem hier sind die Städte und Gemeinden einem zunehmenden Wettbewerb am Arbeitsmarkt ausgesetzt.

Während sich die Gehälter der Absolventen von Fachhochschulen und Berufsakademien in der Privatwirtschaft immer stärker denen der Hochschulabsolventen annähern, wird mit der Besoldungstabelle des E-LBesG der Abstand sogar noch vergrößert.

Die Wettbewerbsfähigkeit der Kommunen am Arbeitsmarkt erfordert, dass die Einstufungsstufen in den BesGr. A 9 und A 10 zumindest in gleicher Weise angehoben werden, wie in den höheren Einstufungsämtern.

Artikel 3 - Landesbeamtenversorgungsgesetz

Der Gemeindegtag begrüßt die Trennung der Alterssicherungssysteme, mit der die Durchlässigkeit von öffentlichem Dienst und Privatwirtschaft entscheidend gefördert wird. Wir halten das für einen wichtigen Beitrag zur künftigen Wettbewerbsfähigkeit des öffentlichen Dienstes am Arbeitsmarkt.

Die Übertragung auf Beamte auf Zeit (§ 84 Abs. 4 E-LBeamtVG) ist sachgerecht und aus Sicht des Gemeindegtags zu befürworten.

Versorgungslastenteilung

Die vorgesehene Regelung der Versorgungslastenteilung (§§ 78 ff. E-LBeamtVG) orientiert sich weitgehend an dem Staatsvertrag über die Verteilung von Versorgungslasten. Der Gemeindegtag hat dazu bereits mit Brief vom 19.02.2009 Einwendungen geltend gemacht, die im Staatsvertrag nicht berücksichtigt wurden. Mit der vorliegenden Regelung werden die weit zahlreicheren Dienstherrnwechsel zwischen kommunalen Dienstherrn innerhalb des Landes Baden-Württemberg geregelt. Deswegen ist es unbedingt erforderlich, wenigstens die wichtigsten kommunalen Belange hier zu berücksichtigen.

- Zustimmungserfordernis

Der Gesetzentwurf verlangt die Zustimmung des abgebenden Dienstherrn zum Wechsel zu einem anderen Dienstherrn. Die Verknüpfung einer Versorgungslastenteilung mit der Zustimmung des Dienstherrn ist systemfremd und nicht sachgerecht. Ein Dienstherrnwechsel wird auch ohne Zustimmung vollzogen, ggf. anstelle der Versetzung im Wege der Ernennung durch einen anderen Dienstherrn. Mit Blick auf die erheblichen wirtschaftlichen Folgen, die von dieser Zustimmung abhängen, liegt hier ein beträchtliches Konfliktpotenzial zwischen den Dienstherrn, das

- 6 -

vermieden werden kann. Die Erfahrungen mit § 107 b BeamtVG sollten Anlass geben, auf die Zustimmungserfordernis zu verzichten. Die in § 79 Abs. 2 E-LBeamtVG enthaltene Verpflichtung zur Zustimmung, sofern nicht „dienstliche Gründe“ eine Verweigerung rechtfertigen, ist nicht geeignet, die Konflikte zu begrenzen.

- Rückwirkende Einführung

Die Regelung der §§ 111 ff. E-LBeamtVG führt die Versorgungslastenteilung rückwirkend, auch für Zeiten vor Inkrafttreten des § 107 b BeamtVG hinaus, ein. Dagegen bestehen schwer wiegende Bedenken. Den früheren Beschäftigungskörperschaften werden Lasten auferlegt, die sie nicht mehr beeinflussen können.

Aberkennung des Altersgelds

Die Aberkennung des Altersgelds (§ 86 E-LBeamtVG) sollte von der Stelle verfügt werden, die das Altersgeld bewilligt hat (Zahlstelle).

Anerkennung als ruhegehaltfähige Dienstzeit

- Wahlbeamte

Es fehlt eine § 7 BeamtVG entsprechende Regelung, wonach die ruhegehaltfähige Dienstzeit sich erhöht, wenn ein Ruhestandsbeamter als Beamter – in der Regel als kommunaler Wahlbeamter – weiter arbeitet, ohne einen neuen Versorgungsanspruch zu erlangen. Die Fortsetzung der Amtszeit muss für den Beamten mit einem versorgungsrechtlichen Vorteil verbunden sein, auch wenn er keine volle Amtszeit leistet.

- Tätigkeit bei Kommunalen Spitzenverbänden

Den ruhegehaltfähigen Dienstzeiten gleichgestellt werden (§ 21 Abs. 3 E-LBeamtVG) sollten auch Dienstzeiten bei den Kommunalen Spitzenverbänden. Deren mit beamtengleichen Rechten Beschäftigten befinden sich – ähnlich wie DO-Angestellte und Kirchenbeamte – im System der beamtenrechtlichen Versorgung. Eine von DO-Angestellten und Kirchenbeamten abweichende Behandlung ist daher nicht sachgerecht.

Die Begrenzung der Anrechnung auf 5 Jahre (§ 23 Abs. 2 Nr. 3 E-LBeamtVG) ist deshalb ebenfalls nicht sachgerecht.

In diesem Sinne sollten die beamtengleiche Tätigkeit bei Kommunalen Spitzenverbänden auch hinsichtlich der Wartefrist für die Versorgung aus dem letzten Amt berücksichtigt werden (§ 19 Abs. 3 E-LBeamtVG).

Einkommensanrechnung

Die geplante Neuregelung der Einkommensanrechnung würde in vielen Fällen zu einer wesentlichen Verschlechterung der Hinzuverdienstsituation kommunaler Wahlbeamter im Ruhestand führen. Die Feststellung in der Begründung zu § 68 E-LBeamtVG, wonach die Neuregelung „zu keiner Verschlechterung der Hinzuverdienstmöglichkeiten führt“, ist insoweit nicht vollständig. Die Regelung des § 53 BeamtVG in der bis zum 31.12.1998 geltenden Fassung sollte bezüglich kommunaler Wahlbeamter in das Landesrecht übernommen werden.

Die Gründe, die zur Weitergeltung dieser bundesrechtlichen Regelung für Wahlbeamte auf Zeit geführt haben, sind unverändert gegeben und rechtfertigen die Sonderregelung weiterhin. Die unterschiedliche Ausgestaltung der Hinzuverdienstregelung gegenüber Laufbahnbe-

- 7 -

amten ist wegen der grundsätzlich temporären Einbindung des Wahlbeamten in das Beamtenverhältnis und das beamtenrechtliche Versorgungssystem aus Sicht des Gemeindetags nicht nur gerechtfertigt, sondern geboten. Sie ist auch verfassungsrechtlich anerkannt (Beschluss des BVerfG vom 17.11.2004, 2 BvL 10/02).

Zustimmungserfordernisse

Zahlreiche Zustimmungserfordernisse des Finanzministeriums zu Einzelfallentscheidungen sind mit Blick auf die Eckpunkte der Landesregierung zur Dienstrechtsreform systemwidrig. Darauf sollte bezüglich der kommunalen Selbstverwaltung verzichtet werden. In § 21 E-BeamtVG sollte zumindest eine Öffnung für eine abweichende Regelung im Rahmen des Kommunalen Versorgungsverbands eingeräumt werden. Die Zustimmungserfordernisse in §§ 29, 62 und 68 sollten bezüglich kommunaler Entscheidungen entfallen.

Übergangsregelung

Die Übergangsregelung in § 100 Abs. 1 Nr. 3 E-LBeamtVG könnte zu einer Flut weit im Voraus gestellter Anträge auf vorzeitige Zuruhesetzung führen. Das ist nicht Sinn einer Übergangsregelung. Wir regen an, den Anspruch zeitlich hinsichtlich der Antragstellung einzugrenzen.

Artikel 6 - Personalvertretung

Die vorgesehenen Änderungen des Landespersonalvertretungsgesetzes sind aus Sicht des Gemeindetags nicht ausreichend. Erforderlich ist eine grundlegende Novellierung. Erforderlich wäre insbesondere

- eine Verfahrensbeschleunigung durch Wiederherstellung der bis 1995 geltenden Beteiligungsfristen.
- eine durchgreifende Rechtsvereinfachung. Ansätze in dieser Richtung sind im Entwurf durchaus erkennbar, gehen aber nicht weit genug.
- eine den Erfordernissen der Kommunalverwaltung gerecht werdende Umsetzung des Bundesverfassungsgerichtsbeschlusses vom 24.05.1995 – 2 BvF 1/92. Die Anknüpfung an „Regierungsentscheidungen“ ist nicht ausreichend. Das Demokratieprinzip, das nach Auffassung des Bundesverfassungsgerichts eine Beschränkung der Mitbestimmungsrechte und der Entscheidungsbefugnis der Einigungsstellen erfordert, hat auch in der Kommunalverwaltung Vorrang. Es ist nicht ersichtlich, wie das nach dem vorliegenden Entwurf sicher gestellt werden soll.

Artikel 9 - Umzugskosten

Für die vom Gemeindetag angeregte Regelung, wonach Bürgermeister beim Umzug an den Dienstort Anspruch auf Umzugskostenvergütung haben, auch wenn ihr Wohnort im Einzugsbereich des neuen Dienstorts liegt (§ 3 Abs. 1 Nr. 1c E-LUKG), bedanken wir uns.

- 8 -

Artikel 13 c - Besoldung der Wahlbeamten

Die Regelung der Besoldung kommunaler Wahlbeamter durch Gesetz anstelle der bisherigen Rechtsverordnung ist angemessen.

Zur Besoldung der kommunalen Wahlbeamten haben die Kommunalen Landesverbände zuletzt mit gemeinsamen Briefen am 17.12.2009 und 08.03.2010 Stellung genommen. Der Gemeindetag begrüßt nachdrücklich die Fortsetzung der 1996 und insbesondere 2000 begonnenen Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität des kommunalen Wahlamts in kleineren Städten und Gemeinden. Die Landesregierung wird dringend gebeten, einen Leistungsbonus als Anreiz für die Wahl in eine dritte Amtszeit nicht zu verzögern; der Vorteil einer solchen Regelung für die betroffenen Städte und Gemeinden ist unbestritten.

Der Gemeindetag begrüßt die neue Stufenregelung in § 6 E-LKomBesG.

Aufwandsentschädigung für ehrenamtliche Bürgermeister

In § 10 Aufwandsentschädigungsgesetz sollen die Größengruppen „nicht mehr als 250 Einwohner“ und „mehr als 250 bis 500 Einwohner“ wegfallen, so dass der bisher für Gemeinden mit mehr als 500 Einwohnern geltende Rahmensatz auch für die kleineren Gemeinden gilt.

Artikel 31 - Nebentätigkeiten

Die wesentliche Vereinfachung des Nebentätigkeitsrechts entspricht einer seit langem vorgebrachten Forderung des Gemeindetags, die wir durch den Entwurf teilweise erfüllt sehen. Der Gemeindetag schlägt eine weiter gehende Vereinfachung des Nebentätigkeitsrechts vor: Die Genehmigung von Nebentätigkeiten sollte durch eine Anzeigepflicht mit Untersagungsvorbehalt ersetzt werden. § 40 BeamtStG eröffnet diese Möglichkeit.

Hilfsweise schlagen wir vor: Angaben zur Höhe der Vergütung (§ 8 Abs. 1 Nr. 1 E-LNTVO) sollten nur bei ablieferungspflichtigen Nebentätigkeiten erhoben werden. Nur in diesem Zusammenhang ist die Höhe der Vergütung entscheidungserheblich; in anderen Fällen ist die – konfliktträchtige – Erhebung dieser Daten entbehrlich. Daher sollten Dienstvorgesetzte nicht verpflichtet werden, diese Daten zu erheben, sondern allenfalls geregelt werden, dass Angaben dazu verlangt werden können.

Ein Inflationsausgleich für die der Ablieferungspflicht unterliegenden Beträge (§ 5 Abs. 3 E-LNTVO) halten wir für erforderlich. Eine Anpassung ist seit 1973 nicht mehr erfolgt. Nach dem Index der Verbraucherpreise rechtfertigt das zumindest eine Verdoppelung der heute geltenden Beträge. Auf die Erörterungen beim Innenministerium im Jahr 2009 dürfen wir Bezug nehmen.

Artikel 41 c - Stellenobergrenzen

Der Gemeindetag fordert die Abschaffung der kommunalen Stellenobergrenzen. Das Fortbestehen von Stellenobergrenzen widerspricht der Zielsetzung der Landesregierung zur Dienstrechtsreform, wonach im Sinne einer Deregulierung Freiräume für die Dienstherren geschaffen und die Verantwortung der Dienstvorgesetzten gestärkt werden sollen.

Zu begrüßen ist allein der Wegfall der Quotierung von Amtsinspektorenstellen mit Zulage. Die Landesregierung schafft damit die vom Gemeindetag lange geforderte Klarstellung, die jedoch im Rahmen des LBesG zu regeln wäre. (s.a. Stn. zu Art. 2 - Landesbesoldungsgesetz)

Artikel 42 a - Sitzungsvergütung

Die (zusätzliche) Vergütung von Arbeitsleistungen im Zusammenhang mit dem kommunalen Sitzungsdienst sollte den Städten und Gemeinden frei gestellt werden. Eine Entscheidungsbefugnis der Städte und Gemeinden über die Vergütung von Mehrarbeit würde eine Sonderregelung für die Sitzungsvergütung entbehrllich machen. Sollte es bei einer eigenständigen Regelung bleiben, wäre wenigstens eine Glättung der Beträge im Zuge der Euro-Umstellung vorzunehmen.

Ergänzungen**Einschränkung des Alimentationsprinzips**

Der Gemeindetag hält es für erforderlich, den Anteil der Alimentationsleistungen an der Gesamtbesoldung auf längere Sicht zugunsten des funktions- und leistungsbezogenen Besoldungsanteils neu zu gewichten. Dem stehen nach Rspr. des Bundesverfassungsgerichts die hergebrachten Grundsätze – auch in ergänzter Fassung des Art. 33 Abs. 5 GG – entgegen.

Schulleitung auf Zeit

Das Amt des Schulleiters sollte auf Zeit vergeben werden können. Dem steht bisher der Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 28.05.2008 (2 BvL 11/07) entgegen. Gerade für die Übertragung der Schulleitung auf Zeit, verbunden mit einer deutlich höheren Dotierung und größeren Entscheidungsräumen, sprechen personalpolitisch gute Gründe: Die Entscheidung für ein Führungsamt fällt Lehrern leichter, weil sie reversibel ist. Es lohnt sich, die Führungsverantwortung zu übernehmen. Das kann mehr Bewerber als bisher ansprechen und so auch den Auswahlspielraum erweitern. Daran ist den kommunalen Schulträgern gelegen.

Verfassungsänderung

Der Gemeindetag regt an, den gesetzgeberischen Gestaltungsfreiraum des Landes – insbesondere in den beiden letztgenannten Punkten – durch eine Initiative zur weiteren Öffnung der hergebrachten Grundsätze nach Art. 33 Abs. 5 GG zu erweitern.

Rückforderung von Ausbildungskosten

Auf die Rückforderung von Ausbildungskosten von Regierungsinspektor-Anwärtern, die zwar in den öffentlichen Dienst, nicht aber in ein Beamtenverhältnis eintreten, sollte verzichtet werden. Entsprechende Bitten des Gemeindetags wurden bisher mit Verweis auf Bundesrecht abgelehnt. Eine entsprechende Regelung sollte im Rahmen der Dienstrechtsreform getroffen werden.

Mit freundlichen Grüßen



Roger Kehle



STÄDTETAG
BADEN-WÜRTTEMBERG

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

Innenministerium Baden-Württemberg
Postfach 10 24 43
70020 Stuttgart

Stellvertretender
Hauptgeschäftsführer

Finanzministerium Baden-Württemberg
Postfach 10 14 53
70013 Stuttgart

28.05.2010 - Az: 050.12, 054.12, 055.0 - Gu - Bearbeiter: Jan Gutjahr
Telefon: 0711 22921-28 - E-Mail: jan.gutjahr@staedtetag-bw.de

Entwurf eines Gesetzes zur Reform des öffentlichen Dienstrechts (DRG)

Az.: 1-0300.1/38

Stellungnahme

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir bedanken uns für die Möglichkeit einer Stellungnahme zum Entwurf des Dienstrechtsreformgesetzes (DRG).

Wie in Ihrem Schreiben vom 15. April 2010 erbeten, geben wir eine einheitliche Stellungnahme zum gesamten Gesetzesentwurf ab, welche wir unmittelbar sowohl dem Innenministerium als auch dem Finanzministerium Baden-Württemberg zuleiten. Diese ergänzt und ersetzt unsere vorläufige Stellungnahme vom 15. März 2010 zum Arbeitsentwurf des DRG vom 5. März 2010.

Zu den einzelnen Artikeln des DRG nehmen wir wie folgt Stellung:

Artikel 1 DRG - Landesbeamtengesetz (LBG)

§ 11 Abs. 3 Nr. 1 LBG, Stellenausschreibung

Für das Land ist vorgesehen, dass eine Pflicht zur Ausschreibung für die Einstellung in das Beamtenverhältnis auf Probe nicht besteht. Gleiches sollte für die Kommunen gelten. Wir schlagen daher vor, in § 11 Abs. 3 Nr. 1 LBG die Worte „beim Land“ zu streichen.

Telefon 0711 22921-0
Telefax 0711 22921-42 oder -27
E-Mail post@staedtetag-bw.de
Internet www.staedtetag-bw.de
Hausadresse: Königstraße 2,
70173 Stuttgart

§§ 14 – 23 LBG, Laufbahnrecht

Die beabsichtigte Stärkung der Eigenverantwortung der Dienstherren und die Modernisierung sowie Flexibilisierung des Laufbahnrechts begrüßen wir.

Wir unterstützen im Einzelnen insbesondere, dass

- der Landespersonalausschuss durch größere Gestaltungsspielräume der Dienstherren entbehrllich wird,
- auch ein nichtuniversitärer Master-Studiengang (akkreditiert) nach § 15 Abs. 1 Nr. 3 b) LBG Bildungsvoraussetzung für die Laufbahnen des höheren Dienstes sein soll,
- die Laufbahnbefähigung nach § 16 Abs. 1 Nr. 2 b) auch durch eine entsprechende Berufstätigkeit erworben werden kann,
- das Institut des „anderen Bewerbers“ durch § 16 Abs. 3 LBG gesetzlich ausgestaltet wird und für die Übernahme „anderer Bewerber“ in das Beamtenverhältnis künftig die oberste Dienstbehörde nach § 16 Abs. 3 Satz 3 LBG zuständig sein soll,
- Einstellungen nach § 18 Abs. 2 LBG künftig ausnahmsweise auch im ersten oder zweiten Beförderungsamts zulässig sein sollen, sofern entsprechende Vordienstzeiten vorliegen,
- Mindestdienstzeiten für Beförderungen nach A 12 und A 15 entfallen sollen,
- ein Aufstieg in die nächsthöhere Laufbahn nach § 22 LBG allgemein nicht mehr an Mindest- und Höchstaltersgrenzen sowie Mindestdienstzeiten geknüpft sein soll.

Hinsichtlich des Erwerbs der *Laufbahnbefähigung* regen wir an, die Ermächtigung zum Erlass von Rechtsverordnungen nach § 16 Abs. 2 LBG zu ergänzen. Der Verordnungsgeber soll festlegen können, dass mit dem Abschluss bestimmter Masterstudiengänge, welche die für die Laufbahn erforderlichen Führungsqualifikationen vermitteln, nicht nur die Bildungsvoraussetzung sondern auch die Laufbahnbefähigung erworben werden kann. In Frage kommen Masterstudiengänge, die in enger Abstimmung mit der Fachpraxis angeboten werden und dabei der Vorbereitung der Übernahme von Führungspositionen des höheren Dienstes in der staatlichen und kommunalen Verwaltung dienen. Dieses Merkmal hebt die Masterstudiengänge der Hochschulen für öffentliche Verwaltung von anderen Masterstudiengängen ab und rechtfertigt es, die Entscheidung über die Eignung für den höheren Dienst mit der Entscheidung über die Laufbahnbefähigung zu verbinden. In diesem Zusammenhang ist es wichtig und richtig für leistungsbereite Beamtinnen und Beamte Anreize zu geben, einen Weiterbildungs-Masterstudiengang zu absolvieren, da diese Art der Aufstiegsfortbildung unter den in Frage kommenden Fortbildungsmaßnahmen, die aufwendigste sein dürfte. Insoweit geht die Verordnungsermächtigung des § 22 Abs. 4 Nr. 1 LBG in die richtige Richtung. Ein stärkerer Anreiz wäre jedoch, wie beschrieben, die Laufbahnbefähigung des höheren Dienstes mit dem Abschluss der oben genannten Studiengänge erwerben zu können.

Daneben regen wir für eine Fallkonstellation eine stärkere Öffnung des Laufbahnrechts für „andere Bewerber“ an. Absolventen von Dualen Hochschulen, deren betriebliche Ausbildung in einer staatlichen oder kommunalen Verwaltung (oder Eigenbetrieb) erfolgte, sollten direkt oder nach einer kurzen „Trainee-Zeit“ in das Beamtenverhältnis übernommen werden können.

Die Ausgestaltung der Regelungen über den *Aufstieg* nach § 22 Abs. 1 LBG sehen wir als zu strikt an, da alle Voraussetzungen der Nummern 1 bis 5 kumulativ vorliegen müssen. Hinsichtlich § 22 Abs. 1 Nr. 5 LBG, welcher den Aufstieg in die nächsthöhere Laufbahn von Qualifizierungsmaßnahmen abhängig macht, vertreten wir die Auffassung, dass die für die nächsthöhere Laufbahn erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten auch durch eine entsprechende Berufstätigkeit erworben werden können (auf dieser Annahme dürfte bei „anderen Bewerbern“ auch die Regelung des § 16 Abs. 3 Nr. 1 LBG beruhen). Wir sehen insoweit auch einen gewissen Widerspruch zwischen den Nummern 3 und 5 des § 22 Abs. 1 LBG. Wenn ein Beamter bereits erfolgreich überwiegend Aufgaben der nächsthöheren Laufbahn wahrnimmt (§ 22 Abs. 1 Nr. 3 LBG), erscheint eine weitergehende Qualifizierungsmaßnahme nach § 22 Abs. 1 Nr. 5 LBG zumindest nicht mehr zwingend erforderlich. Wir sprechen uns für den kommunalen Bereich auch dagegen aus, künftig über eine Verordnung nach § 22 Abs. 4 LBG doch wieder Mindestdienstzeiten für den Aufstieg festzulegen.

§§ 36 – 46 LBG, Ruhestand

Die in § 36 Abs. 3 LBG vorgesehene Anhebung der *Sonderaltersgrenze für Beamte des Einsatzdienstes der Feuerwehr* lehnen wir ab. Aufgrund der hohen physischen und psychischen Belastungen im Feuerwehrereinsatzdienst trägt eine längere Lebensarbeitszeit der Feuerwehrbeamten den besonderen Umständen dieses Dienstes nicht Rechnung. Anders als z. B. beim Polizeivollzugsdienst bestehen bei den kommunalen Feuerwehren für Feuerwehrbeamte, die nicht mehr einsetzungstauglich sind, kaum Verwendungsmöglichkeiten außerhalb des Einsatzdienstes. Insbesondere stehen innerhalb der Feuerwehr keine klassischen Büroarbeitsplätze zur Verfügung. Auch ein Wechsel in andere Bereiche innerhalb einer Stadtverwaltung ist im Regelfall aufgrund der spezifischen Ausbildung der Feuerwehrbeamten und weiteren Faktoren, welche wir dem Innenministerium mit Schreiben vom 18.12.2007 mitgeteilt haben, kaum möglich. Wir fordern daher, die Altersgrenze für die Beamten des Einsatzdienstes der Feuerwehr nicht anzuheben. Bei einer Anhebung auf das vollendete 62. Lebensjahr wäre mit einer eklatanten Ausweitung der Krankheitszeiten und letztendlich mit einer Vielzahl von (Zwangs-) Zuruhesetzungen wegen Dienstunfähigkeit zu rechnen.

Wir begrüßen die in § 36 Abs. 4 LBG beabsichtigte Gleichstellung der Beigeordneten mit den hauptamtlichen Bürgermeistern hinsichtlich der *Altersgrenze* von 68 Jahren. In diesem Zusammenhang befürworten wir ebenfalls die Regelung des § 5 Abs. 3 von Artikel 48 DRG, welche es Beigeordneten, die bereits am Tage vor dem Inkrafttreten des Dienstrechtsreformgesetzes im Amt sind und in dieser Amtszeit ihr 65. Lebensjahr vollenden, auf Antrag ermöglicht, abweichend von den Bestimmungen des § 36 Abs. 4 LBG mit Vollendung des 65. Lebensjahres die Altersgrenze zu erreichen.

§§ 60 - 66 LBG, Nebentätigkeitsrecht

Von der ursprünglich angestrebten Reform des Nebentätigkeitsrechts ist im Referentenentwurf des Dienstrechtsreformgesetzes nichts zu erkennen. Es wurden lediglich Bestimmungen aus der bisherigen Landesnebtätigkeitsverordnung (LNTVO) in das Landesbeamtengesetz übernommen.

Wir sprechen uns weiterhin dafür aus, den durch § 40 BeamtStG eröffneten Rahmen zu nutzen und den *Genehmigungsvorbehalt von Nebentätigkeiten* (§ 62 Abs. 1 LBG) durch eine Anzeigepflicht mit Verbotsvorbehalt zu ersetzen. Es waren die Länder, welche sich über den Bundesrat erfolgreich dafür eingesetzt haben, dass § 40 BeamtStG keine Genehmigungspflicht, sondern eine Anzeigepflicht von Nebentätigkeiten vorsieht. Es ist für uns nicht nachvollziehbar, weshalb das Land Baden-Württemberg diese Möglichkeit des Bürokratieabbaus nicht nutzen möchte. Daneben könnte auf diese Weise die Parallelität zu den Regelungen des TVöD und TV-L hergestellt werden (§ 3 Abs. 3 TVöD; § 3 Abs. 4 TV-L). Es sind keine Gründe ersichtlich, Beamtinnen und Beamte in diesem Bereich anders zu behandeln als Beschäftigte.

Falls das Land dennoch am Genehmigungsvorbehalt festhalten möchte, müsste zumindest die *Verdienstgrenze* der Genehmigungsfiktion von § 62 Abs. 6 Nr. 1 LBG (bislange § 4 Abs. 1 LNTVO) an die Inflation bzw. die Gehaltsentwicklung angepasst, entsprechend angehoben und künftig dynamisiert werden.

Bezüglich § 62 Abs. 3 Satz 2 und 4 LBG regen wir an, von durchschnittlich 8 bzw. 12 Stunden auszugehen. Damit könnte auf wechselnde Einsatzzeiten bei der Nebentätigkeit flexibel reagiert werden.

Daneben fordern wir eine deutliche Anhebung der *Freigrenzen* für ablieferungspflichtige Nebentätigkeiten nach § 5 Abs. 3 LNTVO (Artikel 31 DRG - Änderung der Landesnebtätigkeitsverordnung), da diese seit 1973 nicht mehr verändert worden sind. Daneben müssen diese Freigrenzen dynamisiert werden, also an zukünftige Besoldungserhöhungen entsprechend angepasst werden.

§§ 68 – 75. Arbeitszeit und Urlaub

Opting-Out bei den kommunalen Feuerwehren (§ 68 Abs. 2 LBG):

Durch ein Heraufsetzen der wöchentlichen Arbeitszeit auf bis zu 54 Wochenstunden können im Bereich des Einsatzdienstes der kommunalen Feuerwehren Stelleneinsparungen realisiert und so ein wichtiger Beitrag zur Konsolidierung der kommunalen Haushalte geleistet werden. Jedoch bedarf es aus unserer Sicht eines finanziellen Anreizes für die Beamten, damit diese der Arbeitszeitverlängerung nach § 68 Abs. 2 Satz 2 LBG zustimmen. Wir regen daher an, eine maßvolle Zulage oder eine spezielle Form der Mehrarbeitsvergütung für diese Fälle vorzusehen.

Die *Rufbereitschaft* ist bislang weder gesetzlich noch in einer Verordnung geregelt. Lediglich in der VwV zu § 90 LBG (alt) ist für einzelne Ministerien ein Zeitausgleich für die Rufbereitschaft vorgesehen. Wir erachten es daher für zweckdienlich, die Rufbereitschaft im Landesbeamtengesetz oder zumindest in der Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung (AzUVO) zu regeln und dabei einen Rahmen bezüglich des Freizeitausgleichs oder alternativ einer Vergütung der Rufbereitschaft vorzugeben.

Die Schaffung einer Möglichkeit zur stufenweisen *Wiedereingliederung* lang andauernd erkrankter Beamter in den Dienstbetrieb (§ 69 Abs. 3 LBG) begrüßen wir.

Wir unterstützen die Schaffung einer Möglichkeit zur *unterhältigen Teilzeitbeschäftigung* und deren Ausgestaltung nach § 70 Abs. 2 LBG als Ermessensvorschrift. Bezüglich des Mindestbeschäftigungsumfangs schlagen wir vor, die Vorschrift mit § 70 Abs. 3 LBG (Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit) zu harmonisieren. In beiden Fällen sollte von einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit ausgegangen werden. Der Beschäftigungsumfang und die entsprechende Aufgabenteilung müssten dann nach Ende der Elternzeit nicht angepasst werden.

Positiv sehen wir auch die geplante Fortführung der *Altersteilzeitregelung für schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte* (§ 71 LBG).

Wir weisen darauf hin, dass das Altersteilzeitverhältnis durch die Anhebung der Regelaltersgrenze auf bis zu zwölf Jahre ausgedehnt wird (vom vollendeten 55. bis zum vollendeten 67. Lebensjahr). Die Umsetzung der Regelung im Blockmodell nach § 71 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 LBG mit 3/5 Arbeitsphase und 2/5 Freizeitphase wird in Bezug auf die Festlegung der Zeiträume schwierig zu handhaben sein, da sich sehr leicht ungerade Jahresanteile ergeben können. Sollte diese Regelung bestehen bleiben, regen wir an, dass das Innenministerium Erläuterungen oder Durchführungshinweise hierzu gibt.

Ferner bedarf in § 71 Abs. 2 Nr. 2 LBG die Passage „... der in den letzten 2 Jahren vor Beginn der Altersteilzeit durchschnittlich geleisteten Arbeitszeit oder im Umfang der vor Beginn der Altersteilzeit zuletzt geleisteten Arbeitszeit ...“ der Erläuterung. Diese Regelung kann bei Veränderungen des Beschäftigungsumfangs in den beiden Jahren vor Beginn der Altersteilzeit zu unterschiedlichen Prozentsätzen führen, wenn z. B. ein Beamter im Durchschnitt der letzten 2 Jahre zu 75 % Teilzeit beschäftigt, aber unmittelbar vor der Altersteilzeit nur noch im Umfang von 50 % tätig war.

Im Sinne der Planungssicherheit in der Personalwirtschaft sollte § 71 Abs. 2 Satz 3 LBG dahingehend konkretisiert und erweitert werden, dass der Antrag auf Zuruhesetzung nach § 40 LBG verbindlich zu stellen ist (nicht nur eine Erklärung abzugeben ist, man werde einen solchen Antrag stellen) und dies nicht nur bei der Altersteilzeit im Blockmodell, sondern auch für die Altersteilzeit im Teilzeitmodell gilt.

Daneben verwendet § 71 Abs. 1 Nr. 3 LBG den Begriff der „dienstlichen Belange“ als tatbestandliche Voraussetzung für die Ermessensentscheidung über die Gewährung von Altersteilzeit. Dieser Begriff ist bislang gesetzlich nicht konkretisiert. Wir regen an, einen nicht abschließenden Katalog von Regelbeispielen für „dienstliche Belange“, die eine Versagung rechtfertigen, in den Gesetzeswortlaut aufzunehmen, um mehr Rechtssicherheit zu schaffen.

Bezüglich der Regelung über das *kurzfristige Fernbleiben vom Dienst in einer Pflegesituation* (§ 75 Abs. 1 LBG) regen wir an, im Gesetz (nicht nur in der Begründung) klarzustellen, dass dies nur

unter Wegfall der Dienstbezüge möglich ist. Der Wegfall der Bezüge ist in der Begründung zum Gesetzesentwurf vorgesehen und sachlich geboten, da für Beschäftigte nach dem TVöD ein solcher Freistellungsanspruch ebenfalls nur unter Wegfall der Bezüge besteht.

Im Sinne der Gleichbehandlung von Beamtinnen und Beamten, deren Arbeitszeit sich auf verschieden viele Tage in der Woche verteilt, regen zudem wir an, bei Beamtinnen und Beamten, deren Arbeitszeit sich auf weniger als 5 Tage in der Woche verteilt, die Anzahl der Freistellungstage entsprechend zu mindern und bei Beamtinnen und Beamten, deren Arbeitszeit sich auf mehr als 5 Tage in der Woche verteilt, entsprechend zu erhöhen. Ausgehend von 10 Arbeitstagen bestünde ansonsten bei einer 5-Tage-Woche ein Freistellungsanspruch von 2 Wochen. Bei einer 2-Tage-Woche bestünde hingegen ein Freistellungsanspruch von 5 Wochen. Aufgrund der neuen Möglichkeit, auch außerhalb der Elternzeit, unterhältig tätig sein zu können, werden Beamtenverhältnisse mit einer 2- und 3-Tage-Woche zunehmen. Wir verweisen daher auf die Regelung des § 21 Abs. 3 Satz 1 AzUVO, welche auch hier Anwendung finden sollte.

Entsprechend unserer Anregung zu § 70 Abs. 2 LBG schlagen wir vor, auch hinsichtlich der *Teilzeitbeschäftigung zur Pflege Angehöriger* (§ 75 Abs. 2 Satz 2 LBG) von einem Mindestbeschäftigungsumfang von einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit auszugehen.

§§ 76 – 82, Fürsorge und Schutz

Wir begrüßen die Wiedereinführung der Möglichkeit, Beamtinnen und Beamten des Einsatzdienstes der Feuerwehr anstelle der *Heilfürsorge* zu den Aufwendungen in Krankheitsfällen, Beihilfe und einen Zuschuss zu den Beiträgen der privaten Krankenversicherung gewähren zu können (§ 80 Abs. 4 LBG). Eine solche Regelung bestand bereits bis 1979. Die meisten Städte mit Berufsfeuerwehren haben dabei von § 19 Abs. 4 Heilfürsorgeverordnung Gebrauch gemacht und ihre „Altregelungen“ bis heute fortgeführt. Da die Gewährung von Heilfürsorge an nur einen oder wenige Feuerwehrbeamte im Dienste einer Kommune einen unverhältnismäßig hohen Verwaltungsaufwand und ein unkalkulierbares finanzielles Risiko mit sich bringt (im Gegensatz zur Beihilfe, welche über den KVBW abgewickelt werden kann), begrüßen wir es sehr, dass nun auch Kommunen, welche erst nach 1979 hauptberufliche Feuerwehrbeamte eingestellt haben, nicht mehr an die Gewährung von Heilfürsorge gebunden sein sollen.

§§ 83 – 88, Personalaktendaten

In der Begründung zum Abschnitt „Personalaktendaten“ bitten wir um eine Ergänzung des Satzes: „Soweit keine speziellen abschließenden Regelungen im Landesbeamtengesetz getroffen werden, finden die Vorschriften des Landesdatenschutzgesetzes oder andere bereichsspezifische datenschutzrechtliche Vorschriften Anwendung.“. Um späteren Auslegungsschwierigkeiten vorzubeugen, sollte hier explizit aufgeführt werden, dass dies auch für die Privilegierung nach § 15 Abs. 3 LDStG gilt.

Artikel 2 DRG - Landesbesoldungsgesetz (LBesGBW)**§§ 28 – 35, Vorschriften für Beamte der Landesbesoldungsordnung A und B**

Die *Besoldung von Leitern einer großen und bedeutenden Organisationseinheit von Städten ab 100.000 Einwohnern* (abgesehen von den speziellen Regelungen für die Landeshauptstadt) bemisst sich bislang nach der Einwohnerzahl und danach, ob sich die Organisationseinheit auf der dem Oberbürgermeister unmittelbar nachgeordneten Funktionsebene befindet (§ 28 LBesGBW i. V. m. der Landesbesoldungsordnung B). Das zweite, rein organisatorische Kriterium, erscheint uns wenig sachgerecht. Ob eine Organisationseinheit dem Oberbürgermeister oder einem Beigeordneten nachgeordnet ist, dürfte sich im Regelfall nicht auf die Art, Menge und Komplexität der zu erfüllenden Aufgaben innerhalb der Organisationseinheit und die Wertigkeit der Leitungsstelle auswirken. Wir regen daher an, nur von der Einwohnerzahl auszugehen (B 2 bei mehr als 100.000 Einwohnern, B 3 bei mehr als 250.000 Einwohnern).

Die *Höhe des Grundgehalts in den Besoldungsgruppen der Landesbesoldungsordnung A* wird nach Stufen bemessen (§ 32 LBesGBW). Das Aufsteigen in den Stufen soll sich nicht mehr nach dem Dienstalter bestimmen, sondern nach Zeiten mit dienstlicher Erfahrung. Ursprünglich beabsichtigte das Land, mit 4 Erfahrungsstufen auszukommen und die Eingangsbesoldung anzuheben. Der Referentenentwurf sieht nun im Wesentlichen die Beibehaltung der bisherigen Systematik unter anderem Etikett vor. Anstatt die Stufen zu reduzieren, sind bei der Besoldungsgruppe A 5 sogar zwei weitere Stufen vorgesehen. Wir sehen hingegen zwischen 4 und 6 Stufen als ausreichend an (im TVöD und TV-L kommen ebenfalls maximal 6 Stufen zur Anwendung). Daneben soll die Eingangsbesoldung lediglich in den Besoldungsgruppen A 12 bis A 14 angehoben werden. Da die Erfahrungszeit künftig erst ab dem Beginn der beruflichen Tätigkeit bemessen wird, müssten aber nicht nur die Eingangsämter A 12 bis A 14 angehoben werden, um die Besoldung künftiger Berufseinsteiger nicht zu verschlechtern. Auch die Eingangsbesoldung der Besoldungsgruppen A 9 und A 10 müssten entsprechend angepasst werden. Entsprechend könnte auch bei den Eingangsämtern des mittleren Dienstes verfahren werden. Hier ist bei den Besoldungsgruppen A 5 und A 6 eine Erhöhung des Endgrundgehalts vorgesehen (durch Hinzufügen von Stufen). Es würde ggf. besser in die Systematik passen, diese Erhöhung vorzuziehen und die Besoldung aller Eingangsämter der drei Laufbahnen anzuheben. Der Referentenentwurf sieht lediglich bei den Eingangsämtern A 9 und A 10 weder eine Anpassung der Eingangsbesoldung noch eine Anpassung des Endgrundgehalts vor. Dies würde das Besoldungsgefüge sowohl in Relation zum mittleren als auch zum höheren Dienst verschieben. Wir regen daher an, sowohl die Anzahl der Stufen als auch die Festlegung der neuen Eingangsstufen zu überarbeiten, um Einkommensverluste bei allen Berufseinsteigern zu vermeiden und gleichzeitig eine ausgewogene sowie amtsangemessene Besoldungsstruktur zwischen den drei Laufbahnen und deren einzelnen Ämtern weiterhin zu gewährleisten.

Hinsichtlich der *berücksichtigungsfähigen Zeiten* nach § 32 Abs. 3 Satz 2 und § 33 LBesGBW regen wir an, dass die oberste Dienstbehörde bis zu 10 Jahre anerkennen kann. Bei den bislang vorgesehenen 5 Jahren sehen wir die Attraktivität des Beamtenverhältnisses für Quereinsteiger mit Berufserfahrung gefährdet. Gleiches gilt für Personen, die bereits in einem beamtenähnlichen Beschäftigungsverhältnis Dienst geleistet haben (z. B. bei den Kirchen, Sozialversicherungen oder Kommunalen Landesverbänden) und in ein Beamtenverhältnis beim Land oder bei einer Kommune wechseln möchten.

§§ 63 – 66, Vergütungen

Wir schlagen vor, die Regelungen zur *Mehrarbeitsvergütung* (§ 63 LBesGBW) zeitgemäß umzugestalten. Z. B. sollte eine Vergütung projektbezogen möglich sein (z. B. im Rahmen der Umstellung von der Kameratechnik auf die Doppik oder im Bereich der EDV bei größeren Hard- und Softwareumstellungen). Gerade im kommunalen Bereich lässt es die Aufgabenerfüllung in Zeiten knapper

Personalressourcen nicht immer zu, Mehrarbeit durch die Gewährung von Freizeit auszugleichen. Daher sollten in § 63 Abs. 1 Satz 1 Nr. 6 LBesGBW die Kriterien „unaufschiebbar“ und „termingebunden“ entfallen bzw. durch Kriterien ersetzt werden, welche für zeitintensive Projektarbeiten eine Mehrarbeitsvergütung zulassen.

Die *Sitzungsvergütung* (§ 64 LBesGBW i. V. m Artikel 42 a DRG) sollte an die Inflations- bzw. die Gehaltsentwicklung angepasst und entsprechend angehoben und künftig dynamisiert werden.

§§ 67 – 75, Zuschläge und sonstige Besoldungsbestandteile

Hinsichtlich der Regelungen über die Gewährung von *Leistungsprämien* begrüßen wir die beabsichtigte Öffnungsklausel für den Bereich der Gemeinden nach § 74 Abs. 7 LBesGBW. Allerdings sind Leistungsprämien, wie schon aus dem Gesetzeswortlaut hervorgeht, in erster Linie für die Honorierung besonderer Einzelleistungen geeignet und vorgesehen. Für dauerhaft herausragende Leistungen sehen wir Leistungsstufen als geeignetes Instrument an. Im gegenteiligen Fall, bei dauerhafter Minderleistung, sieht § 32 Abs. 5 LBesGBW vor, dass ein Vorankommen in den Erfahrungsstufen gehemmt wird. Konsequenterweise sollte dann bei dauerhaft herausragender Leistung auch ein beschleunigtes Vorankommen in den Erfahrungsstufen möglich sein. Wir bitten daher, zumindest im außerstaatlichen Bereich, die Gewährung von Leistungsstufen zu ermöglichen. Die Gewährung von Leistungsprämien und Leistungsstufen könnte insgesamt auf 50 % der Beamten beschränkt werden.

Daneben regen wir an, die Vergabe einer Leistungsprämie an ein Team als eine Leistungsprämie zu werten. Ansonsten erschiene die spezielle Begrenzung der Höhe einer Team-Prämie in § 74 Abs. 3 Satz 2 LBesGBW nicht sinnvoll. Diese Regelung wäre insbesondere für Kommunen wichtig, welche mit Team-Zielvereinbarungen arbeiten. Hier ist im Vorfeld nicht absehbar, wie viele Teams bzw. Beamte ihre Ziele erfüllen werden.

Sonstige Anregungen zum LBesGBW

Wir schlagen vor, die Zulagen nach §§ 45 und 46 BBesG für die *Wahrnehmung befristeter Funktionen und eines höherwertigen Amtes* in das LBesGBW zu übernehmen.

Wir bitten daneben um Prüfung, ob für besondere Ausnahmefälle eine *Abfindungsregelung* für eine freiwillige vorzeitige Beendigung eines Beamtenverhältnisses geschaffen werden könnte. Innerhalb des bisherigen Versorgungssystems mit einer Nachversicherungspflicht für entlassene Beamte wäre eine solche Regelung nicht praktikabel gewesen. Nach der Trennung der Alterssicherungssysteme könnten Abfindungen in Verbindung mit dem Bezug von Altersgeld in besonderen Ausnahmefällen hingegen eine sinnvolle Option darstellen.

Artikel 3 DRG - Landesbeamtenversorgungsgesetz (LBeamtVGBW)

Allgemeines

Wir begrüßen und unterstützen die beabsichtigte *Trennung der Systeme* und die im Referentenentwurf vorgesehenen Vereinfachungen, z. B. beim Kinderzuschlag.

§§ 18 – 29, Ruhegehalt

In § 21 Abs. 3 LBeamtVGBW sind Tätigkeiten aufgeführt, die hinsichtlich der *ruhegehaltfähigen Dienstzeit* einem Beamtenverhältnis gleich gestellt werden.

Bezüglich § 21 Abs. 3 Nr. 3 LBeamtVGBW weisen wir darauf hin, dass die Vorschrift bislang Dienstanfänger mit der Dienstbezeichnung „Verwaltungspraktikant“ nicht erfasst. Die Bestimmung sollte daher um den Begriff „Einführungspraktikum“ ergänzt werden (siehe § 15 der Ausbildungs- und Prüfungsordnung für den gehobenen Verwaltungsdienst).

Zur Realisierung der Trennung der Systeme ist es von besonderer Bedeutung, dass § 21 Abs. 3 LBeamtVGBW alle Zeiten aufführt, die zwar nicht im Beamtenverhältnis aber im System der Beamtenversorgung zurückgelegt wurden. Insoweit greift § 21 Abs. 3 Nr. 4 LBeamtVGBW zu kurz, welcher lediglich Zeiten laufbahntensprechender Tätigkeiten in einem DO-Angestelltenverhältnis mit der im Beamtenverhältnis zurückgelegten Dienstzeit gleichstellt. Wir weisen darauf hin, dass damit viele Beschäftigte mit beamtenrechtlicher Versorgungszusage, die Teil des beamtenrechtlichen Versorgungssystems sind, nicht erfasst wären. Wir schlagen daher vor, dass die Vorschrift entsprechend erweitert wird und Bezug auf § 5 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 SGB VI nimmt.

Wir verweisen hierzu auf die in der Stellungnahme des Kommunalen Versorgungsverbands Baden-Württemberg (KVBW) gegebene Begründung („*Ohne eine solche Erweiterung würde im Falle eines privatrechtlich Beschäftigten mit beamtenrechtlicher Versorgungszusage, der nach einer ggf. langjährigen Tätigkeit in das Beamtenverhältnis übernommen wird, die Zeit in diesem Beschäftigungsverhältnis bei der späteren Versorgung ggf. allenfalls im Rahmen von § 23 berücksichtigt werden können. Dies ist nicht sachgerecht, da der Betroffene sich bereits vor der Berufung in das Beamtenverhältnis im beamtenrechtlichen Versorgungssystem befand und in allen maßgeblichen Punkten bereits kraft Vertrags beamtenrechtlichen Regelungen unterstand. Aus denselben Erwägungen ist u.E. die Zeit in einem Beschäftigungsverhältnis im beschriebenen Sinne zwingend auf die Fristen nach § 18 Abs. 1 Satz 3 und – bei gleichbleibender Besoldungsgruppe – § 19 Abs. 3 einzurechnen. Dies wird besonders deutlich bei Angehörigen des KVBW (vgl. § 6 GKV), wozu nicht nur Beamte, sondern auch privatrechtlich Beschäftigte in diesem Sinne zählen. Diese werden insbesondere auch finanzierungstechnisch wie Beamte behandelt. Wird bspw. ein derartiger Angehöriger unter Beibehaltung der Besoldungsgruppe in das Beamtenverhältnis zu einem Mitglied des KVBW berufen, ändert sich an der umlagerechtlichen Behandlung des Betroffenen nichts; es ist schwer zu vermitteln, wenn lediglich aufgrund der Statusänderung die genannten Fristen – die bereits mit Eintritt in das privatrechtliche Beschäftigungsverhältnis zu erfüllen waren – nochmals erfüllt werden müssen. Die vorgesehene Regelung in § 23 Abs. 2 Nr. 3 halten wir auch bei der vorgeschlagenen Ergänzung von § 21 Abs. 3 Nr. 4 für sachgerecht. Ihr Anwendungsbereich umfasst sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen, die zu keiner Rentenanwartschaft führen (§ 24 Abs. 3).“*)

Wir regen daneben an, dass im Falle der Begründung eines neuen Beamtenverhältnisses durch einen Ruhestandsbeamten mit anschließender (unversorgter) Entlassung die ruhegehaltfähige Dienstzeit um die Zeit erhöht wird, die im neuen Beamtenverhältnis zurückgelegt wurde. Insbesondere bei Wahlbeamten dürfte sich eine solche Regelung motivierend auswirken, eine weitere Amtszeit anzutreten.

§§ 68 – 71, Anrechnungs- und Ruhevorschriften

Der Referentenentwurf des DRG sieht eine erhebliche Verschlechterung hinsichtlich der *Anrechnung von Erwerbseinkommen auf Versorgungsbezüge für Wahlbeamte auf Zeit* vor. Wir sehen keinen Grund für diese nachteilige Neuregelung – auch die Gesetzesbegründung weist einen solchen nicht aus. Wir fordern daher die seitherige Regelung in § 66 Abs. 7 i. V. m. § 53 Abs. 10 BeamtVG beizubehalten bzw. in das neue Recht zu übernehmen.

§§ 78 – 83, Versorgungslastenteilung

§ 79 Abs. 1 und 2 LBeamtVGBW sieht ein Zustimmungserfordernis des abgebenden Dienstherrn vor. Dieses ist u. E. nicht praktikabel. In Hinblick auf die mögliche Höhe einer Kapitalabfindung erscheint es denkbar, dass die Zustimmung entgegen der Voraussetzung des § 79 Abs. 2 Satz 2 LBeamtVGBW verweigert wird, ohne dass ein Sanktionsinstrument gegenüber dem abgebenden Dienstherrn zur Verfügung stünde.

Artikel 6 DRG - Änderung des Landespersonalvertretungsgesetzes (LPVG)

Im Rahmen der Reform des LPVG regen wir eine Klarstellung des § 9 Abs. 3 Satz 1 LPVG bezüglich des Abstimmungsverfahrens bei einer Zusammenfassung von mehreren Dienststellen an. Hier ist aus unserer Sicht nicht klar, ob die Abstimmung in jeder betroffenen Dienststelle separat durchgeführt werden muss und eine Mehrheit der Beschäftigten in jeder einzelnen Dienststelle erforderlich ist, oder ob es ausreicht, lediglich eine Abstimmung durchzuführen und dabei die Mehrheit aller betroffenen Beschäftigten zu erzielen.

Die erste Variante wird vom Innenministerium und verschiedenen Kommentatoren vertreten, geht unserer Meinung nach aber weder aus dem Gesetzeswortlaut noch aus der Gesetzesbegründung (Seite 33 Drucksache 11 / 6312) hervor.

Die Formulierung in der Gesetzesbegründung „Zusammenfassungen sollen nur noch verfügt werden können, wenn die Mehrheit der wahlberechtigten Beschäftigten der jeweils betroffenen Dienststellen zustimmt.“ trifft keine Aussage, ob in jeder Dienststelle separat eine Mehrheit erforderlich ist. Denn die „jeweils betroffenen Dienststellen“ sind jene Dienststellen, die zusammengefasst werden sollen. Insoweit können wir auch der Gesetzesbegründung nur das Erfordernis einer Mehrheit aller betroffenen Beschäftigten entnehmen. Hinsichtlich der gängigen Gesetzesauslegung, die Bestimmung verlange eine Mehrheit in jeder einzelnen Dienststelle, erscheint § 9 Abs. 3 Satz 2 LPVG besonders problematisch. Denn danach müssen dann auch bei der Aufhebung einer Zusammenfassung alle Dienststellen separat mit der Mehrheit der jeweils dort Beschäftigten zustimmen. So können ggf. wenige Beschäftigte organisatorische Veränderungen blockieren, die sowohl von der Verwaltungsspitze als auch von der Mehrheit der Beschäftigten befürwortet werden.

Artikel 13c DRG - Landeskommunalbesoldungsgesetz (LKombesG)

Wir halten es für sachgerecht, dass die Besoldung und Dienstaufwandsentschädigung der Landräte, der hauptamtlichen Bürgermeister und der Beigeordneten gesetzlich festgelegt werden soll.

Die neue Bestimmung des § 1 Abs. 2 Satz 2 LKombesG begrüßen wir. Auch die Neuregelung des § 6 LKombesG ist sinnvoll.

Wir halten an unseren Vorschlägen zu einer durchgängigen Neuregelung für die Besoldung der kommunalen Wahlbeamten fest. Daneben fordern wir, dass Bürgermeistern ab der dritten Amtszeit ein prozentualer Zuschlag gewährt werden sollte, um einer langjährigen Erfahrung Rechnung zu tragen und einen finanziellen Anreiz zur Übernahme einer dritten Amtszeit zu geben. Der Zuschlag würde im Vergleich zu einer Ruhestandsversorgung eine erhebliche Einsparung darstellen.

Artikel 31 DRG - Änderung der Landesneben tätigkeitsverordnung (LNTVO)

Siehe Ausführungen zu §§ 60-66 LBG (Artikel 1 DRG).

Artikel 32 DRG - Änderung der Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung (AzUVO)**§ 29 Abs. 2 AzUVO, § 75 Abs. 1 LBG**

Die Übertragung der Regelungen des Pflegezeitgesetzes auf Beamte sowie die Schaffung eines Anspruchs auf Sonderurlaub zur Betreuung erkrankter Kinder unterstützen wir. Im Sinne der Gleichbehandlung von Beamtinnen und Beamten, deren Arbeitszeit sich auf verschieden viele Tage in der Woche verteilt, halten wir es aber für angebracht, bei Beamtinnen und Beamten, deren Arbeitszeit sich auf weniger als 5 Tage in der Woche verteilt, die Anzahl der Freistellungstage entsprechend zu mindern und bei Beamtinnen und Beamten, deren Arbeitszeit sich auf mehr als 5 Tage in der Woche verteilt, entsprechend zu erhöhen. Wir verweisen daher auf die Regelung des § 21 Abs. 3 Satz 1 AzUVO, welche auch hier Anwendung finden sollte und auf unsere Ausführungen zu §§ 68 – 75 LBG (Artikel 1 DRG).

§ 48 Abs. 3 AzUVO

Nach der jetzigen Formulierungsverordnung ist es unklar, worauf sich Arbeitstage beziehen (Arbeitstage der Behörde oder Arbeitstage des jeweiligen Beamten). Wir regen daher an, von Kalendertagen auszugehen.

Wir machen daneben auf das Urteil des Europäischen Gerichtshofs vom 22. April 2010 aufmerksam (C-486/08). Danach darf ein im Rahmen einer Vollzeitbeschäftigung entstandener Urlaubsanspruch bei einem Wechsel in eine Teilzeitbeschäftigung nicht angepasst werden. Wir regen an, die Konsequenzen des Urteils im Rahmen der Dienstrechtsreform zu berücksichtigen (von dem Urteil dürfte auch § 21 Abs. 3 Satz 2 und 3 AzUVO betroffen sein, weshalb wir an anderer Stelle lediglich auf Satz 1 dieser Vorschrift verwiesen haben).

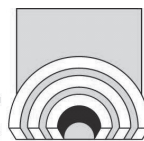
Wir würden uns freuen, wenn unsere Vorschläge Berücksichtigung finden würden.

Mit freundlichen Grüßen

Gez.

Aker

Landkreistag



BADEN-WÜRTTEMBERG

Innenministerium Baden-Württemberg
Dorotheenstraße 6
70173 Stuttgart

Finanzministerium Baden-Württemberg
Neues Schloß/Schloßplatz 4
70173 Stuttgart

Herr Klee

Telefon: 0711 / 224 62-15

Telefax: 0711 / 224 62-23

E-Mail: klee@landkreistag-bw.de

Stuttgart, den 26. Mai 2010

Az: 050.10 Kl/Fö

Entwurf eines Gesetzes zur Reform des öffentlichen Dienstrechts (DRG)
Ihr Schreiben vom 15. April 2010, Az.: 1-0300.1/38

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir möchten uns für die Gelegenheit bedanken, zu dem Entwurf eines Dienstrechtsreformgesetzes Stellung zu nehmen.

Wir begrüßen in wesentlichen Punkten die vorgesehenen Regelungen. Dazu gehören u. a. die Anhebung der Altersgrenze auf 67 Jahre entsprechend den Regelungen in der gesetzlichen Rentenversicherung, die Deregulierung des Laufbahnrechts, die Möglichkeit einer unterhältigen Teilzeitbeschäftigung, die Gewährung von Altersteilzeit für schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte, den flexiblen Aufstieg in den Besoldungsgruppen der Landesbesoldungsordnung A nach Zeiten mit dienstlicher Erfahrung, die zusätzlichen Gestaltungsmöglichkeiten im kommunalen Bereich durch die Gewährung von Leistungsprämien und Sonderzuschlägen sowie die Trennung der Alterssicherungssysteme mit der damit verbundenen Gewährung eines Altersgeldes.

Wir möchten Sie darüber hinaus bitten, folgende Punkte in dem endgültigen Dienstrechtsreformgesetz zu berücksichtigen:

-2-

1. Öffnung der B-Besoldung für kreiskommunale Spitzenämter

Der Landkreistag setzt sich mit Nachdruck für die Öffnung der Stellenobergrenzenverordnung ein. Es sollte die Möglichkeit geschaffen werden, dass auf der Grundlage einer analytischen Stellenbewertung auch die B-Besoldung für kreiskommunale Spitzenämter geöffnet wird. Gerade durch die Verwaltungsreform ist eine größere Verantwortung in finanzieller, personeller und organisatorischer Sicht festzustellen. Auch finden sich in vielen Landkreisen Situationen, wonach die eingegliederten bisher staatlichen Amtsleiter in der gleichen oder sogar höheren Besoldungsgruppe besoldet werden als der verantwortliche Dezernent als Vorgesetzter. Zudem zeigt ein Quervergleich mit entsprechenden Verantwortlichen in Großen Kreisstädten und Städten, dass eine Anhebung dringend geboten ist. Ferner zeigen Beispiele aus der Praxis der Landratsämter in Baden-Württemberg, dass die Besoldungsstruktur gerade durch die Eingliederung der unteren Sonderbehörden 2005 in eine „Schieflage“ geraten ist. Aus unserer Sicht ist es deshalb dringend erforderlich, die Stellen der kreiskommunalen Spitzenbeamtinnen und –beamten auf der Grundlage einer analytischen Stellenbewertung auch in der B-Besoldung ausweisen zu können.

Nach unserer Auffassung ist dies auch im Hinblick auf die Stadtkreise geboten, wonach auf der Grundlage einer Sonderregelung im Landesbeamtenrecht (bisher und im neuen Entwurf des Landesbeamtengesetzes) Stellen im B-Bereich ausgewiesen werden können. So befinden sich beispielsweise Stadtkämmerer in der Besoldungsgruppe B 2 oder sogar B 3, obwohl diese in personeller und finanzieller Hinsicht als „bloße Amtsleiter“ weit weniger Verantwortung haben, als manche kreiskommunale Spitzenbeamten. Darüber hinaus werden in der Anlage 2 zum Landesbesoldungsgesetz (Seite 159 des Entwurfs) Stellen für Stadtdirektoren bei einer Stadt mit mehr als 100.000 Einwohnern in B 2 ausgewiesen. Diese Stellen entsprechen den kreiskommunalen Spitzenpositionen, die allerdings nach der bestehenden Stellenobergrenzenverordnung lediglich bis maximal A 16 ausgewiesen werden können. „Veredelt“ man die Einwohner eines Landkreises zu denen eines Stadtkreises mit einem entsprechenden Faktor (z. B. 0,3), so passen die Regelungen in der Landesbesoldungsordnung B bei Stadtkreisen nicht mit den Landkreisen zusammen. Dadurch, dass die Stellen analytisch bewertet werden müssen, ist nicht davon auszugehen, dass eine allgemeine Anhebung des Besoldungsniveaus in den Landratsämtern stattfinden wird. Außerdem werden diese Stellen zu 100 % aus kreiskommunalen Mitteln finanziert und sind stets unter dem Vorbehalt der Entscheidungen des jeweiligen Kreistags.

Herr Staatssekretär Wicker hat in der Landrätekonferenz am 18. November 2009 in Stuttgart angekündigt, dass der Forderung des Landkreistags auf Einführung der B-Besoldung in den kreiskommunalen Spitzenämtern in der Weise Rechnung getragen werde, dass künftig auch Landkreise bis 150.000 Einwohner eine A 16-Stelle ausweisen dürfen. Für Landkreise zwischen 150.000 und 300.000 Einwohnern sei keine Änderung vorgesehen. Landkreise ab 300.000 Einwohner könnten künftig eine B 2-Stelle ausweisen. Die 300.000 Einwohner-Grenze sei in Anlehnung an die Besoldung der Ersten Landesbeamten gewählt. Diese Aussage von Herrn Staatssekretär Wicker haben die Landräte in der Landrätekonferenz als einen ersten Schritt in die richtige Richtung begrüßt. Der Vorschlag entspricht aber nicht vollständig unserer ursprünglichen Forderung, weil bei Landkreisen zwischen 150.000 und 300.000 Einwohnern keine Verbesserungen zu verzeichnen wären. Bei Umsetzung dieser Ankündigung würde für uns in nicht nachvollziehbarer Weise die Situation entstehen, dass bei 17 von 35 Landkreisen eine geringe Verbesserung festzustellen wäre, jedoch bei 18 Landkreisen keine Veränderungen möglich wären. Aufgrund der größeren Verantwortung gerade durch die Verwaltungsreform in finanzieller, personeller und organisatorischer Hinsicht müsste nach unserer Auffassung bei allen Landkreisen in Baden-Württemberg die Möglichkeit geschaffen werden, Stellen der B-Besoldung ausweisen zu können.

Bei Durchsicht des Entwurfs zum Dienstrechtsreformgesetz haben wir allerdings feststellen müssen, dass die Öffnung der B-Besoldung für kreiskommunale Spitzenämter überhaupt nicht

- 3 -

–3–

berücksichtigt worden ist. Damit wurden nicht einmal die von Herrn Staatssekretär Wicker angekündigten Verbesserungen mit aufgenommen.

Für die Öffnung der B-Besoldung für kreiskommunale Spitzenämter gibt es weitere zusätzliche Argumente: Zum einen werden durch das überarbeitete KGSt-Gutachten „Stellenplan/Stellenbewertung“, das Städte, Gemeinden und Landkreise für die analytische Bewertung ihrer Beamtenstellen zugrunde legen, beim Merkmal „Grad der Verantwortung“ nicht unerhebliche Veränderungen vorgenommen. Diese Weiterentwicklung des Gutachtens war notwendig geworden, um den Entwicklungen in der Verwaltung in den letzten 25 Jahren gerecht zu werden. Diese neue Bewertung macht aber nur dann Sinn, wenn sie auch tatsächlich umgesetzt werden kann und nicht an einer vom Land festgesetzten Obergrenze scheitert. Der Vergleich der bisherigen Bewertungen auf der Grundlage des vorherigen Gutachtens mit den in einigen Landkreisen in Baden-Württemberg durchgeführten Bewertungen auf der Grundlage des neuen Gutachtens ergibt eine Stellenanhebung. So werden beispielsweise die Stellen der Dezenten für die Haupt- und Finanzverwaltung nach der Besoldungsgruppe B 3 in größeren Landkreisen und nach der Besoldungsgruppe B 2 in kleineren Landkreisen bis 150.000 Einwohnern bewertet.

Zum anderen sollen nach den Eckpunkten des Ministerrats vom 26. April 2010 Stellenanhebungen im Landesbereich vorgenommen werden. Danach kommen beispielsweise die Leiter von Gesundheitsämtern nach Besoldungsgruppe A 16 und deren Stellvertreter nach A 15 mit Amtszulagen. Dies passt in das Gesamtgefüge eines Landratsamtes nur dann, wenn die entsprechenden Dezenten als Vorgesetzte der Gesundheitsamtsleiter mindestens nach Besoldungsgruppe B 2 bezahlt werden.

2. Ausweisung von Stellen für Straßenmeister

In der Besoldungsordnung A (Anlage 1 im Landesbesoldungsgesetz, Seiten 142 ff) werden die Straßenmeister in den Besoldungsgruppen A 8 bis A 10 eingeordnet. Gerade durch die Verwaltungsreform und der in diesem Zusammenhang vorgenommenen Zusammenlegungen von Straßenmeistereien zu größeren Einheiten schlagen wir vor, Straßenmeister entsprechend einer analytischen Bewertung nach dem KGSt-Modell ggf. auch in Besoldungsgruppe A 11 ausweisen zu können. Im Rahmen einer leistungsgerechten Besoldung ist dies gerechtfertigt, da entsprechende Stellenbewertungen bei einzelnen größeren Straßenmeistereien von Landkreisen ein entsprechendes Ergebnis ergeben haben. Davon würden auch Straßenmeister profitieren, die im Innendienst des Straßenbauamtes in Anlehnung an das Tätigkeitsbild von Bauingenieuren eingesetzt werden.

3. Aufstieg § 22 LBG neu

Der vertikale Aufstieg erfolgt prinzipiell prüfungsfrei unter der Auflage zusätzlicher Qualifizierung (z.B. Master-Studiengang, Betriebswirt-VWA, fachbezogene Fortbildung usw.). Diese zusätzlichen Qualifizierungsinhalte legt der einzelne Dienstherr fest. Solche zusätzlichen Qualifizierungsmaßnahmen wären damit zukünftig auch für den bisher prüfungsfreien Aufstieg von gehobenen in den höheren Dienst notwendig. Wir begrüßen grundsätzlich das Erfordernis zusätzlicher Qualifizierungsmaßnahmen. Dennoch sollte es in Ausnahmefällen – z.B. bei langjähriger Berufserfahrung - auch möglich sein, ohne zusätzliche Qualifizierungsmaßnahme aufzusteigen. Wir schlagen deshalb vor, bei § 22 Abs. 1 Ziffer 5 nach dem Wort „sich“ die Worte „in der Regel“ einzufügen.

4. Nebentätigkeitsrecht

– 4 –

–4–

Nach § 62 des Landesbeamtengesetzes bedürfen Beamtinnen und Beamte weiterhin mit Ausnahme der in § 63 Abs. 1 nicht genehmigungspflichtigen Tätigkeiten einer vorherigen Genehmigung. Hier könnte eine Entbürokratisierung erreicht werden, wenn künftig „nur“ noch eine Anzeigepflicht eingeführt werden würde, verbunden mit der Verpflichtung der Beamtinnen und Beamten zur Meldung an den Dienstherrn. Diese könnten dann (ähnlich wie im TVöD) Nebentätigkeiten untersagen, wenn diese mit dem Hauptamt nicht vereinbar wären.

5. Anrechnung bereits geleisteter Amtszeiten auf die Probezeit für die Ersten Landesbeamtinnen und -beamten

Die äußerst restriktive und im Verhältnis zu anderen vergleichbaren Beamtinnen und Beamten nachteilige Regelung zur Anrechnung der Probezeiten in Artikel 48 § 6 Abs.1 Satz 2 des DRG sollte korrigiert werden. Während Abs.1 dieser Bestimmung die Überleitung von Ersten Landesbeamtinnen und -beamten als Beamte auf Zeit in Ämtern mit leitender Funktion im Beamtenverhältnis auf Probe nach § 8 des Landesbeamtengesetzes richtigerweise vorsieht, können Zeiten, die in dem Beamtenverhältnis auf Zeit zurückgelegt worden sind, auf die Probezeit angerechnet werden. Wir schlagen vor, dass das Wort „können“ mindestens durch ein „sollen“ oder sachgerechter durch ein „werden angerechnet“ zu ersetzen. In diesem Zusammenhang fällt die sehr viel freundlichere Regelung in Artikel 1 § 8 Abs.2 Satz 4 DRG für alle anderen Beamten in Führungsfunktionen auf Probe auf. Für diesen Personenkreis wurde eine entsprechende „Soll“-Vorschrift eingeführt. Interpretiert man Artikel 48 § 6 Abs.1 Satz 2 und Artikel 1 § 8 Abs.2 Satz 4 DRG im systematischen Zusammenhang, legt dies sogar eine eher strengere Handhabung des Ermessens für die Anrechnung früherer Amtszeiten auf die Probezeit bei Ersten Landesbeamtinnen und -beamten nahe, auch wenn die amtliche Begründung dazu nichts aussagt. Durch die Einführung mindestens einer „Soll“-Anrechnung in Artikel 48 § 6 Abs.1 Satz 2 DRG wird eine unsachgerechte und nicht verdiente Schlechterstellung von Ersten Landesbeamtinnen und -beamten vermieden.

6. Möglichkeit einer Dienstaufwandsentschädigung bzw. Zulage für die Kreisbrandmeister

Mit der Neufassung des Feuerwehrgesetzes vom 10. November 2009 wurde in § 23 Abs.1 aufgenommen, dass jeder Landkreis einen hauptamtlichen Kreisbrandmeister bestellen muss. Nach der Übergangsbestimmung in § 41 können bisherige ehrenamtliche Kreisbrandmeister abweichend bis zu deren Ausscheiden aus dem Hauptamt erneut zum Kreisbrandmeister bestellt werden. Bisher haben die Landkreise ihre Kreisbrandmeister in der Regel neben einem Hauptamt (z. B. im Baurechtsamt) durch ein zusätzliches Ehrenbeamtenverhältnis mit der Gewährung einer entsprechenden Aufwandsentschädigung besoldet. Für einen hauptamtlichen Kreisbrandmeister bedarf es neben einer auf der Grundlage einer analytischen Stellenbewertung adäquaten Besoldung eines Ausgleiches für die finanziellen und zeitlichen Mehrbelastungen, die das Berufsbild eines Kreisbrandmeisters zwangsläufig mit sich bringt. Wir schlagen deshalb vor, diesen zusätzlichen Aufwand neben einer entsprechenden Besoldung (in der Regel A 13) durch die Gewährung einer Dienstaufwandsentschädigung oder Zulage abzugelten. Um den kreiskommunalen Belangen gerecht zu werden, sollte eine solche Dienstaufwandsentschädigung bzw. Zulage der jeweilige Kreistag ggf. innerhalb eines vorgegebenen Rahmens gewähren können.

Falls eine solche Möglichkeit ohne Änderung des Dienstrechtsreformgesetzes möglich sein sollte (z. B. im Erlasswege wie bei der Aufwandsentschädigung der Ersten Landesbeamten) wäre dies aus unserer Sicht ausreichend. Sollte eine solche Möglichkeit nicht gegeben sein, bitten wir um eine entsprechende Regelung im Dienstrechtsreformgesetz.

– 5 –

–5–

7. Besoldung kommunaler Wahlbeamter

Mit mehreren Schreiben (zuletzt vom 8. März 2010 an Herrn Ministerpräsident Mappus) haben sowohl der Städtetag, der Gemeindetag als auch der Landkreistag für eine Anhebung der Besoldung von kommunalen Wahlbeamten geworben. Wir nehmen auf diese Schreiben ausdrücklich Bezug und weisen erneut daraufhin, dass die Besoldungsregelung für Bürgermeister, Oberbürgermeister und Landräte als systematische Einheit gesehen werden muss

Unserem Vorschlag liegt die Überzeugung zugrunde, dass in den letzten Jahren die Anforderungen an die persönlichen und fachlichen Fähigkeiten der Inhaber kommunaler Wahlämter deutlich gestiegen sind und dass dies auch beim monetären Entgelt Berücksichtigung finden müsse. Der Grundsatz, dass sich Leistung lohnen soll, muss auch für die Inhaber kommunaler Wahlämter gelten.

Die vom Ministerrat am 15.12.2009 beschlossenen Eckpunkte werden dem Erfordernis der systematischen Einheit der Besoldungsregelungen für die kommunalen Wahlbeamten nicht gerecht, denn sie greifen nur drei Bereiche bei der Bürgermeisterbesoldung heraus.

8. Anrechnung von Erwerbseinkommen bei Versorgungsbezügen von Wahlbeamten

Seither ruhen die Versorgungsbezüge um 50 % des Betrages bei Bezug von Erwerbs- und Erwerbseinkommen, um den sie und das Einkommen und die Höchstgrenze übersteigen (§ 66 Abs.7 i.V.m. § 53 Abs.10 Beamtenversorgungsgesetz). Stattdessen ist in § 68 i.V.m. § 27 Abs. 4 Landesversorgungsgesetz vorgesehen, dass lediglich das Mindestruhegehalt (35 %) anrechnungsfrei bleibt. Dies bedeutet für Wahlbeamte einen gravierenden Einschnitt und eine erhebliche Verschlechterung gegenüber der seitherigen Lösung. Deshalb möchten wir Sie bitten, die bisherige Regelung gegebenenfalls in § 73 des Landesversorgungsgesetzes weiter gelten zu lassen.

– 6 –

–6–

9. Dienstzeit in § 21 LBeamtVGBW

In § 21 Abs. 3 Nr. 4 halten wir die Beschränkung auf laufbahntensprechende Tätigkeiten in einem DO-Angestelltenverhältnis für nicht sachgerecht. In § 21 Abs. 3 sind Tätigkeiten aufgeführt, die hinsichtlich der ruhegehaltfähigen Dienstzeit einem Beamtenverhältnis gleich gestellt werden. Dies sind zum einen Zeiten in einem öffentlich-rechtlichen Rechtsverhältnis (Nr. 1 bis 3 und 5), aber auch Zeiten in einem privatrechtlichen Beschäftigungsverhältnis (Nr. 4). Allen in dem Entwurf aufgeführten Zeiten gemeinsam ist, dass es sich um Tätigkeiten „im System“, also im beamtenrechtlichen Altersversorgungssystem handelt. Nicht systemkonform ist es u.E., den Personenkreis in Nr. 4 auf DO-Angestellte zu beschränken. Vielmehr sind sämtliche Beschäftigte mit beamtenrechtlicher Versorgungszusage Teil des beamtenrechtlichen Versorgungssystems. Daher bitten wir darum, entsprechend unseres Formulierungsvorschlags die Vorschrift zu erweitern:

„4. die Zeit einer Beschäftigung, die nach § 5 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 SGB VI versicherungsfrei ist,“.

Für ein Gespräch stehen wir gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Prof. Trumpp
Hauptgeschäftsführer



**BBW
Beamtenbund
Tarifunion**

Ha/kh/28.5.2010

**Stellungnahme
des BBW - Beamtenbund Tarifunion
zum
Anhörungsentwurf des Gesetzes zur Reform des öffent-
lichen Dienstrechts (Dienstrechtsreformgesetz - DRG)**

A. Allgemein:

Der BBW - Beamtenbund Tarifunion (BBW) nimmt nachfolgend zum Anhörungsentwurf des Gesetzes zur Reform des öffentlichen Dienstrechts (Dienstrechtsreformgesetz - DRG) ergänzend zu seiner ersten Stellungnahme vom 15.3.2010 und den inzwischen erfolgten Beteiligungsgesprächen im Finanzministerium und Innenministerium Stellung.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass der BBW die Dienstrechtsreform in weiten Teilen begrüßt und mitträgt (**A I.**). Die Dienstrechtsreform erhält Bewährtes (Stärkung des Leistungsprinzips durch Beförderungen und Aufstiege), entwickelt fort und reformiert an entscheidenden Stellen (Altersgeld, freiwillige Lebensarbeitszeitverlängerung).

Der BBW fordert jedoch notwendige Korrekturen an zentralen Punkten der Dienstrechtsreform (**A II.**) und nimmt insgesamt zu den in der Dienstrechtsreform vorgesehenen Regelungen im Einzelnen Stellung (**B**). Abschließend sind weitere einzelne Forderungen der Mitgliedsgewerkschaften des BBW dargestellt (**C**), die diese auch direkt gegenüber ihren zuständigen Ressorts vertreten.

Der BBW dankt für den bisherigen Dialog über die Dienstrechtsreform und setzt diesen im weiteren Verfahren gerne fort. Weitere Ergänzungen der Stellungnahme des BBW behalten wir uns vor.

I. Das hat der BBW erreicht:

Der BBW begrüßt, dass ein Großteil seiner Überlegungen in den Gesetzentwurf eingeflossen ist. Positiv hervorzuheben sind insbesondere folgende Punkte:

Art. 1 Landesbeamtengesetz (LBG)

- **Wegfall des einfachen Dienstes** (§ 14 LBG-E) und Überleitung der Beamtinnen und Beamten, die bisher im einfachen Dienst waren, nach Besoldungsgruppe A 5 (Art. 48 § 1 Nr. 3)
- **Stärkung des Leistungsprinzips im Laufbahnrecht** (§§ 20 ff. LBG-E)
 - durch verbesserte Aufstiegsmöglichkeiten,
 - Fortführung des „Verwendungsaufstiegs“,
 - Verzicht auf Mindestdienstzeiten und Altersgrenzen,
 - Stärkung der beruflichen Weiterentwicklung durch Zusatzqualifikationen und Fortbildung sowie
 - höhere Flexibilität durch eine ausnahmsweise Einstellung in einem Beförderungsamtsamt oder ein Überspringen von Ämtern
- **Übernahme der Rentenregelung bei der Verlängerung der Lebensarbeitszeit** von 65 auf 67 Jahre in 18 Schritten ab dem Jahr 2012 (§ 36 Abs. 1 LBG-E, Art. 48 § 2 Abs. 2, § 3)
- **45-Jahre-Regelung** entsprechend dem Rentenrecht, wonach ein vorzeitiger Ruhestand ohne Versorgungsabschlüsse ab der derzeit geltenden Altersgrenze von 65 bzw. 60 Jahren möglich ist (§ 40 Abs. 2 LBG-E, § 27 Abs. 3 LBeamtVGBW-E)
- Beibehaltung der **allgemeinen Antragsaltersgrenze von 63 Jahren** (§ 40 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 LBG-E)
- Beibehaltung der **Sonderregelung beim Pensionseintrittsalter für Lehrer** zum Ende des Schuljahres vor dem Erreichen der Regelaltersgrenze (§ 36 Abs. 2 LBG-E, Art. 48 § 2 Abs. 3, § 100 Abs. 6 LBeamtVGBW-E)
- **Schaffung einer Lösung zur freiwilligen Weiterarbeit** über die gesetzliche Altersgrenze hinaus mit Anreizen (§ 39 LBG-E, Art. 48 § 2 Abs. 1, § 71 LBesGBW-E)
- **Einführung von unterhältiger Teilzeit** für Beamtinnen und Beamte, die minderjährige Kinder oder sonstige Angehörige betreuen oder pflegen, außerhalb der Elternzeit (§ 70 Abs. 2 LBG-E)
- Erweiterung der **Dienstbefreiung für die Betreuung kranker Kinder** unter 12 Jahren auf maximal 7 Tage pro Kind, höchstens jedoch 18 Tage, wobei Alleinerziehende das Doppelte erhalten (Art. 32, § 29 Abs. 2 AzUVO)
- Erweiterung der Möglichkeit der Inanspruchnahme von **Sabbatjahrregelung** durch mehrmaliges Ansparen sowie Entkoppelung von Anspar- und Freistellungsphasen (§ 70 Abs. 5 LBG-E)

- Übertragung der Regelungen des **Pflegezeitgesetzes** auf den Beamtenbereich durch eine Dienstbefreiung von maximal 10 Tagen und eine Pflegezeit bis zu einem halben Jahr (§ 75 LBG-E)
- **Fortführung der Altersteilzeit** für schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte (§ 71 LBG-E, §§ 8 Abs. 3, 67 LBesGBW-E, § 106 Abs. 2 LBeamtVGBW-E)
- Einführung von **Arbeitsversuchen** in Anlehnung an § 74 SGB V (§ 69 Abs. 3 LBG-E)

Art. 2 Landesbesoldungsgesetz Baden-Württemberg (LBesGBW)

- Erhaltung des **bisherigen Systems** von 12 Stufen bei der Umstellung der Besoldungstabelle auf Erfahrungsstufen mit dem **bisherigen Endgrundgehalt** sowie Verbesserung des Endgrundgehalts in den Besoldungsgruppen A 5 und A 6 (§ 28 LBesGBW-E, Anl. 6, § 32 LBesGBW-E)
- Erhaltung der Kernelemente des **Familienzuschlags** durch einen ehebezogenen und einen kinderbezogenen Teil in einheitlicher Höhe für alle Besoldungsgruppen (§ 41 LBesGBW-E, Anl. 12)
- **Keine generelle Ausweitung der Leistungsbezahlung** (§ 74 LBesGBW-E)
- Einführung von **Sonderzuschlägen zur Sicherung der Funktions- und Wettbewerbsfähigkeit** (§ 73 LBesGBW-E) statt einer schwer abzugrenzenden Ballungsraumzulage

Art. 3 Landesbeamtenversorgungsgesetz Baden-Württemberg (LBeamtVGBW)

- Förderung der Mobilität und des Erfahrungsaustausches zwischen öffentlichem Dienst und Privatwirtschaft durch Schaffung der **Mitnahmefähigkeit von Versorgungsansprüchen („Altersgeld“)** statt Nachversicherung (§§ 84 ff. LBeamtVGBW-E)
- Neuregelung der Berücksichtigung von **Kindererziehungszeiten** durch eine dynamisch ausgestaltete Pauschale in Höhe von 82 Euro pro Kind (§ 66 LBeamtVGBW-E)

II. Zentrale Forderungen des BBW zum DRG

Kritisch zu betrachten sind aus Sicht des BBW insbesondere die nachfolgend dargelegten zentralen Punkte, zu denen der BBW folgende Forderungen erhebt:

Art. 1 Landesbeamtengesetz (LBG)

- Landespersonalausschuss (Art. 48 § 1a)

Der BBW fordert die Beibehaltung des Landespersonalausschusses (LPA) als Clearingstelle mit paritätischer Besetzung zur Koordination und Klärung von unterschiedlichen und strittigen Verfahrensweisen und Problemstellungen zwischen den Ressorts und unter den Dienstherren (Land/kommunale Dienstherren) mit dem Ziel, eine einheitliche Rechtsanwendung zu gewährleisten. Es muss sichergestellt werden, dass die Einheitlichkeit der Laufbahngestaltung durch die Verlagerung auf die Fachressorts nicht gefährdet wird. Zumindest muss durch eine unabhängige und neutrale Stelle dafür Sorge getragen werden, dass die Umsetzung der Mindeststandards bei der Einrichtung und Ausgestaltung von Laufbahnen, den fachlichen Anforderungen an die Berufsausbildung und den Studienabschluss, die Ausgestaltung des Aufstiegs u. ä., die künftig dem für die jeweilige Laufbahn zuständigen Fachministerium überlassen bleiben, innerhalb und zwischen Staats- und Kommunalverwaltungen gleichmäßig gelingt. Des Weiteren muss gewährleistet werden, dass die Neutralität des Berufsbeamtenums erhalten bleibt und einer Bevorzugung einzelner Berufsgruppen entgegen gewirkt wird. Außerdem muss ein leistungsstarker öffentlicher Dienst in allen Bereichen der Verwaltung erhalten bleiben. Auf jeden Fall muss ein Einvernehmen der jeweils laufbahngestaltenden Ressorts mit dem Innenministerium und dem Finanzministerium gefordert werden (§ 16 Abs. 2 S. 1 LBG-E).

- Aufstieg (§ 22 LBG-E)

Der BBW fordert, den bisherigen Aufstieg vom gehobenen in den höheren Dienst mit Aufstiegslehrgang als Alternative zum Weiterbildungsmasterstudiengang fortzuführen, um die Aufstiegsmöglichkeiten nicht zu verschlechtern. Hierzu wird angeregt, die bisherige Ausgestaltung des Verfahrens im Einzelnen zu aktualisieren.

- Aufstieg für besondere Verwendungen (§ 22 Abs. 4 S. 3 Nr. 2 LBG-E)

Der BBW begrüßt, dass - entsprechend seiner Forderung - eine Fortführung des bisherigen Verwendungsaufstiegs im Anhörungsentwurf in ähnlicher Form nunmehr ermöglicht wird. Dies sollte zumindest in der Gesetzesbegründung, die als Beispiel Konzernbetriebsprüfer nennt, noch deutlicher gemacht werden. Der BBW fordert, den bisherigen Verwendungsaufstieg, der insbesondere in der Finanz- und technischen Fachverwaltung sowie in der Justiz von Bedeutung ist, auch in der praktischen Anwendung durch die Ressorts tatsächlich weiterhin zu gewährleisten und umzusetzen.

Außerdem muss sichergestellt sein, dass die Anforderungen an die zu absolvierenden Qualifizierungsmaßnahmen bei einer beschränkten Fortkommensmöglichkeit in der nächsthöheren Laufbahngruppe wesentlich geringer sein müssen als für den Aufstieg mit voller Verwendungsbreite und dass über die Fälle des bisherigen Verwendungsaufstiegs hinaus keine weiteren Grenzen eingezogen werden. Dies sollte durch die Einbindung einer unabhängigen Clearingstelle, dem bisherigen Landespersonalausschuss, mit dem Ziel, zumindest im Grundsatz vergleichbare und im Einzelnen verhältnismäßige Anforderungen an die Aufstiegsqualifizierungsmaßnahmen in den Geschäftsbereichen der Ministerien zu gewährleisten, erfolgen.

- Sonderaltersgrenzen (§ 36 Abs. 3 LBG-E)

- Der BBW fordert für Beamtinnen und Beamte des Polizeivollzugsdienstes, des allgemeinen Vollzugsdienstes und des Werkdienstes bei den Vollzugsanstalten aufgrund der be-

sonderen Anforderungen und Belastungen des Dienstes Ausgleichsmaßnahmen insbesondere durch die Berücksichtigung von geleisteten Schicht- und Wechselschichtdiensten.

Vorrangig fordert der BBW eine Staffelung je nach geleistetem Schichtdienst oder vergleichbarer Tätigkeiten (pro Jahr geleistetem Schichtdienst ein Monat früherer Pensionsantritt). Alternative wäre die bayerische Lösung, wonach bei einer Pensionierung mit 60 Jahren aufgrund Gebrauchmachens von der besonderen Antragsaltersgrenze kein Versorgungsabschlag anfällt, wenn 20 Jahre Schicht- oder Wechselschichtdienst geleistet wurde. Eine weitere Möglichkeit besteht in einer Reduzierung der besonderen Altersgrenze um zwei Jahre bei 25 Jahren geleistetem Schicht- oder Wechselschichtdienst und um ein Jahr bei 15 Jahren geleistetem Schicht- oder Wechselschichtdienst.

Darüber hinaus sind weitere Ausgleichsmaßnahmen, insbesondere zur Gesundheitsvorsorge, erforderlich.

- Der BBW fordert aufgrund der besonders hohen körperlichen Anforderungen und Belastungen der Beamtinnen und Beamten des Einsatzdienstes der Feuerwehr, die bisherige Altersgrenze von 60 Jahren beizubehalten.

- **Freiwillige Weiterarbeit (§ 39 LBG-E, Art. 48 § 2 Abs. 1, § 71 LBesGBW-E)**

- Der BBW fordert, dass der Zuschlag bei Hinausschiebung der Altersgrenze (§ 71 LBesGBW-E) zumindest ab Inkrafttreten des DRG auch bei bereits bewilligten bzw. laufenden Verlängerungen nach § 51 LBG gezahlt wird. Auch Beamtinnen und Beamte, die vor dem Inkrafttreten des Gesetzes die Altersgrenze erreicht haben und freiwillig weiterarbeiten, tragen zu Einsparungen des Dienstherrn bei und müssen wie diejenigen, die nach Inkrafttreten des Gesetzes die Altersgrenze erreichen, am Zuschlag teilhaben. Hierfür sind die entsprechenden gesetzlichen Regelungen zu schaffen.
- Nach Art. 48 § 2 Abs. 1 S. 1 ist einem Antrag der Beamtin oder des Beamten auf Hinausschiebung des Eintritts in den Ruhestand bis zu dem Ablauf des Monats, in dem die Beamtin oder der Beamte das 68. Lebensjahr vollendet, stattzugeben, soweit dienstliche Interessen nicht entgegenstehen. Dies wird nach Auffassung des BBW der Intention in der Übergangsphase, eine Hinausschiebung der Altersgrenze generell zuzulassen, nicht hinreichend gerecht. Hier sollte die Ablehnungsmöglichkeit deutlich eingeschränkt und nur bei „zwingenden“ dienstlichen Gründen eingeräumt werden.

- **45-Jahre-Regelung (§ 40 Abs. 2 LBG-E, § 27 Abs. 3 LBeamtVGBW-E)**

- Der BBW fordert eine deutliche Ausweitung der anrechenbaren Dienstzeiten, insbesondere der Pflichtbeitragszeiten und Beschäftigungszeiten außerhalb des öffentlichen Dienstes. Insbesondere im Berufsschul- und technischen Bereich sowie im Justizvollzug und Werkdienst haben viele vorhandene Beamtinnen und Beamte Vordienstzeiten in der Privatwirtschaft abgeleistet, ohne deren Berücksichtigung sie weder im Rentenrecht noch in der Beamtenversorgung die Möglichkeit hätten, die 45 Jahre zu erreichen.
- Der BBW fordert einen abschlagsfreien Ruhestand bei Dienstunfähigkeit mit 63 Jahren und zugleich 40 Jahren ruhegehaltfähiger Dienstzeiten entsprechend der Bundesregelung in § 14 Abs. 3 S. 6 BeamtVG.
- Der BBW fordert für die Sonderaltersgrenzen und für schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte einen abschlagsfreien Ruhestand ab dem 60. Lebensjahr und zugleich 40 Jahren ruhegehaltfähiger Dienstzeiten.

- **Gesundheitsprävention**

Der BBW fordert, den von der Landesregierung beschlossenen Eckpunkt, wonach die Landesregierung die Gesundheitsprävention im Landesdienst mit 6 Millionen Euro pro Jahr för-

dert, im DRG zu verankern. Die Dienstherrn sollen etwa durch eine entsprechende Ergänzung in § 78 Abs. 2 LBG-E zur Durchführung von Maßnahmen verpflichtet werden.

Auch sollte das betriebliche Eingliederungsmanagement gem. § 84 Abs. 2 SGB IX zusätzlich zu den Arbeitsversuchen (§ 69 Abs. 3 LBG-E) in das LBG integriert werden.

- **Antragsaltersgrenze für schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte (§ 40 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 LBG-E)**

Der BBW fordert, die besondere Antragsaltersgrenze für schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte wie in den meisten anderen Bundesländern (Berlin, Brandenburg, Bremen, derzeit Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen) bei 60 Jahren zu belassen.

- **Arbeitszeit (§ 68 Abs. 1 LBG-E)**

Der BBW fordert die Einrichtung von freiwilligen Lebensarbeitszeitkonten und die flexible Festlegung des Arbeitszeitrahmens. Dadurch könnte flexibler auf Arbeitsspitzen reagiert und den Beschäftigten eine größere Arbeitszeitsouveränität ermöglicht werden. Auf jeden Fall sollte das Übertragungsvolumen in den nächsten Abrechnungszeitraum von derzeit 41 Stunden (§ 9 Abs. 3 S. 4 AzUVO) deutlich erhöht werden.

- **Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung aus familiären Gründen (§§ 70 Abs. 1, 2, 73 LBG-E)**

Der BBW fordert, dass einer Bewilligung der Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung aus familiären Gründen wie bisher nur „zwingende dienstliche Belange“ entgegen gehalten werden können. Eine Lockerung wie im Anhörungsentwurf vorgesehen („dienstliche Gründe“) wäre mit der Intention des Eckpunktepapiers der Landesregierung, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Kinderland Baden-Württemberg zu stärken, nicht vereinbar.

- **Unterhäftige Teilzeit außerhalb der Elternzeit (§ 70 Abs. 2 LBG-E)**

- Der BBW fordert die Mindestgrenze der unterhäftigen Teilzeitbeschäftigung im „Kinderland Baden-Württemberg“ wie bei Elternzeit auf 25 % der regelmäßigen Arbeitszeit festzusetzen. Im Übrigen sollte die Einführung der unterhäftigen Teilzeit außerhalb der Elternzeit als Beitrag zum „Kinderland Baden-Württemberg“ dadurch gestärkt werden, dass Hürden in der Stellenbewirtschaftung, wie sie im jüngst beschlossenen Staatshaushaltsgesetz 2010/11 vom 11.3.2010 in § 3 Abs. 1 nach wie vor enthalten sind, abgebaut werden, um keine Stellenbruchteile brach liegen zu lassen, während sich die Arbeit der verbleibenden Beschäftigten verdichtet.
- Der BBW fordert, unterhäftige Teilzeit auch für schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte ohne Beschränkung auf familiäre Gründe zu ermöglichen.

- **Unterhäftige Teilzeit während der Elternzeit (§ 70 Abs. 3 LBG-E)**

Der BBW fordert, die Einschränkung „wenn dies im Interesse des Dienstherrn liegt“ zu streichen. Diese Einschränkung ist nach Einführung einer unterhäftigen Teilzeit aus familiären Gründen nicht mehr nachvollziehbar. Die Regelung sollte wie bei der allgemeinen Rechtsgrundlage „wenn zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen“ lauten.

- **Dienstbefreiung für die Betreuung kranker Kinder unter 12 Jahren (Art. 32, § 29 Abs. 2 AzUVO-E)**
Der BBW fordert wie für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen Freistellungsanspruch von maximal 10 Tagen pro Kind, höchstens jedoch 25 Tage, für Alleinerziehende das Doppelte.
- **Sabbatjahrregelung (§ 70 Abs. 5 LBG-E)**
Der BBW fordert, diese flexible Teilzeitmöglichkeit für alle Ressorts verbindlich zu installieren.
- **Altersteilzeit (§ 71 LBG-E, § 67 LBesGBW-E, § 21 Abs. 1 S. 3 LBeamtVGBW-E)**
Der BBW fordert, die Altersteilzeit für schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte unter den bisherigen Bedingungen, d. h. mit einem Verhältnis von Arbeits- und Freistellungsphase je zur Hälfte, einer Besoldung in Höhe von rund 83 % der Nettobezüge sowie einer Ruhegehaltfähigkeit von 90 % fortzuführen (§ 153h LBG, § 6 Abs. 2 BBesG, § 6 Abs. 1 S. 3 BeamtVG).
- **Höchstdauer von unterhäftiger Teilzeitbeschäftigung und Urlaub (§ 74 LBG-E)**
Der BBW fordert die Aufnahme einer Informationspflicht des Dienstherrn, wonach schriftlich auf die Folgen reduzierter Arbeitszeit oder langfristiger Beurlaubungen, insbesondere im Hinblick auf beamtenversorgungsrechtliche Regelungen, hinzuweisen ist.
- **Vereinigungsfreiheit**
Der BBW fordert die Übernahme des derzeitigen § 114 LBG trotz der Regelung des § 52 BeamStG in das neue LBG (§ 49 Abs. 2 LBG-E), um wie die meisten anderen Bundesländer ein Signal für die Vereinigungsfreiheit im Landesrecht zu setzen.
- **Benachteiligungsverbot (§ 76 LBG-E)**
Der BBW fordert, auch ein Benachteiligungsverbot für personalvertretungsrechtliches und gewerkschaftliches Engagement aufzunehmen.
- **Dienstjubiläen (§ 82 Abs. 1 LBG-E)**
Der BBW fordert, die Jubiläumsgabe bei einer Dienstzeit von 25 Jahren von 300 Euro auf 350 Euro sowie bei einer Dienstzeit von 40 Jahren von 400 Euro auf 500 Euro zu erhöhen. Dadurch würde ein Gleichklang aller im öffentlichen Dienst Beschäftigten erreicht. Darüber hinaus sollte bei der Berechnung der Jubiläumsdienstzeit künftig auch unterhäftige Teilzeit berücksichtigt werden.

Art. 2 Landesbesoldungsgesetz Baden-Württemberg (LBesGBW)

- Besoldungstabelle für die Besoldungsordnung A, Aufsteigen in den Stufen (§ 28 LBesGBW, Anlage 6, §§ 32, 33 LBesGBW-E)

- Der BBW fordert, bei der Stufenzuordnung berücksichtigungsfähige Zeiten, die Bewerber vor dem tatsächlichen Dienst Eintritt verbracht haben, stärker zu berücksichtigen und die Begrenzung der Berücksichtigung von förderlichen Vordienstzeiten in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis auf insgesamt bis zu fünf Jahre zu streichen, sowie auch förderliche Zeiten, die Voraussetzung für die Zulassung zur Laufbahn sind, anzurechnen (§§ 32 Abs. 3 S. 2, 33 LBesGBW-E).
- Der BBW fordert, auch bei der Stufenzuordnung Zeiten nach § 33 Abs. 2 LBesGBW-E, insbesondere Zeiten der Kinderbetreuung bzw. Zeiten der tatsächlichen Pflege von nahen Angehörigen vor Beginn des Beamtenverhältnisses anzurechnen. Während diese Zeiten bisher besoldungsrechtlich „unschädlich“ sind, sofern nicht das Besoldungsdienstalter des § 28 BBesG mit dem 31./35. Lebensjahr überschritten wurde, würden sie künftig durch die Nichtanerkennung zu besoldungsrechtlichen Nachteilen führen.
- Der BBW fordert, Zeiten einer Kinderbetreuung und Zeiten der tatsächlichen Pflege von nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen nahen Angehörigen bei der Stufenzuordnung und beim Stufenaufstieg uneingeschränkt anzurechnen. Dies wäre ein familienpolitisches Signal im „Kinderland Baden-Württemberg“.
- Der BBW fordert eine Definition der sogenannten „Mindestanforderungen“ in § 32 Abs. 5 LBesGBW-E, der weiter ein Verbleiben in der bisherigen Stufe vorsieht, wenn festgestellt wird, dass die Leistungen des Beamten nicht den mit seinem Amt verbundenen Mindestanforderungen entsprechen. Der BBW geht davon aus, dass nur ungenügende Leistungen (d.h. entsprechend Note „sechs“) zu einem Verbleiben in der Stufe führen, was entsprechend klarzustellen ist.
- Der BBW fordert, die bei der vorgesehenen - vom BBW nicht befürworteten - Streichung des vorzeitigen Vorrückens in die nächste Stufe bei dauerhaft herausragenden Leistungen (**Leistungsstufe**) eingesparten Mittel in Höhe von jährlich 16 Millionen Euro in den jeweiligen Ressorts zu erhalten und auszuschütten. Dies gilt entsprechend für Beamtinnen und Beamte insbesondere kommunaler Dienstherren im Land. Der BBW warnt davor, dem Landeshaushalt den Beschäftigten zustehende Mittel zuzuführen, wie nach dem Neuschnitt der Besoldungstabellen durch das Dienstrechtsreformgesetz 1997.

- Stärkung des Leistungsprinzips

- Zentrales Leistungshonorierungsinstrument ist für den BBW die Beförderung.

Der BBW fordert, den von der Landesregierung zugesagten Ausbau des Instruments der Beförderung und die vom Ministerrat am 26.4.2010 beschlossenen Eckpunkte über „**Strukturelle Verbesserungen der Beamtenbesoldung in der Dienstrechtsreform**“ im DRG zu verankern, die entsprechenden Voraussetzungen im LBesGBW zu schaffen, und darüberhinaus den Beförderungsstau in vielen Bereichen zu beheben.

Der BBW fordert, die vom früheren Ministerpräsidenten zugesagten 45 Millionen Euro voll für die Stärkung des Leistungsprinzips einzusetzen. Dies gilt auch für das o. g. Volumen von 16 Millionen Euro für Leistungsstufen. Wie aus dem Vorblatt zur Begründung hervorgeht, wurden von der Summe die Mittel für unterhältige Teilzeit, Fortführung Altersteilzeit, Gesundheitsprävention und Pflegezeit abgezogen und das Volumen für strukturelle Maßnahmen auf 40 Millionen Euro reduziert, was angesichts der weiter vorgesehenen Einsparungen durch das DRG nicht akzeptiert werden kann.

- Der BBW fordert, leistungs- und motivationsfeindliche Stellenbesetzungs- und Beförderungssperren sowie die Stellenobergrenzenverordnung (§ 27 LBesGBW-E, Art. 41c) zu streichen, zumindest jedoch für einen Übergangszeitraum vom alten in das neue Dienstrecht aufzuheben.
- Der BBW lehnt die Begrenzung der Vergabe von Leistungsprämien auf 20 % bzw. 50 % der bei einem Dienstherrn vorhandenen Beamten ab (§ 74 LBesGBW-E) und fordert einen weiter gefassten Vergaberahmen.

- **Zuschlag bei Hinausschiebung der Altersgrenze (§ 71 LBesGBW-E, § 39 LBG-E, Art. 48 § 2 Abs. 1)**

Der BBW fordert ein attraktives Anreizsystem für die Offensive für freiwillige Weiterarbeit:

- Gewährung des Besoldungszuschlags auch dann, wenn der Höchstruhegehaltssatz noch nicht erreicht ist
- Umwandlungsmöglichkeit in eine Arbeitszeitreduktion
- Besoldungszuschlag in Höhe von 15 %, was sowohl nach den Berechnungen des Finanzministeriums als auch nach den Berechnungen des BBW aufgrund der sich aus der Verlängerung der Lebensarbeitszeit ergebenden Einsparungen möglich ist.

Der BBW fordert, dass der Zuschlag bei Hinausschiebung der Altersgrenze (§ 71 LBesGBW-E) zumindest ab Inkrafttreten des DRG auch bei bereits bewilligten bzw. laufenden Verlängerungen nach § 51 LBG gezahlt wird. Auch Beamtinnen und Beamte, die vor dem Inkrafttreten des Gesetzes die Altersgrenze erreicht haben und freiwillig weiter arbeiten, tragen zu Einsparungen des Dienstherrn bei und müssen wie diejenigen, die nach Inkrafttreten des Gesetzes die Altersgrenze erreichen, am Zuschlag teilhaben. Hierfür sind die entsprechenden gesetzlichen Regelungen zu schaffen.

- **Besondere Eingangsbesoldung (§ 23 LBesGBW-E)**

Der BBW fordert die Streichung der besonderen Eingangsbesoldung aus einem Eingangsamt der Besoldungsgruppe A 12 und höher für die Dauer von 3 Jahren, da sie die dringend notwendige Nachwuchsgewinnung erschwert und im Übrigen kontraproduktiv zu den Sonderzuschlägen zur Sicherung der Funktions- und Wettbewerbsfähigkeit (§ 73 LBesGBW-E) ist.

- **Eingangsamt gehobener Dienst in Besoldungsgruppe A 10 (§ 14 LBG-E, § 24 LBesGBW-E)**

Der BBW fordert, das Eingangsamt für Laufbahnen, in denen für die Befähigung der Abschluss einer Fachhochschule erforderlich ist, in Besoldungsgruppe A 10 festzusetzen. Bei einer Neuregelung des Besoldungsrechts im Land darf die 1975 erfolgte Suspendierung für den gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienst nicht weiter fortgesetzt werden.

- **Zuordnung des Forstdienstes zur Laufbahn des technischen Dienstes (§ 14 LBG-E, § 28 LBesGBW-E, LBesO A, B)**

Der BBW fordert, den Forstdienst aufgrund seiner überwiegend technischen Ausrichtung der Laufbahn des technischen Dienstes zuzuordnen. In Deutschland gibt es außer beim Forstdienst keine Ingenieurausbildung, deren Absolventen nicht einer Laufbahn des technischen Dienstes zugeordnet werden. Alle im Zuge des Bologna-Prozesses neu gestalteten Abschlüsse an Hochschulen sind technische Abschlüsse. Hierzu gehört auch der Abschluss des forstlichen Studiengangs. Benachbarte Bundesländer wie Bayern (18.3.1980), Hessen (1.10.1993) und der Saarland (29.12.1992) haben den Forstdienst vor Jahren dem technischen Dienst zugeordnet.

- **Landesbesoldungsordnung W (§§ 38 ff. LBesGBW-E)**

Der BBW begrüßt die in den Eckpunkten für strukturelle Verbesserungen der Beamtensoldung im Rahmen der Dienstrechtsreform vorgesehenen Verbesserungen der W-Besoldung, so die lineare Anhebung der Grundgehälter W 2/W 3 (ca. 1,5 %) sowie die Einführung leistungsbezogener, nicht ruhegehaltfähiger Zulagen für Juniorprofessoren in W 1 ohne Dynamisierung unter Integration der bisherigen Bewährungszulage. Der BBW fordert eine entsprechende Verankerung im Gesetzentwurf.

Allerdings hält der BBW diese Maßnahmen nicht für ausreichend und fordert eine weitere Anhebung der Grundgehälter, die bisher hinter der Grundbesoldung für einen Amtsrat, Studienrat oder Oberstudienrat zurückbleiben. Außerdem sind weitere Verbesserungen, insbesondere der Leistungsbezüge (§ 39 LBesGBW-E) und des Vergaberahmens und Besoldungsdurchschnitts (§ 40 LBesGBW-E) erforderlich.

- **Altersteilzeit (§ 71 LBG-E, § 67 LBesGBW-E, § 21 Abs. 1 S. 3 LBeamtVGBW-E)**

Der BBW fordert, die Altersteilzeit für schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte unter den bisherigen Bedingungen, d. h. mit einem Verhältnis Arbeits- und Freistellungsphase je zur Hälfte, einer Besoldung in Höhe von rund 83 % der Nettobezüge sowie einer Ruhegehaltfähigkeit von 90 % fortzuführen (§ 153h LBG, § 6 Abs. 2 BBesG, § 6 Abs. 1 S. 3 BeamtVG).

- **Vermögenswirksame Leistungen (§ 83 Abs. 2 LBesGBW-E)**

Der BBW fordert dringend – und langjährig – eine Erhöhung der vermögenswirksamen Leistungen von bislang monatlich 6,65 Euro. Dieser Betrag ist zum heutigen Zeitpunkt keinesfalls mehr zum Aufbau eines Vermögens ausreichend und ist anzupassen.

Art. 3 Landesbeamtenversorgungsgesetz Baden-Württemberg (LBeamtVGBW)

- **Vordienst- und Ausbildungszeiten (§ 23 LBeamtVGBW-E)**

Der BBW fordert weiterhin die Rücknahme der Verschlechterungen der Anerkennung von Vordienst- und Ausbildungszeiten.

- Der BBW begrüßt, dass entsprechend der Forderung des BBW für die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des DRG vorhandenen Beamtinnen und Beamten gem. § 106 Abs. 5 LBeamtVGBW-E nunmehr im Wesentlichen die derzeit geltenden Regelungen weiterhin Anwendung finden sollen (§§ 6 bis 11, 12, 13 Abs. 2, 66, 67 BeamtVG in der bis zum 31.8.2006 geltenden Fassung).
- Positiv zur Kenntnis nimmt der BBW ebenso, dass die Beschränkung der Ruhegehaltfähigkeit von förderlichen Zeiten in einem privaten Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst und der Ruhegehaltfähigkeit von förderlichen Zeiten außerhalb des öffentlichen Dienstes auf jeweils fünf Jahre erhöht wurde. Der BBW fordert, die Ruhegehaltfähigkeit zwingend vorzusehen („sind ruhegehaltfähig“).
- Der BBW lehnt die in § 23 Abs. 5 LBeamtVGBW-E darüber hinaus gehende zusätzliche kumulative Begrenzung der Summe aus Vordienstzeiten im öffentlichen Dienst und Aus-

bildungszeiten/beruflich förderlichen Zeiten auf fünf Jahre ab. Diese dürfte die Attraktivität des Beamtenverhältnisses für qualifizierte Quereinsteiger zusätzlich verschlechtern.

- Der BBW lehnt die Verschlechterung der Anerkennung von Vordienst- und Ausbildungszeiten nach wie vor ab, da sie ein Hemmnis im Wettbewerb um qualifiziertes Personal im öffentlichen Dienst darstellt und die mit dem Gesetzentwurf grundsätzlich beabsichtigte Verbesserung der Flexibilität bei der Übernahme von Beschäftigten der freien Wirtschaft in den öffentlichen Dienst, insbesondere auch im Hinblick auf die weitere Verschlechterung für nach Inkrafttreten des Gesetzes neu eingestellte Beamtinnen und Beamte gem. **§ 24 Abs. 3 LBeamtVGBW-E**, ins Gegenteil verkehrt. Gem. § 24 Abs. 3 LBeamtVGBW-E sind Zeiten, für die bereits in anderen Alterssicherungssystemen Anwartschaften oder Ansprüche erworben wurden, bei der Berechnung der ruhegehaltfähigen Dienstzeit nicht berücksichtigungsfähig.

- **Vorübergehende Erhöhung des Ruhegehaltssatzes (§§ 14a, 50e BeamtVG)**

Der BBW fordert, die vorübergehende Erhöhung des Ruhegehaltssatzes (§§ 14a, 50e BeamtVG a.F.) beizubehalten. Ansonsten entsteht für - auch nach Inkrafttreten des DRG eingestellte - Beamtinnen und Beamte, die vorzeitig wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt werden und für Beamtinnen und Beamte, für die eine besondere Altersgrenze gilt, bis zum Erreichen der Altersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung eine nicht unbeachtliche Versorgungslücke.

Dies würde insbesondere z. B. im Vollzugsbereich zu unübersehbaren negativen Folgen und nicht hinnehmbaren Einschnitten in der Versorgung führen sowie die dringend notwendige Nachwuchsgewinnung von lebenserfahrenem Personal drastisch erschweren. So ist insbesondere der Justizvollzug darauf angewiesen, auch lebenserfahrenere und daher lebensältere Bewerberinnen und Bewerber einzustellen, die z. B. im Werkdienst auch noch weitere Einstellungs Voraussetzungen wie die Meisterprüfung nachweisen müssen. Mit dem Erreichen der besonderen Altersgrenze erhalten sie im Regelfall nur eine unzureichende Versorgung und wären gerade im mittleren Dienst bis zum Rentenbeginn möglicherweise sogar auf Transferleistungen des Staates angewiesen. Der Bund hält hier weiter an der bisherigen bewährten Regelung des § 14a BeamtVG fest; dies ist auch in Baden-Württemberg zwingend notwendig.

Auf jeden Fall ist die Beschränkung der Fortgeltung der §§ 14a und 50e BeamtVG in der bis zum 31.8.2006 geltenden Fassung auf nunmehr 5 Jahre nach dem Zeitpunkt des Inkrafttretens des DRG in **§ 102 Abs. 9 LBeamtVGBW-E** aufzuheben. Entsprechend § 105 Abs. 6 LBeamtVGBW-E müssen §§ 14a und 50e BeamtVG zumindest für alle zum Zeitpunkt des Inkrafttretens vorhandenen Beamtinnen und Beamten fortgelten.

- **Ausgleich bei besonderen Altersgrenzen (§ 48 BeamtVG)**

Der BBW fordert, die Einmalzahlung für Beamte mit besonderen Altersgrenzen (max. 4.091 Euro) als Ausgleich wie beim Bund beizubehalten, da eine Verschlechterung nicht nachvollziehbar wäre und im übrigen negative Folgen für die Nachwuchsgewinnung (s. o. § 14a) und die Motivation der Betroffenen hätte. Auf jeden Fall muss in einer Übergangsregelung, die bisher völlig fehlt, angeordnet werden, dass § 48a BeamtVG für zum Zeitpunkt des Inkrafttretens vorhandene Beamtinnen und Beamte entsprechend der Regelung in § 105 Abs. 6 LBeamtVGBW-E fort gilt.

- **45-Jahre-Regelung (§ 40 Abs. 2 LBG-E, § 27 Abs. 3 LBeamtVGBW-E)**

Hierzu wird auf die obigen Ausführungen unter Art. 1 verwiesen:

- Der BBW fordert eine deutliche Ausweitung der anrechenbaren Dienstzeiten, insbesondere der Pflichtbeitragszeiten und Beschäftigungszeiten außerhalb des öffentlichen Diens-

tes. Insbesondere im Berufsschul- und technischen Bereich sowie im Justizvollzug und Werkdienst haben viele vorhandene Beamtinnen und Beamte Vordienstzeiten in der Privatwirtschaft abgeleistet, ohne deren Berücksichtigung sie weder im Rentenrecht noch in der Beamtenversorgung die Möglichkeit hätten, die 45 Jahre zu erreichen.

- Der BBW fordert einen abschlagsfreien Ruhestand bei Dienstunfähigkeit mit 63 Jahren und zugleich 40 Jahren ruhegehaltfähiger Dienstzeiten entsprechend der Bundesregelung in § 14 Abs. 3 S. 6 BeamtVG.
- Der BBW fordert für die Sonderaltersgrenzen und für schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte einen abschlagsfreien Ruhestand ab dem 60. Lebensjahr und zugleich 40 Jahren ruhegehaltfähiger Dienstzeiten.

- **Kürzung anrechenbarer Hochschulausbildungszeiten (§ 23 Abs. 6 LBeamtVGBW-E)**

Der BBW lehnt die vorgesehene Kürzung anrechenbarer Fachhochschul- und Hochschulzeiten von 3 Jahren auf 855 Tage ab. Der BBW fordert zumindest die inhaltsgleiche Übernahme der hierzu durch den Bund getroffenen Regelungen in § 12 Abs. 1a BeamtVG, in der zur Vermeidung von Überkompensationen eine betragsmäßige Höchstgrenze auf den 2,25-fachen aktuellen Rentenwert verankert ist. Es ist nicht nachzuvollziehen, warum Beamtinnen und Beamte in Baden-Württemberg mit externer Hochschulausbildung schlechter behandelt werden sollen als Beamtinnen und Beamte im Bund und anderen Bundesländern.

- **Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit Erwerbs- und Erwerbsersatzeinkommen (§ 68 LBeamtVG-E)**

Der BBW fordert, die Hinzuverdienstmöglichkeiten zu verbessern, mindestens den bisherigen Stand zu gewährleisten.

In der Begründung wird zum Wechsel von der bisherigen amts- und ruhegehaltssatzbezogenen Hinzuverdienstgrenze zu einer pauschalen Freistellung des Einkommens in Höhe der Mindestversorgung (bzw. 71,75 % davon) nunmehr ausgeführt, „dass davon ausgegangen wird, dass die Neuregelung zu keiner Verschlechterung der Hinzuverdienstmöglichkeiten führt. Regelmäßig würden die Hinzuverdienstgrenzen erhöht.“

Dies ist jedoch nicht ohne weiteres nachzuvollziehen, insbesondere bezüglich des Abstellens auf die erreichte Stufe statt wie bisher auf die Endstufe, Ruhegehaltssätzen unter 65 % (§ 68 Abs. 2 Nr. 1), Kürzung auch des Mindestbetrags bei Dienstunfähigkeit/Schwerbehinderung auf 71,75 %, Wegfall des Betrags von 325 Euro bei Dienstunfähigkeit/Schwerbehinderung (§ 68 Abs. 2 Nr. 2), deutliche Begrenzung bei Witwen (§ 68 Abs. 2 Nr. 3). Hier sind Korrekturen erforderlich; Verschlechterungen des Hinzuverdienstes gegenüber der bisherigen Rechtslage sind mit der Trennung der Systeme nicht zu vereinbaren.

- **Rücklage für Altersgeld (§§ 83 ff. LBeamtVGBW-E)**

Der BBW fordert, dass die aufgrund der Einführung eines Altersgelds zunächst ersparten Kosten für eine Nachversicherung umgehend und in voller Höhe einer Rücklage zuzuführen sind. Die Trennung der Systeme darf nicht zu einer scheinbaren Entlastung des Staatshaushaltes führen. Die Sünden der Vergangenheit auf dem Pensionssektor dürfen nicht wiederholt werden.

- **Versorgungsabschlag alter Art (§ 102 Abs. 6 LBeamtVGBW-E)**

Der BBW fordert, im Rahmen der Dienstrechtsreform eine Entscheidung über bereits am 18.6.2008 bestandskräftige Versorgungsfestsetzungsbescheide, die den Versorgungsabschlag

alter Art bei Teilzeitbeschäftigung beinhalten, zu treffen und diese wie beim Bund und den meisten anderen Bundesländern zu korrigieren.

Art. 6 Änderung des Landespersonalvertretungsgesetzes

- Der BBW fordert die Landesregierung auf, an ihrer Beschlusslage vom 15.12.2009 festzuhalten und sich auf die in den Eckpunkten (Nr. 2 d) enthaltene Korrektur bezüglich der Mitbestimmung bei Anträgen auf Verlängerung der Lebensarbeitszeit zu beschränken.
- Der BBW hält die mit der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 24.5.1995 begründete Herabstufung der Personalangelegenheiten der Arbeitnehmer (§ 76 LPVG), der Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und Erleichterung des Arbeitsablaufs (§ 79 Abs. 1 Nr. 9 LPVG) und des Tatbestands „Einführung grundsätzlich neuer Arbeitsmethoden“ (§ 79 Abs. 1 Nr. 10 LPVG) von der vollen in die eingeschränkte Mitbestimmung nicht für zwingend und lehnt diese daher ab. So ist eine Reduzierung des Mitbestimmungsniveaus nicht zwingend, wenn durch die Einführung eines Evokationsrechts die Möglichkeit eröffnet wird, die Entscheidungen der Einigungsstelle ganz oder teilweise aufzuheben oder anders zu entscheiden.
- Der BBW lehnt die Einführung eines fristlosen Kündigungsrechts bei Dienstvereinbarungen (Nr. 21b, § 73 Abs. 3 LPVG-E) ab, da die Dienststelle bereits bei der Frage, ob sie eine Dienstvereinbarung abschließt oder nicht, die Auswirkungen auf das Gemeinwesen in den Blick nehmen kann.
- Der BBW fordert die Verankerung der Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte (ARGE-HPR) im LPVG entsprechend der in Bayern zum 1.4.2009 eingeführten Regelung des Art. 80a BayPVG, wonach bei ressortübergreifenden Maßnahmen ein Rechtsanspruch auf Anhörung und Erörterung gesetzlich verankert wurde.

B. Im Einzelnen:

Art. 1 Landesbeamtengesetz (LBG)

Landespersonalausschuss (Art. 48 § 1a)

Ergänzend zu der obigen Forderung (A II.) nach Beibehaltung des Landespersonalausschusses (LPA) als Clearingstelle mit paritätischer Besetzung zur Koordination und Klärung von unterschiedlichen und strittigen Verfahrensweisen und Problemstellungen zwischen den Ressorts und unter den Dienstherrn (Land/kommunale Dienstherrn) mit dem Ziel, eine einheitliche Rechtsanwendung zu gewährleisten, ist Folgendes anzumerken:

Die nach der Gesetzesbegründung (Art. 48 zu § 1a i.V.m. Begründung zu Teil A Nr. 2) mit der Abschaffung des LPA verbundenen größeren Gestaltungsspielräume der Ressorts sowie die erwartete Flexibilisierung und Deregulierung durch eine grundsätzliche Verlagerung beamtenrechtlicher Entscheidungen auf den Dienstvorgesetzten werden nach Einschätzung des BBW dazu führen, dass sich die Rechtsanwendungspraxis sowohl in den einzelnen Ressorts als auch in den Kommunen unterschiedlich entwickeln wird, die Maßstabgleichheit folglich reduziert wird. Trotz der Vorgaben des LBG ist zu erwarten, dass sich in diesem Rahmen Anforderungen und entsprechende Regelungen über Bildungsvoraussetzungen, Laufbahnbefähigung und Aufstieg auseinander entwickeln werden.

In diesem Zusammenhang darf nicht außer acht gelassen werden, dass die Entscheidungsbefugnis der Ressorts auch ein gewisses Potential für willkürliches Handeln mit sich bringen könnte. Hinzu kommt, dass der Bund (§§ 119 ff. Bundesbeamtengesetz) und die übrigen Bundesländer sämtlich an der unabhängigen Stelle festhalten und die Kompetenzen zum Teil sogar erweitern (so z.B. in Bayern durch Schaffung eines Kompetenzzentrums für Personalentwicklung).

Nach Auffassung des BBW ist zur Gewährleistung einer einheitlichen Entwicklung der Laufbahngestaltung eine zentrale Institution weiterhin sinnvoll. Die Institution einer unabhängigen Stelle sollte als Ganzes nicht in Frage gestellt werden.

Folgende Aufgaben könnten von einer neutralen Clearingstelle künftig übernommen werden:

- Einbringung von Erfahrungen, Kritik und Anregungen in die Vorbereitung beamtenrechtlicher Regelungen.
- Mitwirkung bei der Erstellung laufbahnrechtlicher Regelungen der einzelnen Ressorts. Es ist darauf zu achten, das breite Fachwissen des bisherigen LPA für sachgerechte Regelungen im staatlichen und kommunalen Bereich zur Sicherung der Chancengleichheit sowie der Durchsetzung des Leistungsprinzips nutzbar zu machen.
- Anrufungsstelle für Beschwerden von Beamtinnen und Beamten sowie Bewerberinnen und Bewerber.
- Befugnis zur Einberufung gemeinsamer Sitzungen der obersten Dienstbehörden mit dem Ziel der Schaffung eines Ausgleichs bei konkreten Streitigkeiten oder abstrakten Anwendungsfragen, z. B. Entscheidungspraxis der Ressorts bei Feststellung der Laufbahnbefähigung für andere Bewerber (§ 16 Abs. 3), Qualifizierungsmaßnahmen (§ 22).
- Ausarbeitung von Vorschlägen zur Beseitigung von Mängeln in der Handhabung der beamtenrechtlichen Vorschriften (wie bisher § 125 Abs. 1 Nr. 5 LBG a. F.).
- Daneben kann die Clearingstelle weitere Aufgaben zur Sicherung und Stärkung des Leistungsprinzips wahrnehmen, die für eine einheitliche Durchführung sinnvoll erscheinen.

§ 13 Verfahren und Rechtsfolgen der Rücknahme oder bei Nichtigkeit der Ernennung

In § 13 Abs. 4 Satz 2 ist geregelt, dass gewährte Leistungen belassen werden können. Allerdings ist zu konstatieren, dass die meisten Fälle, in denen die Nichtigkeit der Ernennung festgestellt wird, auf behördeninterne Fehler zurückzuführen sind und nicht im Einflussbereich des Ernann-ten liegen. Vor diesem Hintergrund schlägt der BBW vor, die derzeitige Regelung so umzuformulieren, dass zwischen dem Fall einer Ernennung, die aus in der Sphäre der Verwaltung liegenden Gründen nichtig ist („Soll“-Regelung) und dem Fall einer Ernennung, die aus im Einflussbereich des Beamten liegenden Gründen nichtig ist („Kann“-Regelung), differenziert wird.

Abs. 4 Satz 2 könnte wie folgt formuliert werden: „Gewährte Leistungen sollen belassen werden, soweit die Nichtigkeitsgründe nicht durch die Ernannte oder den Ernann-ten zu verantworten sind; ansonsten können die gewährten Leistungen belassen werden;...“). Damit würde verdeutlicht, dass der Beamte grundsätzlich auf die Begründung eines wirksamen Beamtenverhältnisses vertrauen kann und dementsprechend im Regelfall die ihm gewährten Leistungen im Falle einer von ihm unverschuldeten Nichtigkeit der Ernennung nicht zurück gefordert werden. Auch besonders gelagerten Einzelfällen würde mit dieser Formulierung Rechnung getragen.

§ 14 Laufbahn

s. o. A I.

§ 15 Bildungsvoraussetzungen

§ 15 regelt die Bildungsvoraussetzungen für den Erwerb einer Laufbahnbefähigung. Gem. § 15 Abs. 4 können die Ministerien für die in ihrem Geschäftsbereich eingerichteten Laufbahnen durch Rechtsverordnung die fachlichen Anforderungen an die Berufsausbildung und den Studienabschluss bestimmen sowie Bildungsstände für die jeweilige Laufbahn allgemein im Benehmen mit dem Kultusministerium bei Schulabschlüssen und im Wissenschaftsministerium bei Studienabschlüssen als gleichwertig anerkennen.

Der BBW ist der Auffassung, dass die Bildungsvoraussetzungen für die technischen Laufbahnen ressortübergreifend einheitlich werden sollten. Die höheren Eingangsanforderungen im mittleren und gehobenen technischen Dienst, die auf eigene Kosten erreicht werden müssen, sollten in der Besoldung entsprechend honoriert werden.

§ 18 Einstellung, § 20 Beförderung

Ergänzend zu den obigen Ausführungen zu A I. begrüßt der BBW die ausnahmsweise Möglichkeit der Einstellung im ersten oder zweiten Beförderungsamte (§ 18 Abs. 2) sowie die Möglichkeit von Sprungbeförderungen in § 20 Abs. 2 unter den dort jeweils niedergelegten Voraussetzungen. Da die Zahl der zur Verfügung stehenden Beförderungsamter in allen Verwaltungen knapp ist, ist auf das Einhalten der geforderten Voraussetzungen zu achten.

§ 19 Probezeit, § 20 Beförderung

Der BBW fordert, im Hinblick auf § 19 Abs. 2 LBG-E und § 20 Abs. 3 LBG-E, etwa durch Schaffung einer Öffnungsklausel, sicherzustellen, dass strukturelle Veränderungen realisiert werden können. Der BBW begrüßt die strukturellen Verbesserungen der Beamtenbesoldung im Rahmen der Dienstrechtsreform, wonach u. a. bei der Polizei „die Versetzung in den Einzeldienst in der Regel mit der Beförderung nach A 8 verbunden sein soll.“ Weiter wird der politische Wille wie folgt beschrieben: „Wir wollen den Stellenanteil in A 7 bei der Landespolizei ab 2011 auf nahezu null reduzieren.“ Diese Maßnahme würde jedoch an den geplanten gesetzlichen Regelungen zur Probezeit und zum „Beförderungsverbot“ während der Probezeit scheitern.

Nur die wenigsten Kolleginnen und Kollegen könnten aufgrund der Tatbestände mit einer Verkürzung der Probezeit in § 19 Abs. 2 LBG-E und damit erst nach Ablauf von drei Jahren „Regel-

probezeit“ mit einer Beförderung rechnen. Die Verweilzeiten der Beamten in Einsatzeinheiten der Bereitschaftspolizei (nach erfolgreicher Laufbahnbefähigung für den mittleren Dienst Schutzpolizei) werden künftig zwischen 12 und 36 Monaten betragen, wobei voraussichtlich insbesondere Beamte mit besonderer Qualifikation (z.B. Einsatzbeamte in einer Beweissicherungs- und Festnahmeeinheit) länger bei der Bereitschaftspolizei gehalten werden sollen. Die Mehrzahl der Einsatzbeamten kann in der Zukunft mit einer Versetzung in den Polizeieinzeldienst innerhalb von deutlich weniger als drei Jahren rechnen. Dem stünde dann aber die politische Aussage einer „Regelbeförderung“ mit der Versetzung zur Landespolizei entgegen. Darüber hinaus muss sichergestellt werden, dass auch bei der Bereitschaftspolizei Beförderungsmöglichkeiten für Einsatzbeamte mit längeren Verweilzeiten nach A 8 zur Verfügung stehen, damit diese Beamte nicht gegenüber ihren „Jahrgangskollegen“ benachteiligt werden, die früher zur Landespolizei versetzt werden.

§ 22 Aufstieg

s. o. A I., II.

§ 31 Zuständigkeit, Form, Zeitpunkt der Entlassung

Nach Einschätzung des BBW bedarf **Abs. 3 Satz 3** einer Ergänzung. In der Begründung wird Bezug genommen auf die Regelung des derzeit geltenden § 42 Abs. 1 Satz 3 LBG a. F. („Die Erklärung kann, solange die Entlassungsverfügung dem Beamten noch nicht zugegangen ist, innerhalb von zwei Wochen nach Zugang bei dem Dienstvorgesetzten, mit Zustimmung der Entlassungsbehörde auch nach Ablauf dieser Frist, zurückgenommen werden“). § 31 Abs. 3 Satz 3 nimmt zwar Bezug auf eine Frist, allerdings ergibt sich diese nicht aus dem übrigen Paragraphenwortlaut. Hier sollte klargestellt werden, welche Frist gemeint ist.

Darüber hinaus schlägt der BBW im Hinblick auf **Abs. 5** eine Ergänzung dahingehend vor, dass ein Beamter, der nach § 23 Abs. 3 Satz 1 Nr. 3 Beamtenstatusgesetz (BeamtStG) entlassen wurde, auf seine Bewerbung bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig zu berücksichtigen ist. Auch dieser Zusatz ist aus Sicht des BBW bei einer Entlassung aufgrund Behördenauflösung, einer wesentlichen Aufbauänderung oder Verschmelzung der Behörde, also aufgrund völlig außerhalb des Einflussbereichs des Beamten liegender Gründe, angebracht.

§ 35 Weitere Folgen eines Wiederaufnahmeverfahrens

Nach Auffassung des BBW sollte **Abs. 1 letzter Teilsatz** wie folgt gefasst werden: „...bis zur Übertragung des neuen Amtes erhalten sie, auch für die zurückliegende Zeit, die Leistungen des Dienstherrn, die ihnen aus ihrem bisherigen Amt zugestanden hätten.“ Diese Formulierung fasst den Zeitraum klarer, für den dem rehabilitierten Beamten nach vollständiger Aufhebung der Entscheidung über die Beendigung des Beamtenverhältnisses, Besoldungsbezüge und andere Leistungen des Dienstherrn zustehen. Da nach § 24 Abs. 2 BeamStG in diesem Fall das Beamtenverhältnis als nicht unterbrochen gilt, stehen den betroffenen Beamten alle Leistungen des Dienstherrn – also auch über die reinen Dienstbezüge hinausgehende Leistungen – vollumfänglich zu.

Zudem hält der BBW eine Ergänzung derart für angebracht, dass Abs. 1 Satz 1 auch für Beamte auf Probe oder Widerruf sowie für Beamte auf Zeit gilt; für Beamte auf Zeit natürlich nur insoweit, dass ihre Amtszeit noch nicht abgelaufen ist.

§ 36 Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenzen

Ergänzend zu den Ausführungen zu A I. und II. ist insbesondere zu den Sonderaltersgrenzen (§ 36 Abs. 3) Folgendes anzumerken:

Die vorgesehene Erhöhung der besonderen Altersgrenze um zwei Jahre birgt insbesondere bei der Feuerwehr, der Polizei und im Justizvollzug besondere Gefahren für die Sicherheit der Bevölke-

rung und die Unversehrtheit der Beschäftigten. Die besonderen physischen und psychischen Anforderungen des Dienstes können mit zunehmenden Lebensalter regelmäßig nicht mehr in erforderlichem Umfang voll erfüllt werden.

Feuerwehr

Aufgrund der hohen physischen und psychischen Belastungen im Feuerwehreinsatzdienst ist eine längere Lebensarbeitszeit für die Feuerwehrbeamtinnen und -beamten nicht zuzumuten und birgt außerdem ein großes Risiko für eine sichere und ordnungsgemäße Einsatzabwicklung in sich. Auch bestehen bei den kommunalen Feuerwehren für Feuerwehrbeamte, die nicht mehr einsatztauglich sind, kaum Verwendungsmöglichkeiten außerhalb des Einsatzdienstes. Insbesondere stehen innerhalb der Feuerwehr keine klassischen Büroarbeitsplätze zur Verfügung. Außerdem ist bei der Anhebung der Lebensarbeitszeit mit einer eklatanten Ausweitung der Krankheitszeiten und mit einer Vielzahl von Zwangszurruhesetzungen wegen Dienstunfähigkeit zu rechnen.

Ein Feuerwehrmann arbeitet in der Regel während seiner gesamten Dienstzeit im Schichtdienst. Viele medizinische Studien belegen, dass derjenige sogenannte Arbeitsbewältigungsindex (ABI) bei Feuerwehrleuten, vor allem aber der der Altersgruppe von 50 bis 59 Jahren, weit unter dem Durchschnitt liegt. Nicht ohne Grund müssen sich Feuerwehrbeamte ab dem 50. Lebensjahr jährlich durch den Amtsarzt der Tauglichkeitsprüfung G 26.3 unterziehen. Vor Vollendung des 50. Lebensjahres beträgt der Untersuchungsturnus 3 Jahre.

Ab dem 50. Lebensjahr nimmt die physische und psychische Leistungsfähigkeit, auch bei sehr agilen Menschen, kontinuierlich ab. Die physischen Arbeitsanforderungen bleiben aber gleich. Die Konsequenz daraus ist, dass jüngere Kollegen ihren älteren Kameraden unter die Arme greifen müssen und ihre Physis damit schneller verschleißt.

Im operativen Feuerwehrdienst treten extreme Gefahrensituationen oft urplötzlich auf und erfordern ein schnelles und sicheres Handeln unter zum Teil extremen Bedingungen (Hitze, Rauch, Verletzte, Tote). Die notwendige Schutzausrüstung für den Brandeinsatz wiegt rund 30 kg und verhindert eine ausreichende Luftzirkulation. Der mit dem Tragen der Schutzausrüstung einhergehende körperliche Flüssigkeitsverlust und weitere besondere körperliche Belastungen sind enorm. Beamte der Feuerwehr - auch mit höherem Lebensalter - können sich solcher Belastungen und Gefahren nicht entziehen. Für lebensältere Beamte im operativen Feuerwehrdienst und im Brandeinsatz gibt es keine Rückzugsbereiche, z.B. in Tagesdienstfunktionen. Auch dies ist ein wichtiger Grund dafür, dass die Altersgrenze der Einsatzdienst leistenden Berufsfeuerwehrleute in Europa in der Regel bei 55 Jahren liegt.

Was würde bei einer Verlängerung der Lebensarbeitszeit in den nächsten Jahren passieren? Jeder betroffene Feuerwehrmann würde versuchen, um jeden Preis die Atemschutz-Vorsorgeuntersuchung G 26.3 zu bestehen. Beschwerden, Krankheiten und die evtl. Einnahme von Medikamenten würden verschwiegen, der Krankenstand würde in dieser Altersgruppe weiter steigen und die Leistungsfähigkeit würde sinken.

Schon heute sind viele Feuerwehrleute bereits vor dem Erreichen ihres Pensionsalters faktisch hart an der Grenze der Einsatztauglichkeit, weil sie die bereits o.g. strengen Anforderungen zum Einsatz unter Atemschutzgeräten bzw. unter Chemikalien-Vollschutzanzügen kaum noch erfüllen.

Eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit unter diesen Arbeitsbedingungen ist dem Grunde nach unverantwortlich und gefährdet die Gesundheit und das Leben aller eingesetzten Beamten. Maßnahmen zur Gesundheitsprävention können die Situation und die Problemstellungen vielleicht generell und in mittleren Berufsjahren verbessern, die Gefahren bei einer Erhöhung der Lebensarbeitszeit aber keinesfalls ausgleichen oder die Maßnahme also solche rechtfertigen.

Abschließend noch eine weitere traurige Tatsache: Einer Studie des hamburgener Arbeitsmediziners J. Tempel zufolge liegt die Lebenserwartung eines Feuerwehrmannes im Durchschnitt bei 65,5 Jahren, also rund 7,5 Jahre unter dem Landesdurchschnitt.

Polizei

Die Besonderheiten des Polizeiberufs und die besonderen Belastungen durch polizeiliche Tätigkeiten rechtfertigen nicht nur den Erhalt einer Sonderaltersgrenze der Polizei und anderer vergleichbarer Vollzugsdienste, sondern insbesondere auch die beständige Forderung der Deutschen Polizeigewerkschaft, im Zuge der allgemeinen Verlängerung der Lebensarbeitszeit für bestimmte Funktions- und Tätigkeitsbereiche (insbesondere langjährige Beschäftigte im Wechselschichtdienst und in vergleichbaren operativen Einheiten) sachgerechte Ausgleichsregelungen zu schaffen.

Wie ernst und begründet die Belastungssituation der Polizei ist, zeigen zwei aktuelle Studien und ein Gutachten.

Studie der Hochschule Magdeburg-Stendal

Die Studie, die zwischen 2006 und 2009 sowohl Landespolizeibeamte als auch Bundespolizeibeamte befragte, kommt zu dem Schluss, dass sich der bereits in 2006 bestehende hohe Belastungsgrad vor allem innerhalb der Bundespolizei dramatisch verschärft hat. Demnach hat sich die Belastung der Einsatzkräfte innerhalb von drei Jahren verdoppelt. Jede vierte Einsatzkraft der Bundespolizei gab 2009 an, stark ausgebrannt zu sein und zeigt deutliche Merkmale eines Burn-Out.

Link zur Studie:

<http://www.bmi.bund.de/cae/servlet/contentblob/942146/publicationFile/60831/studie.pdf>

Pilotstudie der Universität Göttingen im Auftrag des niedersächsischen Innenministeriums und der Deutschen Polizeigewerkschaft Niedersachsen zur Belastungs- und Beanspruchungssituation von Polizistinnen und Polizisten (Vorstellung der Studie am 21.04.2010 in Hannover). An dieser Studie nahmen 112 Polizeibeamte im Alter von 40 – 49 Jahren teil. Die untersuchten Beamtinnen und Beamten zeigten teilweise deutliche Symptome eines Burn-Out-Syndroms. Dabei seien, mehr als in anderen Berufen, Schlaflosigkeit, Stress sowie kritische Befunde des Hör- und Sehvermögens und auch erhöhte Anzeichen eines Burn-Out-Syndroms zutage gekommen. Insbesondere die Belastungen des täglichen Wechsels zwischen Früh-, Spät- und Nachtdienstes seien so hoch wie in keinem anderen Beruf. Auffällig seien zudem der geringe Anteil verheirateter Polizistinnen und die deutlich höhere Scheidungsrate insgesamt. Die Beamten müssten zum meist ihre Emotionen verbergen und kämen schnell in Konflikte mit den Bürgern.

In **Rheinland-Pfalz** wurde mit einem Gutachten darüber hinaus festgestellt, dass die dort eingeführte Lebensarbeitszeitverlängerung bei der Polizei zu einer fast 100 %igen Erhöhung bei Einschränkungen der Polizeidienstfähigkeit geführt hat und somit unsinnig ist.

Auch und insbesondere für Baden-Württemberg gilt, dass die bestehende massive, chronische Belastungssituation in Verbindung mit der dramatischen Altersstruktur gerade im operativen Bereich zu ganz erheblichen zusätzlichen Belastungen führen wird (Bsp.: Gewalt gegen Polizeibeamte, Interventionsteams bei Amoklagen mit 60+?). Wir brauchen sehr dringend ein klares und deutliches Zeichen der Anerkennung und Wertschätzung der besonderen Belastungen bei der Polizei. Vor allem Beamte, die besonders langjährige, vollzugstypische Verwendungszeiten haben (z.B. im Wechselschichtdienst, bei den Sondereinheiten - MEK, SEK, Personenschutz - oder Stamm- und Funktionspersonal der Einsatzeinheiten der Bereitschaftspolizei), müssen entlastet werden.

Ein aktueller Bund-Länder-Vergleich zeigt, dass weniger als die Hälfte (7 von 17) aller Bundesländer und des Bundes für ihre Beamten allgemein und im Besonderen für ihre Vollzugsdienste bislang eine Erhöhung der Lebensarbeitszeit geplant oder umgesetzt haben und dass für 5 der 7 Länderpolizeien spezielle Ausgleichsmaßnahmen vorgesehen sind.

Justizvollzug

Die vorgesehene Erhöhung der besonderen Altersgrenzen um zwei Jahre birgt im Justizvollzug besondere Gefahren für die Sicherheit der Bevölkerung und die Unversehrtheit der Beschäftigten. Auch im Justizvollzug können die besonderen physischen und psychischen Anforderungen des Dienstes mit zunehmendem Lebensalter regelmäßig nicht mehr in erforderlichem Umfang voll

erfüllt werden. Erschwerend kommt hinzu, dass die Personalausstattung des Justizvollzugsdienstes in Baden-Württemberg im Ländervergleich am unteren Ende steht, so dass keine Möglichkeiten mehr vorhanden sind, nicht voll belastbares Personal auf weniger belasteten Dienstposten einsetzen zu können.

Im Regelfall müssen im Justizvollzug 30 bis zu 60 wegen schwerster Straftaten verurteilte Straftäter, die überwiegend „kämpferprobt“, fit und oft in ethnischen Gruppen straff organisiert sind, von einer Beamtin oder einem Beamten beaufsichtigt, betreut und versorgt werden. Daneben soll noch die Resozialisierung durchgeführt und nicht zuletzt der Schutz der Bevölkerung gewährleistet werden. Eine Überwachung z. B. Kameras oder sonstige besondere Maßnahmen der Eigensicherung - abgesehen von Alarmmeldern oder Personennotrufanlagen in einzelnen Justizvollzugsanstalten - gibt es nicht. In den Arbeits- und Werkbetrieben sind neben den o. g. Aufgaben auch noch Ausbildung und Anleitung der Gefangenen sowie die Überwachung der Produktion unter Einhaltung betriebswirtschaftlicher Rahmenbedingungen bei einem immer stärker werdenden Anfall von Verwaltungsaufgaben zu erledigen.

Unter diesen Rahmenbedingungen kann nicht verantwortet werden, Beamtinnen und Beamte über das 60. Lebensjahr hinaus zu beschäftigen. Blickt man in andere EU-Länder, liegt die Pensionsaltersgrenze in vier Ländern bei 60 Jahren. In allen anderen Ländern liegt die Pensionsaltersgrenze bei Sicherheitskräften deutlich darunter, im Wesentlichen bei 55 Lebensjahren, in Belgien sogar nur bei 48 Lebensjahren. So müssen arbeitsmedizinisch und wissenschaftlich belegte Belastungen durch Schicht- und Wechselschichtdienst und die besonderen Umstände der Arbeit angemessen berücksichtigt werden. Wegen der Beanspruchungssituation von Strafvollzugsbediensteten wird ergänzend auf die Studie von Prof. Dr. Schaarschmidt vom April 2003 verwiesen unter http://www.bsbd.de/navi/index_archiv.htm.

§ 39 Hinausschiebung der Altersgrenze

s. o. A I., II.

§ 40 Versetzung in den Ruhestand auf Antrag

Bezüglich den Antragsaltersgrenzen gem. § 40 Abs. 1 und der 45-Jahre-Regelung gem. § 40 Abs. 2 wird auf die obigen Ausführungen zu A I., II. verwiesen.

Ergänzend ist zu der 45-Jahre-Regelung zu verdeutlichen, dass eine Vielzahl von Beamtinnen und Beamten ihr berufliches Leben bei Arbeitgebern außerhalb des öffentlichen Dienstes begonnen haben und erst später in das Beamtenverhältnis eingetreten sind. Es handelt sich oftmals um Berufe, die außerhalb des öffentlichen Dienstes ausgebildet werden und in denen die weiterführenden Qualifikationen (Techniker, Meister) nur außerhalb des öffentlichen Dienstes erworben werden können, diese Kenntnisse jedoch im öffentlichen Dienst notwendig oder sogar Voraussetzung für eine Einstellung sind. Beispielhaft seien aufgezählt Werkmeister im Strafvollzugsdienst, technischer Dienst im Eichwesen, Gewerbeaufsicht, Straßenbau oder andere Techniker oder Ingenieure ebenso wie Gewerbelehrer (z. B. Fachlehrer mit Meisterprüfung).

Deshalb kann Grundlage für die anrechenbare Dienstzeit nicht nur die Dienstzeit als Arbeitnehmer oder Beamter im öffentlichen Dienst sein, sondern es muss auch die gesamte Arbeitszeit außerhalb des öffentlichen Dienstes bei der Berechnung der 45 Jahre Berücksichtigung finden. So werden auch bei Arbeitnehmern des öffentlichen Dienstes im Rentenrecht Zeiten außerhalb des öffentlichen Dienstes berücksichtigt. Es muss daher das Ziel sein, Menschen, die ein Leben lang im Erwerbsleben gestanden haben, mit 45 Arbeitsjahren eine abschlagsfreie Rente oder Pension zu ermöglichen.

§ 49 Anträge, Beschwerden, Vertretung

s. o. A II. (Vereinigungsfreiheit)

§ 53 Ärztliche Untersuchungen

Der BBW fordert, es wie bisher bei einer zweimaligen Aufforderung zur Untersuchung zu belassen, da ansonsten die Rechtsposition der Betroffenen verschlechtert wird. So ist z.B. die Frage, ob „ein hinreichender Grund“ nachgewiesen werden kann, für den Betroffenen nicht vorhersehbar, da dies in der Entscheidungskompetenz des Dienstherrn liegt. Die Betroffenen, die sich oft in einer heiklen gesundheitlichen Situation befinden, bedürfen des Schutzes vor übereilten Annahmen der Dienstunfähigkeit bzw. begrenzten Dienstfähigkeit.

Außerdem sollte im Gesetzestext klargestellt werden, dass den Zweifeln an der Dienstfähigkeit beweisbare Fakten zugrunde liegen müssen.

§ 53a Genetische Untersuchungen und Analysen

Der BBW begrüßt die Aufnahme der Regelung zu genetischen Untersuchungen und Analysen in das LBG. Allerdings wird angeregt, den Zusatz aufzunehmen, dass genetische Untersuchungen stets der Einwilligung des Beamten bedürfen. Eine solche Regelung ist zwar über den Verweis des § 53a Abs. 2 Satz 3 auf § 8 des Gendiagnostikgesetzes bereits Bestandteil der landesrechtlichen Regelung. Um jedoch Missverständnisse und unnötige Ängste auf Seiten der Beamtinnen und Beamten zu vermeiden, wird eine solche ausdrückliche Regelung für sinnvoll erachtet.

Zudem befürwortet der BBW eine Ergänzung dahingehend, dass Erkenntnisse, die bei Gelegenheit einer Untersuchung nach § 53a Abs. 2 Satz 1 gewonnen werden und nicht mit dem Ausnahmезweck des Abs. 2 in direktem Zusammenhang stehen, dem Dienstherrn nicht mitgeteilt und nicht verwendet werden dürfen.

§ 54 Wohnung, Aufenthaltsort

§ 54 Abs. 3 stellt eine Verschlechterung und Ausweitung gegenüber § 140 LBG a. F. dar, wonach dort Polizeibeamte auf Lebenszeit und Verheiratete von der Verpflichtung ausgenommen waren. So stellt sich die Frage, welche Fälle von Verpflichtungen zum Wohnen in der Gemeinschaftsunterkunft und zur Teilnahme an der Gemeinschaftsverpflegung der Gesetzgeber vor Augen hat. Faktisch kommt eine solche Verpflichtung für Beamte in Ausbildung oder während Einsätzen, Übungen und Fortbildungsveranstaltungen in Frage, sodass auch nur für diese Fälle wie bisher eine Verpflichtung zur Gemeinschaftsunterkunft geregelt werden sollte.

§ 59 Pflicht zum Schadensersatz

Die Vorschrift lässt die bisherige Sonderverjährungsfrist des § 96 Abs. 2 S. 1 LBG a. F. entfallen und verweist stattdessen auf die Verjährungsfristen des BGB (§§ 195, 199 BGB). Damit entspricht die Vorschrift § 75 Bundesbeamtengesetz (BBG).

Grundsätzlich ist die Angleichung der Verjährungsvorschriften an das Bürgerliche Gesetzbuch (§§ 195, 199 BGB) ein Schritt zur Vereinheitlichung des Verjährungsrechts und trägt prinzipiell zur Rechtssicherheit bei. Gleichwohl stellt die Neuregelung, wonach Ersatzansprüche anstelle nach 10 Jahren nunmehr spätestens nach 30 Jahren verjähren, für Beamtinnen und Beamte eine Verschlechterung dar, für die es keine Notwendigkeit gibt. § 48 BeamtStG, der im Gegensatz zu § 46 BRRG lediglich eine Grundregelung darstellt, lässt hier durchaus Raum für eigene länderspezifische Regelungen, wovon z.B. Bayern Gebrauch macht, indem es keine Veränderung seines bisherigen Verjährungsrechts im Rahmen der Schadensersatzpflicht nach § 78 Abs. 1 BayBG durch die Dienstrechtsreform anstrebt und die Verjährung weiterhin nach spätestens 10 Jahren eintreten lässt.

§ 60 Nebentätigkeit

Es erscheint nicht nachvollziehbar, warum öffentliche Ehrenämter und unentgeltliche Vormundschaften, Betreuungen und Pflegschaften, die nicht als Nebentätigkeiten gelten, weiterhin gem.

Abs. 2 S. 2 anzeigepflichtig sind. Konsequenterweise sollte auf die Anzeigepflicht verzichtet werden.

§ 61 Nebentätigkeit auf Verlangen

Der BBW nimmt kritisch die in **Abs. 1** neu aufgenommene Verpflichtung zur Nebentätigkeit außerhalb des öffentlichen Dienstes zur Kenntnis, sowie die Ankündigung „künftig zunehmender Privatisierung von öffentlichen Aufgaben“ im Begründungstext.

§ 63 Nicht genehmigungspflichtige Nebentätigkeiten

Im Rahmen der nicht bestehenden Anzeigepflicht für Nebentätigkeiten geringen Umfangs gem. **Abs. 3** sollte die 1.200-Euro-Grenze in Nr. 1 der wirtschaftlichen Entwicklung entsprechend erhöht werden und in der LNTVO flexibel den wirtschaftlichen Verhältnissen angepasst werden.

§ 64 Pflichten bei der Ausübung von Nebentätigkeiten

In **Abs. 3** ist die Ablieferungspflicht für Vergütungen für Nebentätigkeiten im öffentlichen Dienst, die zuvor in der Nebentätigkeitsverordnung festgelegt war, nunmehr in den Entwurf des DRG aufgenommen. Die Aufnahme einer solchen Regelung im Landesbeamtengesetz dient aus Sicht des BBW der Rechtsklarheit und wird daher als sinnvoll erachtet.

§ 68 Arbeitszeit

Ergänzend zu den obigen Ausführungen zu freiwilligen Lebensarbeitszeitkonten (A II.) nimmt der BBW wie folgt Stellung:

Die Flexibilisierung der Lebensarbeitszeit gewinnt wie im Tarifbereich (vgl. § 10 TVöD/TV-L) vor dem Hintergrund des steigenden Pensionseintrittsalters zunehmend an Bedeutung. Arbeitszeitkonten ermöglichen zusätzliche Freiräume innerhalb des Berufslebens (z. B. Fortbildung, längerer Auslandsaufenthalt u. a.) und/oder ermöglichen vor dem Eintritt in den Ruhestand die Freistellung vom Dienst im Umfang des erworbenen Zeitguthabens unter Fortzahlung der vollen Dienstbezüge. Für die Einrichtung von Lebensarbeitszeitkonten sind folgende Voraussetzungen notwendig:

- Die Einrichtung eines Lebensarbeitszeitkontos muss auf dem Grundsatz der Freiwilligkeit basieren. Die Einrichtung des Kontos erfolgt nur auf ausdrücklichen Wunsch der Beamtinnen und Beamten.
- Anträge auf Einrichtung von Lebensarbeitszeitkonten dürfen nur aus dringenden dienstlichen Gründen abgelehnt werden.
- Die Beamtinnen und Beamten entscheiden, welche Stunden auf das Lebensarbeitszeitkonto gebucht werden. Hierzu bedarf es einer Regelung, welche Stunden in das Lebensarbeitszeitkonto eingebracht werden können.
- Lebensarbeitszeitkonten müssen unverfallbar ausgestaltet werden.

Zu der in § 68 **Abs. 2** eingefügten „**54-Stunden-Regelung**“ nimmt der BBW wie folgt Stellung:

In § 68 Abs. 2 S. 2 ff. ist vorgesehen, für Beamtinnen und Beamte, die im Wechseldienst unter Einschluss von Bereitschaft Dienst leisten, unter Beachtung der allgemeinen Grundsätze der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes die Arbeitszeit mit Einwilligung des Beamten bis zu im Durchschnitt 54 Stunden zu verlängern. Eine entsprechende „Opt-out-Regelung“ ist bisher in keinem anderen Landesbeamtengesetz vorgesehen, sodass eine entsprechende Regelung wie beim

Bund und anderen Bundesländern in der Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung verortet werden sollte.

Zwar ist anzuerkennen, dass eine Opt-out-Regelung in besonders gelagerten Einzelfällen notwendig sein kann; eine schrankenlose Einführung der Arbeitszeitverlängerung auf bis zu 54 Stunden wird jedoch nach Auffassung des BBW zwingenden Mindestschutzbedingungen für Beamtinnen und Beamte nicht gerecht. Die Regelung über eine optionale Arbeitszeitverlängerung auf bis zu 54 Stunden ist daher nur auf eng umrissene Berufsgruppen zu beschränken. Dies sind die in der Begründung genannten Berufsfeuerwehren.

Außerdem sollte auf jeden Fall zusätzlich ein Verbot der Benachteiligung von Beamtinnen und Beamten aufgenommen werden, die eine entsprechende Erklärung verweigern bzw. widerrufen. Opt-out-Regelungen laufen den Bestrebungen, eine verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Familie herzustellen, entgegen. Die nach der EU-Arbeitszeitrichtlinie und Regelung in § 68 Abs. 1 vorausgesetzte Freiwilligkeit wird im Einzelfall schwerlich zu gewährleisten sein. Beamte werden - auch mit Rücksicht auf ihre Beurteilungen - in der Regel nicht riskieren, sich bei dienstlichen Bedürfnissen und bei erheblichem, nicht behebbarem Personalbedarf mit einer Verlängerung der Arbeitszeit nicht einverstanden zu erklären. Auch dürfen Beschäftigte, die z. B. aus familiären Gründen nicht zu einer Erklärung in der Lage sind, nicht benachteiligt werden.

§ 69 Fernbleiben vom Dienst, Krankheit

s. o. A I., II.

§ 70 Teilzeitbeschäftigung

Bezüglich der Bewilligungsvoraussetzungen von Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung aus familiären Gründen (§ 70 Abs. 1, 2, § 73), der unterhältigen Teilzeit außerhalb der Elternzeit (§ 70 Abs. 2), der unterhältigen Teilzeit während der Elternzeit (§ 70 Abs. 3) sowie der Sabatjahrregelung (§ 70 Abs. 5) wird auf die obigen Ausführungen zu A I., II. verwiesen.

§ 71 Altersteilzeit

s. o. A I., II.

§ 72 Urlaub

Die bisherige gesetzliche Vorschrift für die Beurlaubung zur Ausübung ehrenamtlicher Tätigkeiten in Vertretungskörperschaften einer Gemeinde u.a. gem. § 112 Abs. 3 LBG soll künftig durch Rechtsverordnung erfolgen. Hierdurch dürfen sich jedoch keine Verschlechterungen ergeben, sodass der BBW anregt, es bei der bisherigen gesetzlichen Regelung zu belassen.

§ 73 Urlaub von längerer Dauer ohne Dienstbezüge

s. o. A II.

§ 74 Höchstdauer von unterhältiger Teilzeitbeschäftigung und Urlaub

s. o. A II.

§ 75 Pflegezeit

Ergänzend zu A I. begrüßt der BBW, dass mit § 75 LBG-E – wie schon in der Stellungnahme des BBW zum Entwurf einer Information des Innenministeriums zur Umsetzung des Pflegezeitgesetzes

zes (PflegeZG) im Beamtenbereich vom 14.4.2009 gefordert – schließlich eine gesetzliche Normierung der Regelungsziele des PflegeZG für die Beamtinnen und Beamten geschaffen wird und die Möglichkeiten zur häuslichen Pflege durch berufstätige Angehörige verbessert wird. So haben gem. § 75 Abs. 1 LBG-E Beamtinnen und Beamte das Recht, zur Sicherstellung von Pflege einer oder eines nahen Angehörigen bei Akutereignissen für kurze Zeit, d.h. bis zu 10 Tagen, dem Dienst fernzubleiben. Abs. 2 begründet einen Anspruch auf eine sechsmonatige Pflegezeit, welche auch in Teilzeit mit einem Umfang von mindestens 30 % der regelmäßigen Arbeitszeit genommen werden kann.

Aus der Gesetzesbegründung zu § 75 **Abs. 1** LBG-E ist zu entnehmen, dass „Beamtinnen und Beamten das Recht eingeräumt werden soll, ihrer Tätigkeit bei akut auftretenden Pflegesituationen bis zu zehn Arbeitstage auch ohne Genehmigung unter Wegfall der Dienstbezüge fernzubleiben...“. Dies ist aus dem Gesetzeswortlaut nicht ersichtlich und müsste daher Eingang in den Gesetzestext finden.

Der BBW befürwortet die Möglichkeit der unterhältigen Teilzeitbeschäftigung nach § 75 **Abs. 2** S. 2 LBG-E für Beamtinnen und Beamte, die pflegebedürftige nahe Angehörige in häuslicher Umgebung pflegen. Die Mindestgrenze der unterhältigen Teilzeit soll jedoch nach Auffassung des BBW wie bei der Elternzeit auf 25 % der regelmäßigen Arbeitszeit festgesetzt werden.

Ebenso begrüßen wir, dass entsprechend unserer Forderung in der o.g. Stellungnahme das Fernbleiben vom Dienst bis zu zehn Arbeitstagen und die Beurlaubung oder eine Teilzeitbeschäftigung bis zu sechs Monaten zur Inanspruchnahme von Pflegezeit nicht auf die Höchstdauer von Beurlaubung und unterhältiger Teilzeitbeschäftigung von 15 Jahren nach § 74 Abs. 1 LBG-E angerechnet werden darf. Dies sollte jedoch wie auch für die Elternzeit zur Klarstellung Aufnahme in den Wortlaut des § 74 **Abs. 1** LBG-E finden.

Der BBW hält es für richtig, dass während der Pflegezeit nach § 75 Abs. 2 LBG-E gem. § 48a **AzUVO-E (Art. 32)** Leistungen entsprechend § 46 AzUVO (Krankenfürsorge während Elternzeit) und § 47 AzUVO (Erstattung von Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträgen während Elternzeit) gewährt werden und damit einer weiteren Forderung des BBW entsprochen wird.

Ergänzend wird auf die Ausführungen zu Art. 3 § 67 LBeamtVGBW-E verwiesen.

§ 76 Benachteiligungsverbot

s. o. A II.

§ 78 Arbeitsschutz

Bezüglich der Forderung nach Verankerung des Gesundheitsschutzes im DRG wird auf die obigen Ausführungen zu A II. verwiesen.

§ 80 Heilfürsorge, Art. 43 Änderung der Heilfürsorgeversorgung

Mit § 80 **LBG-E** legt der Gesetzgeber entsprechend den Urteilen des BVerwG vom 17.6.2004 (2 C 50.02) und des VGH vom 23.6.2009 (4 S 87/08) nun gesetzlich die tragenden Strukturprinzipien des Systems der Heilfürsorge fest und wird damit seiner Verpflichtung gerecht, eine ausreichende, d.h. dem Vorbehalt des Gesetzes genügende, Ermächtigungsgrundlage zu schaffen.

Die Regelungen in § 80 LBG-E entsprechen im Wesentlichen den bisherigen Vorschriften der HVO. Ausdrücklich begrüßt wird, dass nach Abs. 2 S. 4 bei einem Dienstunfall weitergehende Leistungen nach den Vorschriften über die Dienstunfallfürsorge als Heilfürsorgeleistungen mit gewährt werden (so schon zu lesen in § 2 Abs. 3 des Entwurfs der Neufassung der HVO vom 14.12.2009) und dass nach Abs. 6 S. 4 die Möglichkeit der Einführung einer Krankenversicherungskarte und elektronischen Gesundheitskarte entsprechend den gesetzlichen Regelungen in § 291 und § 291a SGB V geschaffen wird. Die Einführung einer Chipkarte entspricht einer jahre-

langen Forderung unserer Mitgliedsgewerkschaft DPoIG und sollte nun auch zügig umgesetzt werden.

Im Übrigen erhebt der BBW keine Einwendungen gegen die geplanten Änderungen in § 80 LBG-E (Einschränkung des Anspruchs auf Heilfürsorge, wenn anderweitig Anspruch auf vergleichbare Leistungen besteht, Abs. 1; Ablösung der Heilfürsorge durch Beihilfe und Zuschuss zu Beiträgen an Krankheitskostenversicherung für Beamtinnen und Beamte des Einsatzdienstes der Feuerwehr, Abs. 4; Ermächtigung, dass gesetzliche Leistungsausschlüsse und –begrenzungen bei den gesetzlichen Krankenversicherungen für entsprechend anwendbar erklärt werden können, Abs. 6).

Unabhängig davon ist anzumerken, dass mit dem Entwurf zur Änderung der Heilfürsorgeverordnung (HVO) in Art. 43 DRG offen bleibt, ob sich damit der bisherige Entwurf zur Neufassung der HVO vom 14.12.2009 erledigt hat oder weiterverfolgt wird.

§ 81 Ersatz von Sachschaden

Hier sollten, etwa durch Streichung des Wortes „plötzlich“, auch ständige schleichende äußere Einwirkungen, wie z.B. der Fahrzeugeinsatz im Forstbereich, Berücksichtigung finden.

§ 82 Abs. 1 Dienstjubiläen

s. o. A II.

§§ 83 ff. Personalaktenakten

§§ 83 – 88 LBG-E regeln das Personalaktenrecht. Die Neureglungen entsprechen im Wesentlichen den bisherigen §§ 113 – 113f LBG a. F. und werden insbesondere den Formulierungen des Landesdatenschutzgesetzes (LDSG) angepasst, wogegen grundsätzlich keine Bedenken bestehen. Vorab ist zu bemerken, dass der Hinweis aus der allgemeinen Begründung zum fünften Abschnitt, dass Vorschriften des LDSG oder andere bereichsspezifische datenschutzrechtliche Vorschriften Anwendung finden, soweit keine speziellen abschließenden Vorschriften im LBG getroffen werden, zur Klarstellung Eingang in den Gesetzestext haben sollte.

§ 83 Erhebung

Die Vorschrift regelt die Erhebung von Personalaktendaten. Gegenüber § 113 Abs. 4 LBG a. F. fehlt der einschränkende Hinweis, dass Fragebögen, mit denen solche personenbezogenen Daten erhoben werden, der Genehmigung durch die zuständige Dienstbehörde bedürfen. Die Begründung hierzu überzeugt nicht. Es wird lediglich behauptet, dass zu den organisatorischen, personellen und sozialen Maßnahmen auch Mitarbeiterbefragungen gehören, durch die solche Maßnahmen vorbereitet oder evaluiert werden. Nach Auffassung des BBW sollte hier die bisherige Datenschutzregelung des § 113 Abs. 4 S. 2 LBG a. F. aufgenommen werden.

§ 89 Beteiligung der Gewerkschaften und Berufsverbände

Der BBW begrüßt die Angleichung der Vorschrift an § 53 BeamtStG und dass hierbei keine Verschlechterung gegenüber der derzeitigen Rechtslage herbeigeführt wird, indem mit Abs. 3 klar gestellt wird, dass eine Beteiligungspflicht auch bei der Vorbereitung von Verwaltungsvorschriften der Landesregierung gegeben ist, wenn die Verwaltungsvorschrift Fragen von grundsätzlicher Bedeutung regelt.

Entsprechend § 53 BeamtStG ist nach § 89 Abs. 2 LBG-E die Pflicht zur Beteiligung im Gegensatz zu § 120 Abs. 3 LBG a. F. nicht mehr auf Fragen von grundsätzlicher Bedeutung beschränkt. In seinem Anwendungsbereich entspricht § 89 LBG-E ebenfalls § 53 BeamtStG, indem er die Beteiligung bei der Vorbereitung von Regelungen der beamtenrechtlichen Verhältnisse durch

Gesetz und Rechtsverordnung vorsieht (§ 53 BeamtStG: „gesetzliche Regelungen“, d.h. formelle und materielle Gesetze).

Hinsichtlich der zwischen dem BBW und der Landesregierung vereinbarten Beteiligungsvereinbarung vom 11.9.2007 geht der BBW davon aus, dass entsprechend der gesetzlichen Regelung die Voraussetzung der grundsätzlichen Bedeutung bei der Vorbereitung von Regelungen der beamtenrechtlichen Verhältnisse durch Gesetz oder Rechtsverordnung nunmehr entfällt.

Art. 2 Landesbesoldungsgesetz Baden-Württemberg (LBesGBW)

§ 3 Regelung durch Gesetz

In § 3 Absatz 3 Satz 2 wird dem Beamten neu die Möglichkeit eingeräumt, zu Gunsten von Leistungen im Rahmen einer Entgeltumwandlung zum Aufbau einer privaten Altersvorsorge auf seine Besoldung zu verzichten.

Grundsätzlich ist - zusammen mit den betroffenen Beamtinnen und Beamten - zu begrüßen, dass diesen wie anderen Beschäftigten auch die Möglichkeit eingeräumt wird, von den steuerrechtlichen Auswirkungen der Entgeltumwandlung zu profitieren. Allerdings ist deutlich darauf hinzuweisen, dass der Dienstherr verpflichtet ist, Beamtinnen und Beamte sowohl amtsangemessen zu besolden als auch zu versorgen. Insbesondere ist es mit dem Grundgesetz unvereinbar, dass sich Beamtinnen und Beamte - auch durch indirekte Beiträge - an ihrer Altersvorsorge beteiligen sollen. Der Satz in der Begründung, wonach der Aufbau einer privaten Altersvorsorge vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung zukünftig für Beamte und Richter an Bedeutung gewinnen kann, ist daher zu streichen.

§ 6 Verjährung von Ansprüchen

Mit der Neuregelung des § 6, der den Beginn der Verjährung für besoldungsrechtliche Ansprüche stets und kenntnisunabhängig auf das Ende des Jahres festlegt, an welchem der Anspruch entstanden ist, wird zwar eine eigenständige und gegenüber dem Bund und den meisten anderen Ländern abweichende Rechtslage geschaffen und die bisherige kenntnisunabhängige Verjährung von zehn auf drei Jahre verkürzt. Der BBW begrüßt, dass nach dem neuen Recht jedoch alle Ansprüche nach diesem Gesetz – unabhängig davon, ob sie dem Dienstherrn oder dem Beamten zustehen, und unabhängig von der Kenntnis – binnen drei Jahren verjähren.

Bislang war es Rechtslage, dass dem Beamten bei der Geltendmachung seiner Ansprüche aus Haushaltsgesichtspunkten vom Dienstherrn die Verjährung entgegenzuhalten war, während der Dienstherr seine Rückforderungsansprüche im Rahmen der Aufrechnung länger gegenüber dem Beamten geltend machen konnte. Die neue einheitliche Regelung bietet dem Beamten Rechtssicherheit über den Verjährungszeitraum von drei Jahren hinaus.

Zudem ist zu begrüßen, dass die Verjährungsvorschriften ausdrücklich in das Gesetz aufgenommen wurden.

Der BBW fordert im Hinblick auf die Regelung in § 15 Abs. 2, wonach sich die Rückforderung zu viel gezahlter Bezüge nach den Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuchs über die Herausgabe einer ungerechtfertigten Bereicherung richtet, dass die Ausführungen in der Begründung zu § 6, wonach Ansprüche nach diesem Gesetz auch Rückforderungsansprüche des Dienstherrn sind, in den Gesetzestext aufgenommen werden und damit auch der Dienstherr auf die dreijährige Verjährungsvorschrift verwiesen wird.

§ 22 Besoldungsanspruch bei Verleihung eines anderen Amtes

Der BBW begrüßt die Neuregelung des Besoldungsanspruchs bei Verlust des Anspruchs durch Verleihung eines anderen Amtes aus dienstlichen Gründen. Sie sichert dem Beamten das Grundgehalt sowie die Amtszulage und die Strukturzulage, die ihm beim Verbleiben in dem bisherigen Amt zugestanden hätten. Bei Verringerung der Dienstbezüge aus dienstlichen Gründen wird der Beamte nicht mehr auf eine (gegebenenfalls abschmelzbare) Ausgleichzulage verwiesen, sondern es soll ihm weiterhin sein Grundgehalt sowie die ihm gewährte Amtszulage bzw. die Strukturzulage nach § 45 gewährt werden. Die Trennung der Ausgleichszulage für die Verringerung der oben genannten Besoldungsbestandteile bzw. der Stellenzulage nach § 46 dient der Klarheit und Praktikabilität.

§ 23 Besondere Eingangsbesoldung

Ergänzend zu den obigen Ausführungen unter A II. ist weiter Folgendes anzumerken:

Der BBW lehnt es ab, dass auch in dem neuen Landesbesoldungsgesetz an der besonderen Eingangsbesoldung für Beamte und Richter mit Anspruch auf Dienstbezüge aus dem Eingangsamt der Besoldungsgruppe A 12 und höher festgehalten werden soll. Diese sollen weiterhin für die Dauer von drei Jahren nach Entstehen des Anspruchs die um jeweils 4 Prozent abgesenkten Grundgehälter und Amtszulagen erhalten.

Mit der vollständigen Neuregelung des Landesbesoldungsgesetzes sollte ein Rückschluss auf den früheren Ausschluss der Gewährung einer Sonderzahlung durch § 1a Landessonderzahlungsgesetz nicht mehr vorgenommen werden. So stellt die Grundbesoldung, die in diesem Fall abgesenkt werden soll, grundsätzlich den Kernbestand der amtsangemessenen Alimentation dar. Bei einer vollständigen Neuregelung sollte für einzelne Besoldungsgruppen nicht in die Grundgehälter durch Absenkung eingegriffen werden. Insbesondere greift die Begründung darauf, dass eine ursprünglich vorgesehene Sonderzahlung für diese Personen ausgeschlossen sein soll, bei einer Neuregelung nur schwerlich. Zudem bedeutet sie für das Land eine erhebliche Benachteiligung gegenüber anderen Bundesländern bei der dringend notwendigen Nachwuchsgewinnung.

§ 24 Eingangsamt für Beamte

s. o. A I., II.

§ 27 Obergrenzen für Beförderungsämt

s. o. A II.

§ 28 Landesbesoldungsordnungen A und B

Ergänzend zu den allgemeinen Ausführungen zu A I. und zur Forderung nach Zuordnung des Forstdienstes zur Laufbahn des technischen Dienstes (s. o. A II.) nehmen wir zu den Landesbesoldungsordnungen A und B weiter wie folgt Stellung:

Laufbahn der Landwirtschaftstechnischen Lehrer und Berater

Der BBW setzt sich zusammen mit seinem Mitgliedsverband Verband der Lehr- und Beratungskräfte für Haushalt und Verbrauch im ländlichen Raum (VLB) und mit Unterstützung des Ministeriums für Ernährung und Ländlicher Raum seit Jahren für eine Verbesserung der Laufbahn der Landwirtschaftstechnischen Lehrer und Berater ein. Zu dieser Laufbahn gehören derzeit nur zwei Ämter in den Besoldungsgruppen A 9 und A 10, deren durchaus vergleichbare Laufbahnen teils bessere Einstiegsmöglichkeiten, in jedem Fall aber bessere Aufstiegsmöglichkeiten bieten (Technische Lehrer A 10 bis A 12; Fachlehrer für musisch-technische Fächer A 9 bis A 11 + Z). Hinzu kommt, dass Bewertungen der Gemeindeprüfungsanstalt vielfach eine Bewertung im Eingangsbe-

reich des Punkterahmens der Besoldungsgruppe A 11 ergeben haben. Der BBW fordert, die Verbesserungen im Rahmen der Dienstrechtsreform endlich vorzunehmen und die Besoldung an die Besoldung der technischen Lehrer (A 10 bis A 12) anzupassen, mindestens jedoch ein Beförderungssamt in Besoldungsgruppe A 11 auszuweisen. Wegen der Einzelheiten wird auf den Schriftwechsel mit dem Finanzministerium (insbesondere Schreiben des BBW vom 8.3.2004 sowie Schreiben des Finanzministeriums vom 27.5.2004 und 23.1.2006, Az.: 1 - 0320.2 - 43/5) Bezug genommen.

Amtsbezeichnungen für die Leiter der Abteilungen des Regierungspräsidiums

Der BBW fordert zusammen mit seiner Mitgliedsgewerkschaft DPoLG, die Amtsbezeichnung „Polizeipräsident als Leiter einer Landespolizeidirektion“ beizubehalten und aus der Anlage 5 (zu Art. 2 § 103) „Landesbesoldungsordnungen A, B und C Künftig wegfallende Ämter (kw)“ wieder in die Anlage 2 (zu Art. 2 § 27) „Landesbesoldungsordnung B“ zu überführen. (Fraglich ist in diesem Zusammenhang weiter, ob es bei Anlage 1 und 2 nicht „zu Art. 2 § 28“ heißen müsste.)

Bei der Polizei wird bis auf Ebene der Polizeidienststellen auf Kreisebene für die Leiter herausragender polizeilicher Führungsfunktionen die Amtsbezeichnung „Polizeipräsident“ verwendet (z. B. Polizeipräsident oder -präsidentin als Leiter der Polizeipräsidien Stuttgart, Karlsruhe oder Mannheim oder auch Präsident bzw. Präsidentin als Leiter des Landeskriminalamtes). Bis zur Verwaltungsreform führten auch die Leiter und Leiterinnen der Landespolizeidirektion die Amtsbezeichnung „Polizeipräsident bzw. -präsidentin“. Nach der Verwaltungsreform und nun endgültig mit dem DRG sollen diese Funktionsträger die Amtsbezeichnung „Abteilungsdirektoren“ tragen. Diese Bezeichnung wird dem Ansehen, der herausragenden Funktion und der Bedeutung der Leiter der Abteilungen 6 - Landespolizeidirektionen - in den Regierungspräsidien nicht gerecht, zumal ihnen nachgeordnete Dienststellenleiter diese Funktionsbezeichnung weiterhin tragen dürfen und die Amtsbezeichnung „Polizeipräsident“ innerhalb der Polizei weiterhin vorhanden ist.

Für die anderen Leiter der Abteilungen des Regierungspräsidiums und deren Stellvertreter sind ebenfalls Amtsbezeichnungen zu fordern, die einen adäquaten Bezug zum ausgeübten Amt herstellen (z. B. Forstpräsident).

Besoldung in den Regierungspräsidien

Der BBW fordert für die Führungsebene der Regierungspräsidien, die Besoldung nach Einwohnern aufzugeben und aufgrund der größeren Mitarbeiterzahl, der Aufgabenvielfalt sowie der Übertragung landesweiter Zuständigkeiten nach der Verwaltungsreform wie folgt zu erhöhen: Regierungspräsidenten B 8, Regierungsvizepräsidenten B 5/6, weitere Abteilungsleiter B 3/4, Stellvertreter B 2/3. Zur Begründung verweisen wir auf die Bundesratsdrucksache 553/04 (Beschluss). Der Bundesrat hat am 24.9.2004 auf Initiative des Landes Baden-Württemberg den Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Bundesbesoldungsgesetzes beschlossen, durch das die Einstufung der Leitungsfunktionen bei Regierungspräsidien aufgrund der Verwaltungsreform erhöht werden sollte. Dieses Gesetz ist jedoch aufgrund der Föderalismusreform nicht zustande gekommen.

Im höheren Dienst der nichttechnischen Verwaltung sollten die Bewertungen nach oben angepasst und die Stellen in A 15 erhöht werden.

Besoldung in den Landratsämtern

Bei der Besoldung der Ersten Landesbeamten fordert der BBW, die Einwohnerzahl bei B 2 und B 3 auf 200.000 abzusenkten.

Außerdem sollte dringend der Bewertungsüberhang in A 15 und A 16, z. B. auch in der Wasserwirtschaft, durch entsprechende Stellenhebungen aufgelöst werden. Zudem sehen wir die Notwendigkeit, dort Stellenbewertungen vorzunehmen, um die Situation auch im Vergleich zu den heutigen Stellenbewertungen der Landkreise kompatibel zu gestalten.

Verbesserungen müssen auch für Kommunalbeamtinnen und Kommunalbeamte geschaffen werden.

Hinsichtlich weiterer struktureller Forderungen wird auf die nachstehenden Ausführungen unter C verwiesen.

§ 32 Bemessung des Grundgehalts in der Landesbesoldungsordnung A und B

Ergänzend zu den obigen Ausführungen unter A I., II. ist weiter folgendes anzumerken:

Der BBW begrüßt, dass das bisherige Dienstalter durch eine altersunabhängige Erfahrungszeit abgelöst wird. Diese Änderung der Tabellenstruktur berücksichtigt die Richtlinie 2007/78/EG des Rates vom 27.11.2000 sowie das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz vom 14.8.2006. Zukünftig soll sich das Aufsteigen in den Stufen allein nach Zeiten mit dienstlicher Erfahrung richten. Erfahrungszeiten sind dabei alle Zeiten im Dienst eines öffentlich-rechtlichen Dienstherrn im Geltungsbereich des Grundgesetzes in einem Beamten- oder Richterverhältnis mit Anspruch auf Dienstbezüge. Die Anerkennung sämtlicher Zeiten im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis ermöglicht den gewünschten Austausch zwischen den Gebietskörperschaften und die Gewinnung von erfahrenen Mitarbeitern anderer Länder oder dem Bund, ohne dass diese besoldungsrechtliche Nachteile gegenüber Beamten des Landes Baden-Württemberg erleiden. Zudem wird durch die generelle Anerkennung von öffentlich-rechtlichen Dienstzeiten auch sichergestellt, dass Zeiten in einer anderen Laufbahngruppe ebenfalls als Erfahrungszeiten anerkannt werden.

Positiv ist, dass die Berechnung und die Festsetzung des Zeitpunkts des Beginn des Aufstiegs dem Beamten schriftlich mitgeteilt wird, da damit Rechtsklarheit geschaffen wird und für den Beamten unmittelbar eine Überprüfungsmöglichkeit möglicher berücksichtigungsfähiger Zeiten gegeben ist.

Der BBW begrüßt ebenfalls, dass gemäß § 32 Absatz 4 Satz 1 eine Änderung der Besoldungsgruppe und somit eine Beförderung sich nicht negativ auf die erreichte Stufe auswirkt, sondern diese mitgenommen wird.

Positiv ist ebenfalls zu bewerten, dass der Beamte gem. **Abs. 5** auf eventuelle besoldungsrechtliche Konsequenzen, weil seine Leistungen nicht den mit seinem Amt verbundenen Mindestanforderungen entsprechen, hingewiesen werden muss und erst nach einer weiteren Leistungsfeststellung gegebenenfalls Dienstzeiten nicht als Erfahrungszeiten anerkannt werden.

§ 33 Berücksichtigungsfähige Zeiten

s. o. A II.

§ 38 Landesbesoldungsordnung W

Der BBW fordert, ergänzend zu den obigen Ausführungen unter A II., die im Rahmen der vom Ministerrat am 26.4.2010 gebilligten Eckpunkte für strukturelle Verbesserungen der Beamtenbesoldung für die Dienstrechtsreform zur Verfügung gestellten Mittel bei der Besoldung nach der künftigen Landesbesoldungsordnung W in der Weise zu verwenden, dass der Grundgehaltssatz in der jeweiligen Besoldungsgruppe W 1 – 3 nicht nur, wie vorgesehen, um 1,5 v. H., sondern um 5 v. H. erhöht wird.

Es ist insbesondere bei der Neugewinnung von Professoren schwer vermittelbar, aus welchen Gründen die Grundbesoldung noch unter der Größenordnung der Grundbesoldung für einen Amtsrat, einen Studienrat oder Oberstudienrat festgelegt ist. D.h. die Grundbesoldung erhöht sich allenfalls im Rahmen einer linearen Besoldungserhöhung und eventuell durch die nach § 39 gewährten Leistungsbezüge, sofern die entsprechenden Haushaltsmittel zur Verfügung stehen. Ein Wettbewerb mit anderen Ländern, z.B. Bayern oder der Wirtschaft ist damit nicht zu gewinnen.

Auffallend ist weiter, dass an den Fachhochschulen z.T. bis zu 40 v. H. der Professoren in der künftig wegfallenden besseren C-Besoldung verbleiben.

In der **Anlage 4** (zu Artikel 20 - richtig: Artikel 2 - § 38) ist die bisher geltende Regelung fortgeführt, wonach bei der Zuordnung der Stellen der Kanzler zu den Besoldungsgruppen W 2 und W 3 für die Kanzler der Pädagogischen Hochschulen und der Kunsthochschulen einerseits und für die Kanzler der Fachhochschulen andererseits unterschiedliche Bemessungsgrößen gelten (Fußnote 2). Danach sind die Stellen der Kanzler der Fachhochschulen erst ab einer Studierendenzahl von 2500 nach Besoldungsgruppe W 3 bewertet, die Stellen der Kanzler der Pädagogischen Hochschulen und der Kunsthochschulen aber bereits mit einer Studierendenzahl von 2000. Für diese unterschiedliche Regelung ist kein sachlicher Grund ersichtlich. Nach der Hochschulreform sind die Aufgaben der nichtuniversitären Hochschulen gleich, so dass diese Abstufung nicht gerechtfertigt ist. Wir bitten deshalb, die Bemessungsgrößen für alle genannten Hochschulen einheitlich, d.h. auf 2000 Studierende, festzulegen.

§ 39 Leistungsbezug

Der BBW wendet sich gegen die Regelung, wonach die den Professoren befristet gewährten Leistungsbezüge generell nicht an den Besoldungsanpassungen teilnehmen können und dass die unbefristeten Leistungsbezüge nach **Abs. 3 S. 2** nur dann an den Besoldungsanpassungen teilnehmen, wenn dies in Berufungs- und Bleibebehandlungen festgelegt ist. Dadurch findet eine Entwertung der Leistungsbezüge auf Dauer statt, was zumindest dem Sinn und Zweck der Regelung der Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge (Abs. 1 Nr. 1) widerspricht. Die Leistungsbezüge bei Berufungen und bei Abwendung eines Rufes (Bleibebehandlungen) sollten nach unserer Auffassung von Anfang an dynamisiert werden und ruhegehaltfähig sein.

Der BBW wendet sich auch gegen die Regelung in **Abs. 4**, wonach die Leistungsbezüge für Leistungen in Forschung, Lehre, Kunst, Weiterbildung und Nachwuchsförderung (Abs. 2 Nr. 2) nicht an den regelmäßigen Besoldungsanpassungen teilnehmen dürfen und erst nach einer befristeten Vergabe eine unbefristete Vergabe erfolgen kann. Die Wirklichkeit in den Hochschulen ist doch so, dass ein Leistungsbezug erst nach der Feststellung der Leistung über einen gewissen Zeitraum hinaus vergeben wird, es ist also ein „Probezeitraum“ für die „unbefristete“ Vergabe nicht erforderlich.

Hinsichtlich **Abs. 5 S. 4** begrüßen wir die Gewährung einer Einmalzahlung für besonders herausragende Leistungen in Führungsfunktionen (die näher definiert werden müssten).

Die Regelung zur Ruhegehaltfähigkeit von Leistungsbezügen in **Abs. 6** ist höchst kompliziert; hier wäre, auch im Sinne einer Verwaltungsvereinfachung, eine weniger komplizierte Regelung angebracht. Die dort vorgesehenen Mindestbezugsdauern und Beschränkungen in Form von Kann-Regelungen sind nicht angemessen, dauerhaft gute Hochschullehrer an die Hochschule zu binden. Gerade die Versorgung ist auch für Professoren von entscheidender Bedeutung, was sich vor allem bei der „Rückkehr“ von Wissenschaftlern aus anderen Ländern, z.B. aus den USA, zeigt. Dies gilt umso mehr, als dass die W-Besoldung allein nicht „üppig“ ist und somit Professoren gerade für ihr Alter auf die Ruhegehaltfähigkeit von Leistungsbezügen angewiesen sind.

Zu den Funktionsleistungsbezügen nach § 39 Abs. 1 Nr. 3. ist Folgendes anzumerken: Diese Funktionsleistungsbezüge beinhalten ja Anreize zur Übernahme von nebenamtlichen Ämtern in der Hochschule. Da die hierfür gewährte Zulage nur nach den in Absatz 6 festgelegten Zeiten ruhegehaltfähig wird, besteht die Sorge, dass der Wechsel in diesen Ämtern erschwert wird. Wir treten dafür ein, diese Funktionsleistungszulage nach einer Amtsdauer zu 100 v. H. ruhegehaltfähig zu machen.

§ 40 Vergaberahmen und Besoldungsdurchschnitt

Im Hinblick auf die angestrebte Wettbewerbsfähigkeit der Hochschulen des Landes sollte auch der Vergaberahmen entsprechend angepasst werden. Er sollte nicht mehr auf dem Besoldungsdurchschnitt des Jahres 2001 beruhen, sondern sollte die tatsächliche Besoldungswirklichkeit des

Jahres 2010 berücksichtigen. Ein fast zehn Jahre alter Besoldungsdurchschnitt ist keinesfalls angemessen, um die ab 1.1.2011 erbrachten Leistungen nur annähernd anzuerkennen bzw. gewähren zu können. Daran ändert auch nichts, dass der Besoldungsdurchschnitt jährlich um durchschnittlich 2 %, insgesamt höchstens um 10 % überschritten werden kann, soweit zu diesem Zweck Haushaltsmittel bereitgestellt werden. Angesichts der knappen Haushalte ist diese Kann-Regelung nicht ausreichend, um eine angemessene finanzielle Unterfütterung sicherzustellen. Im Übrigen sollten bei der Berechnung des Vergaberahmens die in Absatz 5 genannten hauptberuflichen Leiter und Mitglieder von Leitungsgremien nicht in den Vergaberahmen einbezogen werden. Dadurch könnten für die Leistungsbezüge mehr Mittel bereitgestellt werden.

§§ 41 ff. Familienzuschlag

s. o. A I.

§ 45 Strukturzulage

Die vorgesehene Strukturzulage für Beamte der Besoldungsgruppen A 6 bis A 13 entspricht im Wesentlichen der bisherigen Vorbemerkung Nr. 27 zu den Bundesbesoldungsordnungen A und B. Allerdings sollte nach Auffassung des BBW aufgrund des Wegfalls des einfachen Dienstes im mittleren Dienst nicht nach Besoldungsgruppen differenziert, sondern auch Beamte in Besoldungsgruppe A 5 in die Zahlung der Strukturzulage einbezogen werden. Klargestellt wird ebenfalls die bisherige Rechtslage, dass die Strukturzulage an den regelmäßigen Besoldungsanpassungen teilnimmt.

Anlässlich der inhaltlichen Übernahme der bisherigen Regelung, wonach Beamte des gehobenen Dienstes nur in Laufbahnen, deren Eingangssamt der Besoldungsgruppe A 9 oder A 10 zugeordnet ist, eine Stellenzulage erhalten und in § 45 nun insbesondere Lehrkräfte des gehobenen Dienstes und Beamte in den Laufbahnen der Amtsanwälte und Notare ausgenommen sind, verweist der BBW auf seine an das Justizministerium gerichtete Stellungnahme vom 23.3.2010 zum Entwurf eines Gesetzes zur Reform des Notariats- und Grundbuchwesens in Baden-Württemberg. Dort hatten wir - zusammen mit unserem Mitgliedsverband Württembergischer Notarverein - unter anderem einen Ausgleich für den Einkommensverlust aufgrund künftig wegfallender Gebührenanteile aus den Beurkundungsgeschäften gefordert.

§ 46 Stellenzulagen

Der neue **§ 46 Abs. 1** stellt eine Übernahme der Regelung in § 42 BBesG a. F. dar.

In **Abs. 2** wird demgegenüber eine abzulehnende Verschlechterung dahingehend vorgenommen, dass Stellenzulagen grundsätzlich nur für die Dauer der Wahrnehmung der herausgehobenen Funktionen gewährt werden sollen. Der BBW fordert die Klarstellung und Aufnahme der bisherigen Regelung, dass in den Fällen, in denen dem Beamten oder Richter vorübergehend eine andere Funktion übertragen wird, die zur Herbeiführung eines im besonderen öffentlichen Interesses liegenden unaufschiebbaren und zeitgebundenen Ergebnisses im Inland wahrgenommen wird, für die Dauer dieser Wahrnehmung die Stellenzulage ebenfalls weiter gewährt wird (§ 42 Abs. 3 S. 2 BBesG a. F.). Gleiches muss gelten, wenn die vorübergehende Übertragung einer anderen Funktion zur Sicherung der Funktionsfähigkeit des Behördenbereichs, in dem der Beamte oder Richter eingesetzt wird, dringend erforderlich ist (42 Abs. 3 S. 3 BBesG a. F.). Die oben genannten Ergänzungen zielen darauf ab, dass der Beamte im Interesse der Öffentlichkeit andere Tätigkeiten wahrnimmt. Dies darf keinesfalls zu seinen Lasten gehen.

Zudem kritisiert der BBW die Regelung des **§ 46 Abs. 3**, in dem bereits jetzt in das Landesbesoldungsgesetz aufgenommen wird, dass die Stellenzulagen an den Besoldungsanpassungen nicht teilnehmen. Auch wenn nach Art. 10 Versorgungsreformgesetz 1998 Stellenzulagen bei linearen Anpassungen schon bisher grundsätzlich nicht mehr erhöht werden, sollte es dem Landesbesoldungsgesetzgeber überlassen bleiben, jeweils im Rahmen eines Anpassungsgesetzes festzulegen,

ob und gegebenenfalls welche Stellenzulagen dynamisiert werden. Der BBW kritisiert bereits seit längerem, dass die Stellenzulagen durch die fehlende Dynamisierung entwertet werden und dringend anzupassen sind. Daher ist die vorgesehene Regelung kontraproduktiv.

§ 49 Zulage für Beamte bei Justizvollzugseinrichtungen und Psychiatrische Krankenanstalten

Der BBW begrüßt, dass entsprechend der Forderung unserer Mitgliedsgewerkschaft BSBD die Zulage gem. § 49 („Gitterzulage“) entsprechend des Beschlusses des Ministerrats vom 26.4.2010 über strukturelle Verbesserungen der Beamtenbesoldung in der Dienstrechtsreform auf das Niveau der Polizeizulage angehoben werden soll. Schließlich sollen bei vergleichbarer Belastung auch gleiche Sätze bezahlt werden.

§ 53 Zulage für die Verwendung bei obersten Behörden des Bundes oder eines anderen Landes

Der BBW ist der Auffassung, dass der 2. Halbsatz in S. 1 „wenn der Dienstherr, für den der Beamte oder Richter tätig ist, diese in vollem Umfang erstattet“ gestrichen werden muss. Die Stellenzulage des Bundes oder betreffenden Landes muss während der Verwendung des Beamten bei einer obersten Behörde des Bundes oder eines Landes dem betroffenen Beamten in jedem Fall zustehen und kann nicht davon abhängig gemacht werden, ob der Dienstherr, für den der Beamte tätig ist, die Zahlung der Zulage übernimmt.

§ 62 Ausgleichszulage für den Wegfall von Stellenzulagen

Der Gesetzentwurf sieht eine Neuregelung des bisherigen § 13 BBesG a. F. vor. Bisher enthielt § 13 Abs. 1 die Vorschrift zur Gewährung von Ausgleichszulagen im Falle der Verringerung der Dienstbezüge wegen dienstlicher Versetzung, anderweitiger Verwendung zur Vermeidung der Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit bzw. Nichterfüllung der gesundheitlichen Anforderungen, Verringerung der Schülerzahl oder des Aufsteigens in die nächsthöhere Laufbahn. Die Ausgleichszulage - in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den alten und neuen Dienstbezügen - verminderte sich bei jeder Erhöhung der Dienstbezüge um 1/3 des Erhöhungsbetrages, soweit sie für Stellenzulagen gezahlt wurde.

§ 62 sieht nunmehr nur noch die Gewährung einer Ausgleichszulage für weggefallene Stellenzulagen vor, während § 22 die Regelungen hinsichtlich der Verringerung des Grundgehalts bzw. der Amtszulage beinhaltet.

Begrüßt wird, dass die neue Regelung zu einer deutlichen Verwaltungsvereinfachung und zum Abbau der Regelungsdichte beiträgt. Positiv ist ebenfalls, dass der Zeitraum des Stellenzulagenbezugs auf sieben Jahre ausgedehnt wird, in dem insgesamt fünf Jahre eine Stellenzulage zugestanden hat.

Zu kritisieren ist jedoch, dass die beabsichtigte Regelung keine gleitende Besitzstandswahrung einmal erreichter Bezüge gewährleistet. Im Gegenteil – die Neuregelung kann dazu führen, dass durch die pauschale Abschmelzung der Zulage in Höhe von 20 % des Ausgleichszulagenbetrages pro Jahr reale Besoldungskürzungen hingenommen werden müssen. Für die unteren Besoldungsgruppen bedeutet diese Maßnahme einen massiven Eingriff in den Lebensstandard, da z. B. die Polizeizulage einen wesentlichen Besoldungsbestandteil ausmacht. Die Personalgewinnung wird dadurch insbesondere in Ballungszentren in unverantwortlicher Weise beeinträchtigt. Diese Neuregelung bedeutet eine wesentliche Verschlechterung zu Lasten der Beamten, da bislang ein Abschmelzen nur bei einer Erhöhung der Dienstbezüge erfolgte.

§ 63 Mehrarbeitsvergütung

Der BBW hält die Einbeziehung der Mehrarbeitsvergütung in das Landesbesoldungsgesetz für sachdienlich, da somit Transparenz hergestellt wird und nicht auf mehrere Verordnungen zurückgegriffen werden muss. Insbesondere begrüßt er die ausdrückliche Regelung des § 63 Absatz 6, der die Umsetzung der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes darstellt und die Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten bei Mehrarbeit beseitigt.

§ 66 Abs. 3 Vergütung für Gerichtsvollzieher

Die vorgesehene Überprüfung zwecks Feststellung, ob eine Veränderung des Finanzierungsdefizits um mehr als 2 % erfolgt, erfordert einen neuen und enorm aufwändigen Verwaltungs- und Bürokratieaufwand:

Die Zahlen zur Feststellung einer eventuellen Veränderung des Finanzierungsdefizits (die sicherlich nur bei einer Verschlechterung relevant würde) stehen frühestens erst ungefähr gegen Ende des 2. Quartals des Folgejahres fest. Selbst wenn eine Veränderung festgestellt würde, die eine Änderung der Verordnung zulassen würde, könnte dies aufgrund der durch die Verordnung festgeschriebenen Rechtsgrundlage, die einen Vertrauensschutz beinhaltet, erst ab dem darauf folgenden Jahresanfang erfolgen. Damit wäre die erste Änderungsmöglichkeit mit Beginn des dritten Jahr nach der Einführung möglich. Da nach Abs. 3 Satz 1 spätestens nach Ablauf von drei Jahren ohnehin eine Überprüfung stattfinden muss, ist diese Bestimmung unnötig. Denn durch die Notwendigkeit der ständigen Überwachung, Überprüfung und ständigen Berechnungen wäre ein höherer Verwaltungsaufwand notwendig als heute.

Begründet wurde die Schaffung der neuen Vergütungsverordnung und der darin vorgesehenen Pauschalierung mit dem Ziel, eine Planungs- und Rechtssicherheit zu schaffen sowie einen Abbau des bisher damit verbundenen Verwaltungsaufwandes zu erreichen. Dies ist in der Form, wie sie der Gesetzentwurf vorsieht, nicht mehr der Fall.

§ 67 Zuschlag bei Altersteilzeit

s. o. A II.

§ 71 Zuschlag bei Hinausschiebung der Altersgrenze

s. o. A II.

§ 73 Sonderzuschläge zur Sicherung der Funktions- und Wettbewerbsfähigkeit

Ergänzend zu den Ausführungen zu A I., II. ist zu fordern, dass bei der Einführung von Sonderzuschlägen zur Sicherung der Funktions- und Wettbewerbsfähigkeit diese aus Mitteln „on top“ finanziert werden. Der BBW begrüßt, dass § 73 Abs. 2 eine Erhöhung der bisherigen Sonderzuschlagsregelung des § 72 BBesG a. F. auf max. 25 % des Anfangsgrundgehalts der jeweiligen Besoldungsgruppe vorsieht.

§ 74 Leistungsprämien

s. o. A I., II.

§ 77 Anwärterbezüge

Zu § 77 Abs. 4 ist anzumerken, dass auf die Rückforderung von Anwärterbezügen dann zu verzichten ist, wenn die Studierenden nach ihrer Ausbildung entweder bei einem Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes eine Stelle als Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer antreten oder bei einer

Einrichtung beschäftigt werden, an der öffentlich-rechtliche Körperschaften beteiligt sind. Wenn eine Nachwuchsbeamtin oder ein Nachwuchsbeamter, aus welchen Gründen auch immer, im öffentlichen Dienst nicht in das Beamtenverhältnis übernommen wird, aber im öffentlichen Dienst im weitesten Sinne beschäftigt wird, ist es nicht nachvollziehbar, dass die Anwärterbezüge zurückgefordert werden.

§ 82 Kürzung der Anwärterbezüge

Der BBW fordert die Beibehaltung der bisherigen Kann-Regelung (§ 66 BBesG a. F.), sofern der Anwärter die vorgeschriebene Laufbahnprüfung nicht bestanden hat oder sich die Ausbildung aus vom Anwärter zu vertretenden Gründen verzögert.

Die im Gesetzentwurf vorgesehene Soll-Regelung stellt eine wesentlich stärkere Verpflichtung dar, während die Kann-Regelung in Übereinstimmung mit § 82 Absatz 2 Nummer 2 signalisiert, dass Härtefälle durchaus berücksichtigt werden und nur in Ausnahmefällen eine Kürzung der Anwärterbezüge stattfindet. Anwärtern müssen auch nach dem Nichtbestehen der Prüfung ausreichend finanzielle Mittel zur Verfügung stehen, um die Möglichkeit zu haben, die Laufbahnprüfung zu wiederholen. Insofern sollte von der Kürzung nur in Ausnahmefällen Gebrauch gemacht werden, was durch die Kann-Regelung besser zum Ausdruck käme.

§ 83 Vermögenswirksame Leistungen

s. o. A II.

§ 103 Künftig wegfallende Ämter

s. o. § 28.

Art. 3 Landesbeamtenversorgungsgesetz Baden-Württemberg (LBeamtVGBW)

§ 3 Festsetzung und Zahlung der Versorgungsbezüge, des Alters- und Hinterbliebenengeldes

Gem. § 3 Abs. 2 soll in der Regel bei der Berufung in das Beamtenverhältnis entschieden werden, ob Zeiten aufgrund der §§ 21 bis 25 und 74 als ruhegehaltfähige Dienstzeit zu berücksichtigen sind. Der BBW schlägt eine Regelung vor, wonach über die Berücksichtigung zu entscheiden ist, um für die betroffenen Beamtinnen und Beamten frühzeitig Klarheit zu schaffen.

§ 6 Erlöschen der Versorgungsbezüge und des Anspruchs auf Altersgeld wegen Verurteilung, § 7 Entzug von Hinterbliebenenversorgung sowie Alters- und Hinterbliebenengeld

Die in § 6 gesetzlich angeordnete Aberkennung des Anspruchs auf Altersgeld aufgrund strafrechtlich relevanter Umstände sowie die in § 7 dargelegte Möglichkeit des disziplinarischen Entzugs eines Anspruchs auf Alters- oder Hinterbliebenengeld erscheinen verfassungsrechtlich nicht unproblematisch, da das besondere beamtenrechtliche Dienst- und Treueverhältnis nach der Entlassung aus dem Beamtenverhältnis erlischt und der innere synallagmatische Zusammenhang einer Alimentations- und Fürsorgepflicht mit einem beamtenrechtlichen Gewaltverhältnis nicht mehr vorliegt.

§ 11 Allgemeine Anpassung

Die an dieser Stelle erfolgte Aufnahme der gesetzlichen Regelung des § 70 Abs. 1 BeamtVG in das LBeamtVGBW wird als richtige Ausgestaltung begrüßt.

§ 13 Familienrechtlicher Versorgungsausgleich nach der Ehescheidung

Baden-Württemberg stellt sich mit der Beibehaltung der bisherigen externen Versorgungsausgleichsregelungen zunächst nicht allein innerhalb des von den anderen Bundesländern hierzu erwogenen Vorgehens. Mittelfristig ist jedoch eine Übernahme der Realteilung (interne Teilung, § 10 VersAusglG) als Vereinheitlichung familienrechtlich relevanter – im Übrigen bundesgesetzlich geregelter Rechtsmaterie – auch im Beamtenversorgungsrecht der Länder anzustreben.

§ 15 Nichtberücksichtigung der Versorgungsbezüge und des Altersgeldes

Der BBW regt an, diese grundsätzlich begrüßenswerte Neuregelung aus Zweckmäßigkeitsgründen auch in der jeweils die Bezahlung regelnden Bestimmung aufzunehmen. Dies hätte nicht zuletzt den Vorteil, dass diese Regelung auch Auswirkungen für im Ruhestand befindliche Erwerbstätige hätte, welche nicht unter baden-württembergisches Versorgungsrecht fallen.

§ 19 Ruhegehaltfähige Dienstbezüge

Die Angleichung in § 19 Abs. 6 an die von den meisten Bundesländern vorgenommenen versorgungsrechtlichen Ausgleichsregelungen oder Wahlmöglichkeiten für den Fall des Wechsels aus den Besoldungsordnungen A, B, C oder R in die Besoldungsordnung W wird begrüßt.

§ 21 Dienstzeit im Beamtenverhältnis und vergleichbare Zeiten

Hinsichtlich der Berücksichtigung von Altersteilzeit wird auf die obigen Ausführungen zu A II. verwiesen.

Die Abschaffung der sog. Quotelung von Ausbildungs- und Zurechnungszeiten bei Vorliegen längerer Freistellungszeiten wird – nicht zuletzt als notwendige Folge der Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts vom 25.3.2010 – uneingeschränkt begrüßt.

Ebenfalls die volle Zustimmung des BBW findet die Abschaffung der grundsätzlichen Einschränkung der ruhegehaltfähigen Dienstzeit auf Zeiten nach Vollendung des 17. Lebensjahres.

§ 23 Vordienst- und Ausbildungszeiten

s. o. A II.

§§ 14a, 50c BeamtVG a.F. Vorübergehende Erhöhung des Ruhehaltssatzes

s. o. A II.

§ 48 BeamtVG a.F. Ausgleich bei besonderen Altersgrenzen

s. o. A II.

§ 26 Abs. 1 Zurechnungszeit

Im Rahmen der Erhöhung der Lebensarbeitszeit um 2 Jahre sollte die Berechnung der Zurechnungszeit bis zum 60. Lebensjahr auf das 62. Lebensjahr erhöht werden.

§ 27 Höhe des Ruhegehalts

Hinsichtlich der 45-Jahre-Regelung in § 27 Abs. 3 und der Forderung nach weiterer abschlagsfreier Zuruhesetzung wird auf die obigen Ausführungen (A II. und B Art. 1 § 40) verwiesen.

Bezüglich der neuen Berechnungssätze für die amtsunabhängige Mindestversorgung (§ 27 Abs. 4) gehen wir davon aus, dass damit keine Verschlechterungen im Vergleich zum Status Quo verbunden sind (bisher 1.371,59 Euro, künftig 1.372,81 Euro). Hinsichtlich der grundsätzlichen Einschränkung der Mindestversorgung bei längeren Freistellungszeiten fordert der BBW, hiervon Abstand zu nehmen.

§ 32 Sterbegeld

Der BBW fordert, dass neben den Ehegatten auch die Kinder wie bisher und entsprechend der Bundesregelung in § 18 BeamtVG ein Sterbegeld erhalten, da eine Verschlechterung für Abkömmlinge nicht nachvollziehbar ist. Dies gilt auch für das bisherige Kostensterbegeld (§ 18 Abs. 2 Nr. 2 BeamtVG).

§ 33 Witwengeld

Das Einbeziehen von Witwen bzw. Witvern an einer Dienstbeschädigung verstorbener Beamter auf Probe in die Bezugsberechtigung für das Witwengeld in § 33 Abs. 2 wird als richtige und gerechtfertigte Maßnahme begrüßt. Angemahnt wird, die Ausschlussaltersgrenze bei Eheschließung für die Witwenversorgung in § 33 Abs. 1 S. 2 Nr. 3 (65 Jahre) wie beim Bund in § 19 BeamtVG entsprechend der „Regelaltersgrenze“ dynamisch anzupassen.

§ 36 Unterhaltsbeitrag für nicht witwengeldberechtigte Witwen

Bezüglich des Unterhaltsbeitrags an Witwen, deren Ehe erst nach dem Eintritt des Beamten in den Ruhestand geschlossen wurde und der Beamte zum Zeitpunkt der Eheschließung das 65. Lebensjahr bereits vollendet hat, lehnt der BBW die Verschlechterung der bisherigen der Bundesregelung in § 22 BeamtVG entsprechenden Höhe von 100 % des Witwengeldes auf 75 % des Witwengeldes ab. Ob die Kürzung aufgrund des Wegfalls der Anrechnung von Erwerbs- und Erwerbsersatzes einkommen gerechtfertigt erscheint, lässt sich nicht ohne weitere Berechnungen des Finanzministeriums beurteilen. Hierzu sollte die Begründung ergänzt werden.

§ 42 Erlöschen der Witwen- und Waisenversorgung

Der BBW fordert, die Kürzung des Waisengeldanspruchs vom 27. auf das 25. Lebensjahr zurückzunehmen. So wurde die Reduzierung der Bezugsdauer des Kindergeldes in den rentenrechtlichen und bundesgesetzlichen Regelungen (§ 61 BeamtVG) nicht auf die altersabhängige Höchstdauer des Bezugs von Waisengeld übertragen, so dass es sich um eine einseitige Verschlechterung für Waisen baden-württembergischer Beamtinnen und Beamter handeln würde, die vom BBW abgelehnt wird.

§ 66 Kinderzuschlag

s. o. A I.

§ 67 Pflegeergänzungszuschlag

Der BBW begrüßt, dass entsprechend der bisherigen Rechtslage (§ 50d BeamtVG a.F.) Beamten, die nach § 3 S. 1 Nr. 1a SGB VI der Versicherungspflicht unterliegen, weil sie eine pflegebedürftig

tige Person nicht erwerbsmäßig gepflegt haben, ein Pflegeergänzungszuschlag nach § 67 zum Ruhegehalt gewährt werden soll, wenn die allgemeine Wartezeit in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht erfüllt ist. Ebenfalls positiv ist, dass die Höhe des Pflegezuschlags nun mit Abs. 2 eine eigenständige Regelung für Beamte erhält ohne Bezug auf das Sozialrecht. Die bisherige Berechnung des Pflegezuschlags nach § 50d BeamtVG war bisher ohne vertiefte Kenntnisse des Sozialrechts kaum nachvollziehbar. Daher stellt sich die Neuregelung verwaltungsfreundlicher und nachvollziehbarer dar. Immerhin wurde auch die Höhe des monatlichen Pflegezuschlags gegenüber dem bisherigen Zuschlag leicht angehoben und stellt insofern eine Verbesserung dar. Jedoch sollte nach Auffassung des BBW die Begründung zu § 67 Abs. 2 um eine Erklärung zur Festsetzung der Höhe des Pflegezuschlags und einen vergleichenden Hinweis zwischen der Höhe des bisherigen und künftigen Pflegezuschlags ergänzt werden.

§ 68 Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit Erwerbs- und Erwerbsersatzehkommen

Ergänzend zu den obigen Ausführungen unter A II. ist weiter Folgendes anzumerken:

Hinzuverdienst für Ruhestandsbeamte (§ 68 Abs. 2 Nr. 1)

Die Neuregelung sieht pauschal eine Hinzuverdienstgrenze in Höhe des amtsabhängigen bzw. amtsunabhängigen Mindestruhegehalts nach § 27 Abs. 4 S. 1 und 2 zuzüglich des jeweils zustehenden kinderbezogenen Teils des Familienzuschlags vor. Bis zur Besoldungsgruppe A 12 ist daher ein Einkommen in Höhe des amtsunabhängigen Mindestruhegehalts in Höhe von 1.372,81 Euro anrechnungsfrei, was günstiger sein dürfte als die bisherige Regelung in § 53 Abs. 2 Nr. 1 BeamtVG a. F. Danach gelten als Höchstgrenze für Ruhestandsbeamte und Witwen die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe, aus der sich das Ruhegehalt berechnet, mindestens ein Betrag in Höhe des Eineinhalbfachen der jeweils ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe A 4, zuzüglich des jeweils zustehenden Unterschiedsbetrages nach § 50 Abs. 1.

Für Beamtinnen und Beamte in Besoldungsgruppe A 13 und höher ist die in § 68 Abs. 2 Nr. 1 des Entwurfs vorgesehene Regelung günstiger, wenn die Endstufe der Besoldungsgruppe erreicht ist und wenn der Ruhegehaltssatz mindestens 65 % beträgt. Ist der Ruhegehaltssatz hingegen geringer, was künftig bei einer Verschlechterung der ruhegehaltfähigen Dienstzeiten und der Trennung der Systeme zu befürchten ist, ist ein bisher mögliches Hinzuverdienen bis zu den ruhegehaltfähigen Dienstbezügen aus der Endstufe der Besoldungsgruppe nach der vorgesehenen Regelung nicht mehr möglich, sodass hier Korrekturen erforderlich sind. Außerdem sollte wie bisher auf die Endstufe der Besoldungsgruppe abgestellt werden.

Hinzuverdienst für Ruhestandsbeamte, die wegen Dienstunfähigkeit, die nicht auf einem Dienstunfall beruht oder aufgrund der besonderen Antragsaltersgrenze bei Schwerbehinderung in den Ruhestand versetzt wurden (§ 68 Abs. 2 Nr. 2)

Höchstgrenze ist bisher gem. § 53 Abs. 2 Nr. 3 BeamtVG a.F. bis zum Ablauf des Monats, in dem das 65. Lebensjahr vollendet wird, 71,75 v. H. der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe, aus der sich das Ruhegehalt berechnet, mindestens ein Betrag in Höhe des Eineinhalbfachen der jeweils ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe A 4 (3.094,40 Euro) zuzüglich 325 Euro. Künftig sollen 71,75 % des Betrags nach Nr. 1 anrechnungsfrei sein. Dies führt insbesondere in den unteren Besoldungsgruppen bis Besoldungsgruppe A 9 zu Verschlechterungen, da auch das amtsunabhängige Mindestruhegehalt auf 71,75 % gequotelt wird (985 Euro). Hier sollte das amtsunabhängige Mindestruhegehalt nicht mit 71,75 % sondern mit 100 % angesetzt werden. Zudem sollte der bisherige Betrag in Höhe von 325 Euro, der unabhängig von der Mindestgrenze hinzuverdient werden durfte, erhöht auf 400 Euro, wie in § 53 Abs. 2 Nr. 3 BeamtVG beibehalten werden.

Hinzuverdienst für Witwen (§ 68 Abs. 2 Nr. 3)

Als Höchstgrenze gelten für Witwen gem. § 53 Abs. 2 Nr. 1 BeamtVG a.F. ebenfalls die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe, aus der sich das Ruhegehalt berechnet, mindestens ein Betrag in Höhe des Eineinhalbfachen der jeweils ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe A 4 zuzüglich des jeweils zustehenden Unterschiedsbetrages nach § 50 Abs. 1.

Künftig soll für Witwen gem. § 68 Abs. 2 Nr. 3 nur noch ein Betrag in Höhe des Mindestwitwengelds nach § 27 Abs. 4 zuzüglich des jeweils zustehenden kinderbezogenen Teils des Familienzuschlags anrechnungsfrei bleiben. Dies stellt eine wesentliche Verschlechterung gegenüber dem bisherigen Recht dar. Der BBW fordert daher, den Hinzuverdienst für Witwen wie bisher an die Regelung für Ruhestandsbeamte zu koppeln.

Ausdrücklich begrüßt wird die Regelung in § 68 Abs. 2 S. 2, wonach sich der Anrechnungsfreibetrag für jedes beim Familienzuschlag berücksichtigte Kind um 200 Euro erhöht. Hingegen ist der folgende Satz 3 zu streichen. Danach ist, wenn ein Erwerbseinkommen nicht beantragt oder auf ein Erwerbs- oder Erwerbseinkommen verzichtet oder an deren Stelle eine Kapitalleistung, Abfindung oder Beitragserstattung gezahlt wird, der Betrag zu berücksichtigen, der ansonsten zu zahlen wäre. Dies halten wir aufgrund der vertraglichen Gestaltungsfreiheit bei Vergütungen und der weiten Spanne bei der Vergütungshöhe nicht für praktikabel.

§ 70 Zusammentreffen mehrerer Versorgungsbezüge und Zusammentreffen einer Mindestversorgung mit Leistungen aus anderen Alterssicherungssystemen

Hinsichtlich der Höchstgrenze der Gesamtversorgung von 110 % der höheren Versorgungsbezüge fordert der BBW eine Erhöhung auf mindestens 120 %, damit es nicht zu wesentlichen Verschlechterungen gegenüber der bisherigen Rechtslage kommt. Fraglich ist weiter, welche bundes- oder landesgesetzliche Regelung jeweils Anwendung findet, wenn die Versorgungsbezüge aus unterschiedlichen Regelungsbereichen stammen und daher grundsätzlich unterschiedliches Beamtenversorgungsrecht zum Tragen kommt.

§ 73 Beamte auf Zeit

Der BBW ist mit seinem Mitgliedsverband Verband der Verwaltungsbeamten (VdV) der Auffassung, dass die bisherige Sonderregelung bei der Anrechnung von Erwerbseinkommen auf Versorgungsbezüge für Wahlbeamte auf Zeit (§§ 66 Abs. 7, 53 Abs. 10 BeamtVG a. F.) beibehalten werden sollte, um besonders gute Bewerber um solche Wahlämter auch in Zukunft zu erhalten.

§ 77 Erteilung einer Versorgungsauskunft und Festsetzung der Versorgungsbezüge

Der BBW begrüßt, dass ergänzend zu § 77 Abs. 1, wonach ab dem 1.1.2016 in regelmäßigem Abstand von fünf Jahren Auskünfte über die Höhe der Versorgungsbezüge erteilt werden, Abs. 2 entsprechend der Forderung des BBW nunmehr vorsieht, dass auch bei ausführlicher Darlegung eines besonderen Interesses eine Versorgungsauskunft erteilt werden kann. Dies sollte jedoch als Anspruch ausgestaltet und das Wort „ausführlicher“ gestrichen werden, um dem Informationsbedürfnis der Betroffenen hinreichend Rechnung zu tragen.

Zu Abschnitt XI Versorgungslastenteilung bei landesinternen Dienstherrenwechseln

Die Einbindung der inhaltlichen Regelungen des Staatsvertrages über die Verteilung von Versorgungslasten bei bund- und länderübergreifenden Dienstherrenwechseln (Versorgungslastenteilungs-Staatsvertrag) in das Landesbeamtenversorgungsgesetz für die regelungsbedürftigen Fälle der landesinternen Dienstherrenwechsel wird als systematisch richtige und sinnvolle Regelung begrüßt.

§§ 83 ff. Rücklage für Altersgeld

s. o. A I., II.

§ 89 Altersgeldfähige Dienstbezüge, altersgeldfähige Dienstzeit und Anpassung des Altersgelds

Der BBW fordert eine Klarstellung, was in Abs. 1 S. 2 mit „entsprechend der jeweiligen Versorgungsanpassung“ gemeint ist, ggf. durch Einfügung des Wortes „linearen“ Versorgungsanpassung.

§ 96 Erteilung einer Auskunft über die Höhe des Altersgelds

Die Regelung in § 96 Abs. 2, wonach einem Beamten bei Darlegung eines berechtigten Interesses eine Auskunft über die Höhe des Altersgelds erteilt werden kann, sollte als Anspruch ausgestaltet werden.

§ 99 Absenkung des Versorgungsniveaus

Die Fortführung der Systematik des § 69e BeamtVG im baden-württembergischen Versorgungsrecht wird als sachgerecht angesehen.

§ 102 Besondere Bestandskraft

s. o. A II.

§ 106 Besondere Bestimmungen zur ruhegehaltfähigen Dienstzeit und zum Ruhegehalt

s. o. A II.

Art. 4 Änderung des Ernennungsgesetzes

Anlässlich der Änderung des Ernennungsgesetzes im Rahmen des DRG unterstützt der BBW die Forderung seiner Mitgliedsgewerkschaft DPoIG, analog der Zuständigkeiten der Polizeipräsidien und Polizeidirektionen die Ernennungszuständigkeit im Polizeivollzugsdienst bis Besoldungsgruppe A 11 (und damit auch für Tarifpersonal bis Entgeltgruppe E 8) auf Bereitschaftspolizeidirektionen zu übertragen.

Hierzu ist **§ 4 Nr. 16** wie folgt zu fassen:

„... für die Beamten des gehobenen und des mittleren Polizeivollzugsdienstes bis einschließlich Besoldungsgruppe A 11 die in § 2 Nr. 1 Buchst. a bis c genannten Rechte mit Ausnahme des Rechts zur Einstellung. Die Polizeipräsidien Karlsruhe und Mannheim, die Polizeidirektionen und die Bereitschaftspolizeidirektionen gelten im Übrigen für die Beamten des gehobenen und des mittleren Polizeivollzugsdienstes bis einschließlich Besoldungsgruppe A 11 als Ernennungsbehörde.“

Art. 6 Änderung des Landespersonalvertretungsgesetzes

Ergänzend zu den obigen Ausführungen zu A II. nimmt der BBW zu den vorgesehenen Änderungen des LPVG weiter wie folgt Stellung:

Der BBW ist grundsätzlich der Ansicht, dass die im vorliegenden Gesetzentwurf vorgesehene Anpassung des LPVG an den Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 24.5.1995 (BVerfGE 93, 37) - entgegen der in der Gesetzesbegründung behaupteten Notwendigkeit - keineswegs notwendig, sondern durchaus juristisch umstritten ist.

Das BVerfG hatte seine Entscheidung damals auf ein streng hierarchisches Leitbild der öffentlichen Verwaltung gestützt, das heute auf weite Teile der modernen Verwaltung nicht mehr zutrifft. Gerade eine ausgewogene Beteiligungsstruktur dient unserer Ansicht nach als Erfolgsfaktor für eine moderne Verwaltung. Auch hat sich das LPVG mit den darin enthaltenen Beteiligungsrechten in mittlerweile 50-jähriger LPVG-Praxis keineswegs als Risiko für die Funktionsfähigkeit der öffentlichen Verwaltung herausgestellt.

Damit haben die Personalvertretungen in Baden-Württemberg längst unter Beweis gestellt, dass sie neben ihrer Rolle als Interessenvertretungen der Beschäftigten auch ihren gesetzlichen Auftrag der vertrauensvollen Zusammenarbeit mit der Dienststelle zur Erfüllung der der Dienststelle obliegenden Aufgaben (§ 2 Abs. 1 LPVG) erfüllt haben. Die im vorliegenden Entwurf vorgesehene Herabstufung der Beteiligungsrechte würde das bisherige Selbstverständnis der Personalvertretungen als mitverantwortliche und ernst zu nehmende Partner der Dienststellenleitungen schwer beeinträchtigen und zugleich negativen Auswirkungen auf das Auftreten und Verhalten der künftig wesentlich gestärkten Dienststellenleiter gegenüber ihren geschwächten Personalvertretungen Vorschub leisten.

Die in der Begründung zu Nummer 25 (§ 79) enthaltene Feststellung, die eingeschränkte Mitbestimmung sei die „verfassungsrechtlich höchst mögliche Form der Mitbestimmung“ trifft nach Auffassung des BBW nicht zu.

Das Bundesverfassungsgericht hat in seiner Entscheidung vom 24.5.1995 ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die Gesetzgeber in Bund und Ländern einen Gestaltungsspielraum besitzen, um die vom Bundesverfassungsgericht dargelegten Ziele zu erreichen. Daher ist es nicht zwingend notwendig, die – ausschließlich für das MBG SH vorgenommene – Wertung des Bundesverfassungsgerichts bezüglich des Beteiligungsniveaus einzelner Mitbestimmungstatbestände auch in andere Landesgesetze zu übernehmen, die – wie auch das LPVG – mit dem MBG SH in der Regel in weiten Teilen gerade nicht übereinstimmen.

Die Einführung eines Evokationsrechts gibt der obersten Dienstbehörde alle Möglichkeiten, die Legitimation zuvor mitbestimmter Entscheidungen im Sinne des Bundesverfassungsgerichts sicherzustellen. Wenn dies aber so ist, ist es nicht zwingend erforderlich, das Beteiligungsniveau und damit die Intensität der Einbindung der Personalvertretung in die Entscheidung abzuschwächen. Die Verhandlung vor der Einigungsstelle kann zu einer einvernehmlichen Regelung durch Beschäftigte und Dienststellenseite führen bzw. zu einer Regelung, die von allen Beteiligten akzeptiert wird und daher zum sozialen Frieden in der Dienststelle beiträgt. Von diesem ausschließlich bei der qualifizierten Mitbestimmung möglichen Verfahren sollten Personalvertretung und Dienststellenleitung in möglichst vielen Fällen zugunsten der Beschäftigten und der Aufgabenerfüllung der Dienststelle profitieren können.

Der BBW kritisiert weiter, dass die personellen Angelegenheiten der Beamten und Arbeitnehmer pauschal dem Letztentscheidungsrecht der Einigungsstelle entzogen werden. Es lässt sich jedoch durchaus darüber diskutieren, ob etwa die Genehmigung einer Nebentätigkeit oder Anordnungen, welche die Freiheit in der Wahl der Wohnung beschränken, die Ermäßigung der regelmäßigen Arbeitszeit, Altersteilzeit oder Urlaub tatsächlich solche Angelegenheiten sind, die Auswirkungen auf das Gemeinwesen haben und im Sinne der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts nicht dem Letztentscheidungsrecht der Einigungsstelle unterliegen dürfen.

Der BBW begrüßt, dass insbesondere weder die paritätische Besetzung der Einigungsstelle angetastet wurde, noch die Beteiligungsfristen für die Personalvertretungen verkürzt oder Veränderungen im Umfang der Freistellungen vorgenommen werden.

Nummer 7, § 36 Abs. 2 S. 1 Befangenheit

Eine Abstimmung der in verschiedenen Gesetzen enthaltenen Befangenheitsvorschriften ist von der Zielsetzung her grundsätzlich zu befürworten. Im vorliegenden Fall hat dies jedoch eine Reduzierung des Kreises der zur Befangenheit führenden Sachverhalte zur Folge. Befangenheit soll danach nicht mehr vorliegen, wenn der frühere Ehegatte oder eine durch Annahme an Kindes Statt verbundene Person von der Angelegenheit betroffen ist. Erweitert wird die Regelung demgegenüber zutreffend um den Lebenspartner nach § 1 Lebenspartnerschaftsgesetz. Neu geregelt wird in dem Entwurf zudem der zeitliche Aspekt in dem Sinne, dass zur Befangenheit nur noch eine aktuell bestehende Verbindung mit einer Person führt. Eine durch Scheidung beendete Ehe oder eine beendete Lebenspartnerschaft soll eine Befangenheit künftig nicht mehr bewirken.

Die Beschränkung auf aktuelle Beziehungen als Befangenheitsgrund erscheint zwar fraglich, da allein durch die rechtliche Aufhebung der Verbindung keineswegs zwingend auch die für eine objektive Entscheidung erforderliche emotionale Distanz eintritt. Vor dem Hintergrund, dass das Personalratsmitglied von den Beschäftigten zur Wahrnehmung ihrer Interessen mit Vertrauen und Mandat ausgestattet ist, sollten die Gründe, die zu einer Befangenheit und damit zum Ausschluss der Teilnahme an der Beschlussfassung führen, jedoch restriktiv gehandhabt werden. Dies gilt umso mehr, als auch nicht dokumentierte Beziehungen die Objektivität beeinträchtigen können, aber dennoch nicht zum Ausschluss von der Beschlussfassung führen. Deshalb kann im Ergebnis die engere Fassung der Befangenheitstatbestände mitgetragen werden.

Nummer 9, § 47a Unfälle und Sachschaden

Die Übernahme des bisher unmittelbar für die Länder geltenden § 109 BPersVG wird befürwortet; dasselbe gilt hinsichtlich der Ausweitung des Tatbestandes auf die Erstattung von Sachschäden nach § 81 LBG.

Nummer 10, § 48 Schutz des Arbeitsplatzes, Übernahme eines Auszubildenden

Es wird ausdrücklich begrüßt, dass unter Übernahme der Inhalte von § 107 Satz 2 i.V.m. § 9 BPersVG sowie § 108 Abs. 1 BPersVG der Schutz des Arbeitsplatzes und der Übernahmeanspruch von Auszubildenden im bisherigen Umfang sowohl in inhaltlicher als auch in personeller Hinsicht beibehalten werden.

Bisher hat § 108 Abs. 2 BPersVG mit unmittelbarer verbindlicher Wirkung für die Länder geregelt, dass eine ohne Beteiligung der Personalvertretung nach dem Landespersonalvertretungsgesetz ausgesprochene Kündigung unwirksam ist. In der allgemeinen Gesetzesbegründung (A 2., Seite 19) wird ausgeführt, dass für § 108 Abs. 2 BPersVG hingegen eine landesrechtliche Regelung nicht in Betracht komme. Hierbei handele es sich nicht um eine personalvertretungsrechtliche, sondern um eine arbeitsrechtliche Materie, sodass der Bund nach wie vor die Gesetzgebungskompetenz habe. Wir gehen daher davon aus, dass § 108 Abs. 2 BPersVG auch weiterhin unmittelbar für die Länder gilt. Dies sollte jedoch deutlich klargestellt und im Gesetzentwurf niedergelegt werden.

In diesem Zusammenhang ist weiter fraglich, ob tatsächlich alle rahmenrechtlichen Vorschriften des Bundespersonalvertretungsgesetzes im LPVG bereits verankert sind bzw. mit der Novellierung eingefügt werden. Zum Beispiel ist hier aufgefallen, dass in § 3 LPVG lediglich geregelt ist, dass das Personalvertretungsrecht „durch Tarifvertrag“ nicht abweichend vom Landespersonalvertretungsgesetz geregelt werden kann. Die entsprechende Formulierung für Dienstvereinbarungen, wie sie § 97 BPersVG enthält, gibt es hier und, soweit ersichtlich, auch an anderer Stelle des Gesetzes nicht.

Nummer 18, § 69 Verfahren der MitbestimmungBuchstabe a

Ginge man mit dem Gesetzentwurf von dem Ziel aus, der Einigungsstelle das Letztentscheidungsrecht in personellen Angelegenheiten der Arbeitnehmer zu entziehen, kann der gewählte Weg allerdings nicht recht nachvollzogen werden. Gestrichen werden soll die Kompetenz der Einigungsstelle „festzustellen, ob ein Grund zur Verweigerung der Zustimmung vorliegt“ und zwar in den Fällen der personellen Angelegenheiten der Beamten (§ 75), der Arbeitnehmer (§ 76) und bei der Kündigung (§ 79). Der Zustimmungsverweigerungskatalog des § 82 in den personellen Angelegenheiten der genannten Beschäftigtengruppen bleibt aber erhalten. Die Einigungsstelle stellt also nach wie vor in den Fällen des § 82 fest, ob ein Grund zur Verweigerung der Zustimmung vorliegt. Erreicht werden soll mit der Streichung der Regelung doch wohl, dass hierin kein Letztentscheidungsrecht liegt, dass die Einigungsstelle also „lediglich“ nicht mit letzter Verbindlichkeit feststellen darf, ob ein Grund zur Verweigerung der Zustimmung vorliegt. Verständlicher wäre die Ersetzung der Worte „in den Fällen des § 82 stellt sie fest, ob ein Grund zur Verweigerung der Zustimmung vorliegt“ durch eine etwa wie folgt lautende Formulierung: „Die Feststellung in den Fällen des § 82, ob ein Grund zur Verweigerung der Zustimmung vorliegt, hat den Charakter einer Empfehlung an die oberste Dienstbehörde.“

Buchstabe b

Bezüglich der Einführung eines Evokationsrechts wird auf die obigen Ausführungen zu A II. und zu Art. 6 verwiesen.

Geht man von der Einführung eines Evokationsrechts aus, wären die Beschränkung der Ausübung des Evokationsrechts auf einen Zeitraum von einem Monat nach Zustellung der Entscheidung der Einigungsstelle, die Begründungspflicht sowie die unverzügliche Bekanntmachung an die Beteiligten eine aus Sicht des BBW solide Regelung des Verfahrens. Die Schriftform der Begründung wäre allerdings der offensichtlich nur als mündlich vorgesehenen Begründung vorzuziehen.

Nummer 19, § 70 Antrag des Personalrats

s.u. Nr. 25.

Nummer 21, § 73 DienstvereinbarungenBuchstabe b

Grundsätzlich sind Dienstvereinbarungen kündbar. Nach Aufhebung einer Dienstvereinbarung lebt die Mitbestimmung im Einzelfall wieder auf. Dienstvereinbarungen sind jedoch das Ergebnis langer Diskussionsprozesse, in denen ein Ausgleich der verschiedenen Interessen erreicht und Kompromisse erarbeitet wurden. Sie führen zu einer großen Akzeptanz und zum Interessenausgleich in der Dienststelle. Das von den Beschäftigten in Dienstvereinbarungen gesetzte Vertrauen sollte nicht leichtfertig durch ein fristloses einseitiges Kündigungsrecht aufs Spiel gesetzt werden.

Außerdem ist die Einhaltung einer Kündigungsfrist zumutbar. Der Dienststellenleiter weiß regelmäßig oder hat die Möglichkeit in Erfahrung zu bringen, ob eine Angelegenheit wegen ihrer Auswirkung auf das Gemeinwesen die Regierungsverantwortung wesentlich berührt. Diese Tatsache kann dann nicht mehr einen wichtigen Grund darstellen, der eine fristlose Kündigung rechtfertigt.

Nummer 22, § 75 Mitbestimmung in Personalangelegenheiten

Die Herabstufung der bisher in § 76 LPVG niedergelegten Personalangelegenheiten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in die eingeschränkte Mitbestimmung ist abzulehnen, da diese mit Einführung eines Evokationsrechts wie oben ausgeführt nicht erforderlich ist. Eine Herabstu-

fung in die eingeschränkte Mitbestimmung würde eine deutliche Schlechterstellung im Vergleich zur Privatwirtschaft bedeuten, was abzulehnen ist.

Nummer 24, § 77 Abs. 3 Kündigung

Der BBW lehnt ab, dass bei Kündigungen während der Probezeit der Personalrat nicht mehr wie bisher im Rahmen der Mitwirkung beteiligt wird, sondern wie bereits bei außerordentlichen Kündigungen nur noch angehört werden soll. Eine Verschlechterung ist hier nicht nachvollziehbar, da bei Kündigungen während der Probezeit - anders als bei außerordentlichen Kündigungen - Kündigungsfristen vorgesehen sind, auf deren Ablauf sich der Arbeitgeber einstellen kann. Außerdem sollte die Funktion des Personalrats, gerade bei der Frage der Bewährung in der Probezeit zu vernünftigen Einschätzungen zu kommen, nicht geschwächt werden.

Nummer 25, § 79 Mitbestimmung in sonstigen Angelegenheiten

Buchstabe a und Buchstabe b, bb

Die Absenkung des Beteiligungsniveaus bei **Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und Erleichterung des Arbeitsablaufs (bisher § 79 Abs. 1 Nr. 9 LPVG)** von der qualifizierten auf die eingeschränkte Mitbestimmung ist abzulehnen.

Eine Hebung der Arbeitsleistung in diesem Sinne liegt vor bei einer Erhöhung der in einer vorgegebenen Zeit zu erledigenden Arbeitsmenge bzw. bei jeder Verkürzung der vorgegebenen Zeit bei gleichbleibender Arbeitsmenge. Entscheidend ist, dass die Maßnahme zu einer erhöhten Inanspruchnahme der Beschäftigten durch Steigerung der körperlichen Anforderungen oder Vermehrung der psychischen Belastung führt. Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und zur Erleichterung des Arbeitsablaufs betreffen damit immer Fragen der sozialen Gestaltung der Arbeitsbedingungen und des Arbeitsablaufs und sind deshalb von herausragender sozialer Bedeutung für die Beschäftigten. Aus rechtlichen Gründen ist es nicht zwingend notwendig, diesen Tatbestand aus der uneingeschränkten Mitbestimmung herauszunehmen. Denn bereits mit der im Gesetzentwurf vorgesehenen Einführung eines Evokationsrechts hätte die oberste Dienstbehörde die Möglichkeit, im Einzelfall eine Entscheidung der Einigungsstelle in einer qualifizierten Mitbestimmungsangelegenheit wieder aufzuheben.

Die Beteiligung bei **Einführung grundsätzlich neuer Arbeitsmethoden (bisher § 79 Abs. 1 Nr. 10 LPVG)** dürfte eine Organisationsentscheidung der Verwaltung darstellen mit dem Ziel, die gegenwärtige und zukünftige ordnungsgemäße Erledigung der Aufgaben effizient durchzuführen. Auch hier ist wegen der starken Betroffenheit der Beschäftigten durch ihre Einbindung in die Arbeitsabläufe die qualifizierte Mitbestimmung mit der Möglichkeit der Durchführung des Einigungsstellenverfahrens zuzulassen. Durch das im Gesetzentwurf vorgesehene Evokationsrecht hätte die oberste Dienstbehörde im Einzelfall eine Handlungsmöglichkeit.

Nummer 28

In der Begründung mit 29 bezeichnet.

Nummer 29

In der Begründung mit 23 bezeichnet.

Art. 7a Änderung der Landeshaushaltsordnung

Der BBW begrüßt, dass die jüngst mit dem Haushaltsbegleitgesetz 2010 vom 1.3.2010 eingeführte Regelung zu Altersgrenzen für eine Einstellung und Versetzung von Beamtinnen und Beamten in § 48 LHO gelockert wird. Allerdings steht das weitere Aufrechterhalten der Altersgrenzen im Widerspruch zu der mit Art. 3 des Gesetzentwurfs verfolgten Trennung der Systeme.

Ergänzend wird auf die dem Finanzministerium gegenüber abgegebene Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Änderung der Landeshaushaltsordnung vom 28.12.2009 verwiesen.

Art. 18 Änderung des Schulgesetzes für Baden-Württemberg

Bei der Änderung des § 104 Schulgesetz ist für Lehrer mit Versorgungsberechtigung gem. § 104 Schulgesetz eine Beihilfeberechtigung im Ruhestand ausdrücklich vorzusehen. So hat der Verwaltungsgerichtshof Baden-Württemberg mit Urteil vom 28.4.2010 (13 S 2748/09) festgestellt, dass sich nach historisch-teleologischer Auslegung aus § 104 Schulgesetz und der Verleihung der Versorgungsberechtigung eine Beihilfeberechtigung mit dem Eintritt des Versorgungsfalls ergibt. Dies sollte im Gesetz klar gestellt werden.

Auf jeden Fall wären in die bereits getroffene Lösung für Altfälle auch diejenigen Lehrkräfte einzubeziehen, die bis zum Ablauf des Jahres 2007 das 45. Lebensjahr vollendet haben und zu 100 % privat krankenversichert sind mit Beitragszuschuss des Arbeitgebers oder die bereits bisher gegenüber ihrem Schulträger eine Beihilfeberechtigung hatten, jedoch in der Vergangenheit in der gesetzlichen Krankenversicherung geblieben waren und noch nicht nachweisen können, eine private Krankenversicherung abgeschlossen zu haben. Auf den bisherigen Schriftwechsel mit dem Kultus- und Finanzministerium (Az.: 1 - 0374.1 - 01/12) wird verwiesen.

Art. 32 Änderung der Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung

Hinsichtlich der §§ 9 Abs. 3 S. 4 AzUVO und 29 Abs. 2 AzUVO-E wird auf die obigen Ausführungen unter A II. verwiesen.

Hinsichtlich § 48a AzUVO-E Krankenfürsorge, Erstattung von Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträgen wird auf die obigen Ausführungen zu Art. 1 § 75 LBG-E verwiesen.

Ergänzend wird auf die Ausführungen zu Art. 1 § 68 LBG-E (54-Stunden-Regelung) verwiesen.

Art. 33a Änderung der Beamtenrechtszuständigkeitsverordnung

In § 4a Abs. 1 Satz 3 ist geregelt, für welche Fälle die Hochschulen als Dienstvorgesetzte zuständig sind. Dort ist nur die Bewilligung von Urlaub sowie von Teilzeitbeschäftigung nach § 70 LBG aufgeführt. Nicht aufgenommen sind die Altersteilzeit (§ 71 LBG), die Pflegezeiten (§ 75

LGB) und die Elternzeit (77 LBG). Dies bedeutet, dass für diese genannten Fälle das Wissenschaftsministerium zuständig ist. Aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung schlagen wir vor, den Hochschulen auch für diese Fälle die Entscheidung zu übertragen. § 4a Abs. 1 Satz 3 der Beamtenzuständigkeitsverordnung müsste wie folgt geändert werden: „Wer Dienstvorgesetzter für die Bewilligung von Urlaub, Teilzeitbeschäftigung nach § 70 LBG, Altersteilzeit nach § 71 LBG, Pflegezeiten nach § 75 LBG sowie Mutterschutz, Elternzeit nach § 77 LBG ist, richtet sich nach § 3.“

Ergänzend zu den obigen Ausführungen zu Art. 4 ist § 5 wie folgt zu fassen:

„Abweichend von § 3 sind.....“

2. die Leiter der Polizeipräsidien Karlsruhe und Mannheim, die Leiter der Polizeidirektionen und die Leiter der Bereitschaftspolizeidirektionen Dienstvorgesetzte der Beamten ihrer Dienststelle bis einschließlich Besoldungsgruppe A 11 und darüber hinaus Dienstvorgesetzte der Beamten ihrer Dienststelle ab Besoldungsgruppe A 12 für“

Art. 34 Änderung der Beihilfeverordnung

Auf die obigen Ausführungen zu Art. 18 wird verwiesen.

Art. 41c Änderung der Stellenobergrenzenverordnung

s. o. A II.

Art. 41d Verordnung der Landesregierung über die Gewährung von Erschwerniszulagen Baden-Württemberg (Erschwerniszulagenverordnung Baden-Württemberg - EZulVOBW)

Bei der Neugestaltung der Erschwerniszulagenverordnung (EZulVOBW) wird im Wesentlichen die bisherige EZulVO in neues Landesrecht überführt. Allerdings werden im Gegensatz zur Dienstrechtsreform des Bundes keinerlei finanzielle Verbesserungen bei der Abgeltung besonderer Erschwernisse der Beschäftigten vorgenommen trotz den gestiegenen Anforderungen und Belastungen im Beruf.

Im Einzelnen ist Folgendes anzumerken:

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

Die Zahlung von Erschwerniszulagen nach dem Recht des aufnehmenden Dienstherrn sollte nach Auffassung des BBW nicht davon abhängig gemacht werden, ob dieser die Kosten übernimmt oder ob in Verwaltungsabkommen andere finanzielle Abrechnungsmodalitäten vorgesehen sind. Vielmehr müsste einer Benachteiligung von Beamten des Landes im Falle einer gemeinsamen Aufgabenwahrnehmung mit Beamten anderer Länder und des Bundes entgegengewirkt werden. Der letzte Halbsatz in § 3 muss daher entfallen.

§ 4 Allgemeine Voraussetzungen

Abs. 1: Eine Gewährung der Zulagen muss nach Auffassung BBW auch dann erfolgen, wenn der Beamte nur fünf Stunden oder weniger als fünf Stunden zur Aufgabenverrichtung herangezogen wird. Die heutigen elektronischen Abrechnungssysteme rechtfertigen eine solche Begrenzung nicht mehr. Zudem sind die Beträge so gering, dass dies nicht zu einer nennenswerten finanziellen Haushaltsbelastung führen wird.

Abs. 3: Auch ein Wachdienst unterliegt den negativen Belastungen hinsichtlich der Arbeitszeiten, in denen der überwiegende Teil der Bevölkerung keine Arbeit leistet. Eine 24-Stunden-Einschränkung für den Wachdienst ist weder zeitgemäß noch wird dies den Belastungen der Beschäftigten gerecht. Wachdienst, der zu ungünstigen Zeiten gewährt wird, sollte daher ohne Einschränkung zulagefähig sein.

Abs. 4: Ferner sind wir der Auffassung, dass Dienst während Übungen, Reisezeiten bei Dienstreisen und die Rufbereitschaft, die zu ungünstigen Zeiten gem. Abs. 2 Nr. 1-4 vorgenommen werden müssen, als vergütungsfähige Zeiten im Sinne dieser Vorschrift eingestuft werden müssen. Es kann nicht sein, dass z. B. die Fahrten bei Dienstreisen, die zu Zeiten erfolgen, wo normalerweise die Zulage für Dienst zu ungünstigen Zeiten nach § 4 gewährt wird, nicht zulagefähig sein sollen. Nicht ohne Not finden Übungen oder Dienstreisen zu den sonst vergütungsfähigen Zeiten gem. Abs. 2 statt.

§ 5 Höhe und Berechnung der Zulage

Bei der Höhe der Zuschläge handelt es sich um symbolische Ansätze, die sich finanziell kaum nennenswert auswirken. Der BBW und insbesondere seine Mitgliedsgewerkschaft DPoIG fordern daher seit Jahren eine deutliche Erhöhung der Zulagen für den Dienst zu ungünstigen Zeiten. Zwar ist nach dem Eckpunktepapier des Ministerrats zu strukturellen Verbesserungen der Beamtenbesoldung in der Dienstrechtsreform vom 26.4.2010 vorgesehen, im Bereich der Polizei die Zulage für den Dienst zu ungünstigen Zeiten (DuZ) in eine Zulage für lageorientierten Dienst (LoD) mit finanzieller Erhöhung im Volumen von rd. 3 Millionen Euro umzugestalten. Die Umsetzung erfolgte bisher jedoch noch nicht im DRG und kann deshalb auch nicht bewertet werden. Eine Erhöhung der Zulage auf fünf Euro je Stunde erscheint uns dabei nicht überzogen. Selbst dann bliebe die Vergütung der „Dienste zu ungünstigen Zeiten“ noch deutlich hinter den Zahlungen in der freien Wirtschaft zurück.

§ 16 Zulagen für Wechselschichtdienst und Schichtdienst

Abs. 1 und 2: Voraussetzung für den Erhalt einer Wechselschichtzulage ist u.a. der Einsatz nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht. Im Justizvollzug erfolgt der regelmäßige Wechsel der Arbeitszeit jedoch nicht täglich, sondern in Regelfall wöchentlich. Die Zulage für Schicht- und Wechselschichtdienst muss daher zwingend an die besonderen Verhältnisse im Justizvollzug angepasst werden, ansonsten würden den betroffenen Schichtdienstleistenden erhebliche Einkommensbußen drohen. Derzeit bilden gemäß einer seit 1991 mit dem Finanzministerium abgestimmten Sonderregelung für den Justizvollzug die tatsächlich geleisteten Nachtdienststunden des Vorjahres die Basis für die Höhe

der Erschwerniszulage. Dies muss entweder Eingang in die Verordnung finden oder durch eine andere akzeptable Regelung ersetzt werden. Der derzeitige Wortlaut genügt jedenfalls nicht den Anforderungen in diesem Bereich. Die Beamtinnen und Beamten des Justizvollzugs, die im Regelfall wechselnde Arbeitsschichten haben, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird, erfüllen weitgehend die Vorgaben für Zulagen nach der EZuVVOBW. Ein täglicher Wechsel bei der Betreuung und Beaufsichtigung der Gefangenen in den Wohngruppen wäre kontraproduktiv und könnte die Resozialisierungs- und Sicherheitsinteressen deutlich beeinträchtigen. Dennoch besteht eine (mit den Polizeivollzugsdiensten vergleichbare) Belastungssituation der Schichtdienstleistenden, die mit (vergleichbaren) Erschwerniszulagen vergütet werden muss.

Wir regen deshalb an, den nachstehenden Änderungsvorschlag in die neue Verordnung zu übernehmen:

In Abs. 1 S. 1 sollte das Wort „täglichen“ gestrichen und nach dem Wort „leisten“ folgende Passage eingefügt werden: „oder im Nachtdienst von mindestens 416 Dienststunden innerhalb eines Jahres bei einem unregelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten eingesetzt sind.“

In Abs. 2 S. 1 sollte das Wort „täglichen“ gestrichen und nach der Klammer und dem Komma folgende Passage eingefügt werden „oder im Nachtdienst von mindestens 298 Dienststunden innerhalb eines Jahres bei einem unregelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten eingesetzt sind.“

Abs. 4: Die Zulagen für Wechselschichtdienst und Schichtdienst werden wie bisher nur zur Hälfte gewährt, wenn zusätzlich Anspruch auf eine Stellenzulage besteht. Im Gegensatz dazu hat der Bundesgesetzgeber schon mit der „Neunten Verordnung zur Änderung der Erschwerniszulagenverordnung im Bundesbereich“ vom 16.9.2009 (BGBl. I S. 3497) beschlossen, aufgrund der zunehmenden Belastungen durch Wechselschicht- und Schichtdienst eine Verbesserung der Konkurrenzregelung des § 20 Abs. 4 S. 1 EZuVVO herbeizuführen, so dass die Wechselschicht- und Schichtzulagen bei gleichzeitigem Anspruch auf bestimmte Stellenzulagen auf 75 % erhöht wurden.

Der BBW (und mit ihm die DPoIG) fordert eine volle Streichung der Konkurrenzregelung in Abs. 4. Eine Gewährung in Höhe von 75 % wie im Bundesrecht wäre ein Schritt zur Anerkennung der besonderen Belastungen der Beamten im Wechselschicht- bzw. Schichtdienst.

§ 18 Zulage für besondere Einsätze

Die Zulage für besondere Einsätze in Höhe von 153,39 Euro monatlich bleibt weit hinter der geltenden Bundesregelung des § 22 Abs. 2 EZuVVO zurück und wird den Besonderheiten und Belastungen der besonderen Einsätze nicht gerecht. Aufgrund der vergleichbaren Verwendung wie beim Bund (z. B. sind die Spezialeinheiten SEK und MEK vergleichbar mit der Spezialeinheit GSG 9 des Bundes) sind mindestens die aktuellen Beträge der Bundesregelung des § 22 Abs. 2 EZuVVO zu übernehmen. Darüber hinaus bedarf es einer Ergänzung um die Angehörigen der geschlossenen Einsatzeinheiten, deren Belastungen analog der Besonderheiten bei den mobilen Fahndungseinheiten (z. B. Beweis- und Festnahmeeinheiten) entsprechend hoch sind, die aber bislang nicht unter die Zulagenregelung für besondere Einsätze fallen. Deren weitaus höhere Beeinträchtigung und Belastung verlangt insbesondere durch eine kaum planbare Dienstverrichtung und einem extrem hohen Arbeitsanteil außerhalb der regulären Arbeitszeiten die Gewährung einer Zulage.

Nachfolgende Beträge erscheinen angemessen:

SEK/MEK:	400 Euro monatlich statt 153,39 Euro
Beweissicherungs- und Festnahmeeinheiten, und geschlossene Einsatzeinheiten:	150 Euro monatlich (bisher 0 Euro)
Beamte im Personenschutz:	150 Euro monatlich (bisher 0 Euro).

In diesem Zusammenhang weisen wir darauf hin, dass nicht nur alleine die Frage der Gefährdung und die unmittelbaren dienstlichen besonderen Belastungen zu beachten sind, sondern dass ein SEK-Angehöriger alleine bei den persönlichen Versicherungsbeiträgen einen wesentlich höheren Versicherungsaufschlag bezahlen muss als andere Polizeibeamte, weswegen in Baden-Württemberg von den geringen Zulagen kaum etwas übrig bleibt. Ein finanzieller Vorteil für diejenigen Beamtengruppen, die einem hohen Gefahrenpotential ausgesetzt sind, kann nicht mehr festgestellt werden, vielmehr bestehen hier auch sonst eher dienstliche Nachteile (Anschlussverwendung, keine Vorsorgekuren etc.).

§ 19 Zulage für Polizeivollzugsbeamte als fliegendes Personal

Die Zulagenregelung für Polizeivollzugsbeamte als fliegendes Personal bleibt ebenfalls hinter der aktuellen Bundesregelung nach § 22a EZuI VO zurück. Mit der „Neunten Verordnung zur Änderung der Erschweriszulagenverordnung im Bundesbereich“ vom 16.9.2009 wurden die Zulagenbeträge des fliegenden Personals der Bundespolizei aufgrund der wegen eines veränderten Anforderungs- und Einsatzprofils gestiegenen Belastungen um rund 50 Euro monatlich erhöht. Auch hier fordern wir eine Erhöhung der Zulagen und eine entsprechende Übernahme der Beträge für Polizeibeamte des Landes als fliegendes Personal:

Flugzeugführer oder Flugtechniker jeweils mit Zusatzqualifikation	230 Euro statt 176,40 Euro
Luftfahrzeugführer oder Flugtechniker jeweils ohne Zusatzqualifikation	180 Euro statt 132,94 Euro
Angehörige der Sondergruppe (Abs. 2) bei zehn oder mehr Flügen im laufenden Kalendermonat:	60 Euro statt 46,02 Euro.

Ergänzend zu **Art. 2 § 19 LBesGBW-E** (Aufwandsentschädigungen) fordert die DPoIG, die Aufwandsentschädigung für die Fütterung und Pflege von Diensthunden den Regelungen für die Bundespolizei anzupassen. Gemäß § 17 Bundesbesoldungsgesetz (BBesG) wird nach der Richtlinie über die Gewährung einer pauschalierten Aufwandsentschädigung für die Diensthundführerinnen und Diensthundführer der Bundespolizei vom 1.9.2009 den Diensthundführern der Bundespolizei eine Aufwandsentschädigung in Höhe von monatlich 120 Euro gewährt. Eine entsprechende Übernahme wäre wünschenswert.

Art. 43 Änderung der Heilfürsorgeverordnung

s. o. Art. 1 § 80 LBG-E.

Art. 48 Übergangsbestimmungen

§ 1a Landespersonalausschuss

Hinsichtlich der Forderung nach Beibehaltung des LPA als neutrale Clearingstelle wird auf die obigen Ausführungen zu A II. und B Art. 1 verwiesen.

§ 2 Anhebung der Altersgrenzen

Hinsichtlich § 2 Abs. 1 S. 1 wird auf die obigen Ausführungen zu § 39 LBG-E (A II.) verwiesen.

§ 3 Beurlaubung, Freistellungsjahr, Altersteilzeit

Bei der Vertrauensschutzregelung für Beurlaubungen aus familiären Gründen und bei Bewerberüberhang bis zum Beginn des Ruhestands, Freistellungsjahr und Altersteilzeit sollte wie z.B. beim Bund (§ 95 Abs. 5 BBG) und z.B. bei der damaligen Anhebung der Antragsaltersgrenze (Art. 6 des Gesetzes zur Änderung des Landesbeamtengesetzes und anderer Vorschriften vom 15.12.1997, GBl. S. 522) allein auf die Bewilligung bis zum Tag vor Inkrafttreten des Gesetzes abgestellt werden.

C. Strukturelle Forderungen einzelner Mitglieds- gewerkschaften des BBW

Das Anhörungsverfahren zum DRG bietet den Mitgliedsgewerkschaften des BBW Gelegenheit, auf teilweise seit langem bekannte strukturelle Probleme in den jeweiligen Fachbereichen aufmerksam zu machen, die keinen Eingang in den Anhörungsentwurf gefunden haben. Im Folgenden führen wir die strukturellen Forderungen von einzelnen Mitgliedsverbänden auf, die uns erreicht haben. Allerdings erheben die unten aufgeführten Stellungnahmen keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Wir weisen zudem darauf hin, dass die Anliegen derjenigen Mitgliedsverbände, die hier nicht niedergelegt sind, sondern die sich mit ihren Anliegen und Verbesserungsvorschlägen direkt an ihre Fachressorts wenden, gleichwohl Berücksichtigung finden müssen. Im Übrigen stehen die Mitgliedsverbände für Rückfragen und weiter führende Gespräche gerne zur Verfügung.

Im Einzelnen haben uns folgende Stellungnahmen zu strukturellen Forderungen erreicht:

Bund der Strafvollzugsbediensteten Landesverband Baden-Württemberg (BSBD)

Der BSBD vertritt die Auffassung, dass angesichts der immensen Verantwortung der Anstaltsleiter für das Personal sowie für die Strafgefangenen (für den gesamten Vollzug und damit die öffentliche Sicherheit) die Leiter der großen Justizvollzugsanstalten im Land in die B-Besoldung zu übernehmen sind bzw. die Leiter der kleineren Vollzugseinrichtungen mit A 16 besoldet werden müssen. Untermauert wird die Forderung nach einer Besserstellung durch die Übertragung von Kompetenzen und Verantwortung auf die Anstalten in weit höherem Maße als bisher.

Auch sieht der BSBD aufgrund der in den letzten Jahren komplexer gewordenen Struktur und Aufgaben der JVs dringenden Handlungsbedarf für strukturelle Verbesserungen bei den stellvertretenden Anstaltsleitern, den weiteren Juristen in der Anstaltsleitung sowie für die Verwaltungsleiter. Die Mitglieder der Anstaltsleitung wurden in den vergangenen Jahren zunehmend mit echten Leitungsaufgaben betraut und tragen eine vergleichbar hohe Verantwortung, die bisher nicht angemessen honoriert wird. Demnach sollten die stellvertretenden Anstaltsleiter sowie die weiteren Mitglieder der Anstaltsleitungen wie beispielsweise stellvertretende Vollzugsdienstleiter oder stellvertretende Werkdienstleiter jeweils nur eine Besoldungsstufe unter den Leitungsverantwortlichen rangieren. Bei der geforderten Besserstellung für die weiteren Vertreter der Anstaltsleitungen handelt es sich um einen sehr überschaubaren Personenkreis, so dass fiskalische Erwägungen keine Rolle spielen dürften.

Bund der Technischen Beamten, Angestellten und Arbeiter Baden-Württemberg e.V. (BTB)

Der BTB erachtet im Rahmen des Dienstrechtsreformgesetzes die nachfolgend dargestellten Verbesserungen im Bereich der Straßenmeister und im Bereich des Werkdienstes für zwingend notwendig:

Straßenmeister

Das Fachressort beim Innenministerium Baden-Württemberg, heute Ministerium für Umwelt, Naturschutz und Verkehr, Abteilung 6 Straßenwesen, hat gegenüber der Interessengemeinschaft der Straßenmeister (IgS) erklärt, mit Inkrafttreten der Dienstrechtsreform die Straßenmeister mit der Funktion „Stellvertreter des Leiters einer Autobahn- oder Straßenmeisterei“ im Bereich der Autobahnmeistereien durchgängig nach Besoldungsgruppe A 9 zu besolden sowie die Leiter einer Autobahnmeisterei durchgängig nach Besoldungsgruppe A10 zu besolden und dies auch für den Bereich der unteren Verwaltungsbehörden empfohlen. Aus diesem Grund müssen nach Auffassung des BTB sowohl das Eingangssamt nach Besoldungsgruppe A 9 angehoben werden, als auch

die Leiter einer Autobahnmeisterei nach A 10 besoldet und die Dienstbezeichnungen angeglichen werden.

Für den Stellvertreter des Leiters einer Autobahn- oder Straßenmeisterei, deren Leiter nach Besoldungsgruppe A 11 besoldet ist, muss es außerdem möglich sein, bei einer Bewertung nach Besoldungsgruppe A 10 auch in dieser Besoldungsgruppe besoldet zu werden.

Darüber hinaus ist in der Besoldungsgruppe A 11 das Amt mit der Dienstbezeichnung „Hauptstraßenmeister“ neu aufzunehmen und als Erläuterung „als Leiter einer bewerteten Autobahn- oder Straßenmeisterei“ anzufügen. Dies folgt aus dem Rundschreiben des Landkreistags Baden-Württemberg Nr. 52/2008 vom 27.06.2008 in Nr. 3.1 Abschnitt 7: „Einige Stellen von Straßenmeistern größerer Straßenmeistereien wurden nach dem KGSt-Modell bereits nach Besoldungsgruppe A 11 bewertet. Eine Beförderung nach A 11 ist dann möglich, wenn das Landesbeamten-gesetz (einschließlich Fußnote) geändert wird. Das Land signalisiert, dass dies im Rahmen der vorgesehenen Dienstrechtsreform erfolgen soll. Dies wird von den Landkreisen ausdrücklich unterstützt.“

Werkdienst

Der Ministerrat hat am 27.4.2010 Eckpunkte für strukturelle Verbesserungen der Beamtenbesoldung im Rahmen der Dienstrechtsreform beschlossen; der Werkdienst wurde allerdings nicht genannt.

In der Geschäftsordnung für den Landesbetrieb „Vollzugliches Arbeitswesen“ vom 1.1.2010 (Az.: 4449/0003) ist geregelt, dass für den Werkdienst ein Werkdienstleiter bestellt werden kann. Dem Werkdienstleiter kann im Einvernehmen mit dem Justizministerium ein Stellvertreter zugeordnet werden. Für die Werkdienstleiter der großen Justizvollzugsanstalten gibt es zurzeit 10 Stellen in Besoldungsgruppe A 11 unter der Bezeichnung „Technischer Amtmann“ und 2 Stellen in Besoldungsgruppe A 10 „Erster Betriebsinspektor – Werkdienstleiter bei einer Justizvollzugsanstalt“. Die Landesbesoldung A (Anlage 1 zu Art. 2 § 27) nennt in Besoldungsgruppe A 10 den Ersten Betriebsinspektor als „Werkdienstleiter bei einer Justizvollzugsanstalt“, in Besoldungsgruppe A 11 ist der Technische Amtmann nicht genannt.

Nach Auffassung des BTB sollten alle Werkdienstleiter nach Besoldungsgruppe A 11 und ihre Stellvertreter nach Besoldungsgruppe A 10 besoldet werden. In jedem Fall muss sichergestellt werden, dass durch das DRG keine Verschlechterung in der Besoldung erfolgt. In Besoldungsgruppe A 11 sollte deshalb der Technische Amtmann als Werkdienstleiter bei einer Justizvollzugsanstalt genannt werden.

Deutscher Anwaltsverein e.V. (DAAV) - Landesgruppe Baden-Württemberg

Der BBW und der DAAV begrüßen, dass den Forderungen des DAAV mit dem Beschluss des Ministerrats vom 26.4.2010 zu strukturellen Verbesserungen in der Beamtenbesoldung in der Dienstrechtsreform mit der Schaffung eines weiteren Beförderungsamtes in A 14 gegen den Wegfall der Amtszulage in A 13 Genüge getan wurde.

Nachdenklich macht den DAAV allerdings die Überlegung, dass die vorgesehene Verbesserung vorerst nur jenen neun Kollegen zugutekäme, die bereits im bisherigen Spitzenamt nach „A 13 + Z“ besoldet sind und von hier auf Besoldungsstufe „A 14“ angehoben werden könnten.

Die restlichen 71 aktiven Kollegen gingen leider leer aus, wobei insbesondere für die Oberamtsanwälte derzeit nicht absehbar ist, wann (und ob überhaupt) sich für sie die Möglichkeit einer weiteren Beförderung ergeben wird. Abgesehen davon muss jeder einzelne Aktive täglich die geforderte, anerkannt hohe Leistung bringen.

Aus Sicht des DAAV sollte man die sich aktuell bietende Chance nutzen, folgende vom Anwaltsverein seit langer Zeit angestrebten Verbesserungen angesichts eines relativ geringen Kostenaufwands jetzt im Rahmen des DRG umzusetzen:

- Gewährung der „Strukturzulage“ für die Anwaltslaufbahn ab 1.1.2011, wie sie fast der gesamte gehobene Dienst (Verwaltung, Polizei, Justiz usw.) erhält. Ein Ausschluss der

Amtsanwälte von der Strukturzulage führt nach Ansicht des DAAV letztlich zur unverständlichen Situation, dass Rechtspfleger diese Zulage ununterbrochen ab A 9 bis zur Besoldungsendstufe „A 13 + Z“ erhalten, die derselben Laufbahn entspringenden Amtsanwälte aber nicht. Dadurch werden sie im Vergleich zu Rechtspflegern ab A 12 (und anderen Beamten des gehobenen Dienstes) bis ans Ende ihrer beruflichen Laufbahn finanziell schlechter gestellt, obwohl sie - wegen der höheren Qualifikation - in eine „Sonderlaufbahn“ aufsteigen konnten. Sie verdienen dann weniger, als wenn sie Rechtspfleger geblieben und dort in Ämter nach A 12/A 13 aufgestiegen wären.

- Die Zahl der künftigen „A 14“-Stellen sollte nach Möglichkeit von neun auf 16 bzw. auf 24 erhöht werden. Damit könnten dann 20 % bzw. 30 % der aktiven Amtsanwälte ins Spitzenamt kommen.

Deutscher Gerichtsvollzieher Bund Landesverband Baden-Württemberg e.V. (DGVB)

Nach Auffassung des DGVB ist die Einstufung der Gerichtsvollzieherinnen und Gerichtsvollzieher in die Besoldungsstruktur des mittleren Dienstes (A 8, A 9 und A 9+Z) nicht mehr der Verantwortung und Bedeutung der Berufsausübung angemessen, weswegen die Einstufung in die Besoldungsgruppen A 9 (Gerichtsvollzieher) als Eingangsamt und A 10 (Obergerichtsvollzieher) als Endamt erforderlich, angemessen und ohne finanziellen Mehraufwand vollziehbar ist.

Insgesamt hat die Gerichtsvollzieherlaufbahn in weiten Teilen Tätigkeitsmerkmale, welche nicht mehr mit den Aufgaben des mittleren Dienstes vergleichbar sind. So wurden die Gerichtsvollzieher mit umfangreichen Aufgaben und Befugnissen ausgestattet, darüber hinaus handelt der Gerichtsvollzieher im Rahmen seines Aufgabengebietes selbständig und eigenverantwortlich und unterliegt im Rahmen seiner Tätigkeit keiner unmittelbaren Fachaufsicht, sondern lediglich der richterlichen Kontrolle im Rahmen des § 766 ZPO im konkreten Einzelfall. Der Gerichtsvollzieher ist "Organ der Rechtspflege" (BVerfG, Beschl. vom 11.3.2008, 2 BvR 263/07). Weisungen der Dienstaufsicht im Rahmen der Erledigung von Vollstreckungstätigkeiten sind nicht zulässig.

Die Ausbildung zum Gerichtsvollzieherdienst umfasst insgesamt 44 Monate (2 Jahre Ausbildung zum Mittleren Justizdienst, danach weitere 20 Monate zum Gerichtsvollzieherdienst). Es müssen nach Durchlaufen der beiden Ausbildungen zwei verschiedene, völlig voneinander unabhängige Laufbahnprüfungen abgelegt werden. Zwischen den beiden Ausbildungen muss in der Regel eine Bewährungszeit von zwei Jahren Tätigkeit im mittleren Justizdienst gelegen haben (§ 2 der Ausbildungs- und Prüfungsordnung). Trotz nochmaliger Prüfung kann der Gerichtsvollzieher nicht über die Laufbahngrenze der Besoldungsgruppe A 9 mit Amtszulage hinaus gelangen und bleibt trotz dieser zusätzlichen Prüfung in den gleichen Grenzen behaftet wie der übrige mittlere Dienst mit lediglich einer Laufbahnprüfung. Der Gerichtsvollzieher trägt im Rahmen seiner Tätigkeit das gesamte unternehmerische Risiko welches sich aus der Verpflichtung zur Unterhaltung eines eigenen Geschäftszimmers mit daraus resultierenden Zwängen ergibt.

Auch gab es in der Vergangenheit seit vielen Jahren immer wieder Untersuchungen über die laufbahnrechtliche Einstufung des Gerichtsvollzieherdienstes, deren nicht bestehender Angemessenheit und dem Erfordernis zu einer anderen Eingruppierung – sei es im gehobenen Dienst oder als Sonderlaufbahn (ähnlich z.B. dem Fachoffizier der Bundeswehr).

Die finanziellen Auswirkungen einer entsprechenden Einstufung halten sich in sehr überschaubaren Grenzen und können kostenneutral durchgeführt werden. Zum Beispiel kann die Höherstufung zeitlich so versetzt erfolgen, dass dies deckungsgleich mit dem Freiwerden entsprechender Planstellen erfolgt und dadurch die Kostenneutralität gewahrt bleibt. Nach internen Berechnungen des DGVB würden die Mehrkosten bei einer Höhergruppierung der Gerichtsvollzieher gegenüber der heutigen Stellenstruktur 484.618,56 Euro betragen (bei Zugrundelegung der 10. Lebensaltersstufe). Da sich jedoch nicht alle Obergerichtsvollzieher in der höchsten Lebensaltersstufe befinden dürften sondern auch in niedrigeren Bereichen, ist dieser Bereich noch um einen mehr oder weniger hoch anzunehmenden Betrag zu reduzieren, so dass sich die Mehrkosten eher im Bereich von 400.000 Euro bewegen dürften. Diese rechnerischen Mehrkosten neutralisieren sich bereits

jetzt durch den vorgesehenen Wegfall von rund 10 Planstellen aufgrund des rückläufigen Geschäftsanfalls.

Verband der wissenschaftlichen Mitarbeiter an Hochschulen e.V. im BBW (VWMH)

Nach Auffassung des VWMH ist für Akademische Mitarbeiter in der Lehre an Hochschulen ein funktionsloses Beförderungssamt in A 15 erforderlich. Die bei diesem Personenkreis in der A-Besoldung eingesparten Leistungsanreize sollen auch für Lehrende in der A-Besoldung an der Hochschule verwendet werden. Gedacht ist an Stellenanhebungen, so dass die gesparten Leistungsanreize den Besoldungsunterschied zwischen A 14 und A 15 abdecken.

Bis vor kurzem konnten Akademische Mitarbeiter auch wegen herausgehobener Tätigkeit in der Lehre nach A 15 befördert werden, wobei es auf Lehrveranstaltungen nach der Zwischenprüfung ankam. Wegen der neuen BA- und MA-Studiengänge bietet sich diese Gelegenheit nicht in der Lehre für das BA-Studium. Die hervorgehobene Lehre findet im Magisterstudiengang statt. Diese Lehrveranstaltungen werden jedoch vorzüglich von Dozenten und Professoren in der W-Besoldung angeboten.



**BBW
Beamtenbund
Tarifunion**

BBW – Beamtenbund Tarifunion Postfach 10 05 22 70004 Stuttgart

An den
Ministerpräsidenten des
Landes Baden-Württemberg
Herrn Stefan Mappus MdL
Staatsministerium Baden-Württemberg
Richard-Wagner-Str. 15

Eingegangen Büro Ministerpräsident								
17. Mai 2010								
Min.	SR	Sts.	<input checked="" type="checkbox"/>	Abl. I	Abl. II	Abl. III	Abl. IV	Abl. V

70184 Stuttgart

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

12. Mai 2010
Ha/kh/2709/10

St 18/5 *kn 18/5*
12

Betr.: Dienstrechtsreform in Baden-Württemberg
hier: Erhöhung der Lebensarbeitszeit bei Sonderaltersgrenzen gem. § 36 Abs. 3 LBG
in der Fassung des Anhörungsentwurfs zum DRG

Sehr geehrter Herr Ministerpräsident,

ich nehme Bezug auf unser Spitzengespräch zur Dienstrechtsreform am 19.3.2010, bei dem wir auch die Frage der Verlängerung der Lebensarbeitszeit für Beamtinnen und Beamte mit Sonderaltersgrenzen, d. h. Beamtinnen und Beamte der Feuerwehr, des Polizeivollzugsdienstes und des allgemeinen Vollzugs- und Werkdienstes im Justizvollzug erörtert haben. Hierbei hat insbesondere der stellvertretende BBW-Vorsitzende Joachim Lautensack deutlich gemacht, dass klare und deutliche Zeichen der Anerkennung und Wertschätzung für die besonderen Belastungen im Schicht- und Wechselschichtdienst dringend erforderlich sind. Sie hatten daraufhin gebeten, Vorschläge für Ausgleichsmaßnahmen mitzuteilen.

In der Anlage übersende ich daher die Stellungnahme der Deutschen Polizeigewerkschaft (DPoIG), in der Hintergrundinformationen und Lösungsansätze dargelegt sind, mit der Bitte, diese wohlwollend in Ihre Überlegungen einzubeziehen.

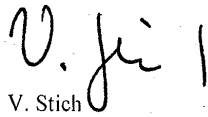
Der BBW fordert vorrangig eine Staffelung je nach geleistetem Schichtdienst oder vergleichbarer Tätigkeiten (pro Jahr geleistetem Schichtdienst ein Monat früherer Pensionsantritt). Alternative wäre die bayrische Lösung, wonach bei einer Pensionierung mit 60 Jahren aufgrund Gebrauchmachens von der besonderen Antragsaltersgrenze kein Versorgungsabschlag anfällt, wenn 20 Jahre Schicht- oder Wechselschichtdienst geleistet wurde. Eine weitere Möglichkeit besteht in einer Reduzierung der besonderen Altersgrenze um zwei Jahre bei 25 Jahren geleistetem Schicht- oder Wechselschichtdienst und um ein Jahr bei 15 Jahren geleistetem Schicht- oder Wechselschichtdienst.

- 2 -

Darüber hinaus sind weitere Ausgleichsmaßnahmen, insbesondere zur Gesundheitsvorsorge, erforderlich.

Selbstverständlich stehen wir für eine weitere Erörterung gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen



V. Stich



Stuttgart, den 09.05.2010

**Stellungnahme der DPoIG
zum Entwurf eines Gesetzes zur Reform des öffentlichen Dienstrechts (Dienst-
rechtsreformgesetz - DRG) – Anhörungsentwurf**

**hier: Ausgleichsmaßnahmen bei der Erhöhung der Lebensarbeitszeit für Voll-
zugsbeamte**

Zu § 36 LBG-neu „Sonderaltersgrenze“ für Vollzugsdienste

Ein aktueller Bund-Länder-Vergleich:

- **Weniger als die Hälfte (7 von 17) aller Bundesländer und des Bundes haben für ihre Beamten allgemein und im Besonderen für ihre Vollzugsdienste bislang eine Erhöhung der Lebensarbeitszeit geplant oder umgesetzt.**
- **Für 5 der 7 Länderpolizeien sind spezielle Ausgleichsmaßnahmen vorgesehen**
- **Nur beim Bund und in Berlin sind für Vollzugsbeamte keine Ausgleichsregelungen vorgesehen.**

Vorbemerkungen und Problemstellung:

Die Besonderheiten des Polizeiberufs und die besonderen Belastungen durch polizeiliche Tätigkeiten rechtfertigen nicht nur den Erhalt einer Sonderaltersgrenze der Polizei und anderer vergleichbarer Vollzugsdienste, sondern insbesondere auch die beständige Forderung der Deutschen Polizeigewerkschaft, im Zuge der allgemeinen Verlängerung der Lebensarbeitszeit für bestimmte Funktions- und Tätigkeitsbereiche (insbesondere langjährige Beschäftigte im Wechselschichtdienst und in vergleichbaren operativen Einheiten) sachgerechte Ausgleichsregelungen zu schaffen.

Wie ernst und begründet die Belastungssituation der Polizei ist, zeigen zwei aktuelle Studien und ein Gutachten.

- **Studie der Hochschule Magdeburg-Stendal**

Die Studie, die zwischen 2006 und 2009 sowohl Landespolizeibeamte als auch Bundespolizeibeamte befragte, kommt zu dem Schluss, dass sich der bereits in 2006 bestehende hohe Belastungsgrad vor allem innerhalb der Bundespolizei dramatisch verschärft hat. Demnach hat sich die Belastung der Einsatzkräfte innerhalb von drei Jahren verdoppelt. Jede vierte Einsatzkraft der Bundespolizei gab 2009 an, stark ausgebrannt zu sein und zeigt deutliche Merkmale eines Burn-Out.

Link zur Studie:

<http://www.bmi.bund.de/cae/servlet/contentblob/942146/publicationFile/60831/studie.pdf>

- **Pilotstudie der Universität Göttingen im Auftrag des niedersächsischen Innenministeriums und der Deutschen Polizeigewerkschaft Niedersachsen** zur Belastung- und Beanspruchungssituation von Polizistinnen und Polizisten (Vorstellung der Studie am 21.04.2010 in Hannover). An dieser Studie nahmen 112 Polizeibeamte im Alter von 40 – 49 Jahren teil. Die untersuchten Beamtinnen und Beamten zeigten teilweise deutliche Symptome eines Burn-out-Syndroms.

dpa vom 21.04.2010

Gewalt, traumatische Erlebnisse bei Verbrechen und Unfällen, 16 Stunden-Tage, Wechselschicht - die täglichen Belastungen machen eine Vielzahl der Polizisten krank. Dies ist nun erstmals durch eine Pilotstudie belegt, die am Mittwoch in Hannover vorgestellt wurde. Die Universität Göttingen hatte in Zusammenarbeit mit der Forschungsstelle Arbeitsmedizin in Freiburg 112 der gut 18 000 niedersächsischen Beamten befragt und erstmals auch medizinisch untersuchen lassen.

Dabei seien, mehr als in anderen Berufen, Schlaflosigkeit, Stress sowie kritische Befunde des Hör- und Sehvermögens und auch erhöhte Anzeichen eines Burn-Out-Syndroms zutage gekommen, sagte die Leiterin der Studie, Astrid Heutelbeck, am Rande der Fachtagung «Polizist - Kein Beruf wie jeder andere!» in Hannover. Insbesondere die Belastungen des täglichen Wechsels zwischen Früh-, Spät- und Nachtdienstes seien so hoch wie in keinem anderen Beruf. Auffällig seien zudem der geringe Anteil verheirateter Polizistinnen und die deutlich höhere Scheidungsrate insgesamt. Die Beamten müssten zumeist ihre Emotionen verbergen und kämen schnell in Konflikte mit den Bürgern, fügte Matthias Nübling von der Forschungsstelle Arbeitsmedizin in Freiburg hinzu.

- In **Rheinland-Pfalz** wurde mit einem Gutachten darüber hinaus festgestellt, dass die dort eingeführte Lebensarbeitszeitverlängerung bei der Polizei zu einer fast 100% Erhöhung bei Einschränkungen der Polizeidienstfähigkeit geführt hat und somit unsinnig ist.
- Ergänzend: Einer Studie des Hamburger Arbeitsmediziners J. Tempel zu Folge, liegt die Lebenserwartung eines **Feuerwehrmannes** im Durchschnitt bei 65,5 Jahren, also rund 7,5 Jahre unter dem Landesdurchschnitt.

Auch und insbesondere für Baden-Württemberg gilt, dass die bestehende massive, chronische Belastungssituation in Verbindung mit der dramatischen Altersstruktur gerade im operativen Bereich zu ganz erheblichen zusätzlichen Belastungen führen wird (Bsp.: Gewalt gegen Polizeibeamte, Interventionsteams bei Amoklagen mit 60+?).

Wir brauchen sehr dringend ein klares und deutliches Zeichen der Anerkennung und Wertschätzung der besonderen Belastungen bei der Polizei.

Vor allem Beamte, die besonders langjährige, vollzugstypische Verwendungszeiten haben (z.B. im Wechselschichtdienst, bei den Sondereinheiten - MEK, SEK, Personenschutz - oder Stamm- und Funktionspersonal der Einsatzeinheiten der Bereitschaftspolizei), müssen entlastet werden.

Grundsätzliche Forderungen/Lösungsansätze:

Analog zur 45-Jahresregelung sollen Polizeibeamte und andere Vollzugsbeamte mit 40 Dienstjahren abschlagsfrei in Pension gehen können.

Alternativ: 40-Jahresregelung für Vollzugsbeamte, die nicht mehr uneingeschränkt polizeidienstfähig sind.

Für Feuerwehr siehe besondere und ergänzende Ausführungen.

Weitere Lösungsansätze/Forderungen:

(Alternative Darstellung in priorisierter Rangreihe denkbarer Maßnahmen)

- 1. DPoIG und CDA-Modell:**
Reduzierung der Lebensarbeitszeit (LAZ) um je 1 Monat für jedes geleistetes Jahr Schichtdienst oder vergleichbarer Tätigkeiten;
d.h., Beamte mit 24 Jahren entsprechender Tätigkeit können weiterhin mit dem 60. Lebensjahr abschlagsfrei in Pension gehen, darunter gestaffelt.
- 2. Bayerisches Modell:**
Ab 20 Jahren Schichtdienst und vgl. Tätigkeiten -> Pension mit 60.
Keine weitere Differenzierung.
- 3. Ursprüngliches Politikmodell BW:**
Ab 20 Jahre Schichtdienst und vgl. Tätigkeiten -> Pension mit 61,
ab 25 Jahre Schichtdienst und vgl. Tätigkeiten -> Pension mit 60
- 4. NRW/Nds-Modell:**
Ab 25 Jahre Schichtdienst und vgl. Tätigkeiten -> Pension mit 61.
Keine weitere Differenzierung.
- 5. Alternativ zu allen vorgenannten Modellen** wäre auch eine Kombination mit reduzierten Versorgungsabschlagsregelungen (Regelung in § 40 LBG und § 27 LBeamtVGBW!) denkbar. Dies hätte einen eigenständigen „Modellcharakter“.

ter Baden-Württemberg“ und würde uns aus dem Bund-Länder-Vergleich zur Dienstrechtsreform positiv hervorheben. Es hätte auch den „Vorteil“, dass kein Beamter ohne „Eigenbeteiligung“ (Versorgungsabschlagsanteil) in den Ruhestand ginge. Dieses Modell könnte mit der Regelung der Antragsaltersgrenze (§ 40 Abs.1 Satz 2 LBG-neu) für Vollzugsbeamte ab dem 60. Lebensjahr verknüpft werden.

Beispiel zu Modell 4:

Ab 20 Jahre Schichtdienst und vgl. Tätigkeiten -> Versorgungsabschlag 50%
= 1,8% pro Jahr,
ab 25 Jahre Schichtdienst und vgl. Tätigkeiten -> Versorgungsabschlag 25%
= 0,9% pro Jahr.

Weitere alternative/kumulative Vorschläge zu Ausgleichsmaßnahmen außerhalb des LGB (ebenfalls in priorisierter Rangreihe):

1. Faktorisierung von Nacharbeit:

Für jede Nachtdienststunde (von 20.00 Uhr bis 06.00 Uhr) erhält der Beamte einen „Zeitzuschlag“, z.B. 50%. Eine Stunde Nachtdienst wäre demnach mit 90 Minuten Arbeitszeit gutzuschreiben.
(Regelung nicht in § 36 Abs. 3 LBG, sondern in AzUVO und VwV-AzPol)

2. Analog TVL:

Beamte im Wechselschichtdienst arbeiten lediglich 38,5 Wochenstunden
(Regelung nicht in § 36 Abs. 3 LBG, sondern in ebenfalls in AzUVO)

3. Im Rahmen der Gesundheitsprävention:

- a) Ausweitung der Vorsorgekuren (im Rahmen der HeilfürsorgeVO) mit erweitertem Bezieherkreis und in kürzeren Abständen und ab früherem Alter
- b) Einführung einer Art „Altersdeputatsregelung“ für einen bestimmten, besonders belastenden Personen- und Funktionskreis. Z.B. 40-Wochenstunden für Beamte ab 50, 39-Wochenstunden für Beamte ab 55, 38-Wochenstunden für Beamte ab 60.
- c) Ausweitung der Sonderurlaubstage für geleistete Nachtdienst-/Schichtdienststunden von derzeit max. 4 Tagen auf mindestens 6 Tage (z.B. wie in Bayern).

Die Vollzugsbeamten erwarten von ihrer Landesregierung eine sachgerechte Anerkennung der besonderen Belastungen. Sie erwarten aber auch von ihren Gewerkschaften eine deutliche Positionierung bei der Durchsetzung ihrer Interessen. Das Protestpotential der Mitglieder der Polizeigewerkschaften und anderer Berufsverbände für Vollzugsbeamte dürfte aufgrund des hohen Organisationsgrades gerade bei diesem Thema sehr hoch einzuschätzen sein. Diese Erwartungshaltung verlangt nach einem klaren Signal der sachgerechten Anerkennung.

Sonderargumente Feuerwehr:**Grundsätzliche Forderungen/Lösungsansätze:**

Analog zur 45-Jahresregelung sollen Beamte der Berufsfeuerwehren mit 40 Dienstjahren abschlagsfrei in Pension gehen können.

Alternativ: 40-Jahresregelung für Feuerwehrbeamte, die nicht mehr uneingeschränkt polizeidienstfähig sind.

Sichergestellt werden müsste **auf jeden Fall**, dass dienstunfähige Beamte im Einsatzdienst der Feuerwehren auch bei einem „unvermeidbaren“ Wechsel in andere Verwaltungsbereiche ihrer kommunalen Arbeitgeber mit der Sonderaltersgrenze 62 in Pension gehen dürfen. Notfalls könnte dies mit langjährigen Tätigkeiten im Einsatzdienst (z.B. 20 Jahre) gekoppelt werden.

Ansonsten siehe „Polizei“.

Ein Feuerwehrmann arbeitet in der Regel während seiner gesamten Dienstzeit im Schichtdienst. Viele medizinische Studien belegen, dass der sogenannte Arbeitsbewältigungsindex (ABI) bei Feuerwehrleuten, vor allem aber der der Altersgruppe von 50 bis 59 Jahren, weit unter dem Durchschnitt liegt. Nicht ohne Grund müssen sich Feuerwehrbeamte ab dem 50. Lebensjahr jährlich durch den Amtsarzt der Tauglichkeitsprüfung G 26.3 unterziehen. Vor Vollendung des 50. Lebensjahres beträgt der Untersuchungsturnus 3 Jahre.

Ab dem 50. Lebensjahr nimmt die physische und psychische Leistungsfähigkeit, auch bei sehr agilen Menschen, kontinuierlich ab. Die physischen Arbeitsanforderungen bleiben aber gleich. Die Konsequenz daraus ist, dass jüngere Kollegen ihren älteren Kameraden unter die Arme greifen müssen und ihre Physis damit schneller verschleißt.

Im operativen Feuerwehrdienst treten extreme Gefahrensituationen oft urplötzlich auf und erfordern ein schnelles und sicheres Handeln unter zum Teil extremen Bedingungen (Hitze, Rauch, Verletzte, Tote). Die notwendige Schutzausrüstung für den Brandeinsatz wiegt rund 30 kg und verhindert eine ausreichende Luftzirkulation. Der mit dem Tragen der Schutzausrüstung einhergehende körperliche Flüssigkeitsverlust und weitere besondere körperliche Belastungen sind enorm. Beamte der Feuerwehr - auch mit höherem Lebensalter - können sich solcher Belastungen und Gefahren nicht entziehen. Für lebensältere Beamte im operativen Feuerwehrdienst und im Brandeinsatz gibt es keine Rückzugsbereiche, z.B. in Tagesdienstfunktionen. Auch dies ist ein wichtiger Grund dafür, dass die Altersgrenze der Einsatzdienst leistenden Berufsfeuerwehrleute in Europa in der Regel bei 55 Jahren liegt.

Derzeit können die Feuerwehren einen guten Altersdurchschnitt vorweisen. Bis zur Dienstrechtsreform 1996 konnten die gesundheitlich angeschlagenen älteren Kollegen zu fairen Bedingungen in den Ruhestand gehen. Bis dahin reichten 35 Dienstjahre, um mit 75 % der Bezüge in Pension gehen zu können. Heute müssen 40 Dienstjahre erreicht werden, damit man wenigstens 71,75 % erhält. Müssen Feuerwehrbeamte aus gesundheitlichen Gründen vorher aus dem Dienst ausscheiden,

werden Versorgungsabschläge bis zu 10,8 %, künftig bis zu 14,4% fällig. Und dies angesichts der Tatsache, dass eine Vielzahl der Beamten als Angehörige des mittleren Dienstes schon während ihrer aktiven Dienstzeit keine Spitzengehälter beziehen.

Was würde bei einer Verlängerung der Lebensarbeitszeit in den nächsten Jahren passieren? Jeder betroffene Feuerwehrmann würde versuchen, um jeden Preis die Atemschutz-Vorsorgeuntersuchung G 26.3 zu bestehen. Beschwerden, Krankheiten und die evtl. Einnahme von Medikamenten würden verschwiegen, der Krankenstand würde in dieser Altersgruppe weiter steigen und die Leistungsfähigkeit würde sinken. Schon heute sind viele Feuerwehrleute bereits vor dem Erreichen ihres Pensionsalters faktisch hart an der Grenze der Einsatztauglichkeit, weil sie die bereits o.g. strengen Anforderungen zum Einsatz unter Atemschutzgeräten bzw. unter Chemikalien-Vollschutzanzügen kaum noch erfüllen.

Eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit unter diesen Arbeitsbedingungen ist dem Grunde nach unverantwortlich und gefährdet die Gesundheit und das Leben aller eingesetzten Beamten. Maßnahmen zur Gesundheitsprävention können die Situation und die Problemstellungen vielleicht generell und in mittleren Berufsjahren verbessern, die Gefahren bei einer Erhöhung der Lebensarbeitszeit aber keinesfalls ausgleichen oder die Maßnahme also solche rechtfertigen.

Abschließend noch eine weitere traurige Tatsache:

Einer Studie des Hamburger Arbeitsmediziners J. Tempel zu folge, liegt die Lebenserwartung eines Feuerwehrmannes im Durchschnitt bei 65,5 Jahren, also rund 7,5 Jahre unter dem Landesdurchschnitt.

**Deutscher
Gewerkschaftsbund**

**Bezirk
Baden-Württemberg**

Stellungnahme

**des DGB-Bezirks Baden-Württemberg und seiner Mitgliedsge-
werkschaften GdP, GEW, IG BAU und ver.di
zum Entwurf eines Gesetzes zur Reform des öffentlichen Dienst-
rechts (DRG)**

hier: Anhörungsentwurf i.d.F. vom 15.04.2010

Stuttgart, im Mai 2010

**Deutscher
Gewerkschaftsbund
Bezirk
Baden-Württemberg**

Inhaltsverzeichnis

Zum Verfahren	6
Grundsätzliches.....	7
Artikel 1 - Landesbeamtengesetz (LBG)	11
Teilzeit und Beurlaubung.....	11
Altersgrenzen	11
Sonderaltersgrenzen	10
Gesundheitsprävention.....	11
Laufbahnrecht.....	13
Nebentätigkeitsrecht.....	14
Artikel 2 - Landesbesoldungsgesetz (LBesGBW)	13
Funktionsgerechte Bezahlung	13
Erfahrung statt Lebensalter	15
Besondere Eingangsbesoldung.....	16
Leistungsbezahlung.....	16
Artikel 3 - Landesbeamtenversorgungsgesetz (LBeamTVGBW).....	15
Artikel 6 - Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG)	16
Artikel 7a - Landeshaushaltsordnung (LHO)	17
Artikel 32 - Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung (AzUVO)	21
Artikel 34 - Beihilfeverordnung (BVO)	20
Artikel 47 - Neubekanntmachungen	23
Artikel 1 - Landesbeamtengesetz (LBG)	214
zu Artikel 1 § 11 - Auswahlverfahren, Stellenausschreibung.....	214
zu Artikel 1 § 14 - Laufbahn.....	214
zu Artikel 1 § 15 - Bildungsvoraussetzungen.....	214
zu Artikel 1 § 16 - Erwerb der Laufbahnbefähigung	215
zu Artikel 1 § 18 - Einstellung	225
zu Artikel 1 § 19 - Probezeit	225
zu Artikel 1 § 20 - Beförderung.....	26
zu Artikel 1 § 21 - horizontaler Wechsel	26
zu Artikel 1 § 22 - Aufstieg.....	237
zu Artikel 1 § 23 - Übernahme von Beamtinnen und Beamten anderer Dienstherren.....	27
zu Artikel 1 § 24 - Versetzung	247
zu Artikel 1 § 25 - Abordnung	248
zu Artikel 1 § 36 - Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze	248
zu Artikel 1 § 39 - Hinausschiebung der Altersgrenze	28
zu Artikel 1 § 40 - Versetzung in den Ruhestand auf Antrag	29
zu Artikel 1 § 43 - Dienstunfähigkeit, begrenzte Dienstfähigkeit, Wiederberufung	30
zu Artikel 1 § 44 - Verfahren bei Dienstunfähigkeit.....	271
zu Artikel 1 § 46 - Beginn des Ruhestandes und des einstweiligen Ruhestands	271
zu Artikel 1 § 50 - Beurteilung	272
zu Artikel 1 § 53a - Genetische Untersuchungen und Analysen.....	282
zu Artikel 1 § 59 - Pflicht zum Schadensersatz	32
zu Artikel 1 Zweiter Abschnitt - Nebentätigkeitsrecht.....	282
zu Artikel 1 § 61 - Nebentätigkeit auf Verlangen	283
zu Artikel 1 § 63 - Nicht genehmigungspflichtige Nebentätigkeiten	283
zu Artikel 1 § 68 - Arbeitszeit.....	283

**Deutscher
Gewerkschaftsbund
Bezirk
Baden-Württemberg**

zu Artikel 1 § 69 - Fernbleiben vom Dienst, Krankheit.....	35
zu Artikel 1 § 70 - Teilzeitbeschäftigung	36
zu Artikel 1 § 71 - Altersteilzeit	316
zu Artikel 1 § 74 - Höchstdauer von unterhältiger Teilzeitbeschäftigung und Urlaub	37
zu Artikel 1 § 75 - Pflegezeiten	38
zu Artikel 1 § 76 - Benachteiligungsverbot	38
zu Artikel 1 § 78 - Arbeitsschutz	38
zu Artikel 1 § 79 - Beihilfe	38
zu Artikel 1 § 83 - Erhebung von Personalaktendaten	39
zu Artikel 1 § 84 - Speicherung, Veränderung und Nutzung.....	340
zu Artikel 1 § 86 - Löschung	350
zu Artikel 1 § 87 - Einsichtsrecht, Anhörung, Mitteilung über gespeicherte Daten	351
zu Artikel 1 § 89 - Beteiligung der Gewerkschaften und Berufsverbände.....	362
Artikel 2 - Landesbesoldungsgesetz (LBesGBW)	362
zu Artikel 2 § 2 - Gleichstellungsbestimmung.....	42
zu Artikel 2 § 6 - Verjährung der Ansprüche.....	42
zu Artikel 2 § 11 - Verlust der Besoldung bei schuldhaftem Fernbleiben vom Dienst	43
zu Artikel 2 § 14 - Abtretung von Bezügen, Verpfändung, Aufrechnungs- und Zurückbehaltungsrecht	43
zu Artikel 2 § 17 - Versorgungsrücklage.....	43
zu Artikel 2 § 20 - Grundsatz der funktionsgerechten Bezahlung.....	43
zu Artikel 2 § 21 - Bestimmung des Grundgehaltes nach dem Amt	44
zu Artikel 2 § 22 - Besoldungsanspruch bei der Verleihung eines anderen Amtes	44
zu Artikel 2 § 23 - Besondere Eingangsbesoldung.....	44
zu Artikel 2 § 24 - Eingangssämter für Beamte	45
zu Artikel 2 § 27 - Obergrenzen für Beförderungssämter	45
zu Artikel 2 § 28 - Landesbesoldungsordnungen A und B.....	45
zu Artikel 2 § 32 - Bemessung des Grundgehalts in der LBesO A	45
zu Artikel 2 § 33 - Berücksichtigungsfähige Zeiten.....	407
zu Artikel 2 § 42 - Familienzuschlag	417
zu Artikel 2 § 44 - Amtszulagen	48
zu Artikel 2 § 46 - Stellenzulagen	48
zu Artikel 2 §§ 47 bis 49 - Zulagen der Vollzugsdienste.....	48
zu Artikel 2 § 51 - Zulage für Beamte als fliegendes Personal	49
Zu Artikel 2 § 53 - Zulage für die Verwendung bei obersten Behörden	49
zu Artikel 2 § 61 - Zulagen für besondere Erschwernisse	49
zu Artikel 2 § 62 - Ausgleichszulage für den Wegfall von Stellenzulagen	49
zu Artikel 2 § 63 - Mehrarbeitsvergütung.....	50
zu Artikel 2 § 67 - Zuschlag bei Altersteilzeit	50
zu Artikel 2 § 70 - Zuschlag bei begrenzter Dienstfähigkeit.....	50
zu Artikel 2 §§ 71 und 72 - Zuschlag bei Hinausschiebung der Altersgrenze..	51
zu Artikel 2 § 73 - Sonderzuschläge zur Sicherung der Funktions- und Wettbewerbsfähigkeit	52
zu Artikel 2 § 74 - Leistungsprämien	52
zu Artikel 2 § 75 - Fahrtkostenersatz für Fahrten zw. Wohnung und Dienststätte	53

**Deutscher
Gewerkschaftsbund
Bezirk
Baden-Württemberg**

zu Artikel 2 § 82 - Kürzung der Anwärterbezüge	53
zu Artikel 2 § 83 - Vermögenswirksame Leistungen	53
zu Artikel 2 § 99 - Einordnung der vorhandenen Beamten	53
zu Artikel 2 § 100 - Sonstige Übergangsregelungen	53
Artikel 3 - Landesbeamtenversorgungsgesetz (LBeamfVGBW)	464
zu Artikel 3 § 1 - Geltungsbereich	54
zu Artikel 3 § 3 - Festsetzung und Zahlung der Versorgungsbezüge	54
zu Artikel 3 § 8 - Tötung eines Angehörigen	54
zu Artikel 3 § 12 - Verjährung	54
zu Artikel 3 § 13 - Familienrechtlicher Versorgungsausgleich nach Ehescheidung	54
zu Artikel 3 § 17 - Arten der Versorgung	54
zu Artikel 3 § 18 - Entstehung und Berechnung des Ruhegehalts	55
zu Artikel 3 § 21 - Dienstzeit im Beamtenverhältnis u. vergleichbare Zeiten ..	55
Abs. 1 Satz 3 - Verwendung bei begrenzter Dienstfähigkeit	55
zu Artikel 3 § 23 - Vordienst- und Ausbildungszeiten	55
zu Artikel 3 § 26 - Zurechnungszeit	56
zu Artikel 3 § 27 - Höhe des Ruhegehalts	56
zu Artikel 3 § 32 - Sterbegeld	57
zu Artikel 3 § 51 - Unfallruhegehalt	57
zu Artikel 3 § 52 ff.	58
zu Artikel 3 § 59 - Einmalige Unfallentschädigung und einmalige Entschädigung	58
zu Artikel 3 § 66 - Kinderzuschlag	58
zu Artikel 3 § 67 - Pflege- und Kinderpflegeergänzungszuschlag	59
zu Artikel 3 § 68 - Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit Erwerbs- und Erwerbsersatz Einkommen	59
zu Artikel 3 § 74 - Wissenschaftliche Qualifikationszeiten	60
zu Artikel 3 § 77 - Versorgungsauskunft	60
zu Artikel 3 Teil III - Trennung der Systeme	60
zu Artikel 3 § 93 - Zusammentreffen von Altersgeld und Mindestversorgung ..	61
zu Artikel 3 § 99 - Absenkung des Versorgungssatzes	61
zu Artikel 3 § 100 - Übergangsregelung zur Anhebung der Altersgrenzen	62
Zu Artikel 3 § 102 - Besondere Bestandskraft	62
Artikel 5 Landesdisziplinargesetz (LDG)	532
Artikel 6 Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG)	532
zu Artikel 6 Nr. 1 - 17	532
zu Artikel 6 Nr. 15 - § 65 Datenschutz	533
zu Artikel 6 Nr. 18 - § 69 Verfahren der Mitbestimmung	543
zu Artikel 6 Nr. 19 - § 70 Antrag des Personalrats	544
zu Artikel 6 Nr. 20 - § 71 Einigungsstelle	554
zu Artikel 6 Nr. 21 b) - § 73 - Dienstvereinbarungen	554
zu Artikel 6 Nr. 22 - § 75 Mitbestimmung in Personalangelegenheiten	565
zu Artikel 6 Nr. 24 - § 77 Kündigungen	576
zu Artikel 6 Nr. 25 - § 79 Mitbestimmung in sonstigen Angelegenheiten	577
zu Artikel 6 Nr. 26 - § 80 Mitwirkung und Anhörung	67
Artikel 7a Landeshaushaltsordnung (LHO)	588
Artikel 8 Landesreisekostengesetz (LRKG)	588
Artikel 24 Landesrichtergesetz (LRiG)	69
Artikel 31 Landesnebenberufungsverordnung (LNTVO)	69

**Deutscher
Gewerkschaftsbund
Bezirk
Baden-Württemberg**

Artikel 32 Arbeitszeit und Urlaubsverordnung (AzUVO).....	69
Artikel 36a LHeilvVOBW - § 10	600
Artikel 36 b Verordnung der Landesregierung über die einmalige Unfallentschädigung nach §59 Abs. 3 Satz 2 LBeamtVG71.....	71
Artikel 41c Stellenobergrenzenverordnung	612
Artikel 41d Erschwerniszulagenverordnung (EZulVOBW)	612
Artikel 38 Zuständigkeiten des Landesamtes für Besoldung und Versorgung	680
Artikel 48 Übergangsbestimmungen	691
zu Artikel 48 Abs. 1 Nr. 2 – Überleitung in vergleichbare Laufbahn	691
zu Artikel 48 § 1a - Landespersonalausschuss	691
zu Artikel 48 § 3 - Beurlaubung, Feistellungsjahr, Altersteilzeit.....	691

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

Zum Verfahren:

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

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

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

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

■ Stellungnahme des DGB-Bezirks Baden-Württemberg zum Entwurf eines Gesetzes zur Reform des öffentlichen Dienstrechts (DRG) i.d.F.v. 15.04.10

**Deutscher
Gewerkschaftsbund
Bezirk
Baden-Württemberg**

Am 17. März 2010 lud Ministerpräsident Mappus den DGB und seine Mitgliedsge-
werkschaften zu einem Spitzengespräch ein. Dort forderte der DGB eine ausrei-
chende Beteiligungsfrist zum Referentenentwurf, die dem Geist der Beteiligungsver-
einbarung gerecht wird und dabei auch die Ferienzeiten berücksichtigt.

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

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

Der DGB fordert, künftige Verfahren mit dem ernsthaften Willen zur Beteiligung an-
zugehen, damit sich - im Interesse der Beamtinnen und Beamten und des Dienst-
herrn und somit zum Wohle des Landes - konstruktiver Sachverstand in den Ge-
setzentwürfen niederschlagen kann.

Grundsätzliches

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

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

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

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

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

/// Stellungnahme des DGB-Bezirks Baden-Württemberg zum Entwurf
eines Gesetzes zur Reform des öffentlichen Dienstrechts (DRG) i.d.F.v. 15.04.10

**Deutscher
Gewerkschaftsbund
Bezirk
Baden-Württemberg**

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

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

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

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

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

**Deutscher
Gewerkschaftsbund
Bezirk
Baden-Württemberg**

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

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

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

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

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

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

Wer durch die Dienstrechtsreform größere Freiräume für alle Dienstherrn schaffen und gleichzeitig Mitbestimmungsrechte abbauen will, setzt auf ein obrigkeitstaatliches Modell, das weder für Verwaltungen noch für öffentliche Einrichtungen, die wie

/// Stellungnahme des DGB-Bezirks Baden-Württemberg zum Entwurf eines Gesetzes zur Reform des öffentlichen Dienstrechts (DRG) i.d.F.v. 15.04.10

**Deutscher
Gewerkschaftsbund
Bezirk
Baden-Württemberg**

Unternehmen geführt werden, passt. Mit den beabsichtigten Änderungen im Landespersonalvertretungsgesetz entsteht der Eindruck, dass die Lasten der Wirtschafts- und Finanzkrise ohne Beteiligung der Personalräte auf dem Rücken der Beschäftigten im öffentlichen Dienst ausgetragen werden sollen.

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

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

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

Zu den inhaltlichen Regelungen:

Artikel 1 - Landesbeamtengesetz (LBG)

Teilzeit und Beurlaubung

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

Nicht akzeptabel ist die Möglichkeit, Dauer und Umfang der Teilzeitbeschäftigung aus zwingenden dienstlichen Gründen im Nachhinein zu beschränken, ohne dabei

■ Stellungnahme des DGB-Bezirks Baden-Württemberg zum Entwurf eines Gesetzes zur Reform des öffentlichen Dienstrechts (DRG) i.d.F.v. 15.04.10

**Deutscher
Gewerkschaftsbund
Bezirk
Baden-Württemberg**

nach den Gründen für die Teilzeitbeschäftigung zu differenzieren. Wie auch bei der familienpolitischen Beurlaubung muss die aus denselben Gründen bewilligte Teilzeit von nachträglichen Eingriffen durch den Dienstherrn ausgenommen werden.

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

Altersgrenzen

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

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

Sonderaltersgrenzen

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

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

■ Stellungnahme des DGB-Bezirks Baden-Württemberg zum Entwurf eines Gesetzes zur Reform des öffentlichen Dienstrechts (DRG) i.d.F.v. 15.04.10

**Deutscher
Gewerkschaftsbund
Bezirk
Baden-Württemberg**

Gesundheitsprävention

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

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

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

Laufbahnrecht

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

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

In diesem Zusammenhang kritisiert der DGB die Abschaffung des Landespersonalausschusses (LPA). Aufgrund der neugeschaffenen Regelung verliert zwar der LPA weite Teile seines bisherigen Aufgabenbereiches, aber gerade diese Freiräume im neuen Laufbahnrecht unterstreichen die Notwendigkeit eines Gremiums. Wenn die laufbahngestaltende Verantwortung in den Ressorts liegt, sehen wir die Gefahr des Auseinanderdriftens laufbahnrechtlicher Regelungen, mit der Folge mangelnder Mo-

■ Stellungnahme des DGB-Bezirks Baden-Württemberg zum Entwurf eines Gesetzes zur Reform des öffentlichen Dienstrechts (DRG) i.d.F.v. 15.04.10

**Deutscher
Gewerkschaftsbund
Bezirk
Baden-Württemberg**

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

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

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

Nebentätigkeitsrecht

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

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

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

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

■ Stellungnahme des DGB-Bezirks Baden-Württemberg zum Entwurf eines Gesetzes zur Reform des öffentlichen Dienstrechts (DRG) i.d.F.v. 15.04.10

**Deutscher
Gewerkschaftsbund
Bezirk
Baden-Württemberg**

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

Artikel 2 - Landesbesoldungsgesetz (LBesGBW)

Funktionsgerechte Bezahlung

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

Erfahrung statt Lebensalter

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

Berufserfahrung kann aber sehr wohl auch in anderen Berufsfeldern und auch außerhalb des öffentlichen Dienstes erworben werden. Wenn die Landesregierung gezielt qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber aus der Wirtschaft gewinnen will, so kann sie nicht gleichzeitig bestimmte Kompetenzen einfordern, diese aber nicht honorieren. Die Berücksichtigung von berufsförderlichen Tätigkeiten außerhalb des öffentlichen Dienstes darf nicht auf fünf Jahre beschränkt bleiben. Der DGB befürchtet, dass nur zu bestimmten Zeiten – marktorientiert - spezifische Bedarfe zu einer höheren Bezahlung führen, während andere Berufsbiografien unberücksichtigt bleiben. Im Gegensatz zum Arbeitsentwurf 2 zum DRG wurde im vorliegenden Entwurf in den Besoldungsgruppen A5, A6 und A 7 die bisher gültige Eingangsbesoldung wieder aufgenommen. Der DGB bedauert, dass von der ursprünglichen Regelung wieder Abstand genommen wurde. Das Land muss auch in den unteren Besoldungsgruppen ein attraktiver Arbeitgeber sein. Insbesondere dann, wenn das Land Gefahr läuft, gut ausgebildete Beamtinnen und Beamte an die Privatwirtschaft zu verlieren.

Besondere Eingangsbesoldung

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

Am Beispiel des Geschäftsbereichs des Kultusministeriums ist festzustellen, dass auf der einen Seite das Ministerium z.B. massiv die Anwerbung von Lehrkräften für berufliche Schulen betreibt, andererseits beklagt, dass der Anteil der Studierenden

/// Stellungnahme des DGB-Bezirks Baden-Württemberg zum Entwurf eines Gesetzes zur Reform des öffentlichen Dienstrechts (DRG) i.d.F.v. 15.04.10

**Deutscher
Gewerkschaftsbund
Bezirk
Baden-Württemberg**

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

Leistungsbezahlung

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

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

Widersprüchlich zu diesem Verhalten ist die Schaffung von Leistungsprämien. Die Tarifvertragsparteien auf Länderebene haben in der letzten Verhandlung Abstand von leistungsorientierten Bezahlungselementen genommen und den entsprechenden Paragraphen 18 aus dem TV-L gestrichen. Aus diesem Grund erscheint die Schaffung von Leistungsprämien wenig innovativ. Die Begrenzung auf eine Vergabequote von 20 Prozent ist hinsichtlich des genannten Ziels der Motivations- und Leistungssteigerung kontraproduktiv. Der DGB bestreitet die grundsätzliche Erreichbarkeit einer Leistungsprämie für jede Beamtin oder jeden Beamten. Die grob formulierten Rahmenbedingungen erwecken den Eindruck von „Nasenprämien“. Die zwingende Beschränkung der Leistungsprämien auf 50 % der Beschäftigten bei den Kommunen ist nicht mit der Regelung des TVöD kompatibel und zwingt dazu, zwei unterschiedliche Vergaberegeln zu vereinbaren. Das ist ein vermeidbarer Verwaltungsaufwand.

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

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

/// Stellungnahme des DGB-Bezirks Baden-Württemberg zum Entwurf eines Gesetzes zur Reform des öffentlichen Dienstrechts (DRG) i.d.F.v. 15.04.10

**Deutscher
Gewerkschaftsbund
Bezirk
Baden-Württemberg**

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

Artikel 3 - Landesbeamtenversorgungsgesetz (LBeamVG BW)

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

Der DGB fordert die uneingeschränkte Weitergeltung des alten § 14a BeamtVG. Die Trennung von Beamtenversorgung und Rentenversicherung macht die Regelung nicht überflüssig. Die unterschiedlichen Systeme bedingen, dass nicht nur bei besonderen Altersgrenzen ein Anspruch auf Versorgung zu einem Zeitpunkt entstehen kann, zu dem noch kein Anspruch auf Rente besteht. Im Rentenrecht wird Erwerbsunfähigkeitsrente nur gezahlt, wenn in den letzten 5 Jahren vor der Erwerbsminderung 3 Jahre Pflichtversicherungszeiten zurückgelegt wurden. Dienstunfähige Beamtinnen und Beamte können diese Voraussetzung nicht erfüllen. Deshalb würden Dienstunfähige und Personen mit besonderer Altersgrenze beim Eintritt in den Ruhestand nur einen Teil ihrer Altersversorgung erhalten. Diese Kürzung ist nicht akzeptabel und trifft vor allem die Vollzugsdienste und den Einsatzdienst der Feuerwehr.

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

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

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

■ Stellungnahme des DGB-Bezirks Baden-Württemberg zum Entwurf eines Gesetzes zur Reform des öffentlichen Dienstrechts (DRG) i.d.F.v. 15.04.10

**Deutscher
Gewerkschaftsbund
Bezirk
Baden-Württemberg**

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

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

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

Artikel 6 - Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG)

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

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

Das BVerfG hat damals seine Entscheidung auf ein streng hierarchisches Leitbild der öffentlichen Verwaltung gestützt, das heute auf weite Teile der modernen Verwaltung nicht mehr zutrifft. Die längst in fast allen Bereichen der öffentlichen Verwaltung umgesetzten Reformen im Sinne der Neuen Steuerung, die auf Dezentralisie-

■ Stellungnahme des DGB-Bezirks Baden-Württemberg zum Entwurf eines Gesetzes zur Reform des öffentlichen Dienstrechts (DRG) i.d.F.v. 15.04.10

**Deutscher
Gewerkschaftsbund
Bezirk
Baden-Württemberg**

rung von Aufgaben und Verantwortung, Hierarchieabbau, Leistungs- und Ergebnisorientierung sowie kooperative Führung durch Zielvereinbarungen setzen, haben dazu geführt, dass die real existierende Struktur der Verwaltung nicht mehr der des klassischen Amtes mit festem Amtsauftrag entspricht. Hinzu kommt, dass herkömmliches Verwaltungshandeln immer mehr durch Projektarbeit ersetzt wird. Viele Dienststellen, die unter den Geltungsbereich des LPVG fallen, werden wie Wirtschaftsunternehmen geführt. Die Risiken für die Beschäftigten werden denen der Beschäftigten in Wirtschaftsunternehmen immer ähnlicher. Die Mitbestimmung soll jedoch nicht dem Betriebsverfassungsgesetz angepasst, sondern nun zusätzlich verschlechtert werden.

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

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

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

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

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

Artikel 7a - Landeshaushaltsordnung (LHO)

■ Stellungnahme des DGB-Bezirks Baden-Württemberg zum Entwurf eines Gesetzes zur Reform des öffentlichen Dienstrechts (DRG) i.d.F.v. 15.04.10

**Deutscher
Gewerkschaftsbund
Bezirk
Baden-Württemberg**

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

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

Artikel 32 - Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung (AzUVO)

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

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

Die europäischen Richtlinien waren von den Vertragsstaaten innerhalb einer Frist umzusetzen. Nach dieser Frist wird, soweit nationale Regelungen im Vertragsstaat nicht getroffen wurden, der Richtlinieninhalt unmittelbar geltendes Recht. Diese Frist ist für die wesentlichen Inhalte der Arbeitszeitrichtlinie (damals 104/93/EG, jetzt 2003/88EG) in 1996, mithin vor 14 Jahren, abgelaufen. Anpassungen im Landesrecht kamen nur zögerlich, zuletzt aufgrund von mehreren einschlägigen EuGH-Entscheidungen im September 2009.

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

/// Stellungnahme des DGB-Bezirks Baden-Württemberg zum Entwurf eines Gesetzes zur Reform des öffentlichen Dienstrechts (DRG) i.d.F.v. 15.04.10

**Deutscher
Gewerkschaftsbund
Bezirk
Baden-Württemberg**

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

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

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

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

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

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

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

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

**Deutscher
Gewerkschaftsbund
Bezirk
Baden-Württemberg**

Ende des Beamtenverhältnisses bzw. zum Beginn des Ruhestandes nicht nehmen konnten.

Artikel 34 - Beihilfeverordnung (BVO)

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

Artikel 47 – Neubekanntmachungen

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

**Deutscher
Gewerkschaftsbund
Bezirk
Baden-Württemberg**

Zu den Regelungen im Einzelnen

Artikel 1 - Landesbeamtengesetz (LBG)

zu Artikel 1 § 11 - Auswahlverfahren, Stellenausschreibung

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

Absatz 2 Satz 1 ist damit entbehrlich. Ebenso kann Satz 3 gestrichen werden. Der DGB empfiehlt die Aufnahme des Hinweises in der Begründung: „weitergehende Regelungen, wie beispielsweise im Chancengleichheitsgesetz oder im Neunten Buch Sozialgesetzbuch enthalten, bleiben unberührt“ in den Gesetzestext. Dies dient der Klarheit.

zu Artikel 1 § 14 - Laufbahn

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

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

zu Artikel 1 § 15 - Bildungsvoraussetzungen

Der DGB begrüßt, dass nach langen Jahren nunmehr seiner Forderung entsprochen wird, den Masterabschluss generell dem höheren Dienst zuzuordnen. Endlich soll die Unterscheidung zwischen einem Masterabschluss an einer Fachhochschule und einem universitären Masterabschluss laufbahnrechtlich aufgegeben werden. Mit der Formulierung in Absatz 3 „In anderen Ländern...“ wird der Eindruck erweckt, dass Schulabschlüsse anderer Bundesländer in Frage gestellt werden. Für Bewerberinnen und Bewerber, die außerhalb von Baden-Württemberg einen Schulabschluss erworben haben, könnte dies zur Folge haben, dass dieser nicht anerkannt wird. Der DGB plädiert deshalb dafür, dass mindestens Abschlüsse, die in Deutschland erworben wurden, für eine Laufbahnbefähigung generell anerkannt werden.

zu Artikel 1 § 16 - Erwerb der Laufbahnbefähigung

■ Stellungnahme des DGB-Bezirks Baden-Württemberg zum Entwurf eines Gesetzes zur Reform des öffentlichen Dienstrechts (DRG) i.d.F.v. 15.04.10

**Deutscher
Gewerkschaftsbund
Bezirk
Baden-Württemberg**

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

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

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

zu Artikel 1 § 18 - Einstellung

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

zu Artikel 1 § 19 - Probezeit

Der DGB lehnt es ab, die Probezeit auf generell mindestens drei Jahre festzusetzen. Die vorgesehene Bestimmung bedeutet im Ergebnis für den mittleren Dienst eine Verdoppelung der Probezeit und für den gehobenen Dienst eine Erhöhung um ein Drittel. Insbesondere ältere Bewerberinnen und Bewerber wären von der längeren Probezeit betroffen, denn sie würden gegenüber dem heutigen Recht später in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit berufen.

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

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

Dies entspricht aus der Sicht des DGB weder dem Lebenszeitprinzip, noch ist es angesichts des Wegfalls des Mindestberufungsalters schlüssig und aufgrund der un-

■ Stellungnahme des DGB-Bezirks Baden-Württemberg zum Entwurf eines Gesetzes zur Reform des öffentlichen Dienstrechts (DRG) i.d.F.v. 15.04.10

**Deutscher
Gewerkschaftsbund
Bezirk
Baden-Württemberg**

terschiedlichen Anforderungen der jeweiligen Ämter sachlich gerechtfertigt. Der DGB schlägt deshalb vor, die bisherigen Probezeiten beizubehalten.

zu Artikel 1 § 20 - Beförderung

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

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

zu Artikel 1 § 21 - horizontaler Wechsel

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

zu Artikel 1 § 22 - Aufstieg

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

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

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

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

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

■ Stellungnahme des DGB-Bezirks Baden-Württemberg zum Entwurf eines Gesetzes zur Reform des öffentlichen Dienstrechts (DRG) i.d.F.v. 15.04.10

**Deutscher
Gewerkschaftsbund
Bezirk
Baden-Württemberg**

zu Artikel 1 § 24 - Versetzung¹

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

zu Artikel 1 § 25 - Abordnung

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

zu Artikel 1 § 36 - Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze

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

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

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

zu Artikel 1 § 39 - Hinausschiebung der Altersgrenze

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

**Deutscher
Gewerkschaftsbund
Bezirk
Baden-Württemberg**

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

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

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

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

zu Artikel 1 § 40 - Versetzung in den Ruhestand auf Antrag
zu Absatz 1 Nr. 1: Der DGB begrüßt die Beibehaltung der allgemeinen Antragsaltersgrenze von 63 Jahren.

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

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

**Deutscher
Gewerkschaftsbund
Bezirk
Baden-Württemberg**

ziehung und Pflege sollen Beamtendienstzeiten gleichgestellt werden, genauso wie Wehrdienstzeiten und Vordienstzeiten im öffentlichen Dienst.

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

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

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

zu Artikel 1 § 43 - Dienstunfähigkeit, begrenzte Dienstfähigkeit, Wiederberufung²
Der DGB verfolgt den Grundsatz „Prävention vor Rehabilitation - Rehabilitation vor Versorgung“. Danach geht die Rehabilitation einer Versetzung in den Ruhestand vor. Dieser Grundsatz erschöpft sich aber nicht in rechtlichen Reaktionsmöglichkeiten auf eine eingetretene Dienstunfähigkeit. Er geht weit darüber hinaus und umfasst insbesondere die Verpflichtung der Arbeitgeber, Arbeitsbedingungen zu schaffen, die den Eintritt einer Dienstunfähigkeit weitgehend ausschließen. Dies bedeutet auch, denjenigen Beamtinnen und Beamten, die aus gesundheitlichen Gründen nur noch teilweise zur Erfüllung der mit ihrem Amt verbundenen Pflichten in der Lage sind, ggf. nach erfolgter Anpassungsqualifizierung eine entsprechende anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit zu bieten. Deshalb sieht der DGB in der Verschärfung des Verfahrens der Überprüfung der Dienstfähigkeit keine geeignete Möglichkeit, der beständig hohen Quote von Frühpensionierungen aus gesundheitlichen Gründen zu begegnen. Im Schulbereich könnte dies durch Schaffung von gleichwertigen Stellen ohne Lehrtätigkeit (Verwaltungsassistenten, Förderlehrkräfte bzw. Zweitkräfte) geschehen. Bislang ist jedes Amt im Schulbereich grundsätzlich Lehrtätigkeit in der Klasse und als solches „gleichwertig“.

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

**Deutscher
Gewerkschaftsbund
Bezirk
Baden-Württemberg**

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

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

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

zu Artikel 1 § 44 - Verfahren bei Dienstunfähigkeit

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

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

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

zu Artikel 1 § 50 - Beurteilung

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

■ Stellungnahme des DGB-Bezirks Baden-Württemberg zum Entwurf eines Gesetzes zur Reform des öffentlichen Dienstrechts (DRG) i.d.F.v. 15.04.10

**Deutscher
Gewerkschaftsbund
Bezirk
Baden-Württemberg**

zu Artikel 1 § 53a Genetische Untersuchungen und Analysen

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

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

zu Artikel 1 § 59 - Pflicht zum Schadensersatz

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

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

zu Artikel 1 Zweiter Abschnitt - Nebentätigkeitsrecht

Wenn es einen Regelungskomplex gibt, bei dem das Ziel, die zu große Regelungsdichte zu überwinden, gänzlich verfehlt worden ist, dann sind es die Regelungen zur Nebentätigkeit. Auch unter Anerkennung der zwischen dem Beamtenverhältnis und dem Arbeitsverhältnis bestehenden Unterschiede grundsätzlicher Art hätte der von den Tarifvertragsparteien beschrittene Weg einer einfachen und übersichtlichen Regelung auch für den Beamtenbereich Vorbild sein können.

zu Artikel 1 § 61 - Nebentätigkeit auf Verlangen

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

zu Artikel 1 § 63 - Nicht genehmigungspflichtige Nebentätigkeiten

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

zu Artikel 1 § 68 Arbeitszeit

/// Stellungnahme des DGB-Bezirks Baden-Württemberg zum Entwurf eines Gesetzes zur Reform des öffentlichen Dienstrechts (DRG) i.d.F.v. 15.04.10

**Deutscher
Gewerkschaftsbund
Bezirk
Baden-Württemberg**

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

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

zu Absatz 2: Der DGB steht kritisch zur Regelung über Opt-Out-Modelle, weil sie die Gefahr birgt, dass Beschäftigte dem Druck des Arbeitgebers nachgeben und die Freiwilligkeit nicht wirklich sichergestellt ist. Deshalb muss eine Opt-Out-Regelung die Mindestanforderungen erfüllen, die das Arbeitszeitgesetz vorsieht. Die jetzige Formulierung ist hinsichtlich des Gesundheitsschutzes zu unverbindlich. Es muss deutlich werden, dass die Gesundheitsförderung über das normale Maß hinausgehen muss. Die einzelnen Maßnahmen müssen vor Ort unter Beteiligung der Betroffenen und ihrer Personalräte festgelegt werden. Der DGB lehnt eine Regelung ab, in der Beamtinnen und Beamte ihre Bereitschaft nicht jederzeit widerrufen können, sondern - anders als im Arbeitszeitgesetz - eine Frist von 2 Monaten einhalten müssen. Außerdem muss gewährleistet sein, dass hinsichtlich des Nachweises einer Benachteiligung wegen der Ablehnung eines Opt-Out eine Beweiserleichterung analog der des AGG gilt. Der DGB schlägt daher folgende Formulierung für Abs. 2 Satz 2 und 3 vor: „Für Einsatzbeamtinnen und -beamte, die Bereitschaftsdienst im Wechseldienst leisten und deren durchschnittliche dienstliche Inanspruchnahme maximal 40 v.H. beträgt, kann unter besonderer Beachtung des Gesundheitsschutzes und der allgemeinen Grundsätze der Arbeitssicherheit....“

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

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

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

**Deutscher
Gewerkschaftsbund
Bezirk
Baden-Württemberg**

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

zu Artikel 1 § 69 - Fernbleiben vom Dienst, Krankheit

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

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

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

Klärungsbedürftig erscheint auch, wie im Falle von Wiedereingliederungen besoldungsrechtliche Fragen landeseinheitlich zu beantworten sind, um Ungleichbehandlungen zu vermeiden bzw. nicht in Konflikt mit dem AGG zu kommen. So muss

■ Stellungnahme des DGB-Bezirks Baden-Württemberg zum Entwurf eines Gesetzes zur Reform des öffentlichen Dienstrechts (DRG) i.d.F.v. 15.04.10

**Deutscher
Gewerkschaftsbund
Bezirk
Baden-Württemberg**

bspw. die Frage geklärt werden, wie mit dem Fall einer stufenweisen Wiedereingliederung, in dem Beamte mit ärztlicher Zustimmung Dienste verrichten, für die besoldungsrechtliche Erschweriszulagen zu bezahlen sind (z.B. Schichtdienst oder DUZ in der Polizei) umgegangen wird. Ebenfalls unklar ist, ob während einer längeren stufenweisen Wiedereingliederung Erholungsurlaub genommen werden kann (im Einvernehmen mit dem Arzt).

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

zu Artikel 1 § 70 - Teilzeitbeschäftigung

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

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

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

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

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

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

zu Artikel 1 § 71 - Altersteilzeit

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

**Deutscher
Gewerkschaftsbund
Bezirk
Baden-Württemberg**

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

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

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

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

zu Artikel 1 § 74 - Höchstdauer von unterhältiger Teilzeitbeschäftigung und Urlaub
Der DGB hält die Höchstdauer in ihrer Ausgestaltung für kontraproduktiv. Beamtinnen und Beamte, die die Höchstdauer ausgeschöpft haben, können im späteren Berufsleben weder eine unterhältige Teilzeit noch Zeiten für die Pflege von Angehörigen in Anspruch nehmen. Nachdem der Landesrechnungshof – vor der Entscheidung, ob die arbeitsmarktpolitische Teilzeit weitergeführt werden sollte - festgestellt hatte, dass Teilzeitbeschäftigung ein wesentlicher Beitrag zum Erhalt der Dienstfähigkeit ist, beschloss die damalige Landesregierung die damals geltende Höchstgrenze von Teilzeit und Beurlaubung wieder abzuschaffen. Dieses Argument ist heute gültiger denn je. Es gibt keinen Grund, eine derartige Höchstgrenze nun neu einzuführen. Der DGB fordert, die Höchstgrenze nur auf Beurlaubung zu beschränken.

zu Artikel 1 § 75 - Pflegezeiten

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

/// Stellungnahme des DGB-Bezirks Baden-Württemberg zum Entwurf eines Gesetzes zur Reform des öffentlichen Dienstrechts (DRG) i.d.F.v. 15.04.10

**Deutscher
Gewerkschaftsbund
Bezirk
Baden-Württemberg**

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

zu Artikel 1 § 76 – Benachteiligungsverbot

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

zu Artikel 1 § 78 - Arbeitsschutz

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

zu Artikel 1 § 79 - Beihilfe

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

zu Artikel 1 § 83 – Erhebung von Personalaktendaten

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

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

Die bereichsspezifische Regelung wurde ins LBG aufgenommen, weil es zum Zeitpunkt der Neufassung des Personalaktenrechts 1996 noch keine spezielle daten-

**Deutscher
Gewerkschaftsbund
Bezirk
Baden-Württemberg**

schutzrechtliche Landesregelung für Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse im LDSG gab. Eine solche wurde mit § 36 LDSG erst mit der Novellierung des LDSG im Zuge der Umsetzung der EU-Datenschutzrichtlinie im Jahre 2000 ins LDSG aufgenommen.

§ 36 LDSG begrenzt den Zweck in gleicher Weise wie § 113 Abs. 4 LBG-alt - nicht nur die Erhebung, sondern umfassend alle Phasen der Verarbeitung (also einschließlich der Erhebung i. S. § 3 Abs. 2 LDSG). Insofern erübrigt sich heute eine neuerliche Berücksichtigung derselben den Zweck begrenzenden Regelung im LBG. Auf § 83 LBG-neu kann deshalb verzichtet werden, da mit § 36 Abs. 1 LDSG bereits eine anwendbare Regelung besteht. Würde § 83 LBG-neu nicht gestrichen, würde dies bedeuten, dass für die Erhebung von personenbezogenen Daten im Rahmen des Dienstverhältnisses eines Beamten für Personalaktendaten § 83 LBG-neu und für Nichtpersonalaktendaten - Sachaktendaten - § 36 Abs. 1 LDSG zur Anwendung käme.

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

Nicht nachvollziehbar ist, weshalb der bisherige letzte Halbsatz in § 113 Abs. 4 Satz 1 „oder eine Rechtsvorschrift dies erlaubt“ nicht neuerlich in § 83 LBG-neu übernommen wurde. Dies lässt nur den Schluss zu, dass die Erhebung von Personalaktendaten in § 83 LBG-neu abschließend geregelt werden soll und kein Raum für eine bereichsspezifische bzw. andere Rechtsvorschrift i.S. von § 4 LDSG wie auch für eine Dienstvereinbarung zugelassen werden soll.

Der Verzicht auf die seitherige Regelung in § 113 Abs. 4 Satz 2 „Fragebogen, mit denen solche personenbezogenen Daten erhoben werden, bedürfen der Genehmigung durch die zuständige oberste Dienstbehörde; der Genehmigung bedarf es nicht für Fragebogen, die durch eine Verwaltungsvorschrift eines Ministeriums für die Verwendung in der Landesverwaltung festgelegt sind.“ bedeutet, dass den Personalvertretungen für die zukünftig zu verwendenden Erhebungsbögen bei der Einstellung im Rahmen der personalvertretungsrechtlichen Beteiligung „Personalfragebogen“ mehr Verantwortung zuwächst, was aus gewerkschaftlicher Sicht zu begrüßen ist.

zu Artikel 1 § 84 - Speicherung, Veränderung und Nutzung

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

■ Stellungnahme des DGB-Bezirks Baden-Württemberg zum Entwurf eines Gesetzes zur Reform des öffentlichen Dienstrechts (DRG) i.d.F.v. 15.04.10

**Deutscher
Gewerkschaftsbund
Bezirk
Baden-Württemberg**

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

zu Artikel 1 § 86 – Löschung

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

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

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

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

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

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

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

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

Die seitherige bereichsspezifische Transparenzregelung

„Bei erstmaliger Speicherung in automatisierten Dateien ist dem Betroffenen die Art der über ihn gemäß Absatz 1 gespeicherten Daten mitzuteilen, bei wesentlichen Änderungen ist er zu benachrichtigen. Ferner sind die Verarbeitungsformen automati-

**Deutscher
Gewerkschaftsbund
Bezirk
Baden-Württemberg**

sierter Personalverwaltungsverfahren zu dokumentieren und einschließlich des jeweiligen Verwendungszweckes sowie der regelmäßigen Empfänger und des Inhalts automatisierter Datenübermittlung allgemein bekanntzugeben.“

wird in § 87 Abs. 5 beschränkt auf die Mitteilung der Art der gespeicherten Daten. Hier wird nicht nur, wie in der Begründung zu § 87 Abs. 5 ausgeführt, eine Anpassung an die datenschutzrechtliche Terminologie vorgenommen, sondern bisherige Informationspflichten werden wieder eingeschränkt, die der Landesgesetzgeber 1996 im Sinne einer der besonderen Gefährdung von Personalverwaltungssystemen ausgleichenden Transparenz noch für erforderlich hielt. Die Ergänzung von § 87 Abs. 5 ist zwingend notwendig, weil die Gefährdung der automatisierten Verarbeitung von Personalakten mittels Personalverwaltungssystemen auf Grund der zunehmenden automatisierten Verzahnung von Verwaltungsprozessen nicht abgenommen, sondern eher zugenommen, hat.

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

zu Artikel 1 § 89 - Beteiligung der Gewerkschaften und Berufsverbände

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

Artikel 2 - Landesbesoldungsgesetz (LBesGBW)

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

zu Artikel 2 § 2 - Gleichstellungsbestimmung

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

zu Artikel 2 § 6 - Verjährung der Ansprüche

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

/// Stellungnahme des DGB-Bezirks Baden-Württemberg zum Entwurf eines Gesetzes zur Reform des öffentlichen Dienstrechts (DRG) i.d.F.v. 15.04.10

**Deutscher
Gewerkschaftsbund
Bezirk
Baden-Württemberg**

zu Artikel 2 § 11 - Verlust der Besoldung bei schuldhaftem Fernbleiben vom Dienst
Während einer Untersuchungshaft sollen die Bezüge weitergezahlt werden und in vollem Umfang zurückgefordert werden, wenn der Beamte oder die Beamtin verurteilt wird. Dadurch werden betroffene Beamtinnen und Beamte schlechter gestellt als Empfänger von Sozialhilfe oder Hartz-IV-Leistungen. Während einer Untersuchungshaft sind laufende Kosten weiter zu zahlen, Unterhaltspflichten zu erfüllen. Anders als jemand, der kein Einkommen hat, kann der Beamte oder die Beamtin nicht Leistungen nach Hartz IV beantragen, insbesondere nicht nachträglich. Deshalb fordert der DGB, dass maximal der die Pfändungsfreigrenze übersteigende Betrag zurückgefordert werden darf.

zu Artikel 2 § 14 - Abtretung von Bezügen, Verpfändung, Aufrechnungs- und Zurückbehaltungsrecht
Der DGB fordert die Streichung von Abs. 2 Satz 2. Eine volle Aufrechnung bei Anspruch auf Schadensersatz wegen vorsätzlicher, unerlaubter, Handlung ist aus den gleichen Gründen wie zu § 11 nicht zulässig.

zu Artikel 2 § 17 - Versorgungsrücklage
Die Gesetzesbegründung zu § 17 beschreibt, dass die Regelung § 14a BBesG entsprechen. Unterschlagen wird dabei § 14a Absatz 5 BBesG. Dieser Absatz sieht eine Überprüfung der Wirkung der Versorgungsrücklage vor der achten Anpassung zur Absenkung des Versorgungsniveaus vor.

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

zu Artikel 2 § 20 - Grundsatz der funktionsgerechten Bezahlung
Der DGB spricht sich für ein funktions- und anforderungsgerechtes Besoldungsrecht aus. Wer höherwertige Tätigkeiten wahrnimmt, muss auch entsprechend der höheren Besoldungsgruppe bezahlt werden - auch wenn diese Funktionen, z.B. im Falle von Vertretungen, nur vorübergehend übertragen werden. Zumindest müssen die nicht aus dem BBesG übernommenen §§ 45 und 46 (Zulage für die Wahrnehmung befristeter Funktionen und für die Wahrnehmung eines höherwertigen Amtes) ins Landesrecht übernommen werden.

zu Artikel 2 § 21 - Bestimmung des Grundgehaltes nach dem Amt
Wird zur vorübergehenden Wahrnehmung hoheitlicher Aufgaben ein Beamtenverhältnis auf Widerruf begründet (§4 Abs. 4 b BeamtStG), wird für diese Tätigkeit nur die Besoldung aus dem Eingangsamt gezahlt. Das ist aus Sicht des DGB nicht sachgerecht.

Ist eine solche Aufgabe beispielsweise mit A 16 bewertet, wird nur A 13 gezahlt.

■ Stellungnahme des DGB-Bezirks Baden-Württemberg zum Entwurf eines Gesetzes zur Reform des öffentlichen Dienstrechts (DRG) i.d.F.v. 15.04.10

**Deutscher
Gewerkschaftsbund
Bezirk
Baden-Württemberg**

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

zu Artikel 2 § 22 - Besoldungsanspruch bei der Verleihung eines anderen Amtes
Der DGB wertet diese Regelung grundsätzlich positiv. § 22 und § 62 sollen die Regelungen des § 13 BBesG zur Ausgleichszulage wegen der Übertragung eines niedriger bewerteten Amtes ersetzen. § 22 bestimmt, dass statt einer „mitwachsenden“ Zulage das Grundgehalt des bisherigen Amtes gezahlt wird. Das entspricht im Ergebnis der bisherigen Regelung. Diese nun ist aber viel verständlicher als § 13 Abs. 1 und Abs.2 Satz 1 BBesG.

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

zu Artikel 2 § 23 - Besondere Eingangsbesoldung

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

zu Artikel 2 § 24 - Eingangsämter für Beamte

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

Der DGB kritisiert weiterhin, dass nur für 20 % der aus dem einfachen Dienst in A 5 überführten Beamtinnen und Beamten der Zugang zu A6 möglich sein soll. Der DGB

■ Stellungnahme des DGB-Bezirks Baden-Württemberg zum Entwurf eines Gesetzes zur Reform des öffentlichen Dienstrechts (DRG) i.d.F.v. 15.04.10

**Deutscher
Gewerkschaftsbund
Bezirk
Baden-Württemberg**

fordert die Streichung dieser Obergrenze. A 6 soll ein unbeschränktes Beförderungssamt für A 5 sein.

zu Artikel 2 § 27 - Obergrenzen für Beförderungsämter

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

zu Artikel 2 § 28 Landesbesoldungsordnungen A und B

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

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

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

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

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

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

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

Drei Konstellationen für schlechte Leistungen sind denkbar:

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

**Deutscher
Gewerkschaftsbund
Bezirk
Baden-Württemberg**

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

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

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

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

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

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

zu Artikel 2 § 33 - Berücksichtigungsfähige Zeiten

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

In der Arbeitswelt von heute werden berufliche Qualifikationen häufiger ohne formale Ausbildung erworben. Die Einschränkungen entsprechen deshalb nicht den tatsächlichen Gegebenheiten. Auch ohne formale Ausbildung können Berufstätigkeiten berufsförderlich sein. Durch die beabsichtigte Regelung leidet die Attraktivität des öffentlichen Dienstes. Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger (Techniklehrkräfte, Ingenieure usw.) müssten oft mit erheblichen finanziellen Einbußen rechnen. Letztlich stellt diese Regelung ein Hemmnis für den gewollten Fachkräfteaustausch zwischen Wirtschaft und Öffentlichem Dienst dar.

Der DGB fordert, dass Zeiten als Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer nach abgeschlossener Laufbahnprüfung bei einem anderen Arbeitgeber, aber in einer laufbahntypischen Tätigkeit (z.B. als Lehrkraft an einer staatlich anerkannten Pri-

**Deutscher
Gewerkschaftsbund
Bezirk
Baden-Württemberg**

vatschule), den Zeiten gemäß § 33 Abs. 1 Nr. 1 und 2 gleichgestellt und damit von der Begrenzung auf fünf Jahre ausgenommen werden.

zu Artikel 2 § 42 - Familienzuschlag

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

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

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

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

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

zu Artikel 2 § 44 - Amtszulagen

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

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

zu Artikel 2 § 46 - Stellenzulagen

Im Gesetzentwurf fehlt die Regelung von § 42 Abs. 3 Satz 2 BBesG 2006, die die Weitergewährung einer Stellenzulage bei vorübergehender Übertragung einer anderen Funktion (aus besonderen Gründen) gewährleistet. Der DGB lehnt eine Rege-

■ Stellungnahme des DGB-Bezirks Baden-Württemberg zum Entwurf eines Gesetzes zur Reform des öffentlichen Dienstrechts (DRG) i.d.F.v. 15.04.10

**Deutscher
Gewerkschaftsbund
Bezirk
Baden-Württemberg**

lung ab, bei der bspw. Feuerwehrbeamten künftig bei Abordnungen ins Innenministerium (z.B. anlässlich einer Weltmeisterschaft) die Stellenzulage nicht weiter gezahlt wird.

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

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

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

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

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

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

zu Artikel 2 § 61 - Zulagen für besondere Erschwernisse

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

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

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

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

zu Artikel 2 § 63 - Mehrarbeitsvergütung

■ Stellungnahme des DGB-Bezirks Baden-Württemberg zum Entwurf eines Gesetzes zur Reform des öffentlichen Dienstrechts (DRG) i.d.F.v. 15.04.10

**Deutscher
Gewerkschaftsbund
Bezirk
Baden-Württemberg**

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

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

Der DGB fordert deshalb für alle Beschäftigten – unabhängig davon, ob sie Vollzeit- oder teilzeitbeschäftigt sind, angestellt oder verbeamtet - dass ab der ersten Stunde Mehrarbeit voll bezahlt wird, da es keine Mehrarbeit „umsonst“ geben darf. Das Land darf nicht weiterhin den tatsächlichen Bedarf mit der Mehrarbeit seiner Beamtinnen und Beamten kompensieren, anstatt ausreichend Personal einzustellen. Die Einführung dieser Regelung wurde damals mit dem Verwaltungsaufwand begründet. Mit Einführung der elektronischen Arbeitszeiterfassung ist diese Begründung hinfällig geworden.

zu Artikel 2 § 67 - Zuschlag bei Altersteilzeit

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

zu Artikel 2 § 70 - Zuschlag bei begrenzter Dienstfähigkeit

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

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

Es gibt viele Gründe für ein niedriges Ruhegehalt. Bei älteren Beamtinnen und Beamten mit vergleichsweise geringen Zurechnungszeiten und hohen Versorgungsabschlägen und/oder bei einem hohen Anteil von Freistellungsphasen (Teilzeit und Beurlaubung) kann das Teilzeitgehalt in solchen Fällen schnell das fiktive Ruhegehalt so übersteigen, dass die teildienstfähigen Beamtinnen und Beamte keinen Zu-

**Deutscher
Gewerkschaftsbund
Bezirk
Baden-Württemberg**

schlag erhalten. Damit würden sie genau so gestellt, als hätten sie ihre Arbeitszeit aus anderen Gründen herabgesetzt. Das gleiche passiert, je mehr das verbliebene Leistungsvermögen über der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit liegt.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

■ Stellungnahme des DGB-Bezirks Baden-Württemberg zum Entwurf eines Gesetzes zur Reform des öffentlichen Dienstrechts (DRG) i.d.F.v. 15.04.10

**Deutscher
Gewerkschaftsbund
Bezirk
Baden-Württemberg**

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

zu Artikel 2 § 74 - Leistungsprämien

Der DGB fordert die Streichung diese Regelung.

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

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

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

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

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

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

zu Artikel 2 § 82 - Kürzung der Anwärterbezüge

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

zu Artikel 2 § 83 - Vermögenswirksame Leistungen

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

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

■ Stellungnahme des DGB-Bezirks Baden-Württemberg zum Entwurf eines Gesetzes zur Reform des öffentlichen Dienstrechts (DRG) i.d.F.v. 15.04.10

**Deutscher
Gewerkschaftsbund
Bezirk
Baden-Württemberg**

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

zu Artikel 2 § 100 - Sonstige Übergangsregelungen

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

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

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

Artikel 3 - Landesbeamtenversorgungsgesetz (LBeamtVGBW)

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

zu Artikel 3 § 1 - Geltungsbereich

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

zu Artikel 3 § 3 - Festsetzung und Zahlung der Versorgungsbezüge

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

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

zu Artikel 3 § 8 - Tötung eines Angehörigen

Eine derartige Regelung muss eine rechtswirksame Verurteilung voraussetzen.

zu Artikel 3 § 12 - Verjährung

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

zu Artikel 3 § 13 - Familienrechtlicher Versorgungsausgleich nach Ehescheidung

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

zu Artikel 3 § 17 - Arten der Versorgung

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

■ Stellungnahme des DGB-Bezirks Baden-Württemberg zum Entwurf eines Gesetzes zur Reform des öffentlichen Dienstrechts (DRG) i.d.F.v. 15.04.10

**Deutscher
Gewerkschaftsbund
Bezirk
Baden-Württemberg**

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

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

zu Artikel 3 § 18 - Entstehung und Berechnung des Ruhegehalts

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

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

Abs. 1 Satz 3 - Verwendung bei begrenzter Dienstfähigkeit

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

Abs. 1 Satz 3 - Altersteilzeit

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

zu Artikel 3 § 23 - Vordienst- und Ausbildungszeiten

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

**Deutscher
Gewerkschaftsbund
Bezirk
Baden-Württemberg**

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

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

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

zu Artikel 3 § 26 - Zurechnungszeit

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

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

zu Artikel 3 § 27 - Höhe des Ruhegehalts

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

zu Absatz 3: Die Übertragung der Rentenregelung für langjährig Versicherte auf Beamtinnen und Beamte mit entsprechend langer Dienstzeit wird grundsätzlich befürwortet. Der DGB bewertet insbesondere positiv, dass Frauen, die oftmals aufgrund langer Freistellungszeiten wegen Kinderziehung oder Pflege nicht auf eine 45-jährige ruhegehaltfähige Dienstzeit kämen, nicht benachteiligt werden sollen. Beamtinnen und Beamte mit Hochschulbildung werden allerdings benachteiligt, da sie wegen Nichtberücksichtigung von Ausbildungszeiten kaum über eine 45-jährige Dienstzeit verfügen werden.

■ Stellungnahme des DGB-Bezirks Baden-Württemberg zum Entwurf eines Gesetzes zur Reform des öffentlichen Dienstrechts (DRG) i.d.F.v. 15.04.10

**Deutscher
Gewerkschaftsbund
Bezirk
Baden-Württemberg**

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

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

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

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

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

zu Artikel 3 § 32 - Sterbegeld

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

zu Artikel 3 § 51 - Unfallruhegehalt

Für Beamtinnen und Beamte, die infolge eines Dienstunfalls zur Ruhe gesetzt werden und Unfallruhegehalt beziehen, muss es aufgrund der besonderen Fürsorgepflicht des Dienstherrn beim Höchstversorgungssatz von 75 v. H. der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge bleiben. Die Absenkung auf 71,75 v.H. erweckt auch hier nur den Verdacht haushaltspolitischer Erwägungen und wird den Beamtinnen und Beamten, die in Erfüllung ihrer Dienstpflichten dienstunfähig wurden, nicht gerecht. Auch der Bundesgesetzgeber hat für seine Beamtinnen und Beamten von einer solchen Kürzung Abstand genommen.

zu Artikel 3 § 52 ff

Die Anpassung der bisherigen Bezeichnung „Minderung der Erwerbsfähigkeit“ in § 50 LBeamtVGBW an die neue Terminologie des Bundesversorgungsgesetzes, der Versorgungsmedizinverordnung und der Versorgungsmedizinischen Grundsätze ist folgerichtig. Allerdings sollte auch in den weiteren Paragrafen des LBeamtVGBW der neue Terminus „Grad der Schädigungsfolgen“ bzw. eine entsprechende Formulierung verwendet werden. Dies betrifft beispielsweise § 52 (...in seiner Erwerbsfähig-

**Deutscher
Gewerkschaftsbund
Bezirk
Baden-Württemberg**

keit...), § 53 (Erwerbseinschränkung, Minderung der Erwerbsfähigkeit), § 54 (Minderung der Erwerbsfähigkeit), § 59 (Erwerbsfähigkeit), § 61 (Erwerbsfähigkeit), § 68 Abs. 5 (Minderung der Erwerbsfähigkeit), § 70 Abs. 5 (Minderung der Erwerbsfähigkeit) und § 108 Abs. 1 (Minderung der Erwerbsfähigkeit).

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

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

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

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

zu Artikel 3 § 66 - Kinderzuschlag

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

Durch die vorgesehene Änderung (Verbesserungen beim Kindererziehungszuschlag zu Lasten des Kindererziehungsergänzungszuschlags) werden Beamtinnen und Beamte, deren Kinder außerhalb des Beamtenverhältnisses geboren sind, unter Umständen schlechter gestellt als Beschäftigte oder Beamte, deren Kinder innerhalb der Beamtenzeit geboren sind. Dies liegt daran, dass im Rentenrecht neben dem Kindererziehungszuschlag (erste drei Lebensjahre) der Kindererziehungsergänzungszuschlag (weitere sieben Jahre) gezahlt wird und in der Beamtenversorgung nur der (verbesserte) Kindererziehungszuschlag (erste drei Lebensjahre des Kindes). Für ein Kind, das vier Jahre vor dem Beamtenverhältnis geboren wird, wird in der Rentenversicherung der Kindererziehungszuschlag für drei Jahre und ein Kindererziehungsergänzungszuschlag für ein Jahr berücksichtigt. Das ist weniger als bei einer Person, die durchgängig Kindererziehungszeiten in einem System hatte.

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

zu Artikel 3 § 67 - Pflege- und Kinderpflegeergänzungszuschlag

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

zu Artikel 3 § 68 - Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit Erwerbs- und Erwerbsersatzeinkommen

Der DGB begrüßt, dass diese Regelung verständlicher formuliert ist.

■ Stellungnahme des DGB-Bezirks Baden-Württemberg zum Entwurf eines Gesetzes zur Reform des öffentlichen Dienstrechts (DRG) i.d.F.v. 15.04.10

**Deutscher
Gewerkschaftsbund
Bezirk
Baden-Württemberg**

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

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

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

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

zu Artikel 3 § 74 - Wissenschaftliche Qualifikationszeiten

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

zu Artikel 3 § 77 - Versorgungsauskunft

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

zu Artikel 3 Teil III - Trennung der Systeme

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

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

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

**Deutscher
Gewerkschaftsbund
Bezirk
Baden-Württemberg**

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

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

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

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

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

zu Artikel 3 § 93 – Zusammentreffen von Altersgeld und Mindestversorgung

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

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

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

zu Artikel 3 § 99 – Absenkung des Versorgungssatzes

■ Stellungnahme des DGB-Bezirks Baden-Württemberg zum Entwurf eines Gesetzes zur Reform des öffentlichen Dienstrechts (DRG) i.d.F.v. 15.04.10

**Deutscher
Gewerkschaftsbund
Bezirk
Baden-Württemberg**

Mit § 99 Abs. 3 will die Landesregierung in bestehende Besitzstände eingreifen. Aus DGB-Sicht verletzt sie damit den Vertrauensschutz aus früheren Gesetzgebungsverfahren für einen besonders schützenswerten Personenkreis (siehe auch Anmerkung zu § 51 LBeamtVG BW). Der Höchstsatz beim Unfallruhegehalt beträgt derzeit 75 Prozent. Das Unfallruhegehalt war von der Absenkung des Versorgungsniveaus nach dem Versorgungsänderungsgesetz 2001 ausdrücklich ausgenommen worden. Die Zurechnungszeit war für diesen Personenkreis nicht erhöht worden, sondern blieb bei einem Drittel. Letzteres soll so bleiben, der Versorgungssatz aber ohne Grund abgesenkt werden, indem jede Gehaltserhöhung zur Hälfte angerechnet wird, bis der geringere Versorgungssatz erreicht ist.

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

zu Artikel 3 § 100 - Übergangsregelung zur Anhebung der Altersgrenzen

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

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

Zu Artikel 3 § 102 - Besondere Bestandskraft

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

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

Artikel 5 Landesdisziplinalgesetz (LDG)

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

Artikel 6 Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG)

zu Artikel 6 Nr. 1 - 17

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

zu Artikel 6 Nr. 15 - § 65 Datenschutz

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

/// Stellungnahme des DGB-Bezirks Baden-Württemberg zum Entwurf eines Gesetzes zur Reform des öffentlichen Dienstrechts (DRG) i.d.F.v. 15.04.10

**Deutscher
Gewerkschaftsbund
Bezirk
Baden-Württemberg**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

■ Stellungnahme des DGB-Bezirks Baden-Württemberg zum Entwurf eines Gesetzes zur Reform des öffentlichen Dienstrechts (DRG) i.d.F.v. 15.04.10

**Deutscher
Gewerkschaftsbund
Bezirk
Baden-Württemberg**

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

zu Artikel 6 Nr. 20 - § 71 Einigungsstelle

Der DGB fordert die Streichung der Nr. 20.

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

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

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

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

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

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

Dienstvereinbarungen sind eines der wichtigsten Instrumente der Beteiligung und zur Berücksichtigung der Interessen der Beschäftigten in den Dienststellen. Sieht der Arbeitgeber das „Gemeinwohl“ betroffen, kann er Dienstvereinbarungen künftig einseitig, fristlos und ohne Nachwirkung kündigen. Sorgfältig ausgearbeitete Kompromisse gelten nicht mehr; der Arbeitgeber bestimmt alleine. Bei schwierigen Rahmenbedingungen in Folge der Finanznot des Landes und der Kommunen könnten bisher akzeptierte Dienstvereinbarungen aufgekündigt werden. Wir befürchten Willkür und Verunsicherung. Ob das „Gemeinwohl“ wirklich betroffen ist, kann nur in ei-

■ Stellungnahme des DGB-Bezirks Baden-Württemberg zum Entwurf eines Gesetzes zur Reform des öffentlichen Dienstrechts (DRG) i.d.F.v. 15.04.10

**Deutscher
Gewerkschaftsbund
Bezirk
Baden-Württemberg**

nem langwierigen Rechtsstreit geklärt werden. Kein Arbeitgeber ist oder war zum Abschluss einer Dienstvereinbarung gezwungen. Wenn das „Gemeinwohl“ dies verbietet, dann hätten die öffentlichen Arbeitgeber von vornherein keine Vereinbarungen treffen müssen. Der DGB befürchtet, dass mit der Neuregelung unangenehme „Altfälle“ gelöst werden sollen. Ein einseitiges Kündigungsrecht für den Arbeitgeber macht Dienstvereinbarungen in Zukunft obsolet.

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

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

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

Der DGB lehnt allerdings die Abschichtung der Mitbestimmung in die eingeschränkte Mitbestimmung ab. Die Abkehr von einer Input-orientierten Steuerung der Verwaltung über detaillierte Weisungen im Sinne der vom BVerfG geforderten ununterbrochenen demokratischen Legitimationskette hin zu einer ergebnisorientierten vereinbarten Steuerung und einem produktorientierten Haushalt verlangt grundsätzlich nach mehr, und nicht nach weniger, Mitbestimmung. Mit der vorgesehenen Herabstufung der Beteiligungsrechte würde das bisherige Selbstverständnis der Personalvertretungen als mitverantwortliche und ernst genommene Partner der Dienststellenleitungen schwer angeschlagen. Zugleich sind negative Auswirkungen auf das Auftreten und Verhalten der künftig wesentlich gestärkten Dienststellenleitungen gegenüber ihren geschwächten Personalvertretungen vorprogrammiert.

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

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

■ Stellungnahme des DGB-Bezirks Baden-Württemberg zum Entwurf eines Gesetzes zur Reform des öffentlichen Dienstrechts (DRG) i.d.F.v. 15.04.10

**Deutscher
Gewerkschaftsbund
Bezirk
Baden-Württemberg**

Außerdem würde das Mitbestimmungsrecht, das erst kürzlich durch das BVerwG festgestellt wurde, faktisch ausgehebelt.

zu Artikel 6 Nr. 24 -§ 77 Kündigungen

Diese Änderung lehnt der DGB ebenfalls ab. In der Praxis zeigt sich, dass Anhörungsrechte von Arbeitgebern wenig ernst genommen werden. Die Herabstufung des Mitwirkungsrechts bei Kündigungen in der Probezeit zu einem Anhörungsrecht kommt daher der Abschaffung des Beteiligungsrechts nahe. Angesichts der Tatsache, dass eine Kündigung in der Probezeit nicht vom Kündigungsschutzgesetz erfasst wird, liegt in der effektiven Beteiligung der Personalräte die einzige außgerichtliche Schutzmöglichkeit, die eine Arbeitnehmerin/ein Arbeitnehmer bei einer Probezeitkündigung hat. Diese wäre wichtig, um schon zu Beginn eines Kündigungsverfahrens deutlich für Arbeitgeber, Beschäftigte und Personalrat klarzustellen, dass der Personalrat beteiligt werden muss. Damit wird nicht nur dem Schutzbedürfnis des Beschäftigten Rechnung getragen, sondern auch eine unnötige Klagewelle vermieden. Der DGB fordert, den unmittelbar geltenden § 108 BPersVG zur Klarstellung zu Gunsten der Beschäftigten in das LPVG aufzunehmen: „Eine Kündigung ohne Beteiligung des Personalrats ist unwirksam“.

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

Der DGB lehnt diese Regelung ab.

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

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

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

■ Stellungnahme des DGB-Bezirks Baden-Württemberg zum Entwurf eines Gesetzes zur Reform des öffentlichen Dienstrechts (DRG) i.d.F.v. 15.04.10

**Deutscher
Gewerkschaftsbund
Bezirk
Baden-Württemberg**

des Bundesverfassungsgerichts die Beibehaltung der vollen Mitbestimmung bei diesen Tatbeständen.

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

Aus Sicht des DGB kommt der Beteiligung des Personalrats bei der Genehmigung eines Antrags auf Hinausschieben des Ruhestands eine mindestens genau so große Bedeutung zu wie der Ablehnung. Dabei ist es mit Blick auf die in fast allen Bereichen äußerst angespannte Personalsituation und die faktische Überalterung der Verwaltung sinnvoll, dass die Genehmigungspraxis ermessensfehlerfrei erfolgt.

Darüber hinaus regt der DGB folgende Änderungen an:

§ 53 LPVG

Der DGB regt an, die Regelung in Bezug auf die Teilnahme der Gewerkschaften analog aus dem Betriebsverfassungsgesetz § 46 Abs. 1 Satz 1 zu übernehmen. § 36 Abs. 1 ist durch einen Satz 4 wie folgt zu ergänzen: „Der Personalrat kann die Teilnahme des ihm nach § 45 Abs. 2 zur Verfügung gestellten Büropersonals sowie sachkundiger Personen gestatten.“ Begründung: entspricht der Regelung des § 31 Abs. 2 Satz 2 LPVG NRW.

§ 92 LPVG

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

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

Artikel 7a Landeshaushaltsordnung (LHO)

Wie bereits im vorderen Teil der Stellungnahme erläutert, fordert der DGB die Streichung der festgelegten Altersgrenzen für Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter sowie Professorinnen und Professoren. Höchstaltersgrenzen erschweren den verfassungsgemäß garantierten Zugang zu öffentlichen Ämtern. Erscheinen Bewerberinnen oder Bewerber, gemessen an den Anforderungen, als zu alt für eine Tätigkeit, kann dies über den Leistungsgrundsatz berücksichtigt werden.

Artikel 8 Landesreisekostengesetz (LRKG)

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

„Dienstreisenden, denen nach Absatz 1 die Fahrkosten der niedrigsten Klasse zu erstatten wären, werden die Auslagen für die nächst höhere Klasse erstattet, wenn bei Ihnen ein Grad der Schädigungsfolgen, ein Grad der Behinderung oder eine Erwerbsminderung von mindestens 50 vom Hundert festgestellt ist.“

■ Stellungnahme des DGB-Bezirks Baden-Württemberg zum Entwurf eines Gesetzes zur Reform des öffentlichen Dienstrechts (DRG) i.d.F.v. 15.04.10

**Deutscher
Gewerkschaftsbund
Bezirk
Baden-Württemberg**

Artikel 24 Landesrichtergesetz (LRiG)

Zu § 7 - Teilzeitbeschäftigung

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

Zu § 7 c - Altersteilzeit

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

Artikel 31 Landesnebenständigkeitsverordnung (LNTVO)

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

Artikel 32 Arbeitszeit und Urlaubsverordnung (AzUVO)

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

Zusammenfassend fordert der DGB im Rahmen der AzUVO zu regeln:

- Arbeitszeitgestaltung unter Beachtung der Grundsätze der Internationalen Arbeitsorganisation.
- Begriffsbestimmungen, die notwendig wären, um bestimmte Aspekte der Arbeitszeit und Nachtarbeit überhaupt regeln zu können.
- Regelungen der wöchentlichen Höchstarbeitszeit sind nicht richtlinienkonform gelöst.
- Die Dauer der Nachtarbeit ist nicht richtlinienkonform geregelt. Insbesondere fehlt beispielsweise die Einstufung des Polizeibereichs in
 - o Gefährlicher Beruf und/oder

/// Stellungnahme des DGB-Bezirks Baden-Württemberg zum Entwurf eines Gesetzes zur Reform des öffentlichen Dienstrechts (DRG) i.d.F.v. 15.04.10

**Deutscher
Gewerkschaftsbund
Bezirk
Baden-Württemberg**

- o mit einer erheblichen körperlichen und/oder
- o mit einer erheblichen geistigen Anspannung verbunden.
- o Untersuchung des Gesundheitszustandes von Nachtarbeitern und
Versetzung auf Arbeitsstellen mit Tagarbeit: Diese Regelung fehlt
im Gegensatz zum Arbeitszeitgesetz völlig.

zu Artikel 32 Nr. 8

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

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

zu Artikel 32 Nr. 20 ff

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

Artikel 36a LHeilvVOBW - § 10

Die Anpassung der bisherigen Bezeichnung „Minderung der Erwerbsfähigkeit“ an die neue Terminologie des Bundesversorgungsgesetzes, der Versorgungsmedizinverordnung und der Versorgungsmedizinischen Grundsätze ist folgerichtig. Allerdings sollte auch in den weiteren Regelungen der neue Terminus „Grad der Schädigungsfolgen“ bzw. eine entsprechende Formulierung verwendet werden.

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

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

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

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

§ 4 Helm- und Schwimmtaucherinnen- und -taucher

(1) Beamtinnen und Beamte, die zu Unterwasserarbeiten mit einem Helmtauchgerät ausgebildet, in Übung gehalten oder eingesetzt werden, sind Helmtaucherinnen/

/// Stellungnahme des DGB-Bezirks Baden-Württemberg zum Entwurf eines Gesetzes zur Reform des öffentlichen Dienstrechts (DRG) i.d.F.v. 15.04.10

**Deutscher
Gewerkschaftsbund
Bezirk
Baden-Württemberg**

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

- (2) Besonders gefährlicher Tauchdienst ist jede Dienstverrichtung,
1. des Helmtauchers vom Schließen bis zum Öffnen des Helmfensters,
 2. des Schwimmtauchers vom Aufsetzen bis zum Absetzen der Schwimm-
maske.

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

- (1) Beamtinnen und Beamte, die
1. Bergführerinnen/-führer sind oder an Bergführerlehrgängen teilnehmen,
 2. aus dienstlichen Gründen Bergnothilfe leisten,
 3. für die Bergnothilfe ausgebildet werden,
 4. Ausbildungspersonal für die Fels- und Eisausbildung sind,
 5. als Höhenretterinnen/-retter bei einer Feuerwehr Nothilfe leisten oder
 6. als Höhenretterinnen/-retter bei einer Feuerwehr ausgebildet werden
- sind während der Dienstverrichtung nach Absatz 2 Beamtinnen und Beamte im Bergrettungsdienst.

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

Artikel 41c Stellenobergrenzenverordnung

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

Artikel 41d Erschwerniszulagenverordnung (EZuIVOBW)

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

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

EZuIVOBW

EZuIV

/// Stellungnahme des DGB-Bezirks Baden-Württemberg zum Entwurf eines Gesetzes zur Reform des öffentlichen Dienstrechts (DRG) i.d.F.v. 15.04.10

**Deutscher
Gewerkschaftsbund
Bezirk
Baden-Württemberg**

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

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

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

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

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

Der DGB schlägt folgenden Verordnungstext vor:

1. Abschnitt Allgemeine Vorschriften

§ 1 Anwendungsbereich

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

§ 2 Ausschluss einer Erschwerniszulage neben einer Ausgleichszulage

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

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

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

/// Stellungnahme des DGB-Bezirks Baden-Württemberg zum Entwurf eines Gesetzes zur Reform des öffentlichen Dienstrechts (DRG) i.d.F.v. 15.04.10

**Deutscher
Gewerkschaftsbund
Bezirk
Baden-Württemberg**

Dienst des Bundes oder eines anderen Landes die Erschwerniszulage nach Maßgabe und in Höhe der Vorschriften des Bundes oder dieses Landes.

2. Abschnitt Einzel abzugeltende Erschwernisse

1. Unterabschnitt Zulage für Dienst zu ungünstigen Zeiten

§ 4 Allgemeine Voraussetzungen

(1) Empfängerinnen und Empfänger von Dienstbezügen in Besoldungsgruppen mit aufsteigenden Gehältern und Empfängerinnen und Empfänger von Anwärterbezügen erhalten eine Zulage für Dienst zu ungünstigen Zeiten, wenn sie mit mehr als fünf Stunden im Kalendermonat zum Dienst zu ungünstigen Zeiten herangezogen werden.

(2) Dienst zu ungünstigen Zeiten ist der Dienst

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

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

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

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

§ 5 Höhe und Berechnung der Zulage

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

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

§ 6 Fortzahlung der Zulage bei vorübergehender Dienstunfähigkeit

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

■ Stellungnahme des DGB-Bezirks Baden-Württemberg zum Entwurf eines Gesetzes zur Reform des öffentlichen Dienstrechts (DRG) i.d.F.v. 15.04.10

**Deutscher
Gewerkschaftsbund
Bezirk
Baden-Württemberg**

46 LBeamtVGBW vorliegen. Bemessungsgrundlage für die Zahlung der Erschwer-
niszulage ist der Durchschnitt der Zulage der letzten drei Monate vor Beginn des
Monats, in dem die vorübergehende Dienstunfähigkeit eingetreten ist.

§ 7 Ausschluss der Zulage durch andere Zulagen

Die Zulage wird nicht gewährt neben

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

§ 8 Sonstiger Ausschluss der Zulage

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

2. Unterabschnitt Zulage für Tauchertätigkeit

§ 9 Allgemeine Voraussetzungen

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

(2) Tauchertätigkeiten sind Übungen oder Arbeiten im Wasser

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

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

§ 10 Höhe der Zulage

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

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

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

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

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

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

■ Stellungnahme des DGB-Bezirks Baden-Württemberg zum Entwurf eines Gesetzes zur Reform des öffentlichen Dienstrechts (DRG) i.d.F.v. 15.04.10

**Deutscher
Gewerkschaftsbund
Bezirk
Baden-Württemberg**

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

§ 11 Berechnung der Zulage

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

(2) Als Tauchzeit gilt

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

3. Unterabschnitt Zulage für die Pflege Schwerbrandverletzter

§ 12 Allgemeine Voraussetzungen und Höhe der Zulage

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

4. Unterabschnitt Zulagen nach der Erschwerniszulagenverordnung des Bundes

§ 13 Zulagen nach der Erschwerniszulagenverordnung des Bundes

Für Berechtigte im Geltungsbereich des § 1 LBesGBW finden für Zulagen

1. für das Räumen und Vernichten von Munition und für besonders gefährliche Munitionserprobungen
2. für Tätigkeiten der Sprengstoffschärfer und Sprengstoffermittler,
3. für Tätigkeiten an Antennen und Antennenträgern, an Geräten und Geräteträgern des Wetterdienstes, des Vermessungsdienstes sowie an Windmasten des lufthygienischen Überwachungsdienstes und
4. für Klimaerprobung und Unterdruckkammerdienst
die für Bundesbeamte geltenden Bestimmungen im 3. bis 5. Titel des Abschnitts 2 der Erschwerniszulagenverordnung des Bundes in der jeweils geltenden Fassung entsprechende Anwendung.

3. Abschnitt Zulagen in festen Monatsbeträgen

§ 14 Entstehung des Anspruchs

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

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

■ Stellungnahme des DGB-Bezirks Baden-Württemberg zum Entwurf eines Gesetzes zur Reform des öffentlichen Dienstrechts (DRG) i.d.F.v. 15.04.10

**Deutscher
Gewerkschaftsbund
Bezirk
Baden-Württemberg**

§ 15 Unterbrechung der zulageberechtigenden Tätigkeit

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

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

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

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

§ 16 Zulagen für Wechselschichtdienst und Schichtdienst

(1) Beamtinnen und Beamte erhalten eine Wechselschichtzulage von 110,00 Euro monatlich, wenn sie ständig nach einem Schichtplan (Dienstplan) eingesetzt sind, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten (wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird) vorsieht, und sie dabei regelmäßig in je fünf Wochen durchschnittlich mindestens 40 Dienststunden in der dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachtschicht leisten. Bei Teilzeitbeschäftigten werden die in Satz 1 genannten 40 Dienststunden im gleichen Verhältnis wie die Arbeitszeit reduziert. Zeiten eines Bereitschaftsdienstes gelten als Arbeitszeit im Sinne dieser Vorschrift.

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

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

Zeitspanne ist die Zeit zwischen dem Beginn der frühesten und dem Ende der spätesten Schicht innerhalb von 24 Stunden. Die geforderte Stundenzahl muss im Durchschnitt an den im Schichtplan vorgesehenen Arbeitstagen erreicht werden. Sieht der Dienstplan mehr als fünf Arbeitstage wöchentlich vor, können, falls dies günstiger ist, der Berechnung des Durchschnitts fünf Arbeitstage wöchentlich zugrunde gelegt werden. Bei Teilzeitbeschäftigten werden die in Nummer 1 genann-

**Deutscher
Gewerkschaftsbund
Bezirk
Baden-Württemberg**

ten 40 Dienststunden im gleichen Verhältnis wie die Arbeitszeit reduziert. Absatz 1 Satz 3 gilt entsprechend.

§ 17 Zulagen für den Krankenpflagedienst

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

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

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

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

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

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

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

(4) Eine Zulage wird jeweils nur einmal gewährt. Sind die Voraussetzungen für eine Zulage nach den Absätzen 1 und 2 erfüllt, so werden beide Zulagen nebeneinander

**Deutscher
Gewerkschaftsbund
Bezirk
Baden-Württemberg**

gewährt. Eine Stellenzulage nach § 49 LBesGBW ist mit dem Betrag von 46,02 Euro anzurechnen.

§ 18 Zulage für besondere Einsätze

- (1) Beamtinnen und Beamte mit Anspruch auf die Stellenzulage nach Nummer 9 der Vorbemerkungen zu den Bundesbesoldungsordnungen A und B des Bundesbesoldungsgesetzes erhalten eine Zulage, wenn sie für besondere Einsätze verwendet werden.
- (2) Die Zulage beträgt bei einer Verwendung
 1. beim SEK der Bereitschaftspolizei 400 Euro monatlich
 2. in einem Mobilien Einsatzkommando 300 Euro monatlich
 3. Flugsicherheitsbegleiterin oder -begleiter 260 Euro monatlich
 4. in einer Beweissicherungs- und Festnahmeinheit 150 Euro monatlich

§ 19 Zulage für Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte als fliegendes Personal

- (1) Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte, die als Luftfahrzeugführerinnen und -führer oder Bordwart, fliegerischen Ausbildungseinrichtungen verwendet werden, erhalten eine Zulage.
- (2) Die Zulage erhalten auch Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte, die
 1. auf Grund von Dienstvorschriften oder Dienstanweisungen als nichtständige Luftfahrzeugbesatzungsangehörige zum Mitfliegen in Luftfahrzeugen dienstlich verpflichtet sind und mindestens zehn Flüge im laufenden Kalendermonat nachweisen,
 2. in Erfüllung ihrer Aufgaben als Prüferinnen und Prüfer von Luftfahrtgerät zum Mitfliegen verpflichtet sind (Sondergruppe). Eine Anrechnung von Flügen aus anderen Kalendermonaten und von Reiseflügen ist nicht zulässig.
- (3) Die Zulage beträgt monatlich für Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte in der Verwendung als
 1. Luftfahrzeugführerinnen und -führer oder Flugtechnikerinnen und -techniker jeweils mit Zusatzqualifikation 250,00 Euro,
 2. Luftfahrzeugführerinnen und -führer oder Flugtechnikerinnen und -techniker jeweils ohne Zusatzqualifikation 180,00 Euro,
 3. Angehörige der Sondergruppe (Absatz 2) bei zehn oder mehr Flügen im laufenden Kalendermonat 60,00 Euro.Werden im laufenden Kalendermonat weniger als zehn, jedoch mindestens fünf Flüge nachgewiesen, vermindert sich die Zulage für jeden fehlenden Flug um 6,00 Euro. Zusatzqualifikation im Sinne der Nummer 1 sind insbesondere Instrumentenflugberechtigung sowie die erworbene Ausbildung im Umgang mit Bildverstärkerbrille oder Wärmebildkamera.

Artikel 38 Zuständigkeiten des Landesamtes für Besoldung und Versorgung

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

■ Stellungnahme des DGB-Bezirks Baden-Württemberg zum Entwurf eines Gesetzes zur Reform des öffentlichen Dienstrechts (DRG) i.d.F.v. 15.04.10

**Deutscher
Gewerkschaftsbund
Bezirk
Baden-Württemberg**

Artikel 48 Übergangsbestimmungen

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

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

zu Artikel 48 § 1a - Landespersonalausschuss

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

zu Artikel 48 § 3 - Beurlaubung, Feistellungsjahr, Altersteilzeit

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

**CHRISTLICHER GEWERKSCHAFTSBUND
DEUTSCHLANDS**

CGB - Geschäftsstelle - Postfach 7U U1 51 - 70571
Stutt@art

Innenministerium
Baden-Württemberg
Postfach 10 24 43
70020 Stuttgart



Entwurf des Gesetzes zur Reform des öffentlichen Dienstrechts (DRG)
Anhörung

Sehr geehrte Damen und Herren,

zunächst bedanke ich mich für die Verlängerung der Russerungsfrist und bitte nochmals um Entschuldigung für die eingetretene VerztSgerung.

Da im Christlichen Gewerkschaftsbund Baden-Württembergs weitgehend nur Arbeitnehmerinnen organisiert sind, überlassen wir die Stellungnahme zu den beamtenrechtlichen Aspekten des DRG dem Landesverband des Deutschen Beamtenbundes und schließ3en uns dessen Ausführungen an. Der Christliche Gewerkschaftshund (CGB) beschränkt sich in seiner Stellungnahme auf die geplanten f~nderungen des Personalvertretungsrechts.

Das Landespersonalvertretungsgesetz Baden-Württemberg hat sich schon in der Vergangenheit als besonders restriktiv erwiesen, was die Beteiligungsrechte der Beschäftigten betrifft. Hier geht5rt Baden-Württemberg zu den Schlusslichtern in der Länderskala in Deutschland. Die jetzt geplante Änderung des LPVG trägt zu einer weiteren Verschlechterung bei und wird deshalb vom CGB abgelehnt. Allein die Tatsache, daf3 die sich die Begründung des Gesetzeseniwurfs in den wesentlichen Teilen auf ein Urteil des Bundesverfassungsgerichts aus dem Jahr 1995 stützt, muss hellhörig machen.

Unter den Beschäftigten herrscht eine erhebliche Unruhe und Verärgerung über diesen ~nderungsentwurf. Wir nehmen dies als Berufsorganisation ernst und bitten Sie, diesen beschäftigtenfeindlichen Entwurf zurück zu ziehen oder zumindest in wesentlichen Teilen zu überarbeiten. Mierzu bieten wir unsere Mitarbeit gerne an.

Mit freundlichen Grüf3en

Christlicher G schaftsbund Bad -
Wü r-berg

2~ ,~~-
Hans
GtSsner,
Landesvorsitzende
nder

Christlicher Gewerkschaftsbund Deutschlands (CG8) 70597
Postfach 10 24 43 (BLZ 800 100 7U) 73 17 77 UB Bad@n-WURttemberg www.cgb.info Info-cgm.de



komba
gewerkschaft
baden-
württemberg

komba gewerkschaft baden-württemberg, Friedrich-Ebert-Platz 2 D-79106 Freiburg

Innenministerium
Baden-Württemberg
Postfach 10 24 43
70020 Stuttgart

Innenministerium
Baden-Württemberg
12. MAI 2010

Az.

Friedrich-Ebert-Platz 2
D-79106 Freiburg

Telefon 07 61. 21172808
Telefax 07 61. 21172809
lg.baden-
wuerttemberg@komba.de
www.komba.de

17.05.2010

**Entwurf eines Gesetzes zur Reform des öffentlichen Dienstrechts
(Dienstrechtsreformgesetz DRG)**

AZ.: 1-0300.1/38

Bezug: **Referentenentwurf**

Sehr geehrte Damen und Herren;

als Fachgewerkschaft für den kommunalen Dienst im dbb erlauben wir uns, Ihnen unsere Stellungnahme zum Entwurf eines Dienstrechtsreformgesetzes (DRG) aus kommunaler Sicht zukommen zu lassen. Seit vielen Jahren und bei zahlreichen Gewerkschaftstagen der *komba gewerkschaft baden-württemberg* wurden entsprechende Beschlüsse zur Fortentwicklung des Dienstrechts gefasst.

Eine Reihe derartiger Beschlüsse finden wir erfreulicherweise auch in dem vorliegenden Gesetzentwurf. Doch einige, für uns sehr wichtige, Themen sind im vorliegenden Gesetzentwurf nicht und unbefriedigend aus kommunaler Sicht enthalten. Mit unseren nun folgenden Forderungen befinden wir uns weitgehend auch in Übereinstimmung mit den kommunalen Spitzenverbänden.

Im Einzelnen:

Anhebung der Sonderaltersgrenzen für Beamte des Einsatzdienstes der Feuerwehr

Eine Anhebung der Sonderaltersgrenze wie in § 36 Abs. 3 LBG vorgesehen, auf das 62. Lebensjahr wird abgelehnt!

Aufgrund der hohen physischen und psychischen Belastungen im Feuerwehreinsatzdienst ist eine längere Lebensarbeitszeit den Feuerwehrbeamtinnen und -beamten nicht zuzumuten und birgt außerdem ein großes Risiko für eine sichere und ordnungsgemäße Einsatzabwicklung in sich. Anders als zum Beispiel beim Polizeivollzugsdienst bestehen bei den kommunalen Feuerwehren für Feuerwehrbeamte, die nicht mehr einsatztauglich sind, keine Verwendungsmöglichkeiten außerhalb des Einsatzdienstes. Insbesondere stehen innerhalb der Feuerwehr keine klassischen Büroarbeitsplätze zur Verfügung. Außerdem ist bei einer Anhebung der Lebensarbeitszeit eine eklatante Ausweitung

der Krankheitszeiten mit einer Vielzahl von Zwangszurruhesetzungen wegen Dienstunfähigkeit zu erwarten.

Auch seitens des Städtetags Baden-Württemberg wird aus den vorgetragenen Gründen ebenfalls eine Erhöhung der Sonderaltersgrenze abgelehnt

Nach unserer Verfassung liegt eine hohe Verantwortung in der kommunalen Selbstverwaltung. Die Pensionsregelung für kommunale Feuerwehrbeamtinnen und Feuerwehrbeamte mit deren spezifischen Aufgaben in den unterschiedlichen Regionen des Landes ist nach Auffassung der *komba gewerkschaft baden-württemberg* per Öffnungsklausel in die kommunale Zuständigkeit zu legen. Damit kann zur Bewältigung auftretender Personalschwierigkeiten vor Ort besser, schneller und bedarfsgerechter reagiert werden. Die demografische Situation ist bei den einzelnen kommunalen Berufsfeuerwehren zudem sehr heterogen.

Deutlich muss aber auch auf die unterschiedlichen Aufgaben der Vollzugsdienste hingewiesen werden. Daraus entsteht auch eine sehr unterschiedliche Rechtsqualität, die gravierende unterschiedliche Regelungen in den Vollzugsdiensten rechtfertigen.

Zudem betrifft die Finanzierung dieser Aufwendungen ausschließlich die Städte.

Soweit die Beibehaltung der Sonderaltersgrenze bei der Feuerwehr nicht erreicht werden kann, fordern wir die Regelung des Entwurfes des Dienstrechtsreformgesetzes des Landes Bayern in das Landesbeamtengesetz Baden-Württemberg zu integrieren. Danach sollen Beamte, u.a. des Einsatzdienstes der Berufs- und Werkfeuerwehren sowie des Einsatzdienstes Ständiger Wachen der Freiwilligen Feuerwehren, die 20 Jahre ruhegehaltstfähige Dienstzeit im Schicht- oder Wechselschichtdienst sowie in vergleichbar belastenden unregelmäßigen Diensten zurückgelegt haben, auf Antrag ab Vollendung des 60. Lebensjahres vorzeitig abschlagsfrei in den Ruhestand treten können.

Leistungsorientierte Besoldung

Mit Genugtuung konnten wir feststellen, dass im Landesbesoldungsgesetz in § 74 Abs. 7 für die Gemeinden und Gemeindeverbände (außerstaatlicher Bereich) eine relativ frei definierbare Gewährung von Leistungsprämien vorgesehen ist.

Jedoch sollte für den kommunalen Bereich auch die Gewährung von Leistungsstufen für dauerhaft herausragende Leistungen ermöglicht werden. Dies vor allem auch unter dem Blickpunkt, dass nach § 32 Abs. 5 LBesGBW bei Minderleistungen der jeweiligen Beamtinnen und Beamten ein Vorankommen in den Erfahrungsstufen gehemmt wird.

Lebensarbeitszeitkonten

Die Einrichtung von Lebensarbeitszeitkonten und die flexible Festlegung des Arbeitszeitrahmens sind leider im Gesetzentwurf nicht vorgesehen.

Die *komba gewerkschaft baden-württemberg* hält jedoch eine Flexibilisierung gerade für das kommunale Dienstleistungsangebot für dringend geboten. Bürgernahe Arbeitszeitregelungen sind in einer modernen Kommunalverwaltung unerlässlich. Daher bitten wir um die Schaffung entsprechender Voraussetzungen im DRG wie sie auch in den Tarifverträgen TVöD und TV-L festgelegt sind.

Die Flexibilisierung der Lebensarbeitszeit gewinnt zunehmend an Bedeutung. Auch die ständig zunehmende psychische und physische Belastung im Job erfordert auch gerade für die kommunalen Beschäftigten eine umfassende Entlastung durch Zeitflexibilität. Eine Hilfe dabei sind Langzeitarbeitskonten. Arbeitszeitkonten sind schon lange ein integraler Bestandteil betrieblicher Personalpolitik. Sie sind vielfältig ausgestaltet und können nach der Länge des Ausgleichszeitraumes in Kurzzeit- oder Langzeitkonten, beispielweise in Altersteilzeitkonten, Lebensarbeitszeitkonten oder Gleitzeitkonten unterteilt werden. Im Rahmen des TVöD kann dies durch den Abschluss von Dienst- oder Betriebsvereinbarungen geregelt werden. Für die kommunalen Beamtinnen und Beamten sind daher äquivalente Lösungen zu schaffen und diese per Öffnungs- oder Experimentierklausel im DRG zu ermöglichen.

Folgende Voraussetzungen sind für die Einrichtung von Lebensarbeitszeitkonten dabei notwendig:

1. Die Einrichtung eines Lebensarbeitszeitkontos muss auf dem Grundsatz der „Freiwilligkeit“ basieren. Die Einrichtung des Kontos erfolgt nur auf ausdrücklichen Wunsch der Beamtinnen und Beamten.
2. Anträge auf Einrichtung von Lebensarbeitszeitkonten dürfen nur aus dringenden dienstlichen Gründen abgelehnt werden.
3. Die Beamtin/der Beamte entscheidet, welche Stunden auf das Lebensarbeitszeitkonto gebucht werden. Hierzu bedarf es einer gesetzlichen Regelung, welche Stunden in das Lebensarbeitszeitkonto eingebracht werden können.
4. Lebensarbeitszeitkonten müssen „unverfallbar“ ausgestaltet werden. Für denkbare Störfälle
 - Wechsel des Dienstherrn,
 - Beendigung des Beamtenverhältnisses vor Eintritt in den Ruhestand,
 - vorzeitiger Eintritt in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit,
 - Beendigung des Beamtenverhältnisses durch Tod

und andere vergleichbare Sachverhalte, müssen Ausgleichsmaßnahmen verankert werden

5. Sogenannte „Störfälle“ seitens der Dienststelle sind nach dem Vorbild der „Insolvenzversicherung“ auszugleichen.

Laufbahnrecht

Zunächst ist festzustellen, dass bei der beabsichtigten Reform des Laufbahnrechts die vorgesehene Stärkung der Eigenverantwortung des Dienstherrn, besonders im kommunalen Bereich, ein Schritt in die richtige Richtung ist.

Weiterhin ist positiv zu vermerken, dass

- auch ein akkreditierter Master - Studiengang nach § 15 Abs. 1 Nr. 3 b) LBG den Zugang zum höheren Dienst ermöglichen soll,
- die Laufbahnbefähigung nach § 16 Abs. 2 Nr. 2 b) LBG auch durch eine entsprechende Berufstätigkeit erworben werden kann,
- bei Beförderungen nach § 20 LBG Altersgrenzen und Mindestdienstzeiten entfallen sollen,
- ein prüfungsloser Aufstieg von Beamtinnen und Beamten des mittleren Dienstes in den gehobenen Dienst nach § 22 Abs. 1 LBG ermöglicht werden soll.

Negativ erscheint jedoch, dass alle Voraussetzungen des § 22 Abs. 1 Nr. 1 bis 5 LBG für den Aufstieg kumulativ vorliegen müssen und hierbei insbesondere das Erfordernis der Nr. 5. Grundsätzlich können Kenntnisse und Fähigkeiten, welche für die nächsthöhere Laufbahn erforderlich sind, auch durch eine entsprechende Berufstätigkeit erworben werden. Zusätzlich ergibt sich ein Widerspruch zwischen den Nr. 3 und 5. Wenn eine Beamtin oder Beamter bereits erfolgreich Aufgaben der nächsthöheren Laufbahn wahrnimmt, ist unseres Erachtens eine weitere Qualifizierung nicht mehr erforderlich, weil sonst die Würdigung der Berufserfahrung nicht ausreichend erfolgt.

Wir sprechen uns für den kommunalen Bereich auch dagegen aus, künftig über eine Verordnung nach § 22 Abs. 4 LBG doch wieder Mindestdienstzeiten oder Prüfungserfordernisse festzulegen. Es wird außerdem abgelehnt, den Aufstieg in den höheren Dienst zwingend vom Ablegen eines Weiterbildungs-Masterstudienganges abhängig zu machen. Dies würde nicht nur für den Aufstieg im kommunalen Bereich eine deutliche Erschwernis gegenüber der heutigen Rechtslage bedeuten, sondern wäre im Hinblick auf § 15

Abs. 1 Nr. 3 b) LBG nicht folgerichtig, da mit dem Abschluss eines solchen Studienganges bereits nach der vorgenannten Vorschrift der Zugang zum höheren Dienst ja gegeben ist.

Auf Wunsch stehen wir Ihnen zur Erörterung unserer Vorstellungen und Forderungen gerne zur Verfügung. Wir würden uns über ein etwaiges Gesprächsangebot sehr freuen. Dieses Schreiben erhielt auch das Finanzministerium und das Staatsministerium Baden-Württemberg.

Mit freundlichen Grüßen



Rudi Thurn
Landesvorsitzender



DPoIG BW, Kernerstr. 5, 70182 Stuttgart
Innenministerium
Baden-Württemberg
Dorotheenstr. 6
70173 Stuttgart

DPoIG Baden-Württemberg
Kernerstr. 5, 70182 Stuttgart

Telefon 0711/245141
Telefax 0711/2361053

E-Mail: info@dpolg-bw.de

Per E-Mail übersandt
an poststelle@im.bwl.de

Stuttgart, den 28.05.2010

**Stellungnahme der Deutschen Polizeigewerkschaft (DPoIG)
zum Entwurf eines Gesetzes zur Reform des öffentlichen Dienstrechts
(Dienstrechtsreformgesetz - DRG) – Anhörungsentwurf**

A. Allgemeine Vorbemerkungen

Die Deutsche Polizeigewerkschaft schließt sich der Stellungnahme des BBW – Beamtenbund Tarifunion grundsätzlich an und erlaubt sich nachfolgend, wesentliche Aspekte aus Sicht der Polizei und der Feuerwehr zunächst stichwortartig und in der weiteren Folge detailliert darzustellen.

Wir begrüßen u.a.

- den Verzicht auf eine vom allgemeinen Rentenrecht abweichende, schnellere Realisierung der Verlängerung der Lebensarbeitszeit und die Schaffung einer mit finanziellen Anreizen versehenen Lösung zur freiwilligen Weiterarbeit.
- die Einführung einer Antragsaltersgrenze ab dem 60. Lebensjahr.
- die Einführung von unterhältiger Teilzeit für Beamtinnen und Beamte, außerhalb der Elternzeit, die minderjährige Kinder oder sonstige Angehörige betreuen oder pflegen.
- die Erweiterung der Dienstbefreiung zur Betreuung kranker Kinder unter 12 Jahren auf maximal 7 Tage pro Kind, höchstens jedoch 18 Tage, wobei Alleinerziehende das Doppelte erhalten.

- die Fortführung der Altersteilzeit für schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte.
- die Erhaltung des bisherigen Systems von 12 Stufen bei der Umstellung der Besoldungstabelle auf Erfahrungsstufen mit dem bisherigen Endgrundgehalt und damit den Verzicht auf den kostenneutralen Umbau der Gehaltstabelle von „alt nach jung“ sowie die Erhaltung der Kernelemente des Familienzuschlags in einheitlicher Höhe für alle Besoldungsgruppen.
- den Verzicht auf eine generelle Ausweitung der Leistungsbezahlung und die durch die Landesregierung zugesagten besoldungsstrukturellen Verbesserungen.

Wir fordern u.a.

- eine 40-Jahre-Regelung für Beamte mit einer Sonderaltersgrenze analog zur 45-Jahre-Regelung für allgemeine Beamte, wonach ein vorzeitiger Ruhestand ohne Versorgungsabschläge ab der derzeit geltenden Altersgrenze von 60 Jahren möglich sein muss (§ 40 Abs. 2 LBG-E, § 27 Abs. 3 LBeamtVGBW-E).
- sachgerechte Ausgleichsmaßnahmen im Zuge der Erhöhung der Sonderaltersgrenzen für Beamte, die langjährig in besonders belastenden Tätigkeiten eingesetzt waren (§ 36 Abs. 3 LBG-E).
- den Verzicht auf eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit bei Feuerwehrbeamten, zumindest sachgerechte Ausgleichsmaßnahmen.
- die vollständige und zeitnahe Umsetzung der strukturellen Verbesserungen der Beamtenbesoldung im Rahmen der Dienstrechtsreform lt. Pressemitteilung des baden-württembergischen Staatsministeriums vom 27.04.2010. In diesem Zusammenhang ist u.a. dafür Sorge zu tragen, dass mit der Versetzung in den Einzeldienst in der Regel die Beförderung nach A 8 tatsächlich verbunden sein kann. Ein Beförderungsverbot vor Ablauf der Probezeit (§§ 19, 20 LBG-neu) würde dem politischen Willen jedoch entgegenstehen.
- die Wiederherstellung der Ruhegehaltsfähigkeit der Polizeizulage.
- eine umfassende Anpassung und Erhöhung der in der Erschwerniszulagenverordnung geregelten Zulagen, u.a. insbesondere die volle Bezahlung der Wechselschichtzulage und die Streichung der Konkurrenzregelungen, Anpassungen der Zulagen für Sondereinheiten und für fliegendes Personal.
- die Anpassung der Aufwandsentschädigung für die Fütterung und Pflege von Diensthunden an die Regelungen aus dem Bereich der Bundespolizei gemäß § 17 BBesG.
- den Verzicht auf jegliche Sonderopfer für Beamte mit besonderen Altersgrenzen, wie insbesondere den Wegfall des Ausgleiches nach § 48 BeamtVG (max. 4091 Euro).
- die Beibehaltung bzw. Wiedereinführung der Amtsbezeichnung „Polizeipräsident als Leiter einer Landespolizeidirektion“ und Zuordnung zur Besoldungsgruppe B 3.

- den Bereitschaftspolizeidirektionen die Ernennungszuständigkeit analog der Polizeipräsidien und Polizeidirektionen bis Besoldungsgruppe A 11 und für Tarifpersonal bis Entgeltgruppe E 8 zu übertragen.

Wir bedauern,

dass die Landesregierung nicht den Mut und den Weitblick aufgebracht hat, bundesweit modellhaft die Vorschläge der Deutschen Polizeigewerkschaft, des Bundes Deutscher Kriminalbeamter und des CDU-Arbeitskreises Polizei für eine eigenständige Besoldungsordnung Polizei aufzugreifen. So bleibt es weiterhin bei punktuellen Korrekturen und Strukturverbesserungen, die jedoch nicht dauerhaft zu einer sachgerechten „Befriedung“ und Anerkennung der ganz besonderen beruflichen Belastungen und Eigenheiten der Polizei führen werden.

Wir hoffen und geben zu bedenken,

dass nicht nur finanzielle Erwägungen die Dienstrechtsreform in Baden-Württemberg bestimmen, sondern vielmehr sachgerechte Entscheidungen getroffen werden. „Sicherheit nach Kassenlage“ darf nicht zur Handlungsmaxime der Landesregierung werden und ist für die Deutsche Polizeigewerkschaft und für ihre Mitglieder keine akzeptable Begründung für Verschlechterungen.

B. Begründungen im Einzelnen

Zu Probezeit und Beförderung §§ 19 und 20 LBG-neu

Problemstellung

Die strukturellen Verbesserungen der Beamtenbesoldung im Rahmen der Dienstrechtsreform (Presseverlautbarung des Staatsministeriums vom 27.04.2010), wonach u.a. „die Versetzung in den Einzeldienst in der Regel mit der Beförderung nach A 8 verbunden sein soll“, begrüßen wir ausdrücklich. Weiter wird der politische Wille wie folgt beschrieben: „Wir wollen den Stellenanteil in A 7 bei der Landespolizei ab 2011 auf nahezu null reduzieren“.

Diese Maßnahme würde jedoch an den geplanten gesetzlichen Regelungen zur Probezeit und zum „Beförderungsverbot“ während der Probezeit scheitern.

Nur die wenigsten Kolleginnen und Kollegen könnten aufgrund der Tatbestände mit einer Verkürzung der Probezeit in § 19 LBG-neu und damit erst nach Ablauf von drei Jahren „Regelprobezeit“ mit einer Beförderung rechnen. Die Verweilzeiten der Beamten in den Einsatzeinheiten der Bereitschaftspolizei (nach erfolgreicher Laufbahnbefähigung für den mittleren Dienst Schutzpolizei) werden künftig zwischen 12 und 36 Monaten betragen, wobei voraussichtlich insbesondere Beamte mit besonderer Qualifikation (z.B. Einsatzbeamte in einer Beweissicherungs- und Festnahmeeinheit) län-

ger bei der Bereitschaftspolizei gehalten werden sollen. Die Mehrzahl der Einsatzbeamten kann in der Zukunft mit einer Versetzung in den Polizeieinzeldienst innerhalb von deutlich weniger als drei Jahren rechnen. Dem stünde dann aber die politische Aussage einer „Regelbeförderung“ mit der Versetzung zur Landespolizei entgegen.

Lösungsansatz/Forderung:

Schaffung einer „Öffnungsklausel“ in § 20 Abs. 3 LBG-neu, wonach bei strukturellen Veränderungen auch Ausnahmen von § 20 Abs. 3 Nr. 1 ohne das Vorliegen der besonderen Voraussetzungen der Probezeitverkürzungen aus § 19 Abs. 2 LBG-neu möglich sind.

Darüber hinaus muss sichergestellt werden, dass auch bei der Bereitschaftspolizei Beförderungsmöglichkeiten für Einsatzbeamte mit längeren Verweilzeiten nach A 8 zur Verfügung stehen, damit diese Beamten gegenüber ihren „Jahrgangskollegen“, die früher zur Landespolizei versetzt werden, nicht benachteiligt werden.

**Zu § 36 LBG-neu
„Sonderaltersgrenze“ für Vollzugsdienste**

Ein aktueller Bund-Länder-Vergleich zeigt:

- Weniger als die Hälfte (7 von 17) aller Bundesländer und des Bundes haben für ihre Beamten allgemein und im Besonderen für ihre Vollzugsdienste bislang eine Erhöhung der Lebensarbeitszeit geplant oder umgesetzt.
- Für 5 der 7 Länderpolizeien sind spezielle Ausgleichsmaßnahmen vorgesehen.
- Nur beim Bund und in Berlin sind für Vollzugsbeamte keine Ausgleichsregelungen vorgesehen.

Anmerkungen und Problemstellung:

Die Besonderheiten des Polizeiberufs und die besonderen Belastungen durch polizeiliche Tätigkeiten rechtfertigen nicht nur den Erhalt einer Sonderaltersgrenze der Polizei und anderer vergleichbarer Vollzugsdienste, sondern insbesondere auch die beständige Forderung der Deutschen Polizeigewerkschaft, im Zuge der allgemeinen Verlängerung der Lebensarbeitszeit für bestimmte Funktions- und Tätigkeitsbereiche (insbesondere für langjährige Beschäftigte im Wechselschichtdienst und in vergleichbaren operativen Einheiten) sachgerechte Ausgleichsregelungen zu schaffen.

Wie ernst und begründet die Belastungssituation der Polizei ist, zeigen aktuelle Studien und Gutachten.

- **Studie der Hochschule Magdeburg-Stendal**
Die Studie, die zwischen 2006 und 2009 sowohl Landespolizeibeamte als auch Bundespolizeibeamte befragte, kommt zu dem Schluss, dass sich der bereits in 2006 bestehende hohe Belastungsgrad vor allem innerhalb der

Bundespolizei dramatisch verschärft hat. Demnach hat sich die Belastung der Einsatzkräfte innerhalb von drei Jahren verdoppelt. Jede vierte Einsatzkraft der Bundespolizei gab 2009 an, stark ausgebrannt zu sein und zeigt deutliche Merkmale eines Burn-out.

Link zur Studie:

<http://www.bmi.bund.de/cae/servlet/contentblob/942146/publicationFile/60831/studie.pdf>

- **Pilotstudie der Universität Göttingen im Auftrag des niedersächsischen Innenministeriums und der Deutschen Polizeigewerkschaft Niedersachsen** zur Belastungs- und Beanspruchungssituation von Polizistinnen und Polizisten (Vorstellung der Studie am 21.04.2010 in Hannover). An dieser Studie nahmen 112 Polizeibeamte im Alter von 40 – 49 Jahren teil. Die untersuchten Beamtinnen und Beamten zeigten teilweise deutliche Symptome eines Burn-out-Syndroms.

dpa vom 21.04.2010

Gewalt, traumatische Erlebnisse bei Verbrechen und Unfällen, 16 Stunden-Tage, Wechselschicht - die täglichen Belastungen machen eine Vielzahl der Polizisten krank. Dies ist nun erstmals durch eine Pilotstudie belegt, die am Mittwoch in Hannover vorgestellt wurde. Die Universität Göttingen hatte in Zusammenarbeit mit der Forschungsstelle Arbeitsmedizin in Freiburg 112 der gut 18 000 niedersächsischen Beamten befragt und erstmals auch medizinisch untersuchen lassen.

Dabei seien, mehr als in anderen Berufen, Schlaflosigkeit, Stress sowie kritische Befunde des Hör- und Sehvermögens und auch erhöhte Anzeichen eines Burn-out-Syndroms zutage gekommen, sagte die Leiterin der Studie, Astrid Heutelbeck, am Rande der Fachtagung «Polizist - Kein Beruf wie jeder andere!» in Hannover. Insbesondere die Belastungen des täglichen Wechsels zwischen Früh-, Spät- und Nachtdienstes seien so hoch wie in keinem anderen Beruf. Auffällig seien zudem der geringe Anteil verheirateter Polizistinnen und die deutlich höhere Scheidungsrate insgesamt. Die Beamten müssten zumeist ihre Emotionen verbergen und kämen schnell in Konflikte mit den Bürgern, fügte Matthias Nübling von der Forschungsstelle Arbeitsmedizin in Freiburg hinzu.

- In **Rheinland-Pfalz** wurde durch ein Gutachten darüber hinaus festgestellt, dass die dort eingeführte Lebensarbeitszeitverlängerung bei der Polizei zu einer fast 100% Erhöhung bei Einschränkungen der Polizeidienstfähigkeit geführt hat und somit unsinnig ist.
- Und selbst der erste **Zwischenbericht** der umstrittenen „**Gewaltstudie**“ **des Kriminologischen Forschungsinstituts Niedersachsen** sowie die erschreckende Zahl von über 500 durch Rechtsbrecher verletzten Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten in Baden-Württemberg im Jahr 2009 zeigen sehr deutlich die Besonderheiten des Polizeiberufs und die Notwendigkeit von differenzierten Betrachtungen auf.

- Ergänzend: Einer Studie des Hamburger Arbeitsmediziners J. Tempel zufolge, liegt die Lebenserwartung eines **Feuerwehrmannes** im Durchschnitt bei 65,5 Jahren, also rund 7,5 Jahre unter dem Landesdurchschnitt.

Auch und insbesondere für Baden-Württemberg gilt, dass die bestehende massive, chronische Belastungssituation in Verbindung mit der dramatischen Altersstruktur gerade im operativen Bereich zu ganz erheblichen zusätzlichen Belastungen führen wird (Bsp.: Gewalt gegen Polizeibeamte, Interventionsteams bei Amoklagen mit 60+?).

Wir brauchen sehr dringend ein klares und deutliches Zeichen der Anerkennung und Wertschätzung der besonderen Belastungen bei der Polizei.

Vor allem Beamte, die besonders langjährige, vollzugstypische Verwendungszeiten haben (z.B. im Wechselschichtdienst, bei den Sondereinheiten - MEK, SEK, Personenschutz oder Stamm- und Funktionspersonal der Einsatzeinheiten der Bereitschaftspolizei), müssen entlastet werden.

Grundsätzliche Forderungen/Lösungsansätze:

Analog zur 45-Jahresregelung sollen Vollzugsbeamte mit 40 Dienstjahren abschlagsfrei in Pension gehen können.

Alternativ: 40-Jahresregelung für Vollzugsbeamte, die nicht mehr uneingeschränkt polizeidienstfähig sind.

Für Feuerwehr siehe besondere und ergänzende Ausführungen.

Weitere Lösungsansätze/Forderungen:

(Alternative Darstellung in priorisierter Rangreihe)

1. **DPolIG- und CDA-Modell:**
Reduzierung der Lebensarbeitszeit um je einen Monat für jedes geleistete Jahr Schichtdienst oder vergleichbare Tätigkeiten;
d.h., Beamte mit 24 Jahren entsprechender Tätigkeit können weiterhin mit dem 60. Lebensjahr abschlagsfrei in Pension gehen, darunter gestaffelt.
2. **Bayerisches Modell:**
Ab 20 Jahren Schichtdienst und vgl. Tätigkeiten -> Pension mit 60.
3. **Ursprüngliches Politikmodell BW:**
Ab 20 Jahren Schichtdienst und vgl. Tätigkeiten -> Pension mit 61,
ab 25 Jahren Schichtdienst und vgl. Tätigkeiten -> Pension mit 60
4. **NRW/Nds-Modell:**
Ab 25 Jahren Schichtdienst und vgl. Tätigkeiten -> Pension mit 61.

5. **Alternativ zu allen vorgenannten Modellen** wäre auch eine Kombination mit reduzierten Versorgungsabschlagsregelungen (Regelung in § 40 LBG und § 27 LBeamtVGBW!) denkbar. Dies hätte einen eigenständigen „Modellcharakter Baden-Württemberg“ und würde uns aus dem Bund-Länder-Vergleich zur Dienstrechtsreform positiv hervorheben. Es hätte aus Sicht der Landesregierung auch den „Vorteil“, dass kein Beamter ohne „Eigenbeteiligung“ (Versorgungsabschlagsanteil) in den Ruhestand ginge. Dieses Modell könnte mit der Regelung der Antragsaltersgrenze (§ 40 Abs.1 Satz 2 LBG-neu) für Vollzugsbeamte ab dem 60. Lebensjahr verknüpft werden.

Beispiel zu Modell 4:

Ab 20 Jahren Schichtdienst und vgl. Tätigkeiten -> Versorgungsabschlag 50%
= 1,8% pro Jahr,
ab 25 Jahren Schichtdienst und vgl. Tätigkeiten -> Versorgungsabschlag 25%
= 0,9% pro Jahr.

Weitere kumulative Vorschläge für Ausgleichsmaßnahmen außerhalb des LBG (ebenfalls in priorisierter Rangreihe; nicht als Ersatz für grundsätzliche Lösungsvorschläge/Forderungen):

1. Faktorisierung von Nachtarbeit:

Für jede Nachtdienststunde (von 20.00 Uhr bis 06.00 Uhr) erhält der Beamte einen „Zeitzuschlag“, z.B. 50%. Eine Stunde Nachtdienst wäre demnach mit 90 Minuten Arbeitszeit gutzuschreiben.
(Regelung nicht in § 36 Abs. 3 LBG, sondern in AzUVO und VwV-AzPol)

2. Analog TVL:

Beamte im Wechselschichtdienst arbeiten lediglich 38,5 Wochenstunden
(Regelung nicht in § 36 Abs. 3 LBG, sondern in ebenfalls in AzUVO)

3. Im Rahmen der Gesundheitsprävention:

- a) Ausweitung der Vorsorgekuren (im Rahmen der HeilfürsorgeVO) mit erweitertem Bezieherkreis und in kürzeren Abständen sowie ab früherem Alter
- b) Einführung einer Art „Altersdeputatsregelung“ für einen bestimmten, besonders belasteten Personen- und Funktionskreis. Z.B. 40-Stundenwoche für Beamte ab 50, 39-Stundenwoche für Beamte ab 55, 38-Stundenwoche für Beamte ab 60.
- c) Ausweitung der Sonderurlaubstage für geleistete Nachtdienst-/Schichtdienststunden von derzeit max. 4 Tagen auf mindestens 6 Tage (z.B. wie in Bayern).

Die Vollzugsbeamten erwarten von ihrer Landesregierung eine sachgerechte Anerkennung der besonderen Belastungen. Sie erwarten aber auch von ihren Gewerkschaften eine deutliche Positionierung bei der Durchsetzung ihrer Interessen. Das Protestpotential der Mitglieder der Polizeigewerkschaften und anderer Berufsverbände für Vollzugsbeamte dürfte aufgrund des hohen Organisationsgrades gerade bei diesem Thema sehr hoch einzuschätzen sein. Diese

Erwartungshaltung verlangt nach einem klaren Signal der sachgerechten Anerkennung.

Sonderargumente Feuerwehr

Grundsätzliche Forderungen/Lösungsansätze:

Analog zur 45-Jahresregelung sollen Beamte der Berufsfeuerwehren mit 40 Dienstjahren abschlagsfrei in Pension gehen können.

Alternativ: 40-Jahresregelung für Feuerwehrbeamte, die nicht mehr uneingeschränkt dienstfähig sind.

Sichergestellt werden müsste **auf jeden Fall**, dass dienstunfähige Beamte im Einsatzdienst der Feuerwehren auch bei einem „unvermeidbaren“ Wechsel in andere Verwaltungsbereiche ihrer kommunalen Arbeitgeber mit der Sonderaltersgrenze 62 in Pension gehen dürfen. Notfalls könnte dies mit langjährigen Tätigkeiten im Einsatzdienst (z.B. 20 Jahre) gekoppelt werden.

Ansonsten siehe „Polizei“.

Ein Feuerwehrmann arbeitet in der Regel während seiner gesamten Dienstzeit im Schichtdienst. Viele medizinische Studien belegen, dass der sogenannte Arbeitsbewältigungsindex (ABI) bei Feuerwehrleuten, vor allem aber der der Altersgruppe von 50 bis 59 Jahren, weit unter dem Durchschnitt liegt. Nicht ohne Grund müssen sich Feuerwehrbeamte ab dem 50. Lebensjahr jährlich durch den Amtsarzt der Tauglichkeitsprüfung G 26.3 unterziehen. Vor Vollendung des 50. Lebensjahres beträgt der Untersuchungssturnus 3 Jahre.

Ab dem 50. Lebensjahr nimmt die physische und psychische Leistungsfähigkeit, auch bei sehr agilen Menschen, kontinuierlich ab. Die physischen Arbeitsanforderungen bleiben aber gleich. Die Konsequenz daraus ist, dass jüngere Kollegen ihren älteren Kameraden unter die Arme greifen müssen und ihre Physis damit schneller verschleißt.

Im operativen Feuerwehrdienst treten extreme Gefahrensituationen oft urplötzlich auf und erfordern ein schnelles und sicheres Handeln unter zum Teil extremen Bedingungen (Hitze, Rauch, Verletzte, Tote). Die notwendige Schutzausrüstung für den Brandeinsatz wiegt rund 30 kg und verhindert eine ausreichende Luftzirkulation. Der mit dem Tragen der Schutzausrüstung einhergehende körperliche Flüssigkeitsverlust und weitere besondere körperliche Belastungen sind enorm. Beamte der Feuerwehr - auch mit höherem Lebensalter - können sich solcher Belastungen und Gefahren nicht entziehen. Für lebensältere Beamte im operativen Feuerwehrdienst und im Brandeinsatz gibt es keine Rückzugsbereiche, z.B. in Tagesdienstfunktionen. Auch dies ist ein wichtiger Grund dafür, dass die Altersgrenze der Einsatzdienst leistenden Berufsfeuerwehrleute in Europa in der Regel bei 55 Jahren liegt.

Derzeit können die Feuerwehren einen guten Altersdurchschnitt vorweisen. Bis zur Dienstrechtsreform 1996 konnten die gesundheitlich angeschlagenen älteren Kollegen zu fairen Bedingungen in den Ruhestand gehen. Bis dahin reichten 35 Dienstjahre, um mit 75 % der Bezüge in Pension gehen zu können. Heute müssen 40 Dienstjahre erreicht werden, damit man wenigstens 71,75 % erhält. Müssen Feuerwehrbeamte aus gesundheitlichen Gründen vorher aus dem Dienst ausscheiden, werden Versorgungsabschläge bis zu 10,8 %, künftig bis zu 14,4% fällig. Und dies angesichts der Tatsache, dass eine Vielzahl der Beamten als Angehörige des mittleren Dienstes schon während ihrer aktiven Dienstzeit keine Spitzengehälter beziehen.

Was würde bei einer Verlängerung der Lebensarbeitszeit in den nächsten Jahren passieren? Jeder betroffene Feuerwehrmann würde versuchen, um jeden Preis die Atemschutz-Vorsorgeuntersuchung G 26.3 zu bestehen. Beschwerden, Krankheiten und die evtl. Einnahme von Medikamenten würden verschwiegen, der Krankenstand würde in dieser Altersgruppe weiter steigen und die Leistungsfähigkeit würde sinken. Ältere Feuerwehrbeamte haben schlichtweg Angst vor diesen Untersuchungen. Schon heute sind viele Feuerwehrleute bereits vor dem Erreichen ihres Pensionsalters faktisch hart an der Grenze der Einsatztauglichkeit, weil sie die bereits o.g. strengen Anforderungen zum Einsatz unter Atemschutzgeräten bzw. unter Chemikalien-Vollschutzanzügen kaum noch erfüllen.

Eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit unter diesen Arbeitsbedingungen ist dem Grunde nach unverantwortlich und gefährdet die Gesundheit und das Leben aller eingesetzten Beamten. Maßnahmen zur Gesundheitsprävention können die Situation und die Problemstellungen vielleicht generell und in mittleren Berufsjahren verbessern, die Gefahren bei einer Erhöhung der Lebensarbeitszeit aber keinesfalls ausgleichen oder die Maßnahme also solche rechtfertigen.

Zu Art. 4 DRG Änderungen zum Ernennungsrecht

Analog der Zuständigkeiten der Polizeipräsidien und Polizeidirektionen fordert die DPoIG, die Ernennungszuständigkeit im Polizeivollzugsdienst bis Besoldungsgruppe A 11 (und damit auch für Tarifpersonal bis Entgeltgruppe 8) auf Bereitschaftspolizeidirektionen zu übertragen.

Hierzu ist § 4 (Ziff. 16.) wie folgt zu fassen:

... für die Beamten des gehobenen und des mittleren Polizeivollzugsdienstes bis einschließlich Besoldungsgruppe A 11 die in § 2 Nr. 1 Buchst. a bis c genannten Rechte mit Ausnahme des Rechts zur Einstellung. Die Polizeipräsidien Karlsruhe und Mannheim, die Polizeidirektionen und die Bereitschaftspolizeidirektionen gelten im Übrigen für die Beamten des gehobenen und des mittleren Polizeivollzugsdienstes bis einschließlich Besoldungsgruppe A 11 als Ernennungsbehörde.

Änderungen in der BeamtenzuständigkeitsVO (Art. 33a DRRG)

Ferner ist in der Verordnung des Innenministeriums, des Kultusministeriums, des Wissenschaftsministeriums, des Justizministeriums, des Finanzministeriums, des Wirtschaftsministeriums, des Ministeriums für Ernährung und Ländlichen Raum, des Ministeriums für Arbeit und Soziales und des Umweltministeriums über die Regelung beamtenrechtlicher Zuständigkeiten (Beamtenrechtszuständigkeitsverordnung – BeamtZuVO) § 5 wie folgt zu fassen:

Abweichend von § 3 sind

1. die Regierungspräsidenten Dienstvorgesetzte der Beamten der nachgeordneten Polizeidienststellen, der Leiter des Bereitschaftspolizeipräsidiums Dienstvorgesetzter der Beamten seiner und der nachgeordneten Dienststellen sowie der Leiter des Polizeipräsidiums Stuttgart Dienstvorgesetzter der Beamten seiner Dienststelle, soweit in den Nummern 2 und 3, in der Urlaubsverordnung und in § 6 nichts anderes geregelt ist;

2. die Leiter der Polizeipräsidien Karlsruhe und Mannheim, die Leiter der Polizeidirektionen und die Leiter der Bereitschaftspolizeidirektionen Dienstvorgesetzte der Beamten ihrer Dienststelle bis einschließlich Besoldungsgruppe A 11 und darüber hinaus Dienstvorgesetzte der Beamten ihrer Dienststelle ab Besoldungsgruppe A 12 für

Zu Art. 1 DRG, Anhang zu § 8 Abs.1 LBG-neu und insbesondere Anlage 2 zu Art. 2 DRG, § 27 Landesbesoldungsordnung B.

Beibehaltung der in der Anlage 5 (zu Artikel 2 § 103) -Landesbesoldungsordnungen A, B und C - künftig wegfallende Ämter (kw) - „Polizeipräsident als Leiter einer Landespolizeidirektion“ und Wiederaufnahme in der Anlage 2

Die Leiter/-innen der Abteilungen 6 – Landespolizeidirektionen – in den Regierungspräsidien sollen auch künftig die Amtsbezeichnung „Polizeipräsident“ tragen dürfen und in BesGr B 3 besoldet werden.

Bei der Polizei wird bis auf Ebene der Polizeidienststellen auf Kreisebene für die Leiter herausragender polizeilicher Führungsfunktionen die Amtsbezeichnung „Polizeipräsident“ verwandt (z.B. Polizeipräsident/-in als Leiter der Polizeipräsidien Stuttgart, Karlsruhe oder Mannheim oder auch Präsident/-in als Leiter des Landeskriminalamtes). Bis zur Verwaltungsreform führten auch die Leiter/innen der Landespolizeidirektion die Amtsbezeichnung „Polizeipräsident/-in“. Nach der Verwaltungsreform und nun endgültig mit dem DRG sollen diese Funktionsträger die Amtsbezeichnung „Abteilungsdirektoren“ tragen. Diese Bezeichnung wird dem Ansehen, der herausragenden Funktion und der Bedeutung der Leiter der Abteilungen 6 –Landespolizeidirektionen- in den Regierungspräsidien nicht gerecht, zumal ihnen nachgeordnete Dienststellenleiter diese Funktionsbezeichnung weiterhin tragen dürfen und die Amtsbezeichnung „Polizeipräsident“ innerhalb der Polizei weiterhin vorhanden ist. Überdies erscheint die Funktion im Quervergleich zu anderen Ämtern in der Verwaltung des Landes allgemein und auch innerhalb der Polizei nicht sachgerecht bewertet.

Die DPoIG fordert deshalb:

1. Den Leiter/-innen der Abteilungen 6 –Landespolizeidirektionen- bei den Regierungspräsidien die Amtsbezeichnung „Polizeipräsident/-in“ zu verleihen.
2. Die Leiter/-innen der Abteilungen 6 –Landespolizeidirektionen- bei den Regierungspräsidien zur Besoldungsordnung B, Besoldungsgruppe B 3 zuzuordnen.

Zu Artikel 41d
Verordnung der Landesregierung
über die Gewährung von Erschwerniszulagen
– Erschwerniszulagenverordnung Baden-Württemberg – EZuIVOBW

Vorbemerkungen

Bei der Neugestaltung der EZuIVOBW wird im Wesentlichen die alte Erschwerniszulagenverordnung des Bundes in neues Landesrecht überführt. Im Gegensatz zur Dienstrechtsreform des Bundes werden keinerlei Verbesserungen in der Vergütung von Erschwernissen der Beschäftigten in der veränderten Arbeitswelt vorgenommen.

In der Anerkennung von besonderen Erschwernissen in der Aufgabenwahrnehmung bleibt Baden-Württemberg im Vergleich zu anderen Bundesländern und dem Bund weit zurück. Seit Jahrzehnten werden in der freien Wirtschaft wesentlich höhere Zuschläge für Erschwernisse bezahlt als im öffentlichen Dienst. Soweit keine Anpassung zu anderen Bundesländern erfolgt, wird Baden-Württemberg hier eine Schlusslichtposition einnehmen. In der Konsequenz wird dies bedeuten, dass insbesondere in den Bereichen, in denen man ein freiwilliges Engagement benötigt (Bsp.: Spezialeinsatzkommando/Bereitschaftspolizei), ein erheblicher Bewerbermangel einsetzt und damit die gesamte Sicherheitsarchitektur des Landes erheblich gestört wird. Neben einer grundsätzlichen Anpassung der Zulagenhöhe in allen polizeilichen Bereichen nehmen wir im Einzelnen wie folgt Stellung.

Zu § 3 (Erschwerniszulage bei einer Verwendung im Dienst des Bundes oder eines anderen Landes)

Der letzte Halbsatz („wenn der Dienstherr, für den der Beamte oder Richter tätig ist, diese in vollem Umfang erstattet.“) muss entfallen. Man kann die Gewährung von Zulagen nicht davon abhängig machen, ob ein anderer Dienstherr diese Kosten übernimmt oder ob in Verwaltungsabkommen andere finanzielle Abrechnungsmodalitäten vorgesehen sind. Vielmehr müsste einer Benachteiligung von Beamten des Landes im Falle einer gemeinsamen Aufgabenwahrnehmung mit Beamten anderer Länder und des Bundes entgegengewirkt werden.

Zu § 4 (Allgemeine Voraussetzungen)

Zu Abs. 1

Eine Gewährung der Zulagen muss nach Auffassung der DPoIG auch dann erfolgen, wenn der Beamte nur 5 Stunden oder weniger als 5 Stunden zur Aufgabenverrichtung herangezogen wird. Die heutigen elektronischen Abrechnungssysteme rechtfertigen eine solche Begrenzung nicht mehr. Die Beträge sind so gering, dass dies auch nicht zu einer nennenswerten finanziellen Haushaltsbelastung führen wird.

Zu Abs. 2

Die Übernahme der alten bundesgesetzlichen Regelungen über die Zeiten der Gewährung der Zulage für den Dienst zu ungünstigen Zeiten wird grundsätzlich begrüßt.

Bei den Zeiten handelt es sich um Arbeitszeiten, bei denen die Mehrheit der Beschäftigten arbeitsfrei hat. In der Regel korrespondiert dies mit den gültigen Arbeitszeitvorschriften und bewertet die Zeiten, in denen grundsätzlich keine Arbeitszeit vorgesehen ist. Im Mittelpunkt stehen dabei die mit dieser Arbeitszeit verbundenen Belastungen für Störungen im Lebensrhythmus des Arbeitnehmers und für gesellschaftliche Nachteile, die wegen der Arbeitszeiten entstehen, während derer die Mehrheit der Bevölkerung frei hat.

Dem Grunde nach orientieren sich diese Zeiten auch an steuerrechtlichen Regelungen, in denen der Gesetzgeber bereits anerkennt, dass hier eine besondere Belastung entsteht. Auch wenn im öffentlichen Dienst diese Zuschläge bei weitem nicht gezahlt werden (Nachtarbeit zwischen 25% und 40%, Sonntagsarbeit 50%, Feiertage 125 bis 150% Zuschläge auf Basis des Grundlohns).

Ganz bewusst hatte der Bundesgesetzgeber die Gewährung einer Zulage daran geknüpft, dass der Beamte zu „erschweren“ Arbeitszeiten seine Tätigkeiten verrichten muss; dies ist nicht etwa als Anreizsystem dafür gedacht, dass ein Arbeitnehmer freiwillig und vermehrt zu diesen Zeiten seine Tätigkeiten aufnimmt.

Zu § 5 (Höhe und Berechnung der Zulage)

Wie bereits andere Landesregierungen festgestellt haben, handelt es sich bei der Höhe der Zuschläge um symbolische Ansätze, die sich tatsächlich kaum finanziell aner kennenswert auswirken. Die Deutsche Polizeigewerkschaft fordert seit Jahren eine deutliche Erhöhung der Zulagen für den Dienst zu ungünstigen Zeiten. Ein Vergleich zur freien Wirtschaft macht deutlich, welcher hoher Nachholbedarf hier besteht. Allein schon deshalb erscheint eine Erhöhung auf 5 Euro nicht überzogen. Auch dann bliebe die Vergütung der „Dienste zu ungünstigen Zeiten“ deutlich hinter den Zahlungen in der freien Wirtschaft zurück.

Auch ein Wachdienst unterliegt den negativen Belastungen hinsichtlich der Arbeitszeiten, in denen der überwiegende Teil der Bevölkerung keine Arbeit leistet. Eine 24-Stunden-Einschränkung ist weder zeitgemäß, noch wird dies den Belastungen der Beschäftigten gerecht.

Wir sind ferner der Auffassung, dass im Hinblick auf die europäische Bewertung der Arbeitszeit Dienstreisen und Übungen in den sonst zulagefähigen Zeiten als vergütungsfähige Zeiten eingestuft werden müssen. Nicht ohne Not finden Übungen oder Dienstreisen in den sonst vergütungsfähigen Zeiten statt.

Zu § 16 (Zulagen für Wechselschichtdienst und Schichtdienst)

Im Gegensatz zur Bundesregelung werden die Zulagen für Wechselschichtdienst und Schichtdienst zu 50 % und nicht zu 75 % gewährt, wenn zusätzlich eine Stellenzulage gewährt wird.

Die Deutsche Polizeigewerkschaft fordert eine Streichung dieser Konkurrenzregelungen in der Erschwerniszulagenverordnung. Eine Ausbezahlung in Höhe von 75% wie im Bundesrecht wäre ein Schritt zur Anerkennung der besonderen Belastungen der Beamten im Wechselschicht- bzw. Schichtdienst.

Zu § 18 (Zulage für besondere Einsätze)

Die Zulagenregelungen für besondere Einsätze bleiben weit hinter den geltenden Bundesregelungen zurück und werden den Besonderheiten und Belastungen nicht gerecht. Als Mindestforderungen sind hier die aktuellen Regelungen des gültigen Bundesrechts (§ 22) zu übernehmen. Darüber hinaus bedarf es einer Ergänzung um die Angehörigen der geschlossenen Einsatzeinheiten (z.B. Beweis- und Festnahmeinheiten), deren Belastungen analog der mobilen Fahndungseinheiten entsprechend hoch sind. Deren weitaus höhere Beeinträchtigung und Belastung verlangt insbesondere durch eine kaum planbare Dienstverrichtung und einem extrem hohen Arbeitsanteil außerhalb der regulären Arbeitszeiten die Gewährung einer Wechselschichtdienst- bzw. Schichtzulage.

Nachfolgende Beträge erscheinen angemessen:

SEK/MEK	400 Euro monatlich,
Beweissicherungs- und Festnahmeinheiten, und geschlossene Einsatzeinheiten	150 Euro monatlich
Beamte im Personenschutz	150 Euro monatlich

In diesem Zusammenhang weisen wir darauf hin, dass nicht nur alleine die Frage der Gefährdung und die unmittelbaren dienstlichen besonderen Belastungen zu beachten sind, sondern dass ein SEK-Angehöriger alleine bei den persönlichen Versicherungsbeiträgen einen wesentlich höheren Versicherungsaufschlag bezahlen muss als andere Polizeibeamte. In Baden-Württemberg bleibt von den geringen Zulagen darüber hinaus kaum noch etwas übrig. Ein finanzieller Vorteil für diese Polizeibeamten, die einem hohen Gefahrenpotential ausgesetzt sind, kann nicht mehr festgestellt werden. Nachdem auch sonst eher dienstliche Nachteile (Anschlussverwendung, keine Vorsorgekuren...) bestehen, stellt man sich dort wohl berechtigt die Frage, warum man sich dieser Gefährdung überhaupt noch aussetzen soll.

Zu § 19 (Zulage für Polizeivollzugsbeamte als fliegendes Personal)

Die Zulagenregelungen für Polizeivollzugsbeamte als fliegendes Personal bleiben ebenfalls hinter der gültigen Bundesregelung zurück. Auch hier fordern wir zumindest eine Übernahme der dort festgesetzten Beträge:

1. Luftfahrzeugführer oder Flugtechniker mit Zusatzqualifikation	230 Euro, statt 176,40 Euro
2. Luftfahrzeugführer oder Flugtechniker ohne Zusatzqualifikation	180 Euro, statt 132,94 Euro
3. Angehörige der Sondergruppe im Kalendermonat	60 Euro, statt 46,02 Euro.

Abschließend fordert die DPoIG, die **Aufwandsentschädigung für die Fütterung und Pflege von Diensthunden** ebenfalls den Regelungen aus dem Bereich der Bundespolizei gemäß § 17 BBesG anzupassen.

Zu §§ 14a, 50e BeamtVG Vorübergehende Erhöhung des Ruhegehaltssatzes

Die DPoIG fordert in Übereinstimmung mit dem BBW, die vorübergehende Erhöhung des Ruhegehaltssatzes (§ 14a BeamtVG, 50 e BeamtVG a.F.) beizubehalten. Ansonsten entsteht für - auch nach Inkrafttreten des DRG eingestellte - Beamtinnen und Beamte, die vorzeitig wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt werden und für Beamtinnen und Beamte, für die eine besondere Altersgrenze gilt, bis zum Erreichen der Altersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung eine nicht unbeachtliche Versorgungslücke.

Dies würde insbesondere z. B. im Vollzugsbereich zu unübersehbaren negativen Folgen und nicht hinnehmbaren Einschnitten in der Versorgung führen. Auch die Polizei war vor einigen Jahren zwingend darauf angewiesen, auch lebenserfahrenere und daher lebensältere Bewerberinnen und Bewerber einzustellen.

Mit dem Erreichen der besonderen Altersgrenze erhalten sie im Regelfall nur eine unzureichende Versorgung und wären gerade im mittleren Dienst bis zum Rentenbeginn möglicherweise sogar auf Transferleistungen des Staates angewiesen. Der Bund hält hier weiter an der bisherigen bewährten Regelung des § 14a BeamtVG fest; dies ist auch in Baden-Württemberg zwingend notwendig.

Auf jeden Fall ist die Beschränkung der Fortgeltung der §§ 14a und 50e BeamtVG in der bis zum 31.8.2006 geltenden Fassung auf nunmehr 5 Jahre nach dem Zeitpunkt des Inkrafttretens des DRG in § 102 Abs. 9 LBeamtVGBW-E aufzuheben. Entsprechend § 105 Abs. 6 LBeamtVGBW-E müssen §§ 14a und 50e BeamtVG zumindest für alle zum Zeitpunkt des Inkrafttretens vorhandenen Beamtinnen und Beamten fortgelten.

Zu § 48 BeamtVG Ausgleich bei besonderen Altersgrenzen

Die DPoIG fordert nachdrücklich, die Einmalzahlung für Beamte mit besonderen Altersgrenzen (max. 4091 Euro) als Ausgleich wie beim Bund beizubehalten, da eine Verschlechterung nicht nachvollziehbar wäre, überaus demotivierend wirken würde und als klares und eindeutiges Sonderopfer dieser besonderen Beamtengruppe angesehen werden müsste. Zur bisherigen Begründung des Bezugs einer solchen Ausgleichszahlung ändert sich nichts, da Beamte mit Sonderaltersgrenze nach wie vor regelmäßig fünf Jahre früher in Pension gehen.

Diese Maßnahme träfe die Polizei auch deshalb besonders breit und hart, weil eine große Anzahl pensionsnaher Vollzugsbeamter hiervon betroffen wäre (Folge der

schlechten Altersstruktur). Es muss mit einer mindestens ebenso demotivierenden Wirkung gerechnet werden, wie bei der vorübergehenden Streichung der Jubiläumsgabe vor einigen Jahren.

Absolut unverständlich wäre diese Maßnahme für Beamte, die – insbesondere im Jahr 2010 – bereits nach altem Recht einen Verlängerungsantrag gestellt haben und freiwillig auch ohne Gehaltszuschlag länger arbeiten wollen. Sie wären ganz eindeutig gegenüber denjenigen Beamten finanziell benachteiligt, die in diesem Jahr noch regulär in den Ruhestand eintreten. Diese Beamten, die vor dem Inkrafttreten des DRG noch freiwillig verlängern wollten, müssten letztlich ausrechnen, ob sich das weitere Beziehen des Aktivgehalts gegenüber dem Verlust der Ausgleichszahlung für sie im konkreten Fall rechnet.

Auf jeden Fall muss in einer Übergangsbestimmung, die bisher völlig fehlt, geregelt werden, dass § 48a BeamtVG für zum Zeitpunkt des Inkrafttretens vorhandene Beamtinnen und Beamte entsprechend der Regelung in § 105 Abs. 6 LBeamtVGBW-E fort gilt.

In diesem Zusammenhang fordert die DPoIG in Übereinstimmung mit dem BBW, dass der Zuschlag bei Hinausschiebung der Altersgrenze (§ 71 LBesGBW-E) zumindest ab Inkrafttreten des DRG auch bei bereits bewilligten bzw. laufenden Verlängerungen nach § 51 LBG gezahlt wird. Auch Beamtinnen und Beamte, die vor dem Inkrafttreten des Gesetzes die Altersgrenze erreicht haben und freiwillig weiter arbeiten, tragen zu Einsparungen des Dienstherrn bei und müssen wie diejenigen, die nach Inkrafttreten des Gesetzes die Altersgrenze erreichen, am Zuschlag teilhaben. Hierfür sind die entsprechenden gesetzlichen Regelungen zu schaffen.

Zur Ruhegehaltsfähigkeit der Polizeizulage

Die DPoIG erneuert nachdrücklich ihre langjährige Forderung nach Wiederherstellung der Ruhegehaltsfähigkeit der Polizeizulage. Bayern hat im Zuge der Dienstrechtsreform mit der Wiedereinführung der Ruhegehaltsfähigkeit der Polizeizulage ein klares und eindeutiges Zeichen pro Polizei gesetzt. Wir dürfen daran erinnern, dass auch die Leiter der Polizeidirektionen in ihrem Positionspapier 2009 ausdrücklich darauf hingewiesen haben, dass die Wiedereinführung der Ruhegehaltsfähigkeit der Polizeizulage „von politischem Nutzen“ sein würde.

Zweckbestimmung und Begründung zur Polizeizulage

Die Polizeizulage dient nach ihrer Zweckbestimmung der Abgeltung von Besonderheiten des polizeilichen Vollzugsdienstes, die durch die allgemeine Zuordnung der Ämter durch die Besoldungsgesetzgebung nicht hinreichend berücksichtigt sind. Nach der Rechtsprechung und den Ausführungen der zuständigen Gesetzgebungsorgane wird die Anspruchsberechtigung durch die polizeilichen Aufgaben, die Tätigkeitsfelder der Polizeivollzugsbeamten und Polizeivollzugsbeamtinnen (PVB) und durch die Besonderheiten des Dienstes bestimmt.

Während sich die Aufgaben und Tätigkeitsfelder aus den zugewiesenen Zuständigkeiten und übertragenen Kompetenzen ergeben, begründen die Besonderheiten des Dienstes die Bezugsberechtigung für die PVB in allen Funktionen und Laufbahnen. Diese sind neben besonderen Laufbahnvorschriften

- gesteigerte körperliche und geistige Anforderungen (u.a. Polizeidienstfähigkeit) in allen Funktionen,
- ständige Bereitschaft zur Übernahme von Führungs- und Einsatzverantwortung sowohl im direkten Einsatz vor Ort als auch in Sachbearbeitung, Planungs- und Stabstätigkeit,
- besondere Belastungen sozialer Beziehungen im Privatbereich durch permanente Präsenz beruflicher, gesellschaftlicher und familiärer Interdependenzen,
- das Tragen von Uniform, Schusswaffen, Schutzwesten, Distanzwaffen und Schutzausstattung,
- besondere ständige öffentliche Aufmerksamkeit und Beobachtung durch Medien, Politik, Justiz und gesellschaftliche Gruppen,
- Umgang mit sozialen Randgruppen und damit verbundener erhöhter Gefahren beim Einschreiten,
- erhöhtes privates Versicherungsrisiko,
- Umgang mit Menschen in besonderen Konfliktsituationen (Verbrechen, Unfällen, Todesfällen, traumatische Belastungen jeglicher Art), sowohl in Einsatzsituationen als auch bei Nachbereitung, Opferbetreuung und Beratungsdiensten,
- die Bereitschaft und Fähigkeit zu blitzschnellen Entscheidungen mit hoher Grundrechtsrelevanz und gleichzeitigem Handlungszwang durch das Legalitätsprinzip in nahezu allen Funktionen und zu allen Zeiten, auch nach Dienstschluss,
- erhöhte Anforderungen an kommunikative, soziale, juristische, taktische und interkulturelle Kompetenzen, einschließlich ständiger Weiterentwicklung und Aktualisierung anhand gesellschaftlicher Entwicklungen und Ereignisse.

Amtsprägende Zulage statt „funktionsprägender Zulage“

Der Polizeiberuf ist in allen Verwendungen ein Beruf mit spezifischen Herausforderungen und Belastungen an den/die einzelnen Amtsträger. Das Erfordernis, ständig und häufig wechselnden, vielfach einsatz- und verwendungsbestimmten Herausforderungen zu begegnen und die an jede/n einzelnen PVB gerichteten Erwartungen zu erfüllen, sind nicht funktions- sondern berufsmanent.

Deshalb geht auch die aus mancher politischer Betrachtung geäußerte Auffassung fehl, man könne die Polizeizulage auf bestimmte Funktionen beschränken. Richtigerweise hat die bayerische Staatsregierung entsprechend dieser Voraussetzung die Formulierung „amtsprägende Zulage“ und gerade nicht „funktionsprägende Zulage“ verwendet.

Nicht zuletzt auch deshalb wurde die Polizeizulage stets im Besoldungsgesetz und nicht etwa in der Erschwerniszulagenverordnung geregelt.

Im Rahmen der Dienstrechtsreform in Bayern wurde die Ruhegehaltsfähigkeit aller „amtsprägenden Zulagen“ dort dauerhaft gesichert. Wie dargestellt, handelt es sich bei der Polizeizulage um eine amtsprägende Zahlung als Ausgleich für die besonderen Belastungen des Polizeivollzugsdienstes.

Diese Auffassung hat auch der Gesetzgeber vertreten, als er im Gesetzentwurf (Drucksache 11/6542 (neu), Deutscher Bundestag, 11. Wahlperiode) zur Erhöhung der Polizeizulage von 120 auf 200 DM und zur Einführung von Dynamik und Ruhegehaltsfähigkeit zu Letzterem ausgeführt hat:

„Die nachgenannten Stellenzulagen ... Polizeizulage ..., die sich auf Bereiche besonders erhöhter Anforderungen und Belastungen beziehen, werden meist über lange Zeiten des Berufslebens hin bezogen. Sie sind damit ein Bezügebestandteil, der den Lebenszuschnitt des Beamten und seiner Familie mitprägt. Es wäre eine unbillige Härte, wenn dieser Gehaltsbestandteil bei der Berechnung des Ruhegehalts unberücksichtigt bliebe. Durch Änderung der genannten Vorschriften wird daher bestimmt, dass die Stellenzulagen unter den angegebenen zeitlichen Voraussetzungen ruhegehaltfähig sind. Damit wird zugleich der Bedeutung des Aufgabenbereichs, für die diese Stellenzulagen ausgebracht sind, Rechnung getragen.“

Ausgehend von diesem Befund hat die dauerhafte Streichung der Ruhegehaltsfähigkeit der Polizeizulage demnach im Wesentlichen zwei Effekte:

1. Den Beamtinnen und Beamten des Polizeivollzugsdienstes wird eine unbillige Härte zugemutet. An der Feststellung des Gesetzgebers aus dem Jahre 1990 hat sich qualitativ nichts geändert, was die Härten für die Bezügeempfänger abmildern könnte, im Gegenteil.
2. Der Bedeutung des Aufgabenbereichs, für den diese Zulage ausgebracht ist, wird nicht mehr angemessen Rechnung getragen. Das ist in einer Situation ständig steigender Herausforderungen für die Polizei in besonderer Weise virulent: Bei steigender Verantwortung, komplizierteren und gefahrvolleren Aufgaben und sich in zunehmendem Maße stärker entwickelnden Gewaltstrukturen nimmt die Bereitschaft der Politik zur Anerkennung und Würdigung dieser besonderen Belastungen ab.

Wir bitten um Berücksichtigung unserer Anmerkungen und Forderungen.

Mit freundlichen Grüßen

gez. (da elektronisch versandt)

Joachim Lautensack
Landesvorsitzender



**Bund Deutscher Kriminalbeamter
Landesverband Baden-Württemberg**

Stellungnahme

des

**Bund Deutscher Kriminalbeamter,
Landesverband Baden-Württemberg,**

zum

**Entwurf des
Gesetz zur Reform des öffentlichen Dienstrechts
(Dienstrechtsreformgesetz – DRG)**

(Mai 2010)



Bund Deutscher Kriminalbeamter Landesverband Baden-Württemberg

Übersicht

1	Vorbemerkungen	3
2	Anhebung der Altersgrenze im Polizeivollzugsdienst [§ 36 (3) LBG]	3
3	Hinausschieben der Altersgrenze [§ 39 LBG] • Übergangsbestimmungen gem. Artikel 48, § 2 DRG	6
4	Versetzung in den Ruhestand auf Antrag [§ 40 LBG]	6
5	Wegfall des Ausgleichs bei besonderen Altersgrenzen [§ 48 BeamtVG]	7
6	Streichung der vorübergehenden Erhöhung des Ruhegehaltssatzes [§ 14 a BeamtVG] • Übergangsregelung [§ 102 (9) LBeamtVGBW]	8
7	Strukturelle Verbesserungen in der Besoldung	11
8	Lebensarbeitszeitkonto	11
9	Zusammenfassung	13



Bund Deutscher Kriminalbeamter Landesverband Baden-Württemberg

1 Vorbemerkungen

Mit Schreiben vom 15.04.2010, Az. 1-0300.1/38, hat das Innenministerium Baden-Württemberg – zugleich im Namen des für Teile des Gesetzentwurfs federführenden Finanzministeriums – den Verbänden den Entwurf eines Gesetzes zur Reform des öffentlichen Dienstrechts (Dienstrechtsreformgesetz - DRG) zur Kenntnisnahme und der Möglichkeit einer Stellungnahme bis 28.05.2010 übersandt.

Mit dem vorliegenden Schriftsatz nimmt der Bund Deutscher Kriminalbeamter (BDK), Landesverband Baden-Württemberg, nach Prüfung des Gesetzentwurfes hierzu Stellung.

Im Einzelnen wird auf die nachfolgenden Ausführungen verwiesen.

2 Anhebung der Altersgrenze im Polizeivollzugsdienst [§ 36 (3) LBG]

- 2.1 Mit einer Änderung des Landesbeamtengesetzes im Jahre 1961 wurde bestimmt, die Altergrenze für Polizeibeamte vom 62. auf das 60. Lebensjahr zu senken, weil ältere Beamte den besonderen Anforderungen des Polizeivollzugsdienstes erfahrungsgemäß nicht mehr gewachsen sind. Die allgemeine Altersgrenze lag damals bei 66 Jahren.
- 2.2 Die psychischen und physischen Anforderungen an einen Polizeivollzugsbeamten sind in den vergangenen 50 Jahren nicht zurückgegangen, sondern gestiegen, so dass jede Erhöhung der Altersgrenze zu Lasten der Einsatzfähigkeit der Polizei gehen wird, deren konkrete Auswirkungen sich im Zeitablauf – dann aber nicht mehr kurzfristig umkehrbar – darstellen werden.
- 2.3 Zu erwartende Entwicklungen durch eine Anhebung der Altersgrenze im Polizeivollzugsdienst und die Erfahrungen damit zeigen sich in Rheinland-Pfalz, das bereits 2004 die Lebensarbeitszeit im Polizeibereich erhöht hatte und diese Maßnahme derzeit evaluiert.
 - 2.3.1 So hat sich in Rheinland-Pfalz die Anzahl der eingeschränkt dienstfähigen Polizeibeamtinnen und -beamten zwischen 2003 und 2008, obwohl durch verschiedene Übergangsregelungen noch keine vollständige Umsetzung erfolgt war, bereits mehr als verdoppelt (2003: 429 • 2008: 896)¹.

Die Landespolizei Baden-Württemberg hatte im Jahre 2007 insgesamt 749 ganz oder teilweise polizeidienstunfähige Polizeibeamtinnen und -beamte². Bei einer Erhöhung der Altersgrenze im Polizeivollzugsdienst kann auch in Baden-

¹ Landtag Rheinland-Pfalz, Drucksache 15/2558 zu Drucksache 15/2336, Große Anfrage der Fraktion der CDU, „Situation der Polizei in Rheinland-Pfalz“

² Landtag Baden-Württemberg, Drucksache 14/1606, Antrag der Abg. Hans-Georg Junginger u. a. SPD, „Personalsituation des polizeilichen Vollzugsdienstes und Abhilfe durch Schaffung von kw-Stellen“



Bund Deutscher Kriminalbeamter Landesverband Baden-Württemberg

Württemberg mit einer ähnlichen Entwicklung gerechnet, was die bereits angespannte Personalsituation zusätzlich belasten wird.

- 2.3.2 Eine durch die GAWO e.V. im Auftrag der rheinland-pfälzischen Landesregierung durchgeführte Studie³ ergab, dass nach den dortigen Erfahrungen die Dienststellen den Einsatz von über sechzigjährigen Polizeibeamtinnen und -beamten fast einstimmig für nicht oder nur eingeschränkt möglich halten.

Dabei wurde auch darauf hingewiesen, dass nicht genügend angemessene Arbeitsplätze für ältere und/oder eingeschränkt dienstfähige Beamtinnen und Beamte zur Verfügung stehen.

Darüber hinaus wird eine Gefährdung der Jüngeren gesehen, da diese zunehmend die stärker belastenden Tätigkeiten übernehmen müssten, welche von den Älteren und/oder eingeschränkte Dienstfähigen nicht mehr ausgeführt werden können.

Wie in Rheinland-Pfalz (rund 50% der Polizeibeamtinnen und -beamten waren 2009 zwischen 45 und über 60 Jahre alt) ist auch die Polizei Baden-Württemberg in dieser Altersgruppe überrepräsentiert, was die vorgenannten Problemfelder charakterisiert. Mit einer Verlängerung der Lebensarbeitszeit in Baden-Württemberg wird sich der Anteil der über 45jährigen von derzeit bereits knapp 54%⁴ erhöhen und die Situation weiter verschärfen.

- 2.4 Im Kontext mit der unter Ziffer 2.3.2 benannten Studie und den Erfahrungen aus Rheinland-Pfalz, wonach es in der Polizei an angemessenen Arbeitsplätzen für ältere und/oder eingeschränkt dienstfähige Beamtinnen und Beamten mangelt sowie der 1961 in Baden-Württemberg eingeführten verbindlichen Höchstaltersgrenze im Polizeivollzugsdienst, sollen nachfolgend noch Auszüge aus Urteilen des Bundesarbeitsgerichtes⁵ und des Bundesverfassungsgerichtes⁶, die beide 2004 eine Beschränkung der Berufsausübung nach Erreichen einer Altersgrenze als zulässig erklärten, abgebildet werden.

- » ... Die Altersgrenze sichert daher nicht nur die ordnungsgemäße Erfüllung der Berufstätigkeit, sondern dient darüber hinaus dem Schutz von Leben und Gesundheit ...
- » ... Zwar hängt das zur Minderung der Leistungsfähigkeit führende Altern nicht allein vom Lebensalter ab, sondern ist ein schleichender Prozess, der individuell verschieden schnell vor sich geht. Mit höherem Lebensalter wird jedoch ein Altern mit den damit verbundenen Folgen wahrscheinlicher. ...

³ Gesellschaft für Arbeits-, Wirtschafts- und Organisationspsychologische Forschung e.V., Oldenburg, „Evaluation des § 208 LBG Rheinland-Pfalz – Verlängerung der Lebensarbeitszeit der Polizei“, Dezember 2009

⁴ Quelle: Innenministerium Baden-Württemberg, Zahlen-Daten-Fakten, Kerninformationen zur Polizei Baden-Württemberg, Fortschreibung 2009

⁵ Bundesarbeitsgericht, 21. Juli 2004 - 7 AZR 589/03 -

⁶ Bundesverfassungsgericht, 25. November 2004 - 1 BvR 2459/04 -



Bund Deutscher Kriminalbeamter Landesverband Baden-Württemberg

- » ... Altersgrenzen, die die Berufsausübung im höheren Alter einschränken, dienen auch dazu, die Gefährdungen, die von älteren, nicht mehr voll leistungsfähigen Berufstätigen ausgehen können, einzudämmen. ...
- » ... Es entspricht der Lebenserfahrung, dass die Gefahr einer Beeinträchtigung der Leistungsfähigkeit mit zunehmendem Alter größer wird (vgl. BVerfGE 9, 338 <346>; 64, 72 <82>). Der Schutz von Leben und Gesundheit stellt ein besonders wichtiges Gemeinschaftsgut dar, das selbst erhebliche Einschränkungen der Berufsfreiheit rechtfertigen kann. ...

- 2.5 Zusammenfassend ist festzustellen, dass die Tätigkeit im Polizeivollzugsdienst mit besonderen psychischen und physischen Belastungen verbunden ist und für die Gewährleistung der Inneren Sicherheit eine hohe Leistungsfähigkeit an die sie tragenden Kräfte gestellt werden muss.

Die Erfahrungen in Rheinland-Pfalz, wo 2004 die Lebensarbeitszeit im Polizeivollzugsdienst bereits erhöht wurde, bestätigen, dass über 60jährige für viele Aufgaben nicht mehr oder nur noch eingeschränkt einsatzfähig sind, während gleichzeitig nicht ausreichend alternative Arbeitsplätze zur Verfügung stehen.

Aufgrund der Altersstruktur der baden-württembergischen Polizei ist hier mit einer gleich verlaufenden Entwicklung zu rechnen.

Der BDK spricht sich daher grundsätzlich gegen eine Anhebung der Altersgrenze im Polizeivollzugsdienst wie sie § 36 (3) LBG in Artikel 1 des Dienstrechtsreformgesetz vorsieht, aus, da dies einerseits zu Lasten der Einsatzfähigkeit der Polizei ginge, was nur durch zusätzliche, aktuell aber nicht zu erwartende Neu-Einstellungen kompensiert werden könnte, und es andererseits auch keine ausreichenden Alternativ-Arbeitsplätze für ältere und/oder nicht mehr oder nur noch eingeschränkt dienstfähige Polizeibeamtinnen und -beamten, deren Zahlen zunehmen werden, gibt.

- 2.6 Sollte es im Rahmen der Dienstrechtsreform zu einer Anhebung der Altersgrenze im Polizeivollzugsdienst kommen, unterstützt es der BDK, hierbei nicht nach Laufbahnen und/oder ausgeübte Tätigkeitsfeldern zu unterscheiden und abzustufen.

Eine derartige Differenzierung wäre nicht nur in ihrer Abgrenzung schwierig und würde zu zumindest subjektiv wahrgenommenen Ungerechtigkeiten führen, sondern könnte sich auch bereits problematisch auf die Personalplanung der Dienststellen auswirken, wenn einzelne Aufgabenfelder mit zusätzlichen Vorteilen beim späteren Ruhestandsalter verbunden werden.

Nach Überzeugung des BDK sind besondere Belastungen in einzelnen Aufgabenfeldern immer bereits dann abzumildern oder zu honorieren, wenn sie auftreten. Dies resultiert auch schon aus der Fürsorgepflicht des Dienstherrn.



Bund Deutscher Kriminalbeamter Landesverband Baden-Württemberg

Dies wird auch durch die GAWO e.V.⁷ in ihrem Abschlussbericht zur Evaluation der Lebensarbeitszeitverlängerung in Rheinland-Pfalz bestätigt. Dort heißt es u.a., dass dies unter der Perspektive der Prävention wirkungsvoller erscheint als eine Kompensation der akkumulierten Belastung durch eine (individuelle oder gruppenbezogene) Vorverlegung des Pensionsalters. Diese könne im Prinzip nur eine Not- oder Übergangslösung sein, wobei sich aus den (Anm.: für Rheinland-Pfalz) vorliegenden Daten keine Vorschläge für eine Faktorisierung einzelner Belastungskomponenten ableiten lassen würden.

Die Studie weist abschließend darauf hin, dass ein solches Vorgehen ggf. mit erheblichen organisatorischen und personalpolitischen Maßnahmen verbunden sein würde.

3 Hinausschieben der Altersgrenze [§ 39 LBG] • Übergangsbestimmungen gem. Artikel 48, § 2 DRG

Die Übergangsbestimmungen in § 2 nehmen nur Bezug auf § 39 Satz 1 LBG und schließen daher die Sonderregelungen für die in Satz 3 Benannten (§ 36 (3) LBG) aus, was in der Konsequenz bedeuten würde, dass bis zum Ablauf des Jahres 2028 entgegen § 39 Satz 3 LBG eine freiwillige Verlängerung der Lebensarbeitszeit auch für Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte theoretisch über das 63. Lebensjahr hinaus möglich wäre.

Der BDK geht hier von einem redaktionellen Fehler und einer Korrektur aus.

4 Versetzung in den Ruhestand auf Antrag [§ 40 LBG]

4.1 Der BDK begrüßt ausdrücklich, dass mit der anstehenden Novellierung des Landesbeamtengesetzes nunmehr auch für Polizeivollzugsbeamte eine Möglichkeit eröffnet neu wird, auf Antrag in den Ruhestand versetzt werden zu können.

4.2 Die in § 40 (1) Nr. 2 LBG für schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte getroffene Regelung klammert Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte aus, da die hier benannte Antragsaltersgrenze mit der besonderen Altersgrenze des Polizeivollzugsdienstes gem. § 36 (3) LBG identisch ist.

Für schwerbehinderte Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte ist daher eine abweichende Altergrenze festzulegen, die ebenfalls 1 Jahr unter den allgemeinen Regelungen der Nr. 1 des § 40 (1) LBG und somit bei der Vollendung des 59. Lebensjahres liegt.

4.3 Die in § 40 (2) LBG geregelte Möglichkeit des Anspruchs auf eine abschlagsfreie Versetzung in den Ruhestand nach einer Dienstzeit von 45 Jahren und Erreichen

⁷ Gesellschaft für Arbeits-, Wirtschafts- und Organisationspsychologische Forschung e.V., a.a.O.



Bund Deutscher Kriminalbeamter Landesverband Baden-Württemberg

einer Altersgrenze von 65 bzw. 60 Lebensjahren im Polizeivollzugsdienst honoriert die geleistete Zeit im Dienst des Landes und wird vom BDK grundsätzlich begrüßt.

- 4.4 Die Norm schließt in der aktuell vorliegenden Fassung aber nahezu aus, dass eine Polizeibeamtin oder ein Polizeibeamter hiervon Gebrauch machen kann, da bei einem Mindestalter zum Zeitpunkt der Einstellung in den Polizeivollzugsdienst von 16 Jahren und 6 Monaten eine 45jährige Dienstzeit frühestens mit 61,5 Jahren erreicht werden kann.

Die in § 40 (2) Satz 4 LBG erfolgte Reduzierung des Lebensalters für den in § 36 (3) LBG benannten Personenkreis kann in der Praxis nicht zum Tragen kommen.

- 4.5 Konkret bedeutet dies, dass eine Beamtin/ein Beamter der allgemeinen Verwaltung, der seine Ausbildung als Beamtin/Beamter auf Widerruf bis zu seinem 20. Lebensjahr aufnimmt und anschließend im Dienst des Landes verbleibt oder ruhegehaltfähige Dienstzeiten nach § 27 Abs. 3 Satz 2 bis 5 LBeamtVGBW hat, ab seinem 65. Lebensjahr – dem hierfür gem. § 40 (2) LBG auch vorgesehen Mindestalter – von dieser Regelung profitieren kann.

Vergleichbar müsste eine Polizeibeamtin oder ein Polizeibeamter Dienstzeiten mindestens ab seinem 15. Lebensjahr nachweisen, was aber nicht nur unrealistisch ist, sondern auch den Interessen der Polizei entgegen läuft, da für eine Einstellung in die Polizei ein möglichst hoher Bildungsabschluss und/oder eine Berufsausbildung angestrebt wird.

- 4.6 Ohne eine Anpassung der erforderlichen Mindestdienstzeit auf 40 Jahre analog zur Differenz bei der gesetzlichen Altersgrenze würde mit der geplanten Neuregelung eine unausweichliche Benachteiligung für Polizeibeamtinnen und -beamten geschaffen.

Dies kann nicht Intention des Gesetzgebers sein, der in § 40 (2) Satz 2 LBG ja ausdrücklich die besondere Altersgrenze der Polizei berücksichtigt und somit zum Ausdruck bringt, dass auch Beamtinnen und Beamte des Polizeivollzugsdienstes von dieser Neuregelung profitieren sollen.

Der BDK fordert daher, die erforderliche Mindestzeit für die in § 36 (3) LBG benannten Beamtinnen und Beamten, also auch im Polizeivollzugsdienst, gesondert auf 40 Dienstjahre festzulegen und den § 40 LBG entsprechend anzupassen.

5 Wegfall des Ausgleichs bei besonderen Altersgrenzen [§ 48 BeamtVG]

- 5.1 Aufgrund der besonderen physischen und psychischen Anforderungen im Polizeivollzugsdienst wurde bereits 1961 eine verbindliche Altersgrenze für den Eintritt in den Ruhestand verbindlich festgelegt. Diese besondere Höchstaltersgrenze gilt in



Bund Deutscher Kriminalbeamter Landesverband Baden-Württemberg

modifizierter Form bis heute fort und findet auch Eingang in die aktuelle Dienstrechtsreform.

Durch diese verbindliche Begrenzung der Dienstzeit reduziert sich das Lebens-einkommen der Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten weshalb auch § 48 BeamtVG hierfür einen Ausgleich vorsieht.

- 5.2 Durch den Verzicht einer landesspezifischen Regelung kommt es zu einer Schlechterstellung der baden-württembergischen Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten im Bundesvergleich, aber auch zu einer einseitigen Sonderbelastung der Polizeibeamtinnen und -beamten gegenüber anderen Beamtengruppen.

Der BDK fordert daher eine dem § 48 BeamtVG entsprechende Regelung in das Landesbeamtenversorgungsgesetz Baden-Württemberg aufzunehmen oder die sich durch einen Verzicht erkennbare Benachteiligung durch andere Maßnahmen zu kompensieren.

- 5.3 Eine mögliche und ohnedies sachgerechte Lösung wäre es, die Zulage für Beamte mit vollzugspolizeilichen Aufgaben nach § 47 LBesGBW ruhegehaltstfähig auszugestalten.

Die Polizeizulage ist eine amtsprägende Zulage, die über den in § 47 (2) LBesGBW beispielhaft zitierten Ausgleich für den mit dem Posten- und Streifen-dienst sowie dem Nachtdienst verbundene Aufwand sowie den Aufwand für Ver-zehr hinausgeht und die besonderen psychischen und physischen Belastungen des Polizeidienstes widerspiegelt, die über den aktiven Dienst hinaus auch in den Ruhestand hinein nachwirken.

Im Sinne der grundsätzlichen Bindung der Versorgung an die Besoldung als Aus-druck des Alimentationsprinzips plant daher die Bayerische Staatsregierung die Polizeizulage als amtsprägende Zulage ruhegehaltstfähig auszugestalten.

In seiner Regierungserklärung am 10. Juni 2008 vor dem Bayerischen Landtag stellte der damalige Bayerische Staatsminister der Finanzen Erwin Huber hierzu fest, dass auch die Berücksichtigung amtsprägender Zulagen bei der Ruhegehalt-fähigkeit, wie zum Beispiel die Polizei- und Feuerwehrezulage, nicht zur Disposition stehen.

Der BDK fordert daher, die in § 47 LBesGBW normierten Zulage für Beamte mit vollzugspolizeilichen Aufgaben auch in Baden-Württemberg wieder ruhegehaltstfähig auszugestalten.

6 Streichung der vorübergehenden Erhöhung des Ruhegehaltssatzes [§ 14 a BeamtVG] • Übergangsregelung [§ 102 (9) LBeamtVGBW]

- 6.1 § 14 a BeamtVG hat insbesondere für Beamtinnen und Beamte mit einer beson-deren Altersgrenze eine herausragende Bedeutung.



Bund Deutscher Kriminalbeamter Landesverband Baden-Württemberg

Er zielt auf Beamtinnen und Beamte ab, die vor ihrem Eintritt in das Beamtenverhältnis sich durch eine mindestens fünfjährige Tätigkeit in der privaten Wirtschaft einen eigenständigen Anspruch in der gesetzlichen Rentenversicherung erworben haben, der allerdings erst mit der Regelaltersgrenze (zukünftig 67) zur Auszahlung kommt, während sie aus ihrem Beamtenverhältnis heraus aufgrund einer besonderen Altersgrenze z.B. im Polizeivollzugsdienst bereits früher in Ruhestand versetzt werden und ein Ruhegehalt beziehen.

In dieser Konstellation haben z.B. Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamten regelmäßig nur eine geringe für das Ruhegehalt anrechenbare Dienstzeit, da die Vorbeschäftigungszeiten aufgrund des daraus erworbenen Rentenanspruchs nicht als Dienstzeiten anerkannt werden können (§ 25 (3) LBeamtVGBW).

In der Konsequenz bedeutet dies, dass eine Polizeibeamtin / ein Polizeibeamter zukünftig mit Ablauf des 62. Lebensjahr in Ruhestand geht und entsprechend seiner kürzeren beamtenrechtlichen Dienstzeit ein reduziertes Ruhegehalt bezieht.

Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung erhält er aber erst zeitlich verzögert mit Vollendung des 67. Lebensjahres, weshalb sich eine Versorgungslücke von regelmäßig fünf Jahren ergibt, die mit § 14 a BeamtVG durch eine in der Höhe und zeitliche befristete Erhöhung des Ruhegehaltssatzes abgemildert wird/wurde.

- 6.2 Ohne diese Option eines temporären Ausgleichs dürfte es schwer, wenn nicht gar unmöglich werden, noch fachlich vorgebildete, mit Berufserfahrung bereits versehene Bewerber für einen Eintritt in die Polizei des Landes Baden-Württemberg zu gewinnen.

Diese Entwicklung verschärft sich dadurch, dass mit dem Wechsel von den bislang am Lebensalter hin zu den zukünftig an der Dienstzeit orientierten Dienstalterstufen sowohl die aktuelle Besoldung als auch das Lebenseinkommen für diese Bewerber geringer ausfallen wird.

Bei zunehmenden Alterabgängen in den nächsten zehn Jahren und gleichzeitig geburtschwachen Jahrgängen, die auf den Arbeitsmarkt kommen, wird sich die Situation nochmals weiter zuspitzen.

- 6.3 Für eine erfolgreiche Kriminalitätsbekämpfung sollte es Ziel sein, neben Schulabgängern auch geeignete und einschlägig fachlich vorqualifizierte Bewerber für die Polizei zu gewinnen, anstatt dieses Wissen immer erst durch zeit- und kostenaufwendige Fortbildungsmaßnahmen aufzubauen.
- 6.4 Besonders deutlich wird dies auch bei der aktuellen Laufbahn der Wirtschaftskriminalisten gem. § 25 f. LVOPol, für welche eine Hochschulausbildung sowie eine mindestens dreijährige berufliche Tätigkeit als Einstellungsvoraussetzung vorgegeben ist.



Bund Deutscher Kriminalbeamter

Landesverband Baden-Württemberg

Bei einer reduzierten Besoldung, geringerem Lebenseinkommen und einer Versorgungslücke dürfte die Möglichkeit der Nachwuchsgewinnung im Wettstreit mit der privaten Wirtschaft gegen Null tendieren.

- 6.5 **Der BDK fordert daher die Landesregierung auf, für Beamtinnen und Beamte mit einer besonderen Altersgrenze eine dem § 14 a BeamtVG entsprechende Regelung in das Landesbeamtenversorgungsgesetz Baden-Württemberg aufzunehmen.**

Nach Überzeugung des BDK entspricht dies auch dem mit dem Gesetzesvorhaben verfolgten Zweck den Austausch von Erfahrungswissen zwischen öffentlichem Dienst und Privatwirtschaft zu fördern.

Ohne eine dem § 14 a BeamtVG entsprechende landesspezifische Regelung kann dieser angestrebte Austausch in Bereichen mit einer besonderen Altersgrenze aber nur eindimensional bleiben.

- 6.6 Der Vollständigkeit halber ist an dieser Stelle auch darauf hinzuweisen, dass die in § 102 (9) LBeamtVGBW erfolgte Begrenzung auf eine Übergangsfrist von fünf Jahren nicht angemessen wäre, da sich vielfache Erwerbsbiografien auf die Regelungen des § 14 a BeamtVG stützen und gerade im Polizeivollzugsdienst mit der besonderen Altersgrenze sich nach Ablauf der Frist signifikante Versorgungslücken ergeben würden.

- 6.7 Mit einer landesspezifische Regelung des § 14 a BeamtVG könnte Baden-Württemberg unter Berücksichtigung familienpolitischer Belange und zur Förderung des Kinderlands Baden-Württemberg auch dahingehend beispielgebend sein, dass ein Versorgungsausgleich nach einer Ehescheidung, der sich als eigenständiger Anspruch in der gesetzlichen Rentenversicherung darstellt, bei einer vorübergehenden Erhöhung des Ruhegehalts bei Beamtinnen und Beamten mit einer besonderen Altersgrenze berücksichtigt werden kann.

Die bundesrechtliche Regelung des § 14 a BeamtVG sieht derzeit vor, dass nur Pflichtbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung zu einer vorübergehenden Erhöhung des Ruhegehaltes führen können.

- 6.8 Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten verzichten oftmals aufgrund Kinderziehungsziehungszeiten auf eine eigene Karriereplanung oder schränken diese zumindest ein und nehmen damit regelmäßig auch Einschnitte bei ihrer Versorgung in Kauf.

Im Falle einer Ehescheidung wird das daraus resultierende, regelmäßig geringer ausfallende beamtenrechtliche Ruhegehalt grundsätzlich ggf. durch einen Versorgungsausgleich kompensiert, der sich als eigenständiger Anspruch in der gesetzlichen Rentenversicherung darstellt.

Leistungen aus diesem Versorgungsausgleich bzw. aus der gesetzlichen Rentenversicherung erfolgen aber erst mit der gesetzlichen Regelaltersgrenze, also zukünftig 67 Jahren. Demgegenüber erfolgt aufgrund der besonderen Altersgrenze



Bund Deutscher Kriminalbeamter

Landesverband Baden-Württemberg

im Polizeivollzugsdienst die Zuruhesetzung zukünftig aber bereits mit Vollendung des 62. Lebensjahres, weshalb sich über einen Zeitraum von fünf Jahren eine Versorgungslücke zwischen dem eigenen Ruhegehalt und der Realisierung des Anspruchs aus dem Versorgungsausgleich mit der gesetzlichen Rentenversicherung ergibt.

- 6.9 **Wie unter o.a. Ziffer 6.5 ausgeführt, fordert der BDK die Landesregierung auf, eine grundsätzlich dem § 14 a BeamtVG entsprechende Regelung in das Landesbeamtenversorgungsgesetz Baden-Württemberg für Beamtinnen und Beamten mit einer besonderen Altersgrenze aufzunehmen und hierbei dann auch Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung zu berücksichtigen, die aus einem Versorgungsausgleich nach einer Ehescheidung resultieren.**

Dies würde die besondere Bedeutung der Familienpolitik im Kinderland Baden-Württemberg unterstreichen und hätte Beispielcharakter auch für andere Bundesländer und den Bund.

7 Strukturelle Verbesserungen in der Besoldung

Der BDK begrüßt grundsätzlich die mit der Dienstrechtsreform in Aussicht gestellten Verbesserungen in der Besoldung, bedauert jedoch gleichzeitig, dass das vom CDU Arbeitskreis Polizei, der Deutschen Polizeigewerkschaft und dem BDK in einer gemeinsamen Initiative der Landesregierung und den Landtagfraktionen vorgestellte Besoldungsstrukturmodell für die Polizei Baden-Württemberg in der Dienstrechtsreform keinen Eingang fand.

Dieses Besoldungsstrukturmodell würde nach Überzeugung des BDK die Leistungsorientierung hervorheben, durch eine wertmäßige Bündelung von derzeit verschiedenen Besoldungsämtern zu einer Verwaltungsvereinfachung in vielfältiger Sicht wie z.B. im Beurteilungswesen und/oder Personalauswahlentscheidungen führen, die Transparenz und letztendlich die Mitarbeiterzufriedenheit steigern sowie dem Grundsatz der funktionsgerechten Besoldung wie er in § 20 LBesGBW zum Ausdruck kommt, folgen.

8 Lebensarbeitszeitkonto

- 8.1 Der polizeilichen, insbesondere der kriminalpolizeilichen Tätigkeit ist es immanent, dass notwendige Ermittlungen durch äußere, nicht beeinflussbare Ereignisse nicht ausschließlich innerhalb der täglichen Regelarbeitszeit durchgeführt werden können, sondern hierfür auch Mehrarbeitsstunden in Ansatz zu bringen sind.



Bund Deutscher Kriminalbeamter Landesverband Baden-Württemberg

In der jüngeren Vergangenheit wurden dagegen der Anfall und der Ausweis von Mehrarbeit in der Polizei zunehmend tabuisiert. Diese Entwicklung spiegelt sich dadurch wider, dass Mehrarbeitsstunden

- » möglichst als Mehrstunden im Rahmen der gleitenden Arbeitszeit nach den Vorgaben der AzUVO ausgewiesen und ausgeglichen werden sollen,
- » als Mehrarbeitsstunden ausgewiesene Mehrarbeit ggf. auf Anordnung auch zu Zeiten, die nicht im Interesse der Beschäftigten liegen, wieder abzubauen ist, sowie
- » eine mögliche Verjährung von geleisteten Mehrarbeitsstunden geltend gemacht wird.

- 8.2 In dem Spannungsverhältnis zwischen dynamischen und damit teilweise Mehrarbeit bedingenden Einsatz- und Ermittlungslagen im Polizeivollzugsdienst, den angesichts einer angespannten Personalsituation nur eingeschränkten Möglichkeiten die Mehrarbeit durch Freizeitausgleich abzubauen und den gleichzeitigen Vorgaben Mehrarbeit zu reduzieren, wird zunehmend eine rückläufige Bereitschaft, notwendige Mehrarbeit noch zu leisten, erkennbar.

Nach Auffassung des BDK sollte Mehrarbeit als ein an der Aufgabenstellung orientiertes Element einer flexiblen und damit effizienten, modernen Arbeitszeitgestaltung gesehen und anerkannt werden, die in einem Lebensarbeitszeitkonto kanalisiert werden kann.

Mit der damit dann zu erwartende Reduzierung von kurzfristigen Personalausfällen zum vorgegebenen Mehrarbeitsabbau geht eine höhere Planungssicherheit der Dienststellen sowohl für den täglichen Dienstbetrieb als auch der längerfristigen Personalplanung einher und kann zu Präsenzgewinnen führen.

Auf Mitarbeiterseite wird die Möglichkeit, angesammelte Zeitguthaben für Sabbatjahre (z.B. zur Pflege der Eltern), für die vorzeitige Beendigung des Erwerbslebens bis hin zu einer stufenweisen Reduzierung der Arbeitszeiten in der Altersphase zu nutzen, zu einer erkennbaren Steigerung der Berufszufriedenheit und der diese begleitenden positiven Effekte führen.

Der BDK regt daher an, in das Landesbeamtengesetz Baden-Württemberg über die in § 70 (5) LBG in Verbindung mit einer Teilzeitbeschäftigung getroffenen Flexibilisierungsmöglichkeiten hinaus auf Basis von Mehrarbeitsstunden eine entsprechende Regelung aufzunehmen.



Bund Deutscher Kriminalbeamter Landesverband Baden-Württemberg

9 Zusammenfassung

- 9.1 Als einer der Kernpunkte des vorliegenden Gesetzentwurfes soll aus demographischen, finanz- und sozialpolitischen Erwägungen die Lebensarbeitszeit der Beamtinnen und Beamten entsprechend der Entwicklung bei der gesetzlichen Rentenversicherung angehoben werden.

Die Landesregierung berücksichtigt hierbei die besonderen Belastungen des Polizeivollzugsdienstes und hält an besonderen Altersgrenzen für die Polizei fest.

Die Erfahrungen aus Rheinland-Pfalz, wo die Lebensarbeitszeit für die Polizei bereits 2004 verlängert wurde, zeigen vielfache Probleme auf, die zu Lasten der Einsatzfähigkeit der Polizei gehen.

Die sich hieraus ergebende Abwägung zwischen finanz- und sozialpolitischen Aspekten sowie andererseits den Bedürfnissen der Inneren Sicherheit obliegen der Entscheidung und Verantwortung der Politik.

- 9.2 Mit den Neuregelungen des Antrags auf Versetzung in den Ruhestand (§ 40 LBG), dem Wegfall des Ausgleichs bei besonderen Altersgrenzen (§ 48 BeamtVG) und der Streichung der vorübergehenden Erhöhung des Ruhegehalts (§ 14 a BeamtVG) sollen der Polizei bzw. den Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamten besondere, einseitige Belastungen auferlegt werden.

Ein möglicher Verzicht auf eine landesspezifische Regelung des § 14 a BeamtVG würde die Fortführung der aktuellen Laufbahn der Wirtschaftskriminalisten gefährden und die Möglichkeiten der Nachwuchsgewinnung für die Polizei insgesamt stark einschränken und qualitativ verändern.

Der notwendige Handlungsbedarf aus Sicht des BDK wurde dargestellt.

- 9.3 Die Einführung einer gleichermaßen verwaltungsvereinfachenden wie transparenten Besoldungsstruktur für die Polizei sowie eine an den Bedürfnissen polizeilicher Ermittlungsarbeit ausgerichteten Flexibilisierungsmöglichkeit der Arbeitszeit durch ein Lebensarbeitszeitkonto blieben bislang unberücksichtigt, sollten nach Überzeugung des BDK aber einbezogen werden.



Deutscher
BundeswehrVerband

Abteilung Verbandspolitik und Recht

Innenministerium
Baden-Württemberg
Der Ministerialdirektor
Postfach 10 24 43
70020 Stuttgart

Bonn, 28. Mai 2010

Az.: VR-6/Ma/
(Bitte stets angeben!)

Entwurf des Gesetzes zur Reform des öffentlichen Dienstrechts (DRG)
Aktenzeichen: 1-0300.1/38

Sehr geehrter Herr Benz,

vielen Dank für die Möglichkeit einer Stellungnahme zu dem Entwurf des Gesetzes zur Reform des öffentlichen Dienstrechts (DRG).

Der Deutsche BundeswehrVerband (DBwV) stimmt dem Gesetzentwurf zu.

Es freut uns sehr, dass bei dem Wechsel eines Zeitsoldaten in ein Beamtenverhältnis im Land Baden-Württemberg die Dienstzeiten als Soldat auf Zeit bei der Bemessung des Grundgehalts als berücksichtigungsfähige Zeiten anerkannt werden.

Ich freue mich auf die weitere gute Zusammenarbeit.

Mit freundlichen Grüßen

gez. Krämer

53175 Bonn · Südstraße 123
Telefon (02 28) 38 23 - 183 · Telefax (02 28) 38 23 - 230 · E-Mail: Markus.Kraemer@dbwv

Wir sind für
unsere
Mitglieder da!

**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 Günther Benz
Postfach 10 24 43
70020 Stuttgart**

Ravensburg, am 27. Mai 2010

- Per E-Mail -**Gesetz zur Reform des öffentlichen Dienstrechts (DRG)****hier: Anhörung der Verbände****Ihr Schreiben vom 15. April 2010****Ihr Zeichen: 1-0300.1/38**

Sehr geehrter Herr Benz,

zu dem Entwurf eines Gesetzes zur Reform des öffentlichen Dienstrechts (DRG) nehmen wir Stellung. Mit Bedauern merken wir an, dass die Zeit zur Stellungnahme bei einem derart umfangreichen Werk recht kurz bemessen ist. Eine qualifizierte Stellungnahme zu allen Fragen des Entwurfes (Gesetzesentwurf und Begründung mehr als 700 Seiten) ist in dieser kurzen Zeit kaum möglich. Eine frühzeitige Einbindung - auch bereits bei der Entwicklung von Eckpunkten - regen wir ausdrücklich an.

Postanschrift
Hauffstraße 5
(Amtsgericht)
70190 StuttgartTelefon
(07 11) 24 37 20
(Geschäftsstelle)e-mail: Richterverein-BW
@t-online.deBankkonten: BW Bank
2 929 550 (BLZ 600 501 01)
KSK Esslingen-Nürtingen
677 770 (BLZ 611 500 20)

Der Verein der Richter und Staatsanwälte in Baden-Württemberg e.V. wendet sich wesentlich gegen drei konkrete Regelungen:

- § 23 LBesGBW - E:

Wir fordern die Streichung dieser Vorschrift. Die Regelung normiert die Absenkung der Eingangsbesoldung für die Besoldungsgruppen A-12 und höher, R-1 und W-1 für die ersten drei Jahre. Die Regelung ist als Maßnahme der Haushaltskonsolidierung eingeführt worden. Sie war bereits bei ihrer Einführung rechtswidrig. Ein sachlicher Grund für die geringere Besoldung fehlt. Die Begründung des Entwurfs enthält keine inhaltlichen Ausführungen, sondern lediglich den Hinweis darauf, dass die bisher bereits bestehende - rechtswidrige - Regelung unverändert übernommen wird. Ohne einen sachlichen Grund entspricht eine veränderte, verringerte Besoldung bei gleichem Amt und gleicher Tätigkeit nicht den verfassungsrechtlichen Anforderungen an die Besoldung. Eine Begründung, warum gerade diese Besoldungsgruppen erfasst werden, fehlt ebenfalls. Die Kolleginnen und Kollegen im Eingangsamt sehen sich in den Staatsanwaltschaften und Gerichten der gleichen Arbeitsbelastung gegenüber wie diejenigen, die bereits längere Zeit dort tätig sind. Der Wegfall einer Eingangsstufe für die Besoldungsordnung R kompensiert die rechtswidrige Absenkung, wie sie beabsichtigt ist, nicht.

Die Regelung in ihrer bisherigen Fassung ist nach unserer Kenntnis Gegenstand der Überprüfung durch die Verwaltungsgerichte in mehreren Verfahren. Mit keinem Wort nimmt die Begründung des Entwurfs hierzu Stellung.

- Anlage 8 zu § 36 LBesGBW - E:

Wir fordern eine Änderung der Anlage: Die Anlage beschreibt die Besoldungsordnung R. Hierbei wird die bisherige Anlage 2 d zu § 3 Abs. 5 LBesG unter Wegfall der bisherigen Stufe 1 umfassend übernommen. Damit wird die unzureichende und nicht amtsangemessene Alimentation fest-

geschrieben; der Entwurf entspricht nicht den verfassungsrechtlichen Vorgaben. In einem vom Deutschen Richterbund eingeholten Gutachten der Firma Kienbaum vom August 2008 (abrufbar auf der Homepage des DRB unter http://www.drb.de/cms/fileadmin/docs/gutachten_kienbaum_endg_080703.pdf) ist nachgewiesen worden, dass die bisherige Besoldung der Richter und Staatsanwälte gemäß der Besoldungsordnung R. den Anforderungen an eine amtsangemessene Alimentation nicht genügt. Wir fordern die Landesregierung auf, diese rechtlichen Vorgaben in einem Gesetzesentwurf zu berücksichtigen. [Zur Amtsangemessenheit der Besoldung anderer Besoldungsgruppen ist eine Stellungnahme des Vereins der Richter und Staatsanwälte nicht veranlasst.]

- § 23 Abs. 6 LBVersGBW - E:

Wir fordern die Änderung dieser Vorschrift: Mit der Regelung wird eine Kürzung der Versorgungsbezüge vorgenommen. Der maßgebliche Grund der „Nachzeichnung einer Rechtsänderung in der gesetzlichen Rentenversicherung“ ist vorgeschoben und unrichtig. Denn die beiden Systeme der Alterssicherung sind an dieser Stelle, anders als bei der Frage der Lebensarbeitszeit, nicht vergleichbar. Erstens ist die Gehaltsentwicklung vergleichbarer Berufe (vgl. die oben genannte Kienbaum-Studie) der Entwicklung der Besoldung nach den Besoldungsgesetzen in den letzten Jahren deutlich enteilt. Zweitens können Beamte und Richter, anders als der gesetzliche Rentenversicherte z.B. durch individuelle Vereinbarungen, keinen Einfluss auf die Höhe ihrer Bezahlung nehmen. Die Ausgangssituation ist hinsichtlich der Höhe der Besoldung systembedingt unterschiedlich. Wegen dieser Unterschiedlichkeit führt das angebliche „Nachzeichnen“ nur zu einer Kürzung der Versorgung, einer Kürzung, die die im Dienst Befindlichen nicht mehr ausgleichen können. Der Entwurf beabsichtigt im Ergebnis eine doppelte Schlechterstellung, erst eine geringere Bezahlung als die allgemeine Entwicklung und dann zusätzlich eine geringere Versorgung.

Wir fordern die Änderung dieser Vorschrift und die Beibehaltung des Drei-Jahres-Zeitraums. Alternativ wäre vorstellbar, wie neue Regelung nur für diejenigen anzuwenden, die nach Inkrafttreten des Gesetzes Richter oder Beamte werden. Die Vorschrift könnte dann folgenden Wortlaut haben:

(6) Zusätzlich sind bis zu einer Gesamtzeit von drei Jahren, bei Beamten, die nach Inkrafttreten dieses Gesetzes in ein Beamtenverhältnis berufen werden bis zu 855 Tagen, Zeiten einer abgeschlossenen Hochschulausbildung ruhegehaltfähig.

Die weitere Entwicklung des Gesetzes zur Reform des öffentlichen Dienstrechts werden wir mit Interesse und unveränderter Gesprächsbereitschaft verfolgen.

Mit freundlichem Gruß,



Matthias Grewe



**VEREIN DER VERWALTUNGSRICHTERINNEN UND
VERWALTUNGSRICHTER BADEN-WÜRTTEMBERG**

- Der Vorsitzende -

Sigmaringen, den 25.05.2010

Innenministerium Baden-Württemberg
Postfach 10 24 43

70020 Stuttgart

Finanzministerium Baden-Württemberg
Postfach 10 14 53
70013 Stuttgart

**Anhörung zum Entwurf des Gesetzes zur Reform des öffentlichen Dienstrechts
(DRG)**

Ihr Schreiben vom 15.04.2010

Ihr Az.: 1-0300.1/38

Sehr geehrter Herr Ministerialdirektor Benz, sehr geehrte Damen und Herren,

für die Übersendung des oben genannten Gesetzentwurfs bedanke ich mich im Namen des Vereins der Verwaltungsrichterrinnen und Verwaltungsrichter Baden-Württemberg. Zum Verfahren möchte ich nochmals meine Verwunderung darüber zum Ausdruck bringen, dass uns im Gegensatz zu anderen Berufsverbänden und Gewerkschaften entgegen den Bestimmungen des § 53 BeamtStG und des § 120 LBG (künftig: § 89 LBG) nicht bereits bei der Vorbereitung des Gesetzentwurfs Gelegenheit zur Stellungnahme eingeräumt worden ist. Auch wenn wir als Berufsverband der an den Verwaltungsgerichten des Landes Baden-Württemberg tätigen Richterinnen und Richter naturgemäß deutlich weniger Mitglieder haben als etwa der Beamtentbund, dürften die Beteiligungsrechte nach den genannten Vorschriften doch wohl kaum von der Größe des jeweiligen Berufsverbandes abhängen.

- 2 -

Zu dem Gesetzentwurf selbst ist aus der Sicht unseres Vereins folgendes zu bemerken:

1. Fortschreibung der Diskriminierung eingetragener Lebenspartnerschaften

Nach der jüngeren Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts (Beschluss des Ersten Senats vom 07.07.2009 – 1 BvR 1164/07 – DVBl 2009, 1510) ist die Ungleichbehandlung von Ehe und eingetragener Lebenspartnerschaft im Bereich der betrieblichen Hinterbliebenenversorgung für Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes, die bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder zusatzversichert sind, mit Art. 3 Abs. 1 GG unvereinbar. Die Entscheidung enthält grundlegende Ausführungen zum Verhältnis von Ehe und eingetragener Lebenspartnerschaft, die weit über den entschiedenen Streitgegenstand hinausweisen und auch für das Beamtenrecht Geltung beanspruchen (vgl. Anm. *Hoppe*, DVBl 2009, 1516; *Wiemann*, NJW 2010, 1427). Die Kernaussage lautet (juris Rn. 105):

„Geht die Privilegierung der Ehe mit einer Benachteiligung anderer Lebensformen einher, obgleich diese nach dem geregelten Lebenssachverhalt und den mit der Normierung verfolgten Zielen der Ehe vergleichbar sind, rechtfertigt der bloße Verweis auf das Schutzgebot der Ehe eine solche Differenzierung nicht. Denn aus der Befugnis, in Erfüllung und Ausgestaltung des verfassungsrechtlichen Förderauftrags die Ehe gegenüber anderen Lebensformen zu privilegieren, lässt sich kein in Art. 6 Abs. 1 GG enthaltenes Gebot herleiten, andere Lebensformen gegenüber der Ehe zu benachteiligen. Es ist verfassungsrechtlich nicht begründbar, aus dem besonderen Schutz der Ehe abzuleiten, dass andere Lebensgemeinschaften im Abstand zur Ehe auszugestalten und mit geringeren Rechten zu versehen sind (vgl. BVerfGE 105, 313 <348>). Hier bedarf es jenseits der bloßen Berufung auf Art. 6 Abs. 1 GG eines hinreichend gewichtigen Sachgrundes, der gemessen am jeweiligen Regelungsgegenstand und -ziel die Benachteiligung anderer Lebensformen rechtfertigt.“

In der Rechtsprechung der Verwaltungsgerichte steht eine höchstrichterliche Klärung noch aus, wenn sie auch aufgrund der Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts vorgezeichnet erscheint (vgl. aus der Rechtsprechung der Instanzgerichte etwa VG Stuttgart, Urteil vom 05.02.2009 – 4 K 1604/08 – NVwZ 2009, 671 <Familienzuschlag I> und Urteil vom 16.07.2009 – 4 K 2711/08 – ZBR 2010, 102 <Witwergeld>).

- 3 -

In dieser Situation erscheint es geboten, bestehende Rechtsunsicherheiten zu beseitigen und eine Klärung nicht der Rechtsprechung zu überlassen, wenn man dem im Gesetzentwurf formulierten Anspruch, ein modernes, den gewandelten gesellschaftlichen Erfordernissen angepasstes Dienstrecht zu schaffen, gerecht werden will.

Viele Landesgesetzgeber haben – teilweise bereits vor Ergehen dieser Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts – Rechtssicherheit geschaffen und nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlungen von Ehe und eingetragener Lebenspartnerschaft beseitigt. Eine Gleichstellung beim Familienzuschlag ist in Berlin, Brandenburg, Bremen, Hamburg, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern und Rheinland-Pfalz erfolgt. Bei der Hinterbliebenenversorgung ist eine Gleichstellung in den vorgenannten Ländern sowie im Saarland erfolgt. Bei der Beihilfe haben bereits 12 Landesgesetzgeber die Diskriminierung eingetragener Lebenspartnerschaften beendet (die vorgenannten sowie Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Sachsen-Anhalt und Schleswig-Holstein). Der Bund hat – ebenso wie eine Vielzahl von Ländern – seine verpartnerten Beamten, Richter und Soldaten bei den Reise- und Umzugskosten, beim Trennungsgeld, beim Sonderurlaub und im Laufbahnrecht mit verheirateten Beamten gleichgestellt.

Die nur punktuelle Berücksichtigung eingetragener Lebenspartnerschaften in §§ 13 Abs. 5, 14 Abs. 5 LBeamtVG (versorgungsrechtliche Konsequenzen aus einem familienrechtlichen Versorgungsausgleich wegen Aufhebung einer eingetragenen Lebenspartnerschaft) und in § 36 Abs. 2 LPersVG (Ausschluss eines Mitglieds des Personalrats von der Mitwirkung) erscheint aus den aufgezeigten Gründen nicht nachvollziehbar. Geboten ist vielmehr – ohne Anspruch auf Vollständigkeit – eine Beendigung der Ungleichbehandlung eingetragener Lebenspartnerschaften beim Familienzuschlag (§§ 41, 42 LBesG), im Versorgungsrecht (Zahlung von Bezügen für den Sterbemonat, § 31 Abs. 2 LBeamtVG; Sterbegeld, § 32 LBeamtVG; Witwergeld (§ 33 LBeamtVG), bei der Berücksichtigung von Pflegezeiten nach § 33 Abs. 2 Nr. 3 LBG, bei der Gewährung von Beihilfe (§ 79 LBG) sowie im Trennungsgeldrecht (§§ 3, 5 LTrennungsgeldVO). Falls der Gesetzgeber eine Ungleichbehandlung in bestimmten Bereichen weiterhin als gerechtfertigt ansehen sollte, wäre dies zumindest in hohem Maße begründungsbedürftig.

- 4 -

2. Besoldungsrecht

a) Amtsangemessene Alimentation, insbesondere in der Eingangsstufe der Besoldungsgruppe R 1

Es entspricht der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts, dass die Unabhängigkeit des Richters auch durch seine Besoldung gewährleistet sein muss. Seine Alimentation hat der besonderen Bedeutung des richterlichen Amtes Rechnung zu tragen. Dieses verlangt verfassungsrechtlich zwingend, dass dem Richter nach der mit dem Amt verbundenen Verantwortung und entsprechend der Entwicklung der wirtschaftlichen Verhältnisse und des Lebensstandards ein angemessener Lebensunterhalt zu gewähren ist. Die Dienstherrn in Bund und Ländern sind daher verpflichtet, die Amtsbezüge des Richters so zu bemessen, dass sie zureichend sind. Die Angemessenheit der Besoldung und Versorgung ist nach der verfassungsrechtlichen Rechtsprechung von ganz erheblicher Bedeutung für die Wahrung der richterlichen Unabhängigkeit. Außerdem schafft eine adäquate Richterbesoldung die Voraussetzung, dass die für den Richterdienst erforderlichen besonders qualifizierten Juristen gewonnen werden können.

Ob die Besoldung diesen Anforderungen in jeder Hinsicht genügt, erscheint fraglich. Zwar ist zu begrüßen, dass bei der Reform der Besoldungsordnung R und der Umstellung auf Erfahrungsstufen die erste bisherige Dienstaltersstufe abgeschafft wurde. Hiermit werden jedoch in der Vergangenheit noch durch den Bundesgesetzgeber erfolgte Eingriffe in die Richterbesoldung – wie insbesondere die Schaffung zweier vorgeschalteter niedrigerer Eingangsstufen durch das Dienstrechtsreformgesetz 1997 – nur teilweise rückgängig gemacht. Zudem vermag die Streichung nur der ersten Eingangsstufe keine Wirkung zu entfalten, weil die Absenkung der Eingangsbesoldung um 4 % für die Dauer von drei Jahren aus dem derzeitigen § 3 a LBesG unverändert in den neuen § 23 LBesG übernommen werden soll. Dies führt für Berufsanfänger zu einer auf Dauer nicht hinnehmbaren Unterschreitung der amtsangemessenen Besoldung. Die amtsangemessene Richterbesoldung ist auch Ausdruck der Attraktivität des Amtes für qualifizierte Kräfte (vgl. BVerfGE 99, 300). Die Attraktivität der Besoldung für qualifizierte Kräfte gewinnt für den Richterbereich besondere Be-

- 5 -

deutung durch die richterliche Unabhängigkeit. Diese sichert nicht nur dem gesamten Staat die lebensnotwendige Neutralität, sondern sie lockt – was geradezu erwünscht ist – zugleich Persönlichkeiten an, die das grundgesetzliche Richterbild am Besten ausfüllen. Dieser Funktion wird die Richterbesoldung gerade in den Eingangsstufen immer weniger gerecht. Angesichts der hohen Anforderungen, die – zu Recht – an die Bewerber für den höheren Justizdienst des Landes gestellt werden, verbietet sich ein Vergleich mit den Anfangsgehältern, die einem angestellten Rechtsanwalt als Berufsanfänger im Durchschnitt gezahlt werden. Bezugspunkt müssen vielmehr die Anfangsgehälter sein, die ein Volljurist mit vergleichbar guten Examina, wie sie im Staatsdienst vorausgesetzt werden, im Anwaltsberuf erzielen kann. Hier droht der Staat im Wettbewerb um die besten Köpfe gegenüber renommierten Großkanzleien den Kürzeren zu ziehen. Langfristig steht damit auch das hohe Ansehen, welches die baden-württembergische Justiz bundesweit genießt, auf dem Spiel. Die Beibehaltung der abgesenkten Eingangsbesoldung ist umso unverständlicher, als sie auch dem vom früheren Ministerpräsidenten Oettinger propagierten Ziel widerspricht, gerade Berufsanfänger, die sich typischerweise in der Familiengründungsphase befinden, finanziell besserzustellen. Dieses Ziel scheint trotz Beschwörung des „Kinderlandes Baden-Württemberg“ in der Gesetzesbegründung aufgegeben worden zu sein.

b) Berücksichtigungsfähige Zeiten

Qualifizierte Bewerber entscheiden sich nicht immer unmittelbar nach dem 2. Staatsexamen für das Richteramt, sondern ziehen es mitunter vor, zunächst noch für eine Übergangszeit an einer Universität wissenschaftlich tätig sein. Mit der Umstellung von Lebensalters- auf Erfahrungsstufen erscheint es geboten, diese Zeiten bei der Einstufung nach § 37 Abs. 1 Satz 2 i.V.m. § 32 Abs. 3 Satz 2 LBesG zu berücksichtigen. Ich gehe davon aus, dass solche Assistentenzeiten an einer Hochschule nach § 33 Abs. 1 Nr. 2 LBesG als Zeiten einer hauptberuflichen Tätigkeit als Arbeitnehmer im Dienst eines öffentlich-rechtlichen Dienstherrn berücksichtigungsfähig sind, wobei zu beachten ist, dass nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts zu § 67 BeamtVG (Urteil vom 25.05.2005 – 2 C 20.04 – NVwZ-RR 2005, 730) auch eine unterhälftige Teilzeitbeschäftigung hauptberuflich sein kann. Sollte der Gesetzentwurf nicht in diesem Sinne zu verstehen sein, rege ich eine Klarstellung an, die die Berücksichtigung dieser Zeiten sicherstellt.

3. Beihilferecht

Wie im bisherigen Recht genügt auch die gesetzliche Verordnungsermächtigung des § 79 LBG schon im Ansatz nicht den rechtstaatlichen Anforderungen, die an eine Ermächtigungsgrundlage zu stellen sind; vielmehr verstößt sie gegen den Vorbehalt des Gesetzes, der auch für das Beihilferecht gilt. Der Gesetzgeber muss bei der näheren Ausgestaltung der Fürsorge im Falle von Krankheit oder Pflegebedürftigkeit des Beamten und seiner Angehörigen zumindest die tragenden Strukturprinzipien selbst regeln (BVerwG, Urteil vom 28.05.2008 – 2 C 12.07 – DÖV 2008, 961). Nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts verlangt dies nicht nur die Festlegung, welche Risiken erfasst, nach welchen Grundsätzen Leistungen erbracht, bemessen oder ausgeschlossen werden und welche zweckidentischen Leistungen und Berechtigungen Vorrang haben, sondern auch, für welche weiteren Personen der Beamte Beihilfeleistungen beanspruchen kann (st. Rspr., vgl. Urteile vom 17.06.2004 – 2 C 50.02 – BVerwGE 121, 103 <106 f.>, vom 20.03.2008 – 2 C 49.07 – BVerwGE 131, 20 <21 f.>, vom 26.06.2008 – 2 C 2.07 – BVerwGE 131, 234 <235 f.> und vom 03.06.2009 – 2 C 27.08 – NVwZ-RR 2009, 895).

Verfehlt ist weiter die Beibehaltung von § 1 Abs. 5 BVO. Zwar fehlt es insoweit für die Zukunft wohl nicht mehr an einer Ermächtigungsgrundlage, da § 79 Abs. 2 Nr. 3 LBG vorsieht, dass die Gewährung von Beihilfen an den Nachweis der Erfüllung der Versicherungspflicht nach § 193 Abs. 3 des Versicherungsvertragsgesetzes oder anderer entsprechender Rechtsvorschriften geknüpft werden kann. Dies ändert jedoch nichts daran, dass dem Landesgesetzgeber die Kompetenz für eine derartige Ausschlussregelung fehlen dürfte und dass die Anwendung der Ausschlussregelung jedenfalls bei Beamtinnen und Beamten, die bislang Beihilfeansprüche hatten, ohne dass es des Abschlusses einer zusätzlichen privaten Krankenversicherung für von der Beihilfe nicht gedeckte Aufwendungen bedurfte, gegen die Fürsorge- und Alimentationspflicht des Dienstherrn verstößt (vgl. VG Stuttgart, Urt. v. 11.11.2009 – 12 K 1587/09 – juris).

- 7 -

4. Hinausschieben des Ruhestandes; Übergangsregelung

Abschließend möchte ich darauf hinweisen, dass bei der Formulierung der Übergangsregelung des Art. 48 § 2 Abs. 1 Satz 2 DRG wohl ein Redaktionsversehen unterlaufen ist. Beabsichtigt ist doch wohl auch für den richterlichen Bereich, dass die Antragsfrist von sechs Monaten in den ersten sechs Monaten nach dem Inkrafttreten des Gesetzes nicht gilt, die Möglichkeit des Hinausschiebens aber bereits mit Inkrafttreten des Gesetzes gegeben sein soll. Die Antragsfrist ist aber in § 6 Abs. 2 Satz 2 des Landesrichtergesetzes geregelt, der in Bezug genommenen § 6 Abs. 2 betrifft die Hinausschiebensregelung insgesamt.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Christian Heckel
Richter am VGH

BADISCHER NOTARVEREIN E. V.
Die Präsidentin

Badischer Notarverein, Im Laimacker 53, D-79249 Merzhausen

Finanzministerium Baden-Württemberg
Frau Ministerialdirektorin
Gisela Meister-Scheufelen

Innenministerium Baden-Württemberg
Herrn Ministerialdirektor
Günther Benz

- nur per e-mail -

Merzhausen, den 26. Mai 2010

Anhörung zum Entwurf eines Gesetzes zur Reform des öffentlichen Dienstrechts

Sehr geehrte Frau Ministerialdirektorin Meister-Scheufelen,

sehr geehrter Herr Ministerialdirektor Benz,

der Badische Notarverein dankt für die Möglichkeit, zu dem Entwurf eines Gesetzes zur Reform des öffentlichen Dienstrechts Stellung nehmen zu können. Gern nehmen wir diese Möglichkeit wahr.

Die beamteten Mitglieder des Badischen Notarvereins sind von der beabsichtigten Dienstrechtsreform mit Blick auf die mittelfristige Zukunft in zweierlei Hinsicht betroffen.

Zum einen sind die beamteten badischen Notarinnen und Notare Teil des öffentlichen Dienstes; somit sind sämtliche Regelungen etwa im Hinblick auf die Lebensarbeitszeit, freiwilliger Verlängerung der Lebensarbeitszeit, neue Besoldungsstufen etc. auch für die beamteten Notare relevant. Dies gilt im Besonderen für diejenigen Notarinnen und Notare, die sich zum 01.01.2018 nicht für einen Übergang in die Freiberuflichkeit entscheiden. Diese Notarinnen und Notare werden im Justizdienst des Landes Baden-Württemberg bleiben und bis zu ihrem Eintritt in den Ruhestand mit allen Neuregelungen der Dienstrechtsreform konfrontiert sein. Im Hinblick auf den Umfang des vorgelegten Entwurfs des Reformgesetzes und die knappe Zeit zur Ausarbeitung einer Stellungnahme verzichtet der Badische

Badischer Notarverein e.V., eingetragen im Vereinsregister des Amtsgerichts Karlsruhe unter VR 252;
Präsidentin: Michaela Feistel, Notarin in Waldkirch; Stellvertreter: Dr. Joachim Mellmann, Notar in Karlsruhe,
Stephan Randt, Notar in Konstanz, Dr. Markus Voltz, Notar in Offenburg, Lutz Miltzer, Notar in Mosbach.
Bankverbindung: Bad. Beamtenbank Karlsruhe Konto Nr. 4523156 (BLZ 660 908 00)
Telefon: 0761-2114639; FAX 0761-2114640; e-mail: feistel.badnotarverein@t-online.de
homepage: www.badischernotarverein.de

Notarverein darauf, zu den Neuregelungen allgemein Stellung zu nehmen. Wir gehen davon aus, dass die weiteren Berufsverbände wie der Beamtenbund und der Verein der Richter und Staatsanwälte Baden-Württemberg ebenfalls angehört werden und dort die Interessen der im öffentlichen Dienst verbleibenden Mitglieder unseres Vereins mit vertreten werden.

Zum anderen sind diejenigen Notarinnen und Notare, die aufgrund der Reform des Notariatswesens in Baden-Württemberg zum 01.01.2018 in die Freiberuflichkeit wechseln werden, von den Regelungen der Dienstrechtsreform im Hinblick auf die Erhaltung der Ansprüche auf Alterssicherung bei Ausscheiden eines Beamten aus dem Landesdienst betroffen. Die Neuregelungen finden sich in Artikel 3 (Landesbeamtenversorgungsgesetz), Teil III (Trennung der Alterssicherungssysteme) in den §§ 84 ff.

Der wichtigste Punkt der Forderungen des Badischen Notarvereins zur Reform des Notariatswesens ist die Erhaltung der durch langjährige Tätigkeit für das Land Baden-Württemberg erworbenen Anwartschaften auf Ruhegehalt und Hinterbliebenenversorgung sowie Beihilfe für die am 01.01.2018 in die Freiberuflichkeit wechselnden Notarinnen und Notare. Dieses Anliegen hat sich mit dem vorgelegten Gesetzesentwurf zur Dienstrechtsreform nicht erledigt.

Die Regelungen zur Reform des öffentlichen Dienstrechts im Hinblick auf den Wechsel von Beamten in andere Formen der Berufsausübung haben insbesondere Beamte im Blick, die sich freiwillig und aufgrund einer aussichtsreichen Alternative für den Wechsel in eine andere Position entscheiden und dies in einem Alter, in dem ein Wechsel ohne allzu große Verluste und Risiken noch möglich ist. Dies ist jedoch nicht die Situation, mit der sich ein Großteil der Notarinnen und Notare im Land Baden-Württemberg konfrontiert sieht. Diese sind vielmehr gezwungen, sich am 01.01.2018 neu zu orientieren, da ihr angestammter Arbeitsplatz als beamteter Notar nicht mehr existieren wird, ein Verbleiben in der angestammten Position ist nicht möglich.

Der Wechsel in die Freiberuflichkeit wird für die jüngeren Notarinnen und Notare kein großes Risiko darstellen. Dies gilt jedoch nicht für die Älteren unter den Notarinnen und Notaren. Für diese ist das Risiko, in zeitlicher Nähe zum Wechsel in die Freiberuflichkeit berufsunfähig oder in der Berufsausübung durch Krankheit eingeschränkt zu werden, ungleich größer. Sie haben weniger verbleibende Arbeitsjahre, um einen Verlust bei der Alters- und Hinterbliebenenversorgung aufzuholen. Sie haben über einen langen Zeitraum hinweg bei der privaten Krankenversicherung geringere Rückstellungen gebildet im Vertrauen darauf, im Alter beihilfeberechtigt zu sein. Auch zur Schließung dieser Lücke bleibt ihnen weniger Zeit. Sie müssen genauso viel in den Aufbau einer Kanzlei investieren, wie ein Kollege mit Mitte 30, der jedoch viel länger von seiner Investition profitieren kann. Die Frage des Wechsels in

die Freiberuflichkeit stellt sich daher für eine Notarin / einen Notar im Alter 50 aufwärts in ganz anderer Schärfe, als für eine Notarin / einen Notar im Alter zwischen 30 und 40.

Diese besondere Situation findet in dem Entwurf der Dienstrechtsreform keinen Niederschlag. Die dort vorgesehenen Einschränkungen bei der Erhaltung des sog. Altersgeldes sind gerade für die im Lebensalter fortgeschrittenen Notarinnen und Notare nicht hinnehmbar.

Besonders hinzuweisen ist in diesem Zusammenhang auf § 89 Abs. 2 des Entwurfs zum Landesbeamtenversorgungsgesetz Baden-Württemberg (LBeamVGBW). Danach entfällt zur Berechnung des Altersgeldes vollständig die § 23 des LBeamVGBW vorgesehene Berücksichtigung der Vordienst- und Ausbildungszeiten. Damit werden die aus dem Beamtenverhältnis ausscheidenden Notarinnen und Notare massiv schlechter gestellt, da sich der wirtschaftliche Wert des Altersgeldes im Vergleich zum Ruhegehalt erheblich vermindert. Anders als bei Beamten wären nicht einmal mehr die 855 Tage Universitätsstudium gemäß § 23 Abs. 6 LBeamVGBW berücksichtigungsfähig, ebenso wenig Tätigkeiten als angestellter Mitarbeiter einer Kommune oder des Landes, z. B. an einer Hochschule.

Dies damit zu begründen (S. 217 des Entwurfs), dass auch der Ruhestandsbeamte grundsätzlich auf Lebenszeit seine Persönlichkeit für den Dienstherrn einzusetzen und die volle Arbeitskraft zur Verfügung zu stellen hat, geht an der Lebens- und Rechtswirklichkeit vorbei. Fälle, in welchen Beamte im Ruhestand gegen ihren Willen aus dem Ruhestand heraus wieder aktiviert worden sind, stellen eine absolute Ausnahme dar. Uns sind keine bekannt.

Nach § 89 Abs. 1 des Entwurfs zum LBeamVGBW werden ehebezogene Familienzuschläge beim Altersgeld nicht gewährt, da § 19 Abs. 1 Nummer 2 LBeamVGBW von der Bezugnahme ausgenommen ist. Eine Begründung ist dem Gesetzesvorschlag nicht zu entnehmen. Die Unterhaltslast des ausscheidenden Beamten verringert sich nicht durch den Wegfall des Beamtenstatus.

Darüber hinaus soll nach § 87 Abs. 2 des Entwurfs zum LBeamVGBW das Altersgeld im Falle der teilweisen Erwerbsminderung oder (bei vor dem 02.01.1961 geborenen) Berufsunfähigkeit erheblich gekürzt werden. Eine entsprechende Regelung existiert bei der Beamtenversorgung selbst nicht. Ein Grund für die unterschiedliche Behandlung ist nicht ersichtlich. Die Folge ist, dass neben dem Wegfall des Beihilfeanspruchs beim Wechsel in die Freiberuflichkeit zusätzlich das Risiko der Berufsunfähigkeit durch private Versicherungen ausgeglichen werden muss, die bei späterem Eintrittsalter sehr hohe Kosten mit sich bringen oder gar nicht mehr abgeschlossen werden können.

Hinzuweisen ist ferner auf § 91 des Entwurfs zum LBeamtVGBW. Richtigerweise lehnt sich die Regelung an diejenige für Witwen und Waisen von Beamten an. Warum aber nach § 105 des Entwurfs zum LBeamtVGBW die Witwe eines Beamten, wenn die Ehe vor 2002 geschlossen war und mindestens einer der Ehegatten vor 1962 geboren ist, 60 % als Witwengeld erhält, die eines ausgeschiedenen Beamten in diesem Fall aber nur 55 % des ja ohnehin im Vergleich zum Ruhegehalt geringeren Altersgeldes, erschließt sich nicht.

Nun könnten die älteren Notarinnen und Notare im Beamtenverhältnis bleiben und in die Richterschaft wechseln. Für einen geordneten Übergang des beamteten Notariats in ein freiberufliches Notariat können wir jedoch auf die Älteren unter den Notarinnen und Notaren nicht verzichten. Der Aufbau des erforderlichen Nachwuchses wäre dann auf Jahre hinaus blockiert. Das in Baden-Württemberg entstehende freiberufliche Notariat ist zur Erhaltung eines hohen Niveaus auf gut ausgebildete und motivierte Nachwuchskräfte angewiesen und steht insoweit im Wettbewerb mit den Notariaten anderer Bundesländer. Ein Assessor wird aber nur in Baden-Württemberg starten, wenn er in absehbarer Zeit Aussicht darauf hat, eine Stelle als freiberuflicher Notar antreten zu können, was entsprechende Altersabgänge voraussetzt. Sind solche Altersabgänge für die kommenden 20 Jahre nicht in ausreichender Zahl zu erwarten, weil überwiegend Notarinnen und Notare im Alter bis maximal 50 tätig sind, gelingt auch der Aufbau von Nachwuchskräften nicht.

der Badische Notarverein fordert den Erhalt der erworbenen Anwartschaften auf Ruhegehalt und Hinterbliebenenversorgung wie bisher angefallen sowie den Erhalt der entsprechenden anteiligen Beihilfe im Ruhestand für die am 01.01.2018 in die Freiberuflichkeit wechselnden Notarinnen und Notare. Dies fordern wir nicht aus eigennützigen Gründen, sondern aus Sorge um das künftig entstehende Notariat.

Die beamteten Notarinnen und Notare in Baden-Württemberg benötigen eine auf ihren speziellen Fall zugeschnittene Lösung, die angesichts der geringen Zahl der Betroffenen – verglichen mit der Gesamtzahl an Beamten – finanzierbar ist und wegen der Einmaligkeit des Vorgangs keine Gefahr birgt, dass andere Berufsgruppen ähnliches einfordern könnten.

Mit freundlichen Grüßen



Michaela Feistel

Präsidentin des Badischen Notarvereins

Finanzministerium Baden-Württemberg
Frau Ministerialdirektorin
Gisela Meister-Scheufelen

Innenministerium Baden-Württemberg
Herrn Ministerialdirektor
Günther Benz

- vorab per E-Mail -

**Württ.
Notarverein e.V.**
Kronenstraße 34
70174 Stuttgart

Stuttgart, 20.05.2010

Entwurf des Gesetzes zur Reform des öffentlichen Dienstrechts (DRG)

Sehr geehrte Frau Ministerialdirektorin Meister-Scheufelen,
sehr geehrter Herr Ministerialdirektor Benz,

für die Gelegenheit zur Stellungnahme danken wir.

Insbesondere im Hinblick auf die bundesrechtlich bereits festgeschriebene Reform des Notariats in Baden-Württemberg, die noch der landesrechtlichen Ausgestaltung bedarf, erlauben wir uns, unsere Stellungnahme zur Dienstrechtsreform auf die Punkte zu beschränken, die unseren Berufsstand in besonderem Maße betreffen:

- 1) Das zentrale Kriterium für das Gelingen der Notariatsreform ist die **Sicherstellung der Versorgungsanwartschaften** für diejenigen Notare und Notarvertreter, die den Staatsdienst im Zuge der Reform verlassen.

Der Ansatz der Freiwilligkeit, von dem die Dienstrechtsreform ausgeht, trifft auf die Notariatsangehörigen bei der Notariatsreform gerade nicht zu. Viele Notarinnen und Notare werden nur deshalb aus dem

- 2 -

Landesdienst ausscheiden, weil ihnen die –nicht von ihnen initiierte-
Notariatsreform ansonsten die berufliche Perspektive nehmen wird.

In diesem Zusammenhang fordern wir eine spezielle Regelung zur
Mitnahme der Versorgungsanwartschaften direkt im Gesetz zur
Notariatsreform (Gesetzentwurf zur Reform des Notariats- und
Grundbuchwesens in Baden-Württemberg, Landtagsdrucksache
14/6250).

Die Spezialregelung muss zusätzlich zum Altersgeld ein
„Wiederaufleben“ der Beihilfe bei Eintritt der Altersgeldzahlungen
vorsehen. Die Beihilfe ist ein wesentlicher Bestandteil der Pension und
muss daher auch für das aliud Altersgeld entsprechend gewährt
werden.

Eine nachträgliche Versicherung in der privaten Krankenversicherung
für den Zeitraum des Altersgeldbezugs entspräche keiner fairen
Behandlung im Zuge der Notariatsreform.

Im Hinblick auf § 85 LBeamVG BW (Verzicht auf Altersgeld) wäre für
die Notariatsangehörigen als Alternative zur Nachversicherung in der
gesetzlichen Rentenversicherung die Möglichkeit der
Nachversicherung in das Versorgungswerk der Notare unabdingbar.

- 2) Diejenigen Notare und Notarvertreter, die sich zum Stichtag der
Notariatsreform für ein Verbleiben im Staatsdienst entscheiden oder
aufgrund Alters, Krankheit oder familiärer Umstände faktisch keine
andere Wahl haben, müssen weiterhin angemessen besoldet werden
und für die wegfallenden Gebührenanteile eine Kompensation
erhalten.

Dafür kommen zum Beispiel die durch das DRG vorgesehenen
Zulageformen in Betracht.

Die in § 45 LBesGBW-E formulierte Strukturzulage gilt nach dem
Wortlaut nicht für Notare. Ab dem Stichtag der Notariatsreform
01.01.2018 muss § 45 auch für die im Staatsdienst verbliebenen
Notare und Notarvertreter Anwendung finden.

Von entscheidender Bedeutung für die im Staatsdienst verbleibenden
Notare und Notarvertreter ist, dass innerhalb der Sonderlaufbahn die
bisherigen **Beförderungsmöglichkeiten** erhalten bleiben. Dies gilt
insbesondere für Notarvertreter (Besoldungsgruppe A12), die auch
nach dem Stichtag 01.01.2018 noch die Möglichkeit haben müssen, ihr

- 3 -

Laufbahnziel, d.h. das Amt des Bezirksnotars und damit die Besoldungsgruppen A13/A14 erreichen zu können. Dies ist in § 103 Abs. 2 LBesGBW-E zu berücksichtigen.

- 3) § 59 LBG-E regelt die **Verjährungsfristen für Schadensersatzansprüche** neu und verweist auf die allgemeinen Regeln des Bürgerlichen Gesetzbuchs. Die neue Verjährung von 30 Jahren stellt gegenüber der bisher gültigen Regelung in § 96 LBG (Verjährungsfrist von 3 bzw. 10 Jahren) eine erhebliche und nicht akzeptable Verschärfung dar. Es ist damit zu rechnen, dass es durch diese Regelung zu einer deutlichen Erhöhung der Prämien für die Diensthaftpflichtversicherungen der Notare (Vermögensschadenhaftpflicht) kommen wird.

Für eine weitergehende Erörterung stehen wir gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Felix Kuhn

Katja Stock

Innenministerium Baden-Württemberg
Postfach 10 24 43
70020 Stuttgart

Finanzministerium Baden-Württemberg
Postfach 10 14 53
70013 Stuttgart

28. Mai 2010

Entwurf des Gesetzes zur Reform des öffentlichen Dienstrechts (DRG)

Sehr geehrte Damen und Herren,

der Marburger Bund bedankt sich für die Möglichkeit zur Stellungnahme zu dem oben genannten Gesetzesvorhaben.

Der Landesverband unterstützt die Zielsetzung, das Beamtenstatus-, Besoldungs- und Versorgungsrecht in Baden-Württemberg grundlegend neu zu gestalten und den modernen Erfordernissen, den Interessen der Beschäftigten sowie den Belangen des Landes anzupassen um den öffentlichen Dienst im Lande attraktiv und konkurrenzfähig zu erhalten.

Wir möchten die Gelegenheit zur Stellungnahme insbesondere nutzen im Hinblick auf Regelungen des Landesbesoldungsgesetzes Baden-Württemberg (LBesGBW) sowie des Landespersonalvertretungsgesetzes.

I. Landesbesoldungsgesetz

§ 23 Besondere Eingangsbesoldung

Angesichts der Schwierigkeiten, höhere Ämter mit qualifizierten Bewerbern zu besetzen, halten wir in dieser Vorschrift vorgesehene „besondere Eingangsbesoldung“ für nicht zielführend. Es ist zu befürchten, dass qualifizierte Bewerber durch diese Einschränkung abgehalten werden. Durch die gewählte Form der Reduzierung der Grundgehälter und Amtszulagen um 4 % für die Dauer von drei Jahren wird darüber hinaus durch die Besoldungstabellen ein falscher Eindruck über die Höhe der Bezüge in diesen Eingangsämtern erweckt. Ein Bewerber, der nur die Tabellen kennt und nicht das gesamte Landesbesoldungsgesetz liest, bekommt so eine falsche Vorstellung über die Höhe seiner Besoldung.

§ 32 Bemessung des Grundgehalts in der Landesbesoldungsordnung A

Es ist grundsätzlich zu begrüßen, dass sich die Höhe des Grundgehalts künftig nach Zeiten mit dienstlicher Erfahrung (Erfahrungszeiten) bemisst.

Die in Abs. 5 vorgesehene Regelung halten wir jedoch für sehr bedenklich. Selbstverständlich muss der Leistungsgedanke auch im Beamtenrecht seinen Platz haben. Die in Abs. 5 vorgesehene Hemmung des Stufenaufstiegs halten wir jedoch nicht für geeignet, den Leistungsgedanken zu fördern. Zum einen ist völlig offen, was unter „geeigneten Leistungseinschätzungen“ zu verstehen ist, die die Grundlage für die Feststellung sein sollen, dass die Leistungen des Beamten nicht den mit seinem Amt verbundenen Mindestanforderungen entsprechen. Zum anderen besteht auch im Beamtenbereich die Gefahr, dass auf den einzelnen Beamten mit diesem Instrument unzulässiger Druck ausgeübt wird.

Ebenso wenig akzeptabel ist aus unserer Sicht, dass eine erneute Leistungseinschätzung frühestens nach zwölf Monaten erfolgen darf. Eine so lange Hemmung der Anrechnung der Stufenlaufzeiten entfaltet schon fast Strafcharakter und kann kaum als Mittel zur Motivation verkauft werden.

Hinzu kommt, dass Widerspruch und Anfechtungsklage gegen die Entscheidung über die Hemmung der Anrechnung keine aufschiebende Wirkung haben sollen. Auch wenn das Land ein berechtigtes Interesse an möglichen Rückforderungsansprüchen hat, so würde man dem sicher auch gerecht, wenn man dem Land eine Verrechnung mit zukünftigen Ansprüchen des Beamten ermöglichen würde. Denn das Beamtentum ist immer noch auf eine Lebensstellung ausgerichtet, so dass das Ausfallrisiko anders als bei Angestellten, die ihren Arbeitsplatz öfter wechseln, eher gering sein dürfte.

§ 33 Berücksichtigungsfähige Zeiten

Wie zu § 32 eingangs bereits gesagt, ist es grundsätzlich zu begrüßen, dass sich die Höhe des Grundgehalts künftig nach Zeiten mit dienstlicher Erfahrung (Erfahrungszeiten) bemisst. Erfahrungszeiten jedoch nur als „Zeiten im Dienst eines öffentlich-rechtlichen Dienstherrn im Geltungsbereich des Grundgesetzes in einem Beamten- oder Richterverhältnis mit Anspruch auf Dienstbezüge“ zu definieren, und sämtliche anrechnungsfähigen Zeiten nach § 33 auf fünf Jahre zu begrenzen, ist aus unserer Sicht zu kurz gegriffen. Wertvolle Kenntnisse werden innerhalb oder außerhalb des öffentlichen Dienstes häufig über mehr als fünf Jahre hinweg erworben, ohne dass diese bei der Besoldung berücksichtigt würden.

Darüber hinaus sollte klar gestellt werden, dass Zeiten bei einem öffentlich-rechtlichen Dienstherrn auch dann berücksichtigt werden, wenn dieser seine Einrichtung in privater Form führt.

In Abs. 2 Ziffer 3 wäre es darüber hinaus wünschenswert, wenn schon im Gesetz näher definiert würde, was als „für die Verwendung förderlich“ anzusehen ist. Zumindest muss die Entscheidung hierüber zwingend vor der Ernennung feststehen, damit der Bewerber Klarheit über seine künftige Besoldung hat, wenn er sich für oder gegen die Tätigkeit als Beamter entscheidet.

§ 40 Vergaberahmen und Besoldungsdurchschnitte

Eine Orientierung des Vergaberahmens an den durchschnittlichen Besoldungsausgaben für diesen Personenkreis (Besoldungsdurchschnitt) im Jahr 2001 erscheint auch angesichts von Sparzwängen nicht zielführend, wenn es darum geht, die Deutschen Hochschulen wettbewerbsfähig zu erhalten.

§ 63 Mehrarbeitsvergütung

Aus unserer Sicht ist nicht einzusehen, warum Teilzeitbeschäftigte die Mehrarbeitsvergütung nach Anlage 15 nicht bereits bei Überschreitung ihrer individuellen vereinbarten Arbeitszeit erhalten. Hierdurch würde eine überproportionale Belastung der Teilzeitbeschäftigten eher vermieden und ihren Interessen eher gerecht.

II. Landespersonalvertretungsgesetz

Das Urteil des Bundesverfassungsgerichts ist bereits vor 14 Jahren ergangen. Im Jahr 1995 sah die damalige Landesregierung in Kenntnis des Urteils dennoch keinen Grund für eine Novellierung des Landespersonalvertretungsgesetzes. Dabei waren die Struktur und Organisation des Öffentlichen Dienstes damals noch viel stärker durch feste Hierarchien und enge Entscheidungsspielräume geprägt.

Angesichts der Änderungen im Öffentlichen Dienst seit dieser Zeit, ist die Motivation, das Landespersonalvertretungsgesetz gerade jetzt zu ändern und die Position der Personalvertretungen zu schwächen statt zu stärken, nicht nachvollziehbar. Den Änderungen im öffentlichen Dienst entsprechend wäre gerade das Gegenteil angezeigt, um der wachsenden Dezentralisierung und Eigenverantwortung im öffentlichen Dienst gerecht zu werden. Gerade die Universitätsklinika unterscheiden sich grundlegend von der klassischen Kommunalverwaltung. Sie werden inzwischen als selbständige Anstalten des öffentlichen Rechts wie wirtschaftliche Unternehmen geführt. Hier wäre eine entsprechende Stärkung der Rechte der Personalräte – zum Beispiel die Stärkung der Beteiligungsmöglichkeiten entsprechend denen des Betriebsverfassungsgesetzes - gefragt, anstelle ihrer Schwächung. Wünschenswert wären darüber hinaus zum Beispiel ein paritätisch besetz-

ter Aufsichtsrat, die Einführung eines Konzernpersonalrats bei ausgelagerten und privatisierten Bereichen unter dem Dach des Klinikums (Mischkonzern), die Erweiterung der Mitbestimmungsrechte auf alle Beschäftigte des Klinikums, eine Ausweitung des Initiativrechts und der Möglichkeit Dienstvereinbarungen abzuschließen und ein Unterlassungsanspruch des Personalrats.

Aus unserer Sicht gibt es auch keinen Anlass, das Evokationsrecht einzuführen. Weder ist der Klinikumsvorstand demokratisch legitimiert, noch ist er an Weisungen seitens der Regierung gebunden. Er wird von einem Aufsichtsrat bestellt, in dem das Land keine Mehrheit hat und daher der ebenfalls keiner parlamentarischen Kontrolle oder Weisungen einer demokratisch legitimierten Person oder Organs unterliegt. Grundlage der Entscheidungen in beiden Gremien sind die Leistungsvereinbarungen mit den Krankenkassen. Budgetzuweisungen werden unabhängig und allein durch den Klinikumsvorstand vorgenommen. Dem Wissenschaftsministerium obliegt lediglich die Rechtsaufsicht über das Klinikum.

Gerade in der heutigen Zeit müssen sich auch in den Universitätsklinikum die Sozialpartner auf gleicher Augenhöhe gegenüber stehen, um die betrieblichen Probleme gemeinsam lösen zu können und als zukunftsfähige Betriebe Ihre herausgehobene Stellung halten zu können.

Hierfür gilt es, die erforderlichen gesetzlichen Rahmenbedingungen zu schaffen. Der Marburger Bund steht für einen Dialog gerne zur Verfügung.

Der Marburger Bund bittet darum, seine Anregungen aufzugreifen und in das Gesetz zur Reform des öffentlichen Dienstrechts einzuarbeiten.

Mit freundlichen Grüßen

RAin Bigge
Geschäftsführerin

SPITZENVERBAND der landwirtschaftlichen Sozialversicherung

- Körperschaft des öffentlichen Rechts -



Innenministerium
Baden-Württemberg

10. MAI 2010

Spitzenverband der landw. Sozialversicherung, Postfach 41 03 56, 34114 Kassel

Innenministerium Baden-Württemberg
Dorotheenstraße 6
70173 Stuttgart

Finanzministerium Baden-Württemberg
Postfach 10 14 53
70013 Stuttgart

Az. Bereich/Leistung

Stabsstelle

Aktenzeichen 1.20.56, 1.20.60

Bitte bei Zuschriften angeben.

Ansprechpartner/in Zindel, Gerhard
Telefon 0561 9359-133
Telefax 0561 928303-133
E-Mail Gerhard.Zindel@spv.lsv.de

Bezug:

Datum 05.05.2010

Entwurf eines Gesetzes zur Reform des öffentlichen Dienstrechts (Dienstrechtsreformgesetz - DRG)

Artikel 3 (Landesbeamtenversorgungsgesetz Baden-Württemberg) § 70

Sehr geehrte Damen und Herren,

in § 70 Abs. 5 Satz 1 Nr. 6 des Entwurfs für ein Landesbeamtenversorgungsgesetz Baden-Württemberg (LBeamVGBW-E) ist vorgesehen, dass Renten nach dem Gesetz über die Alterssicherung der Landwirte (ALG) zusammen mit Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung und anderen Leistungen ggf. zu einem teilweisen Ruhen von Versorgungsbezügen führen können.

Diese Änderung lehnen wir nachdrücklich ab. Gegen die Einbeziehung der Renten der Alterssicherung der Landwirte in die Ruhensregelung des § 70 LBeamVGBW-E sprechen unabweisbare sachliche Gründe:

Die Renten nach dem ALG sind nicht vergleichbar mit den Renten der gesetzlichen Rentenversicherung. Insbesondere handelt es sich bei der Alterssicherung der Landwirte (AdL) um ein System, das - anders als die gesetzliche Rentenversicherung - von vornherein nicht auf eine Vollsicherung ausgerichtet ist, vielmehr handelt es sich um ein Teilsicherungssystem. § 70 LBeamVGBW-E kann - nicht anders als § 55 Beamtenversorgungsgesetz (BeamtVG) - nur dem Zweck dienen, die Kumulation von Versorgungsbezügen aus öffentlichem Recht, die dem gleichen Zweck dienen, zu verhindern. Es geht also nur um Bezüge, die die Sicherung eines angemessenen Lebensunterhalts bei vorzeitiger Dienst-(Arbeits-)unfähigkeit und im Alter zum Ziel haben (vgl. Begründung zu § 160a BBG, Vorgänger des § 55 BeamtVG, Bundestags-Drucksache IV/2174, Seite 17). Die Renten nach dem ALG verfolgen aber nicht nur sozialpolitische, sondern in nicht unerheblichem Maße auch agrarstrukturpolitische Ziele. Darüber hinaus sind sie - wie bereits erwähnt - in ihrer Höhe nicht auf die Sicherung des angemessenen Lebensunterhalts bei Eintritt eines Versicherungsfalles ausgelegt. So beträgt die durchschnittliche Regelaltersrente in der AdL für einen ehemaligen Landwirt im Sinne des § 1 Abs. 2 ALG (Unternehmer) derzeit etwa

Hausanschrift:
Weißensteinstraße 70 - 72
34131 Kassel

Internet: www.lsv.de

466 Euro, Ehegatten ehemaliger Landwirte erhalten im Durchschnitt 237 Euro. Von einer Sicherung des angemessenen Lebensunterhalts kann also keine Rede sein. Dagegen sind die Renten der gesetzlichen Rentenversicherung - wie auch die Versorgungsbezüge nach beamtenrechtlichen Vorschriften - nach wie vor darauf ausgerichtet, zumindest weitgehend einen angemessenen Lebensstandard des Rentners zu sichern, was ihre Einbeziehung in § 55 BeamtVG und vergleichbare landesrechtliche Regelungen rechtfertigt.

Wegen des auf eine Teilsicherung beschränkten Charakters der AdL benötigen die landwirtschaftlichen Unternehmer und ihre Ehegatten eine ergänzende Altersvorsorge, die – bei Nebenerwerbslandwirten – auch und gerade mit Versorgungsleistungen aus anderen Sicherungssystemen gewährleistet werden kann. Daraus folgt, dass es ein ungekürztes Nebeneinander von Renten nach dem ALG und Versorgungsbezügen geben muss.

Außerdem kann auch bei den Beamten in Zukunft der gewohnte Lebensstandard allein durch die Versorgungsbezüge oft nicht mehr sichergestellt werden, so dass auch für sie Eigenvorsorge vermehrt erforderlich wird.

In Anbetracht der bestehenden Rechtslage haben die landwirtschaftlichen Alterskassen die betreffenden Landwirte in der Vergangenheit stets dahingehend beraten, die Renten der AdL als „zweites Standbein“ zu nutzen und von der Stellung eines Antrags auf Befreiung von der Versicherungspflicht abzusehen. Eine zusätzliche private Absicherung wurde damit für diesen Personenkreis oft entbehrlich. Eine Einbeziehung der Rente nach dem ALG in die Kürzungsregelung würde sich für die in der AdL verbliebenen Landwirte in erheblichem Maße nachteilig auswirken. Abgesehen von dem Ansehensverlust, den die landwirtschaftlichen Alterskassen für den Fall einer Einbeziehung der Renten nach dem ALG in die Kürzungsregelung in den Augen der betroffenen Versicherten hinnehmen müssten, wäre eine nicht zu vernachlässigende Anzahl an Befreiungen zu erwarten. Im Ergebnis würden - angesichts der aufgrund des Strukturwandels in der Landwirtschaft ohnehin stetig abnehmenden Zahl von Beitragszahlern in der AdL - die mit § 70 LBeamtVGBW-E eingesparten Ausgaben nur auf den Bund verlagert, weil dieser nach § 78 ALG den Unterschiedsbetrag zwischen den Einnahmen und den Ausgaben der AdL trägt.

Eine Einbeziehung der Leistungen nach dem ALG in die Regelung des § 70 LBeamtVGBW-E kann auch nicht darauf gestützt werden, dass eine Doppelversorgung aus öffentlichen Kassen vorliege. Die Finanzierung der AdL ist im Wesentlichen Folge des strukturwandelbedingten Rückgangs der Beitragszahler, welcher nicht von der Solidargemeinschaft der Landwirte, sondern vom Steuerzahler aufgefangen werden soll.

Auch soweit die Regelungen über das Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit Renten eine Doppelberücksichtigung bestimmter beitragsloser Zeiten wie z. B. Anrechnungs- und Berücksichtigungszeiten verhindern sollen, ist eine Einbeziehung von Renten aus der AdL nicht geboten. Während es sowohl in der gesetzlichen Rentenversicherung als auch in der Beamtenversorgung eine Reihe von Regelungen über die Berücksichtigung beitragsloser Zeiten gibt, sind solche Zeiten im Recht der AdL nicht vorgesehen, so dass eine Doppelanrechnung bei gleichzeitigem Bezug von Altersrente nach dem ALG und einer Versorgung nach beamtenrechtlichen Vorschriften nicht zu befürchten ist.

Die Einbeziehung der Rente nach dem ALG in § 70 LBeamtVGBW-E wäre nach alledem systemwidrig und ist deshalb abzulehnen. Die vom Bundesverwaltungsgericht in seinem Urteil vom 26.06.1986 - 2 C 66/85 - getroffenen Feststellungen treffen nach wie vor zu.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales sowie das Bundesministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz erhalten einen Abdruck dieses Schreibens.

Mit freundlichen Grüßen



Stüwe

**Badischer
Landwirtschaftlicher
Hauptverband e.V.**

Bad. Landw. Hauptverband e.V., Postfach 329, 79003 Freiburg

Herrn Ministerialdirektor
Dr. Albrecht Rittmann
Ministerium für Ernährung und
Ländlichen Raum Baden-Württemberg

„Haus der Bauern“
Friedrichstraße 41
79098 Freiburg

Telefon (0761) 2 71 33-0
Telefax (0761) 2 71 33 63
Direkt-Durchwahl 2 71 33-20

Akt.-Z.: Wa
Datum: 19. Mai 2010

Entwurf des Gesetzes zur Reform des öffentlichen Dienstrechts (DRB) Landesbeamtenversorgungsgesetz Baden-Württemberg (LBeamVGBW) § 108 – Zusammenreffen von Versorgungsbezügen mit Renten – Aktenzeichen 14(29)-0300.1/6

Sehr geehrter Herr Dr. Rittmann,

mit elektronischer Post erhielten wir die Stellungnahme des MLR zum Entwurf des Gesetzes zur Reform des öffentlichen Dienstrechts (DRG), insbesondere zu § 108 des Art. 3 – Landesbeamtenversorgungsgesetz Baden-Württemberg (LBeamVGBW) – zugesandt.

Der Badische Landwirtschaftliche Hauptverband begrüßt nachdrücklich die Auffassung des Ministeriums für Ländlichen Raum, Ernährung und Verbraucherschutz Baden-Württemberg. Es widerspricht der Eigenständigkeit des Landwirtschaftlichen Sozialversicherungswesens, die Einbeziehung des Altersgeldes nach dem Gesetz über die Alterssicherung der Landwirte (AdL) auf die Beamtenversorgung anzurechnen. Die AdL-Renten sind in der Höhe nicht auf die Sicherung des angemessenen Lebensunterhaltes ausgelegt. Sie stellen lediglich eine Ergänzung der Altersvorsorge dar.

Der BLHV lehnt die Anrechnung der Renten der AdL auf die Beamtenversorgung nachdrücklich ab. Obwohl sich Beamte aufgrund ihrer Einkünfte nach beamtenrechtlichen Vorschriften von der Beitragspflicht zur Alterssicherung der Landwirte befreien lassen konnten, haben sie weiterhin Beiträge entrichtet, um im Sinne der Politik durch Eigenvorsorge für den Altersruhestand vorzusorgen. Nunmehr sollen künftig Renten der Alterssicherung der Landwirte auf die Beamtenversorgung angerechnet werden. Die Folge ist, dass Beiträge jahrelang umsonst gezahlt wurden. Dies kann nicht akzeptiert werden.

Aufgrund der Bitte eine Stellungnahme elektronisch an die Poststelle zu senden, erhalten Sie die Stellungnahme des Badischen Landwirtschaftlichen Hauptverbandes per E-Mail an die genannte E-Mailadresse: poststelle@mlr.bwl.de.

gez. Gerhard Henninger
(Hauptgeschäftsführer)

Es wird gebeten, Antworten nur an die Dienststelle und nicht an persönliche Anschriften zu richten.

Bankverbindungen:

Volksbank Freiburg
Nr. 9337601 (BLZ 680 900 00)

Südwestbank Freiburg
Nr. 603943004 (BLZ 600 907 00)

LANDWIRTSCHAFTLICHE SOZIALVERSICHERUNG BADEN-WÜRTTEMBERG


LSV

 Landwirtschaftliche
 Berufsgenossenschaft
 Alterskasse
 Krankenkasse
 Pflegekasse
 Baden-Württemberg

 Körperschaften des öffentlichen Rechts
 Der Geschäftsführer

LSV Baden-Württemberg • Postfach 10 60 29 • 70049 Stuttgart

Per E-Mail

 Ministerium für Ländlichen Raum, Ernährung und
 Verbraucherschutz Baden-Württemberg
 Kernerplatz 10
 70182 Stuttgart

Bitte im Schriftverkehr angeben

Aktenzeichen	G Leitnummer
--------------	------------------------

Gesprächspartner	Herr Knittel
Telefon	(0711) 966-2200
Fax	(0711) 966-1208

Datum	25.5.2010
-------	-----------

**Entwurf des Gesetzes zur Reform des öffentlichen Dienstrechts (DRG)
 Zu Artikel 3 Landesbeamtenversorgungsgesetz Baden-Württemberg (LBeamVGBW)
 Hier: Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit Renten (§§ 70, 108)**

Ihr Schreiben vom 10.5.2010 - Az.: 14(29)-0300.1/6

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir bedanken uns für die Möglichkeit, zu der geplanten Anrechnung der Renten der Alterssicherung der Landwirte (AdL) auf die Beamtenversorgung im Rahmen der Reform des öffentlichen Dienstrechts in Baden-Württemberg, Stellung zu nehmen. Wir sind mit Ihnen der Auffassung, dass die in Artikel 3 § 70 Abs. 5 Nr. 6 und § 108 Abs. 1 Nr. 6 vorgesehene Auflistung der Alterssicherung für Landwirte aus folgenden Gründen systemwidrig ist:

- Die Alterssicherung der Landwirte ist nach wie vor nur eine Teilsicherung und auch wegen leistungsrechtlicher Besonderheiten (vor allem Pflicht zur Abgabe des landwirtschaftlichen Unternehmens) nicht mit der gesetzlichen Rentenversicherung gleichzusetzen; auch auf der versicherungsrechtlichen Seite besteht ein wesentlicher Unterschied darin, dass Beamte in der gesetzlichen Rentenversicherung generell versicherungsfrei sind, während in der AdL die Versicherungspflicht – ggfs. allein wegen Heirat mit einem Landwirt und einer daraus resultierenden Fiktivlandwirts-Eigenschaft – bestehen bleibt.
- Eine Einbeziehung der Altersrente aus der AdL in die Kürzungsvorschriften würde vor allem Beamtinnen, die mit einem Landwirt verheiratet sind, unzumutbar treffen. Während Beamte sich aus familiären Gründen bis zu 12 Jahren beurlauben lassen können, ist eine Befreiung von der Versicherungspflicht zur AdL wegen Kindererziehung nur bis zu drei Jahren möglich mit der Folge, dass anschließend wieder Versicherungs- und Beitragspflicht eintritt. Die in dieser Zeit jedoch zwangsweise gezahlten Beiträge wären durch die Anrechnung auf die Beamtenversorgung ohne finanziellen Ertrag. Zumindest müssten die Befreiungsmöglichkeiten in der AdL für Beamte verändert werden.
- Schließlich läuft die Regelung auch den agrarpolitischen Zielen des Landes zuwider: 63 % der Landwirte in Baden-Württemberg sind Nebenerwerbslandwirte. Die Landesregierung proklamiert aus gesellschaftspolitischen Gründen mit Nachdruck das Bild einer multifunktionalen Landwirtschaft. Dieses Ziel würde mit Füßen getreten, wenn ausgerechnet bei Landesbeamten in Baden-Württemberg eine Anrechnung vorgenommen würde, bei Beamten anderer Bundesländer nicht und auch nicht bei Nebenerwerbslandwirten im Lande Baden-Württemberg, die „zufällig“ Bundesbeamte oder EU-Beamte sind.

 LSV Baden-Württemberg
 E-Mail post@bw.lsv.de
 Internet www.bw.lsv.de

 Steinhäuserstr. 14, 76135 Karlsruhe
 Telefon (0721) 8194-0
 Fax (0721) 8194-1444
 Sprechzeiten: Mo-Do 8-16.30 Uhr, Fr 8-15 Uhr (oder nach Vereinbarung)

 Vogelrainstr. 25, 70199 Stuttgart
 Telefon (0711) 966-0
 Fax (0711) 966-2140

Schreiben vom 18.5.2010

Seite 2

Weitere Sachargumente sind dem beigefügten Schreiben des Spitzenverbandes der landwirtschaftlichen Sozialversicherung vom 5.5.2010 und dem „Argumentationspapier Beamtenversorgung“ des Bundesministeriums für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz zu entnehmen.

Das Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familien und Senioren Baden-Württemberg haben wir ebenfalls unterrichtet.


Mit freundlichen Grüßen

gez. Knittel
Direktor

Anlagen

Innenministerium
Baden-Württemberg
Herrn Innenminister
Heribert Rech MdL
Dorotheenstr. 6
70173 Stuttgart

Der Präsident
Stuttgart, 13. Mai 2010



Innenministerium BW
- Ministerbüro -

21. Mai 2010

Innenministerium
Baden-Württemberg

21. Mai 2010

Az. 1

MD
P
PR

Eintrags-Buch-Nr.

3	4	5	Min. Schr.	AL Schr.
---	---	---	------------	----------

Landesbauernverband
in Baden-Württemberg e.V.

Hauptgeschäftsstelle
Bopserstraße 17
70180 Stuttgart
Telefon +49(0)711-2140-100
Telefax +49(0)711-2140-130

Teil der Hauptgeschäftsstelle
Gartenstraße 63
88212 Ravensburg
Postfach 1820, 88188 Ravensburg
Telefon +49(0)751-3607-0
Telefax +49(0)751-3607-80

lbv@lbv-bw.de
www.lbv-bw.de


Referentenentwurf eines Gesetzes zur Reform des öffentlichen Dienstrechts

Sehr geehrter Herr Minister Rech,

zu unserem Bedauern haben wir festgestellt, dass uns der o.g. Referentenentwurf nicht zur Stellungnahme zugesandt wurde, obwohl auch landwirtschaftliche Unternehmer zum Teil erheblich betroffen sind. Dennoch erlauben wir uns auf folgenden Punkt hinzuweisen:

Das in Artikel 3 des o.g. Referentenentwurfs aufgenommene Landesbeamtenversorgungsgesetz Baden-Württemberg (LBeamVGBW-E) enthält in den §§ 70 und 108 Regelungen über eine Anrechnung von Renten nach dem Gesetz über die Alterssicherung der Landwirte auf beamtenrechtliche Versorgungsbezüge.

Von der geplanten Gesetzesänderung betroffen sind Landwirte, die neben ihren beamtenrechtlichen Versorgungsansprüchen zusätzlich über eine Absicherung in der Alterssicherung der Landwirte verfügen. Eine solche Absicherung in zwei unterschiedlichen Systemen kann vor allem bei Landwirten entstehen, die ihren Betrieb im Nebenerwerb führen und ihren Lebensunterhalt zusätzlich durch eine Beschäftigung im öffentlichen Dienst als Beamter sicherstellen. Denn die beamtenrechtliche



lbv@lbv-bw.de
www.lbv-bw.de


Stellung führt nicht zu einer Versicherungsfreiheit in der Alterssicherung der Landwirte, sondern eröffnet den Landwirten lediglich ein Befreiungsrecht, sofern die Beamtenbezüge ein jährliches Einkommen von 4.800 € überschreiten. Haben Landwirte neben ihren beamtenrechtlichen Versorgungsanswartschaften auch solche aus der Alterssicherung der Landwirte, so liegt das an einer bewussten Entscheidung der Landwirte von ihrem Befreiungsrecht keinen Gebrauch zu machen, sondern – ganz im Sinne der Politik – durch Beiträge in das Sicherungssystem der Landwirte für eine zusätzliche Sicherung im Alter zu sorgen.

Zu beachten ist, dass die Bewirtschaftung eines landwirtschaftlichen Betriebes im Nebenerwerb in Deutschland keine Ausnahme ist. Von den 355.000 landwirtschaftlichen Betrieben werden mehr als 50 Prozent im Nebenerwerb betrieben, in Baden-Württemberg beträgt der Anteil an Nebenerwerbsbetrieben strukturell sogar mehr als 60 Prozent.

Die geplante Anrechnung der Renten aus der Alterssicherung der Landwirte auf Versorgungsbezüge hätte zur Folge, dass Landwirte, die sich bewusst für eine Absicherung in der Alterssicherung der Landwirte neben ihren beamtenrechtlichen Versorgungsanswartschaften entschieden haben, einen Teil ihrer verantwortungsbewussten Altersvorsorge verlieren würden. Zwar verbliebe betroffenen Landwirten ihre Alterskassenrente in unverminderter Höhe, durch das geplante Ruhen des Versorgungsanspruches in gleicher Höhe würde jedoch die Gesamtversorgung im Alter erheblich geschmälert. Im Ergebnis stünden die Landwirte als hätten sie keine Beiträge zur Landwirtschaftlichen Alterskasse entrichtet.

Neben der Benachteiligung von Landwirten mit beamtenrechtlichen Versorgungsansprüchen gegenüber in der gesetzlichen Rentenversicherung abgesicherten Landwirten, bei denen Renten aus der Alterssicherung der Landwirte nicht zu einer Anrechnung führen, begegnet die Anrechnung weiteren verfassungsrechtlichen Bedenken. Denn die durch eigene Beitragsleistung der Landwirte erworbenen Renten-





lbv@lbv-bw.de
www.lbv-bw.de

ansprüche in der Alterssicherung der Landwirte stehen entsprechend der Rentenanswartschaften in der gesetzlichen Rentenversicherung unter dem Eigentumsschutz des Art. 14 GG. Dies gilt auch dann, wenn zwar der Rentenanspruch in der Alterssicherung der Landwirte als solcher erhalten bliebe, im Gegenzug aber eine andere Leistung (Beamtenversorgung) um den Betrag der Rente aus der Alterssicherung der Landwirte verringert würde. Faktisch stünden den Beitragsleistungen zur Alterssicherung der Landwirte keine Rentenzahlungen gegenüber.

Die im Gesetzentwurf genannte Begründung für die Einführung der Anrechnungsregelung, die Vermeidung einer Doppelsicherung oder ungerechtfertigten Überhöhung der Gesamtversorgung aus öffentlichen Kassen durch zweckidentische Leistungen vermag nicht zu überzeugen. Denn im Unterschied zur gesetzlichen Rentenversicherung und der Beamtenversorgung werden in der Alterssicherung der Landwirte beitragslose oder -geminderte Zeiten nicht berücksichtigt. Eine doppelte Bewertung solcher Zeiten bei gleichzeitigem Bezug einer Rente der Alterssicherung der Landwirte neben einer Versorgung nach beamtenrechtlichen Vorschriften ist damit ausgeschlossen. Zudem war und ist die Alterssicherung der Landwirte nicht auf eine Vollsicherung im Alter gerichtet, sondern gewährt lediglich eine Teilsicherung, wie die durchschnittliche Rentenhöhe eines Landwirts von derzeit etwa 460 € monatlich zeigt.

Die Absicherung in mehreren voneinander unabhängigen (Alters)Sicherungssystemen spiegelt die Einkommenssituation der Landwirte während des aktiven Erwerbslebens wieder. Auch hier war die Sicherung des Lebensunterhalts auf zwei Säulen gestellt, die Einkünfte aus der Landwirtschaft einerseits und die Beamtenbezüge oder Arbeitsentgelte aus der Beschäftigung auf der anderen Seite.

Sehr geehrter Herr Minister Rech, gegen die geplanten Anrechnungsregelungen der Renten aus der Alterssicherung der Landwirte auf die Beamtenpension sprechen



lbv@lbv-bw.de
www.lbv-bw.de

unabweisbare sachliche Gründe. Eine Streichung der Regelungen ist deshalb meiner Meinung nach dringend geboten.

Für Ihre Unterstützung danke ich Ihnen bereits vorab.

Mit freundlichen Grüßen



Joachim Rukwied




**Kommunaler Versorgungsverband
Baden-Württemberg**

Körperschaft des öffentlichen Rechts

KVBW · Postfach 10 01 61 · 76231 Karlsruhe

330.200

Unser Zeichen, bitte stets angeben.

 Innenministerium Baden-Württemberg
 Postfach 10 24 43
 70020 Stuttgart

Ihre Nachricht: 15.04.2010, 1-0300.1/38

Auskunft erteilt:

Telefon: 0721 5985-329

Telefax: 0721 5985-111

E-Mail: info@kvbw.de

Datum: 26.05.2010

 Innenministerium
 Baden-Württemberg

27. MAI 2010

Az.

**Entwurf des Gesetzes zur Reform des öffentlichen Dienstrechts (DRG)
Anhörung**

Sehr geehrte Damen und Herren,

für die Gelegenheit zur Stellungnahme zum o.g. Gesetzentwurf bedanken wir uns.

Aus Sicht des KVBW wird mit dem Entwurf eines Landesbeamtenversorgungsgesetzes (Art. 3 DRG) dem gesetzgeberischen Ziel, im Blick auf einen möglichst unkomplizierten Verwaltungsvollzug einfache und transparente Regelungen zu schaffen, weitgehend Rechnung getragen. Die vorgesehenen Vereinfachungen, z.B. im Bereich des Kinderzuschlags, begrüßen wir; damit wird bedeutsamen Anliegen der Praxis entsprochen.

Unsere – überwiegend redaktionellen – Änderungswünsche und –anregungen zum Entwurf eines Landesbeamtenversorgungsgesetzes haben wir in der Anlage beigefügt. Besonders hinzuweisen ist aus Sicht des KVBW auf die folgenden Punkte:

1. Zur vorgesehenen Trennung der Systeme, die wir ausdrücklich begrüßen, erlauben wir uns den Hinweis, dass es zu Unstimmigkeiten kommen kann, soweit der Bund und die anderen Länder keine Anrechnungsvorschrift vergleichbar § 92 Abs. 3 des Entwurfs haben. Hier wäre im Interesse der Systemgerechtigkeit darauf hinzuwirken, dass beim Bund und den anderen Ländern vergleichbare Regelungen geschaffen werden.
2. In § 21 Abs. 3 Nr. 4 halten wir die Beschränkung auf laufbahnentsprechende Tätigkeiten in einem DO-Angestelltenverhältnis für nicht sachgerecht.

Hauptsitz
 Daxlander Str. 74
 76185 Karlsruhe
 Telefon 0721 5985-0

Zweigstelle
 Birkenwaldstraße 145
 70191 Stuttgart
 Telefon 0711 2583-0

Bankverbindung
 Landesbank Baden-Württemberg
 Konto 1 000 858
 Bankleitzahl 600 501 01

Sie erreichen uns
 montags bis donnerstags von 8.30 Uhr bis
 12.00 Uhr und von 13.30 Uhr bis 15.30 Uhr
 sowie freitags von 8.30 Uhr bis 12.00 Uhr

Internet
www.kvbw.de
www.kvbw.info

- 2 -

In § 21 Abs. 3 sind Tätigkeiten aufgeführt, die hinsichtlich der ruhegehaltfähigen Dienstzeit einem Beamtenverhältnis gleich gestellt werden. Dies sind zum einen Zeiten in einem öffentlich-rechtlichen Rechtsverhältnis (Nr. 1 bis 3 und 5), aber auch Zeiten in einem privatrechtlichen Beschäftigungsverhältnis (Nr. 4). Allen in dem Entwurf aufgeführten Zeiten gemeinsam ist, dass es sich um Tätigkeiten „im System“ - also im beamtenrechtlichen Altersversorgungssystem - handelt.

Nicht systemkonform ist es u.E., den Personenkreis in Nr. 4 auf DO-Angestellte zu beschränken. Vielmehr sind sämtliche Beschäftigte mit beamtenrechtlicher Versorgungszusage Teil des beamtenrechtlichen Versorgungssystems. Daher schlagen wir vor, die Vorschrift zu erweitern:

„4. die Zeit einer Beschäftigung, die nach § 5 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 SGB VI versicherungsfrei ist,“

Ohne eine solche Erweiterung würde im Falle eines privatrechtlich Beschäftigten mit beamtenrechtlicher Versorgungszusage, der nach einer ggf. langjährigen Tätigkeit in das Beamtenverhältnis übernommen wird, die Zeit in diesem Beschäftigungsverhältnis bei der späteren Versorgung ggf. allenfalls im Rahmen von § 23 berücksichtigt werden können. Dies ist nicht sachgerecht, da der Betroffene sich bereits vor der Berufung in das Beamtenverhältnis im beamtenrechtlichen Versorgungssystem befand und in allen maßgeblichen Punkten bereits kraft Vertrags beamtenrechtlichen Regelungen unterstand.

Aus denselben Erwägungen ist u.E. die Zeit in einem Beschäftigungsverhältnis im beschriebenen Sinne zwingend auf die Fristen nach § 18 Abs. 1 Satz 3 und – bei gleichbleibender Besoldungsgruppe – § 19 Abs. 3 einzurechnen. Dies wird besonders deutlich bei Angehörigen des KVBW (vgl. § 6 GKV), wozu nicht nur Beamte, sondern auch privatrechtlich Beschäftigte in diesem Sinne zählen. Diese werden insbesondere auch finanzierungstechnisch wie Beamte behandelt. Wird bspw. ein derartiger Angehöriger unter Beibehaltung der Besoldungsgruppe in das Beamtenverhältnis zu einem Mitglied des KVBW berufen, ändert sich an der umlagerechtlichen Behandlung des Betroffenen nichts; es ist schwer zu vermitteln, wenn lediglich aufgrund der Statusänderung die genannten Fristen – die bereits mit Eintritt in das privatrechtliche Beschäftigungsverhältnis zu erfüllen waren – nochmals erfüllt werden müssen.

Die vorgesehene Regelung in § 23 Abs. 2 Nr. 3 halten wir auch bei der vorgeschlagenen Ergänzung von § 21 Abs. 3 Nr. 4 für sachgerecht. Ihr Anwendungsbereich umfasst sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen, die zu keiner Rentenanwartschaft führen (§ 24 Abs. 3).

3. Der Gesetzentwurf enthält keine dem § 7 BeamtVG entsprechende Regelung. Danach erhöht sich bislang im Falle der Begründung eines neuen Beamtenverhältnisses durch einen Ruhestandsbeamten mit anschließender (unversorgter) Entlassung die ruhegehaltfähige Dienstzeit um die Zeit, die im neuen Beamtenverhältnis zurückgelegt wurde.

/.

KVBWKommunaler Versorgungsverband
Baden-Württemberg

Seite 3 zum Schreiben vom 26.05.2010

Wir halten die Fortführung dieser Regelung schon deshalb für notwendig, weil es jedenfalls im Blick auf die Finanzierungsseite wünschenswert ist, dass ein Ruhestandsbeamter in diesem Sinne aktiv wird. Eine derartige Konstellation ist sowohl bei Laufbahnbeamten als auch bei Wahlbeamten möglich. Im Blick auf § 37 LBG (Art. 1 DRG) dürfte es solche (wenigen) Fälle auch künftig geben. Eine Fortführung der Regelung wirkt sich bei Wahlbeamten ggf. motivierend aus, eine weitere Amtszeit anzutreten.

4. Auch wenn derartige Fälle weiterhin sehr selten vorkommen dürften, halten wir eine klarstellende Regelung in § 6 für hilfreich. Beim gleichzeitigen Bestehen eines Dienstverhältnisses und eines Verhältnisses als Leistungsempfängers ist Abs. 1 Nr. 1 vorrangig, so dass der Berechtigte beim Vorliegen dieser Voraussetzungen sämtliche Ansprüche verliert.
5. Wir weisen darauf hin, dass die bisherige Regelung für Wahlbeamte auf Zeit im Ruhestand in § 66 Abs. 7 i.V.m. § 53 Abs. 10 BeamtVG nicht mehr vorgesehen ist.
6. Das in § 79 Abs. 1 und 2 vorgesehene Zustimmungserfordernis des abgebenden Dienstherrn ist u.E. nicht praktikabel. Gerade vor dem Hintergrund der möglichen Höhe eines Kapitalabfindungsbetrags erscheint es denkbar, dass die Zustimmung entgegen § 79 Abs. 2 Satz 2 verweigert wird, ohne dass ein geeignetes Sanktionsinstrument zur Verfügung steht.

Wir würden uns freuen, wenn unsere Hinweise Berücksichtigung fänden.

Mit freundlichen Grüßen



In Vertretung
Bromberger

26.05.2010

Kommunaler Versorgungsverband Baden-Württemberg

Entwurf des Gesetzes zur Reform des öffentlichen Dienstrechts (DRG);
Stellungnahme

LBeamtVG §§	ggf. Änderungsvorschlag	Stellungnahme
1	Abs. 1 Satz 2 Ferner regelt es den Anspruch und Bezug von Altersgeld der ehemaligen, auf Antrag entlassenen Beamten sowie ihrer Hinterbliebenen auf Hinterbliebenen-geld.	Redaktionelle Änderung Die fett gedruckten Worte wurden zur Klarstellung ergänzt.
2	Abs. 2 Satz 1 Zusicherungen, Vereinbarungen und Vergleiche, die Beamten, ehemaligen Beamten und Hinterbliebenen eine höhere als die ihnen gesetzlich zustehende Versorgung oder ein höheres als ihnen gesetzlich zustehendes ...	Redaktionelle Änderung Die fett gedruckten Worte wurden zur Klarstellung ergänzt.
	Abs. 3	Inhaltliche Änderung/Frage: In § 87 Abs. 3 ist das Antragsformdenis normiert, u.a. wird bei verspäteter Antragstellung erst ab Antragsmonat gezahlt. Da Antragsformdenis und fehlende Verzichtsmöglichkeit nicht harmonisieren, sollte das Altersgeld in diesem Absatz gestrichen werden. Als Folgeänderung müsste § 85 Abs. 2 S. 1 angepasst werden: „Die zu entlassende Person kann anstelle des Altersgeldes die Nachversicherung wählen.“
4	Abs. 3 Satz 2	Inhaltliche Ergänzung: In Abs. 3 S. 2 sollte für Mischbiografien (§ 92 Abs. 3), bei denen zuviel Alters- und/oder Hinterbliebenengeld gezahlt wurde und bei denen auch ein Sterbegeld zusteht, insoweit ebenfalls eine Anrechnungsmöglichkeit eingeräumt werden.

LBeamtVG §§	ggf. Änderungsvorschlag	Stellungnahme
6		<p>Inhaltliche Ergänzung/Klarstellung: Es fehlt eine (klarstellende) Bestimmung, dass beim gleichzeitigen Bestehen eines Dienstverhältnisses und eines Verhältnisses als Leistungsempfänger (insbesondere Beamte auf Zeit, die nach dem Erreichen der Voraussetzungen für einen Eintritt in den Ruhestand weiterhin tätig sind und sich hinsichtlich der abgeschlossenen Amtsperioden im Ruhestand befinden), Abs. 1 Nr. 1 vorrangig ist und der Berechtigte beim Vorliegen dieser Voraussetzungen sämtliche Ansprüche verliert. Diese Fragestellung ist Gegenstand eines laufenden Rechtsstreits zwischen dem KVBW und einem ehemaligen Bürgermeister. Ein abschließendes Ergebnis liegt bislang nicht vor. Im Rahmen dieses Rechtsstreits wurde vom Gericht die Auffassung vertreten, dass der Verlust der Rechte als Ruhestandsbeamter zunächst eine Ermessensentscheidung nach §§ 48 ff. LVwVfG voraussetzt und nicht mit der Rechtskraft der Entscheidung kraft Gesetzes eintritt. Hier wäre – soweit diese Auffassung nicht geteilt wird – ggf. an eine Klarstellung in der Begründung zu denken.</p>
9	<p>...sowie die Gewährung einer Versorgung oder eines Alters- oder Hinterbliebenengeldes unverzüglich anzuzeigen. ... sowie Einkünfte nach...</p>	<p>Redaktionelle Änderung</p> <p>Redaktionelle Änderung</p> <p>Die fett gedruckten Worte wurden (zur Klarstellung) ergänzt.</p>
10	<p>Die obersten Dienstbehörden des Landes übermitteln dem Finanzministerium...</p>	<p>Inhaltliche Änderung: Der Bericht der Landesregierung enthält keine Angaben für den Kommunalbereich. Es genügt daher, die Mitteilungspflicht auf Landesbehörden zu beschränken. Die Mitteilungspflicht des Kommunalbereichs nach dem Finanz- und Personalstatistikgesetz bleibt davon unberührt.</p>

LBeamtVG §§	ggf. Änderungsvorschlag	Stellungnahme
12		<p>Inhaltliche Änderung: Soweit Einkünfte (bewusst) nicht angezeigt werden oder bei Bösgläubigkeit wurden bislang auch Zahlungen für längere Zeiträume zurück gefordert. Eine kennntnisunabhängige Verjährung ist jedenfalls im erstgenannten Fall nicht interessensgerecht, weil der Leistungsbezieher der einzige ist, der Zugang zu den fraglichen Informationen hat. Dies gilt gleichermaßen für § 6 LBesG. Ggf. muss auch § 102 Abs. 12 angepasst werden.</p>
13/14		<p>Grundsätzliche Überlegungen: Die Regelungen des Bundes zur internen Teilung werden von der Arbeitsgemeinschaft kommunaler und kirchlicher Altersversorgung (AKA) e.V., welcher der KVBW angehört, befürwortet. Dem lag die Überlegung zugrunde, dass dieser Regelungskomplex vom Bund und den Ländern nach Möglichkeit einheitlich geregelt werden sollte, da die angestrebte Vereinfachung andernfalls nicht zu erwarten ist. Dabei ist auch zu bedenken, dass im Bereich der privatrechtlich Beschäftigten mit beamtenrechtlicher Versorgungszusage – vgl. § 21 Abs. 3 Nr. 4 – kraft Bundesrechts bereits die interne Teilung eingeführt ist. Vor diesem Hintergrund wäre es insbesondere unter verwaltungswirtschaftlichen Gesichtspunkten sinnvoll, auch für die Beamten in Baden-Württemberg die interne Teilung einzuführen. Soweit eine solche einheitliche Regelung nicht möglich ist, sprechen wir uns für eine einheitliche Vorgehensweise der Länder aus.</p>
13 Abs. 5		<p>Grundsätzliche Überlegungen: Eine Gleichstellung der Lebenspartner hinsichtlich aller Rechte und Pflichten erscheint – vor dem Hintergrund der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs – zwingend geboten. Soweit diese unterbleibt ist bei der Bearbeitung der Fälle, in denen solche Rechte geltend gemacht werden, mit einem erheblichen Aufwand zu rechnen.</p>

LBeamtVG §§	ggf. Änderungsvorschlag	Stellungnahme
18	Abs. 1 Satz 3	Inhaltliche Änderung Für die Berechnung der Wartezeit ist es – Trennung der Systeme – sachgerecht, sämtliche Zeiten im System zu berücksichtigen. Dazu zählen auch Zeiten i.S.v. § 21 Abs.3. Gleiches gilt für die Frist nach § 19 Abs. 3.
18	Abs. 2 Satz 2	Redaktioneller Hinweis: Da es sich unstrittig um Dienstbezüge handelt (vgl. insoweit auch den nachfolgenden Satz 3), sollte deren Gewährung wie bisher im Besoldungsrecht erfolgen.
19	3. sonstige Dienstbezüge, die im Besoldungsrecht als ruhegehaltfähig bezeichnet sind,	Redaktionelle Änderung: Die Worte „zuletzt zugestandene“ sind entbehrlich, weil sie im gleichen Satz nochmals erscheinen.
21	Abs. 1 Satz 2 Nr. 3	Hinweis auf Besonderheiten beim KVBW/inhaltliche Änderung: Die Versorgung der Angehörigen des KVBW wird durch die Allgemeine Umlage finanziert. Während einer Beurlaubung i.S. der Vorschrift ist die Allgemeine Umlage grundsätzlich in voller Höhe durch den Dienstherrn weiter zu entrichten. Insoweit kommt die Erhebung eines Versorgungszuschlags im Zuständigkeitsbereich des KVBW nicht in Betracht.
21	Abs. 3 Nr. 3	Wir bitten daher darum, eine entsprechende Eingrenzung der betroffenen Beamten aufzunehmen bzw. dem KVBW eine abweichende Handhabung zu ermöglichen. Redaktioneller Hinweis: Die Zeit als Verwaltungspraktikant als Zulassungsvoraussetzung für den gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienst würde nach dem Wortlaut nicht von der Vorschrift erfasst werden, weil diese Zeit nicht zum Vorbereitungsdienst gehört, sondern nur Zulassungsvoraussetzung ist. Es wird vorgeschlagen, diese Zeit hier aufzunehmen.

LBeamtVG §§	ggf. Änderungsvorschlag	Stellungnahme
21 Abs. 3 Nr. 4	4. die Zeit einer Beschäftigung, die nach § 5 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 SGB VI versicherungsfrei ist,	<p>Inhaltliche Änderung: In Abs. 3 sind Tätigkeiten aufgeführt, die einem Beamtenverhältnis gleich stehen. Dazu zählen nach Nr. 4 auch Zeiten in einem privatrechtlichen Beschäftigungsverhältnis „im System“, also mit einer beamtenrechtlichen Versorgungszusage.</p> <p>Es erscheint nicht systemkonform, diesen Personenkreis auf DO-Angestellte zu beschränken. Vielmehr sind u.E. sämtliche Beschäftigte mit beamtenrechtlicher Versorgungszusage Teil des beamtenrechtlichen Versorgungssystems.</p> <p>Grundsätzliche Überlegungen: Unabhängig von der Erweiterung des Wortlauts im vorgeschlagenen Sinne stellt sich die Frage, ob eine Anwartschaft auf Altersgeld auch einen „Versorgungsfall“ i.S.v. § 1b BetrAVG darstellt. U.E. ist dies der Fall, so dass die Altersgeldberechtigten daneben keine Betriebsrentenanwartschaft gegen den ehemaligen Arbeitgeber haben. Eine Klarstellung in der Begründung wäre u.E. hilfreich.</p>
23		<p>Grundsätzliche Überlegungen: Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 ermöglicht dem Dienstherrn eine Ermessensentscheidung über die maßgebenden Vordienstzeiten. Nach § 24 Abs. 3 sind Zeiten, für die bereits in anderen Alterssicherungssystemen Anwartschaften erworben wurden nicht ruhegehaltfähig. Soweit die Wartezeit in der gesetzlichen Rentenversicherung durch die Vordienstzeiten nicht erfüllt ist und damit keine Rente erlangt werden kann, würden bei einer ablehnenden Ermessensentscheidung diese Zeiten weder in der gesetzlichen Rentenversicherung noch zunächst bei der Beamtenversorgung berücksichtigt werden.</p>

LBeamtVG §§	ggf. Änderungsvorschlag	Stellungnahme
23		<p>Grundsätzliche Überlegungen: Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 beinhaltet mit sehr wenigen Ausnahmen auch alle Zeiträume aus Abs. 1 und 2. Im Unterschied zu Abs. 1 und 2 wird in Abs. 4 keine Tätigkeit im ö.D., kein zeitlicher Zusammenhang und keine Hauptberuflichkeit vorausgesetzt. Die Regelung beinhaltet auch keine Ermessensentscheidung. Eine Ermessensentscheidung nach Abs. 1 und 2 ist insoweit nicht erforderlich.</p> <p>Weitergehender Vorschlag: Abs. 1 und 2 (und ggf. Abs. 3) könnte vollständig entfallen, weil grundsätzlich alle diese Zeiten auch von Abs. 4 erfasst werden. Abs. 5 müsste redaktionell auf die 5-jährige Begrenzung angepasst werden.</p>
23	Ein unmittelbarer zeitlicher Zusammenhang nach Satz 1 liegt auch vor, wenn die Zeit der Unterbrechung nach § 22 ruhegehaltfähig ist oder eine Unterbrechung der Tätigkeit bis zu einem Jahr nicht von dem Beamten zu vertreten ist.	<p>Inhaltliche Ergänzung/Klarstellung: Die Formulierung ist nicht eindeutig: Es wird davon ausgegangen, dass sich die Jahresfrist der Unterbrechung nicht auf eine Wehrdienstzeit usw. nach § 22 bezieht. Andernfalls würde eine Wehrdienstzeit von mehr als einem Jahr zur Nichtruhegehaltfähigkeit der Vordienstzeit nach Abs. 1 führen. Es wird vorgeschlagen, die zweite Voraussetzung voranzustellen.</p>
23	Abs. 6	<p>Grundsätzliche Überlegungen: Nach dem Wortlaut ist jedes abgeschlossene Studium berücksichtigungsfähig. Sollte – wie bisher – eine Begrenzung auf förderliche bzw. vorgeschriebene Studiengänge erfolgen, müsste der Wortlaut entsprechend ergänzt werden.</p>
27	Abs. 2 Satz 4	<p>Frage: Die Fallgruppe ist uns nicht ersichtlich, bei der eine vor dem 65. LJ liegende Altersgrenze für den Anspruch auf ein abschlagsfreies Ruhegehalt zeitlich vor der jeweiligen Altersgrenze liegen kann; auch der Sinn ist nicht klar (wenn jemand schon einen Anspruch auf ein abschlagsfreies Ruhegehalt hat, braucht er hierfür die Regelungen nach § 27 Abs. 2 Nr. 2 u. 3 nicht mehr. Die zweite Alternative in diesem Satz wäre damit ggf. überflüssig.</p>

LBeamtVG §§	ggf. Änderungsvorschlag	Stellungnahme
27	Abs. 3 Satz 5	Redaktionelle Änderung: Dieser Satz hat aufgrund von Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 keinen eigenständigen Regelungsgehalt.
29	...nach § 36 Landesbeamtengesetz entlassen ist, ist ein Unterhaltsbeitrag zu bewilligen.	Redaktionelle Änderung: Die Worte "oder in den Ruhestand getreten" sind zu löschen.
29	Abs. 1 Satz 3	Inhaltliche Änderung: Die Herstellung eines Einvernehmens mit dem Finanzministerium halten wir im Landesbereich für sachgerecht, im Bereich der kommunalen Selbstverwaltung jedoch für nicht gerechtfertigt. Gleiches gilt für § 62 Abs. 3 Satz 2 (Zustimmung des Finanzministeriums) und § 68 Abs. 7 Satz 4 (Entscheidung des Finanzministeriums). Wir regen eine Beschränkung auf den Landesbereich vergleichbar § 75 Satz 2 an.
30	Abs. 2	Inhaltliche Ergänzung/Klarstellung: Das Gesetz sollte klarstellen, ob die Zuschläge in voller Höhe oder nach dem jeweiligen Vorhundertsatz für Hinterbliebene zustehen.
33		Inhaltliche Änderung: Der erste Entwurf, wonach es bei Ehedauer unter 1 Jahr definitiv keine Witwen-/Witwerversorgung gab, war aus unserer Sicht klarer und besser. Die nun erneut ins Gesetz aufgenommene Ermessensentscheidung ist in der Praxis nicht sinnvoll möglich, da keine greifbaren Anknüpfungstatsachen erkennbar sind.
37	Abs. 2 Satz 2	Inhaltliche Änderung: Die Ermessensentscheidung sollte auch bei „nachadoptierten“ Kindern komplett entfallen; nicht nur hinsichtlich des Umfangs, sondern auch hinsichtlich des Rechtsgrunds. Eine Ermessensentscheidung ist in der Praxis nicht sinnvoll möglich, da keine greifbaren Anknüpfungstatsachen erkennbar sind. Die hier geregelte Konstellation ist zudem sehr selten, das Einsparpotential gering.

LBeamtVG §§	ggf. Änderungsvorschlag	Stellungnahme
42	Abs. 2	<p>Inhaltliche Ergänzung/Klarstellung: Zum Begriff „Einkommen“ der behinderten Waise besteht bereits seither Bedarf nach einer Definition oder abschließenden Verweisung (§ 18a SGB IV ?) im Gesetz. Unklar waren bisher – auch bei Heranziehung des § 18a SGB IV – z.B. „Blindenhilfe“, „Arbeitsförderungsgeld“.</p> <p>Redaktioneller Hinweis: In § 50 wurde die Formulierung MdE durch Grad der Schädigungsfolgen ersetzt. In den §§ 53, 54, 59 findet sich weiterhin die Begrifflichkeit „MdE“. Ist dies zutreffend ? Soweit dasselbe gemeint ist, sprechen wir uns für einen einheitlichen Begriff aus.</p>
53 54 59		<p>Frage: Der bisherige Ausgleichsbeitrag für Waisen nach § 50 Abs. 3 BeamtVG entfällt ersatzlos, eine Übergangsregelung für vorhandene Fälle fehlt. Ist dies so gewollt? Anmerkung: Der KVBW betreut derzeit rd. 70 Fälle.</p>
65		<p>Redaktionelle Änderung: Der Verweis auf § 66 Abs. 6 ist nicht korrekt, gemeint ist u.E. Abs. 7.</p>
67	Abs. 4	
68	Abs. 2	<p>Inhaltliche Änderungen: Die Anrechnungsfreigrenze sollte nicht um den kinderbezogenen Familienzuschlag erhöht werden, da dieser sonst doppelt gezahlt wird, vgl. beigefügte Beispiele.</p>
Abs. 6	Neuformulierungsvorschlag zu § 68 Abs. 6 ist gesondert beigefügt.	<p>In Satz 3 wurde ein „Tätigkeitsmerkmal“ aufgenommen. Ein Versorgungsberechtigter kann keine Nebentätigkeit ausüben (Satz 4), weitere Ergänzung zur zeitlichen Zuordnung, z.B. Tantiemen für das vergangene Kalenderjahr (Satz 9); vgl. jeweils Formulierungsvorschlag zu § 68 Abs. 6.</p>
allg.		<p>Insbesondere im Blick auf die zunehmende betriebliche Altersversorgung – u.a. wird nach § 2 die Entgeltumwandlung für Beamte ermöglicht – sollte im Gesetz ergänzend noch klargestellt werden, ob es sich bei derartigen Leistungen um „anrechenbares Einkommen“ handelt.</p>

LBeamtVG §§	ggf. Änderungsvorschlag	Stellungnahme
68		<p>Zum Übergangsrecht in § 103 Abs. 3:</p> <p>a) Ist mit "zuletzt zugestanden" der Monat Dezember 2010 gemeint? Wenn in diesem Monat zusätzlich eine Einmalzahlung angerechnet wurde, wäre ein etwaiger Besitzstand relativ gering. Ein nur mit Anrechnung von lfd. Einkommen ermittelter Besitzstand würde dagegen bei regeln. Einmalzahlungen (z.B. Sonderzahlung) in diesen Monaten zu hoch ausfallen. Kritisch auch bei monatl., aber der Höhe nach unregelm. Einkommen. Evtl. kann auf das durchschnittliche Einkommen des letzten Kalenderjahres abgestellt werden.</p> <p>b) Der Einkommensbegriff wurde bereits verändert (z.B. Jubiläumsgabe zählt nicht mehr, steuerpflichtige Aufwandsentschädigung kommt neu dazu). Ist ein bisher nicht angerechnetes Einkommen (z.B. eine steuerpflichtige Aufwandsentschädigung) in vorhandenen Fällen weiterhin nicht anzurechnen? Falls ja, müssen diese Einkommensteile dann bzgl. Beschäftigungsumfang usw. überprüft werden?</p>
70	Abs. 2	<p>Redaktionelle Änderung/Klarstellung: Eine Klarstellung, dass mit höheren Versorgungsbezügen der betragsmäßig höhere Bruttoanspruch gemeint ist und nicht die Versorgung aus einer höheren BesGr., wäre wünschenswert.</p>
73		<p>Grundsätzliche Überlegungen: Im Falle der Begründung eines neuen Beamtenverhältnisses durch einen Ruhestandsbeamten mit anschließender (unversorgter) Entlassung aus diesem neuen Beamtenverhältnis erhöhte sich bisher das Ruhegehalt aus dem Ruhestandsbeamtenverhältnis ggf. um die ruhegehaltfähige Dienstzeit, die im neuen Beamtenverhältnis zurückgelegt wurde (§ 7 Nr. 1 BeamtVG). Wenn es künftig § 7 BeamtVG nicht mehr geben wird stellt sich die Frage, wie in diesen Fällen zu verfahren ist. Soll die Zeit des neuen Beamtenverhältnisses nachversichert werden oder erhält er ggf. ein Altersgeld neben der früheren Versorgung?</p>

LBeamtVG	ggf. Änderungsvorschlag	Stellungnahme
§§ 73		<p>Inhaltliche Änderung: Aus unserer Sicht sollten die Zeiten die Zeiten sich – wie bisher – versorgungssteigernd auswirken. Es ist davon auszugehen, dass sich dies insbesondere bei kommunalen Wahlbeamten ggf. positiv auf die Entscheidung für eine weitere Amtszeit auswirkt.</p>
78	<p>Abs. 1 Satz 2</p> <p>Einbezogen sind kommunale Wahlbeamte sowie dienstleistungsmäßige Angestellte eines Sozialversicherungsträgers, soweit diese keine unverfallbare Anwartschaft auf eine Betriebsrente haben.</p>	<p>Inhaltliche Ergänzung: DO-Angestellte i. S. v. Abs. 1 Satz 2 haben in der Regel vor einem Dienstherrenwechsel einen unverfallbaren Anspruch auf Betriebsrente erworben. Dieser Rechtsanspruch besteht nach einem Dienstherrenwechsel gegenüber dem abgebenden Dienstherrn fort. Eine Versorgungslastenbeteiligung ist daher allenfalls erforderlich, wenn kein Betriebsrentenanspruch gegeben ist.</p>
vor 84		<p>Redaktionelle Anmerkung: In Teil III fehlt ein eindeutiger Verweis auf die entsprechende Anwendung des § 27 Abs. 1 für die Berechnung der Höhe des Altersgeldes. Der einzige Verweis ist in § 89 Abs. 1 Satz 1. Dieser ist aber thematisch hier falsch, nachdem es in diesem Absatz um die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge geht. Die Anwendung des § 27 Abs. 1 gehört thematisch zu § 87 Abs. 3. Letztendlich ist somit nirgends schlüssig formuliert, wie sich die Höhe des Altersgeldes errechnet.</p>
84		<p>Grundsätzliche Überlegungen: Der Begründung zufolge ist das Altersgeld eine Versorgung im rentenrechtlichen Sinne. Gleichwohl hat das Altersgeld auch typische Strukturelemente einer beamtenrechtlichen Versorgung. So erstrecken sich die Folgen einer strafrechtlichen Verurteilung nach § 6 auch auf das Altersgeld (selbst dann, wenn die Tat nach Beendigung des Beamtenverhältnisses begangen wurde). Eine Aussage des Finanzministeriums zur steuerrechtlichen Behandlung von Alters- und Hinterbliebenengeld wäre wünschenswert.</p>

LBeamtVG §§	ggf. Änderungsvorschlag	Stellungnahme
87	Abs. 3 Abs. 5	<p>Redaktioneller Hinweis: Satz 3 (1. Entwurf) fehlt. Satz 3 (neu) knüpft gleichwohl inhaltlich und sprachlich an diesen an. Satz 3 (1. Entwurf) sollte daher wieder aufgenommen oder § 87 Abs. 3 Satz 3 (neu) geändert werden.</p> <p>Inhaltliche Änderung/Frage: Die Vorschrift ist mit einem sehr hohen Verwaltungsaufwand verbunden. Dies gilt insbesondere, soweit die zugrunde liegenden Vergleichsberechnungen bei jeder Änderung der Bezugssysteme fortzuschreiben wären. Auch vor dem Hintergrund der voraussichtlich geringen Fallzahlen ist eine strukturelle Vereinfachung geboten.</p>
89		<p>Frage: Welche Zeiten können bei Mischbiographien mit mehreren Ansprüchen auf Altersgeld jeweils Berücksichtigung finden ? Sind Zeiten nach § 22 ggf. bei jedem Altersgeld berücksichtigungsfähig ? Eine Lösung i.S.v. § 24 Abs. 3 wäre naheliegend. Bei mehreren Ansprüchen auf Altersgeld liegt jedoch streng genommen keine Anwartschaft in einem <u>anderen</u> Alterssicherungssystem vor.</p>
95	Abs. 4	<p>Redaktionelle Änderung: Der Verweis auf § 66 Abs. 6 ist nicht korrekt, gemeint ist u.E. Abs. 7.</p>

LBeamtVG §§	ggf. Änderungsvorschlag	Stellungnahme
99	<p>Abs. 1 Satz 1</p> <p>Der den Versorgungsbezügen zugrunde liegende Ruhegehaltssatz wird mit dem Inkrafttreten und vor dem Vollzug der ersten Anpassung der Versorgungsbezüge nach § 11 dieses Gesetzes mit dem Faktor 0,95667 vervielfältigt; gleichzeitig entfällt der bei Inkrafttreten dieses Gesetzes geltende Anpassungsfaktor der Stufe 7 nach § 69e Absatz 3 Beamtenversorgungsgesetz in der bis 31. August 2006 geltenden Fassung.</p>	<p>Redaktionelle Klarstellung: Die nach dem 31.12.2002 begonnene Absenkung des Versorgungsniveaus aufbauend auf dem bisherigen 7. Anpassungsfaktor nach § 69e Abs. 3 BeamtVG soll mit der ersten Anpassung der Versorgungsbezüge nach § 11 nach Inkrafttreten des Gesetzes abschließend vollzogen werden (Absenkung des jährlichen Steigerungssatzes von 1,875 v.H. auf 1,79375 v.H. bzw. des Höchstruhegehaltssatzes von 75 v.H. auf 71,75 v.H.). Nach Abs. 1 soll dies über eine Absenkung des 7. Anpassungsfaktors auf den Anpassungsfaktor 0,95667 bei den ruhegehaltfähigen Dienstbezügen erfolgen, wobei nach Abs. 2 der nach Abs. 1 verminderte Ruhegehaltssatz als neu festgesetzt gilt. Endgültig abgesenkt werden soll jedoch der jeweilige bisher individuell maßgebende Ruhegehaltssatz und nicht die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge. Zur Klarstellung wird nebenstehende Formulierung vorgeschlagen.</p> <p>Inhaltliche Ergänzung: Es fehlt die weitere Anwendung des bisherigen Ruhegehaltssatzes nach 8 Jahren Amtszeit in Höhe von 35 v.H. für § 73 Abs. 2 Satz 1</p>
100	<p>Abs. 1 Nr. 3</p>	<p>Redaktionelle Klarstellung: Bei der Berechnung des Versorgungsabschlags nach § 14 Abs. 3 Nr. 2 Fassung 31.08.2006 ist entsprechend dem Wortlaut dieser Vorschrift die gesetzliche Altersgrenze heranzuziehen. Der Verweis drückt somit nicht eindeutig aus, dass (was wohl beabsichtigt ist) die bisherige Altersgrenze weiterhin maßgebend sein soll.</p> <p>Inhaltliche Ergänzung: Durch eine frühzeitige Beantragung des Ruhestands kann die schrittweise Anhebung der Altersgrenze unterlaufen werden (z.B. ein Beamter mit 55 LJ hat bereits seinen Ruhestand beantragt und bewilligt bekommen). Wenn tatsächlich ein Bedarf für eine solche Regelung gesehen wird, sollte zumindest eine zeitliche Konkretisierung erfolgen.</p>

LBeamtVG	ggf. Änderungsvorschlag	Stellungnahme
§§ 100	Abs. 7	<p>Redaktionelle Änderung: Der Verweis auf Absatz 6 bis 8 ist u.E. nicht korrekt (Absatz 4 bis 6 ?).</p> <p>Redaktionelle Klarstellung: Die Absätze 1, 3 und 4 sollten im Wortlaut konsistent und auf einen konkreten Stichtag festgeschrieben werden. Abs. 1 "... nach Inkrafttreten ..." ist nicht hinreichend konkret, da er alle künftig eintretenden Ruhestandsbeamten einbezieht. Vorgeschlagen wird</p> <ul style="list-style-type: none"> - entweder für alle 3 Absätze "bei Inkrafttreten" oder - je nach Regelungsabsicht "vor Inkrafttreten" oder "am TTMMJJJJ" unter Bezeichnung des Tages des Inkrafttretens (wie bisher §§ 69 ff).
102	Abs. 1, 3 u. 4	<p>Redaktionelle Klarstellung: Wir gehen davon aus, dass für die Berechnung des Übergangsrechts gem. Abs. 5 bis 7 die Festlegung in Abs. 7 Satz 4 auch für ruhegehaltfähige Dienstzeiten vor dem 1.1.1992 bei Abs. 5 gelten soll. Um klarzustellen, dass ein vor dem 1.1.1992 zurückgelegtes Studium nur im gesetzlich begrenzten Umfang von 855 Tagen bis max. 3 Jahren gem. § 106 Abs. 5 berücksichtigt werden kann, sollte die Formulierung des Abs. 7 Satz 4 erweitert werden.</p> <p>Inhaltliche Änderung: Aus Gründen der Verwaltungsökonomie sollte von der Übergangsregelung für §§ 14a, 50e abgesehen werden.</p> <p>Inhaltliche Änderung: Aus Gründen der Verwaltungsökonomie sollte von der aufwändigen Übergangsregelung abgesehen werden und stattdessen die bisherigen Zuschläge von der Berechnung her festgeschrieben und entsprechend den linearen Besoldungsanpassungen nach § 11 dynamisiert werden.</p> <p>Redaktionelle Änderung: Es bestehen Unstimmigkeiten insofern, als Abs. 6 (nimmt nicht an allgemeinen Anpassungen teil) Bezügebestandteile nennt, die auch in Abs. 5 (nimmt an allgemeinen Anpassungen teil) genannt sind. Beabsichtigt dürfte sein, die genannten Bezügebestandteile wie bisher auch weiterhin anzupassen. Zu streichen wären daher in Abs. 6 Nr. 6 (richtig Abs. 5 Nr. 5), 8 (richtig Abs. 5 Nr. 6) und 20 (richtig Abs. 5 Nr. 9).</p>
102	Abs. 7 Satz 4	<p>Den Berechnungen nach diesem Absatz sowie nach Absatz 5 wird die ruhegehaltfähige Dienstzeit.....</p>
103	Abs. 9	
103	Abs. 2	
103	Abs. 6	

LBeamtVG §§	ggf. Änderungsvorschlag	Stellungnahme
106	Abs. 4	<p>Redaktionelle Klarstellung: Wir gehen davon aus, dass die bisherige Regelung für schwerbehinderte Beamte fortgeführt werden soll. Eine Zurruhesetzung nach § 52 Nr. 2 LBG bisherige Fassung ist ab Inkrafttreten der Dienstrechtsreform jedoch nicht mehr möglich. Die Übergangsregelung müsste sich (auch) auf § 40 Abs. 1 Nr. 2 LBG in der Fassung des Dienstrechtsreformgesetzes i.V.m. Art. 48 § 2 Abs. 5 erstrecken.</p>
	Abs. 5	<p>Inhaltliche Änderung: Über die §§ 6 und 12 wird die nach der Rechtsprechung des BVerwG rechtswidrige Quotelung weiterhin angewandt; die Quotelung kann u.E. nicht aufrecht erhalten werden.</p> <p>Redaktionelle Klarstellungen: Wir gehen davon aus, dass der Verweis auf die Anwendung des § 66 BeamtVG F. 31.08.2006 nur die Anwendung des Abs. 9 bezweckt, was klargestellt werden sollte; bei einer umfassenden Anwendung des § 66 würde u.a. die bisherige Amtszeitregelung nach Abs. 2 auf unbestimmte Zeit weitergeführt und damit die Absenkung des Versorgungsniveaus in § 73 Abs. 2 nicht vollzogen.</p> <p>Auf Grund der Anwendung des § 101 Abs. 2 wird das Studium für Versorgungsfälle ab 1.3.2011 bis 31.01.2015 schrittweise in einem geringeren Umfang als 3 Jahre berücksichtigt; es fehlt ein Hinweis auf die anschließende Anwendung des § 23 Abs. 6 für die Zeit nach diesem Zeitraum.</p> <p>Unklar ist, ob bei der Anwendung des § 66 Abs. 9 F. 31.08.2006 i.V.m. der reduzierten Berücksichtigung eines Studiums gem. § 101 Abs. 2 der zeitliche Rahmen von max. 4 Jahren förderlicher Zeiten mit einer hauptberuflichen Tätigkeit oder anderenweitigen Ausbildung wieder aufgefüllt werden kann.</p>

LBeamtVG §§	ggf. Änderungsvorschlag	Stellungnahme
106	Abs. 5	Redaktionelle Klarstellungen: "Vorhandene Beamte": Es ist wohl davon auszugehen, dass das zum Stichtag bestehende Beamtenverhältnis ununterbrochen bis zum Ruhestand fortbestehen muss. Es ist jedoch klärungsbedürftig, ob ein Statuswechsel auch gedeckt ist; z.B. Wechsel vom Beamten auf Lebenszeit zum Beamten auf Zeit oder vom DO-Angestellten zum Beamten auf Lebenszeit. Es wäre daher zu prüfen, ob die Übergangsbestimmung ausgedehnt werden sollte.
108	Abs. 1 Satz 6	Redaktionelle Änderung
110	... und den Leistungen nach Satz 2 Nummer 4...	Frage: Dem Staatsvertrag liegt der Gedanke zugrunde, dass nur erhebliche Änderungen der Versorgung bei der Lastenverteilung Berücksichtigung finden sollten und definiert diese. Die Festschreibung der zuletzt geleisteten Erstattung ist jedoch insofern problematisch, als diese maßgeblich durch eine Regelung (Anrechnung von Einkünften etc.) beeinflusst sein kann. Die landesrechtliche Regelung löst dieses Problem, indem sie nicht auf die Erstattung, sondern auf die "bisherigen Anteile" abstellt. Eine Fortschreibung erfolgt bei dieser Vorgehensweise quasi automatisch, indem die bisherigen Anteile auf die fortgeschriebene Versorgung zur Anwendung kommen. Ist diese Interpretation zutreffend und sind Regelungen zur Fortschreibung aus diesem Grund unterblieben?
Art. 48 § 5	Abs. 1	Redaktionelle Änderungen: Die Formulierung bezüglich der Übergangsdauer ist falsch, nachdem in § 106 Abs. 5 LBeamtVG die Übergangsdauer von 5 Jahren gestrichen wurde. Bei der Verweisung auf § 37 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 ist das Gesetz (Landesbeamtengesetz) nicht benannt. Frage: Es ist unklar, warum sich die Regelung auf § 37 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 LBG beschränkt. Auf Grund § 73 Abs. 1 LBeamtVG ist bei Zeitbeamten generell auch die Regelung des § 106 Abs. 5 LBeamtVG anzuwenden.

Anlage
zu § 68 Abs. 2 LBeamtVG

Beispiele zu § 68 Abs. 2 LBeamtVGBW
(kinderbezogener Familienzuschlag)

	IST ohne Kind	IST mit Kind	IST Differenz	Soll mit Kind	Soll Differenz
Anrechnungsfreigrenze	1.447,00 €	1.447,00 €		1.447,00 €	
zuzüglich kinderb. Famz	0,00 €	105,00 €		0,00 €	
Erhöhung um	0,00 €	200,00 €		200,00 €	
zusammen	1.447,00 €	1.752,00 €		1.647,00 €	
Versorgungsbezug	2.000,00 €	2.105,00 €		2.105,00 €	
a) privates Einkommen	2.200,00 €	2.200,00 €		2.200,00 €	
./ Anrechnungsfreigrenze	1.447,00 €	1.752,00 €		1.647,00 €	
Kürzungsbetrag	753,00 €	448,00 €		553,00 €	
verbleiben					
Versorgungsbezug	1.247,00 €	1.657,00 €		1.552,00 €	
Einkommen	2.200,00 €	2.200,00 €		2.200,00 €	
zusammen	3.447,00 €	3.857,00 €	410,00 €	3.752,00 €	305,00 €
a) Verwendungseinkommen	2.200,00 €	2.305,00 €		2.305,00 €	
./ Anrechnungsfreigrenze	1.447,00 €	1.752,00 €		1.647,00 €	
Kürzungsbetrag	753,00 €	553,00 €		658,00 €	
verbleiben					
Versorgungsbezug	1.247,00 €	1.552,00 €		1.447,00 €	
Einkommen	2.200,00 €	2.305,00 €		2.305,00 €	
zusammen	3.447,00 €	3.857,00 €	410,00 €	3.752,00 €	305,00 €

Die Differenz im Einkommen setzt sich derzeit jeweils aus dem (gewollten) Erhöhungsbetrag von 200 € sowie dem (ungewollt) doppelten kinderbezogenen Familienzuschlag von $2 \times 105 \text{ €} = 210 \text{ €}$ zusammen.

§ 68
Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit
Erwerbs- und Erwerbseinkommen

(6)¹ Erwerbseinkommen sind Einkünfte aus nicht selbständiger Arbeit einschließlich Abfindungen, aus selbständiger Arbeit sowie aus Gewerbebetrieb, aus Land- und Forstwirtschaft sowie entsprechende Einkünfte, die unabhängig vom Wohnsitz im Ausland erzielt werden, abzüglich der Werbungskostenpauschale nach dem Einkommensteuergesetz.² Auf Nachweis des Versorgungsberechtigten können Betriebsausgaben und erhöhte Werbungskosten, soweit sie steuerlich anerkannt sind, geltend gemacht werden.³ Ungeachtet der steuerrechtlichen Zuordnung erfolgt eine Anrechnung nur dann, wenn das Einkommen aufgrund einer die Arbeitskraft des Betroffenen nennenswert beanspruchenden erwerbswirtschaftlichen Betätigung erzielt wird.⁴ Nicht als Erwerbseinkommen gelten steuerfreie Aufwandsentschädigungen, Jubiläumszuwendungen, ein Unfallausgleich nach § 50, steuerfreie Einnahmen für Leistungen der Grundpflege oder hauswirtschaftlichen Versorgung, Einkünfte, die nach ihrer Art Nebentätigkeiten nach § 63 Absatz 1 Nummer 3 Landesbeamtengesetz entsprechen, sowie Elterngeld nach dem Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit.⁵ Erwerbseinkommen sind Leistungen, die aufgrund oder in entsprechender Anwendung öffentlich-rechtlicher Vorschriften kurzfristig erbracht werden, um Erwerbseinkommen zu ersetzen.⁶ Die Berücksichtigung des Erwerbs- und des Erwerbseinkommens erfolgt monatsbezogen.⁷ Wird Einkommen nicht in Monatsbeträgen erzielt, ist das Einkommen des Kalenderjahrs, geteilt durch zwölf Kalendermonate, anzusetzen.⁸ Hat die Erwerbstätigkeit in den Fällen des Satzes 7 keine zwölf Monate bestanden, ist das Gesamteinkommen durch die Anzahl der Monate zu teilen, für die die Erwerbstätigkeit bestanden hat.⁹ Ist eine eindeutige Zuordnung zu anderen Zeiträumen möglich, ist ein Einkommen abweichend von den Sätzen 7 und 8 diesen Zeiträumen zuzuordnen.

Verband Baden-Württembergischer Bürgermeister e.V.

Der Präsident

An das
Innenministerium des Landes
Baden-Württemberg

Per E-Mail: renete.ziegler@im.bwl.de

Datum: 26. Mai 2010
Präsident:
Hans Zellner
Postfach 11 20
69259 Wilhelmsfeld
Telefon: 06220/509-25
Telefax: 06220/509-15

Beteiligung des Verbandes Baden-Württembergischer Bürgermeister e.V. am Gesetzesverfahren zur Dienstrechtsreform des Landes

Sehr geehrte Damen und Herren,

der Verband Baden-Württembergischer Bürgermeister e.V., die berufständische Vertretung der Bürgermeister/innen und Oberbürgermeister/innen unseres Landes bedankt sich für die Beteiligung am Gesetzgebungsverfahren.

Namens des Präsidiums übersende ich Ihnen die Stellungnahme unseres Verbandes.

- **Zunächst möchten wir deutlich machen, dass wir an unserer ursprünglichen Stellungnahme zur Besoldungserhöhung der Bürgermeister, die wir gemeinsam mit den kommunalen Spitzenverbänden verabschiedet haben, festhalten.**

Zu den Gesetzesentwürfen nehmen wir im Einzelnen wie folgt Stellung:

Artikel 3 Landesbeamtenversorgungsgesetz Baden-Württemberg (LBeamtVGBW)

Die seitherige Sonderregelung bei der Anrechnung von Erwerbseinkommen auf Versorgungsbezüge für Wahlbeamte auf Zeit ist im Gesetzesentwurf nicht mehr enthalten. Stattdessen ist im Entwurf des § 68 (2) Ziffer 1 LandesversorgungsgG eine deutliche Verschlechterung gegenüber der bisherigen Regelung des § 66 (7) i.v.m. § 53 (10) BeamtVG enthalten.

Im Hinblick auf die Sonderrolle der Wahlbeamten auf Zeit und die Erhaltung der Attraktivität dieser Ämter ist die mit der neuen Regelung verfolgte Annäherung an die Regelungen für Laufbahnbeamte nicht zielführend. Wir fordern deshalb die Beibehaltung der seitherigen Regelungen für die Anrechnung von Erwerbseinkommen auf Versorgungsbezüge für Wahlbeamte auf Zeit beizubehalten.

Hinzu kommt, dass nach dem Entwurf des § 68 Abs. 6 Satz 3 LandesversorgungsG künftig lediglich „**steuerfreie Aufwandsentschädigungen**“ von der Anrechnung als Erwerbseinkommen ausgenommen werden sollen. Der Begriff „steuerfrei“ wurde neu aufgenommen und führt ebenfalls zu einer Schlechterstellung.

Im Hinblick auf die o.g. angesprochenen Zielsetzung der Attraktivierung der Ämter der Beamten auf Zeit, sollte auch hier an der bisherigen Anrechnungsregelung festgehalten werden.

Die Regelung des § 68 Abs. 7 enthält ebenfalls eine Verschlechterung, hier heißt es:

(7) ¹Nach Ablauf des Monats, in dem der Versorgungsberechtigte die jeweils maßgebliche gesetzliche Regelaltersgrenze vollendet hat, gilt Absatz 1 bis 6 nur für Erwerbseinkommen aus einer Verwendung im öffentlichen Dienst (Verwendungseinkommen).

Die maßgebliche gesetzliche Regelaltersgrenze für Bürgermeister liegt bei 68 Jahren. Das würde bedeuten, dass der Wegfall zur Anrechnung von Erwerbseinkommen von bisher 65 auf neu 68 heraufgesetzt werden soll.

- **Daher soll die bisherige Regelung „mit Vollendung des 65 Lebensjahres“ übernommen werden.**

(3) ¹Durch die Anwendung des § 68 Absatz 2 darf der Betrag der Versorgungsbezüge nach Anwendung von Anrechnungs-, Ruhens- und Kürzungsvorschriften bei unverändertem Beschäftigungsverhältnis und unverändertem Beschäftigungsumfang nicht unter den Betrag fallen, der vor Inkrafttreten dieses Gesetzes zuletzt zugestanden hat.

- **Unsere Änderungsvorschläge zum neuen Landesbeamtenversorgungsgesetz sollten berücksichtigt werden!**

Zum Beamtenversorgungsrecht kommunaler Zeitbeamter

Die Voraussetzungen bis ein kommunaler Zeitbeamter in Baden-Württemberg einen gesetzlichen Versorgungsanspruch erwirbt, sind die längsten und schlechtesten im Vergleich mit den anderen Bundesländern in ganz Deutschland.

Wir fordern deshalb eine Regelung, wonach unabhängig von anderen Voraussetzungen wie Vordienstzeiten, Lebensalter u. a., ein kommunaler Wahlbeamter nach Ablauf von zwei Wahlperioden einen gesetzlichen Versorgungsanspruch erwirbt.

Damit würde gerade im Hinblick auf die Problematik geeignete Bürgermeisterkandidaten in den Städten und Gemeinden zu finden, das Amt für jüngere Bewerber wieder attraktiver.

Artikel 13c Gesetz über die Besoldung und Dienstaufwandsentschädigung der Landräte, der hauptamtlichen Bürgermeister und der Beigeordneten (Landeskommunalbesoldungsgesetz – LKomBesG)

- Der Verband Baden-Württembergischer Bürgermeister begrüßt zunächst, dass die Besoldung der Wahlbeamten nun in ein eigenständiges Gesetz gekleidet und damit einer Forderung des Verbandes Rechnung getragen wird.
- Der Verband Baden-Württembergischer Bürgermeister sieht in den Regelungen des Gesetzentwurfes im Hinblick auf die Neueinführung von Besoldungsgruppen für die hauptamtlichen Bürgermeister in Gemeinden mit bis zu 5.000, bis zu 15.000 und bis zu 30.000 Einwohnern einen begrüßenswerten Einstieg in die Neugestaltung der Besoldung der kommunalen Wahlbeamten. Gleichwohl hält der Verband an seinen zusammen mit den kommunalen Spitzenverbänden mit Schreiben vom 18.01.2008 vorgetragenen Vorschlägen ausdrücklich weiter fest. Dies betrifft insbesondere auch die vorgeschlagenen Anreize für weitere Amtszeiten nach einer erfolgreichen Wiederwahl. Der Verband erwartet, dass die in dem vorliegenden Entwurf noch nicht berücksichtigten Vorschläge im Zuge einer von Ministerpräsident Stefan Mappus angekündigten grundsätzlichen Neuregelung Aufnahmen finden werden.
- Der Verband Baden-Württembergischer Bürgermeister bedauert ausdrücklich, dass der Entwurf des § 2 LKomBesG für die Gemeindegrößengruppen zwischen 15.000 und 30.000 Einwohnern keine Anpassung der Besoldung für die Beigeordneten vorsieht. **Durch diese Regelungen wird ohne erkennbare Begründung und ausschließlich in den betroffenen Gemeindegrößengruppen das bisherige System der Differenz von zwei bzw. drei Besoldungsstufen zwischen hauptamtlichen Bürgermeistern und Beigeordneten durchbrochen! Hier fordern wir im Interesse einer Gleichstellung innerhalb der Größengruppen die Beibehaltung des bisherigen Systems mit 2 (Erste Beigeordnete) bzw. 3 (weitere Beigeordnete) Stufen.**

Neue Vorschläge sind mit Pfeilrichtung gekennzeichnet.

Zu § 2 nehmen wir wie folgt Stellung:

§ 2 Besoldungsgruppen

Die Ämter der Landräte, der hauptamtlichen Bürgermeister und der Beigeordneten werden folgenden Besoldungsgruppen der Landesbesoldungsordnungen A und B zugeordnet:

1. Landräte:

Größengruppe des Landkreises – Einwohnerzahl –	Besoldungsgruppen
bis zu 175 000	B 5 / B 6
über 175 000	B 6 / B 7

2. hauptamtliche Bürgermeister:

Größengruppe der Gemeinde – Einwohnerzahl –	Besoldungsgruppen
bis zu 1 000	A 12 / A 13
bis zu 2 000	A 14 / A 15
bis zu 5 000	A 15 / A 16
bis zu 10 000	A 16 / B 2
bis zu 15 000	B 2 / B 3
bis zu 20 000	B 3 / B 4
bis zu 30 000	B 4 / B 5
bis zu 50 000	B 5 / B 6
bis zu 100 000	B 6 / B 7
bis zu 200 000	B 8 / B 9
bis zu 500 000	B 9 / B 10
über 500 000	B 10 / B 11

3. Beigeordnete:

a) Erste Beigeordnete:

Größengruppe der Gemeinde – Einwohnerzahl –	Besoldungsgruppen	Vorschläge
bis zu 15 000	A 14 / A 15	→ A 15 / A 16
bis zu 20 000	A 15 / A 16	→ A 16 / B 2
bis zu 30 000	A 16 / B 2	→ B 2 / B 3
bis zu 50 000	B 3 / B 4	
bis zu 100 000	B 4 / B 5	
bis zu 200 000	B 6 / B 7	
bis zu 500 000	B 7 / B 8	
über 500 000	B 8 / B 9	

b) weitere Beigeordnete:

Größengruppe der Gemeinde – Einwohnerzahl –	Besoldungsgruppen	Vorschläge
bis zu 15 000	A 13 / A 14	→ A 14 / A 15
bis zu 20 000	A 14 / A 15	→ A 15 / A 16
bis zu 30 000	A 15 / A 16	→ A 16 / B 2
bis zu 50 000	B 2 / B 3	
bis zu 100 000	B 3 / B 4	
bis zu 200 000	B 5 / B 6	
bis zu 500 000	B 6 / B 7	
über 500 000	B 7 / B 8	

Das Präsidium hat weitere Anregungen bzw. Vorschläge beraten:

Fristen für den Amtsantritt des Bürgermeisters (§ 92 E-LBG)

- Es sollte eine regelmäßig einzuhaltende gesetzliche Frist von bis zu drei Monaten zwischen der Wahl und dem Amtsantritt festgelegt werden. Dadurch käme das Interesse der Gemeinde an einem zügigen Amtsantritt des Neugewählten zur Geltung und würde eine Regelungslücke geschlossen.
- Um besonderen Härtefällen in der Person der Gewählten entsprechen zu können, sollte den Gemeinderäten der Kommunen die Möglichkeit eröffnet werden, im Einzelfall durch Beschluss auch längere Fristen für den Amtsantritt zuzulassen.

Umzugskosten gem. § 3 Abs. 1 Nr. 1c E-LUKG

- Diese neue Regelung begrüßen wir ausdrücklich. Damit wird unserem jahrelangen Bestreben Rechnung getragen.

Stellenobergrenzenverordnung

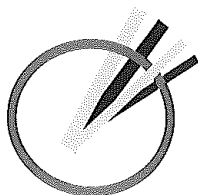
- Die Stellenobergrenzenverordnung sollte jetzt im Zuge einer neuen Dienstrechtsreform des Landes **abgeschafft** werden. Sie behindert eine gute Personalauswahl und Personalbedarfsentwicklung in den Städten und Gemeinden.

Wir bedanken uns nochmals für die Beteiligung und bitten um Berücksichtigung unserer Anregungen bzw. Änderungsvorschläge.

Gerne stehe ich Ihnen für Erläuterungen zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Hans Zellner
Präsident



Arbeitskreis
der Gemeinden unter 1000 Einwohner in Baden – Württemberg

Herrn
 Innenminister
 Heribert Rech, MdL
 Dorotheenstraße 6
 70173 Stuttgart

MD	Innenministerium BW							
7	- Ministerbüro -							
P	31. Mai 2010							
PR	Eingangs-Buch-Nr.							
2	3	4	5			Min. Schr.	AL Schr.	

26.05.2010

Dienstrechtsreform – Besoldung ehrenamtlicher Bürgermeister
 - Anhörung -

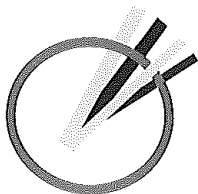
Sehr geehrter Herr Innenminister Rech,

wir danken Ihnen sehr für Ihre Unterstützung unserer Anliegen.

Wir möchten es nicht versäumen im Rahmen der Anhörung der Verbände nochmals auf die besondere Situation der ehrenamtlichen Bürgermeister in Baden-Württemberg hinzuweisen.

Die Verantwortung und die zeitliche Inanspruchnahme die die ehrenamtlichen Bürgermeister für Ihre Gemeinden erbringen, entsprechen genau dem der hauptamtlichen Kolleginnen und Kollegen. Die Mehrarbeit der hauptamtlichen Kollegen wird durch entsprechende Einstufung vergütet. Es ist nicht zu unterschätzen, welche Verwaltungsarbeit vor Ort ein ehrenamtlicher Bürgermeister zu erbringen hat. Das Führen bei den gemeindlichen Einrichtungen, seien dies Kindergärten, Bauhöfe, Kläranlagen, Büchereien, Grundschulen, sowie die Unterstützung der örtlichen Vereine erfordern ein hohes Maß an Zeit und Arbeitskraft. Auch in kleinen Gemeinden werden die Bürger durch geschultes Personal im Einwohnerwesen, Personalausweis- und Paßwesen, Standesamt, etc. gut bedient.

Kontakt: Kurt Frick, Bürgermeister • Bürgermeisteramt Renquishausen • Kolbinger Straße 1
 • 78603 Renquishausen • Telefon 07429 2376 • Fax 07429 2035 • E-Mail: info@renquishausen.de



Arbeitskreis
der Gemeinden unter 1000 Einwohner in Baden – Württemberg

Bei der Zusammenarbeit mit den übergeordneten Behörden – Landratsamt und Regierungspräsidium – stehen die kleinen Gemeinden den großen in nichts nach.

Wir begrüßen es außerordentlich, dass sich die CDU-Landtagsfraktion im Rahmen des Gesetzes zur Neuordnung des öffentlichen Dienstrechts (DRG) für den Wegfall der Einwohnergrenzen bei 250 und 700 Einwohnern ausgesprochen hat.

Trotzdem sind wir der Auffassung, dass bei den nun genannten Vorschlägen eine strukturelle Verbesserung bei den Bürgermeistern über 700 Einwohnern fehlt.

Nachdem viele der ehrenamtlichen Bürgermeister Abstriche in ihrem Hauptberuf hinnehmen, werden sie dies bei der zukünftigen Rente schmerzlich spüren. Darum sollte die Anhebung des Ehrensolds von 33% auf 50 % eine Selbstverständlichkeit sein. Wir bitten Sie hier um die entsprechenden Schritte.

Sie sehen, es gibt hier noch vieles zu leisten, damit auch zukünftig entsprechend der Gemeindeordnung die Gemeinden in Baden-Württemberg unter 1.000 Einwohnern eine leistungsfähige und bürgergerechte Verwaltungsarbeit erfahren können. Es ist nicht damit getan, zu Meinen durch das erzeugen größerer Einheiten seien die politischen Zielsetzungen des Landes oder Bundes besser zu erreichen. Das Funktionieren der kleinen Einheit in überschaubaren Bereichen ist die Keimzelle einer geordneten und zukunftsfähigen Kultur unseres Landes die sich begründet auf einer leistungsfähigen Gesellschaft in den ländlichen Räumen, getragen von gesunden Strukturen der Familie die nach wie vor, und dies im Besonderen die politische Lebenskultur unseres Landes prägen wird. Diese prägt auch die Verlässlichkeit und Zielstrebigkeit des politischen Handelns mit. Es ist deshalb unbedingt erforderlich, die kleine Einheit im Land zu stärken, den Menschen in den kleinen Gemeinden in Baden-Württemberg Zukunftsperspektiven zu geben und es stets zu ermöglichen, dass diese von Bürgermeistern geführt werden können, die in der Selbstständigkeit der Gemeinden das Wohl jeden einzelnen Bürgers sehen. Wir haben in den letzten 40 Jahren bewiesen, dass unser Modell die Lebensfähigkeit der kleinen Gemeinden garantiert, da durch die gemeindeübergreifende Zusammenarbeit in den Gemeindeverwaltungsverbänden bestens zusammengearbeitet wird und für das Land stets gute politische Grundlagenarbeit geleistet wurde.

Mit freundlichen Grüßen

Hans-Peter Fritz
Bürgermeister

Kurt Frick
Bürgermeister



Gemeindeprüfungsanstalt BW · Postfach 110552 · 76055 Karlsruhe

Innenministerium Baden-Württemberg
Postfach 10 24 43
70020 Stuttgart

nachrichtlich

Finanzministerium Baden-Württemberg
Postfach 10 14 53
70013 Stuttgart

Innenministerium
Baden-Württemberg

14. JUN. 2010

Az.

Kommunale Prüfung und Beratung

Bearbeiter: Herr Hafner
Telefon: 0721 / 8 50 05 - 187
Telefax: 0721 / 8 50 05 - 387
Manfred.Hafner@gpabw.de

Aktenzeichen: 31/1-050.12
Ihr Zeichen: 1-0300.1/38
Ihr Schreiben v.: 15.04.2010

Karlsruhe, 19.05.2010

Entwurf des Gesetzes zur Reform des öffentlichen Dienstrechts (DRG)

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir danken für die Möglichkeit zum Entwurf des Dienstrechtsreformgesetzes Stellung zu beziehen.

1 Beamtenrechtliche Regelungen

1.1 Ziel des Gesetzesentwurfs

Durch die Förderalismusreform wurden die Gesetzgebungskompetenzen im Bereich des öffentlichen Dienstrechts neu geregelt. Seit 01.04.2009 ist das Beamtenstatusgesetz (BeamtStG) in Kraft. Allerdings regelt es nur einen Teil der Rechtsbeziehungen zwischen Beamten und Dienstherren. Baden-Württemberg hat das Landesbeamtengesetz bisher nicht angepasst. Damit trat zwar kein rechtsfreier Zustand ein. Die Rechtsanwendung wurde aber deutlich schwieriger, denn es ist stets zu prüfen, welche Norm des Landesbeamtengesetzes in welchem Umfang durch das BeamStG ersetzt worden ist. Um den Rechtsanwendern die Arbeit ein wenig zu erleichtern, wurde ein Anwendungserlass veröffentlicht. Mit dem DRG als letzten Baustein der Reform wird eine eindeutige Rechtsanwendung gewährleistet.

- 2 -

1.2 Anhebung der Altersgrenzen für den Eintritt in den Ruhestand

Wir begrüßen die entsprechend dem RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz wirkungs- und zeitgleiche Anpassung der Altersgrenzen im Beamtenrecht; auch bei den Sonderaltersgrenzen nach § 36 Abs. 3 LBG für Beamte des Einsatzdienstes der Feuerwehr.

Nach einer Dienstzeit von 45 Jahren, frühestens mit Vollendung des 65. Lebensjahres soll Beamten die Möglichkeit eröffnet werden, versorgungsabschlagsfrei in den Ruhestand zu treten (§ 40 Abs. 2 Satz 1 LBG). Nach dem Wortlaut des Entwurfs würde eine Versetzung in den Ruhestand vor Vollendung des 65. Lebensjahres einen Versorgungsabschluss nach sich ziehen, auch dann, wenn eine Dienstzeit von 45 Jahren zurückgelegt wurde. Dies sollte nochmals überdacht werden.

1.3 Laufbahnrecht

Wir begrüßen das Ziel, im Zuge der Dienstrechtsreform die laufbahnrechtlichen Regelungen unter flexibilitätsorientierten Gesichtspunkten fortzuentwickeln. Durch Übertragung erheblicher Entscheidungskompetenzen soll die Eigenverantwortung des Dienstherrn gestärkt werden. Leistungsorientierte Elemente haben Eingang gefunden, insbesondere bei:

- Einstellung im ersten oder zweiten Beförderungsamt ausnahmsweise zulässig (§ 18 Abs. 2 LBG) und
- Überspringen von bis zu zwei Ämtern innerhalb einer Laufbahngruppe bei Beförderungen ausnahmsweise zulässig (§ 20 Abs. 2 LBG).

Nach § 22 Abs. 1 Nr. 5 LBG erfordert ein Laufbahnwechsel, dass durch eine Qualifizierungsmaßnahme zusätzliche Kenntnisse und Fähigkeiten erworben wurden. Anforderungen in quantitativer wie auch qualitativer Hinsicht an diese Qualifizierungsmaßnahmen sind nicht definiert und somit jedem Dienstherrn überlassen. Dies führt letztlich zu unterschiedlichen Handhabungen von Dienstherrn zu Dienstherrn, wenn nicht sogar z.B. bei einem Bürgermeisterwechsel es innerhalb derselben Kommune vorkommen wird, dass unterschiedliche Anforderungen hieran geknüpft werden. Hier sollte ein Rahmen für Anforderungen im Gesetz vorgesehen werden, um eine möglichst einheitliche Handhabung unter allen Dienstherrn sicherzustellen.

Durch die Übertragung von weitreichenden Entscheidungsbefugnissen auf den Dienstherrn ist die bisher dem Landespersonalausschuss (LPA) vorbehaltene Funktion (§ 55 LVO) entfallen. Gleichwohl weisen wir ausdrücklich darauf hin, dass im Rahmen der überörtlichen Prüfung bei der Personalprüfung regelmäßig bei Ernennungen materielle Mängel der Vergangenheit (laufbahnrechtliche wie auch beamtenrechtliche Mängel) entdeckt werden, die nach entsprechender Behandlung und Ausnahmeerteilung durch den LPA bereinigt werden können. Diese Möglichkeit der Bereinigung von Feh-

- 3 -

lern in der Vergangenheit ist damit entfallen. Wir schlagen vor, entsprechende Kompetenzen, z.B. bei einer Aufsichtsbehörde angesiedelt, vorzusehen.

1.4 Nebentätigkeit

Die Regelungen zum Nebentätigkeitsrecht sollten ergänzt werden um Anforderungen für die Ausübung von Nebentätigkeit beim eigenen Dienstherrn (vgl. z.B. VGH BW, Urf. v. 15.08.1994 - 1 S 1540/93). Auch wären Ausführungen zur Abgrenzung zwischen Haupt- und Nebenamt wünschenswert. Formal trifft der Dienstherr die Abgrenzung zwischen Hauptamt und Nebenamt in Ausübung seiner Organisationsgewalt. Jedoch sind der Befugnis des Dienstherrn, dienstliche Aufgaben aus dem Hauptamt auszugliedern und zum Inhalt eines daneben eingeräumten Nebenamtes zu machen, beamtenrechtliche Grenzen gesetzt. Insbesondere sollte festgelegt werden, dass der Übertragung im Nebenamt nur solche Aufgaben zugänglich sind, die in keinem untrennbaren Zusammenhang mit den Aufgaben seines Hauptamtes stehen und daher in der Regel außerhalb des Aufgabenbereiches seiner Behörde wahrzunehmen sind (vgl. hierzu z.B. VGH BW, Beschl. vom 04.10.1995 - 4 S 1799/94).

1.5 Freistellung vom Dienst; Teilzeitbeschäftigung

Wir begrüßen die vermehrte Flexibilität hinsichtlich des Beschäftigungsumfangs, insbesondere:

- Stufenweise Wiedereingliederung (§ 69 Abs. 3 LBG),
- unterhältige Teilzeitbeschäftigung (§ 70 Abs. 2 LBG),
- Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit (§ 70 Abs. 3 LBG) und
- Regelungsgewalt für das sog. Sabbatjahr durch die oberste Dienstbehörde (§ 70 Abs. 5 LBG).

Teilzeitbeschäftigungen und die damit verbundene Flexibilität sind vielfach Bestandteil von Personalentwicklungskonzeptionen und können positive Wirkung sowohl beim Dienstherrn wie auch bei den Beamten entfalten.

Kritisch werden dagegen die beibehaltenen Regelungen zur Altersteilzeit in § 71 LBG gesehen, weil diese personalkostensteigernde Wirkung entfalten; zumal - im Hinblick auf die Verschiebung der Altersgrenzen - die Regelungen eine Verlängerung des Zeitraums für die Altersteilzeit bedeuten. Wir regen an, die Grenze, ab der frühestens Altersteilzeit bewilligt werden kann, ebenso anzuheben.

- 4 -

1.6 Stärkung des Dienstvorgesetzten

Die Übertragung der Zuständigkeit für beamtenrechtliche Entscheidungen auf den Dienstvorgesetzten (§ 4 LBG) soll als weiteres Element der Flexibilisierung und Deregulierung dienen. Wir geben mit aller Deutlichkeit zu Bedenken, dass gerade im kommunalen Bereich von Kommune zu Kommune mit stark unterschiedlichen Verhältnissen zu rechnen sein wird.

2 Besoldungsrechtliche Regelungen

2.1 Besoldungstabelle, Stufen

Wir begrüßen die verstärkte Leistungsanpassung der Besoldung und die damit im Zusammenhang stehenden Anpassungen:

- Anpassung der Grundgehaltstabelle,
- keine Dienstaltersstufen, sondern Erfahrungsstufen (§ 32 Abs. 1 LBesGBW),
- niedrigste Stufe mit Eintritt und
- berücksichtigungsfähige Zeiten bei der Stufenfindung.

Das leistungsabhängige Aufsteigen in den Stufen ist nach § 32 Abs. 5 LBesGBW nur als Aufstiegshemmung bei Minderleistung ausgestaltet. Wir regen an, vor jedem Stufenaufstieg das Erlangen dienstlicher Erfahrung durch den Dienstherrn festzustellen.

2.2 Mehrarbeit, Bereitschaftsdienste, Rufbereitschaft

Die Regelungen zur Vergütung für geleistete Mehrarbeit und Bereitschaftsdienste wurden in leicht modifizierter Form (insbesondere für Kommunen § 63 Abs. 1 Nr. 6 LBesGBW) übernommen. Im Rahmen der überörtlichen Prüfung waren regelmäßig Feststellungen zu treffen. Es wird angeregt, bei den künftigen Regelungen auf ausreichende Spielräume für die Besonderheiten von Kommunen zu achten. Regelungen zu Rufbereitschaftsdiensten sollten aufgenommen werden.

2.3 Leistungselemente in der Besoldung

Das LBesGBW sieht als Instrument der Leistungshonorierung, neben Zuschlägen zur Sicherung der Funktions- und Wettbewerbsfähigkeit, die Gewährung von Leistungsprämien vor (§§ 73, 74 LBesGBW). Bisher standen den kommunalen Dienstherrn daneben weitere Instrumente zur Verfügung. Leistungsstu-

- 5 -

fen und Leistungszulagen haben sich in der Vergangenheit bestens bewährt und sollten weiterhin als Instrument zur Verfügung stehen. Außerdem sollte die Schaffung einer - im Vergleich zur den bisherigen Regelungen erleichterten - Möglichkeit zur Gewährung einer Zulage für die Wahrnehmung eines höherwertigen Amtes, wie auch für die Wahrnehmung befristeter Funktionen, erwogen werden. Das Ziel einer leistungsorientierten Besoldung kann nur mit einem treffsicherem Instrumentarium erreicht werden.

2.4 Fahrkostensatz für Fahrten zwischen Wohnung und Dienststätte

Wir begrüßen die Möglichkeit zur Erstattung von Fahrkosten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte mit öffentlichen Verkehrsmitteln (§ 75 LBesGBW). Sie dient der Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes.

2.5 Übergangsbestimmungen

Bei der Überführung von den Ämtern der Bundesbesoldungsordnungen in die der Landesbesoldungsordnungen und bei der Zuordnung in die Stufen der neuen Grundgehaltstabellen sind aus unserer Sicht keine Schwierigkeiten zu erwarten. Bis zum Inkrafttreten des DRG können Leistungsprämien nach bisherigem Recht gewährt werden, danach nach den Regelungen des § 74 LBesGBW. Bis dahin gewährte Leistungsstufen sowie Zulagen für die Wahrnehmung eines höherwertigen Amtes, wie auch für die Wahrnehmung befristeter Funktionen, werden nach § 100 Abs. 3 und 8 LBesGBW behandelt. Offen ist aus unserer Sicht die Behandlung von Leistungszulagen nach § 4 LPZVO für den Fall, dass diese über den Zeitpunkt des Inkrafttretens des DRG gewährt wurden.

2.6 Landesbesoldungsordnung B

In der Anlage 1 zum Landesbesoldungsgesetz in der Fassung vom 12.12.1999 (GBl. 2000 S. 1) war bei der Landesbesoldungsordnung B für die GPA eine Stelle für den Dezernenten in der Besoldungsgruppe B 2 vorgesehen. Aufgrund einer Organisationsänderung ist diese Stelle zwischenzeitlich entfallen. Vorsorglich sollte die Stelle wieder aufgenommen werden, um Spielräume für zukünftige organisatorische Entwicklungen zu schaffen. Deshalb schlägt die GPA vor, die Besoldungsgruppe B 2 wie folgt zu ergänzen: Leitender Verwaltungsdirektor bei der Gemeindeprüfungsanstalt Baden-Württemberg als Leiter einer bedeutenden Abteilung oder als Leiter einer bedeutenden Abteilung und Stellvertreter eines Geschäftsbereichsleiters.

- 6 -

2.7 Landeskommunalbesoldungsverordnung

Gegen die Änderungen bei der Besoldung hauptamtlicher Bürgermeister durch Einführung neuer Größengruppen (bis 5.000, bis 15.000 Einwohner) mit teilweisen Besoldungsanhebungen bestehen keine Bedenken.

Selbstverständlich stehen wir für einen weiteren fachlichen Austausch gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen



Prof. Klaus Notheis
Präsident



Berufsverband der kommunalen
Finanzverwaltungen in Baden-Württemberg
e.V.
Kenzingen

BERUFSVERBAND DER KOMMUNALEN FINANZVERWALTUNGEN IN BADEN-WÜRTTEMBERG E. V.

MATTHIAS GUDERJAN
LANDESVORSITZENDER

BKF, M. Guderjan, Rathaus, Postfach 1119, 79337 Kenzingen

Internet

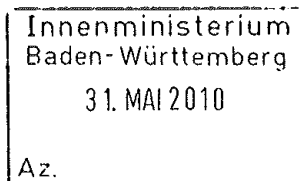
An das
Innenministerium Baden-Württemberg
Postfach 10 24 43

70020 Stuttgart

Nachrichtlich:

Finanzministerium Baden-Württemberg
Postfach 10 14 53

70013 Stuttgart



Kenzingen, 25. Mai 2010

Entwurf des Gesetzes zur Reform des öffentlichen Dienstrechts (DRG)

- Anhörung, Aktenzeichen 1-0300.1/38

Sehr geehrter Herr Ministerialdirektor Benz,

vielen Dank für die Zusendung der Anhörungsunterlagen zur Reform des öffentlichen Dienstrechts.

In unserer Stellungnahme wollen wir uns auf die wesentlichen Punkte beschränken:

Artikel 1 – Landesbeamtengesetz

Allgemeine Vorschriften

§ 4 Zuständigkeit der Dienstvorgesetzten

Der BKF begrüßt die Neuregelung ausdrücklich.

RATHAUS, HAUPTSTRASSE 15, 79341 KENZINGEN, TELEFON 07644-900100 (DIENSTL.), 07644-929512 (PR.),
0171-7418075 (MOBIL), FAX 07644-900160, E-MAIL: guderjan@kenzingen.de

Laufbahnen

§ 14 Laufbahn

Der BKF vertritt die Ansicht, für Laufbahnen, für die als Befähigung der Abschluss einer (Fach-) Hochschule gefordert wird, die Eingangsbesoldungsgruppe in A 10 festzusetzen.

Begründung:

Die gewünschte Regelung gilt in der aktuellen Bundesbesoldungsordnung nur für Beamte des gehobenen technischen Dienstes. Es ist nicht einleuchtend, warum für den nichttechnischen Dienst diese Regelung nicht anwendbar sein soll.

§ 16 Erwerb der Laufbahnbefähigung

Der BKF befürwortet die Einheitlichkeit der Laufbahngestaltung. Um dies nicht zu gefährden wird angeregt, in § 16 Abs. 2, Satz 1 das Wort „Benehmen“ durch das Wort „Einvernehmen zu ersetzen.

§ 20 Beförderung

Der BKF vertritt die Auffassung, dass als Leistungsanreiz die Beförderung Vorrang genießen sollte.

Im Übrigen sind die laufbahnrechtlichen Änderungen angemessen und dienen einer besseren praktischen Umsetzung (bspw. nunmehr klare Regeln für die Verkürzung der Probezeit).

§ 22 Aufstieg

Der Verwendungsnachweis vom mittleren in den gehobenen Dienst sollte beibehalten bleiben. Vom gehobenen in den höheren Dienst sollten drei Aufstiegsmöglichkeiten eingerichtet werden:

1. Verwendungsaufstieg
2. Aufstiegslehrgang
3. Masterstudiengang

Begründung:

Der Aufstieg für besondere Verwendungen (Verwendungsaufstieg) hat sich in der Vergangenheit bewährt, insbesondere im Bereich der Finanz- und technischen Fachverwaltungen. Deshalb sollte er beibehalten werden.

Der Aufstiegslehrgang sollte für die im „System“ befindlichen Beamtinnen und Beamten wenigstens für einen Übergangszeitraum bestehen bleiben.

Arbeitszeit und Urlaub

§ 70 und 74 Teilzeitbeschäftigung, unterhältige Teilzeitbeschäftigung

Eine Teilzeitbeschäftigung unter 50 % im Beamtenverhältnis wird grundsätzlich kritisch betrachtet. Ein Beamtenverhältnis eignet sich eigentlich nicht für Jobs von geringem Umfang.

Wenn dies allerdings Wille des Gesetzgebers ist, so stellt sich die Frage, was die 5 % Unterschied zwischen der Rechtslage in der Elternzeit und der unterhältigen Teilzeit bedeuten soll. Schließlich lässt der TVöD auch 25 % zu. Eine unterschiedliche Behandlung heranwachsender Abkömmlinge von Beschäftigten gegenüber derer von Beamtinnen oder Beamten dürfte schwer begründbar sein.

Die aktuelle Situation macht es überdies erforderlich, beurlaubte Beamtinnen und Beamte frühzeitiger wieder einsetzen zu können. Auch führt langer Praxisentzug zu Problemen bei der Wiedereingliederung.

Eine Höchstgrenze wesentlich unter 15 Jahren erscheint uns sinnvoll. Möglicherweise könnte die Höchstgrenze auch vom Dienstherrn festgelegt werden.

Fürsorge und Schutz

§ 82 Dienstjubiläum

Es kann eigentlich nicht nachvollzogen werden, warum die Jubiläumsgaben für Beamtinnen und Beamte niedriger bemessen sind als die aller anderen Beschäftigten im öffentlichen Dienst. Die Reform sollte für eine Gleichstellung genutzt werden.

Artikel 2 – Landesbesoldungsgesetz

Grundgehälter, Leistungsbezüge an Hochschulen

§ 27 Obergrenzen für Beförderungämter

Der BKF hält es für angemessen, die Stellenobergrenzenverordnung anlässlich der Dienstrechtsreform als Relikt vergangener Zeiten außer Kraft zu setzen. Dem Motiv der Dienstrechtsreform, nämlich Deregulierung durch Delegation, wäre damit Rechnung getragen.

Zuschläge und sonstige Besoldungsbestandteile

§ 71 Zuschlag bei Hinausschiebung der Altersgrenze

Die freiwillig längere Arbeitszeit wird erst dann ein Erfolgsmodell, wenn diese Zeit ruhegehaltsfähig bis zur Grenze des Höchstruhegehaltsatzes ist und eine Anhebung des nicht ruhegehaltsfähigen Zuschlags auf 15 % erfolgt.

Es muss alles unternommen werden, dass das Modell zum Erfolg wird und wir sind daher der Meinung, dass es auch attraktiv sein sollte.

§ 74 Leistungsprämien

Eine Quotierung der Leistungsprämien wird abgelehnt. Vielmehr sei die Überlegung erlaubt, ob nicht eine Regelung sinnvoller ist, die sich am TVöD orientiert. Dies wird heute schon aus Gründen der Gleichbehandlung vielerorts praktiziert.

Anwärterbezüge

§ 77 Anwärterbezüge

Auf die Rückforderung von Anwärterbezügen sollte dann verzichtet werden, wenn die Studierenden nach ihrer Ausbildung entweder bei einem Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes eine Beschäftigtenstelle antreten oder bei einer Einrichtung beschäftigt werden, an der öffentlich-rechtliche Körperschaften beteiligt sind.

Artikel 3 – Landesbeamtenversorgungsgesetz

Hinterbliebenenversorgung

§ 32 Sterbegeld

Die seitherige Regelung, nach der neben den Ehegatten auch die Abkömmlinge ein Sterbegeld erhalten sollte beibehalten werden.

Eine Schlechterstellung der Abkömmlinge, also insbesondere der Kinder beim Tode der Eltern oder eines Elternteils sollte vermieden werden. Das Sterbegeld ist eine Nachwirkung aus dem Alimentationsgrundsatz.

Artikel 6 – Landespersonalvertretungsgesetz

Die vorgesehenen Änderungen des Landespersonalvertretungsgesetzes sind aus Sicht des BKF nicht ausreichend. Erforderlich ist eine grundlegende Novellierung
Erforderlich wäre insbesondere

eine Verfahrensbeschleunigung durch Wiederherstellung der bis 1995 geltenden Beteiligungsfristen;

BERUFSVERBAND DER KOMMUNALEN FINANZVERWALTUNGEN IN BADEN-WÜRTTEMBERG E.V., SCHREIBEN 07.03.2008, SEITE 6

eine durchgreifende Rechtsvereinfachung. Ansätze in dieser Richtung sind im Entwurf durchaus erkennbar, gehen aber nicht weit genug;

eine den Erfordernissen der Kommunalverwaltung gerecht werdende Umsetzung des Bundesverfassungsgerichtsbeschlusses vom 24.05.1995 – 2 BvF 1/92.

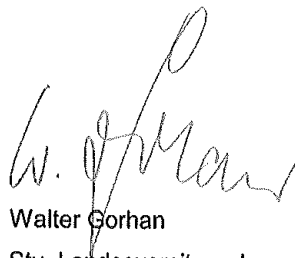
Die Anknüpfung an „Regierungsentscheidungen“ ist nicht ausreichend. Das Demokratieprinzip, das nach Auffassung des Bundesverfassungsgerichts eine Beschränkung der Mitbestimmungsrechte und der Entscheidungsbefugnis der Einigungsstellen erfordert, hat auch in der Kommunalverwaltung Vorrang. Es ist nicht ersichtlich, wie das nach dem vorliegenden Entwurf sicher gestellt werden soll.

Für detaillierte Informationen und Nachfragen im Einzelfall stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen



Wolfgang Trautner
Stv. Landesvorsitzender



Walter Gorhan
Stv. Landesvorsitzender



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 53107 Bonn

Innenministerium
Baden-Württemberg
z. Hd. Herrn Jochen Heinz
Postfach 10 24 43
70020 Stuttgart

Finanzministerium
Baden-Württemberg
Postfach 10 14 53
70013 Stuttgart



Christian Wirth
Ministerialrat
Leiter des Referats IV b 3

HAUSANSCHRIFT Rochusstraße 1, 53123 Bonn
POSTANSCHRIFT 53107 Bonn
TEL +49 228 99 527-2440
FAX +49 228 99 527-1202
E-MAIL ivb3@bmas.bund.de
INTERNET www.bmas.de

Bonn, 28. Mai 2010
AZ IV b 3 – 41920-5

Ausschließlich per Email

Entwurf des Gesetzes zur Reform des öffentlichen Dienstrechts in Baden-Württemberg - Email des Ministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Familien und Senioren vom 21.04.2010

Sehr geehrte Damen und Herren,

zu dem übermittelten Entwurf eines Dienstrechtsreformgesetzes in Baden-Württemberg möchte ich, soweit es um die in Ihrem Entwurf vorgesehenen versorgungsrechtlichen Neuregelungen geht, wie folgt Stellung nehmen:

Versorgungsausgleich

Unverständlich aus hiesiger Sicht bleibt, warum mit dem Entwurf eines Dienstrechtsreformgesetzes nicht die Gelegenheit genutzt wird, im Versorgungsausgleich auch auf Landesebene die Realteilung einzuführen. Wie Sie wissen, ist diese auf Bundesebene im Zuge des Versorgungsausgleichsreformgesetzes mit dem Gesetz über die interne Teilung beamtenversorgungsrechtlicher Ansprüche von Bundesbeamten im Versorgungsausgleich erfolgt. Da mit dem Entwurf des Dienstrechtsreformgesetzes aufgrund der Trennung der Systeme beabsichtigt ist, auch bei Ausscheiden aus dem Beamtenverhältnis vor Eintritt in den Ruhestand beamtenähnliche Versorgungsrechte in Form von Altersgeldern aufrecht zu erhalten, läge es sehr nahe, auch im Versorgungsausgleich die interne Realteilung

Dienstgebäude Bonn-Duisdorf, Rochusstraße 1: Bushaltestelle Rochusstraße, Bundesministerien (608, 609, 800, 843, 845)
Dienstgebäude Bonn-Duisdorf, Rochusstraße 289: Bahnhof Bonn-Duisdorf, ca. 5 Minuten Fußweg (Bn.-Hbf.: Gleis 5, RB 23 Richtung Euskirchen)
Dienstgebäude Bonn-Duisdorf, Villemombler Straße 76: Buslinien (605, 606, 607, 608, 609, 843)

Seite 2 von 2

vorzusehen. In beiden Fällen würden Leistungen an Personen erbracht, die zum Zeitpunkt der Leistung (Eintritt in das Rentenalter) keine Beamte mehr sind.

Verschärfung der Anrechnungsregelungen

Unverständlich und aus unserer Sicht verfassungsrechtlich nicht haltbar ist die nunmehr vorgesehene Anrechnung von Renten der Alterssicherung der Landwirte auf Versorgungsbezüge. Explizit ist dies für Personen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gesetzes bereits Beamte oder Versorgungsempfänger sind, in § 108 des Entwurfs des Landesbeamtenversorgungsgesetzes vorgesehen. Eine sofortige und übergangslose Anrechnung dieser Renten der Alterssicherung der Landwirte auf Versorgungsansprüche würde bedeuten, dass die Anrechte von Landwirte, die im Vertrauen auf die Nichtanrechenbarkeit nach § 55 Beamtenversorgungsgesetz jahrelang Beiträge in die Alterssicherung der Landwirte gezahlt haben, nunmehr völlig entwertet würden. Dies ist weder politisch tragbar noch meiner Ansicht nach verfassungsrechtlich haltbar.

Die von einer solchen Neuregelung betroffenen Nebenerwerbslandwirte hatten schon immer die Möglichkeit, sich von der Versicherungspflicht zur Alterssicherung der Landwirte zu befreien. Von diesem Recht wurde bewusst kein Gebrauch gemacht. Hier sei auch erwähnt, dass eine solche übergangslose Anrechenbarkeit eine Belastung des Bundeshaushaltes zugunsten einer Entlastung des Landeshaushaltes darstellt.

Im Übrigen ist an dieser Stelle darauf hinzuweisen, dass zu diesen Regelungen, die für Personen gelten sollen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens bereits Beamte oder Versorgungsempfänger sind, die für künftige Beamte vorgesehenen Regelungen nicht passen. § 70 des Entwurfs des Landesbeamtenversorgungsgesetzes sieht vor, Renten der Alterssicherung der Landwirte nur dann auf Beamtenversorgungen anzurechnen, wenn eine Mindestversorgung gezahlt wird.

Ich vermute, der Landesgesetzgeber geht davon aus, durch die Berechnungsvorschriften in § 24 des Entwurfs des Landesbeamtenversorgungsgesetzes würde die parallele Gewährung von Anrechten aus der Alterssicherung der Landwirte und Versorgungsanrechten vermieden. Sollte dies auch für die Fälle gewollt sein, in denen parallel Anrechte in der Altersversicherung der Landwirte und Beamtenanrechte erworben werden, so dürfte eine solche Regelung nicht tragbar sein. Dies würde bedeuten, dass in einem Teilsicherungssystem erworbene Anrechte verhindern, dass zeitgleich Vollenrechte zur Beamtenversorgung erworben werden.

Seite 3 von 3

Sollte § 24 nur die Nichtanrechenbarkeit regeln für die Fälle, in denen in anderen Systemen Anrechte vor oder nach der Beamtentätigkeit erworben wurden, so würde dies im Ergebnis dazu führen, dass bei denjenigen, die erst künftig Beamte werden, Renten der Alterssicherung der Landwirte überhaupt nicht auf die Versorgung angerechnet würden; die Regelungen für Bestandsbeamte wären strenger als für künftige Beamte, sicherlich kein vom Landesgesetzgeber gewolltes Ergebnis.

Mit freundlichen Grüßen

Im Auftrag

Wirth

Beglaubigt

Tarifbeschäftigte

Aktenzeichen
0341/00-20-20-40-00
0341/00-20-30-24-04



**Deutsche
Rentenversicherung**
Bund

Deutsche Rentenversicherung Bund
10704 Berlin

Innenministerium Baden-Württemberg

poststelle@im.bwl.de

Finanzministerium Baden-Württemberg

poststelle@fm.bwl.de

**Geschäftsbereich
Rechts- und Fachfragen**

Ruhrstraße 2
10709 Berlin

Ansprechpartner:
Kay Elsner/Le
Telefon 030 865-89214
Telefax 030 865-89435
E-Mail kay.elsner@drv-bund.de

Datum 27.05.2010

**Stellungnahme zum Entwurf des Gesetzes zur Reform des
öffentlichen Dienstrechts (Dienstrechtsreformgesetz – DRG) des
Landes Baden-Württemberg**

Ihr Schreiben vom 15. April 2010, Az.: 1-0300.1/38

Sehr geehrte Damen und Herren,

das Innenministerium Baden-Württemberg hat uns den Entwurf des Gesetzes zur Reform des öffentlichen Dienstrechts (Dienstrechtsreformgesetz – DRG) des Landes Baden-Württemberg mit der Bitte um Stellungnahme zugeleitet. Gern nehmen wir die Gelegenheit wahr, zu der im Gesetzentwurf vorgesehenen Einführung der Trennung der Alterssicherungssysteme Stellung zu nehmen. Wir beschränken uns dabei auf die Frage, ob die Nachversicherung der Beschäftigungszeiten in der gesetzlichen Rentenversicherung für die freiwillig aus dem Dienstverhältnis ausscheidenden Personen aufgrund der im Entwurf des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Baden-Württemberg (vgl. Art. 3 DRG-E) enthaltenen Regelungen entfallen würde.

I. Vorbemerkungen

Durch das Gesetz zur Änderung des Grundgesetzes vom 28. August 2006 (BGBl. I S. 2034) wurde die Gesetzgebungskompetenz für die Versorgung der Landes- und Kommunalbeamten mit Wirkung ab 1. September 2006 den Ländern übertragen. Mit dem vorliegenden Gesetzentwurf des DRG beabsichtigt das Land Baden-Württemberg hiervon mit dem Landesbeamtenversorgungsgesetz (im Folgenden: LBeamtVGBW-E) Gebrauch zu machen.

Aktenzeichen
0341/00-20-20-40-00
0341/00-20-30-24-04



**Deutsche
Rentenversicherung**
Bund

Der Entwurf des LBeamTVGBW orientiert sich im Wesentlichen am Beamtenversorgungsgesetz (BeamTVG) in der Fassung des Dienstrechtsneuordnungsgesetzes (DNeuG) vom 5. Februar 2009 (BGBl. I S. 160). In enger Anlehnung an den Bericht der Bundesregierung zur Mitnahmefähigkeit von beamten- und soldatenrechtlichen Versorgungsanwartschaften vom 19. Februar 2009 (BT-Drucks. 16/12036) wird die dort erwähnte Handlungsoption der Einführung einer Mitnahmefähigkeit von erdienten Versorgungsanwartschaften aus der Beamtenversorgung bei Ausscheiden aus diesem System aufgegriffen. Der vorliegende Gesetzentwurf eröffnet deshalb für vor Eintritt des Versorgungsfalles auf Antrag ausscheidende Beamte und Richter in Teil III des LBeamTVGBW-E (Trennung der Alterssicherungssysteme) die Möglichkeit, die im Rahmen des Dienstverhältnisses bereits erdienten Ansprüche auf Alterssicherung zu erhalten. Das sog. Altersgeld soll an die Stelle der Nachversicherung treten und damit eine Versorgung im rentenrechtlichen Sinne gewähren. Insoweit wird davon ausgegangen, dass dadurch für diesen Personenkreis die Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung entfällt.

II. Wesentlicher Inhalt der Regelungen zum Alters- und Hinterbliebenengeld

Beamte und Richter, die auf eigenen Antrag aus dem Beamten- oder Richterverhältnis entlassen werden, haben nach § 84 ff. LBeamTVGBW-E Anspruch auf Altersgeld, soweit

- sie nach Inkrafttreten des Gesetzes in das Dienstverhältnis berufen wurden oder bei bereits bestehendem Dienstverhältnis vor dessen Beendigung nach § 84 Abs. 2 LBeamTVGBW-E schriftlich erklären, dass für sie die Regelungen zum Altersgeld gelten sollen,
- kein Grund für einen Aufschub der Nachversicherung nach § 184 Abs. 2 SGB VI gegeben ist und
- eine altersgeldfähige Dienstzeit nach § 89 Abs. 2 LBeamTVGBW-E von mindestens fünf Jahren zurückgelegt wurde.

Hinterbliebene von Altersgeldberechtigten haben Anspruch auf Hinterbliebenengeld (§ 84 Abs. 1 Satz 2 LBeamTVGBW-E).

Der Anspruch auf Altersgeld entsteht nach § 85 Abs. 1 Satz 2 LBeamTVGBW-E mit Ablauf des Tages, an dem das Dienstverhältnis durch Entlassung auf Antrag des Beamten endet. Nach Abs. 2 aaO soll den Ausscheidenden eine Wahlmöglichkeit zwischen Altersgeld und Nachversiche-

Aktenzeichen
0341/00-20-20-40-00
0341/00-20-30-24-04



**Deutsche
Rentenversicherung**
Bund

rung in der gesetzlichen Rentenversicherung eröffnet werden. Die Ausübung dieses Wahlrechts soll durch Erklärung eines Verzichts auf Altersgeld innerhalb eines Monats nach Entlassung erfolgen.

Das Altersgeld wird auf Grundlage der altersgeldfähigen Dienstzeit und der altersgeldfähigen Dienstbezüge berechnet. Die altersgeldfähige Dienstzeit entspricht grundsätzlich den ruhegehaltfähigen Dienstzeiten nach Teil II des LBeamtVGBW-E (Versorgung), wobei aber u. a. Zeiten einer abgeschlossenen Hochschulausbildung und eine Zurechnungszeit (bei Erwerbsminderung) nicht berücksichtigt werden. Vom Zeitpunkt der Entstehung des Anspruchs auf Altersgeld an ist dieser entsprechend der jeweiligen Versorgungsanpassung anzupassen (§ 89 Abs. 1 Satz 2 LBeamtVGBW-E).

Für das Altersgeld nach Erreichen einer Altersgrenze sieht der Gesetzentwurf keine Mindestversorgung vor. Etwas anderes gilt für das Altersgeld wegen Erwerbsminderung und für das Hinterbliebenengeld. Hier wird berücksichtigt, dass ggf. kein ergänzender Anspruch auf Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung bestehen könnte. Nach § 87 Abs. 5, § 91 Abs. 1 Satz 5 LBeamtVGBW-E kann bei einem Altersgeld wegen voller oder teilweiser Erwerbsminderung auf Antrag ein erhöhtes Altersgeld gewährt werden, soweit die Summe aus Altersgeld und Leistungen aus anderen Alterssicherungssystemen zusammengenommen hinter dem Rentenanspruch zurückbleibt, der sich im Fall einer „fiktiven Nachversicherung“ der versicherungsfreien und altersgeldfähigen Zeiten ergeben hätte. Bei der Berechnung des vergleichbaren Rentenanspruchs sollen als Pflichtbeitragszeiten ausschließlich die nachversicherten Zeiten berücksichtigt werden. In der Gesetzesbegründung wird hierzu ausgeführt, dass eine entsprechende Vergleichsberechnung im Versorgungsfall aufgrund einer Auskunft der Deutschen Rentenversicherung vorgenommen werden könne.

Der Anspruch auf Altersgeld soll unter den gleichen Voraussetzungen entfallen können, wie ein Anspruch auf Versorgung.

Aktenzeichen
0341/00-20-20-40-00
0341/00-20-30-24-04



**Deutsche
Rentenversicherung**

Bund

III. Bewertung des Gesetzentwurfs bzgl. der Durchführung der Nachversicherung

Die vorgesehenen Regelungen über einen Anspruch auf Altersgeld weisen Parallelen zur unverfallbaren Versorgungsanwartschaft nach § 1b BetrAVG auf. Hat ein nach § 5 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 SGB VI versicherungsfrei Beschäftigter eine solche unverfallbare Versorgungsanwartschaft erworben, ist er bei Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalles nicht nach § 8 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 SGB VI in der gesetzlichen Rentenversicherung nachzuversichern, weil gewährleistet ist, dass die später zu zahlende Versorgung der aus einer Nachversicherung erwachsenden Rentenanwartschaft mindestens gleichwertig ist. Da nach § 16 BetrAVG nur die laufende Versorgungsleistung, nicht jedoch die vor Eintritt der Versorgung bestehende unverfallbare Versorgungsanwartschaft der allgemeinen wirtschaftlichen Entwicklung angepasst wird, sieht § 18 Abs. 9 BetrAVG die Zahlung einer Mindestversorgung vor, wenn die Versorgungsanwartschaft bei Beginn der Versorgung der aus einer fingierten Nachversicherung resultierenden Rentenanwartschaft nicht adäquat wäre.

Nach dem vorliegenden Gesetzentwurf soll das Altersgeld in der Weise ausgestaltet werden, dass es im Leistungsumfang weitestgehend den im Dienstverhältnis erdienten Versorgungsanwartschaften entspricht. Gem. § 89 LBeamtVGBW-E soll sich die Berechnung des Altersgeldes grundsätzlich an der Berechnung der Versorgung nach Teil II des LBeamtVGBW-E orientieren. Allein bezogen auf die Höhe der Versorgungsanwartschaft kann damit von einer Gleichwertigkeit mit der aus der Nachversicherung erwachsenden Rentenanwartschaft ausgegangen werden.

Daneben orientiert sich die geforderte Gleichwertigkeit aber auch daran, dass die Versorgung eine der Rentenanwartschaft vergleichbare dynamische Anpassung erfahren muss. Anders als § 16 BetrAVG sieht der Gesetzentwurf an dieser Stelle einen anderen Weg der Anpassung an die wirtschaftliche Entwicklung vor. Nach § 89 Abs. 1 Satz 2 LBeamtVGBW-E ist die Anpassung entsprechend der jeweiligen Versorgungsanpassung nicht erst ab Zahlungsbeginn des Altersgeldes vorgesehen, sondern bereits vom Zeitpunkt des Entstehens des Anspruches an. Da der Anspruch bereits mit der Entlassung aus dem Dienstverhältnis entsteht (§ 85 Abs. 1 Satz 2 LBeamtVGBW-E), wird das Altersgeld insofern auch schon wäh-

Aktenzeichen
0341/00-20-20-40-00
0341/00-20-30-24-04



**Deutsche
Rentenversicherung**
Bund

rend der Zeit des Ruhens des Anspruchs auf Altersgeld bis zum Zahlungsbeginn angepasst.

Nach alledem besteht somit nicht die Gefahr, dass der Anspruch auf Altersgeld wegen Erreichens einer Altersgrenze zum Zeitpunkt der erstmaligen Zahlung der aus einer Nachversicherung erwachsenden Rentenanwartschaft nicht mindestens adäquat wäre. Damit ist die Gleichwertigkeit hinsichtlich der Absicherung für den Fall des Alters jederzeit gewährleistet.

Tritt allerdings vor Vollendung des 60. Lebensjahres der Zahlungsfall der Erwerbsminderung oder des Todes ein, ist zu beachten, dass beim Alters- und Hinterbliebenengeld – im Gegensatz zur Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung – keine Zurechnungszeit angerechnet wird. Hier könnte im Einzelfall eine aus der Nachversicherung erwachsende Rente ggf. höher sein als das Alters- oder Hinterbliebenengeld. Dem soll aber dadurch begegnet werden, dass in diesen Fällen nach § 87 Abs. 5, § 91 Abs. 1 Satz 5 LBeamtVGBW-E – wenn auch nur auf ausdrücklichen Antrag des Berechtigten – die Zahlung einer Mindestversorgung in Höhe des sich aus einer (fingierten) Nachversicherung erwachsenden Rentenanspruches vorgesehen ist.

Wir weisen an dieser Stelle darauf hin, dass in § 87 Abs. 5 Satz 1 LBeamtVGBW-E lediglich auf die in Abs. 1 Satz 2 dieser Vorschrift genannten Nrn. 3 und 4 (volle und teilweise Erwerbsminderung i. S. des SGB VI) verwiesen wird. Wir gehen davon aus, dass der fehlende Verweis auf Nr. 5 (vor dem 2. Januar 1961 geborene Anspruchsberechtigte bei Berufsunfähigkeit nach § 240 Abs. 2 SGB VI) auf ein redaktionelles Versehen zurückzuführen ist, weil sich auch aus der Gesetzesbegründung kein Hinweis auf die Ausnahme dieses Personenkreises von der Beantragung eines erhöhten Altersgeldes ergibt. Sofern diese Personen allerdings – aus welchen Gründen auch immer – von der Möglichkeit der Beantragung eines höheren Altersgeldes ausdrücklich ausgenommen sein sollen, wäre die erforderliche Gleichwertigkeit nicht gegeben.

Die Rechtskonstruktion des Entstehens des Anspruchs auf Altersgeld bereits zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses verbunden mit einem Ruhen dieses Anspruchs bis zum Erreichen der Altersgrenze (oder bis zum Eintritt von Erwerbsminderung) kann nach unserer Einschätzung einer unverfallbaren Versorgungsanwartschaft i. S. von § 1b BetrAVG gleichgesetzt werden. Eine Nachversicherung nach § 8 Abs. 2

Aktenzeichen
0341/00-20-20-40-00
0341/00-20-30-24-04



Deutsche
Rentenversicherung
Bund

Satz 1 Nr. 1 SGB VI ist bei Bestehen des Anspruchs auf Altersgeld deshalb ausgeschlossen.

Da als Maßstab für die Qualität einer die Nachversicherung ausschließenden Versorgung i. S. des § 8 SGB VI die Beamtenversorgung angesehen wird und die Berechnung des Altersgeldes an die Berechnung der Versorgung nach Teil II des LBeamtVGBW-E angelehnt ist, könnte das Entstehen eines Anspruchs auf Altersgeld für freiwillig aus dem Dienstverhältnis ausscheidende Personen durchaus auch als Erwerb von Versorgungsanswartschaften „eigener Art“ qualifiziert werden. Zwar wird durch diese Anwartschaften kein späterer Anspruch auf Versorgung im eigentlichen (engeren) Sinne begründet. Das Erreichen der Altersgrenze (bzw. der Eintritt von Erwerbsminderung) führt jedoch zu einem originären unmittelbaren Versorgungsanspruch „eigener Art“ gegenüber dem früheren Dienstherrn, so dass der Tatbestand des „unversorgten Ausscheidens“ nach § 8 Abs. 2 SGB VI insoweit nicht als erfüllt anzusehen ist.

Eine Nachversicherung ist allerdings durchzuführen, wenn der Berechtigte nach § 85 Abs. 2 LBeamtVGBW-E unwiderruflich auf den Anspruch auf Altersgeld verzichtet. Der Nachversicherungsfall tritt in diesem Fall mit dem Wirksamwerden des Verzichts ein.

IV. Ergänzende Anmerkungen

Der Anspruch auf Altersgeld soll nach § 84 Abs. 1 LBeamtVGBW-E nur dann bestehen, wenn keine Gründe für einen Aufschub der Beitragszahlung (§ 184 Abs. 2 SGB VI) gegeben sind. Aus dem Gesetzentwurf wird allerdings nicht hinreichend deutlich, ob der Anspruch auf Altersgeld erst mit Wegfall des Aufschubgrundes oder auch in diesem Fall bereits mit Ablauf des Tages, an dem das Dienstverhältnis durch Entlassung endet, entstehen soll.

Im erstgenannten Fall würde bei Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis kein Anspruch auf Altersgeld mit der Folge bestehen, dass in diesen Fällen vom Dienstherrn jeweils eine Aufschubbescheinigung nach § 184 Abs. 4 SGB VI zu erteilen wäre. Soll dagegen der Anspruch auf Altersgeld trotz Vorliegen eines Aufschubgrundes bereits bei Entlassung aus dem Dienstverhältnis entstehen, läge kein unversorgtes Ausscheiden i. S. des § 8 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 SGB VI vor. Aufschubbescheinigungen wären dann nicht zu erteilen, weil insoweit bereits eine der wesentlichen Voraussetzungen für den Eintritt des Nachversicherungsfalles nicht vorliegen würde.

Seite 6 von 8

Aktenzeichen
0341/00-20-20-40-00
0341/00-20-30-24-04



**Deutsche
Rentenversicherung**
Bund

Sollte beabsichtigt sein, dass erst der Wegfall des Aufschubgrundes zur Entstehung des Anspruchs auf Altersgeld führt, gleichwohl aber keine Aufschubbescheinigungen erteilt werden sollen, wäre ein solches Vorgehen nicht mit § 184 Abs. 4 SGB VI vereinbar und würde letztlich auch zum Eintritt des Nachversicherungsfalles nach § 8 Abs. 2 SGB VI führen. Denn die Aufschubbescheinigung ist zwingende Voraussetzung für den Aufschub der Nachversicherung; ein Aufschub der Beitragszahlung ohne Erteilung einer Aufschubbescheinigung ist nicht möglich.

In Bezug auf die nach § 87 Abs. 5, § 91 Abs. 1 Satz 5 LBeamtVGBW-E vorgesehene Mindestversorgung weisen wir darauf hin, dass der in § 87 Abs. 5 Satz 1 LBeamtVGBW-E verwendete Begriff „fiktive Nachversicherung“ im Recht der gesetzlichen Rentenversicherung zu einer tatsächlichen Anrechnung von Beitragszeiten in der Rentenversicherung führt, obwohl keine Beiträge gezahlt worden sind. In der o. g. Vorschrift wird jedoch auf Zeiten der Versicherungsfreiheit abgestellt, die gerade nicht nachversichert werden sollen und die zwecks Sicherstellung einer Mindestversorgung lediglich im Rahmen einer Vergleichsberechnung herangezogen werden sollen. Das Wort „fiktive“ sollte deshalb sowohl in § 87 Abs. 5 Satz 1 LBeamtVGBW-E als auch in der Gesetzesbegründung gestrichen werden.

Nach der Gesetzesbegründung kann die Vergleichsberechnung im Versorgungsfall – also bei Beendigung des Ruhens des Anspruchs auf Altersgeld – „aufgrund einer Auskunft der Deutschen Rentenversicherung“ vorgenommen werden. Für eine derartige Auskunft fehlt allerdings die rechtliche Grundlage.

Nach § 109 Abs. 4 SGB VI ist eine Rentenauskunft für Versicherte nur aus den im Versicherungskonto gespeicherten rentenrechtlichen Zeiten vorzunehmen. Für Personen mit Anspruch auf Altersgeld geht es jedoch um Dienstzeiten, die mangels Nachversicherung gerade keine rentenrechtlichen Zeiten darstellen. Für die Fallgestaltungen, die von § 87 Abs. 5 LBeamtVGBW-E erfasst werden sollen, wird deshalb eine Vergleichsberechnung wie in § 18 Abs. 9 BetrAVG benötigt.

Für die Vergleichsberechnung nach § 18 Abs. 9 BetrAVG ist eine besondere Auskunftsverpflichtung der Deutschen Rentenversicherung Bund ausdrücklich gesetzlich geregelt. Ohne eine solche gesetzliche Regelung könnten vom Landesgesetzgeber Baden-Württemberg zumindest die Ren-

Aktenzeichen
034 1/00-20-20-40-00
034 1/00-20-30-24-04



**Deutsche
Rentenversicherung**
Bund

tenversicherungsträger außerhalb von Baden-Württemberg nicht zur Auskunft verpflichtet werden. Ergänzend weisen wir darauf hin, dass in den Auskünften der Deutschen Rentenversicherung Bund nach § 18 Abs. 9 BetrAVG nur die bei einer Nachversicherung anfallenden Pflichtbeitragszeiten und ggf. eine Zurechnungszeit in die Rentenberechnung einfließen. Andere rentenrechtliche Zeiten – z. B. Anrechnungszeiten wegen Hochschulausbildung – bleiben unberücksichtigt.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'W. Binne'.

Dr. Wolfgang Binne

28/05 2010 17:37 FAX +4972182516099

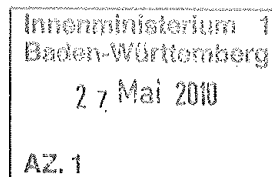
DEUTSCHE RENTENVERSICHER

001



**Deutsche
Rentenversicherung**
Baden-Württemberg

Innenministerium Baden-Württemberg
Postfach 10 24 43
70020 Stuttgart



Die Geschäftsführung

Gartenstr. 105
76135 Karlsruhe

Ansprechpartner:
Robert Weinaug
Telefon 0711 848-17201
Telefax 0711 848-49-17201
robert.weinaug@drv-bw.de

Karlsruhe, den 25.05.2010

Stellungnahme der Deutschen Rentenversicherung Baden-Württemberg im Rahmen der Anhörung zum Entwurf des Gesetzes zur Reform des öffentlichen Dienstrechts (DRG)
Ihr Schreiben vom 15.04.2010, Aktenzeichen: 1-0300.1/38

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir bedanken uns für die Übersendung des Entwurfs des Gesetzes zur Reform des öffentlichen Dienstrechts (Dienstrechtsreformgesetz – DRG) samt Begründung und für die uns eingeräumte Möglichkeit, hierzu im Rahmen der Anhörung Stellung zu nehmen.

Aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht geben wir zu einzelnen Vorschriften des Artikels 3 des Gesetzentwurfs, Landesbeamtenversorgungsgesetz Baden-Württemberg (LBeamVG BW), folgende Stellungnahme ab:

Zu § 66

Die Vorschrift regelt für nach dem 31.12.1991 geborene leibliche und adoptierte Kinder die Gewährung eines Kinderzuschlages zum Ruhegehalt des Beamten. Es fehlt eine Regelung für nach dem 31.12.1991 geborene Stief- und Pflegekinder. Kindererziehungszeiten für Stief- und Pflegekinder müssten daher in der gesetzlichen Rentenversicherung entschädigt werden. Wir regen eine einheitliche Regelung für alle Kinder nur in einem System an.

Zu § 84**Es wird angeregt, folgenden Absatz 5 einzufügen:**

„Bei Beamten, die mit einem Anspruch auf Altersgeld aus dem Beamtenverhältnis entlassen werden sowie bei Hinterbliebenen eines ehemaligen Beamten mit Anspruch auf Hinterbliebenengeld, ist die Versorgung mindestens in der Höhe zu leisten, die sich ergeben würde, wenn der ehemalige Beamte für die altersgeldfähige Dienstzeit in der gesetzlichen Rentenversicherung nachversichert worden wäre.“

Begründung:

Zur Trennung der Alterssicherungssysteme ist gemäß § 8 Abs. 2 Satz 1 SGB VI darauf bedacht zu nehmen, dass mit dem Altersgeld mindestens eine der aus der Nachversicherung erwachsenden Rentenanwartschaft gleichwertige Versorgung im Hinblick auf eine lebenslängliche Altersrente, einen Hinterbliebenenschutz sowie eine Absicherung bei Erwerbsminderung gewährleistet wird.

Der Entwurf des neuen LBeamtVGBW beinhaltet eindeutige Regelungen zur sozialen Sicherung der genannten Lebenslagen/Risiken; vgl. § 87 für die Absicherung im Alter und bei teilweiser bzw. voller Erwerbsminderung bzw. § 91 für Hinterbliebene. Die Höhe der Versorgung ergibt sich aus § 87 Abs. 3 i. V. m. § 89 bzw. aus § 91 Abs. 2. Dabei wird das Altersgeld aus den altersgeldfähigen Dienstbezügen und den altersgeldfähigen Dienstzeiten berechnet. Durch die Außerachtlassung von ehebezogenen Familienzuschlägen (§ 19 Abs. 1 Nr. 2) sowie von Vordienst- und Ausbildungszeiten (§ 23) wird ein Sicherungsniveau unterhalb der regulären Beamtenversorgung erreicht. Die Höhe dieser Versorgung dürfte im Regelfall das Sicherungsniveau bei Durchführung einer Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung erreichen. Um dies generell sicherzustellen, schlagen wir eine ausdrückliche gesetzliche Regelung in Form eines Rechtsanspruchs für die betroffenen Personen entsprechend § 18 BetrAVG als Absatz 5 des § 84 vor. Die Berechnung der fiktiven Rentenhöhe bei einer durchgeführten Nachversicherung kann im Rahmen der Amtshilfe durch die Deutsche Rentenversicherung erfolgen.

Ein zwingend notwendiger Beratungsbedarf entsteht für ausscheidende Beamte, die noch eine Wahlmöglichkeit zwischen Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung oder dem Altersgeld haben, im Hinblick auf die Auswirkungen rentenrechtlicher Art wie z. B. bei der Erfüllung von Wartezeiten für vorzeitige Altersrenten, bei der Bewertung beitragsfreier oder beitragsgeminderter Zeiten, etc. Diesen Beratungsbedarf deckt die gesetzliche Rentenversicherung im Rahmen des § 14 SGB I ab.

26/05 2010 17:38 FAX +4972182518099

DEUTSCHE RENTENVERSICHER

003

Zu § 87**1. zu Absatz 5**

Bei einem Antrag auf erhöhtes Altersgeld wegen Erwerbsminderung ist in § 87 Abs. 5 eine Vergleichsberechnung, bei der höchstens eine Zurechnungszeit in Höhe von zwei Dritteln vom Eintritt der vollen Erwerbsminderung bis zum Ablauf des Monats der Vollendung des 60. Lebensjahres zu berücksichtigen ist, durchzuführen.

Wir weisen darauf hin, dass durch die Berücksichtigung einer solchen Zurechnungszeit bei der Zahlung eines erhöhten Altersgeldes diese Zurechnungszeit nach § 71 Abs. 4 SGB VI bei einer parallel zustehenden Rente wegen Erwerbsminderung aus der gesetzlichen Rentenversicherung um diesen Anteil entsprechend zu kürzen wäre.

2. zu Absatz 7

Nach Absatz 7 Nr. 3 Buchstabe c) sollte am Ende eingefügt werden:

„des monatlich zu gewährenden Altersgeldes.“

Begründung:

In der Bestimmung fehlt der Bezug für die Berechnung der Hinzuverdienstgrenze beim Altersgeld wegen voller Erwerbsminderung, vgl. § 87 Abs. 7 Nr. 1 für die teilweise Erwerbsminderung.

Zu § 94

Die Vorschrift regelt für nach dem 31.12.1991 geborene leibliche und adoptierte Kinder die Gewährung eines Kinderzuschlages zum Altersgeld. Wie beim Kinderzuschlag zum Ruhegehalt des Beamten gem. § 66 fehlt auch hier eine Regelung für nach dem 31.12.1991 geborene Stief- und Pflegekinder. Entsprechend unserer obigen Anmerkung zu § 66 regen wir deshalb auch hier eine einheitliche Regelung für alle Kinder nur in einem System an.

Das Finanzministerium und das Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familien und Senioren haben jeweils eine Mehrfertigung dieses Schreibens erhalten.

Mit freundlichen Grüßen



Schwarz
Direktor

ERZDIÖZESE FREIBURG
Erzbischöfliches Ordinariat
Schoferstr. 2
79098 Freiburg

EVANGELISCHE LANDESKIRCHE IN BADEN
Evangelischer Oberkirchenrat
Blumenstraße 1 – 7
76133 Karlsruhe

DIÖZESE ROTTENBURG – STUTTGART
BISCHÖFLICHES ORDINARIAT
Saint-Claude-Straße 72
72108 Rottenburg

EVANGELISCHE LANDESKIRCHE IN WÜRTTEMBERG
Evangelischer Oberkirchenrat
Gänsheidestraße 4
70184 Stuttgart

28. Mai 2010

Innenministerium Baden-Württemberg
Herrn Ministerialdirektor Günther Benz
Postfach 10 24 43
70020 Stuttgart

Dienstrechtsreform;
Anhörungsentwurf eines Gesetzes zur Reform des öffentlichen Dienstrechts (Dienst-
rechtsreformgesetz – DRG),
Ihr Schreiben vom 15.04.2010 AZ: 1-0300.1/38

Sehr geehrter Herr Benz,

wir danken für die Beteiligung der Kirchen im Verfahren zum Entwurf eines Gesetzes zur Reform des öffentlichen Dienstrechts und nehmen hierzu gerne Stellung.

Seitens der beiden Evangelischen Landeskirchen in Württemberg und in Baden sowie der Diözese Rottenburg-Stuttgart und der Erzdiözese Freiburg bitten wir – wie bereits teilweise in unserer ersten Stellungnahme am 15. März 2010 zum Ausdruck gebracht - dringend, in den Gesetzentwurf folgende Änderungen oder Klarstellungen einzufügen:

Art. 1 Landesbeamten-gesetz (LBG)

In § 19 Abs. 1 Satz 3 bitten wir generell klarzustellen, dass Zeiten einer Beurlaubung nach § 11 Privatschulgesetz als Probezeit gelten. Andernfalls ist, um Wertungswidersprüche zum Privatschulgesetz zu vermeiden, aufgrund der Notwendigkeit einer Einzelfeststellung durch die Regierungspräsidien mit erhöhtem Verwaltungsaufwand zu rechnen.

Auch die Anrechnung anderer Beurlaubungen für kirchliche Aufgaben, die dienstlichen Interessen oder sonstigen öffentlichen Belangen dienen, sollte generell erfolgen.

Insofern sollte die Ermessensvorschrift in § 19 Abs. 4 zumindest für den Bereich des kirchlichen Dienstes wieder in eine Soll-Vorschrift umgewandelt werden.

In § 23 Abs. 5 Satz 1 Nr. 1 sollten nach dem Wort „Kirchenbeamtenverhältnis“ die Worte „oder einem Dienstverhältnis als Geistlicher“ eingefügt werden. Ferner sollten in § 23 Abs. 5 Satz 1 nach dem Wort „Landes“ die Worte „oder ein öffentlich-rechtliches Dienstrecht wesentlich gleichen Inhalts“ aufgenommen werden.

In § 82 Abs. 2 sollte folgende Nr. 4 aufgenommen werden:

„4. Zeiten einer Beurlaubung nach § 11 Privatschulgesetz.“

Art. 2 Landesbesoldungsgesetz Baden-Württemberg (LBesGBW):

In § 23 Absatz 2 soll folgende Nummer 4 angefügt werden:

„4. die in die Laufbahn des höheren Schuldienstes für die Fächer Evangelische bzw. Katholische Religionslehre oder des Anstaltsseelsorgedienstes des Landes berufen wurden.“

In § 23 Absatz 3 sollte folgende Nr. 3 aufgenommen werden:

„3. von einem anderen Arbeitgeber, zu dem der Beamte unter Anerkennung von öffentlichen Belangen beurlaubt wurde und der eine entsprechende Absenkung durchführt.“

Hierdurch soll eine Schlechterstellung der zu den landeskirchlichen Schulstiftungen beurlaubten Beamten vermieden werden.

Im Rahmen des § 33 Abs. 1 Nr. 1 sollten nach dem Wort „Beamter“ die Worte „oder Geistlicher“ eingefügt werden.

Es sollte sichergestellt werden, dass bei der Übernahme in die Laufbahn des höheren Schuldienstes für die Fächer Evangelische bzw. Katholische Religionslehre oder des Anstaltsseelsorgedienstes die Vorzeiten als Geistliche einer öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaft für das Aufsteigen in den Stufen unbegrenzt berücksichtigungsfähig sind, so dass bei einer Übernahme keine Schlechterstellung eintritt.

Art. 3 Landesbeamtenversorgungsgesetz Baden-Württemberg (LBeamtVGBW)

In § 21 Abs. 3 Nr. 5 sollten nach dem Wort „Kirchenbeamter“ die Worte „oder Geistlicher“ eingefügt werden.

In § 45 Abs. 5 sollte in geeigneter Weise dafür Sorge getragen werden, dass den zur Übernahme der Aufgaben eines Schuldekans beurlaubten Landesbeamten im Falle eines Dienstunfalls Dienstupfallfürsorge gewährt wird, da diese die Schulaufsicht für das Lehrfach Religionslehre wahrnehmen.

Wir bitten zudem, durch geeignete Regelungen dafür Sorge zu tragen, dass die bisherigen Bestimmungen über die Laufbahn des höheren Schuldienstes für die Fächer Evangelische bzw. Katholische Religionslehre oder des Anstaltsseelsorgedienstes des Landes (§ 33 Abs. 2 Nr. 4 i.V.m. § 46 LVO) über den in Art. 48 § 1 Abs. 2 genannten Zeitraum hinaus Bestand haben.

Aufgrund von § 97 Abs. 3 Schulgesetz und Buch 1 § 12 Abs. 6 Satz 2 Justizvollzugsgesetzbuch regeln Vereinbarungen zwischen Staat und Kirche die Übernahme von Geistlichen in ein Landesbeamtenverhältnis als Religionslehrer und Anstaltsseelsorger. Diese Vereinbarungen entsprechen Art. 8 Abs. 6 und Art. 16 Abs. 4 Evangelischer Kirchenvertrag Baden-Württemberg und werden im Einzelnen im Schlussprotokoll zu diesem Vertrag jeweils genannt. Um eine Übernahme der entsprechend qualifizierten Geistlichen in den Dienst des Landes Baden-Württemberg vereinbarungsgemäß zu ermöglichen, müssen besoldungsrechtliche Nachteile für diesen Personenkreis ausgeschlossen werden, die Artikel 17 Abs. 3 Evangelischer Kirchenvertrag Baden-Württemberg widersprechen. Nach der amtlichen Begründung (Landtagsdrucksache 14/1940, S. 11) folgt aus der Anerkennung des kirchlichen Dienstes als öffentlicher Dienst, dass z.B. Lehrkräfte aus dem kirchlichen Schuldienst in den Staatsdienst wechseln können, ohne Nachteile zu erleiden. Die bestehenden Vereinbarungen machen deshalb die oben aufgeführten Änderungen im Gesetzentwurf erforderlich.

Wir weisen darauf hin, dass das Dienstverhältnis eines Geistlichen sich von dem immer wieder genannten Kirchenbeamtenverhältnis unterscheidet und daher jeweils gesondert aufzuführen ist.

Wir weisen ferner darauf hin, dass die Berechnungsgrundlage für die Höhe der Staatsleistungen gemäß dem Schlussprotokoll zu Art. 25 Abs. 4 des Evangelischen Kirchenvertrags Baden-Württemberg bzw. zu Art. 1 Abs. 6 der Römisch-katholischen Kirchenvereinbarung

Baden-Württemberg so an die strukturellen Veränderungen des Besoldungsrechts anzupassen ist, dass sich die Höhe der Staatsleistungen dadurch nicht verändert.

Wir bitten, die vorgeschlagenen Änderungen aufzunehmen. Für Rückfragen stehen wir gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen



Margit Rupp

Direktorin im Evangelischen
Oberkirchenrat in Stuttgart



Köpfe die Wissen schaffen

Stellungnahme
des Deutschen Hochschulverbandes (DHV)
- Landesverband Baden-Württemberg -
zu dem Referenten-Entwurf für ein
Gesetz zur Reform des öffentlichen Dienstrechts
(Dienstrechtsreformgesetz – DRG)
für das Land Baden-Württemberg (Stand: April 2010)

A. Allgemeines

Der DHV erkennt in dem vorgelegten Referenten-Entwurf (E) nach einer ersten, summarischen Prüfung gleichermaßen Licht und Schatten. Der DHV kritisiert aber unabhängig hiervon die viel zu kurz geratene Frist, die nicht nur ihm, sondern aller Voraussicht nach den meisten der Anzuhörenden eine umfassende Stellungnahme unmöglich macht. Der DHV weist explizit darauf hin, dass er sich vor diesem Hintergrund weitere Stellungnahmen im weiteren Anhörungsverfahren vorbehält.

B. Im Einzelnen

1. Zu § 36 LBG E/§ 45 LHG E:

Der DHV weist darauf hin, dass jedes Hinausschieben der Regel-Altersgrenze für den Eintritt in den Ruhestand sich prinzipiell auch nachteilig auf den hochqualifizierten wissenschaftlichen Nachwuchs auswirkt. Evident ist, dass das Hinausschieben der Altersgrenze ausschließlich ökonomisch motiviert ist. Im Hinblick auf die Vielzahl der Professoren und Professorin-

nen, die nach dem Prinzip einer freiwilligen Entscheidung gerne länger im aktiven Dienst verbleiben würden, wäre es für den Bereich der Hochschulen sinnvoller und auch stringenter, eine auf Freiwilligkeitsbasis beruhende Flexibilisierung der Lebensarbeitszeit-Altersgrenze als spezielles Hochschullehrerdienstrecht zu normieren. Hierfür gibt es im internationalen Raum vielerlei praktisch vergleichbare (und erfolgreiche) Beispiele. So kann im Einzelfall das Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand bis zum vollendeten 70. Lebensjahr sachgerecht sein.

2. Zu § 17 LBesG E:

Der DHV lehnt angesichts der weder dem Alimentationsprinzip gerecht werdenden noch wettbewerbsfähigen Grundgehälter insbesondere im Bereich W 1 bis W 3 die intendierte Einführung einer Versorgungsrücklage ab.

3. Zu § 38 LBesG E:

Der DHV hält es für zumindest befremdlich, selbst in der Begründung (S. 122) schlicht und ergreifend zu unterschlagen, dass sich in § 38 LBesG E eine gewichtige Änderung versteckt. Intendiert ist wohl, die Ämter der Hochschullehrer (unabhängig vom Hochschultypus) nach Maßgabe der Landesbesoldungsordnung W den Besoldungsgruppen W 1, W 2 und W 3 zuzuweisen. Für den Bereich der Universitäten sieht mithin die Landesbesoldungsordnung W (E) auch unter der Besoldungsgruppe W 2 die Amtsbezeichnung „Universitätsprofessor“ ebenso wie unter der Besoldungsgruppe W 3 vor. Bislang aber hatte Baden-Württemberg als Erfolgsmodell in § 10 Abs. 1 S. 1 BBesG bestimmte Besoldungsgruppen an bestimmte Regelatbestände geknüpft. So konnten bspw. an Universitäten und Pädagogischen Hochschulen nur in ganz besonderen und de facto sehr seltenen Fällen nach näherer Bestimmung des Hochschulrechts auch (Universitäts-)Professuren der Besoldungsgruppe W 2 ausgebracht werden. Diese explizite Regelung fehlt nun offensichtlich in § 38 LBesG E, was kaum auf ein redaktionelles Versehen zurückzuführen sein dürfte.

Der DHV plädiert nachdrücklich dafür, es bei dem genannten Erfolgsmodell zu belassen! Erinnerung sei daran, dass nicht nur erhebliche verfassungsrechtliche Zweifel an der Amtsmessbarkeit insbesondere des Mindestbezuges in der Besoldungsgruppe W 2 existieren (das VG Gießen hat diese Frage bekanntlich dem Bundesverfassungsgericht vorgelegt), sondern

auch daran, dass auch ein einheitlich besoldetes Professorenamt an Universitäten und Pädagogischen Hochschulen genügend Raum für individuelle Besoldungsmomente gibt (qua Leistungsbezüge) und im Übrigen das „Erfolgsmodell“ Baden-Württemberg bislang auch einen deutlichen Wettbewerbsvorsprung vor anderen Ländern im Falle der Erstberufung beschert hat.

4. LBesG E allgemein:

Wichtig wäre es aus Sicht des DHV auch, das Instrument der **Forschungs- und Lehrzulage** auch auf **nach C besoldete Universitätsprofessoren** zu erstrecken. Darüber hinaus sollte der **Vergaberahmen nach oben** so liberal wie in Nordrhein-Westfalen geschehen **geöffnet** werden. Der in § 40 Abs. 6 LBesG E normierte Ausnahmekatalog ist zwar ein Schritt in die richtige Richtung, aber letztlich zu eng. Auch ist nicht zu verstehen, weshalb Mittel privater Dritter nicht vergaberahmenneutral sein sollen, wenn sie mit Bindung an eine bestimmte Person gezahlt werden.

5. Zu § 39 LBesG E:

Der DHV halte es für längst überfällig, auch in der Besoldungsgruppe W 1 (Juniorprofessuren) **Berufungs-Leistungsbezüge** gewähren zu können. Hier mangelt es dem Referentenentwurf an Innovationskraft! Positiv ist freilich die Möglichkeit des Sonderzuschlags (§ 73 LBesG E).

Im Übrigen plädiert der DHV nach wie vor dafür, die Funktions-Leistungsbezüge für hauptamtliche Funktionsträger aus dem Vergaberahmen-System wegen Systemwidrigkeit auszuklammern. Hochschulleitungen sollen durchaus marktgerecht besoldet werden können, doch darf sich dies nicht auf eine immer unattraktiver werdende Professorenbesoldung negativ auswirken. Im Übrigen ist die Ruhegehaltfähigkeit der Funktionsleistungsbezüge nach wie vor nachbesserungsbedürftig.

Schließlich hätte es der DHV begrüßt, die Gelegenheit beim Schopfe zu packen und die Grundgehälter in W außerordentlich zu erhöhen, um dem Alimentationsprinzip gerecht zu werden.

6. Zu Art. 33 a E (Änderung der Beamtenrechtszuständigkeitsverordnung):

Der DHV lehnt die Übertragung der Entscheidungsbefugnis des Wissenschaftsministers auf die jeweilige Hochschulleitung in puncto Abordnung von Professoren ab. Derartige essentielle und häufig auch vorschnelle Eingriffe in das Statusrecht sollten im Hinblick auf Professoren dem Dienstherrn überlassen bleiben.

7. Zu § 8 NTV E:

Es ist unsinnig, eine Aufstellungspflicht zu verlangen, wenn ein Bagatellfall vorliegt. Die Bagatellgrenze war bislang auf 1.200,-- € im Jahr definiert. Hierbei sollte es mindestens bleiben.

8. Zu § 5 NTV E:

Es wäre längst überfällig, die verankerten Regelgrenzen in puncto Ablieferungspflicht zu erhöhen und den tatsächlichen Gegebenheiten anzupassen.

9. Zu § 8 NTV E:

Der DHV hält die Ex post-Anzeigepflichten für zu weitgehend.

10. Zu Art. 44 E (HNtV):

Die Bagatellgrenze ist ersichtlich zu niedrig geraten (s. o.).

C. § 3 (Landesbeamtenversorgungsgesetz Baden-Württemberg – LBeamtVGBW –)

1. Allgemeines

Mit dem Entwurf des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Baden-Württemberg (E) nimmt der baden-württembergische Gesetzgeber einen Paradigmenwechsel vor.

Es ist schon lange eine Forderung des DHV, die mobilitätshemmende Nachversicherung nach Maßgabe des SGB VI durch eine im Falle des Ausscheidens aus einem Beamtenverhältnis erworbene Anwartschaft auf eine spezielle Altersversorgung zu ersetzen. Daher begrüßt der DHV die Einführung eines „Altersgeldes“. Besonders wichtig erscheint in diesem Zusammenhang, dass eine Option eingeführt wurde, nach der bei In-Kraft-Treten der Neuregelung bereits vorhandene Beamte das neue Altersgeld ebenfalls in Anspruch nehmen können.

Da das Altersgeld als eine Konsequenz des Prinzips der Trennung der Alterssicherungssysteme angesehen wird, bedeutet dies aus Sicht des baden-württembergischen Gesetzgebers für die Beamtenversorgung, dass bei der Berechnung der Versorgung, mit Ausnahme von Ausbildungszeiten und Vordienstzeiten, aus denen kein Rentenanspruch erwachsen ist, nur noch „echte“ Beamtendienstezeiten Berücksichtigung finden werden.

Es ist sicher abzusehen, dass die letztgenannte Konsequenz aus der Trennung der Alterssicherungssysteme früher oder später Gegenstand grundsätzlicher Gerichtsentscheidungen sein wird, greift sie doch erheblich in die bisherigen Vorgaben des Beamtenversorgungsrechts ein.

Die weitgehende Nichtanrechnung von Vordienstzeiten ist – unabhängig von der Frage der prinzipiellen verfassungsrechtlichen Zulässigkeit – aber auch in ihrer Absolutheit kritikwürdig. Aus Sicht des DHV berücksichtigt sie z. B. nicht die Besonderheiten von Lebensläufen speziell wissenschaftlicher Fachkräfte. Zwar erkennt der DHV die Ausnahmeregelung in § 47 Abs. 3 E an, nach der zur Gewinnung „einer herausragend qualifizierten wissenschaftlichen Fachkraft“ das Trennungssystem durchbrochen werden kann. Aus Sicht des DHV ist dieser Ausnahmetatbestand jedoch zu eng gefasst.

Neben dem auf der Trennung der Alterssicherungssysteme liegenden Schwerpunkt des Entwurfes nimmt der baden-württembergische Gesetzgeber weiterhin die aktuelle Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts zu vielen versorgungsrechtlichen Fragen explizit auf. Dies führt zu Rechtsklarheit. Einige Fragen, die sich in der Praxis insbesondere bei dem beamteten wissenschaftlichen Personal stellen, beantwortet der Entwurf jedoch nicht vollständig. Dies gilt vor allem für die Besitzstandsregelung bei einem Übertritt in die W-Besoldung (§ 19 Abs. 6 E) sowie für die Definition der Hauptberuflichkeit bei Vordienst- und Ausbildungszeiten (§ 23 Abs. 3 E).

2. Im Einzelnen

a. Zu § 19 Abs. 6 E:

Konsequenterweise regelt der Entwurf die so genannte Besitzstandswahrung bei einem Wechsel in die Besoldungsordnung W. Ruhegehaltfähig ist aber lediglich die zum Zeitpunkt des Wechsels erreichte Stufe des Grundgehalts. Es wäre in Augen des DHV sinnvoll, an dieser Stelle einen fiktiven Anstieg in den Dienstaltersstufen anzusetzen. Denn schließlich ist eine versorgungsrechtliche Anwartschaft in einem Amt (hier regelmäßig ein C-Amt) begründet worden, die durch einen Wechsel in die W-Besoldung nicht beschnitten werden sollte. Nicht einsehbar ist zudem, dass § 19 Abs. 5 Satz 3 E gemäß § 19 Abs. 6 Satz 4 E entsprechende Anwendung finden soll, demgemäß das Ruhegehalt die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge des letzten Amtes nicht übersteigen darf. Auch dies widerspricht einem echten Besitzstandsschutz. Denn es ist in diesem Zusammenhang zu bedenken, dass ein Wechsel in die Besoldungsordnung W regelmäßig von beiden Seiten – vom Beamten und vom Dienstherrn – gewollt ist. Daher ist zur Diskussion zu stellen, warum hier punktuell der Besitzstandsschutz ausgehöhlt werden soll.

b. Zu § 23 Abs. 1 E:

Die Kürzung der Anrechnungsfähigkeit von Vordienstzeiten nach § 23 Abs. 1 E auf maximal fünf Jahre ist offensichtlich eine Konsequenz aus der Einführung der Trennung der Alterssicherungssysteme. Die Kappung der Anrechenbarkeit auf diesen Zeitraum greift jedoch zu kurz, wenn zugleich im Hinblick auf die Möglichkeit der Anwerbung von herausragenden Professoren Vordienstzeiten unter Durchbrechung des Trennungsprinzips angerechnet werden sollen (§ 74 Abs. 3 E). Zumindest im Hinblick auf diese spezielle Anrechnungsmöglichkeit sollte eine über fünf Jahre hinausgehende Berücksichtigung von Vordienstzeiten normiert werden.

c. Zu § 23 Abs. 3 E:

Als zu einschränkend empfindet der DHV die Definition der hauptberuflichen Tätigkeit in § 23 Abs. 3 E. Diese soll nur vorliegen, wenn deren Beschäftigungsumfang im gleichen Zeit-

raum im Beamtenverhältnis zulässig gewesen wäre. Hierbei ist zu bedenken, dass – insbesondere im Wissenschaftsbereich – auch unterhäftige Beschäftigungen als hauptberuflich angesehen werden, und in der Folge auch als solche rechtlich anerkannt werden sollten. In diesem Zusammenhang sei verwiesen auf das bekannte Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 25. Mai 2005 (Az.: 2 C 20/04), in dem es heißt, dass eine vor der Berufung in das Beamtenverhältnis im privatrechtlichen Dienst eines öffentlich-rechtlichen Dienstherrn ausgeübte Tätigkeit auch dann eine hauptberufliche Tätigkeit sein kann, wenn ihr Umfang weniger als die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit des Beamten ausmacht. Es handelte sich hierbei um eine Fortentwicklung der bis dato geltenden Rechtsprechung. Eine Tätigkeit wird mithin hauptberuflich ausgeübt, wenn sie entgeltlich ist, gewolltermaßen den Schwerpunkt der beruflichen Tätigkeit darstellt, in der Regel den überwiegenden Teil der Arbeitskraft beansprucht und den durch Ausbildung und Berufswahl geprägten Berufsbild entspricht oder nahekommt. Der Entwurf des Beamtenversorgungsgesetzes bezieht diese aktuelle Rechtsprechung zwar mit ein, ist jedoch insoweit zu eng, als dass der Beschäftigungsumfang im gleichen Zeitraum im Beamtenverhältnis zulässig gewesen sein muss. Dies verengt die Anrechnungsmöglichkeiten gerade für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in den Augen des DHV unnötigerweise.

d. Zu § 23 Abs. 6 E:

Die Verkürzung der Hochschulausbildungszeiten als ruhegehaltfähige Dienstzeiten von drei Jahren auf einen Zeitraum von 855 Tagen zeichnet die Rechtsänderung in der gesetzlichen Rentenversicherung nach. Wegen der Besonderheiten des beamteten wissenschaftlichen Personals, insbesondere von Professorinnen und Professoren, plädiert der DHV jedoch dafür, es bei der bisherigen Anrechnungsmöglichkeit von drei Jahren zu belassen. Der Grund hierfür liegt darin, dass Professorinnen und Professoren regelmäßig vergleichbar spät in das Beamtenverhältnis übernommen werden.

e. Zu § 24 Abs. 3 E:

Für Beamte, die nach In-Kraft-Treten dieses Gesetzes „in ein Beamtenverhältnis berufen werden“, sollen Zeiten, für die bereits in anderen Alterssicherungssystemen Anwartschaften oder Ansprüche erworben wurden, bei der Berechnung der ruhegehaltfähigen Dienstzeit nicht mehr berücksichtigt werden. Diese Abkehr von den bisherigen versorgungsrechtlichen Grundsätzen greift – ganz unabhängig von ihrer verfassungsrechtlichen Zulässigkeit – jedenfalls im Hin-

blick auf das beamtete wissenschaftliche Personal zu kurz. Der DHV regt daher Ausnahmetatbestände über die Sonderregelung des § 74 Abs. 3 E hinaus an (siehe dazu unten Nr. 7).

Klarzustellen ist in Augen des DHV auch der Anwendungsbereich von § 24 Abs. 3 E. Es heißt, dass die Trennung der Alterssicherungssysteme für diejenigen Beamten greift, die nach In-Kraft-Treten dieses Gesetzes „in ein Beamtenverhältnis“ berufen werden. Diese Stichtagsregelung dürfte sich wegen des Grundsatzes der Einheitlichkeit des Beamtenverhältnisses nach Artikel 33 Abs. 5 GG nicht nur auf Beamtenverhältnisse beziehen, die nach In-Kraft-Treten dieses Gesetzes mit dem Land Baden-Württemberg begründet wurden, sondern müsste alle im Bundesgebiet nach diesem Stichtag begründeten Beamtenverhältnisse umfassen. Es wäre daher anzuregen, ob nicht formuliert werden sollte: „Für Beamte, die nach In-Kraft-Treten dieses Gesetzes *erstmal*s in ein Beamtenverhältnis berufen werden, sind Zeiten, für die bereits in anderen Alterssicherungssystemen Anwartschaften oder Ansprüche erworben wurden, bei der Berechnung der ruhegehaltfähigen Dienstzeit nicht berücksichtigungsfähig.“ Aus Sicht des DHV trüge dies zur Rechtssicherheit bei.

f. Zu § 68 Abs. 7 E:

Zu bedenken gibt der DHV, ob der baden-württembergische Gesetzgeber die Novellierung des Beamtenversorgungsgesetzes nicht dazu nutzen sollte, das Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit Erwerbseinkommen neu zu regeln. § 68 Abs. 7 E entspricht der derzeitigen bundesgesetzlichen Rechtslage und regelt, dass nach Ablauf der Altersgrenze Erwerbseinkommen aus einer Verwendung im öffentlichen Dienst grundsätzlich auf die Versorgungsbezüge anrechenbar sind. Es sei angemerkt, dass z. B. der hessische Gesetzgeber bereits hiervon abgerückt ist (Hessisches Gesetz zur Ersetzung der Fristen nach § 5 Abs. 3 und 5 des Beamtenversorgungsgesetzes und zur Aufhebung der Hinzuverdienstgrenze für Versorgungsberechtigte vom 6. Juni 2007, GVBl. I S. 302), und dies aus gutem Grund. Der Einsatz von Beamten nach ihrer Pensionierung im öffentlichen Dienst bedeutet nicht nur einen Hinzuverdienst zu der während der aktiven Dienstzeit erworbenen Versorgung, sondern auch einen äußerst wertvollen Beitrag für den öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber. Durch die prinzipielle Anrechnungsmöglichkeit von Verwendungseinkommen auf die Pension wird die Attraktivität einer Tätigkeit nach der Pensionierung erheblich eingeschränkt. Dies muss vor allen Dingen vor dem Hintergrund bedacht werden, dass öffentlich-rechtliche Arbeitgeber pensionierte Beamtinnen und Beamte häufig weitere Tätigkeiten von selbst anbieten, mithin nicht die im

Ruhestand befindlichen Beamtinnen und Beamte auf den öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber zukommen. Insofern geht diese Regelung auch an den aktuellen Verhältnissen, vor allem im Wissenschaftsbereich, vorbei.

g. Zu § 74 E:

Die Spezialnorm zu den wissenschaftlichen Qualifikationszeiten in § 74 E zeigt, insbesondere im Hinblick auf Abs. 3, dass der baden-württembergische Gesetzgeber der Trennung der Alterssicherungssysteme nicht in letzter Konsequenz traut. Zunächst ist – und dies sieht der DHV äußerst kritisch – geregelt, dass Promotions- und Habilitationszeiten wegen der Konsequenz der Trennung der Alterssicherungssysteme nur Berücksichtigung finden, soweit diese Zeiten nicht in anderen Alterssicherungssystemen berücksichtigt werden.

Sodann findet sich in Abs. 3 jedoch die Ausnahmeregelung „zur Gewinnung einer herausragend qualifizierten wissenschaftlichen Fachkraft“. In Ausnahmefällen können daher auch bei der künftigen Anwerbung von herausragenden Professoren Vordienstzeiten entsprechend der bisherigen geltenden Rechtslage, in Abweichung zum Grundsatz der Trennung der Alterssicherungssysteme, berücksichtigt werden. Nach der Gesetzesbegründung soll ein solcher Ausnahmefall z. B. dann vorliegen, wenn der Bewerber weltweite Anerkennung gefunden habe oder ein wissenschaftlicher Preisträger sei. Der DHV hält diesen Ausnahmetatbestand für zu eng und schlägt vor, dass grundsätzlich bei der Einstellung von wissenschaftlichem Personal nach Maßgabe des § 74 E Promotions- und Habilitationszeiten zur Durchbrechung des Prinzips der Trennung der Alterssicherungssysteme anerkannt werden. Hintergrund ist die Tatsache, dass insbesondere Professorinnen und Professoren wegen ihrer langen Ausbildungszeiten vergleichsweise spät in das Beamtenverhältnis berufen werden. Diese langen Ausbildungszeiten gehen sehr häufig einher mit hälftigen oder unterhälftigen Beschäftigungsverhältnissen, die nur geringe oder gar keine Berücksichtigung bei der Beamtenversorgung oder bei der Rentenversorgung finden. Insofern liegt in der strikten Einhaltung des Prinzips der Trennung eine klare Benachteiligung von beamteten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. Besonderheiten des wissenschaftlichen Personals muss aber dadurch Rechnung getragen werden, dass die Zeiten, die für die Bekleidung der späteren Stelle als notwendig angesehen werden, unabhängig von einer Berücksichtigung im Rahmen einer anderweitigen Rentenleistung, bei der Beamtenversorgung anerkannt werden. Dies gilt explizit für die Studienzeit, die Promotionszeit sowie die Zeit der Erbringung der Habilitationsleistung bzw. habilitationsadäquater

Leistungen. Gleiches gilt selbstverständlich für Zeiten nach § 47 Abs. 1 Nr. 4 c Landeshochschulgesetz.

h. Zu § 84 ff. E:

Der DHV begrüßt ausdrücklich die Einführung eines Altersgeldes sowie eines Hinterbliebenengeldes. Hierdurch wird die Möglichkeit eröffnet, im Rahmen eines bestehenden Beamtenverhältnisses erdienten Ansprüche auf Alterssicherung zu erhalten. Dies fördert die Mobilität und verhindert die in aller Regel erheblich nachteilige Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung nach Maßgabe des SGB VI.

Die Neuregelungen gelten offenbar aus Vertrauensschutzgründen nur für nach In-Kraft-Treten dieses Gesetzes neu begründeter Beamtenverhältnisse (§ 84 Abs. 1 E). Redaktionell muss es hier nach Auffassung des DHV lauten: „Beamte, die nach In-Kraft-Treten dieses Gesetzes *in ein* Beamtenverhältnis berufen werden, haben Anspruch auf Altersgeld, ...“.

Für sehr positiv hält der DHV indes auch, dass im Gesetz eine Option eingeführt ist, nach der bei In-Kraft-Treten der Neuregelung vorhandene Beamte das neue Altersgeld in Anspruch nehmen können, um die Durchlässigkeit zwischen freier Wirtschaft und Beamtenverhältnissen zeitnah zu erreichen (§ 84 Abs. 2 E). Der DHV begrüßt diese Änderung ausdrücklich und bittet um Berücksichtigung der o. g. Darlegungen im weiteren Fortgang des Gesetzgebungsverfahrens.

Stuttgart, 28. April 2010

gez.

o. Univ.-Prof. Dr. rer. nat. Rainer Gadow
Landesvorsitzender Baden-Württemberg
des Deutschen Hochschulverbandes

Hochschullehrerbund Baden-Württemberg

Erster Vorsitzender



Ministerium
für Wissenschaft, Forschung und Kunst
Baden-Württemberg
Postfach 10 34 53
D - 70029 Stuttgart

Prof. Dr. Helmut Hopp

Postanschrift
Roseggerweg 6
D - 74395 Mundelsheim

Telefon (07143) 96 03 19
Email: Dr.HHopp@t-online.de
Email: Hopp@hs-ludwigsburg.de
Internet: www.hlb-bw.de

Mundelsheim, 12.07.2010

Stellungnahme des Hochschullehrerbundes Baden-Württemberg

zum

Entwurf des Gesetzes zur Reform des öffentlichen Dienstes

Aktenzeichen: 13-0300.1/54/11

Sehr geehrter Herr Minister Professor Frankenberg,

anbei erhalten Sie die Stellungnahme zum oben genannten Gesetzentwurf des *hלב* Baden-Württemberg:

Vormerkung

Für die Möglichkeit, zum Entwurf der Dienstrechtsreform Stellung zu nehmen, bedanken wir uns sehr.

Allerdings sehen wir angesichts der Bedeutung und des Umfangs des Gesetzgebungswerks die eingeräumte Frist als unzureichend an. Wir bitten daher um Verständnis, dass wir nicht zu allen uns problematisch erscheinenden Regelungen jetzt schon Stellung beziehen können. Auf einige Punkte, die die (beamteten) Professoren sowie die Hochschulabsolventen in besonderer Weise betreffen, wollen wir aber hinweisen.

***hלב* Baden-Württemberg**

*Entwurf des Gesetzes zur Reform des öffentlichen Dienstes***Zum Laufbahnrecht**

Zunächst einmal fällt uns hier auf, dass in § 15 LBG bei der Regelung der Bildungsvoraussetzungen stets die Duale Hochschule vor den Fachhochschulen und den Pädagogischen Hochschulen genannt wird, obwohl die letzteren eine weitaus höhere Zahl von geeigneten Abgänger(innen) für den Erwerb der Laufbahnbefähigung stellen dürften. Die Zuerkennung der Laufbahnbefähigung für Absolvent(inn)en der (v.a. berufsbegleitenden) Masterstudiengänge ist in § 16 LBG u.E. nicht zureichend geregelt, auch dann nicht, wenn im Rahmen des Ordnungsrechts ein Aufstieg aus einem Amt der Besoldungsgruppe A 11 in ein solches der Besoldungsgruppe 13 (höherer Dienst) vorgesehen werden sollte. Gerade die Absolvent(inn)en berufsbegleitender Masterstudiengänge werden nicht selten vor oder während des berufsbegleitenden Masterstudiengangs bereits Aufgaben des höheren Dienstes (auch im Angestelltenverhältnis) wahrnehmen, so dass zumindest in diesen Fällen mit dem erfolgreichen Abschluss des Masterstudiums unmittelbar auch der Erwerb der Laufbahnbefähigung verbunden sein sollte.

Demgegenüber erscheinen die Regelungen in den §§ 16 III Nr. 1 und 2 LBG angemessen.

Zum Nebentätigkeitsrecht

Das Festhalten an der Genehmigungspflicht in § 60 LBG bleibt hinter den Möglichkeiten zurück, die der § 40 BeamtStG (Anzeigepflicht mit Verbotsvorbehalt) eingeräumt hat. Ein Beitrag zur Verwaltungsvereinfachung ist dies nicht.

Zum Besoldungsrecht

Vermisst wird hier eine Regelung, die es ausdrücklich zulässt, die Vergabe von Leistungsbezügen unmittelbar in Zielvereinbarungen zu bestimmen.

Bei der Vergabe von Leistungsbezügen regt der *h/b* Baden-Württemberg Folgendes an:

- Es ist anzustreben, dass die Leistungsbezüge grundsätzlich unbefristet, ruhegehaltstauglich und dynamisiert sein sollten.
- Zulagen im Zusammenhang mit Berufungs- und Bleibeverhandlungen sollten ebenfalls von Beginn an ruhegehaltstauglich und dynamisiert sein.

Es bleibt allgemein festzuhalten, dass die W-Besoldung an Fachhochschulen immer noch nicht vollständig akzeptiert wird. Die Attraktivität des Professorenamtes an Fachhochschulen hat gelitten. Nur noch 30 % der Professoren empfehlen anderen Personen ausdrücklich, eine Position als Hochschullehrer anzustreben.

Entwurf des Gesetzes zur Reform des öffentlichen Dienstes

Das Nachbarland Bayern hat das W2-Grundgehalt zum 01.01.2011 um 4,2 % auf 4.400 EURO angehoben. Gleichzeitig ist die Anhebung des W3-Grundgehaltes geringer ausgefallen, so dass die Differenz zwischen W2 und W3 jetzt weniger ausgeprägt ist. Berücksichtigt man die Sonderzahlung zum Jahresende, die in Bayern gewährt wird, ist das Grundgehalt der W2-Professoren dort 5 % höher als in Baden-Württemberg.

Landespersonalvertretungsgesetz

§ 94 des Landespersonalvertretungsgesetzes (Anlage) schließt die Professoren bei der Personalvertretung aus. Eine angemessene Vertretung der Gruppe der Professoren ist damit nicht gewährleistet. In der Änderung des LPVG wird dies nicht berücksichtigt. § 94 bleibt bestehen. Der *h/b* Baden-Württemberg hat dieses Problem bereits bei seiner Stellungnahme zur letzten Änderung des LHG angesprochen und die Einführung eines Sprecherausschusses vorgeschlagen. Die Vertretung der Professoren gemäß LHG in den Gremien entspricht nicht den Anforderungen an eine angemessene Personalvertretung.

Mit freundlichen Grüßen

Professor Dr. Helmut Hopp
Erster Vorsitzender



Verband Hochschule und Wissenschaft
Baden-Württemberg e. V.

Prof. Dr. Volker Reuter
Stv. Landesvorsitzender
Cartesiusstraße 83
89075 Ulm
e-mail: reuter@hs-ulm.de

Herrn Ministerialdirektor
Klaus Tappeser
Ministerium für Wissenschaft,
Forschung und Kunst Baden-Württemberg
Postfach 103453

70029 Stuttgart

Ulm, den 07. Mai 2010

Sehr geehrter Herr Ministerialdirektor Tappeser,

der Verband Hochschule und Wissenschaft Baden-Württemberg (vhw) erlaubt sich zur geplanten Dienstrechtsreform in Baden-Württemberg die diesem Schreiben beigefügte Stellungnahme abzugeben.

Wir bitten Sie, die vorgetragenen Positionen zu prüfen und in den Anhörungsprozess mit einzubeziehen. Selbstverständlich ist der vhw gerne bereit, einzelne Positionen in persönlichen Gesprächen detaillierter darzulegen, da wir nach wie vor weitere Reformschritte in der W-Besoldung als überaus wichtig und dringlich ansehen.

Mit freundlichen Grüßen

Prof. Dr. Volker Reuter
stv. Landesvorsitzender des vhw, Mitglied des Vorstandes des vhw



Verband Hochschule und Wissenschaft
Baden-Württemberg e. V.

Prof. Dr. Volker Reuter
Stv. Landesvorsitzender

Ulm, den 07. Mai 2010

**Stellungnahme des Verbandes Hochschule und Wissenschaft
Baden-Württemberg**

zum

**Entwurf eines Gesetzes zur Reform des öffentlichen Dienstrechts
(Dienstrechtsreformgesetz – DRG)
Anhörungsentwurf vom 16.04.2010**

I. Allgemeines

Der Verband Hochschule und Wissenschaft (vhw) schließt sich im Wesentlichen der Beurteilung des vorgelegten Gesetzentwurfes durch den Beamtenbund Baden-Württemberg (BBW) – zusammenfassend dokumentiert z.B. in der Pressemitteilung des BBW vom 13.04.2010 an. Insofern unterstützt der vhw die dort genannten Positionen.

Allerdings hätte sich der vhw von der Neugestaltung des baden-württembergischen Dienstrechts eine Überprüfung und zukunftsfähige Reform der Hochschullehrerbesoldung erwartet, die insbesondere auch den Belangen der Professorinnen und Professoren an den Fachhochschulen (den zukünftigen Hochschulen für angewandte Wissenschaften) Rechnung trägt. Dies bezieht sich vor allem auf folgende Punkte:

I.1. Veränderungen bei den Grundgehältern der W-Besoldung

Bekanntlich tritt der vhw für ein einheitliches Professorenamt ein. Einer Differenzierung zwischen den Hochschularten wird alleine schon aufgrund vollkommen unterschiedlicher hochschulartenspezifischer Vergaberahmen in ausreichendem Maße Rechnung getragen.

In einem ersten Schritt hätte sich der vhw vom DRG eine substantielle Verbesserung bei den Grundgehältern der W-Besoldung (und hier insbesondere beim W2-Grundgehalt) erwartet, zumal der Minister selbst sowohl in Vorträgen als auch in Briefen in den Jahren 2004 und 2005 – also zum Zeitpunkt der Einführung der W-Besoldung – die Grundgehaltssätze als zu niedrig einstufte.

So wird z.B. Bayern innerhalb des neugefassten bayerischen Dienstrechts das W2-Grundgehalt mit Wirkung vom 01.01.2011 um 4,2% bzw. rund 181,- € auf 4400,- € anheben und somit *den Unterschied zum deutlich geringer angehobenen W3-Grundgehalt verkleinern*. Übrigens muss beim Vergleich mit Baden-Württemberg (aktuelles W2-Grundgehalt: 4388,96 €) berücksichtigt werden, dass in Bayern noch die Sonderzahlung zum Jahresende hinzukommt, so dass hier bereits ein mehr als 5%-iger Unterschied im W2-Grundgehalt zwischen den beiden Ländern der sog. (ehemaligen) „Süd-Schiene“ besteht. Insofern begrüßt der vhw die in einem Ministerratsbeschluss angekündigten strukturellen Verbesserungen der Beamtenbesoldung ausdrücklich und weist bei der Umsetzung auf den beispielhaften bayerischen Weg hin.

Generell sei hier noch angemerkt: Das Volumen der Leistungszulagen, die man benötigt, um in Baden-Württemberg in der Besoldungsstufe W2 ein Gehalt der alten C3-Besoldung (Endstufe) zu erreichen, beträgt derzeit 37,7% des Grundgehalts. Dieser Prozentsatz an variabler, nicht dynamisierter und womöglich nur teilweise ruhegehaltstfähiger Vergütung ist auch im Vergleich zur Wirtschaft deutlich zu groß bzw. in vergleichbaren Positionen unüblich. Auch aus diesem Grund erwartet der vhw signifikante Erhöhungen bei den Grundgehältern bzw. Verbesserungen bei den Möglichkeiten zur Dynamisierung (s.u.).

I.2. Struktur der Leistungsbezüge / Ruhegehaltstfähigkeit / Dynamisierung in der W-Besoldung

Bei der Vergabe von Leistungsbezügen, ihrer Ruhegehaltstfähigkeit und Dynamisierung hätte sich der vhw Verbesserungen in folgenden Punkten erhofft:

(i) Leistungsbezüge sollen von Beginn an und im Regelfall unbefristet, ruhegehaltstfähig und dynamisiert vergeben werden können.

Der vhw begrüßt, dass im vorliegenden Gesetzentwurf die Möglichkeit der sofortigen unbefristeten Vergabe von besonderen Leistungsbezügen (Leistungsbezüge nach LBesGBW §39, Absatz 1 Nr. 2) geschaffen wird. Gleichzeitig erneuert der vhw aber die Forderung, dass solche unbefristet gewährten Leistungsbezüge, die auch nach Aussagen in der Gesetzesbegründung *im Regelfall Bestandteil* der Besoldung eines Professors *sein sollen*, dynamisiert werden müssen. Es ist z.B. bei der Neugewinnung von Professoren an Fachhochschulen (den zukünftigen Hochschulen für angewandte Wissenschaften) schwer vermittelbar, aus welchen Gründen der dynamisierte Anteil der Besoldung – also das W2-Grundgehalt – für die gesamte Dienstzeit in der Größenordnung des Endgehaltes eines Studienrates an einem Gymnasium liegt und sich im Regelfall auch nicht mehr erhöhen lässt.

(ii) Neben den unbefristet vergebenen Leistungsbezügen soll das Instrument der befristeten Leistungsbezüge vergleichbar mit Verfahren in der Wirtschaft den Charakter von „Anreizen (incentives)“ haben und nicht den Regelfall für Leistungsbezüge darstellen.

(iii) Berufungs- und Bleibezulagen sollen aufgrund der Logik Ihrer Gewährung unbefristete Besoldungsbestandteile darstellen und somit von Beginn an ruhegehaltstfähig und dynamisiert sein.

Der vhw bedauert, dass es die Landesregierung im DRG versäumt, mit Hilfe der oben genannten Punkte eine Vereinfachung des Systems der Leistungszulagen anzustreben und damit auch zu seiner besseren Wettbewerbsfähigkeit und Akzeptanz an den Hochschulen beizutragen.

II. Spezielle Ausführungen zu einzelnen Regelungsvorschlägen:

1. zu LBesGBW, §39, Absatz 6:

Der vhw kritisiert die Regelungen zur Ruhegehaltsfähigkeit von Funktionsleistungsbezügen („Leistungsbezüge nach §39 Absatz 1 Nr 3“). Die Regelungen beinhalten Anreize, Wahlämter an Hochschulen wie z.B. ein Dekanat langfristig zu besetzen, da sich dadurch der ruhegehaltsfähige Anteil des Funktionsleistungsbezugs erhöht.

Der vhw vertritt die Auffassung, dass Wechsel in diesen Ämtern nach ein bis zwei Wahlperioden zum Wohl der Entwicklung an den Hochschulen sind. Der vhw fordert daher eine einheitlich geregelte und sofortige Ruhegehaltsfähigkeit solcher Leistungsbezüge.

Das Günstigkeitsprinzip, das beim Zusammentreffen von ruhegehaltsfähigen Funktionsleistungsbezügen und sonstigen ruhegehaltsfähigen Leistungsbezügen angewendet werden soll, lehnt der vhw ab. Es entbehrt nach unserer Auffassung jeglicher sachlichen Begründung.

2. zu LBesGBW, §40, Absatz 5:

Die Einbeziehung der hauptberuflichen Leiter und Mitglieder von Leitungsgremien an Hochschulen bei der Berechnung des Vergaberahmens bewirkt de facto eine Absenkung des durchschnittlichen Professorengehalts und wird daher vom vhw abgelehnt.

Prof. Dr. Volker Reuter
Stv. Landesvorsitzender des vhw Baden-Württemberg

**LANDESBEAUFTRAGTER FÜR DEN DATENSCHUTZ
BADEN - W Ü R T T E M B E R G
Postfach 10 29 32 • 70025 Stuttgart**

E-Mail: poststelle@lfd.bwl.de

FAX: 07 11 / 61 55 41 - 15

Innenministerium
Baden-Württemberg

Datum 27. Mai 2010

Name Herr Kruttschnitt - 20

Herr Bachofer - 23

Durchwahl 0711 615541-

Aktenzeichen: G 8100/98

(Bitte bei Antwort angeben)

nachrichtlich:

Finanzministerium
Baden-Württemberg

**Entwurf eines Gesetzes zur Reform des öffentlichen Dienstrechts
(Dienstrechtsreformgesetz - DRG)**

Ihre Schreiben vom 5. März und 15. April 2010, Az. 1-0300.1/38

Unser Schreiben vom 12. März 2010, Az. G 8100/98

Anlage: 1

Sehr geehrte Damen und Herren,

für Ihr jüngstes Schreiben mit dem Referentenentwurf eines Gesetzes zur Reform des öffentlichen Dienstrechts (DRG-E) und einer Begründung dazu, jeweils ohne Datum, danke ich. Dazu merke ich Folgendes an:

1. Den Entwurf eines Dienstrechtsreformgesetzes mit dem Entwurf eines neuen Landesbeamtengesetzes mit Datum vom 5. März 2010 hatten Sie mir mit Schreiben vom 5. März 2010 gesandt. Dazu habe ich mich mit Schreiben vom 12. März 2010 geäußert. Die von mir angesprochenen Punkte sind in den nun übersandten Referentenentwürfen teilweise unverändert, ohne dass ich die Gründe dafür Ihrem jüngsten Schreiben mit Anlagen entnehmen kann.

- 2 -

Soweit die von mir angesprochenen Punkte unverändert sind, halte ich meine Äußerungen aufrecht und mache sie zum Gegenstand dieses Schreibens, ohne sie hier zu wiederholen (der Einfachheit halber füge ich diesem Schreiben eine Kopie meines Schreibens vom 12. März 2010 bei).

2. Zu § 63 Abs. 2 Satz 1 des Entwurfs eines neuen Landesbeamtengesetzes (LBG-E; Artikel 1 DRG-E):

Nach dieser (geänderten) Vorschrift sind Nebentätigkeiten „in Selbsthilfeeinrichtungen nach Absatz 1 Nr. 5, für die eine Vergütung geleistet wird, vor Aufnahme“ dem „Dienstvorgesetzten anzuzeigen“. Tätigkeiten nach § 63 Abs. 1 Nr. 5 LBG-E sind „Tätigkeiten zur Wahrung von Berufsinteressen in Gewerkschaften, Berufsverbänden oder Selbsthilfeeinrichtungen der Beamtinnen und Beamten“.

Diese Vorschriften verstehe ich wie folgt: Alle „Tätigkeiten zur Wahrung von Berufsinteressen“ in „Selbsthilfeeinrichtungen der Beamtinnen und Beamten“, „für die eine Vergütung geleistet wird“, sind anzuzeigen (soweit die Vergütung oder die zeitliche Beanspruchung den Rahmen des § 63 Abs. 3 LBG-E überschreitet). Dagegen sind die anderen Tätigkeiten nach § 63 Abs. 1 Nr. 5 LBG-E, also Tätigkeiten in Gewerkschaften oder Berufsverbänden nach § 63 Abs. 1 Nr. 5 LBG-E, nicht anzeigepflichtig, auch wenn dafür „eine Vergütung geleistet wird“.

Ich davon aus, dass solche „Tätigkeiten zur Wahrung von Berufsinteressen“ in Gewerkschaften oder Berufsverbänden aus guten Gründen nicht anzeigepflichtig sein sollen. Warum sie demgegenüber in „Selbsthilfeeinrichtungen der Beamtinnen und Beamten“ unter den genannten Voraussetzungen anzeigepflichtig sein sollen, kann ich auch mit Blick auf die Begründung dazu nicht erkennen; dort heißt es lediglich, dass § 63 Abs. 2 Satz 1 LBG-E „die bisherige Anzeigepflicht genehmigungsfreier Nebentätigkeiten nach § 84 Abs. 2 Satz 1 LBG-alt“ übernehme. Auch die Tatsache, dass § 100 Abs. 2 des Bundesbeamtengesetzes eine vergleichbare bundesrechtliche Regelung enthält, vermag diese Frage nicht zu beantworten.

3. Zu § 84 Abs. 1 LBG-E:

Ich empfehle, der Vorschrift als zweiten Satz die Formulierung „Die Verarbeitung muss sich am Stand der Technik orientieren“ hinzuzufügen. Zumindest sollte aber in der

- 3 -

Begründung festgehalten werden, dass sich die Verarbeitung am Stand der Technik zu orientieren hat.

Ich bitte das Innenministerium, die übersandten Unterlagen entsprechend zu überarbeiten. Ich gehe davon aus, dass Sie das Datenschutzreferat der Landesregierung beteiligt haben oder dies noch tun.

Das Finanzministerium erhält dieses Schreiben, wie von Ihnen erbeten, nachrichtlich.

Mit freundlichen Grüßen
gez. Jörg Klingbeil



Baden-Württemberg

INNENMINISTERIUM

Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalratsvorsitzenden des Landes Baden-Württemberg (ARGE-HPR)

Innenministerium Baden-Württemberg
Herrn MD
Günter Benz

Finanzministerium Baden-Württemberg
Frau MD'in
Dr. Gisela Meister-Scheufelen

Datum 28.05.2010
Name Rainer Betsch
Durchwahl 231- 3993
Aktenzeichen ARGE-HPR 0300.1/ 4086
(Bitte bei Antwort angeben)

- Entwurf des Gesetzes zur Reform des öffentlichen Dienstrechts (DRG)

Sehr geehrter Herr Ministerialdirektor Benz,
sehr geehrte Frau Ministerialdirektorin Dr. Meister-Scheufelen,

- die Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalratsvorsitzenden (ARGE-HPR) dankt für den auch im Namen des Finanzministeriums übersandten Entwurf eines Gesetzes zur Reform des öffentlichen Dienstrechts (Dienstrechtsreformgesetz-DRG) und die Möglichkeit hierzu Stellung zu nehmen.

Der vorliegende Gesetzentwurf lässt in der eigenen Zielsetzung, nämlich die Rechtsverhältnisse der Beamtinnen und Beamten deren Interessen sowie modernen Erfordernissen als auch den Belangen des Landes und sonstiger Dienstherren anzupassen, eine gewisse Ausgewogenheit vermissen.

Im Zusammenhang mit der Verlängerung der Lebensarbeitszeit und der diesbezüglichen im Vorfeld stattgefundenen Gespräche mit dem damaligen Herrn Ministerpräsident Oettinger halten wir es für unbedingt erforderlich, das sehr wichtige Gesundheitsmanagement bzw. den von der Landesregierung am 15.12.2009 beschlossene Eckpunkt der Gesundheitsprävention wenigstens im allgemeinen Teil des Gesetzes zu verankern.

- 2 -

Im Einzelnen nehmen wir zum Gesetzentwurf wie folgt Stellung:

I. Zu Artikel 1 Landesbeamtengesetz Baden-Württemberg (LBGBW)

§ 14 Laufbahnen

Begrüßt wird der Wegfall des einfachen Dienstes. Abgelehnt wird aber, dass diese Absicht in der Praxis erneut unterlaufen wird und damit zwei Klassen von mittleren Diensten geschaffen werden. Für die bisher dem einfachen Dienst zugeordneten Beamtinnen und Beamten besteht die Absicht, keine Strukturzulage zu gewähren.

Auszug aus Begründung zu § 45 Landesbesoldungsgesetz: Die Vorschrift entspricht im Wesentlichen der Vorbemerkung Nr. 27 zu den Besoldungsordnungen a und b. Beamte in Ämtern des bisherigen einfachen Dienstes erhielten bisher keine allgemeine Stellenzulage. An dieser Rechtslage soll sich nicht deshalb etwas ändern, weil künftig der einfache Dienst entfällt.

§ 16 Abs. 2 Erwerb der Laufbahnbefähigung

Die Einrichtung der Laufbahnen durch Rechtsverordnungen in den Geschäftsbereichen sollte unter Beteiligung der Personalvertretungen erfolgen.

§ 22 Aufstieg

Um auch weiterhin Fachkarrieren zu ermöglichen, sollte sowohl im gehobenen Dienst als auch im Höheren Dienst unbedingt ein prüfungsloser Aufstieg möglich sein. Die „Säulentheorie“ muss

- den prüfungslosen Aufstieg,
 - den Aufstiegslehrgang mit Prüfung,
 - das Masterstudium
- umfassen.

Ein Aufstieg, der nur nach Ablegen einer Prüfung erfolgen kann, wird z.B. im Strafvollzug bei der Besetzung der Spitzenämter nicht zu sachgerechten Ergebnissen führen. Es wäre ein massiver Eingriff in das bisher bestehende System, bei dem Ausschreibungen und Bestenauslese Voraussetzungen für eine Beförderung in ein Spitzenamt im allgemeinen Vollzugsdienst und im Werkdienst sind. Scheitert ein Dienstposteninhaber bei der Abschlussprüfung, führt dies unweigerlich zu erheblichen Schwierigkeiten in der Dienststelle und zur Frustration der Betroffenen.

- 3 -

Insbesondere in den Laufbahnen des Polizeivollzugsdienstes, des Justizvollzugsdienstes und der Feuerwehr kann ein prüfungsloser Aufstieg eine Möglichkeit zur Vermeidung von Dienstunfähigkeit darstellen. Da an Dienstposten in der nächsthöheren Laufbahngruppe zwar höhere fachliche, aber geringere körperliche Anforderungen gestellt werden.

§ 24 Versetzung

Abzulehnen ist die Möglichkeit der Versetzung in ein anderes Amt mit geringerem Grundgehalt ohne Zustimmung der Beamtinnen und Beamten. Das Bundesverwaltungsgericht führt in seinem Urteil vom 18.09.2008 (2 C 3.07 und 8.07) aus: Mit der Versetzung ohne gleichzeitiger Übertragung eines amtsangemessenen Funktionsamtes werde der verfassungsrechtlich abgesicherte Grundsatz der amtsangemessenen Beschäftigung verletzt.

Der Beamtin/ dem Beamten ist es nicht zuzumuten, eventuell über einen längeren Zeitraum geringerwertige Tätigkeiten auszuüben. Dies führt unter anderem zu negativen Auswirkungen auf die Beurteilungen und auf das weitere berufliche Fortkommen sowie die Beförderungsaussichten.

§ 25 Abordnung

Die Ausführungen zu § 24 (Versetzung) gelten für die Abordnung entsprechend.

Eine Ausweitung der derzeitigen Abordnungsmöglichkeiten zu einem anderen Dienstherrn ohne Zustimmung des/ der Betroffenen ist nicht gerechtfertigt. Es sollte beim bisherigen Zeitraum von zwei Jahren bleiben.

§ 36 Ruhestand wegen Erreichen der Altersgrenze

Einerseits sind die Nachteile einer Erhöhung der Lebensarbeitszeit insbesondere für die junge Generation offensichtlich. Andererseits macht eine Verlängerung nur Sinn, wenn sie von Anfang an mit einem gut funktionierenden Gesundheitsmanagement verknüpft ist, damit die höhere Altersgrenze überhaupt erreicht werden kann. Nach dem Versorgungsbericht 2009 des Statistischen Landesamtes Baden-Württemberg betrug das Durchschnittsalter der Neuzugänge an Ruhegehaltsempfängern in Baden-Württemberg insgesamt 62, 1 Jahre, im mittleren Vollzugsdienst sogar nur 56,5 Jahre.

- 4 -

Die ARGE-HPR favorisiert für die Erhöhung der Lebensarbeitszeit auf jeden Fall die freiwillige Lösung. Um eine nachträglich zwangsweise zeitlich verkürzte Umsetzungsphase zu verhindern, muss die vorgesehene Anhebung der Altersgrenze mit deren freiwilliger Hinausschiebung inhaltlich verknüpft und durch ein verbessertes wirkungsvolles Anreizsystem gefördert werden. Nur so kann nach unserer Auffassung das - in diesem Punkt gemeinsame - Ziel erreicht werden.

Sonderaltersgrenzen

In Bereichen mit extrem belastenden Anforderungen halten wir eine differenzierte Betrachtungsweise für sachgerecht und notwendig. So können z.B. im Justizvollzugsdienst die besonderen physischen und psychischen Belastungen des Dienstes mit zunehmendem Lebensalter nicht mehr in erforderlichem Umfang erfüllt werden. Daraus entstehen vermeidbare Gefahren für die Sicherheit der Bevölkerung und die Unversehrtheit der Beschäftigten. Aufgrund der in Baden-Württemberg äußerst knappen Personalausstattung gibt es keine Rückzugsmöglichkeiten für nicht mehr voll belastbares Personal. Im Regelfall müssen 30 bis 60 „kampferprobte“ und oft straff organisierte Straftäter von einer Beamtin oder einem Beamten beaufsichtigt, betreut und versorgt werden. Hinzu kommen die Aufgaben der Resozialisierung und die in den Arbeits- und Werkbetrieben. Unter diesen Rahmenbedingungen Beamtinnen und Beamte über das 60. Lebensjahr hinaus zu beschäftigen, kann nicht verantwortet werden.

§ 40 Versetzung in den Ruhestand auf Antrag

Absatz 1

Die Antragsaltersgrenze für schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte sollte nicht auf 62 Jahre angehoben, sondern bei 60 Jahren belassen werden. Damit bliebe ein Gleichklang mit der von Schwerbehinderung unabhängigen „allgemeinen“ Antragsaltersgrenze nach Absatz 1 Nr. 1, die ebenfalls nicht angehoben wird, bestehen. Für das Land entstünde dadurch kein Nachteil, da ein früherer Ruhestand durch entsprechende Abschläge kompensiert würde.

Die Sonderregelung für Beamtinnen und Beamte, mit 45 ruhegehaltsfähigen Dienstjahren auf Antrag weiterhin mit der bislang geltenden Altersgrenze von 65 Jahren bzw. 60 Jahren (Polizeivollzug, Justizvollzug, Feuerwehr) abschlagsfrei in den Ruhestand treten zu können, muss systemkonform auch auf schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte übertragen werden. Bei Vorliegen der entsprechenden Vorausset-

- 5 -

zungen (Grad der Behinderung wenigstens 50 v.H. und mindestens 45 ruhegehaltstfähige Dienstjahre) sollten schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte mit Vollendung des 63. Lebensjahres abschlagsfrei in den Ruhestand treten können. Hierzu müsste eine entsprechende Verknüpfung zu § 27 Landesbeamtenversorgungsgesetz BW hergestellt werden.

§ 43 Dienstunfähigkeit, begrenzte Dienstfähigkeit, Wiederberufung

Die Feststellung der Dienstunfähigkeit für Polizeivollzugs- und Feuerwehrbeamte sollte, wie bisher, weiterhin nur durch Amtsärzte und beamtete Polizeiärzte durchgeführt werden dürfen, und nicht auch durch Ärzte im Arbeitnehmerverhältnis. Jeder bei einem polizeiärztlichen Dienst beschäftigte Arzt ist, unabhängig von seinem Zuständigkeitsbereich und dem zugrunde liegenden Beschäftigungsverhältnis als Polizeiarzt zu bezeichnen, da die Bezeichnung Polizeiarzt nicht gesetzlich geschützt ist. Untersuchungen zur Feststellung der Dienstunfähigkeit erfordern vom beauftragten Arzt ein extrem hohes Maß an Sachkompetenz und Erfahrungswissen sowie besondere Verantwortung, Sorgfalt und Objektivität. Beamtete Polizeiärzte werden diesen Anforderungen aufgrund ihrer laufbahnrechtlichen Qualifikation und den dem Beamtenverhältnis zugrunde liegenden Rechten und Pflichten in vollem Umfang gerecht. Die Prüfung der Polizeidienstunfähigkeit beispielsweise auch einem befristet beschäftigten Polizeiarzt im Arbeitnehmerverhältnis oder einem Polizeiarzt, bei dem aus bestimmten Gründen von einer Verbeamtung abgesehen worden ist, zu ermöglichen, wird als äußerst kritisch bewertet. Auch bei Vertretung eines polizeiärztlichen Gutachtens vor Gericht wird einem beamteten Polizeiarzt erfahrungsgemäß ein sehr hohes Ansehen und Vertrauen entgegengebracht. Im Rahmen der Aufgabenorganisation und Aufgabenverteilung können den nicht beamteten Ärzten des polizeiärztlichen Dienstes trotzdem bedeutungsvolle polizeiärztliche Aufgaben zugewiesen werden.

§ 53 Ärztliche Untersuchungen

Wir begrüßen es sehr, dass die im Entwurf 2 zum DRG in der Begründung zu § 84 Abs. 3 LBG BW enthaltene Befugnis, im Falle von ärztlichen oder psychologischen Gutachten nicht nur die Schlussfolgerungen daraus, sondern das gesamte ärztliche Gutachten speichern zu können, im Referentenentwurf entfallen ist.

Ferner sind Amtsärzte und Polizeiärzte im Rahmen der Übermittlung des Untersuchungsergebnisses weiterhin lediglich verpflichtet, der entscheidungsbefugten

- 6 -

Dienststelle Auszüge aus dem amtsärztlichen Gutachten zu übermitteln. Die Ergebnisübermittlung beschränkt sich damit auf Erkenntnisse, die zur Entscheidungsfindung tatsächlich unabdingbar notwendig sind. Vollständige ärztliche Gutachten mit allen medizinischen Fakten und Details dürfen - wie schon bisher - nicht übermittelt werden und müssen beim Amtsarzt und Polizeiarzt verbleiben. Dies umfasst auch etwaige bei Dritten in Auftrag gegebene fachärztliche Gutachten, deren Ergebnisse in die amtsärztliche oder polizeiärztliche Bewertung einfließen. Insgesamt sehen wir aber dennoch die Notwendigkeit, zu diesem Themenkomplex dezidierte und rechtlich saubere Regelungen zu treffen.

§ 68 Arbeitszeit

§ 124 SGB IX räumt schwerbehinderten Menschen das Recht ein, auf Verlangen von Mehrarbeit freigestellt zu sein. Da das Gesetz selbst den Begriff Mehrarbeit nicht definiert, hat das Bundesarbeitsgericht wiederholt festgestellt, dass Mehrarbeit i.S. von § 124 SGB IX unabhängig von tariflichen, arbeitsvertraglichen o.a. Bestimmungen die Zeit ist, die arbeitstäglich 8 Stunden nach § 3 Arbeitszeitgesetz übersteigt. Die Freistellung tritt mit dem dem Arbeitgeber gegenüber geäußerten Verlangen „kraft Gesetzes“ ein. Viele Arbeitgeber und Dienststellen können mit dieser Regelung nicht umgehen. Die schwerbehinderten Menschen werden in eine Bittstellerposition gedrängt, wenn sie ihren Rechtsanspruch umsetzen wollen. Oftmals sind Benachteiligungen die Folge. Nahezu alle Bundesländer haben das erkannt und die Wochenarbeitszeit für die schwerbehinderten Beamtinnen und Beamten generell auf 40 Stunden festgesetzt, was für viele tatsächlich auch die Belastungsgrenze darstellt. Eine entsprechende Regelung in der AzUVO wäre sehr sinnvoll und würde das Ziel der Gesundheitsprävention insbesondere im Hinblick auf die Verlängerung der Lebensarbeitszeit sehr unterstützen.

§ 70 Teilzeitbeschäftigung

Die Ausweitung der unterhältigen Teilzeitbeschäftigung wird begrüßt. Sie sollte generell bei 25 % der regelmäßigen Arbeitszeit harmonisiert werden.

§ 71 Altersteilzeit

Bei Altersteilzeit von schwerbehinderten Beamtinnen und Beamten im Teilzeitmodell sollte analog der Regelung in § 70 Abs. 2 LBG BW - neu - eine unterhältige Beschäftigung unbedingt zugelassen werden. Zum Antragszeitpunkt bereits teilzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte haben sonst keine Möglichkeit, sich für Altersteil-

- 7 -

zeit im Teilzeitmodell zu entscheiden, sondern können nur das Blockmodell wählen. Bei behinderungsbedingt eingeschränkter Belastbarkeit von Beamtinnen und Beamten ist aber gerade das Teilzeitmodell die empfohlene Modellvariante. Zudem werden Beamtinnen und Beamte, wie beispielsweise Grundschullehrerinnen, die weit überwiegend in Teilzeit beschäftigt sind, benachteiligt.

§ 73 Urlaub von längerer Dauer ohne Dienstbezüge

Die ARGE-HPR setzt sich nachdrücklich dafür ein, eine Regelung zu schaffen, wonach längerfristig beurlaubten Beamtinnen und Beamten die Möglichkeit eröffnet wird, an Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen. Eine solche Regelung würde das Bekenntnis des Landes zur Familienfreundlichkeit verdeutlichen und das vom Land besonders verfolgte gesellschaftspolitische Ziel, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern, für den Bereich der Landesbeamtinnen und -beamten klar konkretisieren. Der Fortbildung soll künftig laufbahnrechtlich erhöhte Bedeutung bei der Qualifizierung der Beamtinnen und Beamten, auch berufsbegleitend für die Wahrnehmung höherwertiger Funktionen und den Wechsel in andere Laufbahnen, zukommen. Es ist deshalb wichtig, dass beurlaubte Beamtinnen und Beamte hierbei nicht abgekoppelt und benachteiligt werden. Sie müssen im Gegenteil im Lichte der familienpolitischen Zielsetzungen besonders berücksichtigt und gefördert werden. Es wird außerdem im besonderen Interesse des Dienstherrn und jeder Einrichtung liegen, dass beurlaubte Beschäftigte vor Wiederaufnahme des Dienstes für die wahrzunehmenden Aufgaben bestmöglich qualifiziert werden. Hierfür ist die Berücksichtigung von Fortbildungszeiten im o.g. Sinn, insbesondere auch ein Anspruch der Betroffenen auf Anrechnung der Fortbildung auf die Arbeitszeit nach Ende der Beurlaubung, ein unerlässlicher Anreiz.

Wir sind daher der Auffassung, dass eine Regelung entsprechend § 92 Abs. 6 Bundesbeamtengesetz an geeigneter Stelle in das LBG BW aufgenommen werden sollte.

§ 74 Höchstdauer von unterhältiger Teilzeitbeschäftigung und Urlaub

Die neue Höchstgrenze der unterhältigen Teilzeitbeschäftigung außerhalb der Elternzeit ist mit der Beurlaubung gekoppelt und auf 15 Jahre begrenzt. Wir befürchten, dass die unterhältige Teilzeitbeschäftigung deshalb kaum Wirkung entfalten kann. Eine Entkoppelung wäre ohne Benachteiligung für den Dienstherrn möglich, da die Teilzeitbeschäftigung in hohem Maße zu Lasten der Pensionsansprüche geht.

§ 75 Pflegezeiten

Es stünde dem selbsternannten Kinderland Baden-Württemberg gut an, wenn Beamtinnen und Beamte auch zur Betreuung kranker Kinder Anspruch auf Fernbleiben vom Dienst ohne Genehmigung hätten. Wesentlich für die Gewährung solcher familienfördernden Maßnahmen ist nicht die monetäre Bewertung, sondern die zeitliche. Wir schlagen deshalb eine dem § 45 Abs. 1 und Abs. 2 SGB X analoge Regelung mit 10 Arbeitstagen vor.

§ 82 Dienstjubiläum

Die vorgesehene Staffelung für die Jubiläumsgabe liegt erheblich unter den tarifvertraglichen Regelungen. Nach § 23 Abs. 2 TvÖD/TVL erhalten Beschäftigte ein Jubiläumsgeld nach einer Beschäftigungszeit von 25 Jahren in Höhe von 350 € und nach 40 Jahren in Höhe von 500 €. Es ist kein Grund erkennbar, warum Beamtinnen und Beamte 50 bzw. 100 € weniger erhalten sollen. Die Beträge in § 82 Abs. 1 Nr. 1 bis 3 sind daher entsprechend anzuheben.

§ 83 Erhebung von Personalaktendaten

Wir regen die Streichung von § 83 LBG –neu- zumindest aber eine inhaltliche Angleichung an § 36 Abs. 1 Landesdatenschutzgesetz (LDSG) an.

Einer bereichsspezifischen Regelung in § 83 LBG –neu- bedarf es nicht.

Die bisherige Regelung in § 113 Abs. 4 LBG –alt - ist eine allgemeine bereichsspezifische Erhebungsvorschrift für personenbezogene Daten und nicht begrenzt auf Personalaktendaten (siehe LT-Drs. 11/6584, S. 32).

Diese hatte als Regelungsziel die Erhebung personenbezogener Daten (nicht nur Personalaktendaten) zweckzubegrenzen (zur Begründung, Durchführung, Beendigung oder Abwicklung des Dienstverhältnisses oder zur Durchführung organisatorischer, personeller oder sozialer Maßnahmen, insbesondere zu Zwecken der Personalplanung und des Personaleinsatzes).

Die bereichsspezifische Regelung wurde ins LBG aufgenommen, weil es zum Zeitpunkt der Neufassung des Personalaktenrechts 1996 noch keine spezielle datenschutzrechtliche Landesregelung für Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse im LDSG gab. Eine solche wurde mit § 36 LDSG erst mit der Novellierung des LDSG im

- 9 -

Zuge der Umsetzung der EU-Datenschutzrichtlinie im Jahre 2000 ins LDSG aufgenommen.

§ 36 LDSG begrenzt den Zweck in gleicher Weise wie § 113 Abs. 4 LBG –alt- allerdings nicht nur die Erhebung, sondern umfassend alle Phasen der Verarbeitung (also einschließlich der Erhebung i. S. § 3 Abs. 2 LDSG). Insofern erübrigt sich heute eine neuerliche Berücksichtigung der selbigen Zweck begrenzenden Regelung im LBG. Auf § 83 LBG –neu- kann deshalb verzichtet werden, da mit § 36 Abs. 1 LDSG bereits eine anwendbare Regelung besteht. Würde § 83 LBG –neu- nicht gestrichen, würde dies bedeuten, dass für die Erhebung von personenbezogenen Daten im Rahmen des Dienstverhältnisses eines Beamten für Personalaktendaten § 83 LBG –neu- und für Nichtpersonalaktendaten – also sogenannte Sachaktendaten- § 36 Abs. 1 LDSG zur Anwendung käme.

Sofern allerdings an § 83 LBG –neu- mit der Begrenzung auf die Erhebung von Personalaktendaten festgehalten werden soll, wäre eine inhaltliche Angleichung an § 36 Abs. 1 LDSG vorzuschlagen, um nicht durch unterschiedlich normierte Erhebungsvorschriften bei Dienst- und Beschäftigungsverhältnissen im öffentlichen Dienst einen interpretativen Spielraum für eine differenzierte Auslegungen zu schaffen.

§ 36 Abs. 1 LDSG sieht derzeit neben der Durchführung innerdienstlicher organisatorischer, personeller oder sozialer Maßnahmen im Weiteren u.a. den Zweck der Haushalts- und kostenrechnerischen Maßnahmen vor. Dieser Zweck wurde 1996 insbesondere im Rahmen der Entwicklung und Einführung neuer Steuerungsinstrumente in der Landesverwaltung ins LDSG klarstellend aufgenommen.

Nicht nachvollziehbar ist, weshalb der bisherige letzte Halbsatz in § 113 Abs. 4 Satz 1 „oder eine Rechtsvorschrift dies erlaubt“ nicht neuerlich in § 83 LBG –neu- übernommen wurde. Dies lässt nur den Schluss zu, dass die Erhebung von Personalaktendaten in § 83 LBG –neu- bereichsspezifisch abschließend geregelt werden soll und kein Raum für andere Rechtsvorschriften i.S. von § 4 LDSG wie beispielsweise auch eine Dienstvereinbarung zugelassen werden soll.

- 10 -

Der Regelungsraum für Dienstvereinbarungen sollte allerdings erhalten bleiben, um die derzeit abstrakt begrenzten Zwecke mittels einer Dienstvereinbarung konkretisierend ausgestalten zu können und auch die Erforderlichkeit entsprechender Merkmale im Rahmen der Beteiligung nach § 79 Abs. 3 Nr. 14 LPVG festlegen zu können.

§ 86 Löschung

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

- wenn der Beamte ohne versorgungsberechtigte Hinterbliebene verstorben ist, mit Ablauf des Todesjahres,
- wenn nach dem verstorbenen Beamten versorgungsberechtigte Hinterbliebene vorhanden sind, mit Ablauf des Jahres, in dem die letzte Versorgungsverpflichtung entfallen ist,

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

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

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

§ 87 Einsichtsrecht, Anhörung, Mitteilung über gespeicherte Daten

Wir fordern, die seitherige Transparenzregelung in § 113g Abs. 5 Satz 2 LBG nicht wegfallen zu lassen, sondern im Weiteren auch in § 87 Abs. 5 LBG –neu- zu übernehmen.

Die seitherige bereichsspezifische Transparenzregelung

„Ferner sind die Verarbeitungsformen automatisierter Personalverwaltungsverfahren zu dokumentieren und einschließlich des jeweiligen Verwendungszweckes sowie der regelmäßigen Empfänger und des Inhalts automatisierter Datenübermittlung allgemein bekanntzugeben.“ wurde nicht in § 87 Abs. 5 LBG –neu- übernommen, sondern beschränkt sich auf die Mitteilung der Art der gespeicherten Daten.

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

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

II. Zu Artikel 3 Landesbeamtenversorgungsgesetz Baden-Württemberg (LBeamtVGBW)

Vorbemerkung

Der ersatzlose Wegfall der §§ 14 a (vorübergehende Erhöhung des Ruhegehalts) und 48 (Ausgleich bei besonderen Altersgrenzen) Beamtenversorgungsgesetz (alt) bei gleichzeitiger Reduzierung der Anerkennung von Vordienst- und Ausbildungszeiten greift massiv in den Besitzstand der betroffenen Beamtinnen und Beamten ein. Gerade im Vollzugsbereich würde die Umsetzung zu unübersehbaren negativen Folgen und nicht hinnehmbaren Einschnitten in der Versorgung führen. Gleichzeitig käme die dringend notwendige Nachwuchsgewinnung von lebenserfahrenem Personal praktisch zum Erliegen. Der Wegfall der Anrechnung von Vordienstzeiten bei der besonderen Altersgrenze kann deshalb nicht akzeptiert werden.

- 12 -

Der Justizvollzug ist darauf angewiesen, auch lebenserfahrene und daher lebensältere Bewerber einzustellen. Daneben sind besondere Qualifikationen, wie z. B. die Meisterprüfung, Einstellungs Voraussetzung für den Werkdienst. Die Meisterprüfung kann bekanntlich nur mit der notwendigen Berufserfahrung erworben werden. Mit dem Erreichen der besonderen Altersgrenze erlangen die Betroffenen im Regelfall nur eine unzureichende Versorgung und wären gerade im mittleren Dienst bis zum Rentenbeginn möglicherweise sogar auf Transferleistungen des Staates angewiesen.

Der Bund hält hier weiter an der bisherigen bewährten Regelung fest. Dies ist auch in Baden-Württemberg zwingend notwendig.

§ 21 Dienstzeiten im Beamtenverhältnis und vergleichbare Zeiten

Im Verhältnis zur derzeitigen Anrechnung von neun Zehnteln der Dienstzeit in Altersteilzeit als ruhegehaltsfähige Dienstzeit (bei einer 50/50er-Regelung) wäre es angemessen, künftig acht Zehntel der Dienstzeit beim Verhältnis 60/100stel Arbeitszeit zu 40/100stel Freistellungsphase anzurechnen. Wir bitten, diese Position nochmals zu überprüfen.

§ 23 Vordienst- und Ausbildungszeiten

Die Begrenzung der berücksichtigungsfähigen Zeiten auf maximal fünf Jahre führt insbesondere im Bereich des beruflichen Schulwesens zu erheblichen Schwierigkeiten. Gerade in diesem Schulbereich bringen Bewerberinnen und Bewerber mit langjährigen Praxiserfahrungen in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis wesentliche fachliche Qualifikationen mit, die in der dienstlichen Aufgabenerfüllung gefordert sind. Die vorgesehene gesetzliche zeitliche Begrenzung wird deshalb abgelehnt.

§ 26 Zurechnungszeit

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

§ 27 Höhe des Ruhegehalts

- 13 -

Nachdem bereits im Jahr 2000 eine Abschlagsregelung für schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte, die vor Vollendung des 63. Lebensjahres in den Ruhestand treten, eingeführt wurde und damit faktisch die Anhebung der abschlagsfreien Altersrente für schwerbehinderte Menschen um drei Jahre erfolgte, würde eine nochmalige Anhebung der abschlagsfreien Bezugsaltersgrenze um weitere zwei Jahre auf das 65. Lebensjahr die schwerbehinderten Beamtinnen und Beamten außergewöhnlich benachteiligen. Sie hätten damit innerhalb eines Zeitraums von ca. 10 Jahren eine Anhebung der Altersgrenze für den Bezug des abschlagsfreien Ruhegehalts von 5 Jahren zu verkraften, die übrige Beamtenschaft dagegen lediglich von 2 Jahren. Das Bezugsalter in § 27 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 sollte deshalb beim 63. Lebensjahr belassen werden.

§ 51 Unfallruhegehalt

Für Beamte, die infolge eines Dienstunfalls zur Ruhe gesetzt werden und Unfallruhegehalt beziehen, muss es aufgrund der besonderen Fürsorgepflicht des Dienstherrn beim bisherigen Höchstversorgungssatz von 75 v. H. der ruhegehaltsfähigen Dienstbezüge bleiben. Die Absenkung auf 71,75 v. H. ist nicht zu verantworten und wurde auch vom Bund für die Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten nicht vollzogen.

§§ 52 ff betreffend die Bezeichnung „Grad der Schädigungsfolgen (GdS)“

Das Bundesversorgungsgesetz hat mit dem 21. Dezember 2007 den früheren Begriff „Minderung der Erwerbsfähigkeit (MdE)“ durch den Begriff „Grad der Schädigungsfolgen (GdS)“ abgelöst. Im Schwerbehindertenrecht hingegen gilt der „Grad der Behinderung (GdB)“ nach wie vor. Insofern ist die Anpassung der bisherigen Bezeichnung „MdE“ in § 50 LBeamtVGBW folgerichtig. Allerdings sollte auch in weiteren Paragraphen des LBeamtVGBW der neue Terminus „GdS“ verwendet werden (z. B. in den Paragraphen 53, 54, 59, 61, 68 Abs. 5, 70 Abs. 5, 108). Gleiches gilt für **Artikel 8 (Änderung des Landesreisekostengesetzes)**. Hier schlagen wir allerdings vor, in § 5 Abs. 3 sowohl den Begriff „GdS“ als auch den Begriff „GdB“ zu verwenden.

III. Zu Artikel 6 Änderung des Landespersonalvertretungsgesetzes

Hierzu erneuern wir die Aussagen in unserem Schreiben an Herrn Ministerpräsident Mappus vom 01.04.1010:

Leider müssen wir feststellen, dass der vorliegende Referentenentwurf sich – offenbar ausschließlich beim Thema LPVG – nicht an die selbst vorgegebene Maxime

- 14 -

gehalten hat, den „Eckpunktebeschluss“ der Landesregierung vom 15.12.2009 als verbindliche Vorgabe für die Entwurfsfassung des DRG zu nehmen.

In der Entwurfsfassung ist neben den notwendigen Anpassungen an das Beamtenstatusgesetz und das neue Landesbeamtengesetz auch die Begrenzung des Letztentscheidungsrechts der Einigungsstelle "gemäß den Entscheidungsgrundsätzen des Bundesverfassungsgerichts (Beschluss vom 24. Mai 1995 – 2 BvF 1/92, BVerfGE 93, 37) zum Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein" im Landespersonalvertretungsgesetz vorgesehen.

Die behauptete "Notwendigkeit", den BVerfG-Beschluss aus dem Jahre 1995 in dieser Weise und diesem Umfang übernehmen zu müssen, ist juristisch durchaus umstritten.

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

Die Abkehr von einer Input-orientierten Steuerung der Verwaltung über detaillierte Weisungen im Sinne der vom BVerfG geforderten ununterbrochenen demokratischen Legitimationskette hin zu einer ergebnisorientierten vereinbarten Steuerung und einem produktorientierten Haushalt verlangt grundsätzlich nach mehr, und nicht nach weniger Mitbestimmung.

Auf ein weiteres ungelöstes Feld des Strukturwandels – der Überführung bisher klassischer öffentlicher Verwaltungen einschl. des vorhandenen Personals in privatisierte oder teilprivatisierte Strukturen – sei an dieser Stelle nur kurz hingewiesen.

Dadurch entsteht ein erhebliches Spannungsfeld. Insofern leidet der Beschluss des BVerfG an einem Mangel an Zukunftsoffenheit.

Einen anderen Blickwinkel eröffnet das Urteil des VerfGH des Freistaates Sachsen vom 22. Februar 2001, das im dortigen Grundrecht auf Mitbestimmung als Ausdruck

des Sozialstaatsprinzips ein Instrument zum Schutz und zur Verwirklichung der Grundrechte der Beschäftigten im Arbeitsleben sieht. Mitbestimmung im öffentlichen Dienst sei ihrer Natur nach institutionalisierte Interessenvertretung durch gewählte Beschäftigte. Die Entscheidung des BVerfG blendet diese sozialstaatlich-grundrechtliche Argumentationslinie diskussions- und argumentationslos aus.

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

Das LPVG wurde seit seiner ersten Fassung vom 30.6.1958 inzwischen 20 Mal geändert (Rooschütz/Amend/Killinger, Kommentar zum LPVG BW, 11. Auflage, S.1-6). Allein 12 dieser insgesamt 20 Änderungen sind zeitlich nach dem Beschluss des BVerfG vom 24.5.1995 erfolgt.

In keiner dieser 12 Gesetzesänderungen wurden die Ausführungen der BVerfG-Entscheidung als notwendiger Korrekturbedarf für das LPVG BW angeführt oder gar angegriffen.

In mittlerweile 50-jähriger LPVG-Praxis hat sich das LPVG BW mit den darin enthaltenen Beteiligungsregelungen keineswegs als Risiko für die Funktionsfähigkeit der öffentlichen Verwaltung herausgestellt.

Damit haben die Personalvertretungen in BW längst unter Beweis gestellt, dass sie neben ihrer Rolle als Interessenvertretungen der Beschäftigten auch ihren gesetzlichen Auftrag der Partnerschaft in Mitverantwortung mit dem Dienstherrn (§ 2 LPVG) sehr wohl erfüllt haben.

Mit der im vorliegenden Entwurf vorgesehenen Herabstufung der Beteiligungsrechte würde das bisherige Selbstverständnis der Personalvertretungen als mitverantwortliche und ernst genommene Partner der Dienststellenleitungen schwer angeschlagen.

- 16 -

Zugleich sind negative Auswirkungen auf das Auftreten und Verhalten der künftig wesentlich gestärkten Dienststellenleiter gegenüber ihren geschwächten Personalvertretungen vorprogrammiert.

Einer modernen Verwaltungskultur, die auf die konstruktive, motivierte Mitarbeit der Beschäftigten und ihrer gewählten Vertreter setzt, würde damit schwerer Schaden zugefügt.

Wir appellieren daher, die Entscheidung aus dem Eckpunktebeschluss der Landesregierung vom 15.12.2009 bestehen zu lassen und auf die vorgesehene Änderung des LPVG zu den Beteiligungsrechten zu verzichten.

Nicht zuletzt empfehlen wir, einen Blick zu unserem Nachbarn in Bayern zu richten. Dort hat der Freistaat durch das Gesetz zur Anpassung von Landesgesetzen an das Bayerische Beamten-gesetz vom 27.07.2009 (GVBl. S. 400) rückwirkend zum 01.04.2009 einen neuen Artikel 80a mit dem Anhörungsrecht der Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte in das Bayerische Personalvertretungsgesetz (BayPVG) eingefügt. Dadurch wird die bisher als einfacher Zusammenschluss der Hauptpersonalräte der Ressorts gebildete ARGE der Hauptpersonalräte als eigenes personalvertretungsrechtliches Gebilde anerkannt und aufgewertet. Das war und ist ein motivierendes Signal an die Beschäftigten des Landes Bayern und ihre Personalvertretungen, das auch Baden-Württemberg sehr gut zu Gesicht stehen würde, noch dazu ohne Risiken und Nebenwirkungen für das Land. Ähnliches ist in Rheinland-Pfalz in § 46 des dortigen Novellierungsentwurfs zum Landespersonalvertretungsgesetz vorgesehen.

Im Einzelnen weisen wir auf folgende Regelungslücke hin, die zu schließen ist: Zur Umsetzung des SGB II sind in den Stadt- und Landkreisen neue Organisationseinheiten gebildet worden. Die Unterstützung der Hartz IV-Empfänger wird in den ARGE'n in unterschiedlichen Rechtsformen organisiert. Da diese öffentlich-rechtlich oder privatrechtlich organisierten Einheiten überwiegend keine Dienstherrnfähigkeit besitzen, können bei ihnen keine Personal- oder Betriebsräte gebildet werden. Dies hat für zahlreiche dorthin abgeordnete Beamte und Arbeitnehmer zur Folge, dass sie nach § 11 Abs. 2 LPVG die Wahlberechtigung für den Personalrat in ihrer Stammdienststelle verlieren, aber in ihrer neuen Dienststelle keine Wahlberechtigung erlangen, da dort mangels eigener Organisationshoheit kein Personal- oder Betriebsrat gebildet werden kann. Damit ist keine personalratsmäßige Vertretung der Belange

- 17 -

dieser Beschäftigten möglich. Dies widerspricht den elementaren Grundsätzen des Personalvertretungsrechts. Solange kein anderer Personalrat die Belange dieser Beschäftigten wahrnehmen kann, ist daher die Zuständigkeit des Personalrats in der Stammdienststelle festzulegen. Da diese Bediensteten noch in einem Beschäftigungsverhältnis zu ihrer Stammdienststelle stehen, ist es notwendig, dass auch der Personalrat der Stammdienststelle deren Belange wahrnimmt.

Wir schlagen daher folgende Änderung vor:

In § 11 Abs. 2 wird nach Satz 3 folgender Satz 4 eingefügt:

Satz 1 gilt auch nicht, solange der Beschäftigte in der neuen Organisationseinheit keine Wählbarkeit zu einem Personal- oder Betriebsrat erreichen kann.

§ 65 Datenschutz

Wir halten folgende Änderung von § 65 Abs. 3 LPVG für erforderlich:

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

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

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

- 18 -

Da diese Stellungnahme nicht alle ressortspezifischen Positionen der einzelnen Hauptpersonalräte umfasst, erlauben wir uns die besonderen Anliegen der Personalvertretungen aus den jeweiligen Geschäftsbereichen diesem Schreiben als Anlagen beizufügen.

Mit freundlichen Grüßen

Gez. Franz Riß

**INNENMINISTERIUM
BADEN - WÜRTTEMBERG**
Hauptpersonalrat
Postfach 10 24 43 • 70020 Stuttgart
E-Mail: hauptpersonalrat@im.bwl.de
FAX: 0711/231-3999

Abteilung 1

Datum 26.Januar 2010
Name Tilly Bair
Durchwahl 0711 231-3991
Aktenzeichen HPR-0300.1/
(Bitte bei Antwort angeben)

**Dienstrechtsreform:
Entwurf eines Gesetzes zur Reform des öffentlichen Dienstrechts (DRG-E)
Hausanhörung
Ihr Schreiben vom 19.Januar 2010 Az.: 1-0300.1/38**

Sehr geehrte Damen und Herren,
im Namen des Hauptpersonalrates (HPR) darf ich mich für die Bereitschaft der Dienststelle bedanken, dass sie im Rahmen der Hausanhörung auch dem HPR die Möglichkeit zur Stellungnahme eingeräumt haben.

Auch wenn die eingeräumte Frist doch etwas sehr kurz war, nehme ich die Möglichkeit für das Gremium gerne war.

Da die jeweiligen Positionen zur Dienstrechtsreform bereits im Jahr 2009 sowohl im Staatsministerium als auch im Innenministerium ausgetauscht wurden, erlaube ich mir in diesem Schreiben lediglich auf Einzelpunkte des Gesetzentwurfes vom 19.01.2010 einzugehen.

Artikel 1 Landesbeamtenengesetz (LBG)

Teil 3 Laufbahnen:

Der Wegfall des einfachen Dienstes wird begrüßt.
Grundsätzlich wird die Durchlässigkeit der Laufbahnen ebenfalls begrüßt und zum großen Teil auch unterstützt.

- 2 -

Allerdings möchten ich schon heute darauf hinweisen, dass im Interesse der Beamtinnen und Beamten der Innenverwaltung, im Rahmen der neuen Rechtsgrundlage eine weitere Konkretisierung der Aufstiegsmöglichkeiten von Fachbeamten umgehend festgelegt werden sollte.

Teil 5 Dritter Abschnitt Ruhestand, Verabschiedung, Dienstunfähigkeit.

§ 39 Hinausschieben der Altersgrenze

Es wird vorgeschlagen die Hinausschiebung der Altersgrenze auf der 68 Lebensjahr zu überdenken. Aus Sicht des Hauptpersonalrates erscheint es nicht zwingend der richtige Weg für die Landesverwaltung. Wir regen erneut an, bei der Entscheidungsfindung die hohe Zahl der Arbeitslosen, die immer weiter steigende Zahl der Beschäftigten mit befristeten Arbeitsverträgen in der Landesverwaltung sowie die zwingende erforderliche Schaffung von Arbeitsplätzen für jungen Menschen noch vertiefter in die Diskussion einzubinden. Dann erübrigt sich die Anhebung der Altersgrenze vorerst.

Aus Sicht des Hauptpersonalrates würde sich für die Offensive „freiwillige Weiterarbeit bis zur Vollendung des 67. Lebensjahres“ eine alternativ Formulierung ausreichen, die z.B. die Freiwilligkeit in den Vordergrund stellt und die Anhebung frühestens für 2012 festschreibt.

§ 40 Versetzung in den Ruhestand auf Antrag

Die Antragsaltersgrenze für schwerbehinderte Beamte/innen nach § 2 Abs. 2 SGB 9 sollte bis 2012 auf das 60. Lebensjahr festgelegt werden und dann erneut besprochen werden. Es ist ein Personenkreis betroffen, der der besonderen Fürsorgepflicht unterliegt.

Teil 6 Rechtliche Stellung im Beamtenverhältnis

Dritter Abschnitt Arbeitszeit und Urlaub

§ 70 Teilzeitbeschäftigung

Wir regen an bzw. fordern ein, die Einschränkungen auf 25 bzw. 30 Std. bei Abs. 1 Ziffern 2 und 3 zu streichen.

Dies wäre sicherlich eine weitere Möglichkeit der Entbürokratisierung und würde den Personalverwaltenden Stellen die Aufgabenerleichterung deutlich erleichtern. In Gegenzug schlagen wir vor dass die Regelung im Staatshaushalt bezüglich der Zusammenfassung von Stellenteilen umgehend gestrichen wird.

- 3 -

§ 71 Altersteilzeit

Der HPR schlägt vor, mindestens die bisherige Regelung des § 153h LBG bei zu behalten.

§ 75 Pflegezeiten

§75 ist um eine weitere Ziffer zu ergänzen:

Betreuung von kranken Kindern

Zur Betreuung von kranken Kindern kann der Beamten/innen 10 Arbeitstag dem Dienst fernbleiben.

Es wird vorgeschlagen die Formulierung des SGB V, §45 zu übernehmen.

Damit wäre zumindest in diesem Punkt die Gleichstellung der Beamten mit dem Beschäftigten sicher gestellt.

Fünfter Abschnitt Personalaktendaten

Der HPR sieht sich trotz der vorgesehenen Gliederung für die Einführung einer elektronischen Personalakte für Beamte nicht ausreichend informiert, auch die Begründung ist nicht zwingende verständlich. Es fehlen noch immer abschließende Regelungen, die es ermöglichen den Schutz der Persönlichkeit und der Privatsphäre der Beamten sicherzustellen.

Dem Hauptpersonalrat fehlt die schriftliche Aussage, dass die datenschutzrechtlichen Grundsätze zum Schutz personenbezogener oder personenbeziehbarer Daten von Beamten beachtet werden.

Artikel 6 Änderung des Landespersonalvertretungsgesetzes

Der Hauptpersonalrat sieht grundsätzlich keinen Bedarf das LPVG im Jahr 2010 auf Basis der Begründung eines Urteils des BVerfG aus dem Jahr 1995 zu ändern. Wir lehnen alle Änderungsvorschläge die darauf basieren ab. Die Bedeutung eine Rechtsänderung von vor rd. 15 Jahren entspricht aus unserer Sicht längst nicht mehr dem derzeitigen Verwaltungshandeln, dem Leitbild der Landesverwaltung und auch nicht mehr den Anforderungen an die Beschäftigten. Die Struktur der Verwaltung hat sich vom klassischen Amt mit festem Amtsauftrag in eine vom Land gewollte Verwaltung mit ergebnisorientierter Steuerung und der Vereinbarung von Zielen gewandelt. Selbst die klassische Haushaltsführung wird in einen produktorientierten Haushalt umgestellt.

Allein diese beispielhaft genannten Gründe sprechen gegen eine Übernahme einer Rechtsprechung aus dem Jahr 1995.

Gegen die Zusammenfassung der bisherigen Mitbestimmungstatbestände der § 75 und 76 spricht grundsätzlich nichts, sofern alle Unterpunkte übernommen werden.

Aus unserer Sicht kommt der Mitbestimmung des Personalrates bei der Genehmigung eines Antrags auf Hinausschieben des Ruhestands die gleiche Bedeutung zu wie bei der Ablehnung. In beiden Fällen halten wir die Einreihung im Mitbestimmungstatbestand für gerechtfertigt. Es ist im Sinne einer auch für alle Beschäftigten - gerade mit Blick auf die in allen Bereichen äußerst ange-

- 4 -

spannte Personalsituation und der faktischen Überalterung der Verwaltung - sicher zu stellen, dass die Genehmigungspraxis ermessensfehlerfrei erfolgt. Dies erfordert aus Sicht des HPR die Mitbestimmung.

Artikel 48 Übergangsbestimmungen

§§ 1. 2 und 3

Diese sind entsprechend den Vorschlägen zu aktualisieren.

§ 1a Landespersonalausschuss (LPA)

Der HPR spricht sich gegen den Verzicht des LPA aus. Es wird vorgeschlagen, eine Clearingstelle mit paritätischer Besetzung zur Klärung von unterschiedlichen und strittigen Verfahrensweisen und Problemstellungen zwischen den Ressorts und den Dienstherren Land/ Kommung einzurichten.

Ich bitte um Verständnis, dass es in Anbetracht der Frist leider nicht möglich war zu allen Punkten eine Stellungnahme abzugeben und es sich deshalb nicht um eine abschließende sondern vielmehr um eine erste Stellungnahme des HPR zum Dienstrechtsreformgesetz handelt.

Ausdrücklich möchte ich noch darauf hinweisen, dass der HPR jegliche positive Veränderung des LBG im Interesse der Beamtinnen und Beamten in den Abschnitten Laufbahn, Arbeitszeit und Urlaub unterstützt obwohl weitergehende Vorschläge in unsere Stellungnahme aufgeführt sind.

Mit freundlichen Grüßen

gez.

Tilly Bair

Vorsitzende



Baden-Württemberg

HAUPTPERSONALRAT FÜR GRUND-, HAUPT-, REAL- UND SONDERSCHULEN
BEIM MINISTERIUM FÜR KULTUS, JUGEND UND SPORT

Hauptpersonalrat GHRS beim Kultusministerium
Baden-Württemberg w Postfach 10 34 42 w 70029 Stuttgart

Arbeitsgemeinschaft der
Hauptpersonalratsvorsitzenden des
Landes B-W. (ARGE-HPR)
Postfach 10 24 43
70020 Stuttgart

Stuttgart 03.05.2010
Durchwahl 0711 279-2887
Telefax 0711 279-2879
Name Barbara Haas
Gebäude Sporerstr. 19
Aktenzeichen GHRS-0144.521
(Bitte bei Antwort angeben)

Stellungnahme des HPR GHRS zum Entwurf zur Dienstrechtsreform

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

Ergänzend zur ersten Stellungnahme zum Entwurf der Dienstrechtsreform gibt der Hauptpersonalrat GHRS beim Kultusministerium die Stellungnahme zur Kenntnis, die er dem Kultusministerium übermittelt. Wir nehmen im Wesentlichen zu den Punkten Stellung, die in den Zuständigkeitsbereich des Kultusministeriums fallen.

Zu den Änderungen des LPVG:

Gemäß § 75 neu LPVG erfolgt die Beamtenbeteiligung nicht mehr bei der Einstellung, sondern bei der Begründung des Beamtenverhältnisses.

Diese Änderung ist in § 92 LPVG nicht nachvollzogen.

Die Versetzung und Umsetzung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern unterliegt weiterhin nicht der Mitbestimmung der Personalvertretung (§ 76 LPVG).

Zumindest für unbefristete Beschäftigungsverhältnisse wird die Mitbestimmung eingefordert. Es gibt keinen sachlichen Grund für eine Ungleichbehandlung von Arbeitnehmer/innen und Beamt/innen in diesem Punkt.

Gemäß § 75 LPVG unterliegt die Einstellung von Beamt/innen nicht der Mitbestimmung.

- 2 -

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

Zu § 73 Abs. 3 LPVG betont auch der HPR GHRS, dass die Beteiligungsrechte bzgl. Evokationsrecht und Kündigungsrecht von Dienstvereinbarungen nicht herabgestuft werden dürfen. Dies würde die Stellung der Personalräte als ernst genommen Partner der Dienststellenleitung ernsthaft gefährden. Außerdem erschließt sich auch dem HPR GHRS nicht, warum 2010 ein BVerfG-Beschluss aus dem Jahr 1995 umgesetzt werden soll.

In § 36 LPVG (Datenschutz) oder an anderer Stelle sollte folgender Passus aufgenommen werden: Für schulische Personalräte, die nicht an der Schule gebildet sind, muss die Speicherung von Privatanschrift, Telefonnummer und E-Mail-Adresse möglich sein. Diese Beschäftigte sind für die Personalvertretung an der Dienststelle nicht erreichbar, da sie weder über einen Internet- noch Telefonanschluss und auch nicht über einen Arbeitsplatz verfügen.

Zum Landesbeamtengesetz

Der HPR GHRS begrüßt die Ausweitung der unterhäftigen Teilzeit. Durch die unterschiedlichen Mindestgrenzen der unterhäftigen Teilzeit (25% Elternzeit; 30% nach LBG), entsteht allerdings zusätzlicher Verwaltungsaufwand. Die unterhäftige Teilzeitbeschäftigung sollte bei 25 Prozent harmonisiert werden (§ 70 LBG).

Bei der Altersteilzeit sollte ebenfalls die unterhäftige Teilzeitbeschäftigung ermöglicht werden (§ 67 LBesG). Der HPR GHRS fordert das KM auf, sich für die Beibehaltung der jetzigen Altersteilzeitregelung (50% Arbeitszeit bei 83% des Nettogehalts) für schwerbehinderte Beamtinnen und Beamten einzusetzen wie auch für die Ausweitung der Altersteilzeit für alle Beschäftigten.

Die neue Höchstgrenze gemäß § 74 LBG zur unterhäftigen Teilzeitbeschäftigung außerhalb der Elternzeit ist mit der Beurlaubung gekoppelt und auf 15 Jahre begrenzt. Wir befürchten, dass die unterhäftige Teilzeitbeschäftigung deshalb kaum Wirkung entfalten

- 3 -

kann. Eine Entkoppelung wäre ohne Nachteile für den Dienstherrn möglich, da die Teilzeitbeschäftigung in hohem Maße zu Lasten der Pensionsansprüche geht.

Der HPR GHRS fordert das KM auf, diese Regelung schon im Vorgriff für das Schuljahr 2010/11 zu ermöglichen.

Darüber hinaus fordert der HPR GHRS das KM auf, im Rahmen der Anpassungen der Verwaltungsvorschrift „Freistellungen von längerer Dauer...“ im Abschnitt II, die Nr. 3 zu streichen. Die Benachteiligung von Führungspersonal bei der Bewilligung von Teilzeit ist nicht länger hinnehmbar.

Zur Landesnebenständigkeitsverordnung

Der HPR GHRS begrüßt, dass die Abschichtung der LNTVO auf die Schulleiter/innen zurückgenommen wurde. Positiv ist auch, dass die Planungen die Tätigkeit zur Wahrung von Berufsinteressen in Gewerkschaften und Berufsverbänden in das Nebenständigkeitsrecht aufzunehmen, zurückgenommen wurden.

Der HPR GHRS bedauert, dass die geplante Deregulierung durch Wegfall der 1.200-Euro-Grenze und die Erhöhung einer Nebenständigkeit bei Beurlaubung und halbem Deputat auf max. 12 Std. pro Woche (statt bisher 8 Std.) herausgenommen wurde.

Zu Besoldung und Versorgung

Die Absenkung der Eingangsbesoldung um vier Prozent in den ersten drei Dienstjahren muss gestrichen werden. Sie wird schon mittelfristig in hohem Maße die Gewinnung von Lehrerinnen und Lehrern erschweren. Dies ist auch nicht dadurch auszugleichen, dass für Mangelbereiche hohe Zulagen gewährt werden. Der HPR GHRS fordert das KM auf, sich für die Streichung der Absenkung einzusetzen.

Die Kürzung der Ruhegehaltsfähigkeit der Ausbildungszeiten benachteiligt in hohem Maße Bewerberinnen und Bewerber mit abgeschlossenem Studium. Dies ist umso problematischer, als die Landesregierung die Ausbildungszeiten für Lehrerinnen und Lehrer im gehobenen Dienst erhöht.

Beim Verheiratetenzuschlag im Landesbesoldungsgesetz und Landesversorgungsgesetz (Witwenversorgung) fehlen eingetragene Lebenspartnerschaften, auch in der Beihilfeverordnung.

- 4 -

Für den Hauptpersonalrat GHRS ist es von großer Bedeutung, dass anstelle von Leistungsprämien strukturelle Verbesserungen in Form von Beförderungen ermöglicht werden, er sieht in der Umsetzung von Leistungsprämien keine motivationsfördernden Maßnahmen. Der HPR GHRS begrüßt daher die Absicht des Kultusministeriums, strukturelle Verbesserungen umzusetzen. Allerdings kritisiert der HPR GHRS ausdrücklich, dass die Landesregierung für das Kultusressort mit etwa der Hälfte aller Landesbediensteten nur 3,5 Mio der insgesamt 40 Mio Euro zur Verfügung stellen will. In dieses Budget fließen die in die Leistungsstufen investierten Mittel ein, die seit 1997 auch von den Lehrerinnen und Lehrern erbracht werden.

Zu den Maßnahmen im Einzelnen:

- Der HPR GHRS hält die Einführung eines Beförderungsamtes für Fachberater/innen des gehobenen Dienstes für dringend notwendig.
- Der Beförderungstau bei Fachlehrer/innen und technischen Lehrer/innen muss durch zusätzliche Beförderungsstellen abgebaut werden.
- Verbesserungen sind in der Besoldung von Schulleiter/innen und stellvertretenden Schulleiter/innen der Grund- und Hauptschulen angezeigt. Die derzeitige Besoldung erschwert in hohem Maße die Gewinnung geeigneter Bewerber/innen.
- Darüber hinaus fordert der HPR GHRS das KM auf, sich für das Eingangsamt A 10 für Fachlehrer/innen analog zu den Technischen Lehrer/innen einzusetzen.
- Außerdem sollen Funktionsstellen in der Schulleitung auch für Fachlehrer/innen und Technische Lehrer/innen ermöglicht werden.

Besoldungsstufen: Der HPR GHRS weist darauf hin, dass die Einstufung für Fachlehrer/innen in Stufe zwei eine finanzielle Schlechterstellung bedeutet. Die Einstufung in Stufe vier ist auch für diese Lehrergruppe geboten, vor allem, da Fachlehrer/innen in der Regel bei Dienstantritt lebensälter sind: mehr als 50% der Absolventen der Fachseminare sind auf Grund der beruflichen Vorerfahrungen zum Zeitpunkt der Einstellung über 35 Jahre alt.

Zur Anhebung der Altersgrenze:

Der HPR GHRS lehnt die Anhebung der Lebensarbeitszeit weiterhin ab, da weiterhin genügend Bewerberinnen und Bewerber auf ihre Einstellung warten und solange noch

- 5 -

keine präventiven Maßnahmen für Lehrerinnen und Lehrer umgesetzt sind. Die Regelungen im Zusammenhang mit dem Hinausschieben der gesetzlichen Altergrenze für den Schulbereich sind dagegen sachgerecht.


Der HPR GHRS erwartet, dass die Mittel für die Gesundheitsprävention rasch wirksam eingesetzt werden. Dazu ist unter Beteiligung der Personalvertretung ein Konzept zu entwickeln, das auf den Ergebnissen der Arbeitsgruppe beim Kultusministerium zum „Erhalt der Dienstfähigkeit“ aufbaut.

Der HPR GHRS begrüßt, dass nach 45 Dienstjahren kein Abschlag mehr erhoben wird, diese Regelung kommt vor allem den Fachlehrer/innen und Technischen Lehrer/innen zugute, die in sehr jungen Jahren in Erstberufen ihre berufliche Tätigkeit begonnen haben.

Wir verweisen darauf, dass bei den Zurechnungszeiten bei Zuruhesetzung wegen Dienstunfähigkeit die Erhöhung der Altergrenze für Schwerbehinderte auf 62 Jahre nachvollzogen werden muss. Auch eine Kürzung des Unfallruhegehalts hält der HPR für nicht beschäftigtenfreundlich.

Der HPR GHRS weist darauf hin, dass das Gesetzeswerk auch sprachlich durchgängig an die gebotene Gleichberechtigung von Frauen und Männer durch geschlechtsneutrale Formulierungen oder die Benennung beider Geschlechter angepasst werden sollte.

Mit kollegialem Gruß



Barbara Haas
Vorsitzende



Baden-Württemberg

HAUPTPERSONALRAT FÜR LEHRKRÄFTE AN GYMNASIEN
BEIM MINISTERIUM FÜR KULTUS, JUGEND UND SPORT

Hauptpersonalrat Gymnasien beim Kultusministerium
Baden-Württemberg w Postfach 10 34 42 w 70029 Stuttgart

Ministerium für Kultus,
Jugend und Sport
Herrn MD Fröhlich

im Hause

Stuttgart 19.05.2010
Durchwahl 0711 279-2884
Telefax 0711 279-2879
Name Annette Laur
Gebäude Sporerstr. 19
Aktenzeichen G-0300.1
(Bitte bei Antwort angeben)

Anmerkungen des Hauptpersonalrats Gymnasien zum Dienstrechtsreformgesetz Ergänzung zum Schreiben der ARGE-HPR an Ministerpräsident Stefan Mappus

Sehr geehrter Herr Fröhlich,

ergänzend zum in Kopie beiliegenden Schreiben der ARGE-HPR an Herrn Ministerpräsidenten Stefan Mappus nimmt der Hauptpersonalrat Gymnasien wie folgt Stellung zum Artikel 6 des Dienstrechtsreformgesetzes, Änderungen im LPVG, und bittet das Kultusministerium, sich für die Berücksichtigung unserer Anmerkungen für den Bereich der Schulen einzusetzen.

Dem Hauptpersonalrat Gymnasien geht es im Wesentlichen um folgende Paragraphen:

§ 69 Einigungsstelle

In Abs. 4 wird nach Satz 2 neu eingefügt, dass die Dienststelle den Beschluss der Einigungsstelle aufheben kann, wenn seine Auswirkungen auf das Gemeinwesen wesentlicher Bestandteil der Regierungsgewalt sind. Bezüglich der Umsetzung des Be-

- 2 -

schluss vom 24. Mai 1995 des Bundesverfassungsgerichts schließen wir uns inhaltlich voll und ganz den Ausführungen der ARGE-HPR zu diesem Punkt an.

§ 73 Dienstvereinbarungen

Der Hauptpersonalrat Gymnasien spricht sich klar dagegen aus, dass zukünftig Dienstvereinbarungen von der Behörde jederzeit und fristlos gekündigt werden können, wenn Auswirkungen auf das Gemeinwesen die Regierungsverantwortung wesentlich betreffen.

Ebenso wie mit der Neufassung des § 69 wird mit dieser Kündigungsregelung die Rechtsstellung der Personalvertretungen ausgehöhlt und ihr Einsatz für ein vertrauensvolles, sachbezogenes Zusammenwirken in der Dienststelle zum Wohle der Behörde ad absurdum geführt: Die Möglichkeit einer einseitigen, jederzeit vollziehbaren Kündigung lässt die oft langwierigen, arbeitsintensiven Verhandlungen zu Dienstvereinbarungen mit dem Ziel, ein für beide Seiten gutes und verträgliches Ergebnis zu erreichen, fraglich, ja fast unsinnig erscheinen.

§ 75 Mitbestimmung in Personalangelegenheiten von Beamten und § 76 Mitbestimmung in Personalangelegenheiten der Arbeitnehmer

Soweit die Neustrukturierung der Mitbestimmungstatbestände in Personalangelegenheiten die Übersichtlichkeit und Lesbarkeit des Gesetzes verbessert und die Mitbestimmungstatbestände der Beamtinnen und Beamten (bisher § 75 Abs. 1) und die der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer betreffenden Mitbestimmungstatbestände (bisher § 76 und § 79 Abs. 3 Nr. 15) in einer Vorschrift zusammenführt, weil sachliche Unterschiede in der Personalratsbeteiligung nicht bestehen, hat der Hauptpersonalrat Gymnasien gegen diese Zusammenfassung nichts einzuwenden. Eine inhaltliche Herabstufung der Beteiligungsrechte lehnt der Hauptpersonalrat Gymnasien mit allem Nachdruck ab. Die Personalratsarbeit wird ausgehöhlt; Gerichtsurteile, die das Recht auf Mitbestimmung des Personalrats bestätigen, z. B. das BVerwG-Urteil zur Stufenzuordnung bei Arbeitnehmern vom 19. Oktober 2009, werden gegenstandslos.

- 3 -

Mit der Nachvollziehung der Regelung, dass der Personalrat nur bei Ablehnung auf Hinausschieben des Ruhestandes mitbestimmt, kann sich der Hauptpersonalrat einverstanden erklären.

§ 79 Mitbestimmung in sonstigen Angelegenheiten

Dass aufgrund der Neuordnung dieses Paragraphen die Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung sowie die Einführung neuer Arbeitsmethoden in die eingeschränkte Mitbestimmung verschoben werden, betrachtet der Hauptpersonalrat als eindeutige Verschlechterung der Beteiligungsrechte. Eine negative Auswirkung dieser Veränderung auf das allgemeine Verantwortungsgefühl und Verhalten der Beschäftigten in den Dienststellen ist durchaus zu befürchten.

§ 92 Besondere Vorschriften für Lehrer an allgemeinbildenden und beruflichen Schulen

Auch bei der redaktionellen Neufassung dieses Paragraphen sind Lehrkräfte im Arbeitnehmerverhältnis bei Umsetzung, Versetzung und Abordnung weiterhin schlechter gestellt als Beamtinnen und Beamte. Hier sieht der Hauptpersonalrat Gymnasien noch Angleichungsbedarf an die beamtenrechtlichen Regelungen.

Wie die ARGE-HPR in ihrem Schreiben an Herrn Ministerpräsidenten Stefan Mappus vertritt der Hauptpersonalrat Gymnasien die Auffassung, dass sich mit der im Entwurf grundsätzlich vorgesehenen Herabstufung der Beteiligungsrechte das Hierarchiedenken in den Dienststellen verstärken und negativ auf eine konstruktive, am Gemeinwohl orientierte Zusammenarbeit zwischen Dienststellenleitungen und Personalvertretungen auswirken würde.

Aus Sicht des HPR Gym muss keineswegs infolge des Bundesverfassungsgerichtsurteils zu Personalvertretungsgesetzen vom 24.05.1995 eine Herabstufung der Beteiligungsrechte wie im Entwurf vorgesehen erfolgen. In ihrem Urteil zum Mitbestimmungsgesetz in Schleswig-Holstein haben die Verfassungsrichter 1995 einen Unterschied zwischen dem amtlichen Handeln einer Behörde und innerdienstlichen Maßnahmen gemacht. Bei solchen Maßnahmen lasse das demokratische Prinzip es zu, dass der

- 4 -

Staat seinen Beschäftigten eine Beteiligung zur „Mitgestaltung ihrer Arbeitsbedingungen einräume, die in vergleichbarer Weise auch für Arbeitnehmer der Privatwirtschaft verwirklicht sind“. Sprich, eine volle Mitbestimmung ist möglich. (Zitat aus dem Staatsanzeiger vom 12.03.2010).

Daher stellt der Hauptpersonalrat Gymnasien mit Verwunderung abschließend fest, dass, während die Landesregierung Rheinland-Pfalz am 13.04.2010 einen Gesetzentwurf zur Novellierung des Landespersonalvertretungsgesetzes beschlossen hat, in dem dem Vernehmen nach die Mitbestimmung **durch neue Tatbestände verstärkt und das Initiativrecht sowie die Allgemeinen Aufgaben des Personalrats erweitert** werden sollen, das Land Baden-Württemberg sich darauf versteift, Beteiligungsrechte der Personalvertretungen vor allem in für das Selbstverständnis der Personalvertreter sensiblen Bereichen abzubauen.

In diesem Sinne appelliert der Hauptpersonalrat Gymnasien an das Kultusministerium, darauf hinzuwirken, dass die Landesregierung Baden-Württemberg auf die im Entwurf des Innenministeriums formulierte Verschlechterung der Beteiligungsrechte im LPVG verzichtet.

Mit freundlichen Grüßen



Annette Laur
Vorsitzende

Dienstrechtsreformgesetz

*Ergänzung des HPR asB beim Ministerium für Kultus, Jugend und Sport
zur Stellungnahme der ARGE HPR*

Die vorgesehene Herabstufung der Mitbestimmungstatbestände

- Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und Erleichterung des Arbeitsablaufs
- Einführung grundsätzlich neuer Arbeitsmethoden
(LPVG § 79 Absatz 1 Satz 1 Nummern 9 und 10 in der bisherigen Fassung)

von der vollen zur eingeschränkten Mitbestimmung steht im Widerspruch zur hohen Bedeutung des Gesundheitsschutzes an den Dienststellen. Zumal Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und sonstigen Gesundheitsschädigungen (LPVG § 79 Absatz 1 Satz 1 Nummer 8) weiterhin der vollen Mitbestimmung unterliegen. Letztlich stehen die Nummern 8, 9 und 10 des o.g. Absatzes in einem unmittelbaren und untrennbaren Zusammenhang, dessen Veränderung nicht nur zu Nachteilen bei den Beschäftigten führen wird, sondern auch dem Interesse des Arbeitgebers im Bereich des Gesundheitsschutzes entgegenläuft.

Die ebenfalls hohe Bedeutung der Einhaltung datenschutzrechtlicher Regelungen bei der Einführung grundsätzlich neuer Arbeitsmethoden ist durch die jüngsten Grundsatzurteile des Bundesverfassungsgerichts bestätigt worden. Um „Datenschutzskandalen“ vorzubeugen, ist es notwendig, den Personalvertretungen auch in diesem Bereich weiterhin die volle Mitbestimmung zu gewähren.



Baden-Württemberg

HAUPTPERSONALRAT FÜR LEHRKRÄFTE AN BERUFLICHEN SCHULEN
BEIM MINISTERIUM FÜR KULTUS, JUGEND UND SPORT

Hauptpersonalrat berufliche Schulen beim Kultusministerium
Baden-Württemberg w Postfach 10 34 42 w 70029 Stuttgart

Ministerium für Kultus,
Jugend und Sport
Herrn MR Dr. Reip

im Hause

Stuttgart 18.05.2010
Durchwahl 0711 279-2885
Telefax 0711 279-2879
Name Iris Fröhlich
Gebäude Sporerstr. 19
Aktenzeichen BS-0468.51
(Bitte bei Antwort angeben)

Stellungnahme des HPR BS zum Entwurf der Dienstrechtsreform

Sehr geehrter Herr Dr. Reip,

anbei sendet Ihnen der Hauptpersonalrat Berufliche Schulen (HPR BS) seine Stellungnahme zum Entwurf der Dienstrechtsreform.

Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG)

Grundsätzliche Anmerkung:

1. Der HPR BS hält die mit der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 24.05.1995 begründete Herabstufung von Beteiligungsrechten von der vollen in die eingeschränkte Mitbestimmung nicht für zwingend. Die Umsetzung eines BVerfG-Beschlusses aus dem Jahr 1995 nun im Jahr 2010 zu vollziehen konterkariert die strukturellen und organisatorischen Entwicklungen der letzten Jahre in der Landesverwaltung. Diese Entscheidung des Landes Baden-Württembergs wird einem modernen Dienstrecht nicht gerecht.
2. Bedauerlicherweise unterliegt die Versetzung und Umsetzung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern weiterhin nicht der Mitbestimmung der Personalvertretung. Der HPR BS fordert dies zumindest bei unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen.

- 2 -

zu § 69 Abs. 4 Verfahren der Mitbestimmung

Die Einführung eines Evokationsrechts, die Entscheidung der Einigungsstelle ganz oder teilweise aufzuheben oder anders zu entscheiden hält der HPR BS für falsch.

zu § 73 Abs. 3 Dienstvereinbarungen

Die Einführung eines fristlosen Kündigungsrechts bei Dienstvereinbarungen lehnt der HPR BS ab. Die Auswirkungen auf das Gemeinwesen kann der Dienstherr bereits vor einem möglichen Abschluss einer Dienstvereinbarung in den Blick nehmen.

Landesbeamtengesetz (LBG)

zu § 15 Abs. 1 Nr. 2 Bildungsvoraussetzungen

Die Bildungsvoraussetzung für den Erwerb einer Laufbahnbefähigung für die Laufbahn des gehobenen Dienstes muss im Bereich der Beruflichen Schulen für die Gruppe der Technischen Lehrkräfte gemäß Abs. 4, muss in einer entsprechenden Rechtsverordnung geregelt werden. Der Abschluss einer Meister- oder Technikerprüfung ist dabei als gleichwertig anzuerkennen.

zu § 18 Abs. 2 Nr. 1 Einstellung

Die vorgesehenen Einstellmöglichkeiten im ersten oder zweiten Beförderungsjahr werden abgelehnt, wenn sie zu Lasten der vorhandenen Beförderungstellen gehen. Die viel zu geringe Zahl an Beförderungstellen darf nicht weiter geschmälert werden. Dies wäre für die im Dienst befindlichen Kolleginnen und Kollegen eine weitere Demotivierung.

zu § 36 Abs. 2 Ruhestand wegen Erreichen der Altersgrenze

Die Anhebung der Lebensarbeitszeit für Lehrkräfte lehnt der HPR BS ab. Auch für Lehrerinnen und Lehrer an öffentlichen Schulen sollten Sonderaltersgrenzen gelten. Die Altersgrenze sollte weiterhin mit dem Ende des Schuljahres, in dem sie das 64. Lebensjahr vollenden, erreicht sein.

zu § 40 Abs. 1 Nr. 2 Versetzung in den Ruhestand auf Antrag

Die Anhebung der besonderen Antragsaltersgrenze für schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte (vom 60. auf das 62. Lebensjahr) ist abzulehnen.

- 3 -

zu § 40 Abs. 2 LBG und § 27 LBeamtVGBW 45-Jahre-Regelung

Der HPR BS fordert eine deutliche Ausweitung der anrechenbaren Dienstzeiten, insbesondere der Pflichtbeitragszeiten und Beschäftigungszeiten außerhalb des öffentlichen Dienstes. Dies betrifft insbesondere Beschäftigte im Bereich der beruflichen Schulen, die Beschäftigungszeiten in der Privatwirtschaft abgeleistet haben.

zu § 70 Abs. 2 Teilzeitbeschäftigung

Die Ausweitung der unterhältigen Teilzeit ist begrüßenswert. Die unterhältige Teilzeit sollte auch außerhalb der Elternzeit auf 25 % festgelegt werden.

zu § 71 Altersteilzeit

Für dringend geboten hält der HPR BS die Beibehaltung der derzeitigen Altersteilzeitregelung (50 % Arbeitszeit bei 83 % des Nettogehalts) für schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte, als auch die Ausweitung einer Altersteilzeitregelung auf alle Beschäftigten.

zu § 74 Höchstdauer von unterhältiger Teilzeitbeschäftigung und Urlaub

Die neue Höchstgrenze der unterhältigen Teilzeitbeschäftigung außerhalb der Elternzeit ist mit der Beurlaubung gekoppelt und auf 15 Jahre begrenzt. Diese Koppelung müsste aufgehoben werden, da sonst zu befürchten ist, dass die unterhältige Teilzeitbeschäftigung nur unzureichend beantragt werden kann.

Allgemeine Anmerkung zur Gesundheitsprävention:

Insbesondere im Zusammenhang mit der Verlängerung der Lebensarbeitszeit sieht der HPR BS mit den zur Verfügung stehenden finanziellen Mittel von 3 Mio für den Schulbereich keinen zufriedenstellenden Gesundheitsschutz gewährleistet. Für wirksame präventive Maßnahmen im Bereich des Gesundheitsschutzes an den öffentlichen Schulen müssen mindestens die von der „Wacker-Kommission“ vorgeschlagenen 4,25 Mio Euro zur Verfügung stehen. Die Ergebnisse dieser Arbeitsgruppe zum „Erhalt der Dienstfähigkeit“ müssen unter Beteiligung der Personalvertretungen in eine ganzheitliche Konzeption einfließen und zügig umgesetzt werden.

- 4 -

Landesbesoldungsgesetz (LBesGBW)

zu § 23 Abs. 1 Besondere Eingangsbesoldung

Der HPR BS bittet das Kultusministerium dringend darum, sich für eine Aufhebung der abgesenkten Eingangsbesoldung um vier Prozent in den ersten drei Dienstjahren einzusetzen. Die Gewinnung von jungen Lehrerinnen und Lehrern insbesondere im beruflichen Schulbereich wird dadurch erheblich erschwert.

zu § 26 Beförderungsämter

Es besteht mit dieser Regelung die Befürchtung, dass dadurch die „konventionellen“ Beförderungsverfahren nach A 11 und A 14 abgeschafft werden sollen. Dies würde der HPR BS entschieden ablehnen.

zu § 28 Landesbesoldungsordnung A und B

Bei der Stufenzuordnung sind berücksichtigungsfähige Zeiten, die Bewerber/innen vor dem tatsächlichen Diensteintritt verbracht haben, stärker zu berücksichtigen. Im Sinne einer erfolgreichen Gewinnung von qualifizierten Lehrkräften für die beruflichen Schulen müssen den Bewerberinnen und Bewerbern aus der freien Wirtschaft bei der Festlegung ihrer Eingangsstufe förderliche Vordienstzeiten voll zeitlich anerkannt werden. Eine Begrenzung auf max. 5 Jahre wird abgelehnt.

zu § 42 Familienzuschlag

Beim Familienzuschlag (ehebezogener Teil) sind auch eingetragene Lebenspartnerschaften zu berücksichtigen.

zu § 71 Zuschlag bei Hinausschieben der Altersgrenze

Für die Offensive für freiwillige Weiterarbeit ist ein attraktiveres Anreizsystem notwendig. Der nicht ruhegehaltstfähige Zuschlag von 10 % ist nicht ausreichend.

Grundsätzliche Anmerkung zur Stärkung des Leistungsprinzips:

Der HPR BS begrüßt die von der Landesregierung geplanten strukturellen Verbesserungen im Bereich der Besoldung. Als völlig unzureichend erachtet der HPR BS jedoch, dass lediglich 3,5 Mio der insgesamt 40 Mio Euro für den Kultusbereich zur Verfügung stehen. Diese Mittel reichen bei weitem nicht aus. Nicht nur im Mittleren

- 5 -

und Gehobenen Dienst, auch im Höheren Dienst müssen die bestehenden Beförderungsstaus behoben werden. Auch in dieser Laufbahn müssen qualifizierte Beamtinnen und Beamte in überschaubaren Zeiträumen attraktive und motivierende finanzielle Anreize erhalten.

Landesbeamtenversorgungsgesetz (LBeamtVGBW)

zu § 23 Vordienst- und Ausbildungszeiten

Die Begrenzung der berücksichtigungsfähigen ruhegehaltsfähigen Zeiten auf maximal fünf Jahre ist abzulehnen. Gerade im Bereich des beruflichen Schulwesens bringen Bewerber/innen mit langjährigen Praxiserfahrungen in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis wesentliche fachliche Qualifikationen mit.

zu § 26 Abs. 6 Kürzung anrechenbarer Hochschulausbildungszeiten

Fachhochschul- und Hochschulzeiten von 3 Jahren auf maximal 855 Tage zu kürzen, hält der HPR BS grundsätzlich für ein falsches politisches Signal. Kritisiert wird zudem, dass diese Kürzung auch bei den im Dienst befindlichen Beamtinnen und Beamten vorgenommen werden soll.

Landesnebenständigkeitsverordnung (LNTVO)

Der HPR BS begrüßt, dass die Abschichtung der LNTVO auf die Schulleiter/innen zurückgenommen wird.

Ebenso halten wir es für eine richtige Entscheidung, dass Tätigkeiten zur Wahrung von Berufsinteressen in Gewerkschaften, Berufsverbänden und Selbsthilfeeinrichtungen nicht mehr in das Nebenständigkeitsrecht aufgenommen werden sollen.

Mit freundlichen Grüßen



Iris Fröhlich
Vorsitzende

Ergänzende Anmerkungen des HPR MWK zum Entwurf eines Gesetzes zur Reform des öffentlichen Dienstrechts (DRG)

Zu den Regelungen im Einzelnen

Artikel 1 - Landesbeamtengesetz (LBG)

zu Artikel 1 § 83 – Erhebung von Personalaktendaten –

Der HPR MWK regt die Streichung von § 83 LBG –neu- zumindest aber eine inhaltliche Angleichung an § 36 Abs. 1 Landesdatenschutzgesetz (LDSG) an.

Einer bereichsspezifischen Regelung in § 83 LBG –neu- bedarf es nicht.

Die bisherige Regelung in § 113 Abs. 4 LBG –alt - ist eine allgemeine bereichsspezifische Erhebungsvorschrift für personenbezogene Daten und nicht begrenzt auf Personalaktendaten (siehe LT-Drs. 11/6584, S. 32).

Diese hatte als Regelungsziel die Erhebung personenbezogener Daten (nicht nur Personalaktendaten) zweckzubegrenzen (zur Begründung, Durchführung, Beendigung oder Abwicklung des Dienstverhältnisses oder zur Durchführung organisatorischer, personeller oder sozialer Maßnahmen, insbesondere zu Zwecken der Personalplanung und des Personaleinsatzes).

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

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

Nicht nachvollziehbar ist, weshalb der bisherige letzte Halbsatz in § 113 Abs. 4 Satz 1 „oder eine Rechtsvorschrift dies erlaubt“ nicht neuerlich in § 83 LBG –neu- übernommen wurde. Dies lässt nur den Schluss zu, dass die Erhebung von Personalaktendaten in § 83 LBG –neu- bereichsspezifisch abschließend geregelt werden soll und kein Raum für

andere Rechtsvorschriften i.S. von § 4 LDSG wie beispielsweise auch eine Dienstvereinbarung zugelassen werden soll.

Der Regelungsraum für Dienstvereinbarungen sollte allerdings erhalten bleiben, um die derzeit abstrakt begrenzten Zwecke mittels einer Dienstvereinbarung konkretisierend ausgestalten zu können und auch die Erforderlichkeit entsprechender Merkmale im Rahmen der Beteiligung nach § 79 Abs. 3 Nr. 14 LPVG festlegen zu können.

zu Artikel 1 § 86 – Löschung –

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

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

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

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

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

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

Der HPR MWK fordert in § 87 Abs. 5 LBG –neu- die seitherige Transparenzregelung in § 113g Abs. 5 Satz 2 LBG nicht wegfällen zu lassen, sondern im Weiteren auch in § 87 Abs. 5 LBG –neu- zu übernehmen.

Die seitherige bereichsspezifische Transparenzregelung

„Ferner sind die Bearbeitungsformen automatisierter Personalverwaltungsverfahren zu dokumentieren und einschließlich des jeweiligen Verwendungszweckes sowie der regelmäßigen Empfänger und des Inhalts automatisierter Datenübermittlung allgemein bekanntzugeben.“ wurde nicht in § 87 Abs. 5 LBG –neu- übernommen, sondern beschränkt sich auf die Mitteilung der Art der gespeicherten Daten.

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

Die Ergänzung von § 87 Abs. 5 LBG –neu- ist zwingend notwendig, weil die Gefährdung der automatisierten Verarbeitung von Personalakten mittels Personalverwaltungs-

systemen auf Grund der zunehmenden automatisierten Verzahnung von Verwaltungsprozessen nicht abgenommen, sondern eher zugenommen hat.

zu Artikel 6 Nr. 15 - § 65 Datenschutz

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

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

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

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



Baden-Württemberg
JUSTIZMINISTERIUM
DER VORSITZENDE DES HAUPTPERSONALRATS

Justizministerium Baden-Württemberg • Postfach 103461 • 70029 Stuttgart

ARGE-HPR beim Innenministerium
Baden-Württemberg
Postfach 10 24 43
70020 Stuttgart

Datum 26.04.2010
Name Herr Konrath
Durchwahl 0711/126-2993
Aktenzeichen 2700-11
(Bitte bei Antwort angeben)

 Stellungnahme des HPR Justizministerium zum Referentenentwurf zur Dienstrechtsreformgesetz (DRG)

Sehr geehrter Herr Riß,
sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,

der Hauptpersonalrat beim Justizministerium gibt die nachstehende Stellungnahme zu den vorliegenden Entwürfen des DRG ab.

Sonderaltersgrenzen (§ 36 Abs. 3 LBG)

Der Hauptpersonalrat spricht sich für die Beibehaltung der bisherigen besonderen Altersgrenze im Justizvollzug für den allgemeinen Vollzugs- und Werkdienst von 60 Jahren aus.

Die vorgesehene Erhöhung der besonderen Altersgrenze um zwei Jahre birgt insbesondere im Justizvollzug besondere Gefahren für die Sicherheit der Bevölkerung und die Unversehrtheit der Beschäftigten. Die besonderen physischen und psychischen Anforderungen des Dienstes können mit zunehmendem Lebensalter regelmäßig nicht mehr im erforderlichen Umfang erfüllt werden.

Ganz besonders erschwerend kommt hinzu, dass Baden-Württemberg sowohl im Polizeibereich wie im Bereich des Justizvollzugsdienstes bei

Kernerplatz 3 • 70182 Stuttgart • Telefon 0711 126-0 • Telefax 0711 126-2996 • hpr@jum.bwl.de
www.justiz.baden-wuerttemberg.de • www.service-bw.de

Parkmöglichkeiten: Tiefgaragen Landesbibliothek oder Staatsgalerie • VVS-Anschluss: U-Bahn: Staatsgalerie S-Bahn: Hauptbahnhof

der Personalausstattung am unteren Ende im Ländervergleich steht. Es gibt keine Rückzugsmöglichkeiten für nicht mehr voll belastbares Personal. Dienstunfähigkeit wäre die Folge.

Am besten kann man das nachvollziehen, wenn wir die Verhältnisse in der Praxis beleuchten.

Im Regelfall müssen 30 bis 60 wegen schwerster Straftaten verurteilte Straftäter die überwiegend „kämpferprobt“, fit und oft in ethnischen Gruppen (Russlanddeutsche) straff organisiert sind, von einer Beamtin oder einem Beamten beaufsichtigt, betreut und versorgt werden, daneben soll noch die Resozialisierung durchgeführt und nicht zuletzt der Schutz der Bevölkerung gewährleistet werden. Eine Überwachung z.B. durch Kameras oder sonstige besondere Maßnahmen der Eigensicherung (wenn man vom Alarmmelder oder Personennotrufanlagen (PNA) in einzelnen Justizvollzugsanstalten einmal absieht) gibt es nicht! In den Arbeits- und Werkbetrieben sind neben den oben genannten Aufgaben auch noch Ausbildung und Anleitung der Gefangenen sowie die Überwachung der Produktion unter Einhaltung betriebswirtschaftlicher Rahmenbedingungen bei einem immer stärkeren werdenden Anteil von Verwaltungsaufgaben zu erledigen.

Unter diesen Rahmenbedingungen Beamtinnen oder Beamte über das sechzigste Lebensjahr hinaus zu beschäftigen, kann und davon sind wir fest überzeugt, nicht verantwortet werden.

Blick an andere EU-Länder:

In vier Ländern liegt die Pensionsaltersgrenze bei 60 Jahren.

In allen anderen Ländern liegt die Pensionsaltersgrenze bei Sicherheitskräften deutlich darunter, die große Mehrzahl der EU-Länder liegt bei 55 Lebensjahren, in Belgien beispielsweise bei nur 48 Lebensjahren.

Es genügt nicht, eine einheitliche blaue Uniform für alle Sicherheitskräfte in Europa einzuführen, zwingend erforderlich ist es für die sicher in allen Ländern vorhandenen besonderen Belastungen dieser Berufsgruppe vergleichbare Rahmenbedingungen zu schaffen.

Daher fordern wir, dass arbeitsmedizinisch und wissenschaftlich belegte Belastungen durch Schicht- und Wechselschichtdienst und die besonderen Umstände der Arbeit hinter Gittern und Mauern angemessen berücksichtigt werden!

Um einer als ungerecht empfundenen Stichtagsregelung vorzubeugen wird vorgeschlagen pro angefangenes Jahr eine um je 1 Monat frühere Pensionierung zu ermöglichen (Anrechnung max. bis zur aktuellen Grenze von 60 Lebensjahren in Anlehnung an die Bayerische Lösung). Eine Kompensation der besonderen Belastungen im Justizvollzug insbesondere aus dem Schicht- und Wechselschichtdienst, muss unbedingt erreicht werden.

Wir setzen eindeutig auf freiwillige Weiterarbeit.

Zusätzlich sind Maßnahmen der Gesunderhaltung, wie beispielsweise aus Haushaltsmitteln bezahlte Kuraufenthalte (wie dies bei der Polizei heute schon verbindlich ist) auch für den Justizvollzug künftig im „Programm Gesundheitsprävention“ vorzusehen.

Teilzeitbeschäftigung

Begrüßt wird die Möglichkeit der unterhältigen Teilzeitbeschäftigung. Allerdings müssen zeit- und wirkungsgleich die Möglichkeit der Stellenbewirtschaftung von freien Stellenbruchteilen entsprechend erweitert werden. Ansonsten besteht die Gefahr, dass Flexibilisierungsmöglichkeiten ins Leere laufen, da die Dienststellen nur eingeschränkt davon Gebrauch machen werden können. Mit einer Ablehnung von Anträgen aus dienstlichen Gründen ist dann zu rechnen, was massiven Ärger und Demotivation auf Seiten der Betroffenen und deren Familien auslösen dürfte. Bei einer Absenkung auf mindestens 25% (vgl. Teilzeit während des Erziehungsurlaubs) wäre eine bessere Ausnutzung freier Stellenbruchteile möglich.

Eine nachträgliche Änderung von Dauer oder Umfang der Teilzeitbeschäftigung aus dienstlichen Gründen durch den Dienstherrn ist für die betroffenen Beamtinnen und Beamten nicht zumutbar. Der Teilzeitbeschäftigung liegen in der Regel familiäre Bedürfnisse zugrunde. Mit der Möglichkeit der einseitigen Abänderung durch den Dienstherrn wird den Familien die Planungssicherheit genommen. Dies

lässt sich mit den Zielsetzungen des „Kinderlandes Baden-Württemberg“ nicht in Einklang bringen.

Personalausgaben/Personalkostenbudgetierung

Im Gesetzestext ist lediglich von Personalausgabenbudgetierung die Rede. Da die Pilotierung noch nicht abgeschlossen und somit noch keine Entscheidung für eine Verfahrensweise getroffen ist, sollte auf beide Modelle Bezug genommen werden.

Laufbahn

Begrüßt wird der Wegfall des einfachen Dienstes. Jedoch sollten konsequenterweise die bisherigen Stelleninhaber gleichzeitig mit der Reform um eine Stufe angehoben werden (*ltd. Staatshaushalt sind dies derzeit in der Justiz A5: 265, A6: 73 AKA*).

Abgelehnt wird, dass die Absicht der Landesregierung den einfachen Dienst abzuschaffen, nunmehr in der Praxis erneut unterlaufen wird und damit zwei Klassen von mittleren Diensten geschaffen werden. Für die bisher dem einfachen Dienst zugeordneten Beamten besteht die Absicht (siehe nachstehenden Auszug aus der Begründung) keine Strukturzulage zu gewähren.

Zu § 45 LBesGBW (Strukturzulage)

Die Vorschrift entspricht im Wesentlichen der Vorbemerkung Nr. 27 zu den Bundesbesoldungsordnungen A und B.

Beamte in Ämtern des bisherigen einfachen Dienstes erhielten bisher keine allgemeine Stellszulage. An dieser Rechtslage soll sich nicht deshalb etwas ändern, weil künftig der einfache Dienst entfällt.

Einstellung (§ 18 LBG)

In Absatz 2 sollte das Wort „und“ durch „oder“ ersetzt werden. Für die Gewinnung künftiger qualifizierter Bewerber ist eine größtmögliche Flexibilität erforderlich.

Aufstieg (§ 22 LBG)

Es sollte den Dienstherrn möglich sein, auch Ausnahmen von der Pflicht zur Absolvierung einer Abschlussprüfung zu machen. Ein

Aufstieg der nur nach Ablegen einer Prüfung erfolgen kann, wird z.B. im Strafvollzug bei der Besetzung der Spitzenämter nicht zu sachgerechten Ergebnissen führen. Es wäre ein massiver Eingriff in das bisher bestehende System bei dem Voraussetzung für eine Beförderung ist, dass zuvor durch Ausschreibung und Bestenauslese ein bestimmter Dienstposten als Spitzenamt im AVD und im Werkdienst besetzt wird. Scheitert ein Dienstposteninhaber bei der vorgesehenen Abschlussprüfung führt dies unweigerlich zu erheblichen Schwierigkeiten in der Dienststelle und zur Frustration bei den Betroffenen.

§ 22 Abs. 4 Satz 3 müsste folglich lauten:

Die Ministerien können in den Rechtsverordnungen Ausnahmen von den Voraussetzungen nach Satz 2 und Abs. 1 Nr.1 bis 3 zulassen.

Versetzung, Abordnung (§ 24 LBG)

Abzulehnen ist die Möglichkeit der Versetzung in ein anderes Amt mit geringerem Grundgehalt ohne Zustimmung des Beamten wie dies § 24 Abs. 2 Satz 3 vorsieht. Das BVerwG führt in seinem Ur. v. 18.09.2008 (2 C 3.07 und 8.07) aus: Mit der Versetzung ohne gleichzeitiger Übertragung eines amtsangemessenen Funktionsamtes werde der verfassungsrechtlich abgesicherte Grundsatz der amtsangemessenen Beschäftigung verletzt.

Dasselbe gilt im Falle der Abordnung (§25 Abs. 2 Satz 2). Den Beamten ist es überdies nicht zuzumuten evtl. über einen längeren Zeitraum geringer wertige Tätigkeiten auszuüben. Dies führt unter anderem zu negativen Auswirkungen auf die Beurteilung sowie das weitere berufliche Fortkommen und die Beförderungsaussichten.

Eine Ausweitung der derzeitigen Abordnungsmöglichkeiten zu einem anderen Dienstherrn ohne Zustimmung des/der Betroffenen ist nicht gerechtfertigt. Es sollte beim bisherigen Zeitraum von 2 Jahren bleiben.

Nebentätigkeiten

Die Verpflichtung zur umfassenden Anzeige aller „Nebentätigkeiten“ wie z.B. gewerkschaftlicher Tätigkeiten und ehrenamtlicher Tätigkeiten in

Vereinen und demokratischen Parteien ist abzulehnen. Es handelt sich hier gerade nicht um eine genehmigungspflichtige Tätigkeit. Weshalb hier dem Dienstherrn ein Recht zur Untersagung zustehen soll, ist nicht ersichtlich. Die Ausübung ist grundgesetzlich geschützt und darf daher keiner Anzeige- oder Genehmigungspflicht unterliegen. Gerade in einem Land wie Baden-Württemberg sollte das Ehrenamt gefördert und nicht durch Hemmnisse erschwert werden.

Behandlung der Personalakten

Diese sind nicht nur gegen unberechtigten Zugriff zu schützen. Es ist auch jegliche unberechtigte Entnahme auch von Teilen durch kopieren oder herunterladen zu unterbinden.

Erschwerniszulagenverordnung (EZuIVOBW) § 16

Die Zulage für Schicht- und Wechseldienst muss zwingend an die besonderen Verhältnisse im Justizvollzug (kein täglich wechselnder Schichtdienst) angepasst werden. Ansonsten drohen erhebliche Einkommenseinbußen. Derzeit bilden die tatsächlich - in einer seit 1991 mit dem Finanzministerium abgestimmten Sonderregelung für den Justizvollzug - geleisteten Nachtdienststunden des Vorjahres die Basis für die Höhe der Erschwerniszulage. Dies muss entweder Eingang in die Verordnung finden oder durch eine andere, akzeptable Regelung ersetzt werden. Der derzeitige Wortlaut genügt den Anforderungen in diesem Bereich jedenfalls nicht und würde zu massiven Einbußen der betroffenen Schichtdienstleistenden führen. Im Justizvollzug leisten die Beamten im Regelfall wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird und erfüllen dadurch weitgehend die Vorgaben der EZuIVOBW. Abweichend von der Polizei erfolgt der regelmäßige Wechsel der Arbeitszeit jedoch nicht täglich, sondern im Regelfall wöchentlich. Ein täglicher Wechsel entspricht nicht der Aufgabenerledigung und den besonderen, dienstlichen Erfordernissen im Justizvollzug. So wäre ein täglicher Wechsel bei der Betreuung und Beaufsichtigung der Gefangenen in den Wohngruppen kontraproduktiv

und könnte gerade die Resozialisierung- und Sicherheitsinteressen deutlich beeinträchtigen. Dennoch besteht eine mit den Polizeivollzugsdiensten vergleichbare Belastungssituation der Schichtdienstleistenden, die auch mit den vergleichbaren Erschwerniszulagen vergütet werden muss.

Wir regen deshalb an, den nachstehenden Änderungsvorschlag in die neue Verordnung zu übernehmen.

§ 16

Zulagen für Wechselschichtdienst und Schichtdienst

(1) Beamte erhalten eine Wechselschichtzulage von 102,26 Euro monatlich, wenn sie ständig nach einem Schichtplan (Dienstplan) eingesetzt sind, der einen regelmäßigen Wechsel der ~~täglichen~~ —Arbeitszeit in Wechselschichten (wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird) vorsieht, und sie dabei regelmäßig in je fünf Wochen durchschnittlich mindestens 40 Dienststunden in der dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachtschicht leisten. ~~oder Nachtdienst~~ von mindestens 416 Dienststunden innerhalb eines Jahres bei einem unregelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten eingesetzt sind.

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

1.(2) Beamte erhalten, wenn sie ständig Schichtdienst zu leisten haben (Dienst nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel der ~~täglichen~~ Arbeitszeit in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht), ~~oder Nachtdienst~~ von mindestens 298 Dienststunden innerhalb eines Jahres bei einem unregelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten eingesetzt sind.

2.eine Schichtzulage von 61,36 Euro monatlich, wenn sie die Voraussetzungen für eine Wechselschichtzulage nach Absatz 1 nur deshalb nicht erfüllen, weil nach dem Schichtplan eine zeitlich zusammenhängende Unterbrechung des Dienstes von höchstens 48 Stunden vorgesehen ist oder sie durchschnittlich mindestens 40 Dienststunden in der dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachtschicht nur in je sieben Wochen leisten,

3.eine Schichtzulage von 46,02 Euro monatlich, wenn der Schichtdienst innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 18 Stunden,

4.eine Schichtzulage von 35,79 Euro monatlich, wenn der Schichtdienst innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird.

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

Änderungen LPVG

Eine Beschneidung der Rechte der Personalvertretung im vorgesehenen Umfang ist nicht sinnvoll und wird dem hohen Ziel des Dienstrechtsreformgesetzes (DRG) als einem modernen Dienstrecht nicht gerecht.

Gerade in Zeiten der ständigen Reformen des öffentlichen Dienstes durch Automatisierung, Struktur- und Organisationsänderungen ist eine Partnerschaft von Dienstherr und Personalvertretung auf Augenhöhe, für die Akzeptanz der Maßnahmen bei den Beschäftigten von zentraler Bedeutung und ungleich wichtiger als dies noch im Jahr 1995 der Fall war. Überzeugung und gemeinsames Handeln der Beteiligten zum Wohle der Dienststelle und der Beschäftigten bei der sachgerechten Aufgabenerledigung muss im Mittelpunkt stehen.

Die Gesetzesvorlage fällt zurück in Zeiten von streng hierarchischen Systemen und ist weit entfernt von zeitgemäßer, partnerschaftlicher Führung.

Angesichts zunehmender Privatisierungen, von Dienstherrnüberlassung von Beamten an Private (wie das z.B. bei der Bewährungs- und Gerichtshilfe geschehen ist) müssen die Rechte der Beschäftigten eher im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes weiterentwickelt, als ein schwaches LPVG noch weiter geschwächt werden.

Hier gibt es noch Entscheidungsspielräume die unbedingt genutzt werden müssen.

Versorgung

Der Wegfall des § 14 a, und der Ausgleichsentschädigung § 48, bei gleichzeitiger Reduzierung der Anerkennung von Vordienst- und Ausbildungszeiten greift massiv in den Besitzstand der betroffenen Beamten ein. Gerade im Vollzugsbereich würde die Umsetzung zu unübersehbaren negativen Folgen und nicht hinnehmbaren Einschnitten in der Versorgung führen. Gleichzeitig käme die dringend notwendige Nachwuchsgewinnung von lebenserfahrenem Personal praktisch zum Erliegen.

Der ersatzlose Wegfall § 14 a BVersG (Anrechnung von Vordienstzeiten bei der besonderen Altersgrenze) kann deshalb auf keinen Fall akzeptiert werden.

Im Justizvollzug sind wir darauf angewiesen auch lebenserfahrenere und daher lebensältere Bewerber einzustellen. Daneben sind besondere Qualifikationen – wie z.B. die Meisterprüfung Einstellungs Voraussetzung für den Werkdienst. Die Meisterprüfung kann bekanntlich nur mit der notwendigen Berufserfahrung erworben werden. Mit dem Erreichen der besonderen Altersgrenze erreichen Sie im Regelfall nur eine unzureichende Versorgung und wären gerade im mittleren Dienst bis zum Rentenbeginn möglicherweise sogar auf Transferleistungen des Staates angewiesen.

Der Bund hält hier weiter an der bisherigen, bewährten Regelung fest, dies ist auch in Baden-Württemberg zwingend notwendig.

Der Wegfall der Ausgleichsentschädigung bei der besonderen Altersgrenze (bisher § 48 BeamtVG) muss wie beim Bund auch im neuen Landesrecht erhalten bleiben.

Anerkennung von Vordienst- und Ausbildungszeiten

Die Nichtberücksichtigung oder Kürzung von Vordienstzeiten auch für die vorhandenen Beamten, wie dies z.B. beim Werkdienst mit der Meister- oder Technikerprüfung erforderlich ist, kann nicht hingenommen werden. Diese führt im Ergebnis zu einer massiven Verschlechterung dieses Personenkreises im Alter und zu einem unüberwindlichen Hindernis bei der Nachwuchsgewinnung.

Dies gilt sowohl für die Besoldung als auch für die spätere Versorgung. Eine angemessene Bezahlung ist nicht mehr möglich. Ebenso der Aufbau einer ausreichenden Altersversorgung.

Besoldung

Das Aufrücken in den Erfahrungsstufen ist transparent zu regeln. Es darf nicht dem Wohlwollen des Dienstherrn überlassen bleiben. Da die Zuständigkeiten für die Entscheidungen nach § 4 LBG grundsätzlich

dem unmittelbaren Dienstvorgesetzten übertragen sind besteht hier die Möglichkeit, missliebige Beschäftigte unter Druck zu setzen.

Zentrales Element der Honorierung der Leistung muss die Beförderung bleiben. Die Vergabe von Leistungsprämien ua. führt in der Justiz insbesondere bei Rechtspflegern und Notaren zu Schwierigkeiten, da ein Eingriff in die sachliche Unabhängigkeit zu unterbleiben hat. So ist es beispielsweise nicht zulässig, dass der Dienstvorgesetzte gerichtliche Entscheidungen inhaltlich würdigt. Dies ist den Rechtsmittelgerichten vorbehalten.

Die Vergabe von leistungsorientierten Bezahlungselementen wird generell zu Schwierigkeiten und vermeidbarem Mehraufwand führen. Nicht ohne Grund wurde im Tarifbereich darauf verzichtet.

45-Jahre Regelung (§ 40 Abs. 2 LBG, § 27 Abs. 3 LBVGBW)

bei den Sonderaltersgrenzen erreichen die Betroffenen fünf Jahre früher ihre Altersgrenze. Deshalb muss auch hier konsequenterweise aus Gleichheitsgrundsätzen eine Regelung mit 40- Dienstjahren eingeführt werden.

Zulage für Beamte bei Justizvollzugseinrichtungen und Psychiatrischen Krankenanstalten (§ 49 LBesGBW)

Die Zulage soll künftig an die Zulage nach § 47 LBesGBW (Polizeizulage) angeglichen werden.

Bei vergleichbarer Belastung sollen auch gleiche Sätze bezahlt werden.

Für Rückfragen stehen wir jederzeit gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Georg Konrath



Baden-Württemberg

ARBEITSKREIS DER BEAUFTRAGTEN FÜR CHANCENGLEICHHEIT
DER MINISTERIEN UND DES RECHNUNGSHOFS
DIE SPRECHERIN

Ministerium für Kultus, Jugend und Sport Baden-Württemberg
Postfach 10 34 42 w 70029 Stuttgart

Innenministerium

Stuttgart 25.05.2010

Nachrichtlich:
Staatsministerium
Finanzministerium

Aktenzeichen AKC
(Bitte bei Antwort angeben)

Dienstrechtsreform

Entwurf eines Gesetzes zur Reform des öffentlichen Dienstrechts (Dienstrechtsreformgesetz - DRG)

Schreiben des Innenministeriums vom 15.04.2010, Az.: 1-0300.1/38

Der Arbeitskreis der Beauftragten für Chancengleichheit der Ministerien und des Rechnungshofs hat mit Schreiben vom 11.03.2010 bereits Stellung zum Entwurf vom 05.03.2010 genommen. Wir halten nachdrücklich an unseren dortigen Ergänzungen beziehungsweise Änderungen des Entwurfs des DRG fest. Nicht zuletzt aufgrund des demographischen Wandels in unserer Gesellschaft braucht Baden-Württemberg ein zeitgemäßes Dienstrecht, das der Vereinbarkeit von Beruf und Familie die notwendigen Rahmenbedingungen schafft.

Nachstehend zwei Ergänzungen zu unserer Stellungnahme vom 11.03.2010 mit der Bitte um Beachtung:

- Zu Ziffer I.3 „Konkretisierung der „dienstliche Gründe““:
Dieser unbestimmte Rechtsbegriff sollte um das Wort „zwingende“ ergänzt werden.
Begründung: Durch den Zusatz „zwingende“, sind besonders hohe Anforderungen an die zu erwartenden Nachteile für den Dienstbetrieb zu stellen. Die in der Regel

- 2 -

mit einer Teilzeitbeschäftigung verbundenen Erschwernisse wie etwa Einstellung einer Ersatzkraft oder eine Umorganisation sind damit nicht erfasst.

- Zu Ziffer III. "Allgemeine Anmerkungen und Änderungswünsche":
Im Vorgriff auf die VwV Regelungen sollte beachtet werden, dass Generalklauseln, in denen ausgeführt wird, dass Frauen zwar mit gemeint sind, aus Gründen der Lesbarkeit eines Textes auf die weibliche Form jedoch verzichtet wird, nicht geschlechtergerecht und daher unzulässig sind.

gez.
Birgit Stimpfig



10.05.2010

Stellungnahme zum Entwurf des Gesetzes zur Reform des öffentlichen Dienstrechts (DRG)

Schreiben des Innenministeriums vom 15.04.2010, Az. 1-0300.1/38

Die AGSV BW dankt für die Übersendung des Referentenentwurfs zum Dienstrechtsreformgesetz. Wir nehmen zu folgenden Punkten Stellung:

Vorwort zum DRG

Zu A „Zielsetzung“

- Die Landesregierung sollte sich im Vorwort zum DRG dazu bekennen, dass das neue Dienstrecht an die Einführung eines Gesundheitsmanagements in allen Behörden und Dienststellen der Landesverwaltung sowie für alle Beschäftigte gekoppelt ist.

Artikel 1 (Änderung des Landesbeamtengesetzes)

Zu § 11 „Auswahlverfahren, Stellenausschreibung“

- Der Hinweis in der Begründung „Weitergehende Regelungen, wie beispielsweise im Chancengleichheitsgesetz oder im Neunten Buch Sozialgesetzbuch enthalten, bleiben unberührt“ sollte zwingend in die neuzufassende VwV-LBG oder besser sogar in den Gesetzestext selbst aufgenommen werden.

Zu § 22 „Aufstieg“

- In allen Laufbahnen, insbesondere in solchen mit besonderer Verwendung wie Polizeivollzug, Justizvollzug und Feuerwehr, kann ein Laufbahnaufstieg eine Möglichkeit zur Vermeidung von Dienstunfähigkeit darstellen, da an Dienstposten in der nächsthöheren Laufbahngruppe zwar in aller Regel höhere fachliche, dagegen aber geringere körperliche Anforderungen gestellt werden. Der Wortlaut der Regelung sollte deshalb dahingehend erweitert

werden, dass ein prüfungsloser Aufstieg aus einem solchen Grund ebenfalls zugelassen werden kann.

Zu § 39 „Hinausschiebung der Altersgrenze“

- Die Bewilligung eines Antrags auf Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand durch einen Dienstvorgesetzten sollte zwingend mit der Bedingung verknüpft werden, dass in der Beschäftigungsbehörde ein nachweislich funktionierendes Gesundheitsmanagement installiert ist.
- § 39 Satz 3 LBG-neu regelt das Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand für besondere Altersgrenzen. Aus unserer Sicht bleibt unklar, ob während der bis zum Jahr 2029 andauernden Übergangsphase für diese besonderen Altersgrenzen ein Hinausschieben um mehr als ein Jahr zulässig ist, da in Artikel 48 (Übergangsbestimmungen) § 2 hierzu keine Aussage getroffen wird.

Zu § 40 „Versetzung in den Ruhestand auf Antrag“, Abs. 1 Satz 1 Ziff. 2

- Die Antragsaltersgrenze für schwerbehinderte Menschen sollte nicht auf 62 Jahre angehoben, sondern bei 60 Jahren belassen werden. Damit bliebe ein Gleichklang mit der von Schwerbehinderung unabhängigen „allgemeinen“ Antragsaltersgrenze nach § 40 Abs. 1 Satz 1 Ziff. 1 LBG-neu, die im Rahmen der Dienstrechtsreform nicht angehoben wird, bestehen.

Zu § 40 „Versetzung in den Ruhestand auf Antrag“, Abs. 2

- Die Sonderregelung für Beamtinnen und Beamte mit 45 ruhegehaltsfähigen Dienstjahren, auf Antrag weiterhin mit der bislang geltenden Altersgrenze von 65 Jahren bzw. 60 Jahren (Polizeivollzug, Justizvollzug und Feuerwehr) abschlagsfrei in den Ruhestand treten zu können, muss systemkonform auch auf schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte übertragen werden. Bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen (Grad der Behinderung wenigstens 50 und mindestens 45 ruhegehaltsfähige Dienstjahre) sollten Beamtinnen und Beamte daher mit Vollendung des 63. Lebensjahres abschlagsfrei in den Ruhestand treten können. Neben einer diesbezüglichen Regelung in § 40 Abs. 2 LBG müsste eine entsprechende Verknüpfung zu § 27 LBeamtVGBW hergestellt werden.

Zu § 43 „Dienstunfähigkeit, begrenzte Dienstfähigkeit, Wiederberufung“, Abs. 2

- Die Feststellung der Dienstunfähigkeit für Polizeivollzugs- und Feuerwehrbeamte sollte, wie bisher, weiterhin nur durch Amtsärzte und beamtete Polizeiarzte durchgeführt werden dürfen und nicht auch durch Ärzte im Arbeitnehmerverhältnis. Jeder bei einem polizeiarztlichen Dienst beschäftigte Arzt ist, unabhängig von seinem Zuständigkeitsbereich und dem zugrundeliegenden Beschäftigungsverhältnis, als Polizeiarzt zu bezeichnen, da die Bezeichnung „Polizeiarzt“ nicht gesetzlich geschützt ist. Untersuchungen zur Feststellung der Dienstunfähigkeit erfordern vom beauftragten Arzt ein extrem hohes Maß an Fachkompetenz und Erfahrungswissen sowie besondere Verantwortung, Sorgfalt und Objektivität. Beamtete Polizeiarzte werden diesen Anforderungen aufgrund ihrer laufbahnrechtlichen Qualifikation und den dem Beamtenverhältnis zugrunde liegenden Rechten und Pflichten in vollem Umfang gerecht. Die Prüfung der Polizeidienstunfähigkeit beispielsweise auch einem befristet beschäftigten Polizeiarzt im Arbeitnehmerverhältnis oder einem Polizeiarzt, bei dem aus bestimmten Gründen von einer Verbeamtung abgesehen worden ist, zu ermöglichen, wird als äußerst kritisch bewertet. Auch bei Vertretung eines polizeiarztlichen Gutachtens vor Gericht wird einem beamteten Polizeiarzt erfahrungsgemäß ein sehr hohes Ansehen und Vertrauen entgegengebracht. Im Rahmen der Arbeitsorganisation und Aufgabenteilung können den nicht-beamteten Ärzten des polizeiarztlichen Dienstes weiterhin bedeutungsvolle polizeiarztliche Aufgaben zugewiesen werden.

Zu § 53 „Ärztliche Untersuchungen“, Abs. 3 Satz 2 (sonstige Untersuchungsdaten)

- Wir begrüßen es sehr, dass der im Arbeitsentwurf_2 zum DRG in der Begründung zu § 84 Abs. 3 LBG-neu enthaltene Satz „Ergebnis der Untersuchungen nach Satz 1 ist das ärztliche oder psychologische Gutachten, nicht die Schlussfolgerung daraus. So darf z. B. bei der Frage zur Dienstunfähigkeit nicht nur die Aussage „ja“ oder „nein“, sondern das gesamte ärztliche Gutachten gespeichert werden“ gestrichen wurde.

Somit sind Amtsärzte und Polizeiarzte im Rahmen der Übermittlung des Untersuchungsergebnisses weiterhin lediglich verpflichtet, der entscheidungsbefugten Dienststelle Auszüge aus dem amtsärztlichen Gutachten zu übermitteln. Die Ergebnisübermittlung beschränkt sich damit auf Erkenntnisse, die zur Entscheidungsfindung tatsächlich unabdingbar notwendig sind. Vollständige ärztliche Gutachten mit allen medizinischen Fakten und Details dürfen

wie schon bisher nicht übermittelt werden und müssen beim Amtsarzt und Polizeiarzt verbleiben. Dies umfasst auch etwaige bei Dritten in Auftrag gegebene fachärztliche Gutachten, deren Ergebnisse in die amtsärztliche oder polizeiärztliche Bewertung einfließen. Insgesamt sehen wir aber die Notwendigkeit, zu diesem Themenkomplex dezidierte und rechtlich saubere Regelungen zu treffen.

Zu § 68 „Arbeitszeit“

- § 124 SGB IX räumt schwerbehinderten Menschen das Recht ein, auf Verlangen von Mehrarbeit freigestellt zu sein. Da das Gesetz selbst den Begriff Mehrarbeit nicht definiert, hat das Bundesarbeitsgericht wiederholt festgestellt, dass Mehrarbeit im Sinne von § 124 SGB IX unabhängig von tariflichen, arbeitsvertraglichen oder anderen Bestimmungen die Zeit ist, die arbeitstäglich 8 Stunden nach § 3 Arbeitszeitgesetz übersteigt. Die Freistellung tritt mit dem Arbeitgeber gegenüber geäußerten Verlangen „Kraft Gesetzes“ ein. Viele Arbeitgeber und Dienststellen können mit dieser Regelung nicht umgehen. Die schwerbehinderten Menschen werden in eine Bittstellerposition gedrängt, wenn sie ihren Rechtsanspruch umsetzen wollen. Oftmals sind Benachteiligungen die Folge. Nahezu alle Bundesländer haben das erkannt und die Wochenarbeitszeit für ihre schwerbehinderten Beamtinnen und Beamten generell auf 40 Stunden festgesetzt, was für viele tatsächlich auch die Belastbarkeitsgrenze darstellt. Eine entsprechende Regelung in der AzUVO wäre sehr sinnvoll und würde das Ziel der Gesundheitsprävention insbesondere im Hinblick auf die Verlängerung der Lebensarbeitszeit sehr unterstützen.

Zu § 69 „Fernbleiben vom Dienst“, Abs. 3 (stufenweise Wiedereingliederung)

- Die Aufnahme einer stufenweisen Wiedereingliederung nach längerer Erkrankung in das LBG-neu als "betriebsnahe Rehabilitationsmaßnahme", die dem Freiwilligungsgrundsatz unterliegt, wird sehr begrüßt. Wir halten es jedoch für dringend erforderlich, dass in diesem Zusammenhang landesweit einheitlich geregelt wird, welchen Status betroffene Beamtinnen und Beamte im Einzelnen haben. Dies den Dienststellen zu überlassen, wäre verantwortungslos. Personalverwaltungen sind geneigt, sich bei stufenweiser Wiedereingliederung von Beamtinnen und Beamten vollumfänglich an die Regelungen für die gesetzlich Krankenversicherten anzulehnen (§ 74 SGB V). Allerdings ist der rechtliche Rahmen dort ein grundlegend anderer, da die Versicherten zum einen dem Arbeits- und Tarifrecht unterliegen und eine

Vereinbarung über eine stufenweise Wiedereingliederung ein besonderes vertragliches Verhältnis darstellt (eigentliches Arbeitsverhältnis ruht). Zum anderen sind Arbeitnehmer während einer stufenweisen Wiedereingliederung regelmäßig aus der Entgeltfortzahlung herausgefallen und erhalten Krankengeld. Beispielsweise werden in der Praxis folgende Fragen völlig heterogen beantwortet:

1. Wird die (vereinbarte) Arbeitszeit bei stufenweiser Wiedereingliederung erfasst oder wird der Beamte im Zeiterfassungssystem weiterhin als arbeitsunfähig erkrankt gebucht? Für eine Erfassung, ggf. mit Kennzeichnung als freiwilliger Wiedereingliederungsversuch, spräche die ohnehin erforderliche Evaluation, ob die jeweilige Arbeits-/Belastungsstufe erfolgreich bewältigt worden ist und die nächste Stufe angegangen werden kann.
2. Es gibt Fälle von stufenweiser Wiedereingliederung, in denen Beamte mit ärztlicher Zustimmung Dienste verrichten, für die besoldungsrechtliche Erschwerniszulagen bezahlt werden müssten (z.B. Schichtdienst oder DUZ in der Polizei und im Justizvollzug). Manche Dienststellen vertreten die Auffassung, dass der betroffene Beamte keine Zulagen erhalten kann, da er als dienstunfähig geführt wird. Dies stellt aber eine Ungleichbehandlung gegenüber anderen Kolleginnen und Kollegen dar und steht auch nicht im Einklang mit dem Benachteiligungsverbot von Menschen mit Behinderung (= Status während der Eingliederung) nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz.
3. Kann während einer längeren stufenweisen Wiedereingliederung Erholungsurlaub genommen werden (im Einvernehmen mit dem Arzt)?
4. Sind Zeiträume einer länger andauernden stufenweisen Wiedereingliederung für die Regelbeurteilung relevant, d.h. ist der Beamte für diese Zeiträume zu beurteilen (unter Berücksichtigung seines Leistungsvermögens)?

Zu § 71 „Altersteilzeit“

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

zu empfehlende Modellvariante. Zudem werden bestimmte Gruppen von Beamtinnen und Beamten, wie beispielsweise Grundschullehrerinnen, die weit überwiegend in Teilzeit beschäftigt sind, benachteiligt.

Artikel 3 (Landesbeamtenversorgungsgesetz)

Zu § 21 „Dienstzeit im Beamtenverhältnis und vergleichbare Zeiten“, Abs. 1 Satz 3, i.V.m. § 106 „Besondere Bestimmungen zu den ruhegehaltfähigen Bezügen, zur ruhegehaltfähigen Dienstzeit und zum Ruhegehalt“, Abs. 2

- Abweichend von der vorgesehenen Regelung in § 21 Abs. 1 Satz 3 LBeamtVGBW sollten Zeiten in Altersteilzeit nicht nur zu dem Teil ruhegehaltfähig sein, der dem Verhältnis der ermäßigten zur regelmäßigen Arbeitszeit entspricht (also sechs Zehntel), sondern zu acht Zehnteln der Arbeitszeit, die der Bemessung der ermäßigten Arbeitszeit während der Altersteilzeit zugrunde gelegt worden ist. Dies wäre gegenüber der bisherigen Regelung (neun Zehntel Ruhegehaltstfähigkeit bei Halbierung des Beschäftigungsumfangs in der Altersteilzeit) die maximal zumutbare Verschlechterung. Zur Umsetzung müsste im LBeamtVGBW eine Regelung analog § 106 Abs. 2 für eine Ruhegehaltstfähigkeit des neuen Altersteilzeitmodells von acht Zehnteln getroffen werden.

Zu § 26 „Zurechnungszeit“

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

Zu § 27 „Höhe des Ruhegehalts“, Abs. 2 Satz 1 Ziff. 2

- Nachdem bereits im Jahr 2000 eine Abschlagsregelung für schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte, die vor Vollendung des 63. Lebensjahres in den Ruhestand treten, eingeführt wurde und damit faktisch die Anhebung der abschlagsfreien Altersgrenze für schwerbehinderte Menschen um 3 Jahre erfolgte, würde eine nochmalige Anhebung der abschlagsfreien Bezugsaltersgrenze um weitere 2 Jahre auf das 65. Lebensjahr die schwerbehinderten Beamtinnen und Beamten über Maß benachteiligen. Das Bezugsalter in § 27

Abs. 2 Satz 1 Ziff. 2 LBeamtVGBW sollte deshalb beim 63. Lebensjahr belassen werden.

Zu §§ 52 ff. betreffend die Bezeichnung „Grad der Schädigungsfolgen“

- Die Anpassung der bisherigen Bezeichnung „Minderung der Erwerbsfähigkeit“ in § 50 LBeamtVGBW an die neuen Terminologie des Bundesversorgungsgesetzes, der Versorgungsmedizinverordnung und der Versorgungsmedizinischen Grundsätze ist folgerichtig. Allerdings sollte auch in den weiteren Paragraphen des LBeamtVGBW der neue Terminus „Grad der Schädigungsfolgen“ bzw. eine entsprechende Formulierung verwendet werden. Dies betrifft beispielsweise § 52 (... in seiner Erwerbsfähigkeit), § 53 (Erwerbseinschränkung, Minderung der Erwerbsfähigkeit), § 54 (Minderung der Erwerbsfähigkeit), § 59 (Erwerbsfähigkeit), § 61 (Erwerbsfähigkeit), § 68 Abs. 5 (Minderung der Erwerbsfähigkeit), § 70 Abs. 5 (Minderung der Erwerbsfähigkeit) und § 108 Abs. 1 (Minderung der Erwerbsfähigkeit). Auch in Artikel 36a des Dienstrechtsreformgesetzes „Änderung der Landesheilverfahrensverordnung Baden-Württemberg“ sollte in § 10 eine Anpassung der Bezeichnung vorgenommen werden (Minderung der Erwerbsfähigkeit).

Zu § 51 „Unfallruhegehalt“

- Für Beamte, die infolge eines Dienstunfalls zur Ruhe gesetzt werden und Unfallruhegehalt beziehen, muss es aufgrund der besonderen Fürsorgepflicht des Dienstherrn beim Höchstversorgungssatz von 75 v. H. der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge bleiben. Die Absenkung auf 71,75 v.H. ist nicht zu verantworten und wurde auch vom Bund nicht für die Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten vollzogen.

Artikel 8 (Änderung des Landesreisekostengesetzes)

- Es wird empfohlen, neben den vorgesehenen Änderungen auch § 5 Abs. 3 Satz 1 LRKG anzupassen und um die geläufigen Bezeichnungen Grad der Schädigungsfolgen und Grad der Behinderung zu erweitern. Die Norm sollte demnach wie folgt lauten:
„Dienstreisenden, denen nach Absatz 1 die Fahrkosten der niedrigsten Klasse zu erstatten wären, werden die Auslagen für die nächsthöhere Klasse erstattet, wenn bei Ihnen ein Grad der Schädigungsfolgen, ein Grad der Behinderung oder eine Erwerbsminderung von mindestens 50 vom Hundert festgestellt ist.“

Artikel 24 (Änderung des Landesrichtergesetzes)

Zu § 7c „Altersteilzeit“

- Siehe Anmerkung zu Artikel 1, § 71

Artikel 48 (Übergangbestimmungen)

Zu § 2 „Anhebung der Altersgrenzen“

- Die stufenweise Anhebung der Altersgrenzen muss zwingend einhergehen mit der Einführung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements in allen Behörden und Dienststellen des Landes. Wir empfehlen ausdrücklich die gesetzliche Verankerung eines Gesundheitsmanagements in der Landesverwaltung.

Zu § 3 „Beurlaubung, Freistellungsjahr, Altersteilzeit“

- Diese Übergangsregelung wird befürwortet.

Für die AGSV BW

gez. Peter Graf
Vorsitzender



Baden-Württemberg

FINANZMINISTERIUM
BÜRO DES REGIERUNGSBEAUFTRAGTEN FÜR BÜROKRATIEABBAU

Finanzministerium Baden-Württemberg • Pf. 10 14 53 • 70013 Stuttgart

Innenministerium
Baden-Württemberg
Abteilung 1

Stuttgart 10.03.2010
Name Ursula Klotz/ Dr. Andrea Rosenauer
Durchwahl 0711 231-3561
Telefax 0711 279-5000
E-Mail ombudsmann@baden-wuerttemberg.de
Aktenzeichen S-0144.7/6

(Bitte bei Antwort angeben!)

—  Entwurf eines Gesetzes zur Reform des öffentlichen Dienstrechts

Schreiben vom 05. März 2010, Az.: 1-0300.1/38

Das Büro des Regierungsbeauftragten für Bürokratieabbau begrüßt unter Deregulierungsgesichtspunkten die beabsichtigten Änderungen im Laufbahnrecht, insbesondere die Reduzierung der gesetzlichen Vorgaben auf unverzichtbare Rahmenbedingungen.

Auch die Bestrebungen, das Nebentätigkeitsrecht zu vereinfachen, werden positiv bewertet. Gleichwohl regen wir an, das Nebentätigkeitsrecht noch weiter zu vereinfachen, indem nur eine generelle Anzeigepflicht für **alle** Nebentätigkeiten eingeführt wird. Der Dienstherr sollte das Recht haben, innerhalb einer vom Gesetz festgelegten Frist, diese Nebentätigkeit aus Gründen, die im Gesetz angeführt sind, zu beschränken, mit Auflagen zu versehen oder zu versagen. Dies würde das Verfahren erheblich erleichtern und für den Beamten anwenderfreundlicher machen.

Widersprüchlich erscheint uns auch Artikel 1 § 63 Abs. 1 Nr. 1 a) DRG-E. Die Übernahme einer gewerblichen Tätigkeit ist per se nicht unentgeltlich, da ein Gewerbe immer auf eine Gewinnerzielungsabsicht hin ausgerichtet ist.

- 2 -

Da zukünftig die Kategorie der allgemein genehmigten Nebentätigkeit entfallen soll, kann aus unserer Sicht darüber hinaus auf Artikel 1 § 65 Satz 2 Nr. 3 DRG-E verzichtet werden.

Der unterschiedliche Mindestumfang bei Teilzeit aus familiären Gründen und bei der Teilzeit während der Elternzeit (Artikel 1 § 70 Abs. 2 und 3 DRG-E) ist nicht nachvollziehbar. Unter den Gesichtspunkten der Klarheit und Einfachheit sollte ein einheitlicher Mindestumfang festgelegt werden.

Unter Deregulierungsgesichtspunkten sollte auch die Gewährung von Sonderurlaub zur Betreuung eines pflegebedürftigen Kindes (Artikel 32 § 29 a Abs. 2 DRG-E) für den Beschäftigtenbereich und die Beamten gleich geregelt werden. Dies gilt umso mehr vor dem Hintergrund, dass hinsichtlich der Pflegezeiten nach § 75 DRG-E die Regelungen für den Beschäftigtenbereich auch für die Beamten übernommen werden.

Unter Deregulierungsgesichtspunkten sollte auf die Ausnahmeregelung in Artikel 1 § 82 Abs. 4 DRG-E verzichtet werden. Für uns stellt sich dabei die Frage, ob dieser Regelung, insbesondere auch im Hinblick auf die Anhebung der Altersgrenzen, überhaupt noch praktische Bedeutung zukommt

Im Übrigen bedarf es aus unserer Sicht nicht der Regelung in Artikel 1 § 45 Abs. 3 DRG-E. Eine gesetzliche Ermächtigung ist für den Erlass von Verwaltungsvorschriften nicht erforderlich.

gez. Dr. Andrea Rosenauer



Baden-Württemberg


FINANZMINISTERIUM
BÜRO DES REGIERUNGSBEAUFTRAGTEN FÜR BÜROKRATIEABBAU

Finanzministerium Baden-Württemberg • Pf. 10 14 53 • 70013 Stuttgart

Finanzministerium
Baden-Württemberg
Abteilung 1

Stuttgart 10.03.2010
Name Ursula Klotz
Durchwahl 0711 231-3561
Telefax 0711 231-5000
E-Mail ombudsmann@baden-wuerttemberg.de
Aktenzeichen S-0144.7/6

(Bitte bei Antwort angeben!)

—  Dienstrechtsreform;
Entwurf eines Landesbesoldungsgesetzes Baden-Württemberg (LBesGBW) und eines Landesbeamtenversorgungsgesetzes Baden-Württemberg (LBeamtVGBW) sowie Entwurf einer Erschwerniszulagenverordnung

Schreiben vom 5. März 2010, Az.: 1-0320.1-01/69

Das Büro des Regierungsbeauftragten für Bürokratieabbau anerkennt die Bemühungen, die besoldungsrechtlichen Regelungen übersichtlicher zu gestalten. Die Zusammenführung einer Vielzahl von Rechtsvorschriften in einem Landesbesoldungsgesetz dient dem Bürokratieabbau.

— Unter Deregulierungsgesichtspunkten regen wir darüber hinaus folgende Änderung im Entwurf des Landesbesoldungsgesetzes an:

§ 102 **Erlass von Verwaltungsvorschriften**

Die zur Durchführung dieses Gesetzes erforderlichen Verwaltungsvorschriften erlässt, wenn gesetzlich nichts anderes bestimmt ist, das Finanzministerium;

Begründung:
Verzicht auf § 102 LBesGBW, da Verwaltungsvorschriften auch ohne eine gesetzliche Ermächtigung erlassen werden können.

Schlossplatz 4 (Neues Schloss) • 70173 Stuttgart
Telefon 0711 279-0 • Fax 0711 279-3893 • ombudsmann@baden-wuerttemberg.de • www.baden-wuerttemberg.de/ombudsmann
Behindertengerechte Parkplätze vorhanden • U-Haltestelle Schlossplatz

- 2 -

Das Landesbeamtenversorgungsgesetz ist aus unserer Sicht nach wie vor sehr bürokratisch. Wir verkennen allerdings nicht, dass die Vielzahl an Detailregelungen der komplexen Rechtsmaterie geschuldet ist.

gez. Dr. Andrea Rosenauer

Interview-Anfrage im Rahmen meiner Masterarbeit an der Hochschule für öffentliche Verwaltung und Finanzen Ludwigsburg

Röker, Manfred-Erich

Do 18.08.2022 15:48

Bcc:poststelle.10-AL@stuttgart.de <poststelle.10-AL@stuttgart.de>; poa@karlsruhe.de <poa@karlsruhe.de>; Personal.Organisation@Heidelberg.de <Personal.Organisation@Heidelberg.de>; martin.dunz.vb-bw@vbv.bwl.de <martin.dunz.vb-bw@vbv.bwl.de>; poststelle.vb-bw@vbv.bwl.de <poststelle.vb-bw@vbv.bwl.de>; Theodor.Schneider.Bundesbau@vbv.bwl.de <Theodor.Schneider.Bundesbau@vbv.bwl.de>; Hans.Mattmueller.Bundesbau@vbv.bwl.de <Hans.Mattmueller.Bundesbau@vbv.bwl.de>; Alexandra.Frueh.Bundesbau@vbv.bwl.de <Alexandra.Frueh.Bundesbau@vbv.bwl.de>; poststelle.bundesbau@vbv.bwl.de <poststelle.bundesbau@vbv.bwl.de>; poststelle@rpk.bwl.de <poststelle@rpk.bwl.de>; poststelle@rps.bwl.de <poststelle@rps.bwl.de>;

Sehr geehrte Damen und Herren,

der anhaltende Fachkräftemangel, gerade in bautechnischen Verwaltungsberufen, stellt die Kommunal- und Landesverwaltung vor große Herausforderungen. Diese Problemstellung wird derzeit verstärkt, da die geburtenstarken Jahrgänge sich dem Renteneintrittsalter nähern bzw. dieses schon erreicht haben.

In meiner Masterarbeit befasse ich mich mit **Aufstiegs- bzw. Eingruppierungsmöglichkeiten als "Sonstige Beschäftigte" in bautechnischen Berufen der Kommunal- und Landesverwaltung** und ob bzw. wie sich eine strukturierte Aufstiegsmöglichkeit für bautechnische Verwaltungsberufe (Bauzeichner/in -> Techniker/in -> Ingenieur/in) etablieren könnte.

Auf der Suche nach Interviewpartnerinnen und -Partner für die wissenschaftliche Erhebung in meiner Masterarbeit, nehme ich die Personalverwaltungen kreisfreier Städte in Baden-Württemberg, sowie die Personalstellen der Bauverwaltung auf Landesebene in den Fokus.

Aus diesem Grund würde ich Sie sehr gerne als Gesprächspartner/-in für ein Experteninterview gewinnen.

Würden Sie oder ein/e zuständige/r Kollegin/Kollege für ein Interview zur Verfügung stehen?

Folgende Eckdaten zum Interview möchte ich Ihnen vorab mitteilen:

- Für das Interview ist **circa eine Stunde** vorgesehen.
- Das Interview könnte bestenfalls **online via webex** stattfinden.
- Das Interview wird aufgezeichnet. Die Auswertung der erhobenen Daten erfolgt jedoch **anonym**.
- Die Daten werden **ausschließlich für wissenschaftliche Zwecke** verwendet.

Mir ist bewusst, dass diese Anfrage in die Haupturlaubszeit fällt. Daher möchte ich den Zeitraum für die Interviews möglichst weit und flexibel fassen, um Absagen aufgrund von Urlaubsabwesenheiten zu vermeiden.

Aus diesem Grund können die **Gespräche bis zum 30. September 2022** geführt werden.

Über eine positive Rückmeldung Ihrerseits, idealerweise bereits mit konkreten Terminvorschlägen, würde ich mich sehr freuen.

Mit freundlichen Grüßen
Manfred Röker

Masterstudent Public Management
an der Hochschule für öffentliche Verwaltung und Finanzen Ludwigsburg
Jahrgang 2020

Konzeptionelle Operationalisierung		Instrumentelle Operationalisierung	
Forschungsfrage	Analysedimensionen	Fragenkomplexe	Interviewfragen
<p>F1. Wie gehen Dienststellen der Landes- und Kommunalverwaltung mit der Eingruppierungsmöglichkeit als sonstige Beschäftigte in Bautechnischen Verwaltungsberufen um?</p> <p>F2. Wie könnte die Eingruppierungsmöglichkeit als sonstige Beschäftigte in bautechnischen Verwaltungsberufen als Instrument</p>	<p>Einflussfaktoren auf den Personalkörper der bautechnischen Verwaltung</p>	<p>Bewerbersituation / Karrieremöglichkeiten in der bautechnischen Verwaltung</p>	<p>Wie wirkt sich der Fachkräftemangel konkret auf Ihre (bautechnische) Verwaltung aus?</p> <p>Wie viele qualifizierte Bewerbungen erhalten Sie, grob geschätzt, pro Ausschreibung?</p> <p>Welche Ansätze verfolgen Sie zur Bewältigung des Fachkräftemangels in bautechnischen Verwaltungsberufen?</p> <p>Schreiben Sie vakante Stellen unter der Einstellungs Voraussetzung einer bestimmten Qualifikation aus oder öffnen Sie sich auch für "geringer qualifizierte" Bewerbungen?</p> <p>Was für eine Rolle spielt die Möglichkeit einer Höhergruppierung als "Sonstige Beschäftigte" in Ihrer Verwaltung?</p> <p>Wie bewerten Sie die bautechnische Verwaltung im Bezug auf Weiterentwicklungsmöglichkeiten ein?</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Führungskarriere</i> - <i>Fachkarriere</i> - <i>Projektkarriere</i> <p>Wie wird bei Ihnen die Wertigkeit einer Stelle, die Eingruppierung, ermittelt?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personalabteilung <ul style="list-style-type: none"> ○ ad hoc ○ systematisch

<p>gegen den Fachkräftemangel eingesetzt werden?</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Externer Gutachter <p>Hatten Sie bei sich schon Anträge auf Eingruppierungen in bautechnische Berufen als "sonstige Beschäftigte"?</p> <p>optional: Welcher Fall ist bei Ihnen am häufigsten?</p> <p>Zeichner:In - Techniker:In Techniker:In - Ingenieur:In Zeichner:In - Ingenieur:in</p> <p><i>Ingenieur:in - höherer Dienst, also wissenschaftliches Hochschulstudium.</i></p> <p>optional: Wie erfolgte dabei die Prüfung der Voraussetzungen?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gleichwertigkeit der Fähigkeiten • Erfahrung <p>Haben Sie in diesem Zusammenhang schon von der Minus-Eins-Regel Gebrauch gemacht? (Bei nicht vollständigem Erfüllen der Voraussetzungen wird nach der 2. Vorbemerkung der Entgeltordnung in die nächst niedrigere Entgeltgruppe eingruppiert.</p> <p>Wenn ja, was sprach gegen eine entgeltgruppengleiche Eingruppierung? Welche Kriterien sahen Sie dabei als nicht erfüllt an?</p> <p>Gab es in diesem Zusammenhang schon juristische Auseinandersetzungen, ggf. Klagen wegen unterschiedlicher Auffassung der Eingruppierung?</p>
--	--	---

	<p>Handlungsfelder des Personalmanagements in der bautechnischen Verwaltung</p>	<p>Möglichkeit der Eingruppierung als "Sonstige Beschäftigte" als Perspektive für bautechnische Beschäftigte</p>	<p>Wie schätzen Sie die Möglichkeit der Eingruppierung als "Sonstige Beschäftigte" in Bezug auf die allgemeine Personalentwicklung ein?</p> <ul style="list-style-type: none"> - konkret Fachkräftemangel - konkret Personalbindung und Schaffung von Perspektiven für Beschäftigte <p>Können Sie Beispiele erfolgreicher "Aufstiege", also Höhergruppierungen von Beschäftigten als "Sonstige Beschäftigte" mit geringerer Qualifikation, benennen?</p> <p>Gibt es auch Fälle, bei denen rückblickend eine Höhergruppierung als "Sonstige Beschäftigte" weniger erfolgreich war?</p> <ul style="list-style-type: none"> - wollen Sie das näher schildern? <p>Kennen Sie berufsbegleitende Qualifizierungsmaßnahmen, die Beschäftigten in bautechnischen Berufen einen Abschluss als Techniker:In oder Ingenieur:In bieten?</p> <p>Die Verwaltungsprüfung II sieht eine generalistische Weiterbildung von Beschäftigten mit dreijähriger Berufsausbildung vor, um diese auf das Niveau eines Hochschulabschlusses zu versetzen.</p> <p>Wie würden Sie ein analoges Vorgehen in Bezug auf technische Verwaltungsberufe beurteilen?</p> <p>Haben Sie in der Verwaltung schon einmal darüber nachgedacht, ein standardisiertes Verfahren zu erstellen, mit dem der Aufstieg als "Sonstige Beschäftigte" ermöglicht wird?</p>
--	---	--	--

			<p>Was würde aus Ihrer Sicht für ein solches Verfahren sprechen?</p>
	<p>PM - Personalbindung</p>	<p>Attraktivität</p>	<p>Was wären oder sind aus Ihrer Sicht Hinderungsgründe eines solchen Verfahren?</p>
			<p>Wie würde sich eine standardisierte Aufstiegsmöglichkeit auf die Attraktivität der bautechnischen Verwaltung Ihres Erachtens auswirken?</p>

Einführung / Warm-Up

Zunächst einmal vielen Dank, dass Sie sich die Zeit für das Interview genommen haben. Bevor wir damit beginnen, möchte ich mich kurz vorstellen.

Mein Name ist Manfred Röker, ich befasse mich im Rahmen meiner Masterarbeit im berufsbegleitenden Masterstudium "Public Management" an der Hochschule für öffentliche Verwaltung und Finanzen in Ludwigsburg mit dem Thema der

"Aufstiegsmöglichkeiten als Sonstige Beschäftigte in bautechnischen Berufen der Kommunal- und Landesverwaltung"

Als bautechnische Verwaltungsberufe bezeichne ich dabei Stellen, deren Aufgaben nach den Tätigkeitsmerkmalen von Zeichner:Innen, Techniker:Innen, Ingenieur:Innen bewertet wurden.

Dieses Interview wird ca. eine dreiviertel Stunde dauern und soll im Wesentlichen auf den Umgang mit dem Thema in Ihrer Verwaltung abzielen.

Zur Durchführung der Interviews möchte ich Ihnen zunächst einige Erläuterungen geben:

- Dieses Gespräch wird selbstverständlich vertraulich behandelt, d. h. ich werde die gewonnenen Informationen unabhängig von Ihrem Namen aus.
- Ich würde unser Gespräch gerne aufnehmen, dies dient rein zur Kontrolle der Mitschrift. Zudem erleichtert es die Zitation Ihrer Wortbeiträge.

Ich habe die Fragen in drei Themenblöcke gegliedert:

- Kurze Vorstellung von Ihnen, wobei dieser Teil natürlich nicht in die Transkription mit einfließt
- Praktische Relevanz der Eingruppierung als "Sonstige Beschäftigte"
- Eingruppierung als Sonstige Beschäftigte im Bezug zur Personalentwicklung

Kurzvorstellung Expertin/Experte:

- A. Name
- B. ggf. Alter
- C. Abschluss
- D. Funktion
- E. Bezug zur Personalverwaltung (bautechnischer Beschäftigter) seit...

Praktische Relevanz der sonstigen Beschäftigten in der bautechnischen Verwaltung:

1. Wie wirkt sich der Fachkräftemangel konkret auf Ihre (bautechnische) Verwaltung aus?
2. Wie viele qualifizierte Bewerbungen erhalten Sie, grob geschätzt, pro Ausschreibung einer Stelle in der bautechnischen Verwaltung?
3. Welche Ansätze verfolgen Sie zur Bewältigung des Fachkräftemangels in bautechnischen Verwaltungsberufen?

4. Schreiben Sie vakante Stellen unter der Einstellungs Voraussetzung einer bestimmten Qualifikation aus oder öffnen Sie sich auch für "geringer qualifizierte" Bewerbungen?

Bspw.

- "Ingenieur oder Techniker mit mehrjähriger einschlägiger Berufserfahrung"
- "Eine Eingruppierung erfolgt, je nach persönlicher Voraussetzung, bis zur Entgeltgruppe 11"

5. Was für eine Rolle spielt die Möglichkeit einer Ein-/Höhergruppierung als "Sonstige Beschäftigte" in Ihrer Verwaltung?
6. Wie bewerten Sie die Weiterentwicklungs- bzw. Karrieremöglichkeiten in der bautechnischen Verwaltung?
- *Führungskarriere*
 - *Fachkarriere*
 - *Projektkarriere*
7. Wie wird bei Ihnen die Wertigkeit einer Stelle, die Eingruppierung, ermittelt?
- Personalabteilung
 - ad hoc
 - systematisch
 - Externe Gutachter (GPA o.ä.)
8. Hatten Sie in Ihrer Verwaltung schon Anträge auf Eingruppierungen in bautechnischen Berufen als "sonstige Beschäftigte", also bei denen die persönlichen Voraussetzungen der Stelleninhaberin/des Stelleninhabers zur Eingruppierung nicht vorlagen?
9. *optional wenn 7 ja:*
Welcher Fall tritt bei Ihnen am häufigsten auf?
- Zeichner:In - Techniker:In (EG 6 nach EG 8 - 9b)
 - Techniker:In - Ingenieur:In (EG 9b nach EG 10 - 13)
 - Zeichner:In / Sonstiger Beschäftigter - Ingenieur:in (EG 9b nach EG 10-13)

 - *Ingenieur:in - höherer Dienst, also wissenschaftliches Hochschulstudium.*
10. *optional wenn 7 ja:*
Wie erfolgte dabei die Prüfung der Voraussetzungen zur Anerkennung als "Sonstige Beschäftigte"?
- Gleichwertigkeit der Fähigkeiten
 - Erfahrung
11. Haben Sie in diesem Zusammenhang schon von der Minus-Eins-Regel Gebrauch gemacht?
(Bei nicht vollständigem Erfüllen der Voraussetzungen wird nach 2. Vorbemerkung der Entgeltordnung in die nächstniedrigere Entgeltgruppe eingruppiert.)
12. *optional, wenn 10 ja:*
Wenn ja, was sprach dabei gegen eine entgeltgruppengleiche Eingruppierung?
Welche Kriterien sahen Sie dabei als nicht erfüllt an?
13. Gab es in diesem Zusammenhang schon juristische Auseinandersetzungen, ggf. Klagen wegen unterschiedlicher Auffassung der Eingruppierung?

(Wenn ja, ggf. näher darauf eingehen)

Personalentwicklung in der bautechnischen Verwaltung:

14. Wie schätzen Sie die Möglichkeit der Eingruppierung als "Sonstige Beschäftigte" in Bezug auf die allgemeine Personalentwicklung ein?
 - konkret Fachkräftemangel
15. Können Sie Beispiele erfolgreicher "Aufstiege", also Höhergruppierungen von Beschäftigten als "Sonstige Beschäftigte" mit geringerer Qualifikation, benennen?
16. Gab es auch Fälle, bei denen rückblickend eine Höhergruppierung als "Sonstige Beschäftigte" weniger erfolgreich war?
(Wenn ja, ggf. näher darauf eingehen)
17. Kennen Sie berufsbegleitende Qualifizierungsmaßnahmen, die Beschäftigten in bautechnischen Berufen das Erlangen einer höheren Qualifikation ermöglichen?
18. Die Verwaltungsprüfung II sieht eine generalistische Weiterbildung von Beschäftigten mit dreijähriger Berufsausbildung vor, um diese auf das Niveau eines Hochschulabschlusses (geh. Dienst, EG 9b - 12) zu versetzen.

Wie würden Sie ein analoges Vorgehen in Bezug auf technische Verwaltungsberufe beurteilen?
19. Haben Sie in der Verwaltung schon einmal darüber nachgedacht, ein standardisiertes Verfahren zu erstellen, mit dem der Aufstieg als "Sonstige Beschäftigte" ermöglicht wird?
20. Worin sehen Sie in einem solchen Verfahren mögliche Chancen und/oder Risiken?
21. Wie würde sich, Ihres Erachtens, eine standardisierte Aufstiegsmöglichkeit auf die Attraktivität des Arbeitgebers, bzw. der öffentlichen bautechnischen Verwaltung auswirken?
22. Gibt es aus Ihrer Sicht noch Aspekte, die wir noch nicht angesprochen haben oder Ergänzungen, die Sie noch machen möchten?

Standard-Stellenbeschreibung?

Zum Experten:

Die Personalverwaltung der Stadt Heilbronn wurde durch Herrn Tobias Künzel vertreten. Herr Künzel schloss sein Studium an der Hochschule für öffentliche Verwaltung und Finanzen als Diplom Verwaltungswirt im Jahr 2003 ab und ist nach kürzeren Etappen in der Sozialverwaltung und in der IT seit 2008 in der Abteilung Organisation des Personal- und Organisationsamts Heilbronn als Organisator beschäftigt. Als solcher ist er für sämtliche Fragen der Aufbau- und Ablauforganisation, unter anderem einiger bautechnischen Ämter, zuständig, wozu auch die Stellenbewertung gehört. Der personalwirtschaftliche Teil übernimmt eine Kollegin, die zeitlich leider nicht am Interview teilnehmen konnte.

Das Interview wurde am 26.09.2022 via webex geführt.

1 (Systemtest, Begrüßung, Einführung und Einwilligung zum Mitschnitt des
2 Interviews)

3 Frage: Wie wirkt sich der Fachkräftemangel konkret auf Ihre (bautechnische)
4 Verwaltung aus?

5 Antwort: Wir haben immer wieder das Problem, dass wir Ingenieursstellen nicht
6 schnell besetzt bekommen, aber auch Technikerstellen jetzt aktuell. Das heißt, wir
7 müssen mehrfach ausschreiben. Heilbronn hat eine sehr rege Bautätigkeit, das
8 heißt nicht erst von der Bundesgartenschau her, aber jetzt auch im Nachgang,
9 sodass wir oft die Probleme haben, die Projekte quasi bewältigt zu bekommen,
10 was resultiert in eine Belastung der Kollegen, die quasi noch vor Ort da sind. Das
11 heißt die Projekte müssen trotzdem gestemmt werden, jetzt gerade beispielsweise
12 bei der Bundesgartenschau kann man nicht eben mal was schieben, über drei
13 Jahre. Man musste ja zum Punkt fertig sein und das hat dazu geführt, dass viele
14 Kollegen quasi das dann irgendwie mit wuppen mussten, andere Dinge
15 zurückstellen mussten, was dazu führt, dass natürlich erfahrenere Kollegen, die
16 schon länger da sind, die das machen mussten und irgendwann mal gesagt haben,
17 hey, ich möchte eine höhere Eingruppierung, denn ich rocke hier sehr wichtige
18 Projekte für die Stadt. Also es hat sehr vielfältige Auswirkungen gehabt. Dazu
19 kommt natürlich noch der Demographie-Effekt, dass heißt viele Kollegen, sag ich
20 mal, ein gewisses Alter haben, die schon in Ruhestand gegangen sind. Die Leute,
21 die wir gefunden haben, die bei uns bleiben oder die bei uns anfangen wollen, als
22 Ingenieure, die natürlich dann diesen enormen Wissensunterschied nicht gleich
23 auffangen konnten, den Erfahrungsunterschied nicht auffangen konnten, so dass
24 wir hier quasi auch wirklich dann einfach einen Generationswechsel bemerkt
25 haben, tatsächlich. Und da auch nicht jeder Kollege, der hier angefangen hat,
26 tatsächlich hängen geblieben ist und wieder weiter gezogen ist, vielleicht auch
27 mal in eine andere Verwaltung oder in die Wirtschaft zurück gegangen ist. Die
28 wirtschaftliche Lage zwischendurch mit der regen Bautätigkeit hat natürlich sein
29 übriges getan, dass man natürlich woanders, wenn man jetzt rein nach dem Geld
30 geht, natürlich woanders auch besser verdienen konnte und wir da auch wieder
31 Kollegen verloren haben.

32 Frage: Wie viele qualifizierte Bewerbungen erhalten Sie, grob geschätzt, pro
33 Ausschreibung einer Stelle in der bautechnischen Verwaltung?

34 Antwort: Ganz unterschiedlich. Also „qualifiziert“ heißt, so wie wir
35 ausgeschrieben haben dann, also Diplomingenieur FH oder Bachelor?

36 Rückfrage: Richtig, also so, dass Sie sagen, daraus könnte man jetzt auch ein
37 Bewerbungsgespräch zumindest mal forcieren. Ja.

38 Antwort: Also das könnte jetzt meine Kollegin besser beantworten, weil sie die
39 Personalauswahlgespräche führt, aber nachdem was ich mitbekomme, haben wir
40 oft Ausschreibungen, die wir mehrmals machen müssen, weil eben nicht genug
41 Bewerbungen oder gar keine da sind. Also, dass man dann wirklich sagt, ne, wir
42 müssen nochmal ausschreiben. Mit dem Bewerberfeld können wir nicht ins
43 Rennen gehen oder gar keine Gespräche führen und wir sind ja wirklich so, dass
44 wir sagen, ok, wenn wir ein, zwei Bewerbungen haben, führen wir ein Gespräch
45 und probieren es wenigstens. Und wir haben häufig Wiederholungen, dass wir
46 wirklich zwei-, dreimal ausschreiben müssen. Aktuell im Bereich Hochbau ganz
47 massiv, dass wir Probleme haben, aber auch im Tiefbau wohl.

48 Frage: Welche Ansätze verfolgen Sie zur Bewältigung des Fachkräftemangels in
49 bautechnischen Verwaltungsberufen?

50 Antwort: Gut wir versuchen verstärkt mit Praktikantenstellen frühzeitig schon
51 Studenten an uns zu binden, tatsächlich. Wir haben uns auch die Überlegung
52 gemacht, einfach das Umfeld, das wir bieten können, attraktiver darzustellen. Zu
53 sagen, familienfreundlicher Arbeitgeber, ÖPNV-Anbindungen, auch vielleicht die
54 interessanten Aspekte von der Bauverwaltung rauszustellen, was vielleicht für den
55 Ingenieursabsolventen vom Studium nicht ganz gleich offensichtlich ist. Also zu
56 sagen, auch wir haben interessante Projekte mit weitreichenden Folgen, wo man
57 die Bevölkerung quasi auch mitnehmen kann, auch beeinflussen kann. Dass man
58 versucht einfach diese Arbeitgebermarke stärker auszubauen und, wie gesagt, an
59 den Hochschulen auch gezielt Leute für uns zu bewerben, zu sagen, hey, macht
60 ein Praktikum bei der Stadt Heilbronn, im öffentlichen Dienst. Das ist nicht so

61 übel, wie es vielleicht dann klingt, tatsächlich, um auch hier quasi Leute zu
62 finden.

63 Frage: Schreiben Sie die vakanten Stellen aus dem bautechnischen Bereichen
64 unter der Einstellungs voraussetzung einer bestimmten Qualifikation aus oder
65 öffnen Sie sich auch für geringer qualifizierte Bewerbungen?

66 Antwort: Also initial normalerweise nicht. Also wir schreiben erst einmal das
67 aus, was wir suchen. Wenn wir dann merken, dass es eng wird und dass wir
68 mehrmals versuchen, dann kann es auch sein, dass wir in Abstimmung mit dem
69 Fachamt versuchen, zu sagen, ok, können wir uns auch einen anderen Einstieg
70 einfallen lassen oder hat sich jemand beworben, der tatsächlich Techniker ist und
71 vielleicht eine andere Qualifikation hat, zum Beispiel den technischen Fachwirt
72 gemacht hat. Da haben wir schon ein Beispiel gehabt, wo wir tatsächlich
73 eingestellt haben. Aber wir haben es initiativ erstmal nicht so ausgeschrieben,
74 natürlich, sondern erstmal versucht, was gibt der Markt her? Manchmal, da hat
75 man ja Glück und es kommt plötzlich jemand um das Eck oder es sind Bewerber
76 da. Es ist ja auch nicht so, dass es konstant nicht funktioniert oder konstant
77 funktioniert. Es ist da irgendwie ganz interessant, dass halt manche
78 Ausschreibungen gar nicht auf Bewerbungen stoßen und andere dann wiederum
79 dann doch wieder klappen. Deswegen würde ich jetzt mal sagen, im ersten Anlauf
80 nein. Im zweiten kann es dann sein, dass wir versuchen, Alternativen
81 aufzumachen.

82 Frage: Was für eine Rolle spielt die Möglichkeit einer Höhergruppierung oder
83 Eingruppierung als „Sonstige Beschäftigte“ überhaupt in Ihrer Verwaltung?

84 Antwort: Bei der Stellenbesetzung, glaube ich, ist tatsächlich sie eher weniger
85 relevant. Es kommt öfters vor, dass sich Kollegen anderweitig qualifizieren und
86 dann eine höhere Tätigkeit übernehmen wollen. Da kommt es öfters mal zum
87 Tragen und natürlich auch, wenn wir Quereinsteiger einstellen. Dann kann es
88 natürlich auch mal sein, dass wir jemand erwischen, der wirklich ein Techniker
89 ist, der vielleicht eine eigene Firma gehabt hat und deswegen einfach die
90 Qualifikation mitbringt, wo wir dann sagen, ok, können wir uns vorstellen. Dass
91 wir da versuchen über die sonstigen Angestellten da ran zu kommen. Aber, wie

92 gesagt, auch durchaus im internen Verkehr ein Thema. Also aktuell haben wir ein
93 Thema von einer Zeichnerin, die einfach eine Fortbildung gemacht hat, privat, bei
94 einer Fernuni und jetzt versucht, quasi, in den planerischen Bereich rein zu
95 kommen. Wo es dann auch die Frage aufgeworfen, ja geht das und wenn ja,
96 welche Wertigkeit steht da dahinter?

97 Rückfrage: Aber das hört sich dann so an, als wäre das dann noch die Ausnahme?

98 Antwort: Nach Möglichkeit, ja. Wie gesagt, wir versuchen ja initiativ die Leute
99 zu kriegen, die das auch tatsächlich studiert oder gelernt haben, was wir quasi
100 suchen. Und es ist ja mehr so der Backup- oder der Notfallplan, zu sagen, ok, wir
101 versuchen es mit jemand anderem.

102 Rückfrage: Jetzt hatten Sie ja gesagt, dass Sie private Weiterbildungen haben. Da
103 ist also der Impuls auch immer auf Seiten der Stelleninhaber, der Beschäftigten
104 und dann wird das auch individuell geprüft. Also Sie haben nicht in irgendeiner
105 Form eine allgemeine Anerkennung, dass man sagt ein Studium an der Fernuni in
106 dem und dem Studiengang würde dazu verhelfen, als Sonstiger in irgendeine
107 höhere Entgeltgruppe zu kommen?

108 Antwort: Also erst muss die Tätigkeit dafür da sein und eine Stelle dafür auch
109 frei sein, das ist klar. Bevor so jemand eine Fortbildung macht, das ist ja oft der
110 Fall, jemand war auf einer Fortbildung ohne dass wir es veranlassen und kommt
111 dann und möchte anschließend quasi höherwertige Tätigkeiten übernehmen, was
112 wir sehr gerne zulassen, sofern halt etwas entsprechendes frei ist, ein Bedarf da
113 ist. Dann gar kein Problem. Und dann ist die Anerkennung kein Thema, dass wir
114 es als gleich anerkennen. Spannenderweise haben wir den Fall schon gehabt, dass
115 dann das Fachamt eine geringere Wertigkeit ansetzen möchte und sagt, ha, die hat
116 es zwar studiert, aber nur im Fernstudium und das ist nicht ganz so wie die
117 anderen zu sehen, ihrer Meinung nach und versucht dann mit, also bei der
118 Zeichnerin zum Beispiel, versuchen Sie es mit EG 8 quasi eine Eingruppierung zu
119 erreichen, wo ich dann gesagt habe, ja, wenn die jetzt planerische Aufgaben
120 übernimmt, im Rahmen wie die anderen auch, dann ist es EG 11 und nicht EG 8.
121 Wo kommt die EG 8 her? Aber das ist halt deren Einschätzung. Sie kommt aus
122 der EG 6, also wäre EG 8 ein angemessenes Mehr-Entgelt, und wollen dann doch

123 wieder diese Stufe zu den „richtigen“ Planern quasi dann wieder einziehen, was
124 aber aus der Stellenbeschreibung bzw. aus der Aufgabenübertragung her nicht
125 ableitbar war. Also da herrscht gerade noch etwas Diskussionsbedarf zwischen
126 den Ämtern.

127 Frage: Wie bewerten Sie die Weiterentwicklungs- und Karrieremöglichkeiten in
128 der bautechnischen Verwaltung, gerade im Hinblick auf Führungskarriere,
129 Fachkarriere oder Projektkarriere?

130 Antwort: Also ich denke die Durchlässigkeit ergibt sich nicht von alleine, aber sie
131 ist durchaus sehr gefragt. Wir haben jetzt einen Abteilungsleiter eingestellt, der
132 den Bautechniker hat. Hat dann quasi eine Fortbildung gemacht, zum technischen
133 Fachwirt, und hat es jetzt zum Abteilungsleiter bei uns geschafft, im Bereich
134 Abwasser zum Beispiel. Also es gibt schon die Möglichkeit, dass man das öffnet
135 und man nutzt es auch, klar, wie gesagt, der Markt ist eng genug. Von daher
136 denke ich, wenn sich die richtigen Leute bewerben, aber das hängt halt nicht nur
137 von der Karriere, sondern oft auch an der Person dahinter, was die für einen
138 Eindruck vermittelt, was die mitbringt, dann steht dem nichts entgegen,
139 grundsätzlich. Und dann ist auch die Wertigkeit gegeben und die Tätigkeit wird
140 gemacht. Also wir sind ja gezwungen, die Möglichkeit aufzumachen. Klar wären
141 wir (unverständlich) wenn wir nicht die Leute übernehmen würden, wenn sie
142 nicht entsprechend herkommen und wir den Eindruck haben, jawoll, die Person
143 kann das.

144 Frage: Wie wird bei Ihnen die Wertigkeit einer Stelle, die Eingruppierung
145 ermittelt?

146 Antwort: Also ganz klassisch macht die Organisationsabteilung die
147 Stellenbewertungen. Die Stellenbeschreibungen erstellt der Fachbereich in
148 Zusammenarbeit mit uns (der Organisationsabteilung), klar. Aber es wird
149 eigentlich bei uns vorgenommen, bis zu einem gewissen Level. Amtsleiter und,
150 sag ich mal, Sonderfälle, die ganz besonders kritisch sind, die werden auch mal
151 vergeben, wann man sich mal nicht einig wird und so, dann kann das schon mal
152 passieren, oder wir einfach mengenmäßig, also zum Beispiel (unverständlich)
153 sagen okay, wir können nicht alle Stellen abarbeiten, dann machen wir das quasi,

154 dass wir teilweise vergeben, aber grundsätzlich sind wir in der Lage, als
155 Organisatoren, alle technischen Stellen zu bewerten und tun das auch für
156 gewöhnlich auch.

157 Rückfrage: Ist es dann auch so, dass Sie einen Vorschlag erarbeiten und das dann
158 im Rahmen einer Kommission anerkannt wird, oder wie läuft das ab?

159 Antwort: Jawoll. Also wir haben eine Bewertungskommission. Das heißt meine
160 Bewertungsvorschläge gehen über meine Amtsleitung an die
161 Bewertungskommission. Die setzt sich zusammen aus der Kämmerin, der
162 Rechnungsprüfungsamtsleiterin, dem Personalamtsleiter, dem Abteilungsleiter
163 Organisation und den beiden Personalräten, also Gesamtpersonalrat und der
164 Amtspersonalrat, und die haben abschließendes Stimmrecht, um das zu
165 entscheiden. Der Organisator und der Amtsleiter, also der betroffene Amtsleiter,
166 sind beratende Personen in diesem Gremium. Und in dem Rahmen wird es
167 entschieden. Ultimativ kriegt es der Oberbürgermeister zum unterschreiben und
168 wenn der nochmal eine andere Meinung hat, dann gilt die logischerweise. Aber
169 die Kommission macht eigentlich 90% der Fälle unter sich dann aus.

170 Frage: Hatten Sie in Ihrer Verwaltung schon Anträge auf Eingruppierungen, in
171 bautechnischen Berufen, als Sonstige Beschäftigte?

172 Antwort: Mit Sicherheit ja, weil wir dann auch Quereinsteiger genommen haben,
173 für die Tätigkeiten.

174 Frage: Welcher Fall trat denn in der Vergangenheit bei Ihnen dann am häufigsten
175 auf? Also Zeichnerinnen und Zeichner zu Technikerinnen und Techniker?
176 Technikerinnen und Techniker zu Ingenieurinnen und Ingenieuren? Oder selbst
177 Zeichnerinnen und Zeichner als Ingenieurinnen und Ingenieuren?

178 Antwort: Also ich glaube der häufigste Fall müsste meinem Bauchgefühl nach
179 vom Techniker zum Ingenieur tatsächlich gehen. Weil da auch, glaube ich, die
180 Verwandtschaft am engsten ist. Ja, ich denke ein sehr erfahrener Techniker und
181 ein junger Ingenieur, also gerade dieser Grenzbereich EG 9b/EG 10, da sind die
182 Vermischungen so, dass man es echt schwierig auseinander halten kann, wann ist
183 es noch ein Techniker, wann ist es ein Ingenieur? Oder man kann beides

184 bewerten, letztendlich. Und ich denke da ist gerade das Verlangen von EG 9b
185 nach EG 10 zu kommen relativ hoch und häufig. Also das müssten mit Sicherheit
186 die häufigsten Fälle (sein). EG 6, Zeichner, auf EG 8, Techniker, haben wir auch
187 schon gehabt. Ich denke das ist so der zweite Fall, der da noch vorkommt, aber
188 nicht ganz so oft wie die Techniker in den Ingenieurbereich rüber, das ist richtig.

189 Frage: Wie erfolgte denn bei Ihnen die Prüfung der Voraussetzungen zur
190 Anerkennung als „Sonstige Beschäftigte“, also gerade die Gleichwertigkeit der
191 Fähigkeiten und der Erfahrung?

192 Antwort: Gut da sind es im Prinzip zwei Elemente. Zum einen haben wir
193 natürlich gucken müssen, passt der Techniker und die Erfahrung? Da haben wir
194 dann auch die Einschätzung des Fachbereichs gebraucht. Also die Ingenieure oder
195 Techniker vor Ort, dass die sagen konnten, okay, würden sie es der Person
196 zutrauen, den Job auch zu machen? Aber im Prinzip, ja genau, das sind die
197 Elemente gewesen, wo wir es dann abgeschätzt haben, wo wir sagen, okay, der
198 Fachbereich und das Amt sehen zusammen (unverständlich), trauen wir es der
199 Person zu, ja oder nein, und sind die Abschlüsse entsprechend dann da?

200 Rückfrage: In wieweit spielt die Person, bzw. die fachliche Qualifikation bei
201 Ihnen bei der Bewertung der Stelle mit eine Rolle?

202 Antwort: Bei der Stellenbewertung ist die Person ja erst einmal uninteressant,
203 weil wir die Stelle bewerten. Das heißt, ich nehme ein fiktives Profil, von dem ich
204 erst einmal im Ideal ausgehe. Das heißt, ich habe erst einmal eine Ingenieursstelle
205 oder ich habe eine Technikerstelle und mit der bewerte ich mal die Stelle. Vom
206 fiktiven Normalleister, wie man so schön sagt. Die Person interessiert mich da
207 erstmal zweitrangig, gar nicht. Erst wenn die Bewertung fertig ist und die
208 Ausschreibung erfolgt, kommt dann der Personalsachbearbeiter um's Eck.
209 Entweder er gruppiert dann selber ein oder er spricht mit mir und sagt, hey, wir
210 haben hier einen Fall, da ist ein Techniker, der hat auch die und die Vorerfahrung
211 gemacht, hat schon diesen Berufsweg hinter sich gelegt, was meint denn ihr,
212 würde das passen, zu der Bewertung? Und dann kann es relevant werden. Aber
213 wahrscheinlich eher tatsächlich eine personalwirtschaftliche Geschichte. Wird

214 eigentlich seltener beim Organisator direkt abgerufen, weil wir tatsächlich die
215 Stellen machen und nicht die Person dazu eingruppiieren.

216 Frage: Haben Sie in diesem Zusammenhang schon einmal von der „Minus-Eins-
217 Regel“ Gebrauch gemacht? Also bei nicht vollständigem Erfüllen der
218 Voraussetzungen wird nach der zweiten Vorbemerkung der Entgeltordnung in die
219 nächstniedere Entgeltgruppe eingruppiert.

220 Antwort: Haben wir schon gehabt, tatsächlich, in der Regel aber nur für die
221 Dauer der Probezeit oder für die Dauer bis dieser Mangel behoben war. Also man
222 hat dann konkret einen Plan gemacht, wie man quasi diesem Mangel abhelfen
223 kann und für die Dauer gab es das. Und danach wurde es aber mit dem Ende der
224 Probezeit für gewöhnlich dann auch beendet und dann wieder normal
225 eingruppiert. Also halt nicht als Dauereinrichtung.

226 (Mit der vorangegangenen Antwort erübrigte sich die nachfolgende Frage)

227 Frage: Gab es in diesem Zusammenhang schon juristische Auseinandersetzungen,
228 ggf. Klagen wegen unterschiedlicher Auffassung der Eingruppierung?

229 Antwort: Nicht, dass ich wüsste, also nicht im technischen Bereich.

230 Frage: Wie schätzen Sie die Möglichkeit der Eingruppierung als Sonstige
231 Beschäftigte in Bezug auf die allgemeine Personalentwicklung ein? Also
232 insbesondere als Maßnahme gegen den Fachkräftemangel.

233 Antwort: Extrem wichtig, weil wir einfach in nächster Zeit konkret gucken
234 müssen. Unsere Aufgaben bleiben die gleichen. Es sind ja nicht nur eigene
235 Bauaufgaben, wir haben ja zum Beispiel auch im Bereich der Gewerbeaufsicht
236 oder der Umweltbehörden (die) Notwendigkeit Stellen zu besetzen, ohne diesen
237 Sachverstand wir nicht arbeiten können und wir müssen im Gegenzug auch mit
238 dem Markt umgehen können und entsprechendes Personal rekrutieren, was uns da
239 hilft, diese Sachen richtig einzuschätzen. Und insofern ist der Sonstige Angestellte
240 sehr sehr wichtig, dass wir überhaupt die Öffnung haben, auch anderes Personal
241 zu rekrutieren oder einzusetzen und da auch notfalls zu qualifizieren und
242 weiterzuentwickeln in die Rolle, in der wir sie brauchen.

243 Frage: Können Sie Beispiele erfolgreicher “Aufstiege”, also Höhergruppierungen
244 von Beschäftigten als “Sonstige Beschäftigte” mit geringerer Qualifikation,
245 benennen?

246 Antwort: Wir hatten, wie gesagt, das Beispiel von dem Abteilungsleiter
247 Abwasserwirtschaft, der quasi als Bautechniker mit dem Fachwirt gekommen ist
248 und eben nicht als Ingenieur, den wir da entsprechend anerkannt haben. Wir
249 hatten schon mehrere Beispiele von Technikern, die auf Ingenieurstellen
250 weiterverwendet worden sind, in der Regel mit einer Personalentwicklung, einer
251 Qualifikation auch einhergehend. Also nicht einfach so, sondern man hat dann
252 auch mit denen gewisse Fortbildungen organisiert, dass die dann auch quasi etwas
253 aufsetzen konnten, vom Wissen her, und haben so dann auch Ingenieursstellen
254 besetzt, die schwierig zu besetzen waren. Die meisten Beispiele jetzt tatsächlich
255 im Bereich Abwasser, die mir gerade einfallen. Aber ich meine, wir hatten auch
256 im Hochbau schon Qualifikationen, wo wir dann Techniker auf Ingenieursstellen
257 gesetzt haben. Und wir hatten bei der Stadtplanung zum Beispiel Zeichner, die wir
258 dann auch auf Fachtechniker gesetzt und weiterqualifiziert haben, weil (sich) halt
259 einfach der Zeichnerberuf, ja, im Prinzip auch durch die Wandlung der Technik
260 im Ingenieursbereich massiv verändert hat. Zeichnungen werden halt oft auch
261 selber von Ingenieuren gemacht, so wie Verwaltungskräfte selber schreiben und
262 durch diesen Rollentausch haben wir dann auch tatsächlich die Aufgaben
263 umverteilen müssen, haben dann auch Technikerberufe daraus gemacht und
264 machen können. Und das Personal dann auch hinqualifizieren können, dass die
265 dann da eingesetzt werden konnten.

266 Rückfrage: Das sind dann aber jeweils individuelle Lösungen gewesen, keine
267 standardisierten Vorgehen?

268 Antwort: Also es gibt kein Schulungsprogramm in dem Sinne, wo man sich dann
269 weiterqualifizieren kann, und auf Vorrat auf eine freie Stelle wartet, das ist richtig.
270 Wir machen das schon bedarfsbezogen, wenn eine Stelle sich ergibt, die dann frei
271 wird und nicht besetzt werden kann oder sich ein Mitarbeiter quasi interessiert
272 und sagt, hey, das könnte ich mir vorstellen, dass man es dann situativ macht,
273 tatsächlich. Also es gibt noch kein formales Programm, wo man standardmäßig

274 das macht, so wie unsere „Angestellten zwei“. Die werden auf Vorrat ausgebildet,
275 tatsächlich, aber im technischen Bereich haben wir das noch nicht.

276 Frage: Gab es denn auch Fälle, bei denen rückblickend eine Höhergruppierung
277 als Sonstige Beschäftigte weniger erfolgreich war?

278 Antwort: Wüsste ich aktuell nicht, tatsächlich. Also alle die wir hatten waren gut
279 ausgewählt, im Einzelfall und auch mit Fortbildungen versehen, dass es eigentlich
280 immer funktioniert hat.

281 Frage: Kennen Sie berufsbegleitende Qualifizierungsmaßnahmen, die
282 Beschäftigten in bautechnischen Berufen das Erlangen einer höheren
283 Qualifikation ermöglicht? Also wichtig ist berufsbegleitend.

284 Antwort: Ich persönlich tatsächlich nicht. Weil Personalwirtschaft, das ist dann
285 nicht so meine Baustelle gewesen.

286 Frage: Die Verwaltungsprüfung II sieht ja eine generalistische Weiterbildung von
287 Beschäftigten mit dreijähriger Berufsausbildung vor, um diese auf das Niveau
288 eines Hochschulabschlusses, also „gehobener Dienst“, zu versetzen. Wie würden
289 Sie ein solches, analoges Vorgehen in Bezug auf technische Verwaltungsberufe
290 beurteilen?

291 Antwort: Also die grundsätzliche Möglichkeit wäre bestimmt nicht schlecht. Ich
292 denke, weil es auch eine formale, standardisierte Qualifikation hergeben würde,
293 die einem einfach dann auch die Einschätzung sehr viel einfacher machen würde
294 für uns. Also da wäre ja ein Label dran, „hat das Ding absolviert“ und dann gilt die
295 Person damit als qualifiziert. So muss man natürlich jetzt aus den Fortbildungen,
296 die es halt gibt, und den ganzen Markt und Erfahrungen natürlich halt immer
297 zusammensuchen und überlegen, passt es oder passt es halt nicht? Also es täte
298 tatsächlich helfen. Wäre halt die Frage, wie die Resonanz wäre, wie viele Leute
299 sich dafür interessieren würden. Aber prinzipiell nicht verkehrt, klar.

300 Frage: Haben Sie in der Verwaltung schon einmal darüber nachgedacht, ein
301 solches standardisiertes Verfahren zu erstellen, mit dem der Aufstieg als
302 „Sonstige Beschäftigte“ ermöglicht wird?

303 Antwort: Also im technischen Bereichen im engeren Sinne gibt es das meines
304 Wissens nicht und es ist auch nicht vorgesehen. Wie gesagt, wir regeln das dann
305 tatsächlich situativ. Die Frage ist halt jetzt zum Beispiel, wenn wir die
306 feuerwehrtechnischen Stellen betrachten, von der Berufsfeuerwehr bei uns, ist
307 auch im Beamtenverhältnis, also ein bisschen anders, aber da gibt es ja ganz
308 formale Voraussetzungen für den gehobenen Dienst, zum Beispiel, wo dann die
309 mittleren Dienstbeamten durchlaufen müssen, nämlich diese Fortbildung. Da ist
310 auch die Durchlässigkeit eine andere. Da gibt es das tatsächlich und da ist es auch
311 sehr erfolgreich, denke ich, aber jetzt im technischen Bereich ist die
312 Notwendigkeit bisher noch nicht so gewesen, dass man standardisiert Techniker
313 nehmen konnte. Zumal Techniker auch nicht einfach zu kriegen sind. Also ich
314 denke, es ist ja kein Rekrutierungsproblem, was quasi nur von unten nach oben
315 geht. Wir haben ja generell ein Problem die technischen Berufe zu besetzen, auch
316 im Technikerbereich, sodass man da natürlich auch ein bisschen aufpassen muss.
317 Und wenn man alle Techniker zu Ingenieuren macht, dann fehlen uns am Ende
318 die Techniker. Dann ist uns auch nicht geholfen, weil wir die auch nicht
319 nachbesetzt bekommen. Das würde voraussetzen, dass der Markt beim Techniker
320 gut läuft, was nicht der Fall ist.

321 Frage: Jetzt haben wir viel über die Chancen eines solchen Verfahrens
322 gesprochen, äh, sehen Sie denn vielleicht auch Risiken eines solchen alternativen
323 Aufstiegsmodells?

324 Antwort: Gut, wie gesagt, Chancen natürlich, dass Leute, die man kennt, die ihre
325 Biografie in Heilbronn auch schon quasi hatten, entsprechend auch
326 weiterqualifiziert werden könnten, für die Verwendung, wo wir dann dringend
327 Leute brauchen. Das wäre natürlich eine Riesenchance. Zumal auch der Aspekt
328 ist, was man dann natürlich auch gerne macht, wenn man Leute, die man schon
329 hat, quasi weiterqualifiziert, dann weiß man auch worauf man sich einlässt und
330 zwar beide Seiten. Der Aspekt der Integration, auf die Stelle, auf das Amt wäre
331 natürlich extrem einfach. Risiko natürlich, wir haben ja gesagt, wenn ich aus
332 einem Mangelberuf heraus quasi Leute qualifiziere, für einen anderen
333 Mangelberuf, dann ist mir natürlich auch nicht wirklich geholfen. Dann müsste
334 ich irgendwann mal einen Pool haben, wo ich sagen kann, da kann ich leicht

335 Personen nachziehen. Also bei Verwaltungsfachangestellten zwei, ist klar,
336 Verwaltungsfachangestellte bilden wir selber aus, in großen Mengen zum Glück
337 noch, da ist der Pool groß, wo ich dann Leute auch wieder nachbekomme. Beim
338 Techniker, wir bilden nicht selber aus und da fehlt uns tatsächlich auch das
339 Personal dazu, oder müssen auf dem Markt dann das Personal wieder herlocken.

340 (Mit der vorangegangenen Antwort erübrigte sich die nachfolgende Frage)

341 Frage: Gibt es aus Ihrer Sicht noch Aspekte die wir noch nicht angesprochen
342 haben oder Ergänzungen, die Sie noch machen möchten?

343 Antwort: Jetzt zur Eingruppierung selber nicht. Ich denke der Personalbedarf, wie
344 er sich gerade entwickelt im technischen Bereich, aktuell gibt es ja viele Vorhaben
345 des Landes, des Bundes, um die unteren Verwaltungsbehörden zu stärken, aber
346 auch entsprechend Arbeit generiert wird mit Prüfaufträgen, mit weiteren
347 Prüfschritten, die man machen muss. Es wird spannend sein, zu beobachten wie
348 weit die Verwaltungen quasi noch Schritt halten können mit den Anforderungen,
349 die eigentlich gestellt werden an die Behörden. Also sprich, wie lange wir noch
350 Personal bekommen, um das überhaupt alles abzudecken. Allein die
351 Stellenfinanzierung ist schon schwierig genug und wenn man dann das Personal
352 nicht bekommt, ist es halt doppelt frustrierend. Weil wenn man die Stellen dann
353 mal durch hat und dann kommt einfach niemand, den Job zu machen, aber man ist
354 gesetzlich verpflichtet, diesen Job zu erledigen. Das heißt, ich glaube nicht, dass
355 es aufhört. Wir werden aber erleben, dass wir quasi wirklich auf andere
356 Berufsgruppen ausweichen müssen, um diese Themen abzudecken. Was zum
357 Beispiel bei der Gewerbeaufsicht sehr sehr schwierig werden wird. Wenn ich da
358 einen Ingenieur brauche in Verfahrenstechnik, der sich irgendwelche
359 Chemiebetriebe anguckt, dann kann ich halt nicht einfach einen Verwaltungswirt
360 da reinstecken und sagen, guck es dir halt auch mal an. Und das werde ich halt
361 auch nicht abfangen können. Wir werden erleben müssen, oder wir werden
362 gucken müssen, wie sich diese Aufgaben noch wandeln. Ob sie sich den
363 tatsächlichen Gegebenheiten noch anpassen oder wir irgendwann einfach die
364 weiße Flagge hissen müssen und sagen, wir können es einfach nicht mehr leisten.
365 Das wird bestimmt eine spannende Frage werden.

366 (Dank und Verabschiedung)

Zur Expertin:

Für das Regierungspräsidium Karlsruhe wurde ein Interview mit Frau Ann-Kathrin Schanzenbach durchgeführt.

Frau Schanzenbach ist Bachelor of Arts des Studiengangs Public Management und erwarb Ihren Abschluss 2018 an der Hochschule Kehl. Seither ist sie als Personalsachbearbeiterin im Regierungspräsidium Karlsruhe, dort vorrangig für die bautechnischen Berufe innerhalb der Abteilung 4, „Mobilität, Verkehr, Straßen“, eingesetzt.

Das Interview wurde am 22.09.2022 via webex geführt.

1 (Systemtest, Begrüßung, Einführung und Einwilligung zum Mitschnitt des
2 Interviews)

3 Frage: Wie wirkt sich der Fachkräftemangel konkret auf Ihre (bautechnische)
4 Verwaltung aus?

5 Antwort: Wir haben einige unbesetzte Stellen, die wir auch nur schwer mit
6 Personal zu besetzen bekommen. Es ist immer ein hin und her. Wie schreiben wir
7 aus? Wo schreiben wir aus? Und ich habe auch das Gefühl, es wird von Jahr zu
8 Jahr schwieriger.

9 Frage: Wie viele qualifizierte Bewerbungen erhalten Sie, grob geschätzt, pro
10 Ausschreibung einer Stelle in der bautechnischen Verwaltung?

11 Antwort: Also ich sage mal, wenn es gut läuft haben wir vielleicht so zehn bis
12 fünfzehn Bewerbungen. Also dann ist es auch wirklich sehr gut bis gut gelaufen.
13 Aber häufig auch nur zwei bis fünf. Ich habe mir gestern beispielsweise ein
14 Verfahren angeschaut, da wird jetzt die Bewerbungsfrist am Montag auslaufen, da
15 ist uns keine einzige Bewerbung zugegangen. Sprich, wir müssen nochmal
16 verlängern. Wir müssen überlegen, wo können wir noch ausschreiben? Also es ist
17 wirklich schwierig.

18 Rückfrage: Ist da irgendwie eine Tendenz erkennbar, oder ist es wirklich
19 unberechenbar, dass es in dieser Varianz zwischen fünfzehn Bewerbungen und
20 null Bewerbungen spielt?

21 Antwort: Also die Ausschreibung, die ich mir gestern angeschaut habe, wo nichts
22 eingegangen ist, da habe ich mir schon auch gedacht, dass nicht viele eingehen
23 werden, aber das gar keine geht, damit habe ich auch nicht gerechnet, muss ich
24 ehrlich sagen. Ich habe jetzt festgestellt, dass wir zumindest letztes Jahr gut im
25 Radverkehr die Leute gefunden oder die Stellen besetzt bekommen haben, was
26 sich dieses Jahr aber auch wieder als schwieriger erweist. Es ist total
27 unterschiedlich irgendwie.

28 Frage: Welche Ansätze verfolgen Sie zur Bewältigung des Fachkräftemangels in
29 bautechnischen Verwaltungsberufen?

30 Antwort: Das ist eine gute Frage, dazu habe ich mir zuvor auch Gedanken
31 gemacht. Total schwierig eigentlich, weil so viele Möglichkeiten haben wir ja gar
32 nicht. Wir sind ja an den Tarifvertrag gebunden. Das einzige womit wir vielleicht
33 locken können sind dann irgendwelche Goodies, dass wir Homeoffice anbieten
34 oder flexible Arbeitszeiten haben, aber so gehaltsmäßig ist es ja total schwierig.
35 Und wir haben auch die Vorgaben, dass wir nicht einfach einen Techniker auf
36 eine Bachelor-Stelle einstellen können. Von dem her gesehen haben wir auch
37 einen sehr engen Rahmen.

38 Rückfrage: Also diese Möglichkeit bestünde ja theoretisch durch die
39 Anerkennung als „Sonstiger Beschäftigter“, aber da kommen wir ja...

40 Antwort: Das macht das Land Baden-Württemberg nicht.

41 Rückfrage: Wenn Sie hier von Vorgaben sprechen, haben Sie dann irgendwie
42 schriftlich, tatsächlich eine, ich weiß nicht, Durchführungsverordnung oder sonst
43 etwas?

44 Antwort: Nein, tatsächlich nicht. Also das ist alles irgendwie intern besprochen.
45 Über uns sind ja die Ministerien. Sprich, da sind auch Vorgaben vorhanden. Ja, es
46 ist total strickt. Um mal einen Master auf eine Bachelor-Stelle einzustellen ist
47 auch schon extrem schwierig, weil die ja dann eigentlich überqualifiziert sind.

48 Frage: Schreiben Sie die vakanten Stellen aus dem bautechnischen Bereichen
49 unter der Einstellungs Voraussetzung einer bestimmten Qualifikation aus? (Frage
50 konnte nicht zu Ende gestellt werden, da Antwort sofort erfolgte).

51 Antwort: Nein.

52 Rückfrage: Das heißt, sie sind dann so, dass Sie sagen: „Techniker, Ingenieure,
53 etc.“? Und wie erfolgt dann später die Eingruppierung?

54 Antwort: Also unsere Stellenausschreibungen sind immer so ausgelegt, dass wir
55 entweder einen Techniker suchen und dann befinden wir uns in der
56 Entgeltordnung im Bereich Techniker oder wir sind im Bereich Ingenieure. Da
57 wir in letzter Zeit gemerkt haben, dass auch Masterstudenten sich auf
58 Bachelorstellen bewerben und wir eh wenige Bewerbungen haben, stellen wir

59 mittlerweile teilweise auch Master auf die Bachelorstellen, also E11er-Stellen,
60 ein. Aber umgekehrt findet das nicht statt, weil dann wären die unterqualifiziert.

61 Frage: Was für eine Rolle spielt die Möglichkeit einer Höhergruppierung oder
62 Eingruppierung als „Sonstige Beschäftigte“ überhaupt in Ihrer Verwaltung?

63 Antwort: Das haben wir nicht.

64 Frage: Wie bewerten Sie die Weiterentwicklungs- und Karrieremöglichkeiten in
65 der bautechnischen Verwaltung, gerade im Hinblick auf Führungskarriere,
66 Fachkarriere oder Projektkarriere?

67 Antwort: Also im Bereich Führungskarriere. Das geht bei uns nur über das
68 Baureferendariat, das heißt, das ist die Verbeamtungsmöglichkeit für den höheren
69 bautechnischen Verwaltungsdienst, sozusagen. Das geht zwei Jahre, wird vom
70 Verkehrsministerium angeboten. Da funktioniert das dann ganz gut. Die können
71 dann später auch Referatsleiter, Abteilungsleiter, etc. werden. Als Tarifangestellte
72 hat man da eigentlich gar keine Chance. Also mal ein Sachgebietsleiter, aber dann
73 ist da eigentlich auch schon Schluss. (unverständlich). Bei der Fachkarriere würde
74 ich sagen, das ist eigentlich in allen Bereichen möglich, sowohl bei den
75 Technikern und im gehobenen und höheren Dienst.

76 Rückfrage: Aber dann nur mit der jeweiligen persönlichen Voraussetzung, dass
77 sie dann auch den Abschluss mitbringen?

78 Antwort: Genau, ja. Richtig. Projektkarriere, würde ich sagen, ist schwieriger. Ist
79 hauptsächlich eigentlich bei befristeten Stellen. Also wenn wir mal befristet
80 jemanden einstellen, weil wir ein Projekt bekommen haben, vom
81 Verkehrsministerium. Das ist dann tatsächlich nur auf das eine Projekt ausgelegt.
82 Entweder die Aufgaben verstetigen sich und wir können die Person übernehmen,
83 wenn wir die Stellen bekommen, oder es ist tatsächlich nur auf das Projekt
84 bezogen.

85 Frage: Wie wird bei Ihnen die Wertigkeit einer Stelle, die Eingruppierung
86 ermittelt?

87 Antwort: Systematisch. Sprich, wir schauen uns die Aufgaben vorher an und
88 schauen in was für eine Entgeltgruppe diese zuzuordnen sind.

89 Rückfrage: Also da gehen Sie dann auch nach der einschlägigen Rechtsprechung
90 der Definition der unbestimmten Rechtsbegriffe vor?

91 Antwort: Genau.

92 Frage: Hatten Sie in Ihrer Verwaltung schon Anträge auf Eingruppierungen, in
93 bautechnischen Berufen, als Sonstige Beschäftigte?

94 Antwort: Mir ist das nicht bekannt, nein.

95 (Damit erübrigten sich die nachfolgenden zwei Fragen)

96 Frage: Welcher Fall trat denn in der Vergangenheit bei Ihnen dann am häufigsten
97 auf? Also Zeichnerinnen und Zeichner zu Technikerinnen und Techniker?

98 Technikerinnen und Techniker zu Ingenieurinnen und Ingenieuren? Oder selbst
99 Zeichnerinnen und Zeichner als Ingenieurinnen und Ingenieuren?

100 Frage: Haben Sie in diesem Zusammenhang schon einmal von der „Minus-Eins-
101 Regel“ Gebrauch gemacht? Also bei nicht vollständigem Erfüllen der
102 Voraussetzungen wird nach der zweiten Vorbemerkung der Entgeltordnung in die
103 nächstniedere Entgeltgruppe eingruppiert.

104 Antwort: Hatte ich bisher auch nicht.

105 (Damit erübrigte sich die nachfolgende Frage)

106 Frage: Gab es in diesem Zusammenhang schon juristische Auseinandersetzungen,
107 ggf. Klagen wegen unterschiedlicher Auffassung der Eingruppierung?

108 Antwort: Also eine Klage oder so, ist mir nicht bekannt. Was wir aber schon
109 hatten sind definitiv Gespräche, weil Leute höhergruppiert werden wollten und es
110 einfach nicht gepasst hat oder sie der Auffassung waren, dass ihre Zeiten anders
111 anzurechnen sind. Da haben wir aber bisher nur Gespräche geführt und sind um
112 Gerichtsverfahren herum gekommen.

113 Rückfrage: Konnten Sie dann in dieser Hinsicht auch Einigungen herbeiführen?
114 Entweder für Verständnis oder einen Vergleich.

115 Antwort: Genau, ja. Für Verständnis.

116 Frage: Wie schätzen Sie die Möglichkeit der Eingruppierung als Sonstige
117 Beschäftigte in Bezug auf die allgemeine Personalentwicklung ein? Also
118 insbesondere als Maßnahme gegen den Fachkräftemangel.

119 Antwort: Das ist in der Landesverwaltung schwierig, da wir einfach diesen engen
120 Rahmen haben. Sprich, Ingenieure kommen bei uns immer in den Ingenieursteil
121 der Entgeltordnung, also Teil 22. Techniker gibt es ja auch einen bestimmten
122 Abschnitt in der Entgeltordnung. Da wird ja auch teilweise unterschieden
123 zwischen Technikern und Vermessungstechnikern oder so, also da gibt es ja auch
124 verschiedene Möglichkeiten, wo dann die Entgeltgruppe auch aufhört oder
125 anfängt. Also ich sehe da aktuell keine Möglichkeit.

126 Frage: Können Sie Beispiele erfolgreicher “Aufstiege”, also Höhergruppierungen
127 von Beschäftigten als “Sonstige Beschäftigte” mit geringerer Qualifikation,
128 benennen?

129 Antwort: Nein.

130 (Damit erübrigte sich die nachfolgende Frage)

131 Frage: Kennen Sie berufsbegleitende Qualifizierungsmaßnahmen, die
132 Beschäftigten in bautechnischen Berufen das Erlangen einer höheren
133 Qualifikation ermöglicht? Also wichtig ist berufsbegleitend.

134 Antwort: Das gibt es tatsächlich nicht, also mir wäre nichts bekannt. Was wir
135 haben ist, dass wir den Tarifbeschäftigten die Möglichkeit anbieten über das
136 Baureferendariat verbeamtet zu werden. Das ist praktisch die
137 Einstellungsmaßnahme für Beamte sozusagen, wenn die nach ihrem
138 Masterstudiengang noch das Baureferendariat machen möchten. Also es kann
139 auch eine Lücke dazwischen sein, das ist überhaupt kein Problem. Gerade gestern
140 habe ich die Info erhalten, dass man da auch was neues versucht auf die Beine zu
141 stellen. Dass es nicht nur noch das Baureferendariat gibt, weil das eben auch
142 strenge Vorgaben hat. Aber das erfolgt alles über das Verkehrsministerium, Die
143 Einstellungen und Auswahl wird im höheren Dienst über das
144 Verkehrsministerium geregelt werden.

145 Rückfrage: Ist das dann so eine Art Trainee-Programm?

146 Antwort: So hat es sich angehört, ja. Aber wie gesagt, da kam gestern erst die E-
147 Mail, dass man da dran ist. Super neu. (...) Ich stelle mir das so vor, wie es
148 vielleicht die Bachelor-Trainee-Maßnahme ist. Das ist eine weitere Möglichkeit,
149 ausschließlich für DHBW-Studenten bei uns im Haus, in der Landesverwaltung
150 zumindest. Also wir haben immer DHBW-Studenten, die studieren in Mosbach
151 „Öffentliches Bauen“ und für die besteht die Möglichkeit, innerhalb von zwölf
152 Monaten diese Trainee-Maßnahme zu durchlaufen und dann können die
153 verbeamtet werden. Ich denke, dass das vielleicht so ähnlich ist. Halt nicht direkt
154 im Anschluss, weil dafür ist ja eigentlich im höheren Dienst das Baureferendariat
155 auch da, sondern dass man das halt zu einem späteren Zeitpunkt machen kann,
156 diese Maßnahme.

157 Rückfrage: Ist das dann parallel, also on-top zum Studium oder im Anschluss an
158 das Studium nochmal ein Jahr?

159 Antwort: Im Anschluss an das Studium, genau. Also wenn die fertig sind und wir
160 die übernehmen, dann können die eben die Bachelor-Trainee-Maßnahme machen.
161 Da sind verschiedene Lehrgänge zu besuchen, genau. Und dann prüfen wir nach
162 Abschluss von den zwölf Monaten, wenn alles durchlaufen ist, ob die
163 Voraussetzungen für die Verbeamtung vorliegen.

164 Rückfrage: Darf ich noch Fragen, wie die Eingruppierung bzw. die Vergütung in
165 diesem Jahr dann erfolgt? Ist das dann im Anschluss an die
166 Ausbildungsvergütung?

167 Antwort: Wenn wir die übernehmen, dann bekommen die E10. Und wenn sie die
168 Maßnahme durchlaufen haben, werden die verbeamtet in A10. Dann haben wir
169 noch eine Qualifizierungsmaßnahme für den gehobenen bautechnischen
170 Verwaltungsdienst. Das ist eben auch für den gehobenen Dienst, um
171 Tarifbeschäftigte verbeamten zu können. Da sind drei Jahre Berufserfahrung
172 notwendig und mindestens ein Jahr davon muss in der öffentlichen Verwaltung
173 absolviert worden sein und das wird bei uns immer ausgeschrieben, im Haus, also
174 einmal im Jahr. Da hat auch das Verkehrsministerium die Hand wieder oben drauf

175 und sagt, wie viel Plätze wir anbieten können, wie viele Schulungsplätze sie frei
176 haben und dementsprechend schauen wir eben, dass wir die Tarifbeschäftigten
177 auch verbeamtet bekommen.

178 Rückfrage: Ok, also ist das auch eher eine horizontale Umstellung von
179 Tarifbeschäftigter auf Beamter, aber jetzt nicht zwingend, dass man damit
180 irgendwie gleich einen Aufstieg in den höheren Dienst hat, wenn man nur einen
181 Bachelor hat.

182 Antwort: Nein, genau. Also nur gehobener – gehobener, oder eben
183 Baureferendariat oder die neue Trainee-Maßnahme, wo dann hoffentlich
184 irgendwann kommt.

185 Frage: Die Verwaltungsprüfung II sieht ja eine generalistische Weiterbildung von
186 Beschäftigten mit dreijähriger Berufsausbildung vor, um diese auf das Niveau
187 eines Hochschulabschlusses, also „gehobener Dienst“, zu versetzen. Wie würden
188 Sie ein solches, analoges Vorgehen in Bezug auf technische Verwaltungsberufe
189 beurteilen?

190 Antwort: Also die Verwaltungsprüfung II wird in der Landesverwaltung gar nicht
191 anerkannt. Das heißt, es kommen tatsächlich nur Leute von Kehl oder
192 Ludwigsburg bei uns Frage. Deswegen gehe ich davon aus, dass sowas für den
193 bautechnischen Dienst auch nicht in Frage kommt. Also so ist meine
194 Schlussfolgerung einfach. (...) Also wenn jemand von der Kommune kommt,
195 Verwaltungsprüfung II hat und verbeamtet ist, dann ist es für uns kein Problem.
196 Aber direkt nach der Schule zu uns und dann eine Verbeamtung / Anstellung im
197 gehobenen Dienst, das funktioniert in der Landesverwaltung leider nicht.

198 Rückfrage: Würden Sie eine solche Person mit der Verwaltungsprüfung II dann
199 aber auch tariflich in die (Entgeltgruppe) 9b oder fort folgende eingruppieren,
200 oder wäre das dann bei Ihnen nicht anerkannt und dann müsste das ja eigentlich
201 auch wieder in die (Entgeltgruppe) 5 zurückfallen?

202 Antwort: Puh, das weiß ich jetzt gar nicht. Den Fall hatte ich noch gar nicht, aber
203 da es nicht anerkannt wird, gehe ich davon aus, dass es nicht dem gehobenen
204 Dienst gleichgesetzt ist.

205 Frage: Haben Sie in der Verwaltung schon einmal darüber nachgedacht, ein
206 solches standardisiertes Verfahren zu erstellen, mit dem der Aufstieg als
207 „Sonstige Beschäftigte“ ermöglicht wird?

208 Antwort: Nein.

209 Frage: Jetzt haben wir viel über die Chancen eines solchen Verfahrens
210 gesprochen, äh, sehen Sie denn vielleicht auch Risiken eines solchen alternativen
211 Aufstiegsmodells?

212 Antwort: Ich glaube dann fällt das ganze Konstrukt in der Landesverwaltung
213 auseinander. Dann würden sich einige Leute ungerecht behandelt fühlen. Und ich
214 denke daher machen wir das gar nicht, weil so die Entgeltordnung ja immer sagt
215 Ingenieure und vermessungstechnische Ingenieure. Es sind ja immer sehr strikte
216 Vorgaben und ich glaube wenn da ein sonstiger Beschäftigter rein kommt, das
217 würde nur zu Unmut führen.

218 Frage: Wie würde sich denn so eine standardisierte Aufstiegsmöglichkeit auf die
219 Attraktivität des Arbeitgebers der bautechnischen Verwaltung auswirken?

220 Antwort: Also ich denke, dass es schon positiv wäre. Gerade weil es so schwierig
221 ist, Personal zu gewinnen. Aber ich kann es mir einfach aktuell oder in den
222 nächsten Jahren nicht vorstellen.

223 Rückfrage: Sind Sie in der Landesverwaltung innerhalb der bautechnischen
224 Verwaltung irgendwie vernetzt? (...) Besteht da irgendwie eine regelmäßig,
225 unregelmäßig stattfindende Abstimmung?

226 Antwort: Nein, also den einzigen Kontakt den wir haben ist eben zu den
227 Ministerien, eben zum Innenministerium oder ich eben noch zum
228 Verkehrsministerium. Oder halt zu den anderen eigenen Dienststellen, um uns da
229 auszutauschen.

230 Frage: Gibt es aus Ihrer Sicht noch Aspekte die wir noch nicht angesprochen
231 haben oder Ergänzungen, die Sie noch machen möchten?

232 Antwort: Fällt mir eigentlich nichts dazu ein. Nein. Nein, ich schaue gerade mal,
233 ob ich mir noch was notiert habe, gestern.

234 (Dank und Verabschiedung)

Zum Experten wird auf ausdrücklichen Wunsch keine Angabe gemacht. Ebenso wurden jene Passagen aus der Transkription entfernt, die eindeutige Rückschlüsse auf die Person und/oder die Dienststelle zuließen.

Es handelt sich um eine Dienststelle auf Landesebene.

Das Gespräch wurde am 16.08.2022 via webex geführt.

Aufgrund technischer Probleme konnte die Aufzeichnung nicht gespeichert werden. Die Inhalte wurden daraufhin mittels Gedächtnisprotokoll erfasst und mit dem Experten abgestimmt.

1 Frage: Wie wirkt sich aus ihrer Sicht der Fachkräftemangel konkret auf ihre
2 bautechnische Verwaltung aus?

3 Antwort: Die Dienststelle bedient sich bei der Stellenausschreibung
4 zwischenzeitlich neuer Kanäle. So werden Stellen beispielsweise über das
5 Berufsnetzwerk Xing inseriert. Auch wurde ein Imagefilm über das Wirken der
6 Dienststelle erstellt. Damit versucht Die Dienststelle allgemein mehr auf sich als
7 Arbeitgeber aufmerksam zu machen und auf die Vorteile des öffentlichen Diensts
8 hinzuweisen.

9 Es wurden ferner auch Stellenbesetzungen mit Unterstützung durch Headhunter
10 durchgeführt, die jedoch allesamt enttäuschend und erfolglos verliefen.

11 Allgemein stellt sich der Dienststelle die Problematik eines stetig steigenden
12 Auftragsvolumens, derzeit etwa 370 Mio. €, wobei die personellen Kapazitäten
13 nicht ausreichen um dieses Volumen abzuarbeiten. Es wird bei Bedarf auf externe
14 Planer- und Projektsteuerleistungen zurückgegriffen, was aktuell ein Volumen
15 von weiteren 65 Mio. € ausmacht. Dadurch erhöht sich das Gesamtbudget der
16 Dienststelle derzeit auf ca. 425 Mio €.

17 Frage: Wie viele qualifizierte Bewerbungen erhalten Sie, grob geschätzt, pro
18 Ausschreibung einer Stelle in der bautechnischen Verwaltung?

19 Antwort: Das lässt sich pauschal nicht beantworten, sondern ist abhängig von der
20 ausgeschriebenen Stelle.

21 So stellt sich die Bewerberlage beispielsweise bei Architekten mit
22 Masterabschluss immer noch vergleichsweise gut dar, da hier der Zugang zum
23 “höheren Dienst” eröffnet ist und dies finanziell immer noch stärkere Anreize
24 bietet als unterhalb von Entgeltgruppe 13.

25 Anders sieht es dagegen bei Bachelor-Architekten oder Ingenieuren aus. Hier,
26 insbesondere in der Elektrotechnik, sind kaum Bewerbungen zu verzeichnen. Um
27 den Personalmangel entgegenzuwirken, wird zwischenzeitlich häufiger auf
28 Elektrotechniker und Elektromeister zurückgegriffen, die mit einschlägiger
29 Erfahrung ebenfalls von Entgeltgruppe 10 an aufwärts vergütet werden können. In

30 der Regel sind das dann Techniker/Meister, die nach längerer Zeit als Beschäftigte
31 oder Selbstständige in der Privatwirtschaft kürzer treten wollen.

32 Häufig klaffen die Gehaltsvorstellungen und die tarifliche Vergütung auseinander.
33 Geschätzt besteht hier ein Abstand von etwa 10.000 € Jahresgehalt.

34 Einstellungen auf Technikerstellen im tariflichen Sinne, also in den
35 Entgeltgruppen 8 bis 9b, sind ebenfalls schwierig.

36 Frage: Welche Ansätze verfolgen Sie zur Bewältigung des Fachkräftemangels in
37 bautechnischen Verwaltungsberufen?

38 Antwort: Also man kann nun mal den Arbeitsmarkt nicht umdrehen. Man kann
39 nicht mehr wie ausschreiben in allen Portale, wo es gibt. Natürlich spricht man
40 auch persönlich Leute an über Bedienstete, fragt, kennt ihr jemand der, da
41 vielleicht eine Stelle braucht? Manchmal haben wir da auch Glück. Aber wir sind
42 eigentlich letztendlich mit dem Latein am Ende. Man kann nicht mehr wie
43 ausschreiben und suchen. Wo wir uns jetzt wirklich scheuen ist auf solche Medien
44 zu gehen, wie stepstone und so weiter, weil wir schon gemerkt haben, wenn wir
45 das machen, kommen schlechtere Bewerbungen oder dubiose Sachen oder also
46 nicht wirklich qualifizierte Leute. Indeed, ja auch so was haben wir, eigentlich
47 sind wir davon weg gekommen. Also wir haben es jetzt (Dienststelle wird
48 genannt) nie gemacht, in anderen Ämtern ist das schon gemacht worden und da
49 war eigentlich die positive Resonanz nicht so groß.

50 Frage: Schreiben Sie die vakanten Stellen aus dem bautechnischen Bereichen
51 unter der Einstellungs Voraussetzung einer bestimmten Qualifikation aus oder
52 öffnen Sie sich auch für geringer qualifizierte Bewerbungen, zum Beispiel
53 „Ingenieur oder Techniker mit mehrjähriger einschlägiger Berufserfahrung“?

54 Antwort: Anknüpfend an die Absicht, die Vorteile im öffentlichen Dienst,
55 konkret aber auch der Stellen der Dienststelle, hervorzuheben, wird die
56 Möglichkeit, technische Angestellte in den Beamtenstatus zu bringen, als ein
57 maßgeblicher Attraktivitätsfaktor betrachtet. Hierauf wird immer häufiger und
58 deutlicher bei der Personalakquise hingewiesen.

59 Der Nachteil an diesem Verfahren ist jedoch die Vergütung während des
60 Baureferendariats. So sehen die Anwärterbezüge hier eine monatliche Vergütung
61 zwischen 1.300 € und 1.700 € vor, was deutlich zu niedrig, nicht nur für
62 langjährige Berufstätige, erachtet wird. Hier bestehen bei der Dienststelle
63 Ansätze, statt eines Baureferendariats ein Trainee-Programm zu absolvieren, das
64 eine Beschäftigung zu normalen Bezügen ermöglicht.

65 Auch bestehen auf Ministeriumsebene Ansätze, die etwas geringere Vergütung
66 des TV-L zumindest mit der Vergütung des TVöD, mittels Tarifierpassung oder
67 Zulage, gleichzusetzen, um zumindest den Konkurrenznachteil innerhalb des
68 öffentlichen Diensts (Land - Kommune) zu nivellieren.

69 Frage: Was für eine Rolle spielt die Möglichkeit einer Höhergruppierung oder
70 Eingruppierung als „Sonstige Beschäftigte“ überhaupt in Ihrer Verwaltung?

71 Antwort: Eine große. Vor allem aber nicht nur in sogenannten „Mangelberufen“,
72 wie beispielsweise Elektroingenieure, wird von dieser Möglichkeit Gebrauch
73 gemacht.

74 Frage: Wie bewerten Sie die Weiterentwicklungs- und Karrieremöglichkeiten in
75 der bautechnischen Verwaltung, gerade im Hinblick auf Führungskarriere,
76 Fachkarriere oder Projektkarriere?

77 Antwort: Führungspositionen bei der Dienststelle sind momentan überwiegend
78 von Beamten besetzt, wodurch der Bezug einer tariflichen Eingruppierung als
79 „Sonstige Beschäftigte“ nicht praxisrelevant ist.

80 Fachkarrieren und Projektkarrieren richten sich dabei an die anstehenden und
81 übertragenen Bauprojekte. Es wird sich hier auch sehr häufig temporärer Zulagen
82 bedient, gerade wenn Beschäftigten die Projektverantwortung für die ersten
83 größer dimensionierten Baumaßnahmen übertragen werden. Sofern sich die
84 Beschäftigten in diesen Maßnahmen bewähren, besteht auch die Möglichkeit einer
85 dauerhaften Höhergruppierung. Es gibt beispielsweise Beschäftigte aus dem
86 Bereich des Denkmalschutzes, die aber aufgrund ihrer fachlichen Eignung
87 ebenfalls Projektsteuerungs- und Planungsaufgaben übernehmen, obwohl ihre
88 erlangte Qualifikation solche Tätigkeiten nicht vorsieht.

89 Frage: Wie wird bei Ihnen die Wertigkeit einer Stelle, die Eingruppierung
90 ermittelt?

91 Antwort: Klassische bewertete Stellenbeschreibungen existieren bei der
92 Dienststelle nicht. Im Regelfall erfolgt eine Eingruppierung oder die Gewährung
93 von Zulagen im Rahmen der Verteilung der Baumaßnahmen auf die
94 Beschäftigten. Da das Aufgabenspektrum hier sehr groß ist und die Aufgaben
95 ständig verschieden sind, würde sich eine Standard-Stellenbewertung in der Praxis
96 nicht bewähren, bzw. schnell wieder überholt sein und nicht mehr den aktuellen
97 Aufgabenzuschnitt entsprechen.

98 Die Herausforderung stellt dabei dar, die Aufgaben aus bestimmten Bauprojekten
99 den Tarifmerkmalen zuzuordnen. Eine statische Ableitung, beispielsweise aus
100 dem Bauvolumen oder den Honorarzonen der HOAI, erfolgt dabei nicht. So
101 werden anfänglich höherwertige Aufgaben (in Form komplexerer Bauprojekte)
102 übertragen und mittels Zulage vergütet. Sobald sich der Beschäftigte in diesem
103 Komplexitätsfeld bewährt, wird eine Höhergruppierung veranlasst.

104 Dieses Vorgehen findet bei der Belegschaft Akzeptanz. Eine vermeintliche
105 Unsicherheit, die mit der Gewährung einer Zulage einhergeht, stellt dabei kein
106 nennenswertes Problemfeld dar.

107 Von Seiten des Finanzministeriums besteht die Vorgabe, die Eingruppierung
108 dabei nach dem Günstigkeitsprinzip, gleichwohl aber unter der Wahrung einer
109 verwaltungsweiten Eingruppierungshomogenität, vorzunehmen.

110 Frage: Hatten Sie in Ihrer Verwaltung schon Anträge auf Eingruppierungen, in
111 bautechnischen Berufen, als Sonstige Beschäftigte?

112 Antwort: Anträge aus den Reihen der Belegschaft sind eher selten, da Die
113 Dienststelle von sich aus aktiv und regelmäßig die Wertigkeit der einzelnen
114 Projekten und der Eingruppierung der Beschäftigten prüft.

115 Frage: Welcher Fall trat denn in der Vergangenheit bei Ihnen dann am häufigsten
116 auf? Also Zeichnerinnen und Zeichner zu Technikerinnen und Techniker?
117 Technikerinnen und Techniker zu Ingenieurinnen und Ingenieuren? Oder selbst
118 Zeichnerinnen und Zeichner als Ingenieurinnen und Ingenieuren?

- 119 Antwort: Eindeutig Technikerinnen/Techniker zu Ingenieurinnen/Ingenieure.
120 Zeichnerinnen/Zeichner auf Niveau von Technikerinnen/Techniker zu bringen,
121 kommt zwischenzeitlich auch vor, jedoch zumeist in Form einer Projektassistenten-
122 Funktion.
- 123 Frage: Wie erfolgte denn bei Ihnen die Prüfung der Voraussetzungen zur
124 Anerkennung als „Sonstige Beschäftigte“, also gerade die Gleichwertigkeit der
125 Fähigkeiten und der Erfahrung?
- 126 Antwort: Eine standardisierte Vorgabe, beispielsweise das Erfüllen von
127 Mindestzeiten, besteht nicht.
- 128 Gefordert wird stets ein lückenloses Arbeitszeugnis bzw. eine lückenlose
129 Aneinanderreihung von Arbeitszeugnissen. Im Rahmen der vom Ministerium
130 möglich gemachten „wohlwollenden Auslegung“ der Tarifmerkmale und der
131 Wahrung einer „Eingruppierungshomogenität“ besteht hier auf der Seite der
132 Personalverwaltung ein großer und wichtiger Ermessensspielraum.
- 133 Die Wahrnehmung dieses Ermessensspielraums wurde in der Vergangenheit auch
134 durch Prüfungen des Rechnungshofs nie beanstandet.
- 135 Frage: Haben Sie in diesem Zusammenhang schon einmal von der „Minus-Eins-
136 Regel“ Gebrauch gemacht? Also bei nicht vollständigem Erfüllen der
137 Voraussetzungen wird nach der zweiten Vorbemerkung der Entgeltordnung in die
138 nächstniedere Entgeltgruppe eingruppiert.
- 139 Antwort: Eine Minus-Eins-Eingruppierung kam in Einzelfällen schon vor, jedoch
140 geht eine solche Eingruppierung zumeist mit der Erstellung eines individuellen
141 Fortbildungskonzepts, einem Coaching- oder Mentoring-Programm einher, nach
142 dessen erfolgreichem Durchlaufen auch eine Höhergruppierung in die eigentliche
143 Entgeltgruppe erfolgt.
- 144 Frage: Was sprach dabei gegen eine entgeltgruppengleiche Eingruppierung?
145 Welche Kriterien sahen Sie dabei als nicht erfüllt an?
- 146 Antwort: Allgemeine Kriterien bestehen hier nicht. Ab und zu wurden seitens des
147 Personalrats Bedenken geäußert, wenn offensichtliche Verwerfungen in der

148 Qualifikation eines Bewerbers bestehen, wodurch eine Gefährdung der
149 Eingruppierungshomogenität befürchtet wurde.

150 Frage: Gab es in diesem Zusammenhang schon juristische Auseinandersetzungen,
151 ggf. Klagen wegen unterschiedlicher Auffassung der Eingruppierung?

152 Antwort: In Bezug auf die tarifliche Eingruppierung sind bei der Dienststelle
153 juristische Auseinandersetzungen selten. Rechtsstreite werden dabei eher mit dem
154 Anstreben von außergerichtlichen Vergleichen vermieden.

155 Frage: Wie schätzen Sie die Möglichkeit der Eingruppierung als Sonstige
156 Beschäftigte in Bezug auf die allgemeine Personalentwicklung ein? Also
157 insbesondere als Maßnahme gegen den Fachkräftemangel.

158 Antwort: Gut. Sie wird häufig im Bereich der Dienststelle angewandt.

159 Frage: Können Sie Beispiele erfolgreicher “Aufstiege”, also Höhergruppierungen
160 von Beschäftigten als “Sonstige Beschäftigte” mit geringerer Qualifikation,
161 benennen?

162 Antwort: Ja, viele, überwiegend Techniker, die auf Ingenieurs-Ebene
163 höhergruppiert wurden.

164 Frage: Gab es auch Fälle, bei denen rückblickend eine Höhergruppierung als
165 “Sonstige Beschäftigte” weniger erfolgreich war?

166 Antwort: Nein, da die Höhergruppierungen aktiv von der Arbeitgeberseite
167 forciert werden und sich die bisherigen Aufstiege alle bewährt haben. Sollte es
168 dann einmal tatsächlich zu Differenzen kommen, erfolgt meist ein vom
169 Arbeitnehmer angestoßener Arbeitgeberwechsel.

170 Frage: Kennen Sie berufsbegleitende Qualifizierungsmaßnahmen, die
171 Beschäftigten in bautechnischen Berufen das Erlangen einer höheren
172 Qualifikation ermöglicht?

173 Antwort: Die Dienststelle verfügt über ein sehr umfangreiches internes
174 Weiterbildungsprogramm mit ca. 400 Fortbildungsangeboten, überwiegend im
175 Bereich der Softskills (Zeit-/Selbstmanagement, etc.). Fachspezifische

176 Fortbildungen sind individuell zu ermitteln. Ein internes, standardisiertes
177 Qualifizierungsprogramm für bautechnische Berufe besteht nicht.

178 Frage: Die Verwaltungsprüfung II sieht ja eine generalistische Weiterbildung von
179 Beschäftigten mit dreijähriger Berufsausbildung vor, um diese auf das Niveau
180 eines Hochschulabschlusses, also „gehobener Dienst“, zu versetzen. Wie würden
181 Sie ein solches, analoges Vorgehen in Bezug auf technische Verwaltungsberufe
182 beurteilen?

183 Antwort: Grundsätzlich sinnvoll.

184 Frage: Haben Sie in der Verwaltung schon einmal darüber nachgedacht, ein
185 solches standardisiertes Verfahren zu erstellen, mit dem der Aufstieg als
186 „Sonstige Beschäftigte“ ermöglicht wird?

187 Antwort: Nein. Hier wird stets individuell entschieden. Mit einem vorgegebenen
188 Standard könnte man eher Gefahr laufen, den bestehenden Handlungsspielraum
189 einzuschränken.

190 Frage: Worin sähen Sie denn theoretisch bei einem solchen alternativen
191 Aufstiegsmodell Chancen oder aber auch Risiken?

192 Antwort: Es werden Vorteile, insbesondere in der Attraktivität des Arbeitgebers
193 (öffentliche Verwaltung) gesehen. Risiken werden keine gesehen.

194 Frage: Wie würde sich denn so eine standardisierte Aufstiegsmöglichkeit auf die
195 Attraktivität des Arbeitgebers der bautechnischen Verwaltung auswirken?

196 Antwort: Es wird insbesondere Bezug genommen auf die Möglichkeit der
197 Verbeamtung. Ein Aufstiegskonzept könnte hier sinnvoll ergänzen.

198 Frage: Gibt es aus Ihrer Sicht noch Aspekte die wir noch nicht angesprochen
199 haben oder Ergänzungen, die Sie noch machen möchten?

200 Antwort: Es wird Interesse an den finalen Ergebnissen signalisiert. Ansonsten
201 bestehen keine Ergänzungen.

202 (Dank und Verabschiedung)

Zum Experten wird auf ausdrücklichen Wunsch keine Angabe gemacht. Ebenso wurden jene Passagen aus der Transkription entfernt, die eindeutige Rückschlüsse auf die Person und/oder die Dienststelle zuließen.

Es handelt sich um eine Dienststelle auf Landesebene.

Das Gespräch wurde am 23.08.2022 via webex geführt.

1 Frage: Wie wirkt sich aus ihrer Sicht der Fachkräftemangel konkret auf ihre
2 bautechnische Verwaltung aus?

3 Antwort: Also es ist einfach so, dass wir vermehrt ausschreiben müssen,
4 Folgeausschreibungen machen, weil wir dann zu wenige Wochen bekommen.
5 Und auch von den vorhandenen Bewerbungen sehr viele auch unbrauchbar sind
6 oder schlechtere Qualität, schlechtere Ausbildung, ja schlechteres Studium. Wir
7 verlieren auch Personen, das hängt aber vielleicht, ja, mit dem Tarifvertrag
8 zusammen, oder nicht vielleicht, das hängt mit dem Tarifvertrag der Länder
9 zusammen, der ausgesprochen schlecht ist, gegenüber anderen Tarifverträgen,
10 dem TVöD und Versorgungs-Tarifvertrag und was es so gibt. Das kommt dann
11 auch erschwerend hinzu, zu der ganzen Stellensituation und das macht uns sehr
12 das Leben schwer, nicht nur qualifiziertes Personal zu bekommen sondern auch
13 qualifiziertes Personal zu halten. Und zwischenzeitlich ist es so, dass wir mit den
14 Ausschreibungen gar nicht mehr hinterher kommen. Es laufen eigentlich zurzeit
15 Dauerausschreibungen. Wir verlängern dann den Bewerbungsschluss, haben das
16 ständig auf unserer Homepage, auf Interamt, auf Baden-Württemberg-Portal,
17 Bundesagentur. Die große Ausschreibungen, da sind wir übergangen dann,
18 Architektenblatt, Architektenkammer dann, was haben wir denn noch,
19 Ingenieurblatt, das alles, natürlich noch die normalen Prints, noch, klar,
20 Staatsanzeiger, alles was es gibt, ganz breit gefächert, so große
21 Stellenausschreibungen, so viel finanzielle Mittel haben wir noch nie dazu
22 gebraucht. Aber ja, es ist erstaunlich dass wir dann doch immer wieder jemand
23 finden, wahrscheinlich glückliche Fügungen, dass gerade zu dem Zeitpunkt, wo
24 wir eine Stellenausschreibung veröffentlicht haben dann jemand was sucht, sich
25 verändern möchte, aus, ja, Wohnortwechsel manchmal, meistens oft persönliche
26 Gründe dann einfach, nicht mehr zufrieden mit dem Betrieb, mit dem bisherigen
27 Betrieb, bisherige Arbeitsstelle, Veränderungen dort. Also da haben wir doch
28 immer wieder Glück und wir bleiben auch dran und jetzt war die erste
29 Ausschreibung, wo wir dann doch von, also ich spreche jetzt nur von Technik,
30 von vier, fünf Stellen dann drei besetzen konnten. Aber das war auch ein langer
31 Weg dazu.

32 Frage: Wie viele qualifizierte Bewerbungen erhalten Sie, grob geschätzt, pro
33 Ausschreibung einer Stelle in der bautechnischen Verwaltung?

34 Antwort: Oh derzeit, 1 – 3. Manchmal, also muss ich sagen, im Hochbau-
35 Bereich, haben wir vergebens ausgeschrieben, kam gar keine Bewerbung oder
36 manchmal kommen dann Bewerbungen von Personen aus dem nicht-EU-Raum,
37 schlechte Sprachkenntnisse, nicht einmal B-2-Niveau, ah, ja. Die kannst (du) nicht
38 wirklich einladen. Die fallen schon im Vorfeld raus, ne.

39 Frage: Welche Ansätze verfolgen Sie zur Bewältigung des Fachkräftemangels in
40 bautechnischen Verwaltungsberufen?

41 Antwort: Also man kann nun mal den Arbeitsmarkt nicht umdrehen. Man kann
42 nicht mehr wie ausschreiben in allen Portale, wo es gibt. Natürlich spricht man
43 auch persönlich Leute an über Bedienstete, fragt, kennt ihr jemand der, da
44 vielleicht eine Stelle braucht? Manchmal haben wir da auch Glück. Aber wir sind
45 eigentlich letztendlich mit dem Latein am Ende. Man kann nicht mehr wie
46 ausschreiben und suchen. Wo wir uns jetzt wirklich scheuen ist auf solche Medien
47 zu gehen, wie stepstone und so weiter, weil wir schon gemerkt haben, wenn wir
48 das machen, kommen schlechtere Bewerbungen oder dubiose Sachen oder also
49 nicht wirklich qualifizierte Leute. Indeed, ja auch so was haben wir, eigentlich
50 sind wir davon weg gekommen. Also wir haben es jetzt (Dienststelle wird
51 genannt) nie gemacht, in anderen Ämtern ist das schon gemacht worden und da
52 war eigentlich die positive Resonanz nicht so groß.

53 (Nachfolgende Passage wurde wegen direktem Bezug zur Dienststelle nicht
54 transkribiert)

55 Frage: Schreiben Sie die vakanten Stellen aus dem bautechnischen Bereichen
56 unter der Einstellungs voraussetzung einer bestimmten Qualifikation aus oder
57 öffnen Sie sich auch für geringer qualifizierte Bewerbungen, zum Beispiel
58 „Ingenieur oder Techniker mit mehrjähriger einschlägiger Berufserfahrung“?

59 Antwort: Also es wird ganz breit gefächert bei uns ausgeschrieben. Moment, ich
60 hole gerade, ich lese Ihnen das auch gern mal vor, hier haben wir zum Beispiel
61 Technik, so, also wir schreiben zum Beispiel Diplomingenieur FH/DH oder

62 Bachelor der Fachrichtung Elektrotechnik oder Versorgungstechnik
63 beziehungsweise einem Techniker oder Meister mit entsprechender Ausbildung.
64 Also wir haben sogar in anderen Bereichen sogar (unverständlich) entsprechenden
65 Fachrichtungen, ich muss gerade schauen, haben wir da noch was? Nein, beim
66 TGM war da jetzt nur, ja Facility-Management, Energiemanagement für das
67 technische Gebäudemanagement. Also es ist schon auch auf andere
68 Fachrichtungen, nicht nur jetzt Elektrotechnik oder Versorgungstechnik,
69 abgehoben.

70 Rückfrage: Aber das heißt dann auch, dass die Eingruppierung ja je nach
71 Persönlichkeit oder nach je nach Qualifikation dann erfolgen wird?

72 Antwort: Genau, also es ist so, wir schauen die Bewerbungen dann durch, wenn
73 jemand vielleicht auch wegen seiner Berufserfahrung die Frage kommt, dann
74 nehmen wir Kontakt auf mit der Tarifstelle (Passage wurde aufgrund der
75 Möglichkeit zur Herstellung eines persönlichen Bezugs gestrichen) (...), die prüft
76 das nochmal tarifrechtlich, wie derjenige eingruppiert werden kann und es ist ganz
77 unabhängig, ob jetzt jemand das Diplom hat, Master, Bachelor oder sonst was
78 oder Meister oder Techniker. Bei uns war es auch schon so, dass wir Techniker
79 auf Ingenieursebene eingestellt haben oder 9a TV-L und dann haben wir gesagt, ja
80 wenn er sich bewährt, dann kann er sogar Gleichstellung kriegen zum Ingenieur.
81 Den Meister wir haben wir jetzt in E10 eingestellt, aber der war jahrelang als
82 Projektleiter bei einer Firma längerfristig, also lange Jahre beschäftigt. Wir haben
83 also jetzt wirklich auch zurückgegriffen auf ältere Bewerber, 55 bis aufwärts, aber
84 die bringen eine Menge Erfahrung mit und das hat sich auch bewährt, solche
85 Leute da einzustellen. Dann haben wir, gut, Meister, Meister, ja, Meister haben
86 wir schon eingestellt in E6. Da kann man ja dann, ja, wenn sie denn dann
87 kommen. Viele Absagen bekommen wir und dann schon im Vorfeld, die sagen
88 dann, ne, reicht uns nicht aus, bei Techniker ganz massiv. Von einer großen
89 ortsansässigen Firma, die dann versuchen, mit Abfindungen die Leute dem
90 Rechten ganz massiv großer Fertigungsformat Suche die Leute zu
91 Auflösungsverträgen zu bringen, aber die dann sagen, Metalltarifvertrag ist so gut
92 da müssten Sie mir statt dem E9a E10, E11 anbieten und das können wir dann
93 nicht, weil man muss ja auch den sozialen Frieden im Amt berücksichtigen. Also

94 du kannst da nicht jemand einstellen, einen Diplom Ingenieur in E10 und dann,
95 vom Bestandspersonal haben, und dann wird jemand eingestellt, als Meister in
96 E10, also der muss dann schon eine Menge Erfahrung haben. Da bist du dann
97 immer hin- und hergerissen aber wir versuchen das Beste zu machen und dann
98 auch solche Leute einzustellen.

99 Frage: Was für eine Rolle spielt die Möglichkeit einer Höhergruppierung oder
100 Eingruppierung als „Sonstige Beschäftigte“ überhaupt in Ihrer Verwaltung?

101 Antwort: Mhm, da muss ich gerade mal nachschauen, wo das ist... (sucht
102 offenbar im PC etwas) also wir haben, mit den Höhergruppierungen werden
103 natürlich immer geprüft, je nach Wertigkeit der Tätigkeit und natürlich auch nach
104 Bestehen der Probezeit, ob die Leute Leistungsträger sind oder wie auch immer,
105 wenn die sich sehr gut bewerten, dann steht einfach einem
106 Höhergruppierungsantrag (Passage wurde aufgrund der Möglichkeit zur
107 Herstellung eines persönlichen Bezugs gestrichen) (...) nicht im Wege. Das wird
108 im Vorfeld dann schon abgeklärt. Wir haben dann, oder ja, versuchen wir auch im
109 Rahmen von der Attraktivitätssteigerung, das ist das neuste, damit wird versucht
110 die Leute zu halten und dann doch mehr höherwertige Stellen zur Verfügung zu
111 stellen, dann. Also gerade Meister von E6 nach E8 zu bringen oder auch, man
112 bildet ja auch selber Bauzeichner aus, noch, muss man sagen. Da haben wir auch
113 schon Leute daraus gewonnen, die dann (eine) Gleichstellung zum Techniker
114 bekommen haben und anschließend sogar Gleichstellung zum Ingenieur und dort
115 auch dann bis E11 mit Zulage gekommen sind. Also da steht alles, alles offen. Es
116 ist natürlich ein langer Weg und das muss man sehen, also jemand, der dann bei
117 uns die Bauzeichner-Ausbildung gemacht hat und als Bauzeichner tätig war, dann
118 Techniker-Gleichstellung, meistens dann durch irgendwelche Krankheitsfälle von
119 Diplom Ingenieuren (FH) oder so, die dann ausgefallen sind, wachsen dann die
120 Leute in Tätigkeiten rein und bewähren sich erstaunlicherweise sehr sehr gut.
121 Dann ist aber der Weg bis die dann mal gleichgestellt werden und nach E10
122 kommen sehr sehr lang und dann haben die oft sehr hochwertige Tätigkeiten,
123 bekommen aber nicht gleich E11. Die müssen da auch noch ihre Zeit absitzen und
124 bis dann E11 plus Zulage kommt ist natürlich auch noch mal ein langer Weg aber
125 wir haben das auch schon geschafft. Derzeit haben wir Bauzeichner, die wir von

126 E6 nach E8 bekommen haben, die haben dann aber Zusatzaufgaben, sei es
127 irgendwie, ja, (denkt nach) (Passage wurde aufgrund der Möglichkeit zur
128 Herstellung eines persönlichen Bezugs gestrichen), ich weiß nicht, ob Ihnen das
129 was sagt, also die machen dann auch Schulungen, die haben das Programm
130 eingeführt, die, oder PTS, oder wie das heißt, ja, also die sind dann in andere
131 Bereiche drin, bauen das mit auf und kommen dann da in E8. Dann haben wir
132 Leute, die von E8 nach 9a gekommen sind. Techniker die dann im Nutzerservice
133 tätig sind, das ist (eine) neue Tätigkeit die von den Ingenieuren so abgezweckt
134 worden ist, im Rahmen vom Bauunterhalt. Also nur bis 10.000 Euro, und das sind
135 dann die Techniker mit gefragt, die das dann übernehmen. Eigentlich die kleinen
136 Tätigkeiten der Architekten und der Ingenieure. Die wachsen da natürlich rein und
137 sind auch wirklich sehr gut. Da überlegt man dann auch, ob man irgendwann die
138 noch nach 9b bringt oder sogar noch weiter aber auch das ist noch ein langer Weg.
139 Aber ich sag ja, es läuft gerade die Attraktivitätssteigerung, da haben wir alles,
140 alles durchgeschaut, was das ganze Bestandspersonal (betrifft), damit hier
141 vielleicht nur einige Höhergruppierungen außer der Reihe, natürlich im Rahmen
142 von Haushaltsplan, dann verwirklichen kann.

143 Rückfrage: Wie würden Sie das einschätzen, hat das eher damit zu tun, dass man
144 aus dem Mangel heraus diese Tätigkeiten verlagert oder wollte man aktiv eine
145 Entwicklungsmöglichkeit schaffen?

146 Antwort: Also ich denke, das hängt davon ab, dass die Ingenieure, Bachelor
147 überlastet sind und dass man versucht hat auch durch Entlastung oder durch
148 schnellere Wege den Nutzerservice zu schaffen. (Unverständlich)
149 nutzerfreundlich oder kundenfreundlich zu schaffen, dann geht das schneller und
150 kann einfach schneller agiert werden. Da wird mit Tickets geschafft, da kommen
151 dann Tickets, werden von den Nutzern ausgestellt und es wird dann abgearbeitet
152 von den Technikern, was weiß ich, dies und das funktioniert nicht. Und dann
153 werden die dadurch aktiv. Also es sind einfach, es ist durchorganisiert, schnellere
154 Wege und meistens sind die Ingenieure mit größeren Maßnahmen beschäftigt, da
155 bleibt der Bauunterhalt liegen und da wird der Bauunterhalt einfach outgesourced
156 (in Anführungsstrichen) im Amt.

157 Rückfrage: Jetzt sagten sie zu Beginn, dass das gerade an der Überlastung der
158 Ingenieure liegt. Woraus resultiert denn diese Überlastung?

159 Antwort: Also, natürlich Fachkräftemangel. Leute gehen, werden nicht ersetzt.
160 Ja, ganz großes Thema ist auch Elternzeit von sowohl Männern wie Frauen. Dann
161 kannst du die Stellen sowieso nicht besetzen, befristete geht ja gar nicht., wenn du
162 schon unbefristete nicht einstellen kannst, wenn keine Bewerbungen kommen.
163 Ahm, was, gut, ahm, ja Bürokratie, erhöhter Bürokratie-Anfall ist eine große
164 Sache, muss man auch sagen. Viele kündigen deshalb auch. Sagen, ich komme
165 meinen originären Arbeiten nicht mehr nach. (...)

166 Frage: Wie bewerten Sie die Weiterentwicklungs- und Karrieremöglichkeiten in
167 der bautechnischen Verwaltung, gerade im Hinblick auf Führungskarriere,
168 Fachkarriere oder Projektkarriere?

169 Antwort: Also wir haben ja immer die Wertigkeit der Maßnahme im
170 Vordergrund. Je größer und bedeutender die Maßnahme sind, kann dann auch
171 eine Höhergruppierung erfolgen. (Passage wurde aufgrund der Möglichkeit zur
172 Herstellung eines persönlichen Bezugs gestrichen) (...) aber das sind dann
173 vereinzelt Personen, die dann einsteigen, manchmal sogar Leute im höheren
174 Dienst, die dann natürlich, den Leuten im gehobenen Dienst die Karriere
175 verbauen. Dann haben wir aber auch Leute, die das dann machen, im gehobenen
176 Dienst. Die Baumaßnahmen sind dann natürlich bloß zeitlich befristet, dann
177 kriegen sie nur eine Zulage. Da ist dann die Karriere dann auch geschränkt, im
178 Anschluss hat man dann vielleicht keine große Maßnahme mehr, die der
179 Entgeltgruppe entspricht und dann muss man die Zulage wieder wegfallen lassen.
180 Im günstigsten Fall laufen die Maßnahmen länger, dann bleiben sie natürlich,
181 werden sie fest eingruppiert. Aber man muss dazu sagen, das Gefälle ist natürlich
182 noch, ja, nach oben hin sehr eng, es wird immer dünner, die Luft wie immer bei
183 der Karriereleiter. Also wir haben jetzt viele E10, E11 klappt dann meistens noch,
184 E12 wenige, E13 im gehobenen Dienst eher nein. Also dann hat man natürlich
185 den höheren Dienst, da bleibt es meistens bei E13. Gut, was hatten Sie noch
186 angesprochen, Fachkarriere ist bei uns eigentlich nicht so die Frage. Gibt es bei
187 uns im nichttechnischen Dienst jetzt wieder, war eine Zeit lang auch weg. Im

188 technischen Dienst weniger. Was es noch gibt zur Dienstpostenbewertung,
189 normalerweise sind Führungsstellen nur offen für Beamte. Die natürlich dann
190 BOI, BOIs und so weiter A10 bis A11, A12, meistens sind es A12 Stellen.
191 Ungünstig ist halt dann, dass A12-Stellen dann nur E11 entspricht. Dann machen
192 die Leute Führungsaufgaben und dann ist fraglich, ob sie mit der
193 Führungsaufgabe, die dann vielleicht nur 30% ausmacht, und dann noch der
194 Tarifvertrag in dem Sinne schlechter ist, ob die dann überhaupt höhergruppiert
195 werden können. Aber da ist man gerade auch dran. Ansonsten haben
196 Tarifbeschäftigte eigentlich auf die Funktionsstellen keinen Zugriff. Es sei denn,
197 es hat sich kein Beamter beworben oder die sich dann beworben haben, sind
198 fachlich einfach den Tarifbeschäftigten unterlegen, im Vorstellungsgespräch,
199 Bewerbungsverfahren.

200 Rückfrage: Also kann man da schon sagen, dass das eher die Ausnahme ist, das
201 Tarifbeschäftigte in die Führungskarriere beziehungsweise die Leitungsfunktion
202 geraten?

203 Antwort: Wir haben jetzt, ja, also Abteilungsleitung, kenne ich jetzt gar niemand.
204 Referatsleitung haben wir jetzt einmal, einmal in jüngster Zeit gehabt. Ja
205 eigentlich ist der, der Weg ist eigentlich verwehrt, den Tarifbeschäftigten.

206 Frage: Wie wird bei Ihnen die Wertigkeit einer Stelle, die Eingruppierung
207 ermittelt?

208 Antwort: Also wir haben keine externen Gutachter, da dafür ist die Fachseite
209 (Passage wurde aufgrund der Möglichkeit zur Herstellung eines persönlichen
210 Bezugs gestrichen) (...) zuständig, im Baubereich, ansonsten das Personalreferat
211 im nichttechnischen Bereich am Baubereich gibt es eine Person, die natürlich
212 unter anderem vielen Aufgaben dann auch die Höhergruppierungsanträge prüft.
213 Das dauert sehr lange weil dann eine Überlastung da ist, wenn du dann 50
214 Höhergruppierungsanträge von verschiedenen Ämtern auf dem Tisch hast. Dann
215 wird es natürlich schwierig, das Verfahren zieht sich sehr sehr lange hin das führt
216 natürlich auch zu Un... ähm, zu Unmut bei den Beschäftigten, das muss man auch
217 sagen, aber das ist insgesamt natürlich auch ein Auswuchs dessen, dass man
218 einfach nicht genug Personal hat, auch in der Mittelinstanz.

219 Frage: Hatten Sie in Ihrer Verwaltung schon Anträge auf Eingruppierungen, in
220 bautechnischen Berufen, als Sonstige Beschäftigte?

221 Antwort: Ständig (lacht), ja ständig. Die Leute kommen von sich aus, gehen
222 natürlich auch auf die Abteilungsleitung zu, die Abteilungsleitung muss dann
223 zunächst die Tätigkeiten darlegen, dann wird (...) überprüft, sind das
224 höherwertige Tätigkeiten? Da wird eine Matrix erstellt (...) die wir dann ausfüllen
225 müssen und dass dann geprüft wird, das wird gerade alles vereinheitlicht, ist eine
226 gute Sache, es ist alles im Fluss, es wird schon, geht schon zum positiven Weg.
227 Und dann stellt man den Antrag, (...) (Passage wurde aufgrund der Möglichkeit
228 zur Herstellung eines persönlichen Bezugs gestrichen) (...). Hängt aber oft auch
229 von vorhandenen Stellen ab und dann werden die natürlich auch mit anderen
230 Ämtern verglichen (...) (Passage wurde aufgrund der Möglichkeit zur Herstellung
231 eines persönlichen Bezugs gestrichen).

232 Rückfrage: Wie viele Stellen haben sie denn bei sich im Amt?

233 Antwort: (Passage wurde aufgrund der Möglichkeit zur Herstellung eines
234 persönlichen Bezugs gestrichen).

235 Frage: Welcher Fall trat denn in der Vergangenheit bei Ihnen dann am häufigsten
236 auf? Also Zeichnerinnen und Zeichner zu Technikerinnen und Techniker?
237 Technikerinnen und Techniker zu Ingenieurinnen und Ingenieuren? Oder selbst
238 Zeichnerinnen und Zeichner als Ingenieurinnen und Ingenieuren?

239 Antwort: Also, man kann nicht sagen, was wir überwiegend haben. Wir haben
240 sowohl Bauzeichner zu Techniker als auch Techniker die dann höhergruppiert
241 wurden, eben bis 9a, 9b ist ja jetzt mit diesen Neuerungen im Tarifvertrag auch
242 möglich, hatten wir aber noch keinen Fall. Aber man, doch, wir hatten einen Fall,
243 der von außen, der war Techniker mit viel Berufserfahrung, den hatten wir dann
244 eingestellt in E9a, hat dann 9b und E10 bekommen. Also ist dann gleichgestellt
245 worden und soll jetzt auch wieder höhergruppiert werden. Den Fall hatten wir
246 auch und das andere (...) ein Bauzeichner zum Diplom, gleichgestellt zum
247 Diplom Ingenieur mit E11 plus Zulage, das ist jetzt wirklich ein Einzelfall. Aber
248 es werden in nächster Zeit sicherlich mehr Techniker, werden mehr Anträge auf

249 Gleichstellung beantragen. Weil wir aus diesen Ressourcen schöpfen muss, weil
250 man hat ja nichts anderes mehr. Und die Leute sind natürlich auch gut, also muss
251 man dazu sagen. Aber es ist frustrierend, wenn die Leute dann höherwertige
252 Tätigkeiten machen und nicht gleich höhergruppiert werden können. Man muss
253 sagen, es ist natürlich, wir sind eine Verwaltung, eine öffentliche und da sind
254 verschiedene Hierarchiestufen drinnen und das dauert halt seine Zeit. (Passage
255 wurde aufgrund der Möglichkeit zur Herstellung eines persönlichen Bezugs
256 gestrichen) (...) oder was sehr bedauerlich ist, dass wir keinen mittleren
257 technischen Dienst haben, also, was es zum Beispiel in den Vollzugsanstalten
258 gibt, dass die Leute dann in das Beamtenverhältnis übernommen werden (stockt)
259 würde bei uns super passen, wenn sie wechseln aber wir haben leider keine Stelle
260 im technischen Dienst und da ist die (Dienststelle) auch dran, dass das vielleicht
261 noch haushaltsrechtlich umgesetzt wird aber es ist nicht. Also dann hast du gute
262 Bewerber, auch die musst du gehen lassen, das ist dann auch doppelt so ärgerlich,
263 aber gut, man kann das nicht machen, wenn die Stellenvoraussetzungen nicht
264 vorhanden sind hilft alles nichts zu der Einstellung. Was ich dann auch noch
265 sagen wollte, genau, wir haben natürlich auch Vorweggewährung, also für, nicht
266 nur, bei Einstellungen, so Vorweggewährung von Stufen nach dem Paragraph 16
267 TV-L. Wir haben dann auch die Möglichkeit, Fachkräftezulage, da muss aber das
268 Finanzministerium zustimmen, das wäre ein langer Weg, bis die Leute dann
269 eingestellt werden und meistens wird das dann nicht besritten. Das bleibt dann
270 auf der Mittelinstanz hängen und, gut, man kann dann natürlich sagen, also in
271 Stufe 3 werden ja diese Tätigkeit außerhalb des öffentlichen Dienstes bis zu drei
272 Jahre angerechnet, man ist dann halt großzügig im technischen Bereich und hat
273 dann auch schon Stufe 5 oder 5 plus 1 für die Einstellung angeboten, dann klappt
274 das meistens auch für, die Leute treten dann ihren Dienst an. Fachkräftezulage,
275 sowas von 1.000 Euro auf fünf Jahre, haben wir eigentlich bei Einstellungen noch
276 nicht gehabt. Im Bestandspersonal haben wir das schon mal gehabt, dass wir dann
277 aber umgeschwitcht haben auf Vorweggewährung von Stufen, oder
278 Stufenlaufzeitverkürzungen, das gab es auch, aber das sind Einzelfälle. Da müsste
279 ich dann mit einer Zusage kommen und sagen, hey, und wenn ihr das nicht macht,
280 dann gehen wir. Und das ist natürlich auch ein übler Weg, also das machen nur

281 die Leute, wo äußerst zäh sind, drei.., nicht dreist, Chuzpe haben, kann man
282 sagen.

283 Frage: Wie erfolgte denn bei Ihnen die Prüfung der Voraussetzungen zur
284 Anerkennung als „Sonstige Beschäftigte“, also gerade die Gleichwertigkeit der
285 Fähigkeiten und der Erfahrung?

286 Antwort: (Unverständlich) alle Ebenen, also sowohl persönliche, als zuerst
287 einmal natürlich die Tätigkeitsvoraussetzungen, das ist ja notwendig,
288 Tarifautomatik und so. Dann natürlich persönliche Voraussetzungen, auf jeden
289 Fall. Dann Bewährung, Leistung das alles, ja. Spielt alles eine Rolle.

290 Rückfrage: In Bezug auf die Erfahrung, haben Sie da irgendwie so Richtwerte,
291 dass Sie sagen also Erfahrung definieren wir mindestens 5 Jahre 10 Jahre oder
292 sowas?

293 Antwort: Also ich weiß, sowas gibt es bei der (Dienststelle), dass sie darauf
294 achtet und sagt, na ja, jetzt sind die Leute doch erst 5 Jahre dabei. Die sollen sich
295 noch bisschen bewähren. Denn man muss auch sehen, es, der soziale Frieden
296 muss gewahrt werden, sonst kommen solche Neidquellen vor, dass man sagt (eine
297 Beschwerde wird satirisch nachgeahmt) der ist ja bloß Techniker mal, der ist jetzt
298 genauso in E11 wie ich, also das sowas darfst du natürlich auch nicht, dass der
299 soziale Neid dann aufsteigt. Da muss man sehr vorsichtig sein. Aber es ist ein sehr
300 sehr langer Weg bis das geht.

301 Frage: Haben Sie in diesem Zusammenhang schon einmal von der „Minus-Eins-
302 Regel“ Gebrauch gemacht? Also bei nicht vollständigem Erfüllen der
303 Voraussetzungen wird nach der zweiten Vorbemerkung der Entgeltordnung in die
304 nächstniedere Entgeltgruppe eingruppiert.

305 Antwort: Nein, nein, nein (lacht). Also mir ist das nicht bekannt. Ich weiß jetzt
306 was das heißt, aber wird nicht, also (stockt) ich hab jetzt so einen Fall nicht
307 gehabt, mir hat es auch nichts gesagt, sondern, entweder waren die Leute dann
308 eingestellt, entsprechend ihrer Tätigkeit und Vorbildung und Erfahrung oder, ja,
309 oder nicht.

310 Frage: Gab es in diesem Zusammenhang schon juristische Auseinandersetzungen,
311 ggf. Klagen wegen unterschiedlicher Auffassung der Eingruppierung?

312 Antwort: Angedroht, ja. Durchgeführt nicht. Weil die Leute wollen es sich
313 natürlich mit dem Arbeitgeber nicht verderben. Ich verstehe das. Ich als
314 Personaler unterstütze die Leute natürlich wo ich kann und sage, wir kriegen das
315 schon hin. (denkt nach) Steter Tropfen höhlt den Stein. Wir versuchen es immer
316 wieder, irgendwann geht es dann tatsächlich durch. Die Leute sind dann natürlich
317 glücklich, kommen dann schon bisweilen mal und sagen, toll dass es geklappt hat.
318 Aber das sind natürlich spezielle, also das sind spezielle, charakterstarke
319 Persönlichkeiten, die dann nicht gleich davon springen, sondern dran bleiben und
320 denen natürlich (die Dienststelle) am Herzen liegt. Also sonst würde das ja gar
321 nicht gehen.

322 Frage: Wie schätzen Sie die Möglichkeit der Eingruppierung als Sonstige
323 Beschäftigte in Bezug auf die allgemeine Personalentwicklung ein? Also
324 insbesondere als Maßnahme gegen den Fachkräftemangel.

325 Antwort: Also es gibt jetzt keine Vorteile durch den Fachkräftemangel, muss man
326 sagen. Das Tarifrecht ist maßgebend, (die) Entgeltordnung ist maßgebend und
327 Allgemeine Verwaltungsübung mit Ermessensspielräume ausschöpfen, da wird
328 aber auch manchmal sehr restriktiv verfahren, meines Erachtens könnte man da
329 bisschen mehr herausholen, (Passage wurde aufgrund der Möglichkeit zur
330 Herstellung eines persönlichen Bezugs gestrichen) (...).Also es gibt jetzt hier
331 bislang keine wirklichen Vorteile, außer, außer jetzt irgendwelche
332 Vorweggewährung von Stufen oder Stufenlaufzeitverkürzungen, dann oder was
333 dann auch später, also was dann gibt, diese, wie heißt das, einmal haben wir
334 überprüft, wer die Leistungsträger sind und die bekommen dann, weil sie, drei
335 Möglichkeiten, bei soviel Beschäftigte, inklusiv, inklusiv nichttechnischer Dienst,
336 dann eine Vorweggewährung von Stufen. Aber die müssen dann die Hälfte der
337 Zeit schon abgeleistet haben, in der Stufe. Die Möglichkeit gibt es. Also nicht
338 vertikal, sondern horizontal dann. Und Leistungsprämien bei Beamte, ist ja eh
339 gestrichen, im Landesbereich.

340 Frage: Können Sie Beispiele erfolgreicher “Aufstiege”, also Höhergruppierungen
341 von Beschäftigten als “Sonstige Beschäftigte” mit geringerer Qualifikation,
342 benennen?

343 Antwort: Haben wir ja schon angesprochen. Eine Person, die dann wirklich den
344 kometenhaften Aufstieg nach E11 plus Zulage geschafft hat. Ah, oder auch
345 jemand, der dann von E9a nach E10, E11 gekommen ist oder, ja, kommen wird.

346 Rückfrage: Was für eine Rolle spielten Weiter... nein, Fortbildungen?
347 Weiterbildungen wären es ja nicht, aber Fortbildungen oder sonstige Nachweise
348 zusätzlich erworbenen Wissens in dieser Hinsicht?

349 Antwort: Also ich denke, das ist Voraussetzung. Das gehört, dazu wenn die Leute
350 dann irgendwelche neue Tätigkeit übernehmen. Nutzerservice oder von außerhalb
351 kommen, die müssen halt die fachspezifischen Fortbildungen machen. Wie stark
352 da Gewicht draufgelegt wird, also man schaut da drauf, aber jetzt nicht
353 übermäßig. Eigentlich müssen die auch die fachlichen Fortbildungen machen, um
354 ihrer Tätigkeit überhaupt nach zu kommen. Das ist eigentlich
355 Grundvoraussetzung. Im Beamtenbereich, ja es gibt Bereiche das ist im
356 nichttechnischen Bereich, dass Leute (stockt) als, im Tarifbereich eingestellt
357 werden, als anderer Bewerber verbeamtet werden, da wird sehr groß auf
358 Fortbildungen geachtet. Aber die haben dann andere Fachrichtungen, also das ist,
359 und es ist im nichttechnischen Bereich, also Verbeamtung von Tarifbeschäftigten
360 im Technikbereich gibt bei uns eigentlich bislang nicht. (Passage wurde aufgrund
361 der Möglichkeit zur Herstellung eines persönlichen Bezugs gestrichen) (...)
362 Vorbereitungsdienst noch machen, den bestehen, dann werden sie verbeamtet,
363 zunächst auf Probezeit und nachher auf Lebzeit, wenn sie sich bewährt haben.

364 Frage: Gab es denn auch Fälle, bei denen rückblickend eine Höhergruppierung
365 als Sonstige Beschäftigte weniger erfolgreich war?

366 Antwort: Das ist im Vorfeld schon so geprüft. Also das sind nur wenige und die
367 haben sich dann wirklich auch sehr gut bewährt. Weil das Verfahren eben auch so
368 lang ist und oft auch abgelehnt wird, dann wieder der Antrag gestellt und dann
369 haben sie vielleicht noch höherwertige Tätigkeiten bei, also die haben sich,

370 müssen sich schon über Jahre bewähren. Von da her, wüsste ich jetzt nicht. Eher,
371 es sind eher Leute, die dann den Vorbereitungsdienst gemacht haben, nicht so
372 leistungsstark sind und im Beamtenverhältnis sind. Ja, aber die werden dann halt
373 weniger befördert.

374 Frage: Kennen Sie berufsbegleitende Qualifizierungsmaßnahmen, die
375 Beschäftigten in bautechnischen Berufen das Erlangen einer höheren
376 Qualifikation ermöglicht?

377 Antwort: Ach so wenn dann müssten die, also beispielsweise die
378 Technikerausbildung machen. Dann müssen sie aber, also berufsbegleitend geht
379 sowas gar nicht, die müssen dann wirklich aussteigen, kündigen oder ja, die
380 könnten sich ja mal beurlauben lassen, und müssten dann den Techniker machen
381 und sich erneut bewerben. Aber das ist auch schon länger her, wo das mal jemand
382 gemacht hat. Also meistens bleibt eben nur der interne Weg des Aufstiegs,
383 während im nichttechnischen Dienst kann man ja dann über die vwa einen
384 Aufstieg machen und, ja, kriegt dann den Beamtenstatus. Solche Fälle haben wir
385 im nichttechnischen Bereich, aber im technischen Bereich nicht.

386 Rückfrage: Grade dieses Beispiel, das wohl auch schon etwas länger her ist, wie
387 sie sagten. Ausstieg aus dem aktiven Dienst, Weiterentwicklung und dann neu
388 bewerben. Wie schätzen Sie denn da die Praktikabilität dieses Wegs ein?

389 Antwort: Also mir fällt jetzt gerade noch jemand ein, auch ein kompetenthafter
390 Aufstieg von (einem) Bauzeichner (Passage wurde aufgrund der Möglichkeit zur
391 Herstellung eines persönlichen Bezugs gestrichen) (...)

392 Rückfrage: Das hört sich zumindest so an, als wäre das ja eher die Motivation
393 dann der jeweiligen Person gewesen, das war ja...

394 Zwischenruf: Auf jeden Fall

395 Fortsetzung der Rückfrage: ...nicht abgesprochen mit der Dienststelle gewesen

396 Antwort: Nein also da wird auch nicht unterstützt, und wenn die Leute dann
397 beurlaubt werden würden und könnten studieren, dann würden sie das machen.
398 Aber viele sind eben dann doch, müssen nach ihrer Existenz schauen, manchmal

399 sind schon Familien da, sprich Kinder da oder haben sie einfach keine familiäre
400 Unterstützung. Die sind auf das Gehalt angewiesen, also können sie nicht
401 aufhören (um) zu studieren, denen bleibt bloß der interne Aufstieg, ja.

402 Frage: Die Verwaltungsprüfung II sieht ja eine generalistische Weiterbildung von
403 Beschäftigten mit dreijähriger Berufsausbildung vor, um diese auf das Niveau
404 eines Hochschulabschlusses, also „gehobener Dienst“, zu versetzen. Wie würden
405 Sie ein solches, analoges Vorgehen in Bezug auf technische Verwaltungsberufe
406 beurteilen?

407 Antwort: Also es wäre natürlich eine gute Möglichkeit den Leuten Perspektiven
408 zu bieten. (...) Das gibt es nicht beim Land oder speziell in unserer Verwaltung.
409 Habe ich mich auch schon gewundert, aber, ja, wird eben anders verfahren. Das
410 wäre erfreulich, wenn sowas kommen würde, ja, dann hätten wir nämlich, dann
411 könnten wir mehr Leute halten, gewinnen, aus internen Kreisen. Wobei wir
412 kriegen deshalb nicht mehr Bewerber, wir kriegen nicht, die Leute bleiben
413 deshalb im gehobenen technischen Dienst nicht da, wenn der Tarifvertrag so
414 schlecht ist. (Passage wurde aufgrund der Möglichkeit zur Herstellung eines
415 persönlichen Bezugs gestrichen) (...). Das sind echte Konkurrenz zu uns, obwohl
416 wir eigentlich die Spezial..., die Spezialverwaltung sind und wir eigentlich
417 höherwertigere Tätigkeiten haben (als) die Kommunen. Es sind nicht so, solche
418 Großmaßnahmen, wie bei uns. Oft ist das dann auch bloß Bauunterhaltung. Man
419 muss sich schon wundern, wie die ihren TVöD auslegen, aber ja, so ist es eben.

420 Frage: Haben Sie in der Verwaltung schon einmal darüber nachgedacht, ein
421 solches standardisiertes Verfahren zu erstellen, mit dem der Aufstieg als
422 „Sonstige Beschäftigte“ ermöglicht wird?

423 Antwort: (Passage wurde aufgrund der Möglichkeit zur Herstellung eines
424 persönlichen Bezugs gestrichen) (...).

425 Frage: Worin sähen Sie denn theoretisch bei einem solchen alternativen
426 Aufstiegsmodell Chancen oder aber auch Risiken?

427 Antwort: Chance ist, dass man einfach das Personal bindet. Risiken, wie gesagt,
428 im sozialen Vergleich kann es vielleicht Unruhe geben.

429 Rückfrage: Also Ingenieure, die sich dann runter geegradet, oder wie soll ich
430 sagen, verstehen, im Vergleich zu Technikern?

431 Antwort: Ja. Also im gehobenen Dienst vor allen Dingen. Höherer Dienst ist
432 nicht so tragisch, aber gehobener Dienst, wo dann mit E11, ja, E11 Schluss ist.
433 Wobei es soll ja jetzt, ach, wie heißt jetzt dieses Gesetz wieder, das jetzt im
434 Entwurfsverfahren ist, ach, Vier-Säulen-Modell, ich weiß nicht, ob sie davon
435 schon gehört haben, dass dann, also im Beamtenbereich die Leute im, genau, statt
436 A10 in A11 eingestellt werden, aber im Beamtenbereich oder in A9 dann mit A9-
437 Zulage und von A9-Zulage nach A11 kommen. Im Beamtenbereich ist das
438 umgesetzt worden. (...) Reformgesetz, irgendwie. Beamtenreformgesetz,
439 irgendwie so heißt es, mir ist es jetzt nicht mehr geläufig.

440 Frage: Wie würde sich denn so eine standardisierte Aufstiegsmöglichkeit auf die
441 Attraktivität des Arbeitgebers der bautechnischen Verwaltung auswirken?

442 Antwort: Also es ist ein Punkt, der natürlich die Attraktivität steigert. Einer von
443 vielen. Also ich denke, muss man einfach sagen, der wichtigste Punkt wäre, den
444 Tarifvertrag der Länder besser zu machen. Verhandlungen zu führen, die Leute im
445 vornhinein nicht nur besser einzustufen, sondern auch (stockt) höhere
446 Entgeltgruppen anzubieten und auch mehr Haushaltsstellen zu schaffen. Das ist,
447 also für mich, der wichtigste Aspekt. Da hätte ich schon sehr viel gewonnen, das
448 andere ist dann nur Beiwerk.

449 Frage: Gibt es aus Ihrer Sicht noch Aspekte die wir noch nicht angesprochen
450 haben oder Ergänzungen, die Sie noch machen möchten?

451 Antwort: (denkt nach) Also, wäre schön, wenn vielleicht sowas wie ein Aufstieg
452 auch im Tarifbereich, also im Beamtenbereich gibt es ja die Aufstiege mittlerer-
453 gehobener, gehobener-höherer Dienst, so eine, so ein Verfahren, wenn es sowas
454 geben würde. Aber das ist eigentlich das selbe, wie Sie schon gesagt haben. Was
455 man einfach so ein standardisiertes Verfahren für einen Aufstieg im Tarifbereich
456 machen könnte. Also weil, das gibt es ja nur bei Beamten, dass dann
457 (unverständlich) über die Führungsakademie eine Prüfung abgenommen wird.
458 Natürlich für gehobenen-höheren Dienst. Mittlerer-gehobener Dienst, es soll ja

459 auch so Assessment-Center, auch das gibt es, eingeführt werden, die Leute
460 müssen dann aber auf (denkt nach) (die) Verwaltungsschule, Verwaltungs..., so
461 einen Verwaltungslehrgang, genau. Dreimonatig. Also aber das, ich sag ja, im
462 Tarifbereich eher nicht, da hängst du in dieser tariflichen Hierarchie drin.

463 (Dank und Verabschiedung)

Zum Experten:

Für die Verwaltung der Stadt Pforzheim wurde der Leiter des Personal- und Organisationsamts, Herr Bernhard Enderes, interviewt.

Herr Enderes ist seit 1982 im Personalwesen der Stadt Pforzheim tätig und ist von Haus aus Diplom Verwaltungswirt (FH). Später belegte er noch ein Studium der Betriebswirtschaft an der vwa Baden-Württemberg, sowie ein berufsbegleitendes Magisterstudium an der Fernuniversität Hagen in den Fächern Wirtschaftswissenschaften und Rechtswissenschaften. Da er im Laufe seines Werdegangs noch den IT-Bereich der Stadtverwaltung übergeordnet leitete, belegte er noch ein weiteres Studium an der Fernuniversität Hagen zum Diplominformatiker. Den Bezug zur bautechnischen Verwaltung hat er nach eigenen Angaben seit 1983 bzw. 1984 mit der Auslegung der Tarifverträge für die städtischen Beschäftigten. Eine seiner ersten Aufgaben war die Einführung eines analytischen Dienstpostenbewertungssystems im Beamtenbereich und die einhergehende strukturierte Umsetzung eines summarischen Bewertungsmodells aus den jeweiligen Technikertarifmerkmalen der Vergütungsordnung des BAT und später dann der Entgeltordnung des TVöD.

Das Interview wurde am 22.08.2022 via webex geführt.

1 (Systemtest, Begrüßung, Einführung und Einwilligung zum Mitschnitt des
2 Interviews)

3 Frage: Wie wirkt sich der Fachkräftemangel konkret auf Ihre (bautechnische)
4 Verwaltung aus?

5 Antwort: Bereits vor dieser allgemeinen und jetzt ja auch bundesweiten
6 Diskussion über den Fachkräftemangel gab es schon relativ früh Probleme im
7 Ingenieurbereich Nachwuchskräfte oder adäquaten Ersatz für ausscheidendes
8 Personal zu finden. Das hing immer auch mit dem Tarifgefüge des öffentlichen
9 Sektors zusammen bis was die Vergleichbarkeit der Bezahlung betrifft. Es gab da
10 immer mal wieder so, ich sage jetzt mal, also zyklische Bewegungen, die
11 abhängig waren, also zumindest nach meiner Interpretation, abhängig waren auch
12 von der wirtschaftlichen Situation. Also wir hatten zum Zeitpunkt, also in
13 rezessiven Zeiten, die ich ja mehrfach durchleben durfte, im Rahmen meiner jetzt
14 rund vierzigjährigen Tätigkeit, gab es da mal eine gewisse Verbesserung in
15 diesem Bereich, aber man kann durchaus sagen, dass im Durchschnitt über die
16 vier Jahrzehnte, die ich hier im Personalbereich verbracht habe, es immer schon
17 etwas schwieriger, es immer schon eine etwas schwierigere Situation gab im
18 Bereich der technischen Berufe, Nachwuchs- oder Ersatzkräfte zu finden.

19 Frage: Wie viele qualifizierte Bewerbungen erhalten Sie, grob geschätzt, pro
20 Ausschreibung einer Stelle in der bautechnischen Verwaltung?

21 Antwort: Das kann ich Ihnen auswendig nicht sagen. Das müsste ich tatsächlich
22 herausarbeiten lassen über die Statistik. Insgesamt sieht es so aus, dass es da eine
23 relativ große Varianz gibt. Wir haben Berufe, die immer noch relativ stark
24 nachgefragt werden, wo sich das Problem eher im qualitativen Bereich
25 niederschlägt. Wir haben auch unterschiedliche Ausschreibungen, mal ganz
26 überraschend, wo wir relativ viele Bewerbungen haben, ohne dass man tatsächlich
27 Ursachen dafür findet. Auch mal in einzelnen technischen Berufen immer mal
28 wieder. Und haben dann aber relativ zeitnah bei einer vergleichbaren
29 Ausschreibung fast gar keine Bewerbungen mehr. Tatsächlich ist es so, dass wir
30 zunehmend, gerade auch im technischen Bereich aber auch in anderen Bereichen

31 Ausschreibungen mehrfach platzieren müssen, um überhaupt an Ausschreibungen
32 zu kommen.

33 Frage: Welche Ansätze verfolgen Sie zur Bewältigung des Fachkräftemangels in
34 bautechnischen Verwaltungsberufen?

35 Antwort: Also einer der vornehmsten Ansätze, die wir vor wenigen Jahren kreiert
36 haben ist, dass wir sehr stark auf eine eigene Ausbildung setzen und versuchen
37 diese zu pushen. Deshalb haben wir auch in Zusammenarbeit mit einem Kollegen,
38 der mehr oder weniger zufällig einige Jahre bei uns im Amt hat verbringen dürfen
39 an der Dualen Hochschule einen eigenständigen Studiengang versucht, mit
40 einzurichten, der, glaube ich auch, zumindest nach meinem Empfinden, ganz
41 erfolgreich, jetzt mal landesweit erfolgreich, dort platziert werden konnte und bei
42 dem wir auch schon einige Studenten untergebracht haben, mit dem Begriff
43 „öffentliches Bauwesen“. Das halte ich für sehr zukunftsfähig und das, aus meiner
44 Sicht muss man das auch nicht nur an der Dualen Hochschule in Mosbach
45 sondern vielleicht auch an anderen Dualen Hochschulen, sollte man das
46 weiterentwickeln und auch hier im Hause weiterentwickeln. Daneben versuchen
47 wir auch immer wieder Menschen tatsächlich fachlich über die Möglichkeit
48 großzügiger Beurlaubungen, mit Unterstützung über die finanzielle Durstphase
49 von niederschweligen Berufen im technischen Bereich, also Sie hatten das
50 Beispiel vorhin angebracht, Bauzeichner oder Bautechniker, hin zu einem
51 Ingenieurstudium zu entwickeln, was in Einzelfällen schon versucht wurde,
52 teilweise gelungen, teilweise misslungen ist. Das hatte verschiedene Ursachen, die
53 ich gar nicht bewerten möchte und dann gibt es natürlich noch das Thema des
54 sogenannten Sonstigen Beschäftigten, wo man Menschen tatsächlich, wenn sie
55 vergleichbare Kenntnisse über die Jahre erworben haben, die ein tatsächlich
56 studierter Ingenieur, Klammer auf, was, wenn man objektiv mit dem Thema
57 umgehen wird, eben sehr selten der Fall ist, tatsächlich in Ingenieurregionen
58 hochbringt. Das kann gut gehen, das geht auch in vielen Fällen gut, aber wir
59 haben auch schon Situationen erlebt, wo es dann irgendwann schiefgeht,
60 insbesondere dann haben wir die Erfahrungen gemacht, dass das vielleicht nicht
61 mehr gut geht, wenn sich Arbeitsinhalte tatsächlich völlig verändern. Weil die
62 Erfahrungswerte waren die, dass sich die Menschen tatsächlich in einem engen

63 Radius oder in einem engen Arbeitsbereich diese Kenntnisse eines Ingenieurs
64 durch „learning by doing“ , „training on the job“, auch durch, ich sage mal, das
65 Mitgehen bei tatsächlichen Ingenieuren aneignen und da auch hervorragende
66 Arbeit leisten, die auch dem eines Ingenieurs gleichkommen. Ich kenne auch
67 Menschen, die haben in ihrem Fachbereich den ein oder anderen jungen Ingenieur
68 deutlich übertroffen. Wenn sich dann aber Inhalte ändern, die sehr maßgeblich
69 sein könnten für diesen Arbeitsbereich, dann fangen die an, dann fehlt ihnen halt
70 die Basis. Also solche Erfahrungen haben wir, mussten wir leider immer wieder
71 machen.

72 Frage: Schreiben Sie die vakanten Stellen aus dem bautechnischen Bereichen
73 unter der Einstellungs voraussetzung einer bestimmten Qualifikation aus oder
74 öffnen Sie sich auch für geringer qualifizierte Bewerbungen, zum Beispiel
75 „Ingenieur oder Techniker mit mehrjähriger einschlägiger Berufserfahrung“?

76 Antwort: Also normalerweise, also das ist die Regel, schreiben wir das mit der
77 entsprechenden Qualifikation aus, öffnen uns aber im Einzelfall in Absprache mit
78 dem jeweiligen Fachbereich.

79 Frage: Was für eine Rolle spielt die Möglichkeit einer Höhergruppierung oder
80 Eingruppierung als „Sonstige Beschäftigte“ überhaupt in Ihrer Verwaltung?

81 Antwort: Also wir haben sehr viele Menschen, die über diesen „Sonstigen“ in
82 entsprechende Eingruppierungs- oder Entgeltgruppen kamen. Ich hatte es ja
83 erwähnt, es gab eine Zeit, gerade so in den 80er Jahren, hatte ich den Eindruck, da
84 hat man das noch etwas, verstärkter durchgezogen. Ich kenne das auch aus der
85 Historie, dass man schon in früheren Jahren, wo es ja auch schon mal diese
86 Vakanzen gab, weil es gar nicht genügend Studienabgänger gab, wo es viele
87 Techniker oder auch Bauzeichner in ingenieurberuflichen Stellungen gab. Es war
88 dann aber so Ende der Achtziger und in den Neunzigern, hab ich so die Tendenz
89 festgestellt, dass es einfach auch zunehmend die Bewerber damals gab in
90 Ingenieurberufen und, dass man dann tatsächlich und auch richtig auf
91 ausgebildete Ingenieure zurückgreifen konnte. Und in diesem Zusammenhang hat
92 man dann diesen „Sonstigen“ auch wieder ein bisschen enger ausgelegt. Im
93 Einzelfall hängt es tatsächlich auch dann von der Darstellung der jeweiligen

94 Fachbereiche ab und von der Expertise der jeweiligen Fachbereiche. Wir können
95 das ja letztendlich als Personaler nur von der Ferne beurteilen und hoffen dann
96 immer, dass es jetzt nicht nur um eine persönliche Weiterentwicklung, sondern
97 dass was uns die Fachbereiche dann sozusagen schreiben, dass das dann auch eine
98 tatsächlich und fachlich richtige Einschätzung darstellt.

99 Frage: Wie bewerten Sie die Weiterentwicklungs- und Karrieremöglichkeiten in
100 der bautechnischen Verwaltung, gerade im Hinblick auf Führungskarriere,
101 Fachkarriere oder Projektkarriere?

102 Antwort: Es gibt halt im öffentlichen Tarifgefüge dieses Ausbildungserfordernis.
103 Wobei ich den Eindruck habe, oder nicht nur den Eindruck, die Praxis es leichter
104 darstellt aus den jetzt Bachelorbereich, heute, in den Masterbereich zu kommen,
105 also sprich von einer „gehobenen“ Eingruppierung in eine Eingruppierung des
106 sogenannten „höheren Dienstes“, also Entgeltgruppe 13 und höher, zu kommen,
107 ähnlich auch bei den Beamten. Das ist nach wie vor deutlich einfacher weil man
108 halt schon dort die Grundlagen des Ingenieurwesens hat, die Methodik, die
109 Analytik einfach stärker vermutlich mal hineininterpretiert oder unterstellt und
110 deshalb scheint mir der Aufstieg leichter praktiziert zu werden. Auch in anderen
111 Häusern die ich kenne. Das größere Problem ist von der mittleren Ausbildung,
112 also vom Techniker oder der etwas einfacheren, beispielsweise des Bauzeichners
113 oder der Bauzeichnerin, in einen Ingenieurbereich zu kommen. Aber jetzt mal als
114 Personaler, sag ich, wer es wirklich will könnte die Chance haben. Also
115 zumindest hier bei uns im Haus würden wir da, denke ich, Brücken bauen wollen.
116 Ob es dann im Einzelfall gelingt ist dann eine andere Frage.

117 Frage: Wie wird bei Ihnen die Wertigkeit einer Stelle, die Eingruppierung
118 ermittelt?

119 Antwort: Wir haben hier im Haus das Institut einer sogenannten
120 Bewertungskommission. Das Verfahren läuft wie folgt ab. Der Fachbereich
121 erkennt, eine Stelle wird entweder neu kreiert, erstellt eine
122 Arbeitsplatzbeschreibung, oder er erkennt in einer Stelle haben sich, signifikante
123 Dinge, die die Wertigkeit dieser Stelle beeinflussen können, verändert, oder er
124 überlegt sich organisatorische Veränderungen, die dazu führen, dass einzelne

125 Tätigkeiten, die bislang einer anderen Stelle zugeordnet waren, jetzt an eine neue
126 Stelle oder eine andere, veränderte Stelle umgeschichtet werden sollen, ja, bringt
127 es zu Papier, stellt einen entsprechenden Antrag auf also a) auf
128 Organisationsänderung, b) dann auch auf Neubewertung dieser Stelle bei dem
129 Personal- und Organisationsamt. Da setzt sich ein Organisator mit dem
130 Fachbereich in Verbindung, checkt das Ganze, „ist das sinnig?“, ja? Man kommt
131 in den Dialog. Wenn es einen Stelleninhaber, eine Stelleninhaberin gibt, macht
132 man im Zweifel ein Arbeitsplatzgespräch, lässt sich das Thema nochmal erläutern
133 und dann gibt es einen Bewertungsvorschlag, der Organisation, der dann auch
134 dem Fachbereich übermittelt wird. Wenn der Fachbereich mit einverstanden ist,
135 wird's in der Kommission behandelt und in der Regel auch positiv beschieden.
136 Also mir ist jetzt kein Fall bekannt, dass die Kommission eine Stelle dann
137 nochmal abgewertet hat. Also man folgt dann in der Regel der Empfehlung der
138 Organisation. Wenn der Fachbereich damit nicht einverstanden ist, weil er
139 vielleicht eine höhere, das ist die Regel, nicht nur „vielleicht“, eine höhere
140 Erwartungshaltung hat, dann hat der Fachbereich nochmal die Chance des
141 Vortrags in der Bewertungskommission, auch unter Einbeziehung des örtlichen
142 Personalrats, vorzutragen. Die Kommission, die bestehend ist aus dem
143 Vorsitzenden des Gesamtpersonalrats, dem Leiter des Rechnungsprüfungsamts
144 und meiner Person, äh, wägt dann nochmal ab, hört sich, hört sich die Argumente
145 an, diskutiert und entscheidet dann final. Und dann gibt es ja immer noch,
146 jedenfalls im Tarifbereich, die Möglichkeit, den Rechtsweg zu beschreiten. Das
147 ist jetzt eher eine formale Geschichte. Das machen wenige und ist in der Regel
148 auch eher selten erfolgreich, das muss man einfach konstatieren, weil die
149 Beweislast immer beim Beschäftigten liegt, dass die Aufgaben übertragen worden
150 sind, in der entsprechenden, tariflich geforderten Qualität. Und das fällt in der
151 Regel relativ schwer.

152 Frage: Hatten Sie in Ihrer Verwaltung schon Anträge auf Eingruppierungen, in
153 bautechnischen Berufen, als Sonstige Beschäftigte?

154 Antwort: Ja. Eine Vielzahl. Und wir folgten auch einer Vielzahl und haben auch
155 einige wenige, aber eher, ich kann das jetzt prozentual nicht beziffern, aber ich
156 würde mal rein aus dem Bauch raus sagen, wir haben nicht mehr wie zehn bis

157 fünfzehn Prozent der insgesamt über die Jahre hier eingegangenen Anträge
158 abgelehnt und haben gesagt, das erfüllt nach unserer Auffassung nicht den
159 „Sonstigen“, sondern man hat das eher etwas großzügiger gesehen. Die
160 Rechtsprechung ist da deutlich enger. Also ich glaube, wenn man es im Lichte der
161 Rechtsprechung beurteilen würde, könnten relativ wenig Menschen in den Rang
162 des „Sonstigen“ kommen.

163 Frage: Welcher Fall trat denn in der Vergangenheit bei Ihnen dann am häufigsten
164 auf? Also Zeichnerinnen und Zeichner zu Technikerinnen und Techniker?
165 Technikerinnen und Techniker zu Ingenieurinnen und Ingenieuren? Oder selbst
166 Zeichnerinnen und Zeichner als Ingenieurinnen und Ingenieuren?

167 Antwort: Also der häufigste Fall war definitiv Techniker zu Ingenieuren. Und an
168 Rang zwei würde ich sagen, aber schon mit deutlichem Abstand, dass es Zeichner
169 gab, die dann in eine Technikerrichtung gehen sollten. Zeichner zu Ingenieuren,
170 also da ist mir jetzt gar kein Fall bekannt, ohne dass es noch ein Zwischenstepp
171 dazwischen war.

172 Frage: Wie erfolgte denn bei Ihnen die Prüfung der Voraussetzungen zur
173 Anerkennung als „Sonstige Beschäftigte“, also gerade die Gleichwertigkeit der
174 Fähigkeiten und der Erfahrung?

175 Antwort: Also das einfachste ist aus unserer Sicht immer, also zumindest mal aus
176 unserer Perspektive, immer mal die Erfahrung. Wir wissen wenn jemand
177 bestimmte Tätigkeit übertragen bekam und könnten jetzt zumindest mal in einer
178 zeitlichen Dimension nachvollziehen. Die fachliche Beurteilung, ob dann die
179 Tätigkeit nicht nur übertragen war, sondern auch in der erforderlichen Qualität
180 ausgeübt und vielleicht darüber hinaus auch mal bereits in den Ingenieur oder in
181 den jeweils der höheren Qualifikation entsprechenden Berufsbereich
182 reingeschnuppert oder sogar mal im Einzelfall projektmäßig oder im täglichen
183 Doing oder vertretungsweise, weil irgend ein Ingenieur im Urlaub oder
184 längerfristig krank war, tatsächlich erbracht wurde, das obliegt dem Fachbereich.
185 Und der schreibt uns das und dann wägen wir ab, ob das denn, ich sage mal, den
186 Grundsätzen entspricht. Und dann, letztendlich, lassen wir dann auch immer, das
187 muss man der Ehrlichkeit halber schon zugestehen, auch so ein bisschen die

188 personalwirtschaftlichen Erfahrungen, die wir sowohl mit dem Fachbereich, aber
189 auch mit der betroffenen Person über die Jahre, man kennt ja seine Pappenheimer
190 schon die man dann mit dem Menschen gemacht haben, die lässt man dann in die
191 Beurteilung auch ein Stück weit mit einfließen.

192 Frage: Haben Sie in diesem Zusammenhang schon einmal von der „Minus-Eins-
193 Regel“ Gebrauch gemacht? Also bei nicht vollständigem Erfüllen der
194 Voraussetzungen wird nach der zweiten Vorbemerkung der Entgeltordnung in die
195 nächstniedere Entgeltgruppe eingruppiert.

196 Antwort: Ja.

197 Frage: Was sprach denn bei diesen Fällen gegen eine entgeltgruppengleiche
198 Eingruppierung?

199 Antwort: In der Regel waren das Menschen, die man gerade was die
200 Erfahrungswerte betraf oder auch was überhaupt ihre Zugehörigkeit zur Stadt
201 betraf, noch nicht oder überhaupt nicht einschätzen konnte. Man konnte die zwar
202 fachlich, im Rahmen einer Vorstellung berücksichtigen, oder aber man war sich
203 einfach nicht sicher, ob das dann tatsächlich voll inhaltlich erbracht wird.
204 Manchmal war es auch das Thema der Gleichbehandlung, also auch so ein
205 bisschen ein leichtes rechtliches Thema, dass es andere Fälle gab, die eben
206 deutlich mehr Erfahrung mitbrachten und schon länger, ich sage mal, in diesem
207 Zwischenstadium einer niedrigeren Eingruppierung bis zur Übertragung der
208 ingenieurmäßigen Tätigkeiten waren, wo auch vielleicht ein Personalrat, auch das
209 kommt vor, gesagt hat, das wäre aber im Vergleich, würde er das als kritisch
210 betrachten und deshalb hat man dann zu der Minus-Eins-Regelung gegriffen.
211 Wobei es deutlich häufiger im Verwaltungsbereich vorkommt, also im Bereich
212 der Verwaltungsberufe.

213 Frage: Gab es in diesem Zusammenhang schon juristische Auseinandersetzungen,
214 ggf. Klagen wegen unterschiedlicher Auffassung der Eingruppierung?

215 Antwort: Also zum „Sonstigen“ gab es bei, nach meiner Erinnerung, nur eine
216 einzige Klage. Also zumindest bei der Stadt. Eingruppierungsfeststellungsklagen
217 gab es natürlich schon häufigere und ich weiß, dass unsere Statistik, weil die

218 Rechtsprechung und die Beweislage halt so ist, da, relativ günstig ist. Also aus
219 Arbeitgebersicht, nicht aus Arbeitnehmersicht, ja.

220 Frage: Wie schätzen Sie die Möglichkeit der Eingruppierung als Sonstige
221 Beschäftigte in Bezug auf die allgemeine Personalentwicklung ein? Also
222 insbesondere als Maßnahme gegen den Fachkräftemangel.

223 Antwort: Ich selber bin da immer etwas hin- und hergerissen, das räume ich ein.
224 Weil ich natürlich auf der einen Seite dokumentiere, dass ich bei der
225 Eingruppierung dokumentiere, dass die Stelle definitiv einen ingenieurmäßigen
226 Zuschnitt braucht und natürlich im Studium auch eine nicht nur andere
227 Herangehensweise, also methodische Herangehensweise vermittelt, andere
228 analytische Herangehensweise vermittelt, als, ich sage mal, die Ausbildung zum
229 Techniker oder auch zum Meister oder noch andere Ausbildungen. Und natürlich
230 auch nochmal eine ganz eine andere Breite in der Regel vermittelt wie ich sie
231 innerhalb einer jetzt vielleicht Bauzeichner- oder Techniker Ausbildung genieße.
232 Und natürlich, das trifft aber auch für den Ingenieur zu, das muss man natürlich
233 sehen, über die Jahre der Erfahrung hinweg, eines Technikers, ja die Breite auch
234 bei einem Techniker abnimmt, weil man sich konzentriert. Ja? Und jetzt
235 personalwirtschaftlich, das ist so, wäre mir es immer lieber, ich würde für eine
236 Ingenieurstelle einen Ingenieur kriegen und nur in Ausnahmefällen, weil sich
237 bestimmte Menschen ganz besonders in ihrer eigentlich niederwertigeren
238 Ausbildung hervorheben, so eine personalentwickelnde
239 Weiterentwicklungsmöglichkeit auch in dem Bereich der Eingruppierung
240 ermögliche. Tatsache ist aber, dass uns die Rahmenbedingungen am Arbeitsmarkt
241 da einfach Dinge aufoktroyieren, wo man vielleicht mal dann nochmal neue Wege
242 gehen muss, weil man sonst gar niemanden mehr kriegt. Ja? Und deshalb glaube
243 ich, dass es eine der hervorragendsten Herausforderungen der
244 Personalentwicklung sein wird, in den nächsten Jahren, den Menschen, denen
245 man einen derartigen Aufstieg ermöglicht, dann sozusagen zur Seite zu stehen und
246 ihnen die Dinge, die ihnen vielleicht im Bereich, ich bleibe jetzt mal bei den
247 Begriffen, der Analytik, der Methodik oder auch der Breite über den Tellerrand
248 eines vielleicht jetzt zehn Jahre in nur einem, einer kleinen Bandbreite tätigen
249 Technikers gegebenen Tellers, zu ermöglichen, hinaus zu schauen. Über eine ganz

250 andere fachliche Weiterentwicklung oder Weiterbildung, wie wir sie in der
251 Vergangenheit hier angeboten haben. Das hat man in der Regel der Ausbildung
252 überlassen. Die haben ihre Technikerausbildung gemacht und dann hat man sich
253 vielleicht begrenzt auf, ja, da hat sich eine DIN-Norm weiterentwickelt, es hat
254 sich, was weiß ich, von den Materialien was weiterentwickelt im Hochbau, im
255 Tiefbau, von den Geräten oder so, da haben sich Dinge verändert, ja, man bohrt
256 anders oder was auch immer, ich bin da kein Ingenieur, aber so bisschen was
257 kriegt man da ja auch mit, ja. Das war dann aber eher so eine Sache von
258 bestimmten Fortbildungen. Da ist man mal zur VWA. Aber dass man Menschen,
259 die jetzt ihrer Technikerausbildung halt ein Leben lang, was weiß ich,
260 Fahrbahnschnitte oder Kurvenradien berechnet haben und jetzt auf einmal in eine
261 ingenieurmäßige Tätigkeit kommen, wo sie die Kurve, die Straße komplett planen
262 und wo sie selber auf einen Techniker zurückgreifen, der ihnen dann den Radius
263 da kurz ausrechnet, das ist aus meiner Sicht für die Personalentwicklung und auch
264 für die Institute, die Fortbildungen anbieten nochmal eine ganz andere
265 Herausforderung und auch nochmal ein ganz anderes Tätigkeitsfeld. Meine
266 persönliche Meinung.

267 Frage: Können Sie Beispiele erfolgreicher “Aufstiege”, also Höhergruppierungen
268 von Beschäftigten als “Sonstige Beschäftigte” mit geringerer Qualifikation,
269 benennen?

270 Antwort: Ja könnte ich. Ich könnte es jetzt nicht namentlich, aber mir fallen da
271 einige ein. Also bis hin zu, tatsächlich, also aus dem Technikerbereich oder aus
272 dem Meisterbereich bis hin zu zumindest mal dem Spitzenamt des gehobenen
273 Dienstes, also bis in die E13 rein, also an das Nahtstellenamt jetzt mittlerweile
274 beim TVöD. Früher war es ja die IIh und die II, also IIh und die IIg, die sich
275 unterschieden haben. Jetzt gibt’s das ja nicht mehr. Jetzt gibt’s ja nur die 13. Aber
276 wir haben auch eine ganze Reihe von Menschen selbst in der E13, vor allem in
277 der E11 und E12, aber auch in der E13, die halt nur in Führungszeichen eine
278 Technikerausbildung oder im Einzelfall sogar nur eine Meisterausbildung
279 durchlaufen haben.

280 Frage: Gab es denn auch Fälle, bei denen rückblickend eine Höhergruppierung
281 als Sonstige Beschäftigte weniger erfolgreich war?

282 Antwort: Gab es auch. Wir mussten auch bei einigen dann, oder nicht wir, das ist
283 dann eher ein Thema, dass dann auch im Kollegenkreis abzubilden ist, oder im
284 Kolleginnenkreis. Es gibt da auch Menschen, die wir seit Jahren ein Stück weit,
285 ich sage mal, mitziehen. Weil arbeitsrechtlich haben Sie wenig Möglichkeiten.
286 Die erbringen ja keine Schlechtleistung im objektiven Sinne, die tun das was sie
287 in der Lage sind, es zu tun,. Die machen ja keine Arbeitsverweigerung. Insofern
288 kommen Sie da auch arbeitsrechtlich nicht dran. Es wäre auch unfair, da
289 arbeitsrechtlich ranzukommen, weil letztendlich haben wir sie zu dem gemacht,
290 was sie sind. Und insofern ist es eher eine Frage die dann im kollegialen Umfeld
291 mitzutragen ist. Aber das gibt schon, also es ist nicht die Regel, es sind Gott sei
292 Dank Einzelfälle aber das gibt es, diese Einzelfälle.

293 Frage: Kennen Sie berufsbegleitende Qualifizierungsmaßnahmen, die
294 Beschäftigten in bautechnischen Berufen das Erlangen einer höheren
295 Qualifikation ermöglicht? Also wichtig ist berufsbegleitend.

296 Antwort: Also ich weiß, dass es das gibt und wir haben uns auch im Bereich der
297 PE (Personalentwicklung) damit schon mehrfach auseinander gesetzt. Ich könnte
298 Sie Ihnen auswendig aber nicht sagen. Was objektiv scheinbar schwierig ist, ist
299 das was mir mal vorschwebte, dass man tatsächlich ein berufsbegleitendes, ich
300 sage jetzt mal, so eine Art Abend-Bachelor-Ausbildung, das war mal so ein
301 Schlagwort, das ich hier geprägt habe. Also es war schon vorher, da war es noch
302 die, die Abend-FH-Ausbildung. Das scheint es in der Form nicht zu geben. Aber
303 es gibt über Institute bestimmte Themen, die in die Richtung gehen, die dann halt
304 nicht diesen formalen Bachelor haben, aber von denen man zumindest dann Dinge
305 berücksichtigen kann, bei der Bewertung, bei der Frage, das ist jetzt ein
306 „Sonstiger“, ein Sonstiger Tarifbeschäftigter.

307 Frage: Die Verwaltungsprüfung II sieht ja eine generalistische Weiterbildung von
308 Beschäftigten mit dreijähriger Berufsausbildung vor, um diese auf das Niveau
309 eines Hochschulabschlusses, also „gehobener Dienst“, zu versetzen. Wie würden

310 Sie ein solches, analoges Vorgehen in Bezug auf technische Verwaltungsberufe
311 beurteilen?

312 Antwort: Positiv. Genau das ist das, was, was man eigentlich bräuchte.
313 Vermutlich wird man es nicht ganz so eindimensional machen können, weil die
314 technischen Berufe sich doch vehement unterscheiden. Das muss ich Ihnen
315 vermutlich nicht sagen. Ein Tiefbauer ist was anderes wie ein Hochbauer. Aber
316 bestimmte grundlegende Dinge weil, ich sage mal, der Mensch, der da Techniker
317 ist, im jeweiligen Bereich, der hat ja da schon einen Bezug dazu. Das hielte ich für
318 sehr sinnvoll, ja.

319 Frage: Haben Sie in der Verwaltung schon einmal darüber nachgedacht, ein
320 solches standardisiertes Verfahren zu erstellen, mit dem der Aufstieg als
321 „Sonstige Beschäftigte“ ermöglicht wird?

322 Antwort: Wir haben uns damit auseinander gesetzt, aber auch erkannt, dass wir
323 wahrscheinlich als, jetzt als kleiner, relativ kleiner Stadtkreis, da, ja, zu klein sind
324 und ich habe das mal versucht einzubringen. Bisläng ohne großen Erfolg, das
325 muss ich einräumen, über meine Möglichkeiten beim Städtetag. Wo es jetzt
326 gelungen ist, ist, dass der Städtetag für den Verwaltungsbereich, insbesondere was
327 so Aufstiegsfortbildungen im höheren Dienst anbetrifft, mal eine
328 Konkurrenzveranstaltung anbietet, was uns sehr hilft, muss ich dazu sagen,
329 obwohl es den Bereich nicht genau trifft weil alles über die Führungsakademie
330 abzuwickeln ist einfach ein Nadelöhr. Trifft auch nicht immer die kommunale
331 Ader oder das kommunale Hirn, sondern hat ja eher so ein bisschen den Landes-
332 Touch. Aber sowas über den Städtetag, beispielsweise Gemeindetag, anzubieten,
333 als konzertierte Geschichte, bei der mehrere Städte auch ihre Dozenten
334 einbringen, um das auf viele Schultern zu verteilen, in so einer
335 Fortbildungsgeschichte und vielleicht die VWA noch mit im Boot ist, das hielt ich
336 für sehr sinnvoll. Und das habe ich auch schon über meine
337 Personalamtsleiterrunde immer mal wieder eingebracht. Man denkt darüber nach,
338 aber so richtig bewegt hat sich da noch nichts. Also ich glaube, wir alleine
339 können das nicht stemmen. Das könnten vielleicht (größere Städte) stemmen, wie
340 München, die können sowas machen. Wir diskutieren im Arbeiterbereich,

341 beispielsweise, über so eine „betriebseigene Prüfung“ und selbst da tue ich mich
342 schwer es hier im Haus allein zu stemmen für Arbeiter. Da gibt es auch den
343 „Sonstigen“ nicht, sondern die Eingruppierung A ist da schon sehr
344 ausbildungsaffin, da nochmal von ganz bestimmten Ausbildungen abhängig. Also
345 nicht nur „ich hab eine dreijährige Berufsausbildung“, sondern „ich habe sie im...
346 was weiß denn ich, im, in dem Bereich, oder in dem Bereich... als Elektriker oder
347 als Gas-Wasser-Installateur und auch da diskutieren wir momentan mit den
348 Gewerkschaften darüber und dem KAV (Kommunalen Arbeitgeberverband) was
349 man da tun kann, aber auch da kommen wir immer wieder zu dem Ergebnis, das
350 müsste auf einer anderen Ebene, ja, Kammern, Handwerkskammern etc. IHK
351 könnte jetzt im Ingenieurbereich auch noch einen Beitrag leisten. Aber das
352 Problem ist, je mehr Köche umso schwieriger wird es.

353 Rückfrage: Also sieht man, wenn ich das zusammenfasse darf, von den
354 jeweiligen Beteiligten die Zuständigkeit woanders, oder die Verantwortung und
355 die Aufgabe?

356 Antwort: Ja und dann geht es dann immer um das Geld. Und dann scheut jeder.
357 Alle scheuen das Risiko, da mal in Vorleistung zu treten und es ist natürlich auch
358 mit einem großen Arbeitsaufwand verbunden, sowas zu gestalten. Ich sage ja, wir
359 hatten das Glück, damals, mit einem Kollegen hier im Amt, der das Thema dieses
360 „öffentlichen Bauwesens“ ein bisschen zu gestalten, aber das war ein reiner
361 Zufall, dass wir einen Bauingenieur hier im Amt hatten, für ein Paar Jahre, den
362 wir da, ich sage mal, zu 80% oder mindestens zu 70% -80% mit einbringen
363 konnten.

364 Frage: Jetzt haben wir viel über die Chancen eines solchen Verfahrens
365 gesprochen, äh, sehen Sie denn vielleicht auch Risiken eines solchen alternativen
366 Aufstiegsmodells?

367 Antwort: Gut, das Risiko liegt natürlich immer in den Menschen, dass man da
368 natürlich viel investiert und nachher hat man nicht den Erfolg, den man sich
369 vielleicht erhofft. Oder dass auch da, aber das halte ich nicht für ein größeres
370 Risiko, wie bei einem Absolventen eines regulären Ingenieurstudienganges, dass
371 die Leute sich dann über die Jahre vielleicht nicht so entwickeln oder auch den

372 dynamischen dem dynamischen Fortgang der technischen und auch sonstigen
373 Rahmenbedingungen nicht gerecht werden. Oder vielleicht auch, wenn sie dann in
374 herausgehobene Positionen kommen, da kommt es ja dann gar nicht mehr so sehr
375 auf die Fachlichkeit an, sondern vielleicht auf, auf, auf, eher empathische
376 Fähigkeiten, auf, auf Führungs-Skills etc. pp. Dass sie dann doch, das nicht
377 erfüllen, aber das habe ich ja auch beim Ingenieur. Wir haben auch genügend
378 Ingenieure, die gerade in dem Bereich vielleicht mal irgendwann aus dem Ruder
379 liefern.

380 Frage: Wie würde sich denn so eine standardisierte Aufstiegsmöglichkeit auf die
381 Attraktivität des Arbeitgebers der bautechnischen Verwaltung auswirken?

382 Antwort: Hm, sie würde sich, also ich glaube nicht, weil ich der Überzeugung
383 bin, dass wir das nicht allein stemmen können, sondern dass man das nur im
384 Konsortium stemmen kann, des öffentlichen Sektors, also mindestens des
385 kommunalen öffentlichen Sektors, da mit den Fachhochschulen, auch noch sowas
386 könnte ich mir ja vorstellen, dass die sich da auch noch mit einbringen. Deshalb
387 glaube ich nicht, dass es sich da nur für die Stadt Pforzheim auswirkt. Aber ich
388 glaube, es wird sich für die Attraktivität des öffentlichen Dienstes insgesamt
389 auswirken, also des kommunalen öffentlichen Dienstes insgesamt auswirken. In
390 Relation zur freien Wirtschaft, so relativ kleinen Betrieben möglicherweise, also
391 zu Handwerkerbetrieben oder auch, zu kleinen Ingenieurbüros, das vielleicht so
392 nicht anbieten, wenn sie einen Techniker beschäftigen. Für die Stadt
393 Pforzheim kann sich nur auswirken, wenn wir das dann vielleicht im besonderen
394 Maße fördern. Ja, da sehe ich schon was, dass man sagt, wir unterstützen das. Ja?
395 Ich sehe es insgesamt als Vorteil für uns im kommunalen Bereich.

396 Frage: Gibt es aus Ihrer Sicht noch Aspekte die wir noch nicht angesprochen
397 haben oder Ergänzungen, die Sie noch machen möchten?

398 Antwort: Also was wir nicht angesprochen haben und was generell gilt und was
399 unsere Konkurrenzfähigkeit natürlich verbessern helfen würde ist, wenn die
400 Tarifpartner den ein oder anderen, ich sag mal, Hinderungsgrund im Tarifvertrag
401 etwas offener gestalten würden. Und vor allem, auch wenn ich da vielleicht rein
402 aus Arbeitgebersicht gegen unsere finanziellen Rahmenbedingungen spreche,

403 wenn man das ein oder andere in den Tabellen verändert, um uns
404 konkurrenzfähiger zu machen. Gerne auch, und das ist natürlich was, was vor
405 allem den Gewerkschaften dann vielleicht schwerer fällt, da bin ich dann wieder
406 bisschen der Arbeitgeber, wenn man vielleicht auch bestimmte Elemente
407 zumindest in einem gewissen Range (engl.) auch vielleicht Schwankungen am
408 Arbeitsmarkt anpassen könnte. Also dass ich, wenn ich konkurrenzfähiger sein
409 muss, vielleicht auch ein bisschen mehr geben kann. Dass aber auch, wenn die
410 Konkurrenzfähigkeit, ich sage mal, besser wird, wo ich dann vielleicht auch
411 wieder runter gehen kann. Ja? Oder andere Möglichkeiten habe, temporär
412 Menschen, die sich deutlich herausheben mit Goodies zu beglücken, ja? Die ich
413 aber wenn das Herausheben vielleicht auch endet dann auch wieder zurückführen
414 kann. Was für beide Seiten dann klar sein muss, sodass man sich daran nicht zu
415 sehr gewöhnt, dass also ich mein Haus nicht finanziere, an einer Leistungs- oder
416 sonstigen Prämie, und nach fünf Jahren merke ich, jetzt kann ich es nicht mehr
417 finanzieren. Da muss ein gutes Verhältnis da sein, aber ich glaube, da müssen die
418 Tarifpartner, wir werden da auch nicht umhin kommen, auch was tun. Das wird
419 uns sonst an die Wand fahren.

420 (Dank und Verabschiedung)

Zum Experten:

Herr Alexander Häuptle ist der stellvertretende Dienststellenleiter vom Amt Konstanz des Landesbetriebs Vermögen- und Bau. Er absolvierte sein Studium der Allgemeinen Finanzverwaltung an der Hochschule für öffentliche Verwaltung und Finanzen in Ludwigsburg und trat 2006 in die Landesverwaltung ein. Im Jahr 2009 wurde er Leiter des Referats 11, Personal und Organisation, im Amt Konstanz des Landesbetriebs Vermögen und Bau Baden-Württemberg und übernahm im Laufe der Zeit dort auch die Funktion der stellvertretenden Abteilungsleitung 1, „Organisation, Personal, Haushalt“. Seit 2017 hat er die Funktion der Abteilungsleitung 1 inne und absolvierte dafür 2018 den Aufstiegslehrgang für den höheren Verwaltungsdienst an der Führungsakademie Baden-Württemberg. Seit September 2022 ist er zudem stellvertretender Amtsleiter in Konstanz.

Das Interview wurde am 22.09.2022 via webex geführt.

1 (Systemtest, Begrüßung, Einführung und Einwilligung zum Mitschnitt des
2 Interviews)

3 Frage: Wie wirkt sich der Fachkräftemangel konkret auf Ihre (bautechnische)
4 Verwaltung aus?

5 Antwort: Das spüren wir in den vergangenen Jahren schon, dass wir da sehr
6 konkrete und starke Auswirkungen haben. Wir, als Amt Konstanz des
7 Landesbetriebs, sind noch in einer Sondersituation. Nämlich die Schweiz, als
8 Hochlohnland, direkt an unserer Grenze und dann natürlich auch im Teil des
9 Landes, wo die großen Städte seltener werden und dementsprechend auch die
10 Hochschulen seltener werden. Und deshalb spüren wir bereits seit vielen Jahren,
11 dass die Bewerbungen auf die einzelnen Positionen, vor allem in den
12 Fachingenieurdisziplinen Versorgungs- und Elektrotechnik weniger werden. Wir
13 haben das Glück, eine Hochschule für den Bereich Elektrotechnik und auch eine
14 Hochschule für den Bereich Architektur, Bauingenieurwesen bei uns zu haben.
15 Das heißt an diesen Disziplinen war es in der Vergangenheit nicht so dramatisch.
16 Versorgungstechnik ist uns immer sehr sehr schwer gefallen, weil die nächste
17 Hochschule Biberach eben außerhalb unseres Amtsbereichs liegt. Wir haben, ja,
18 in den vergangenen Jahren unsere Stellen trotzdem besetzen können, merken jetzt
19 aber vor allem in den letzten beiden Jahren, dass es nochmal einen ganz starken
20 Cut gemacht hat. Zum einen weil die Lage auf dem Stellenmarkt natürlich sehr
21 sehr gut ist, Arbeitnehmermarkt. Auf der anderen Seite weil wir sehr
22 geburtenstarke Jahrgänge mit erfahrenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
23 hatten, jetzt in Ruhestand gegangen sind. Digitalisierung und Corona hat da dazu
24 geführt, dass sich das beschleunigt hat. Viele sind vorgezogen in den Ruhestand
25 gegangen und somit haben wir sehr sehr viele Stellen zu besetzen gehabt, die
26 letzten Jahre, stehen immer noch gut da, wir haben mehr Mitarbeiter jedes Jahr
27 wie am Anfang des Jahres. Nichts desto trotz haben wir aktuell ungefähr 10%
28 offene Stellen und gerade in der Disziplin Versorgungstechnik schreiben wir im
29 Regelfall zwischen vier und siebenmal aus, bis wir da was besetzen können, weil
30 einfach der Markt leer ist.

31 Rückfrage: Wie viele Stellen weisen Sie im Amt generell aus?

32 Antwort: Also wir haben 125 Köpfe im Amt, aktuell, zuzüglich Anwärter-
33 Auszubildene. Das hat auch einen erklärglichen Teilzeitanteil, weil es einer unserer
34 Pfunde ist, mit denen wir wuchern können, an den Hochschulen, dass wir die
35 Damen, die am Standort hängen bleiben und dann nach Kind zurück in den Beruf
36 wollen, ganz gut abgreifen, bei uns. Wir haben 110,56 MAK. Einen relativ hohen
37 Teilzeitanteil auch mit relativ hohen Teilzeitgraden mit zwischen 70% und 90%
38 aber eben aufgrund Vereinbarkeit von Beruf und Familie, dann eben Teilzeit und
39 haben aktuell 11 offene Einstellungsmöglichkeiten, die wir ausgeschrieben haben,
40 letzte Woche.

41 Frage: Wie viele qualifizierte Bewerbungen erhalten Sie, grob geschätzt, pro
42 Ausschreibung einer Stelle in der bautechnischen Verwaltung?

43 Antwort: Zwischen 0 und fünf, hätte ich jetzt gesagt. Wobei fünf dann schon eher
44 die Seltenheit ist, bzw. es sind Bewerbungen dabei, sag ich mal zu 50% von
45 Bewerbern, die leider nicht die Kriterien erfüllen, weil sie über überhaupt keine
46 Sprachkenntnisse oder ähnliches verfügen.

47 Frage: Welche Ansätze verfolgen Sie zur Bewältigung des Fachkräftemangels in
48 bautechnischen Verwaltungsberufen?

49 Antwort: Da sind wir in verschiedenen Bereichen unterwegs. Zum einen haben
50 wir unsere Ausschreibungsbreite eigentlich deutlich nach oben gefahren. In allen
51 möglichen Publikationen. Dann versuchen wir natürlich auszubilden. Das ist jetzt
52 weniger im technischen Bereich, eher im nichttechnischen Bereich, haben wir in
53 den vergangenen Jahren aus den Ausbildungsberufen Kaufleute beispielsweise
54 Leute selber in den gehobenen Dienst dann entwickelt und den Weg quasi früh
55 angefangen, bei uns im Haus. Und dann ist es so, dass wir teilweise auch mal ein
56 Experiment wagen. Zum einen waren das natürlich Bewerberinnen und Bewerber,
57 die dann nicht die Sprachkenntnisse gehabt haben und wo wir versucht haben
58 reinzubringen, wobei das unglaublich schwierig ist, weil es andere Standards sind,
59 weil die technische Sprache dann auch noch ein bisschen was anderes ist und wir
60 eben kein Unternehmen sind, wo schwerpunktmäßig englisch gesprochen wird.
61 Das heißt, da haben wir die Erfahrung leider nicht ganz so gut gemacht, in der
62 Vergangenheit. Wo wir ganz gute Erfahrungen gemacht haben, ist zum einen die

63 Qualifizierungsebene tiefer, Techniker, Meister und die dann zu entwickeln, für
64 den gehobenen Dienst oder aber Studiengänge, die sich vielleicht gebildet haben,
65 als neue Studienrichtung, Facilitymanagement, Baubetrieb oder solche
66 Geschichten und dann die Bewerber, oder Erneuerbare Energien, Hochschule
67 Rottenburg, beispielsweise, die Bewerber dann reinzubringen. Ihnen am Anfang
68 Tätigkeiten zu geben, die schwerpunktmäßig in die Richtung sind. Beispielsweise
69 Klimawandel, Heizungstechnik, PV und sie dann darüber an die Gebäudetechnik
70 heranzuführen und sie dann irgendwann breit einsetzbar bei uns zu haben.

71 Frage: Schreiben Sie die vakanten Stellen aus dem bautechnischen Bereichen
72 unter der Einstellungs Voraussetzung einer bestimmten Qualifikation aus oder
73 öffnen Sie sich auch für geringer qualifizierte Bewerbungen?

74 Antwort: Teils, teils. Also es gibt Berufe, wo wir einfach sagen, da braucht man
75 das Ingenieurwissen. Es gibt Berufe, wo wir sagen, da kann man sich auch
76 entwickeln. Im Landesbetrieb Vermögen und Bau wird nicht mit Entgeltgruppe
77 ausgeschrieben, sondern wir setzen diese Dinge dann in der Bezeichnung Meister,
78 Techniker oder Diplomingenieur oder vergleichbarer Meister/Techniker ähnlicher
79 Fachrichtung um.

80 Rückfrage: Das heißt, wenn Sie jetzt einen Ingenieur ausschreiben und ich mich
81 als langjähriger Techniker bewerben würde, dann würde ich eigentlich auch aus
82 dem Raster fliegen?

83 Antwort: Dann fallen Sie normalerweise nicht aus dem Raster raus, weil wir gar
84 nicht so viele Bewerber haben, als dass wir Sie rausschmeißen können, sondern
85 wir schauen, passt das ungefähr und meistens scheidert es, muss man sagen, an der
86 Eingruppierung, weil wir in der Vergangenheit dann eben 9a-Eingruppierungen
87 durchgeführt haben und gesagt haben, nach einer gewissen Bewährungszeit
88 stellen wir gleich, als Sonstiger Beschäftigter. Wir haben eigentlich für uns die
89 Linie zwei Jahre mal gehabt und gehen dann in die 10 und dann natürlich auch, je
90 nach Eignung, Befähigung kann es dann weiter gehen. Ich denke, das Land muss
91 da dazulernen und diese Bildungsvoraussetzung, wie sie auch teilweise im TV-L
92 als Fallgruppen sind, als Einstieg begreifen und dann muss es auf die

93 Qualifikation und das Lernen von dem Beschäftigten ankommen, wie er sich
94 entwickelt.

95 Frage: Was für eine Rolle spielt die Möglichkeit einer Höhergruppierung oder
96 Eingruppierung als „Sonstige Beschäftigte“ überhaupt in Ihrer Verwaltung?

97 Antwort: Also bisher tatsächlich war es untergeordnet. In der Vergangenheit
98 haben wir eigentlich oft Ingenieure eingestellt. Wir haben im Elektrotechnik-
99 Bereich aktuell von 13 zwei die Meister/Techniker sind und dann über die
100 Gleichstellung nach oben gekommen sind. Wir haben im
101 Grünflächenmanagement einen Kollegen, den wir jetzt als Sonstigen
102 Beschäftigten, Meister, rüber genommen haben in den Ingenieurbereich,
103 vergleichbar einem Landschaftsarchitekten. Und wir haben jetzt im Bereich
104 Nutzerservice Kolleginnen und Kollegen, die als Meister/Techniker eingestellt
105 worden sind, wo man sich dann auch irgendwann überlegt, kann man die als
106 Ingenieur gleichstellen? Wobei es da dann wirklich nur um den kleinen
107 Bauunterhalt geht, nicht um die Projekte.

108 Frage: Wie bewerten Sie die Weiterentwicklungs- und Karrieremöglichkeiten in
109 der bautechnischen Verwaltung, gerade im Hinblick auf Führungskarriere,
110 Fachkarriere oder Projektkarriere?

111 Antwort: Also ich denke, es wird besser. Kann man da sagen. Also ich glaube, es
112 war in der Vergangenheit, früher, schon ein sehr starres System, teilweise. Und es
113 hat sehr lange gedauert, aber wenn ich mir überlege, was in den vergangenen
114 Jahren alles möglich geworden ist, das geht ja über die Eingruppierung hinaus.
115 Das sind auch Verbeamtungen. Das sind die Möglichkeiten des Aufstiegs in den
116 mittleren Dienst, das sind die Möglichkeiten des Aufstiegs in den höheren Dienst,
117 wo einfach auch in die Fachabteilungen kommt. Nicht nur an Funktionen
118 gebunden, sondern wo man sich auch öffnet und sagt, hm, warum nicht ein
119 gehobener Dienst, Technikabteilungsleiter, der den Aufstieg macht oder bei uns
120 im Amt ist das jetzt eine Projektleitung von einem sehr herausgehobenen Projekt,
121 wo man wahrscheinlich eine Aufstiegsstelle ausbringen könnten, da tut sich schon
122 was. Und man muss jetzt gucken, dass man das irgendwo strukturiert macht und
123 sich auch in die richtigen Bereiche entwickelt. Es ist vielleicht manchmal noch ein

124 bisschen zu wenig, gerade der mittlere Dienst fühlt sich da oft ein bisschen noch
125 übersehen, aber ich glaube, es geht wirklich vorwärts, das muss ich sagen.

126 Frage: Wie wird bei Ihnen die Wertigkeit einer Stelle, die Eingruppierung
127 ermittelt?

128 Antwort: Also es ist ein Stück weit Hand in Hand und zwar nicht die
129 Personalstelle nur, sondern es ist auch die Fachabteilung. Weil im Endeffekt
130 brauche ich die fachliche Expertise von meinen Fachabteilungsleitern, die mir
131 sagen, welche Schwierigkeiten sind es? Wenn Sie von der VBV ursprünglich
132 kommen, kennen Sie den Hochbaukatalog noch aus dem Studium. Der gilt zwar
133 nicht mehr, der ist aber lange Jahre so im Hintergrund gelaufen. Passt aber nicht
134 auf die modernen Gegebenheiten, muss ich auch sagen. Man hat ja natürlich seine
135 Kommentierungen, man hat seine Vorgaben der BL, was das ganze angeht, was
136 die Stellen angeht, muss es passend machen und momentan haben Sie vielleicht
137 auch schon gehört, ich weiß nicht mit wem Sie gesprochen haben, läuft ein großes
138 Programm Attraktivierung im Tarifbereich und da sind auch gewisse Bausummen
139 und dann auch Honorarzonen aus verschiedenen Geschichten, die man dann
140 heranzieht um zu schauen, kann man das was der Hochbaukatalog früher gekonnt
141 hat vielleicht in einer pragmatischen, einfachen Art und Weise umsetzen, und da
142 sind wir gerade sehr dran.

143 Rückfrage: Haben Sie dafür konkrete Zeitläufe?

144 Antwort: Da gibt es sehr konkrete Zeitläufe. Die Ämter des Landesbetriebs hatten
145 entsprechend die Aufgaben über den Sommer, über den Monat August. Das ganze
146 wird momentan geprüft. Es gibt von der Betriebsleitung Überlegungen, wie sich
147 das aufbauen könnte und Abgleichungen Stellenplan finden statt und im Lauf des
148 Oktobers sollen da eigentlich die ersten Blöcke eingeschlagen und bis zum
149 Jahresende die entsprechenden Höhergruppierungsanträge vorbereitet werden.

150 Frage: Hatten Sie in Ihrer Verwaltung schon Anträge auf Eingruppierungen, in
151 bautechnischen Berufen, als Sonstige Beschäftigte?

152 Antwort: Anträge eigentlich noch nicht. Wir versuchen das eigentlich im Vorfeld
153 abzugreifen. Wir haben in meiner ganzen Zeit, wo ich da bin, eigentlich zweimal

154 Eingruppierungsanträge von Beschäftigtenseite gehabt, auch mit Unterstützung
155 von Gewerkschaft teilweise und beides mal sind sie aber hinten runtergefliegen
156 weil man am Ende sagen musste nach Prüfung, das ist richtig, was wir gemacht
157 haben und ich denke wir versuchen das schon recht ausgewogen zu machen und
158 zu schauen, wie kriegen wir unsere Leute auch vorwärts und das eigentlich
159 proaktiv zu machen, bevor der Antrag kommt.

160 Frage: Welcher Fall trat denn in der Vergangenheit bei Ihnen dann am häufigsten
161 auf? Also Zeichnerinnen und Zeichner zu Technikerinnen und Techniker?
162 Technikerinnen und Techniker zu Ingenieurinnen und Ingenieuren? Oder selbst
163 Zeichnerinnen und Zeichner als Ingenieurinnen und Ingenieuren?

164 Antwort: Also eigentlich waren es in der Vergangenheit meistens die
165 Meister/Techniker, die Meister laufen bei uns immer so ein Stück weit mit unter
166 der Fallgruppe oder unter dem Unterabschnitt, die wir zum Ingenieur
167 gleichgestellt haben, auf niedrigem Niveau, muss ich Ihnen auch sagen. Also es
168 waren jetzt nicht die Massen. Wir haben es dieses Jahr zum ersten mal gehabt,
169 dass wir, aber auch mit vollem Dahinterstehen eine Kollegin, die Zeichnerin bei
170 uns ist, zur Technikerin gleichgestellt haben, weil sie einfach in einem
171 riesengroßen Projekt mit drin ist und da gibt es momentan auch Überlegungen im
172 Zusammenhang dann auch mit den ganzen neuen Anwendungen, sagt Ihnen dann
173 auch was, Morada, Planet und solche Geschichtchen, dass die im Hintergrund
174 dann auch zu einer Höhergruppierung gegebenenfalls führen können. Wie kann
175 man dann diese neuen Tätigkeitsmerkmale unter das Altbekannte bringen und
176 dann vielleicht auch in Richtung Techniker gehen?

177 Frage: Wie erfolgte denn bei Ihnen die Prüfung der Voraussetzungen zur
178 Anerkennung als „Sonstige Beschäftigte“, also gerade die Gleichwertigkeit der
179 Fähigkeiten und der Erfahrung?

180 Antwort: Das erfolgte eigentlich im Regelfall über den Eingruppierungsantrag,
181 den wir gemacht haben. Wo wir ja mehr oder weniger die einzelnen
182 Arbeitsvorgänge und die einzelnen Tätigkeiten bewerten müssen und dann eine
183 Aussage dazu treffen müssen, das geht eben aufgrund der Schwierigkeit, aufgrund
184 der Heranziehung sonstiger Fachdisziplinen, aufgrund von Fachwissen,

185 Brandschutz, Schadstoffe, was Sie sich da alles so vorstellen können, dass man
186 ein Studienwissen braucht und dass man das über eben Tätigkeit und
187 Berufserfahrung nachgewiesen wird.

188 Rückfrage: Aber Richtwerte, dass Sie sagen, jemand muss fünf Jahre oder so
189 etwas diese Tätigkeit gemacht haben, haben Sie nicht?

190 Antwort: (Es wird auf die Betriebsleitung verwiesen) (...) Es gibt ein
191 Personalentwicklungskonzept für den Landesbetrieb, wo im Hintergrund man sich
192 auch überlegt hat, mehr oder weniger die einzelnen Disziplinen in Dreierschritte
193 zu unterteilen und da gewisse Berufserfahrung hintendran zu setzen, wo man sagt,
194 Leistung plus Berufserfahrung kann dazu führen, dass man dann den nächsten
195 Step geht, aber das wär sein (gemeint ist ein Kollege aus der Betriebsleitung)
196 Kind, da müsste er die tiefere Erklärung liefern.

197 Frage: Haben Sie in diesem Zusammenhang schon einmal von der „Minus-Eins-
198 Regel“ Gebrauch gemacht? Also bei nicht vollständigem Erfüllen der
199 Voraussetzungen wird nach der zweiten Vorbemerkung der Entgeltordnung in die
200 nächstniedere Entgeltgruppe eingruppiert.

201 Antwort: Wir hatten es einmal überlegt, tatsächlich. Auch bei einem Bewerber,
202 der eben die Sprachkenntnisse nicht hatte. Also er hatte das Studium, aber er hatte
203 die Sprachkenntnisse nicht. Das hatte man aber damals verworfen.

204 Frage: Gab es in diesem Zusammenhang schon juristische Auseinandersetzungen,
205 ggf. Klagen wegen unterschiedlicher Auffassung der Eingruppierung?

206 Antwort: Nein, im Regelfall versuchen wir auch mit den Kolleginnen und
207 Kollegen Gespräche zu führen, über sowas. Das gehört in das
208 Mitarbeitergespräch. Das gehört auch in ein Entwicklungsgespräch und da
209 versuchen wir dann schon auch darzustellen, warum sich gewisse Dinge nicht
210 ermöglichen lassen und das auch nachvollziehbar darzustellen und darüber hinaus
211 ist auch nie was gekommen.

212 Frage: Wie schätzen Sie die Möglichkeit der Eingruppierung als Sonstige
213 Beschäftigte in Bezug auf die allgemeine Personalentwicklung ein? Also
214 insbesondere als Maßnahme gegen den Fachkräftemangel.

215 Antwort: Also ich denke es ist ein guter Faktor, weil sich im Laufe des
216 Berufslebens einfach bei vielen nochmal ein Lernprozess oder auch eine
217 Spezialisierung einstellt, die man da damit mitnehmen und fördern kann. Auf der
218 anderen Seite müssen wir auch schauen, wie wir uns öffnen und das ein Stück
219 weit als Einstieg sehen, was jemand als Studium, als Vorbildung, bringt und dann
220 schauen, wie kann er sich weiterentwickeln? Ich glaube aber auch, dass vor allem
221 in den berufsständischen Berufsgruppen da auch ein gewisser Widerstand oder ein
222 gewisses Aber ist, um einfach zu sehen, kann derjenige das ohne dass er das im
223 Studium gemacht hat? Und ich glaube das wird noch eine Zeit lang dauern, dieses
224 Aber auszuräumen.

225 Frage: Können Sie Beispiele erfolgreicher “Aufstiege”, also Höhergruppierungen
226 von Beschäftigten als “Sonstige Beschäftigte” mit geringerer Qualifikation,
227 benennen?

228 Antwort: Also das kann ich. Als allererstes fällt mir tatsächlich der
229 nichttechnischer Dienst ein, weil ich von Anfang an Ausbildungsleiter bin für
230 unsere Kaufleute für Büromanagement bin und da mittlerweile jemand habe, den
231 ich zum Personalsachbearbeiter entwickelt habe (...) Fand ich auch eine
232 beachtliche Entwicklung, dass die BL das mitgemacht hat. Auch wenn sie sehr
233 sehr verdient war, diese Entwicklung, muss ich auch sagen, und auch nicht das
234 Ende sein muss, aus meiner Sicht. Und wir haben natürlich schon diese
235 klassischen Dinge Meister/Techniker zum Ingenieur, wobei dann auch meistens in
236 10 Schluss war, muss man auch sagen, in der Vergangenheit, also wir hatten es
237 noch selten, dass jemand darüber hinausgekommen ist und jetzt eben zum ersten
238 mal die Bauzeichner, die in Richtung Techniker gehen. Das hatten wir aber
239 allerdings, in der Vergangenheit gab es das ab und an.

240 Rückfrage: Welche Schritte sind Sie denn da peu-a-peu durchgegangen, dass
241 dann ein Techniker, ein Meister zum Ingenieur wurde. Wie hat sich das
242 schrittweise erstreckt?

243 Antwort: Gut das erstreckt sich eigentlich schrittweise über die
244 Aufgabenzuweisung, muss man sagen. Also da kommt jemand, das waren
245 meistens auch Meister/Techniker, die halt in der Gebäudetechnik zuhause waren,

246 muss man auch sagen. Also es war jetzt nicht, dass die ganz weit weg von dem
247 Ganzen sind, und die kamen und waren eben in der Einarbeitung und haben dann
248 eben nicht die Einzeltitel gekriegt, oder die großen Sammeltitlemaßnahmen,
249 sondern die haben halt ein Stück weit Bauunterhalt gemacht, oder in einem
250 abgestimmten Bereich, BOS-Digitalfunk war es am Anfang so ein Stück weit,
251 oder aber dann wirklich Aufzugstechnik oder sonstiges und sind da
252 reingekommen, haben ein Stück weit zum einen das Anleiten von einem
253 Planerteam gelernt, weil sie da auch mal einen Freiberufler gehabt haben, in was
254 kleinerem. Haben die Voraussetzungen, die wir im Vergabebereich haben, in
255 sonstigen Sachen, wo da manchmal auch nicht so tief waren, gelernt und sind
256 dann, ja, ein Stück weit über die Aufgaben herangeführt worden und irgendwann
257 hat man gesagt, die Aufgabe ist von der Wertigkeit so, dass man die E10 damit
258 einfach guten Gewissens rausgeben kann.

259 Rückfrage: Haben Sie davor mit Zulagen gearbeitet?

260 Antwort: Wir haben in dem Bereich noch nicht mit Zulagen gearbeitet. Wir
261 arbeiten mit Zulagen, allerdings immer weniger, meistens werden die Zulagen
262 tatsächlich genutzt um den Kolleginnen und Kollegen den Aufstieg abzufedern,
263 was die Stufenlaufzeit angeht, oder so Geschichtchen. Relativ selten, ja, also wir
264 haben dann meistens schon gesagt, wir sind jetzt sicher, dass er das kann und
265 nehmen ihn rüber. Es wird sich vielleicht ändern in Zukunft, dahingehend, dass
266 man sagt, wenn man über eine Stufe springt, ich weiß nicht, ob das in Zukunft
267 möglich sein wird. Oder über eine Entgeltgruppe weg, ob man da mit Zulagen
268 arbeitet muss man mal schauen.

269 Rückfrage: Haben Sie da konkret mit den Vorgesetzten aus den Fachbereichen
270 über Weiterbildungen gesprochen?

271 Antwort: Das machen wir, wir sind da, muss ich zugeben, noch nicht so
272 hundertprozentig standardisiert. Also das war was, wo ich schon seit vielen Jahren
273 sage, wir bräuchten mal ein Fortbildungskonzept, wo man sicher sagt, die und die
274 Module müssen durchlaufen werden. Das gibt es jetzt immer mehr, also es gibt in
275 verschiedenen Bereichen so ein bisschen was, aber noch nicht standardisiert über
276 alle Mitarbeiter. Wir haben relativ früh, im Jahr 2009, angefangen, wo ich das

277 übernommen habe, Listen anzufangen, wo wir einfach gesehen haben, was hat
278 derjenige gemacht, die vergangenen Jahre? Wie baut es aufeinander auf, ist es
279 immer das gleiche? Das soll es natürlich nicht sein. Oder baut es aufeinander auf,
280 oder macht er vielleicht auch gar nichts? Und das geht man schon mit den
281 Kolleginnen und Kollegen, also Abteilungsleitern, also es sind Fachabteilungen,
282 durch. Und die Fragen auch manchmal, vor den Mitarbeitergesprächen, was ist da
283 gemacht? Und da gibt es, nicht standardisiert, aber es gibt natürlich Vorschläge,
284 wenn man einfach sieht, dass ein Defizit bei jemand ist, dass man sagt, mach mal
285 Zeitmanagement oder du musst in eine Vergabeschulung, denn es zieht nicht, was
286 da kommt.

287 Frage: Gab es denn auch Fälle, bei denen rückblickend eine Höhergruppierung
288 als Sonstige Beschäftigte weniger erfolgreich war?

289 Antwort: Also man muss jetzt gerade sagen, wir haben es in einem Fall, wo aber,
290 man kann es eben nicht hundertprozentig sagen. Da sind einfach auch persönliche
291 Rahmenbedingungen, Erkrankungen mit dabei, wo man sagt, da ist die
292 Fachabteilung nicht ganz hundertprozentig zufrieden. Auf der anderen Seite, das
293 fachliche wird schon gemacht, es ist vielleicht die Menge, wo man einfach eine
294 Einschränkung aufgrund einer Erkrankung hat und ich finde das kann man dann
295 auch nicht werten. Also ich finde in der Vergangenheit haben wir sagen müssen,
296 die Höhergruppierungen, wo sie gezogen worden sind, hat man sie danach auch
297 vertreten können. Es gibt vielleicht ein Stück weit da noch einen Sonderfall, wo
298 man die alten BAT-Beschäftigten hatten und den Fallgruppenaufstieg. Wo man
299 einfach auch ein Ungleichgewicht zwischen alt und neu haben, in den Systemen.
300 Wo man heute vielleicht mal sagen würde, Kollegen, wie sie im
301 Bewährungsaufstieg vorwärts gekommen sind, in die E12. Das würde man heute
302 so nicht mehr machen. Aber das ist altes System, das muss man dann einfach auch
303 hinnehmen.

304 Frage: Kennen Sie berufsbegleitende Qualifizierungsmaßnahmen, die
305 Beschäftigten in bautechnischen Berufen das Erlangen einer höheren
306 Qualifikation ermöglicht? Also wichtig ist berufsbegleitend.

307 Antwort: Also wir kennen es dahingehend, dass natürlich die Handwerkskammer
308 das ein oder andere anbietet. Ich habe es auch schon gesehen, aber wir hatten noch
309 nie jemand, der so etwas gemacht hat, muss ich aber sagen. So
310 Zusatzstudiengänge, klar das gibt es. Kollegen bei uns, die dann noch einen
311 Master in Sanierung draufsetzen oder ähnliches, berufsbegleitend, das gibt es
312 schon. Aber es ist jetzt nicht so, dass wir das irgendwo gefördert oder befördert
313 haben.

314 Rückfrage: Oder einen berufsbegleitenden Ingenieursrang, ist Ihnen nichts
315 bekannt?

316 Antwort: Nein.

317 Frage: Die Verwaltungsprüfung II sieht ja eine generalistische Weiterbildung von
318 Beschäftigten mit dreijähriger Berufsausbildung vor, um diese auf das Niveau
319 eines Hochschulabschlusses, also „gehobener Dienst“, zu versetzen. Wie würden
320 Sie ein solches, analoges Vorgehen in Bezug auf technische Verwaltungsberufe
321 beurteilen?

322 Antwort: Also ich finde es dahingehend ein bisschen schwierig, weil es in den
323 technischen Bereichen nicht über einen Kamm scheren kann. Weil es sehr
324 unterschiedliche Fachdisziplinen sind. Wir haben ja ein bisschen, aber da braucht
325 man halt den Hochschulabschluss, die Vorbereitungsdienste, die da sind, dann im
326 gehobenen Dienst. Die sind ja auch so ein bisschen konzipiert, die Leute dann
327 noch in die Verwaltung rein zu bringen und Haushaltsrecht und sonstiges
328 aufzubauen. Also dahingehend sicherlich nicht schlecht, ich weiß aber noch nicht
329 wie ich zum Beispiel einen Bauzeichner zum Techniker kriegen soll, mit so einer
330 dreijährigen, berufsbegleitenden Maßnahme. Das könnte ich mir noch nicht
331 hundert Prozent so vorstellen.

332 Frage: Haben Sie in der Verwaltung schon einmal darüber nachgedacht, ein
333 solches standardisiertes Verfahren zu erstellen, mit dem der Aufstieg als
334 „Sonstige Beschäftigte“ ermöglicht wird?

335 Antwort: Da gibt es eben ein Personalentwicklungskonzept, das jetzt aufgestellt
336 wird, wo im Hintergrund auch entsprechende Fachkarrieren dargestellt sind und
337 eigentlich der Hintergedanke eine Dreistufigkeit ist. Ja.

338 Frage: Worin sehen Sie in einem solchen Verfahren mögliche Chancen und/oder
339 Risiken?

340 Antwort: Risiken ist natürlich die Erwartungshaltung, die ich da damit schüre, die
341 ich nicht immer befriedigen kann, weil einfach die Ausstattung da dafür gar nicht
342 da ist, an Mitteln und Stellen. Die Chance ist, ich finde immer, man sollte mit
343 offenen Karten miteinander spielen, persönlich. Das ist im Personal ganz wichtig,
344 wenn man sich vertraut und weiß, was man wechselseitig voneinander zu
345 erwarten hat, dann dient es der Mitarbeiterbindung und führt auch meistens dazu,
346 dass man einen recht guten Umgang miteinander hat. Und deshalb, es können
347 nicht alle aufsteigen, es sollen auch nicht alle auf(-steigen), es bringen auch nicht
348 alle das mit, muss ich auch sagen. Aber ich bin eigentlich ein Fan davon und sage
349 das auch immer meinen vorgesetzten Behörden, wir sollten es irgendwo schaffen,
350 Positionen auszuweisen oder Möglichkeiten aufzuzeigen, wo ich sage, ich erwarte
351 dies und das von dir und dann kann es funktionieren und das möchte ich
352 eigentlich in allen Bereichen bei uns irgendwo so ein Stück weit haben. Und
353 deshalb freut es mich jetzt auch, dass irgendwo im Hintergrund bei der
354 Eingruppierung wieder was an die Hand gegeben wird, wo ich einfach sehen
355 kann, dies und das muss ich erreichen, da muss ich meine Führungskraft davon
356 überzeugen, dass ich die Aufgaben bekomme und wenn ich die gut mache, dann
357 passt es. Und gleichzeitig möchte ich das eigentlich auch in den mittleren
358 Bereichen, jetzt unabhängig Bauzeichner oder mittlerer nichttechnischer Dienst,
359 dass ich weiß, es gibt hervorgehobene Aufgaben, nicht alle, aber wenn ich dies
360 und das mache und mich zeige, dann kann ich mich entwickeln.

361 Frage: Wie würde sich denn so eine standardisierte Aufstiegsmöglichkeit auf die
362 Attraktivität des Arbeitgebers der bautechnischen Verwaltung auswirken?

363 Antwort: Also aus meiner Sicht würde sie sich schon bedeutend, bedeutsam
364 auswirken, weil ich einfach, ja, damit werben kann. Ja, an die Hochschule, wenn
365 ich Abgänger aus dem Beamtenverhältnis, aus dem Jahrgang haben möchte, dann

366 gehen Sie ja auch hin und sagen, schauen sie, der hat den Aufstieg gemacht und
367 da gibt es jemand, der eine Abteilung leitet und das wird auf der Monstranz vor
368 sich her getragen, ja, und das löst einfach auch was aus. Ich muss Leute ja
369 irgendwo begeistern und auch, ja, ein Stück weit anzünden, dass es funktioniert,
370 und da kann sowas schon helfen.

371 Frage: Gibt es aus Ihrer Sicht noch Aspekte die wir noch nicht angesprochen
372 haben oder Ergänzungen, die Sie noch machen möchten?

373 Antwort: Das einzige ist, A, man muss, denke ich, ohne Scheuklappen an diese
374 Sachen rangehen und versuchen, wirklich sich aufzustellen und über den
375 Tellerrand auch ein Stück weit rauszuschauen. Wie wird es wo anders gemacht?
376 Wie wird es in der Wirtschaft, sonstiges gemacht? Und da ist dieses
377 Schubladendenken eben einfach nicht so, wie es im öffentlichen Dienst noch
378 teilweise ist. Das hat seine Gründe, aber das muss nicht immer so bleiben. Ich
379 finde das manchmal auch ganz interessant, wie es so unsere Nachbarbundesländer
380 so machen. Bayern beispielsweise, wo ja wirklich so ein Stück weit versucht
381 Einheitslaufbahnen zu machen und dann nur Einstiegspunkte zu definieren. Das
382 hat Charme, finde ich. Ich denke aber auch, man muss das ganze wo einbetten
383 dann. Man muss dann auch schon klar sagen, was sind meine Anforderungen an
384 die Mitarbeiter und, dass es keine Einbahnstraßen sind und Selbstläufer, sondern,
385 dass auch was kommen muss. Das heißt so, es muss am Ende (eine) win-win-
386 Situation für beide da sein.

387 (Dank und Verabschiedung)

Zur Expertin:

Für das Vermögens- und Bauamt Ludwigsburg konnte die dortige Dienststellenleiterin, Frau Silke Bosch, gewonnen werden. Frau Bosch ist vom Abschluss her Architektin und seit vier Jahren Amtsleitung in Ludwigsburg. Bezug zum Thema Personalverwaltung von bautechnischen Verwaltungsberufen hat sie, seit sie 1995 in der Landesverwaltung beschäftigt ist. Intensiver beschäftigt sie das Thema aber erst, seit sie 2018 Leiterin des Amts Ludwigsburg geworden ist.

Das Interview wurde am 30.08.2022 via webex geführt.

1 (Systemtest, Begrüßung, Einführung und Einwilligung zum Mitschnitt des
2 Interviews)

3 Frage: Wie wirkt sich der Fachkräftemangel konkret auf Ihre (bautechnische)
4 Verwaltung aus?

5 Antwort: Also wir haben den noch nicht so lange, muss ich sagen. Wir waren da
6 in Ludwigsburg eigentlich immer ganz gut dabei. Der Markt wurde immer enger,
7 aber wir konnten immer noch ganz gute Leute gewinnen. Aber jetzt so gefühlt seit
8 einem halben Jahr ist es wirklich extrem, dass wir nur sehr wenige Bewerbungen
9 bekommen, auch wenige, mitunter nur eine Person zum Vorstellungsgespräch
10 einladen können. Insofern haben wir eben das Thema, dass wir unsere Stellen
11 nicht mehr besetzen können oder die Besetzung länger braucht. Wir haben
12 insgesamt in Ludwigsburg auch die Bevölkerungspyramide, also geburtenstarke
13 Jahrgänge gehen in Pension und die, die nachkommen sind eben jung. Erstmal
14 sind es zu wenige aber auch überhaupt dadurch, dass die jungen noch nicht ihre
15 Lebensmitte gefunden haben, sind die auch veränderungsbereiter. Und wir haben
16 hier in der Anwendung einen sehr hohen Durchsatz an Personen. Wir haben
17 erhoben, dass wir über die Hälfte unserer Mitarbeiter maximal hier vier Jahre
18 dabei sind und das führt natürlich dazu, dass wir kaum ein Wissen haben, hier im
19 Amt. Also die Führungskräfte, so Leute wie ich, sind natürlich schon lang dabei.
20 Wir müssen unser Wissen an die immer neuen Leute weitergeben und nachdem
21 wir es weitergegeben haben sind die aber schon wieder bei der nächsten Stufe,
22 irgendwo abgewandert und nicht mehr dabei. Also insofern, das ist unsere hohe
23 Schwierigkeit, die wir zu bewältigen haben. Und wenn die Projektleitungen
24 wechseln, geht damit immer ein Wissensverlust einher. Also ist nicht direkt dem
25 Fachkräftemangel zu zuschreiben, sondern eben der Bevölkerungsstruktur, aber
26 das geht damit einher.

27 Rückfrage: Sind diese durchschnittlichen vier Jahre Verweildauer auf alle
28 Beschäftigten Ihres Bereichs, oder nur auf die technischen bezogen?

29 Antwort: Es ist in erster Linie altersabhängig. Wir hatten das jetzt ganz eklatant
30 im Immobilienbereich. Das sind Leute von der Hochschule für öffentliche
31 Verwaltung und Finanzen, die halt dann (mit) 20, 22 fertig sind und dann eben in

32 drei Jahren jetzt gerne hier bleiben, aber sich dann, streckenweise auch schon
33 früher, eben Richtung Ministerien, da gibt es im Ballungsraum hier um Stuttgart
34 drum herum eben viele Möglichkeiten, schneller weiter zu kommen. Gerade die
35 Jobs beim Ministerium sind besser bezahlt und insofern sind die dann auch
36 schnell wieder weg. Ist nicht der Tarifbereich sondern das ist dann hauptsächlich
37 natürlich dann der Beamtenbereich, wobei die Hochschule für öffentliche
38 Verwaltung und Finanzen nicht genügend ausbildet. Also da gibt es so einen
39 richtigen, regelrechten Run auf die Absolventen und wir haben immer noch Glück
40 in Ludwigsburg, weil wir halt vor Ort sind. Aber mit unter stellen wir dann eben
41 auch im Immobilienbereich, der eben klassischerweise für Beamte sonst war,
42 stellen wir auch Angestellte ein und da hat man ansonsten das Thema, dass die
43 eben mit 9a oder 9b maximal bezahlt werden können, weil der Tarifbereich Land,
44 weil den Tarifbereich bei den Kommunalen kenne ich eben zu schlecht, dass der
45 eben immer die technischen Bereiche im Fokus hatte, weil man für den
46 nichttechnischen Bereich die Beamten hatte. Und nachdem die aber zu wenig
47 ausbilden und nicht hinterher kommen, hat man auf einmal da ein Thema, den der
48 Tarifbereich aber noch nicht erkannt hat und da ist die Latte ja viel höherliegend.
49 Also man muss viel höher liegende, viel höherwertige Aufgaben machen, als der
50 bautechnische Bereich, um entsprechend bezahlt zu werden. Also da ist so ein
51 Ungewicht da.

52 Frage: Wie viele qualifizierte Bewerbungen erhalten Sie, grob geschätzt, pro
53 Ausschreibung einer Stelle in der bautechnischen Verwaltung?

54 Antwort: Also bei den Architekten habe ich es immer noch selber mitbekommen,
55 weil ich da auch die Vorstellungsgespräche weitgehend selber geführt habe, da
56 waren es jetzt in den letzten zwei Bewerberrunden jeweils eine Person, die wir
57 einladen konnten, zum Bewerbungsgespräch. Und der Rest, also da war auch
58 nicht viel dabei. Annehmbar, jeweils eine Person. Bei den Technikern war es,
59 glaube ich, ähnlich, 1, 2, die wir dann eingeladen haben, zum
60 Bewerbungsgespräch. Gut, Bürofachkräfte wären wieder nichttechnisch.

61 Frage: Welche Ansätze verfolgen Sie zur Bewältigung des Fachkräftemangels in
62 bautechnischen Verwaltungsberufen?

63 Antwort: Also einmal versuchen wir insgesamt eben den Job attraktiver zu
64 machen. Das kann man einmal dadurch, dass man versucht, höher
65 einzugruppierten. Da starten wir jetzt gerade eine große Aktion bei Vermögen und
66 Bau, dass wir eben die Regel haben, bautechnisch in E11 zu bezahlen, also für so
67 kleine bis mittlere Baumaßnahmen, also von 3 bis 15 Millionen wollen wir in E11
68 zahlen und E10 ist man quasi nur noch, wenn man ganz frisch von der
69 Hochschule startet. Das ist das eine und das andere ist natürlich einfach das
70 nichtmonetäre. Da muss man einfach mal einen spannenden Job bieten. Das haben
71 wir, glaube ich, ganz gut dabei, wobei der Bauunterhalt bei uns immer nicht so
72 arg geliebt ist. Da versuchen wir immer so Kombipakete zu schnüren. Man muss
73 halt Bauunterhalt machen, kriegt aber auch kleinere bis mittlere Maßnahmen. Und
74 dann eben die Inhalte, wir haben ja tolle Bauaufgaben, die sind eigentlich immer
75 da und ansonsten die Kollegen. Also es gibt da drei Pfeiler, wie man attraktiv sein
76 kann, für die Mitarbeiter und die Kollegenschaft, dass man einfach gerne
77 zusammenarbeitet. Im Team tut man zwar nicht immer projektbezogen arbeiten,
78 sondern eher übergreifend, wir sind ja so eine gemischte Verwaltung, wo
79 unterschiedliche Bereiche zusammenkommen. Wir haben Juristen, wir haben
80 Verwaltungsleute, also Immobilienmanager, wir haben Techniker, wir haben
81 Architekten und in dem Team arbeitet man immer zusammen und da versuchen
82 wir immer gerne zusammenzuarbeiten und die Teams so zusammensetzen, dass
83 es da Spaß macht, sich abzustimmen und nicht nervig ist. Das sind die Dinge, wo
84 wir gucken, dass wir attraktiv werden, weil bezahlungstechnisch sind wir
85 natürlich nicht ganz oben dabei.

86 Rückfrage: In der weniger beliebten Bauunterhaltung haben Sie dann nur
87 Techniker oder auch Ingenieure und Techniker?

88 Antwort: Ja beides, wobei die Gebäudeverantwortung hat immer der Hochbauer
89 bei uns, also immer der Architekt und der Techniker arbeitet quasi zu. Und
90 insofern trifft es in erster Linie die Architekten, diese
91 Gebäudebauunterhaltsverantwortung. Der Techniker muss auch zuarbeiten, klar,
92 aber da ist es eklatanter. Wobei wir jetzt auch umgeschwicht haben, jetzt hier, dass
93 wir den originären, also den kleinen Bauunterhalt in ein separates Referat gefasst
94 haben, das nennt sich Nutzerservice. Und in dem Nutzerservice sollen so

95 untergeordnete Reparaturarbeiten ab gevespert werden, die ja auch schon mal
96 überproportional viel ausmachen. Also es sind dann Kleinstaufträge bis 10.000€
97 netto, können da pro Auftrag vergeben werden und wenn da irgendwas kaputt ist
98 und das Rohr verstopft ist, kann man das eben dort beauftragen und kontrollen
99 und dann sind die Bauleute davon ein bisschen befreit und können sich um
100 größere Dinge kümmern. Das funktioniert gut.

101 Rückfrage: Also man kann sagen, dass sie hier versuchen, diese herausgehobenen
102 Tätigkeiten auf den verbleibenden Personalbereich zu konzentrieren und sie so
103 weit von den etwas geringqualifizierten Tätigkeiten zu entlasten.

104 Antwort: Genau, ja.

105 Frage: Schreiben Sie die vakanten Stellen aus dem bautechnischen Bereichen
106 unter der Einstellungs Voraussetzung einer bestimmten Qualifikation aus oder
107 öffnen Sie sich auch für geringer qualifizierte Bewerbungen, also beispielsweise
108 „Ingenieure oder Techniker mit langjähriger, einschlägiger Berufserfahrung“?

109 Antwort: So wie Sie es geschrieben haben, so machen wir es eigentlich immer.
110 Wir haben ja auch meistens nicht nur eine Stelle zu vergeben, sondern auch
111 immer mehrere. Dann fassen wir das immer weit und im Vorstellungsgespräch
112 wird dann herausgefiltert, welche Qualifikation bringt der entsprechende Mensch
113 mit und wo sieht er sich selber, was haben wir gleichzeitig selber im Angebot?
114 Und dann wird eben geguckt, wo passt derjenige am besten hin? Haben wir auch
115 schon bevor es zum Fachkräftemangel kam so gemacht. Einfach weil es
116 ökonomisch ist und (man) muss ja eben auch das Jobangebot mit dem
117 Bewerberangebot zur Deckung bringen und wenn man das enger ausschreiben
118 würde, dann würde sich erst recht keiner bewerben, da drauf. Wobei man
119 manchmal überlegt, ob es doch sinnträgiger wäre, man würde irgend ein tolles
120 Projekt reinschreiben, auf das man sich dann bewerben kann, aber jetzt wenn man
121 in Zeitungen geht ist die Annonce sehr sehr teuer, weswegen man da deswegen
122 auch weiter fasst und nicht so eng ausschreibt.

123 Rückfrage: Wie waren denn Ihre Erfahrungen, wenn Sie konkrete Angebote
124 machen konnten mit einer Zuordnung in eine Entgeltgruppe. Stieß das dann auf
125 Verständnis oder war das dann eher noch als Verhandlungsmasse zu verstehen?

126 Antwort: Ja, also wir bekommen Stellen immer entsprechend zugewiesen von
127 unserer vorgesetzten Dienststelle, die heißt Betriebsleitung. Die sagt dann, ihr
128 kriegt, also die Regel war damals eben E10, und ihr kriegt dann eben, wenn der
129 Bewerber entsprechend viel Erfahrung und viel Können mitbringt, (dann) kriegt
130 ihr auch mehr. Dann ging es bis E11 und E12 war schon die absolute Ausnahme.
131 Und jetzt versuchen wir insgesamt unser Gefüge nach oben zu bringen, weil es
132 bringt ja auch nichts, einen Neuling einzustellen, mit E12, und alle anderen in E11
133 gucken dann da drauf und sagen, hätten sie bloß mal später angefangen zu
134 arbeiten. Also insofern müssen wir erst selber unser Niveau anheben und dann
135 auch entsprechend höher einstellen zu können und das ist jetzt, wie gesagt, in der
136 Mache. Da haben wir jetzt gute Aussichten und insofern können wir dann auch
137 höherwertig einstellen, entsprechend. Aber nach oben hin wird die Luft immer
138 dünner, also der Regel soll künftig bei uns E11 werden. E12 sind dann Projekte
139 zwischen 15 und 40 Millionen, 30 Millionen und dann bei unseren Groß-
140 Großprojekten mit 200 Millionen, komplizierte neue Hochschulen oder
141 Justizvollzugskrankenhäuser, da ist man dann in E14, also E15 gibt es gar nicht,
142 aber E14 ist schon super, das hatten wir früher nicht. Also dafür kriegt man dann
143 jemand. Es ist eher so im unteren Bereich wurde es für E10 schwierig. Da hat man
144 einfach Schwierigkeiten gehabt, irgendwie die Leute dann auch zu binden. Die
145 haben dann gesagt, dann nehmen sie eher ein anderes Angebot dann auch an.

146 Frage: Was für eine Rolle spielt die Möglichkeit einer Höhergruppierung oder
147 Eingruppierung als „Sonstige Beschäftigte“ überhaupt in Ihrer Verwaltung?

148 Antwort: Also wir haben einmal Bauzeichner, die wir entwickeln kann (in)
149 Richtung Techniker. Das machen wir, wobei wir haben nicht so viele
150 Bauzeichner, deswegen spielt das nicht so die riesen Rolle. Wir stellen ein, Leute,
151 die irgendwie einen anderen Studiengang studiert haben, die aber irgendwie in
152 ihrer Berufspraxis auch schon Kenntnisse erlangt haben, in der
153 Immobilienwirtschaft und dann ist es auch egal, was der Mensch studiert hat,

154 wenn er die Fachkenntnisse so mitbringt. Das haben wir schon eingestellt. Das
155 was am meisten vorkommt ist, dass wir im Technikerbereich eben Meister
156 einstellen und die dann entsprechend Technikern gleichstellen können. Das ist am
157 meisten in der Anwendung, weil man im Technikerbereich schon länger Probleme
158 hat eben Bachelor- oder Masterabsolventen zu finden.

159 Frage: Wie bewerten Sie die Weiterentwicklungs- und Karrieremöglichkeiten in
160 der bautechnischen Verwaltung, gerade im Hinblick auf Führungskarriere,
161 Fachkarriere oder Projektkarriere?

162 Antwort: Also Führung ist bei uns immer noch gebunden an den Beamtenstatus.
163 Also es gibt eine Dienstpostenbewertung, die sich eben ausrichtet auf Beamte.
164 Also die Beamten brauchen diese Position, um entsprechend eben auf A12 zu
165 kommen. Und jetzt haben wir nicht genügend Beamte und dann haben wir diese
166 Referatsleitungen und besetzen die mitunter eben auch durch Angestellte. Wobei
167 die Angestellten eben nichts davon haben, auch noch diese Führungsrolle
168 auszuüben. Vor allen Dingen machen sie das ja unter 50%, deswegen, selbst wenn
169 man der Führungsrolle im Tarifrecht mehr Bedeutung zuschreiben würde, was
170 man, denke ich, machen könnte, aber nicht macht. Aber man braucht nicht drüber
171 nachzudenken, weil sie sollen in erster Linie Projekte bei uns bearbeiten und
172 deswegen ist diese Leitungsfunktion unter 50% und deswegen bringt es jetzt für
173 Angestellte nichts. Also deswegen, Referatsleitungen vom System her für Beamte
174 und auch weiter in Richtung Abteilungsleitungen, die sind bei uns primär auf
175 Beamte ausgerichtet. Aber nachdem es auch da zu wenig gibt, weil das Land über
176 zehn, fünfzehn, zwanzig Jahre einfach zu wenig eingestellt hat, gibt es eben auch
177 da Bedarf und jetzt können da auch Angestellte hin kommen und wenn die dann
178 noch jünger sind, kann man die auch noch Verbeamten. Man muss halt unter 42
179 sein, das sind sie dann meistens nicht, aber dann bekommen sie dennoch die
180 Abteilungsleitung und dann ist E14 das Thema. Es ist immer E14, ja. Das kann
181 man machen, also wie gesagt, für Beamten ist so quasi relativ der Weg geebnet,
182 aber auch für Angestellte geht es jetzt ganz gut. Fachkarriere kann man ohnehin
183 immer machen, also wenn wir eben große Projekte haben, dann ist das, also wir
184 haben ein Viertel Beamte und drei Viertel Angestellte, und insofern spielt da die

185 Musik und unsere Projekte laufen eben auch mit Angestellten. Und deswegen,
186 Fachkarriere geht wunderbar.

187 Frage: Wie wird bei Ihnen die Wertigkeit einer Stelle, die Eingruppierung
188 ermittelt?

189 Antwort: Also es gibt ja eben diese Dienstpostenbewertung und da ist genau die
190 Stelle beschrieben, aber es kümmert eben die Angestellten wenig. Und für
191 Angestellte, wenn wir eben die Stellen ausschreiben, haben wir ja dahinter die
192 Notwendigkeit eben Leute zu finden für Projekt XY und dann schauen wir eben,
193 was bringt der Bewerber mit, kann der das eine Projekt machen oder das andere
194 Projekt? Was liegt ihm? Manche wollen mehr Denkmalschutz, (der) andere will
195 unbedingt Neubau, wie auch immer. Da versuchen wir immer zu gucken, für was
196 wäre derjenige zu gewinnen? Und wie wäre da auch entsprechend die Wertigkeit
197 nach Tarifbereich? Also da gibt es ja Merkmale im Tarifrecht, was man eben
198 entsprechend machen muss, wie selbstständig man da arbeitet und das wird dann
199 eben im Vorstellungsgespräch zusammen eingeschätzt, wofür er oder sie
200 vorgesehen wäre. Und das legt dann eben der Abteilungsleiter oder ich,
201 zusammen mit der Personalerin, die sich da super auskennt, zusammen fest. Da
202 gibt es eine Einschätzung, wenn er dies macht, dann gibt es eben E11 und wenn er
203 das macht, dann gibt es E12 und dann geht man damit an die Betriebsleitung
204 heran, die hat eben erstmal im Grundsatz diese E10 ausgegeben. Dann sagt man,
205 ja, wir können ihn gewinnen, er könnte dies und das machen und da brauchen wir
206 jetzt eben E12. Und dann sagt sie erstmal, oha, geht gar nicht oder ja, also gut.

207 Frage: Hatten Sie in Ihrer Verwaltung schon Anträge auf Eingruppierungen, in
208 bautechnischen Berufen, als Sonstige Beschäftigte?

209 Antwort: Also das eine ist ja die Weiterentwicklung, die Meister stellen wir auch
210 schon auf 9 ein und tun sie dann in Richtung Techniker gleichstellen oder eben
211 auch, jetzt gerade im Nutzerservice haben wir gerade jemanden eingestellt, der
212 eben, ich weiß gar nicht was er studiert hat, ich habe ihn nicht selber eingestellt,
213 aber der hatte eben auch sonst Kenntnisse von der Tätigkeit und deswegen lagen
214 eben die persönlichen Voraussetzungen vor. Jetzt sagen Sie, wir sollen jemand
215 einstellen, der da gar nicht hinpasst, irgendwie?

216 Rückfrage: Die Eingruppierung als sonstiger Beschäftigter bedingt ja zum einen
217 die Gleichwertigkeit der Fähigkeiten, wie beispielsweise eines Ingenieurs und
218 noch die Erfahrung, so steht es in den Tarifmerkmalen. Gab es denn solche Fälle,
219 bei denen Sie gesagt haben, gut, das ist jetzt kein Ingenieur, aber wir möchten ihn
220 ingenieurgleich eingruppieren? Oder eben nicht ein Techniker, aber wir wollen
221 ihn technikergleich eingruppieren.

222 Antwort: Da muss er schon die Fähigkeiten auch haben. Wenn er die nicht hat,
223 dann würden wir ihn auch nicht haben wollen (lacht). Dann wird er hier ja auch
224 Unruhe stiften. Er kriegt dann, entsprechend ist er dem Techniker gleichgestellt
225 und kann aber den Job gar nicht machen, also das geht ja nicht auf.

226 Rückfrage: Aber es gibt schon die Fälle. Also (...) Techniker und Technikerinnen,
227 die bereits auf Ingenieursebene sind, wo wir auch gesagt haben, naja, die
228 Voraussetzungen des Tarifmerkmals sind, du bringst einen Ingenieursabschluss
229 mit, aber du hast den nicht. Jetzt ist die Möglichkeit da, über den sonstigen
230 Beschäftigten auf die Ingenieursebene zu kommen. Dafür müssen wir dann aber
231 nachweisen, also wir als Dienststelle vor unserer Personalstelle, dass die
232 Gleichwertigkeit der Fähigkeiten besteht, also dass die Aufgaben der Stelle das
233 erfordern, aber auch die Erfahrung mitgebracht wird, diese Aufgaben wie ein
234 Ingenieur wahrzunehmen. Und das ist eben dieser Sonderfall.

235 Antwort: Also, das ist vorstellbar. Hier habe ich das aber noch nicht erlebt,
236 irgendwie, dass wir das gemacht haben. Aber ist natürlich, wenn er die
237 Fähigkeiten entsprechend hat, ist es schon möglich, wobei es im technischen
238 Bereich bestimmt nicht einfach ist, denke ich mal. Also ich weiß, wenn wir unsere
239 Referendare ausbilden, hat man ja immer eine Sparte studiert. Also Heizung,
240 Lüftung, Sanitär oder Elektrotechnik, so. Dann gibt es noch Verfahrenstechniker.
241 Was gibt es noch? Luft- und Raumfahrt kann man studiert haben. So, und
242 Bauingenieurwesen. Und jetzt ist immer die Frage, kann man jetzt innerhalb des
243 Referendariats auch wirklich diese Fachkenntnisse vermitteln? Und das geht eben
244 wenig, gell. Also das, ich glaube, man kann halt wirklich Studiengänge, die über
245 vier Jahre gehen, nicht einfach abkürzen, auf ein Jahr. (Ich) glaube, das wird nicht
246 klappen. Insofern muss man halt mit dieser Ungleichheit leben, sprich, wenn jetzt

247 jemand das nicht studiert hat, wird er immer nicht die gleichen Kenntnisse haben
248 können. (...) Insgesamt, nachdem es so wenig Techniker gibt, bei uns, also
249 weniger die Stellung wie die Berufsklasse, jetzt, als Techniker bezeichnet, haben
250 wir eher das Thema, dass wir dann die Dinge bei den Architekten ansiedeln. Und
251 die haben natürlich auch kein HLS- oder kein Elektrotechnikstudium. Und
252 insofern kann man da natürlich dann als Controller draufgucken. Man hat ja
253 immer noch seine Fachingenieurbüros, die das dezidiert planen. Aber es sind
254 Abstriche zu machen. Man kann nicht so tief einsteigen und dann ist immer die
255 Frage, was wird eigentlich von uns als Auftraggeber, also als Bauherr, erwartet?
256 Ist jetzt die absolute Kontrolle notwendig, wenn der Rechnungshof schon in der
257 Vergangenheit (undeutlich) an den Pranger gestellt hat. War er der Meinung, wir
258 müssen alles prüfen, also LVs auch? Wir haben ja die Hälfte der Schalung
259 vergessen. Dann war es dummerweise doppelt so teuer, der Rohbau. Und dann
260 war der Rechnungshof der Meinung, das müssen wir feststellen. Wir rechnen
261 doch nicht Massen nach. Also da gibt es eine Diskrepanz zu dem, welche
262 Anforderungen einfach vom Rechnungshof oder von außen an eine bautechnische
263 Verwaltung gestellt werden. Also wenn es in die Hose geht, dann heißt es immer,
264 ihr habt doch Fachleute dafür. So, und wenn man jetzt eben sagt, ja, wir haben
265 zwar Fachleute, aber wir haben halt zu wenig Fachleute, wir müssen da auch von
266 unserer Kontrolle ein Stück Abstand nehmen und zurück gehen. Ob es jetzt in
267 Richtung andere, sonstige Beschäftigte geht oder (es) auch eben die Verlagerung
268 Richtung Architekt bringt, ist immer die Frage. Solange es gut geht, finden alle
269 das gut, wenn es nicht gut geht, dann kriegen alle große Augen und sagen, ja
270 warum, ihr seid doch bautechnische, fachtechnische Verwaltung und dann kommt
271 man und das will der Rechnungshof dann eben nicht hören, weil wir haben ja
272 eigentlich zu wenig Personal und zu viele Aufgaben. Also das gilt dann da immer
273 nicht, das Argument. Aber in meinen Augen kann man da sicherlich schon als
274 Auftraggeber sagen, Mensch ich habe Fachingenieure, die müssen es eigentlich
275 hinbringen und wenn die es nicht hinbringen, dann habe ich halt ernsthaft ein
276 Problem und muss die dann halt irgendwie rechtlich versuchen, wenn irgendwas
277 schiefgegangen ist, in die Verpflichtung zu nehmen. Aber das ist eher schwierig,

278 natürlich. Man versucht ja immer nicht erst Probleme zu bekommen und dann zu
279 lösen.

280 (Mit der vorangegangenen Antwort erübrigte sich die nachfolgende Frage)

281 Frage: Haben Sie in diesem Zusammenhang schon einmal von der „Minus-Eins-
282 Regel“ Gebrauch gemacht? Also bei nicht vollständigem Erfüllen der
283 Voraussetzungen wird nach der zweiten Vorbemerkung der Entgeltordnung in die
284 nächstniedere Entgeltgruppe eingruppiert.

285 Antwort: Nachdem wir immer abchecken, was bringt die Person mit und wie passt
286 derjenige bei uns rein, findet sowas ja grundsätzlich statt. Wenn er dann eben
287 entsprechend dem Ingenieur nicht gleichgestellt werden kann, geht man natürlich
288 einfach eins runter. Mir sagte bislang nur diese Minus-Eins-Regel gar nichts.
289 Sondern das ist einfach Anwendung des Tarifrechts.

290 (Mit der vorangegangenen Antwort erübrigte sich die nachfolgende Frage)

291 Frage: Gab es in diesem Zusammenhang schon juristische Auseinandersetzungen,
292 ggf. Klagen wegen unterschiedlicher Auffassung der Eingruppierung?

293 Antwort: Also seit ich jetzt hier bin hatten wir keine juristische
294 Auseinandersetzung. Wenn man nicht entsprechend seiner persönlichen
295 Einschätzung eingruppiert ist, dann führt das zur Frustration, in erster Linie. Dass
296 das jetzt jemand einklagt, wir hatten, aber im nichttechnischen Bereich, eine
297 Beschäftigte, die sich eben unter Wert mit Tätigkeiten beauftragt sah, die das dann
298 juristisch versucht hat, eben eine höherwertige Aufgabe für sich zu generieren. Ist
299 aber schon sehr lange her und nichttechnischer Bereich. Wenn Sie jetzt auf den
300 technischen Bereich gehen, also, da ist man dann eher unzufrieden und wandert
301 eher wieder ab, wie dass man das juristisch einklagt.

302 Frage: Wie schätzen Sie die Möglichkeit der Eingruppierung als Sonstige
303 Beschäftigte in Bezug auf die allgemeine Personalentwicklung ein? Also
304 insbesondere als Maßnahme gegen den Fachkräftemangel.

305 Antwort: Also wir müssen alle Möglichkeiten eben wahrnehmen, die sich bieten.
306 Und wenn der Mensch per se diesen Job machen kann, also streckenweise auch

307 bei Führungskräfte haben sie das mitunter, wenn die jung sind, sie haben aber
308 schon mal im Verein irgendwie eine Mannschaft geleitet, waren Trainer oder
309 haben sonst irgendwie Pfadfindergruppen geleitet, dann kann man auch eine
310 Führungserfahrung ableiten. Und technisch geht das eben auch, wenn jemand im
311 Nebenjob eben Hausverwaltung macht, über Jahre hinweg und der soll dann bei
312 uns genau in diesem hausverwaltenden Bereich eingesetzt werden, dann ist es
313 doch auch prima. Er muss es halt nur machen können, ja, und dann geht man da
314 immer mit.

315 Frage: Können Sie Beispiele erfolgreicher “Aufstiege”, also Höhergruppierungen
316 von Beschäftigten als “Sonstige Beschäftigte” mit geringerer Qualifikation,
317 benennen?

318 Antwort: Also Techniker Ingenieur nicht. Aber eben Meister zu Technikern,
319 haben wir zwei Fälle. Und im Bauzeichner-Bereich, wie gesagt, wir haben sehr
320 wenig Bauzeichner und der eine, der ist aber auch schon vor meiner Zeit hier
321 weiterentwickelt worden, den wollen wir jetzt nochmal, der ist 9b (gemeint ist
322 vermutlich 9a), den wollen wir auf 9a (gemeint ist vermutlich 9b), kriegen. (...)
323 Der könnte auch bis E10 kommen, aber nicht auf dem Job, den er gerade macht.
324 Da müsste er quasi Bauleitung machen. In der Vergangenheit hat er schon mal mit
325 einem anderen zusammen Bauleitung gemacht und auf diesem Bauleitungsjob
326 könnte er auch E10 werden, aber der ist jetzt eben beim Nutzerservice, da geht das
327 nicht. Aber nach 9a (gemeint ist vermutlich 9b) kriegen wir ihn.

328 Frage: Gab es denn auch Fälle, bei denen rückblickend eine Höhergruppierung als
329 Sonstige Beschäftigte weniger erfolgreich war?

330 Antwort: Nein, hat immer funktioniert.

331 Frage: Kennen Sie berufsbegleitende Qualifizierungsmaßnahmen, die
332 Beschäftigten in bautechnischen Berufen das Erlangen einer höheren
333 Qualifikation ermöglicht? Also wichtig ist berufsbegleitend.

334 Antwort: Das war ohne Qualifizierungsmaßnahme. Einfach aus der Erfahrung
335 heraus, der langjährigen. Ich kenne das nur aus dem nichttechnischen Bereich, da
336 gibt es bei der HVF einen Studiengang, ist dann ein Trainee-Programm. Als

337 berufsbegleitende Qualifizierungsmaßnahmen, wenn man eben nicht mehr im
338 Angestelltenbereich arbeitet, sondern eben die
339 Bauoberinspektorenanwärterausbildung macht, dann ist es natürlich eine, ja,
340 berufsbegleitend ist da ja relativ, aber ich weiß nicht, wie man sonst dazu sagen
341 sollte, eine Qualifizierungsmaßnahme, natürlich, und Referendariat auch. Aber
342 das geht eben in Richtung Beamtenschiene. Jetzt im Tarifbereich selber nicht,
343 wenn dann man natürlich studieren. Also auch das erleben wir, das Leute dann
344 eben studieren. Die haben eben einen Bachelor- oder Fachhochschulstudium und
345 machen jetzt ein Masterstudium, berufsbegleitend. Das gibt es. Ja. Genau.

346 Frage: Die Verwaltungsprüfung II sieht ja eine generalistische Weiterbildung von
347 Beschäftigten mit dreijähriger Berufsausbildung vor, um diese auf das Niveau
348 eines Hochschulabschlusses, also „gehobener Dienst“, zu versetzen. Wie würden
349 Sie ein solches, analoges Vorgehen in Bezug auf technische Verwaltungsberufe
350 beurteilen?

351 Rückfrage, Fr. Bosch: Also die wären dann von der Ausbildung her was?

352 Antwort auf Rückfrage: Das wären dann Techniker, die berufsbegleitend auf die
353 Ebene eines Ingenieurs, also EG 10 aufwärts, gesetzt würden.

354 Rückfrage Fr Bosch: Und wer würde das machen?

355 Antwort auf Rückfrage: Das ist nur eine theoretische Frage, ob sowas für Sie in
356 Ihrem Bereich sinnvoll wäre, diese Herausforderungen, Fachkräftemangel,
357 Ruhestandswelle, ob sie sowas besser bewältigen würden, wenn Sie so eine
358 Möglichkeit hätten oder nicht.

359 Antwort Frau Bosch: Ja, Weiterentwicklung ist immer gut. Jetzt ist die Frage, man
360 hat eben für den Ingenieurbereich startet das ja eben mit Bachelor und Master.
361 Und wenn man sich in diese Richtung hin bewegt, dann müsste man ja etwas
362 finden, wo dann quasi eben diese Bachelorstufe erreicht werden kann. Also, wer
363 bietet die Ausbildung an?

364 Antwort auf Rückfrage: Bisher niemand bzw. wenig. Die Frage ist halt, warum
365 gibt es das nicht?

366 Antwort Fr. Bosch: Weil wahrscheinlich auch die Hochschulen ihre eigenen
367 Studien nicht aushebeln wollen, selber. Also wenn jetzt die Hochschulen jetzt so
368 Trainee-Programme anbieten würden, würden sie ihre eigene dreijährige
369 Ausbildung, also dann würden sie ja sagen, entweder ist es dann gleich der
370 Ausbildung, bei der man die Bachelorarbeit am Ende schreibt, ist ja eingefasst, in
371 das Hochschulsystem. Und wenn es weniger ist, dann ist es halt auch weniger.
372 Jetzt weiß ich nicht, theoretisch kann man ja auch in zwei Jahren bis zum
373 Bachelor kommen, oder? Also genau genommen wären drei Jahre schon wieder
374 länger, dann wäre das so ein Mittelding zwischen Bachelor und Master, dann
375 schon wieder. Er macht ja zum Ende eine Prüfung, ich weiß ja nicht, wie das hier
376 gedacht wäre. (...) Also der Vorteil wäre eben berufsbegleitend. Ja, das ist immer
377 ein Vorteil. Das wäre sicherlich unterstützenswert, weil wir die Leute ja auch
378 gerne behalten wollen. Also wir entwickeln ja viele in den Beamtenbereich, die
379 bei uns im Angestelltenverhältnis begonnen haben und dann mitkriegen, als
380 Techniker oder als Architekt, da kann ich mich ja weiterentwickeln und kann eben
381 mich entweder im gehobenen Dienst verbeamten lassen oder eben Referendariat
382 machen und dann in den höheren Dienst einsteigen. Das machen schon viele. Und
383 jetzt haben wir eben im nichttechnischen Dienst auch jemand, den wir eben
384 weiterentwickeln wollen. Die hat BWL studiert und ist aber in (E)9. In E8 hat sie,
385 glaube ich, noch angefangen, jetzt ist haben wir sie nach (E)9 bekommen. Und die
386 wollen wir natürlich auch, also wieder Ziel Verbeamtung. Das ist oft bei uns das
387 Ziel, weil es sehr attraktiv ist, eine Verbeamtung. Also, auch das ist im Fokus und
388 (es) wäre schön, wenn man eben so Möglichkeiten schaffen würde für die
389 bestehenden Personen im Amt, sich weiterzuentwickeln. Also berufsbegleitend
390 gerne. Es ist im Moment eher die Ausnahme, dass das jemand macht. Einer macht
391 gerade ein Masterstudium, ein Architekt.

392 Rückfrage: Mit dem Ansatz, damit in den höheren Dienst zu kommen?

393 Antwort: Also in der Beamtenchiene gilt es klar nach Abschluss. Da ist die
394 Möglichkeit vom gehobenen Richtung höheren Dienst zu kommen, geht auch
395 ohne Referendariat, aber da braucht er wirklich langjährige Berufspraxis und
396 muss dann dennoch das was Sie gesagt haben, zwei Monate FM und
397 Führungsakademie und Prüfung einschieben, bevor man in den höheren Dienst

398 kommt. Da ist lange Zeit irgendwie die Tür zugehalten worden, weil man auch
399 gesagt hat, jetzt haben wir höheren Dienst ausgebildet und das kann ja nicht sein,
400 dass die alle nichts taugen, im höheren Dienst und dass jetzt da jemand vom
401 gehobenen Dienst vorbeizieht. Wobei, wir haben eigentlich auch keinen höheren
402 Dienst mehr, den man als Führungskraft nehmen kann. Also ein Paar, die sind
403 sicherlich nicht weniger geeignet, aber der überwiegende Teil ist in
404 Führungsverantwortung und von daher gilt das Argument nicht, aber es war früher
405 eben das Thema, dass man das Scheunentor nicht einfach aufmachen will, weil da
406 lohnt es sich für den höheren Dienst ja auch nicht mehr, da irgendwie verankert zu
407 sein, wenn es auch anders geht. Und jetzt, wie gesagt, stellt man schon fest, dass
408 man das ein bisschen öffnet und Ziel wäre natürlich auch mehr einfach
409 auszubilden, im höheren Dienst, und nicht so wenig.

410 Frage: Haben Sie in der Verwaltung schon einmal darüber nachgedacht, ein
411 solches standardisiertes Verfahren zu erstellen, mit dem der Aufstieg als
412 „Sonstige Beschäftigte“ ermöglicht wird?

413 Antwort: Also man muss ja irgendwie dieses Fachwissen vermitteln. Also das
414 wäre ja die Schiene über eine Hochschule, aber das (sind) wir bisher nicht
415 entsprechend angegangen. Also im nichttechnischen Bereich haben wir jetzt vor,
416 dass wir eben aus der Ausnahme die Regel machen wollen. Das ist erkannt. Da
417 gibt es eben dieses Trainee-Programm an der HVF und das ist im
418 Innenministeriums-Bereich zugelassen, weil die schon festgestellt haben, sie
419 kriegen im nichttechnischen Bereich keine Leute, nicht genügend. Die haben das
420 als Regel zugelassen, aber die Finanzverwaltung nicht. Und jetzt haben wir das im
421 Einzelfall so durchgeschleust bekommen, aber das sind dann eben, was weiß ich,
422 pro Jahr ein zwei Leute in der gesamten Verwaltung und aus dieser Ausnahme
423 sollte jetzt die Regel werden. Also das ist jetzt erkannt und wenn man das erkennt,
424 dann kann man auch was ändern, da dran. Und jetzt bezogen auf die technischen
425 Berufe habe ich nicht den Eindruck, dass man da ein Thema hätte. Also wenn wir
426 ein Thema hätten, wenn wir sagen, Mensch, wenn man da das jetzt fördert, wird
427 es besser. Das ist noch nicht so erkannt. Also ich habe jetzt keinen, der sagt,
428 Mensch, gebt mir doch die Möglichkeit, dann mache ich dann weiter. Also, wie
429 gesagt, da muss eben die fachtechnische Ausbildung auch funktionieren, weil

430 sonst gibt es hier intern Unfrieden, wenn eben einer mit wenig Aufwand dem
431 Ingenieur gleichgestellt wird. Und dann sagt der Ingenieur, ja ich habe studiert,
432 der weiß doch gar nichts. Also das geht auch nicht auf, ja. Und deswegen haben
433 die Ingenieure das noch nicht probiert oder zumindest war es nicht zielführend
434 und wenn jetzt sowas im Angebot wäre, könnte man natürlich sagen, Mensch,
435 lieber Techniker, da gibt es was, an der Hochschule XY, guck dir das mal an und
436 dann kannst du dem Ingenieur wirklich auch qualitativ gleichgestellt werden.
437 Dann kannst Du auch den Job wirklich machen. Kann man sich vorstellen, aber
438 wahrscheinlich heißt das gleich Bachelorstudium und halt berufsbegleitend. Also
439 berufsbegleitend unterstütze ich sofort. Ist im beiderseitigen Interesse, weil auch
440 die Leute ja dann Geld verdienen. (...) Blos ist eben die Frage, wer bietet das an?
441 Es ist ja thematisch einer Hochschule zu zuordnen. Also jetzt nicht einer Uni,
442 sondern einer Hochschule und die sagen, okay, sie bieten auf der einen Seite
443 Bachelor und Master an und dann machen sie eben noch diesen neuen Zweig auf.
444 Aber dann werden die das auch mit einem Prädikat verzeichnen wollen, wo drauf
445 steht Bachelor, Hochschule XY, oder? Wenn ich jetzt die Hochschule wäre,
446 würde ich das so verkaufen wollen.

447 Frage: Worin sehen Sie in einem solchen Verfahren mögliche Chancen und/oder
448 Risiken?

449 Antwort (Die Antwort wurde vom Interviewer aus vorangegangenen Aussagen
450 zusammengefasst und von der Expertin bestätigt): Es könnte ein Konkurrenzdruck
451 entstehen. Warum sollte ein Ingenieur Tätigkeiten wahrnehmen, die man
452 ansonsten auch mit einem Weiterbildungspaket ohne Bachelorabschluss gewinnen
453 könnte? Es wird grundsätzlich schon befürwortet, wenn es berufsbegleitend ist
454 und es eben eine Möglichkeit wäre, Aufstiege und
455 Weiterentwicklungsmöglichkeiten zu bieten.

456 Frage: Wie würde sich, Ihres Erachtens, eine standardisierte Aufstiegsmöglichkeit
457 auf die Attraktivität des Arbeitgebers, bzw. der öffentlichen bautechnischen
458 Verwaltung auswirken?

459 Antwort: Förderlich.

460 Frage: Gibt es aus Ihrer Sicht noch Aspekte die wir noch nicht angesprochen
461 haben oder Ergänzungen, die Sie noch machen möchten?

462 Antwort: (Es wurde nur der Wunsch der Bereitstellung der Arbeit geäußert)

463 (Dank und Verabschiedung)

Experteninterview Nr. 8 – Stadt XXX – 04.10.2022

Zum Experten wird auf ausdrücklichen Wunsch keine Angabe gemacht. Ebenso wurden jene Passagen aus der Transkription entfernt, die eindeutige Rückschlüsse auf die Person und/oder die Dienststelle zuließen.

Es handelt sich um eine Dienststelle auf Kommunalebene.

Das Gespräch wurde am 04.10.2022 via webex geführt.

1 (Systemtest, Begrüßung, Einführung und Einwilligung zum Mitschnitt des
2 Interviews)

3 Frage: Wie wirkt sich der Fachkräftemangel konkret auf Ihre (bautechnische)
4 Verwaltung aus?

5 Antwort: Das wirkt sich insofern aus, dass wir mehr Stellen zu besetzen haben,
6 dass die Verfahren länger dauern. Zum einen weil er vielleicht nicht im ersten
7 Anlauf die geeigneten Personen auswählen können, durch den Bewerbermangel.
8 Und es wirkt sich auch insofern aus, dass wir dann natürlich auch bei uns nach
9 Maßnahmen gesucht haben, wie wir dem begegnen können. Da (haben) wir uns
10 gewisse Konzepte dann noch überlegt.

11 Frage: Wie viele qualifizierte Bewerbungen erhalten Sie, grob geschätzt, pro
12 Ausschreibung einer Stelle in der bautechnischen Verwaltung?

13 Antwort: Es kommt auf die Stelle drauf an. Wir haben ja ganz breit gefächerte
14 technische Bereiche. Von der Planer-Stelle, die dem höheren Dienst, also mit
15 wissenschaftlichem Hochschulabschluss, da läuft es im Moment noch ganz gut.
16 Da haben wir noch einige Bewerbungen. Ganz schwierig ist es bei den
17 Ingenieuren. Dann Bautechniker, da geht es so. Und Techniker Meister so die
18 Ebene würde ich da auf einen Nenner setzen, und bei den Bauzeichnern da bilden
19 wir selber aus, dann können wir unseren Bedarf auch noch relativ gut decken.

20 Rückfrage: Welche Stelle müssten Sie, aus ihrer Erfahrung heraus, mehr als
21 einmal ausschreiben?

22 Antwort: Bauleiter-Stellen beim Gebäudemanagement, zum Beispiel mit Führung.

23 Rückfrage: Also Bauleiter wäre dann Ingenieurebene?

24 Antwort: Genau, Ingenieurebene. Da müssen wir öfter mal. Das heißt nicht, dass
25 wir keine Bewerbungen kriegen, aber halt nicht die qualifizierten, die wir uns
26 wünschen. Also Bewerbungen haben wir eigentlich immer, aber das ist natürlich
27 dann auch viele Bewerber mit ganz anderen Abschlüssen oder ausländischen
28 Abschlüssen, die keine Anerkennung ihres Ingenieurberufs haben und ja wir

29 müssen halt sortieren. Also Bewerbungen haben wir schon, aber die passenden zu
30 finden ist die Schwierigkeit.

31 Frage: Welche Ansätze verfolgen Sie zur Bewältigung des Fachkräftemangels in
32 bautechnischen Verwaltungsberufen?

33 Antwort: Wir öffnen Profile wo es geht.

34 Rückfrage: Können Sie da ein Beispiel nennen?

35 Antwort: Ja Ingenieur-Stellen, da haben wir jetzt Konzept entwickelt, zur Öffnung
36 für Meister:innen und Techniker:innen mit Quali-Programm. Ja zum Beispiel.

37 Frage: Schreiben Sie die vakanten Stellen aus dem bautechnischen Bereichen
38 unter der Einstellungs voraussetzung einer bestimmten Qualifikation aus oder
39 öffnen Sie sich auch für geringer qualifizierte Bewerbungen, also beispielsweise
40 „Ingenieure oder Techniker mit langjähriger, einschlägiger Berufserfahrung“?

41 Antwort: Das sind jetzt ganz viele Fragen in einer. Jede Stelle ist bei uns
42 beschrieben und bewertet. Also systematisch, wie Sie es nennen, und dann haben
43 wir eine Wertigkeit der Stelle. Und für jede Stelle wird durch das Fachamt auch
44 ein Anforderungsprofil erstellt und in dem Profilbild wird festgelegt, was braucht es
45 um die Stelle zu besetzen. Und dann kommt es auf die Wertigkeit drauf an, auf
46 die Tätigkeit, weil wir dann sagen, ok, die Stelle ist geeignet für eine
47 Profilöffnung, für sonstige Beschäftigte. Und wenn ja, dann öffnen wir, dann
48 nehmen wir diese Abschlüsse auf in unsere Ausschreibungen und in unser Profil
49 und dann schreiben wir bis Entgeltgruppe soundso, je nach Vorliegen der
50 persönlichen Voraussetzungen, aus.

51 Frage: Was für eine Rolle spielt die Möglichkeit einer Höhergruppierung oder
52 Eingruppierung als „Sonstige Beschäftigte“ überhaupt in Ihrer Verwaltung?

53 Antwort: Also wir kommen nicht von der Seite Eingruppierung, sondern wir
54 kommen von der von der Stelle aus. Wenn wir eine Stelle haben, bewertet nach
55 EG 10 zum Beispiel, es ist eine Ingenieursstelle, dann können wir davon
56 ausgehen, dass wir kaum Bewerbungen von qualifizierten Ingenieuren kriegen.
57 Da haben wir seit letztem Jahr, jetzt etwas mehr als ein Jahr, ein Konzept erstellt,

58 wie kommen wir können mal damit umgehen, dass auch Meister und Techniker
59 sich um diese Stelle bewerben können. Dann guckt man erst mal, das haben wir
60 einfach bei uns auch so entwickelt, ein Formblatt, was die Fachämter oder uns
61 geben, was da für Anforderungen, zum Beispiel wie verantwortungsvoll die
62 Projekte sind. So mit Blick auch auf das Haftungsrisiko, das ist bei uns halt auch
63 ein Thema, was wir gerade bei Ingenieursstellen dann auch gesehen haben. Wir
64 können nicht jede Stelle öffnen, sondern wir gucken dann uns genau an, ist diese
65 Stelle geeignet für eine Profilöffnung. Und wenn ja, dann muss auch das Fachamt
66 dann das Risiko der Haftung übernehmen, sagen, wir haben das geprüft, wir
67 können das vertreten, dass wir diese Stelle dann öffnen. Und dann wird nochmal
68 genauer geschaut, was braucht es denn, und diesen Unterschied von der Meister-
69 oder Technikerausbildung zur Ingenieurausbildung für diese Stelle mitzumachen
70 und dafür haben wir ein Quali-Konzept, (das) wird aber individuell für die Stelle
71 und das Profil der jeweiligen Stelle erstellt, weil wir sind einfach so breit. Wir
72 haben den Versorgungsingenieur, wir haben den Vermessungsingenieur, die
73 haben halt unterschiedliche Schwerpunkte. Deswegen wird ein stellenbezogenes
74 Quali-Konzept dann erstellt.

75 Rückfrage: Unter der Federführung von Personal und Organisationsamt bei Ihnen,
76 oder von wem?

77 Antwort: Das Personalamt macht dazu uns einen Vorschlag. Also die müssen
78 dann im Bereich fachliche Kompetenz haben wir einen Mindeststandard, dass
79 mindestens 10 Tage fachliche Kompetenzen erworben werden mit Bescheinigung,
80 also wirklich mit Nachweis. Zum Beispiel über Vergaberecht oder irgendwelche
81 elektrotechnischen Vorgaben oder sowas, was halt im Studium zwingend
82 abgedeckt werden muss, was hat der Meister der Techniker unter Umständen
83 nicht hat. Es wären dann mindestens 10 Tage fachlich und 5 Tage methodisch,
84 persönlich, sozial, wie Verhandlungsführung oder Zeitmanagement, wo es halt
85 vielleicht beim Projektgeschäft vielleicht hapert, bei einem Techniker oder
86 Meister.

87 Rückfrage: Können Sie dafür irgendwelche Unterlagen zur Verfügung stellen?

- 88 Antwort: Möchte ich gerne nicht rausgeben.(...) Also das wird individuell pro
89 Stelle erstellt mit einem Vordruck, da muss sich das Fachamt überlegen, welche
90 Maßnahmen für diese Stelle im Vorfeld der Ausschreibung, mit der mit der
91 Übernahme der Haftung soll auch schon mal der erste Entwurf für ein Quali-
92 Konzept dann mitgeschickt werden und dann öffnen wir das Profil.
- 93 Rückfrage: Ist das (dieses Vorgehen) abgestimmt mit dem Personalrat oder ist das
94 etwas, was individuell dann nur im Rahmen der Höhergruppierung mit dem
95 Personalrat geklärt wird? Antwort: Das wird individuell geklärt und zwar, früher
96 hat man halt mal geöffnet und mal nicht, bis Entgeltgruppe 10 und das war bei uns
97 einfach zu unsicher, wir waren nicht glücklich damit. Und deswegen haben wir
98 uns dann ein Verfahren, wie wir damit umgehen, überlegt. Und inzwischen wird
99 das auch sehr gut angenommen. Ich glaube, ich habe im Moment elf Quali-
100 Maßnahmen, haben wir gerade laufen. Also, ja, über die gesamte Stadtverwaltung
101 hinweg. Also das ist dann so, wenn man dann einen Bewerber hat, wird das
102 nochmal mit dem Bewerber abgeglichen, gut, der kann natürlich wenn der schon 6
103 Jahre jetzt ingenieurmäßige Tätigkeiten gemacht hat, dann gehen wir vielleicht
104 auch davon aus, wir haben es ohne Quali-Konzept. Weil, wir haben so 6 Jahre mal
105 für uns als Maßstab genommen, also doppelte Bachelor-Studiendauer. Wenn
106 jemand 6 Jahre als Ingenieur gearbeitet hat, als Techniker, dann gehen wir davon
107 aus, dass der das Niveau einfach durch berufliche Tätigkeit wett gemacht hat.
- 108 Rückfrage: Warum behalten sie denn diese Informationen so hinterm Berg?
- 109 Antwort: Wir halten nicht hinterm Berg. Ich habe neulich erst mit XXX (andere
110 Stadt) auch darüber gesprochen, aber ich möchte Ihnen unser Konzept jetzt nicht
111 veröffentlichen.
- 112 Frage: Wie bewerten Sie die Weiterentwicklungs- und Karrieremöglichkeiten in
113 der bautechnischen Verwaltung, gerade im Hinblick auf Führungskarriere,
114 Fachkarriere oder Projektkarriere?
- 115 Antwort: Also gut. Gerade jetzt durch unser Konzept haben mir jetzt natürlich
116 auch Weiterentwicklungsmöglichkeiten für Techniker geschaffen. Und ohne
117 Konzept geht es auch. Fachlich zum Beispiel öffnen wir auch Technikerstellen für

118 Bauzeichner. Die haben natürlich da auch Weiterentwicklungsmöglichkeiten, der
119 Bauzeichner-Tarifvertrag endet ja irgendwann mal und der Techniker geht bis 9a
120 oder 9b sogar, also insofern haben die dann natürlich auch gute Karten, sich
121 weiterzuentwickeln. Wenn zum Beispiel ein (...) Bauzeichner sich dann beim
122 Stadtplanungsamt um eine Technikerstelle bewirbt, der dann für Bebauungspläne
123 tätig ist, also da haben wir sehr gute Weiterbildungs- oder Karrierechancen. Was
124 auch gerne angenommen wird jetzt eben durch diese Profilöffnung von den
125 Meisterstellen, das gibt ja auch Perspektiven und generell Projekte, klar, bis hin
126 zum wissenschaftlichen Abschlüssen. Wir haben ja auch Großprojekte, da braucht
127 man halt einen wissenschaftlichen Abschluss, das öffnen wir man dann halt auch
128 unter Umständen für FH- oder Bachelor-Abschlüsse und gehen da halt auch eine
129 Entgeltgruppe drunter. Insofern gibt es da gute Aufstiegschancen.

130 Frage: Wie wird bei Ihnen die Wertigkeit einer Stelle, die Eingruppierung
131 ermittelt?

132 Antwort: Also es wird eine Stellenbeschreibung erstellt und die wird in der
133 Bewertungskommission, bestehend aus Personalern, also Fachleuten, und
134 Personalrat, bewertet.

135 Rückfrage: Haben Sie da auch das Rechnungsprüfungsamt oder noch die
136 Kämmerei da mit drin, oder ist es nur Personalamt und Personalrat?

137 Antwort: Personalamt und Personalrat, ja.

138 Rückfrage: Dabei wird aber auch nicht auf die Person, die gerade auf der Stelle
139 sitzt, Bezug genommen?

140 Antwort: Nein, rein nach Tätigkeitsmerkmalen.

141 Frage: Hatten Sie in Ihrer Verwaltung schon Anträge auf Eingruppierungen, in
142 bautechnischen Berufen, als Sonstige Beschäftigte?

143 Antwort: Ja, mit jeder Einstellung, die wir im Rahmen dieses Konzeptes machen,
144 oder wor wir das Profil geöffnet haben.

145 Frage: Welcher Fall trat denn in der Vergangenheit bei Ihnen dann am häufigsten
146 auf? Also Zeichnerinnen und Zeichner zu Technikerinnen und Techniker?

147 Technikerinnen und Techniker zu Ingenieurinnen und Ingenieuren? Oder selbst
148 Zeichnerinnen und Zeichner als Ingenieurinnen und Ingenieuren?

149 Antwort: Dafür haben wir nicht geöffnet. Wir öffnen auch nicht jede, wie gesagt,
150 nicht jede Ingenieurstelle. Also wir haben da schon auch eine Abstufung
151 vorgenommen. Also EG 10, EG 11 ist unproblematisch, aber zum Beispiel die EG
152 12, die öffnen wir nur für interne Verfahren in begründeten Ausnahmefällen, weil
153 wir da halt den Master schon höher sehen. Gut, interne Bewerber, wenn man da
154 intern das Potential sieht, kann man sich dann das überlegen. Dann kennt man die
155 Person, weiß auch schon was sie an Ingenieur Tätigkeiten gemacht hat, ja.

156 Rückfrage: Also auch intern haben sie niemanden, der jetzt bei Ihnen jahrelang
157 Zeichnerin/Zeichner war und es bis zur Ingenieursebene durch stufenweise
158 Höhergruppierung geschafft hat?

159 Antwort: Will ich jetzt nicht ausschließen, dass es da nicht, vielleicht bevor es
160 unser Konzept gab, den ein oder anderen Altfall gab. Früher waren die Karrieren
161 einfach in der öffentlichen Verwaltung andere. Aber so lang ich weiß, nicht.

162 Frage: Wie erfolgte denn bei Ihnen die Prüfung der Voraussetzungen zur
163 Anerkennung als „Sonstige Beschäftigte“, also gerade die Gleichwertigkeit der
164 Fähigkeiten und der Erfahrung?

165 Antwort: Das Fachamt bestätigt uns 2, mindestens 2 Jahre, zum Beispiel für eine
166 Ingenieur Tätigkeit, ingenieurmäßige Tätigkeiten und dann kommt noch dazu, dass
167 dieser Nachweis über dieses Quali-Konzept dann nochmal belegt, welche
168 Maßnahmen da durchgeführt wurden und wie gesagt auch die Tätigkeit an sich,
169 also nicht nur die Gleichwertigkeit, sondern auch dass dann wirklich auch die
170 Tätigkeit dann dem Niveau entsprachen. Also zum einen das persönliche und zum
171 anderen auch von dem Aufgabestellung her.

172 Rückfrage: Nehmen sie dann noch qualitativ eine Einschätzung über diese
173 nachgewiesenen Qualifikationsprogramme der Betroffenen vor?

174 Antwort: Das haben wir ja im Vorfeld festgelegt. Wenn man sich nach dem
175 Auswahlverfahren für eine Person entschieden hat, werden die Quali-Maßnahmen
176 festgelegt und wir lassen uns dann nur noch die Belege vorlegen.

177 Frage: Haben Sie in diesem Zusammenhang schon einmal von der „Minus-Eins-
178 Regel“ Gebrauch gemacht? Also bei nicht vollständigem Erfüllen der
179 Voraussetzungen wird nach der zweiten Vorbemerkung der Entgeltordnung in die
180 nächstniedere Entgeltgruppe eingruppiert.

181 Antwort: Eine Entgeltgruppe drunter, klar, immer.

182 Rückfrage: Und das war dann auch tatsächlich immer individuell zu klären
183 welche Anforderungen dann nicht erfüllt worden sind um eben diese Stufe
184 darunter einzugruppierten?

185 Antwort: Eigentlich stellenbezogen, wenn ich halt eine Ingenieur-Stelle öffne für
186 Techniker und der eine Techniker-Qualifikation hat und keine Ingenieur-
187 Erfahrung, dann muss er 2 Jahre warten, insofern schon individuell, 2 Jahre
188 Ingenieur Tätigkeiten machen, muss das Quali-Konzept durchlaufen und er braucht
189 die Bestätigung, dass er tatsächlich die Ingenieur Tätigkeit gemacht hat, dass er das
190 Niveau erreicht hat. Also mindestens 2 Jahre. Das kann sich natürlich auch länger
191 ziehen, wenn er die Voraussetzungen erst zu einem späteren Zeitpunkt erfüllt.

192 (Mit der vorangegangenen Antwort erübrigte sich die nachfolgende Frage)

193 Frage: Gab es in diesem Zusammenhang schon juristische Auseinandersetzungen,
194 ggf. Klagen wegen unterschiedlicher Auffassung der Eingruppierung?

195 Antwort: In den letzten Jahren kenne ich keine, nein.

196 Frage: Wie schätzen Sie die Möglichkeit der Eingruppierung als Sonstige
197 Beschäftigte in Bezug auf die allgemeine Personalentwicklung ein? Also
198 insbesondere als Maßnahme gegen den Fachkräftemangel.

199 Antwort: Ja wir sind gezwungen uns zu öffnen. Zu schauen, was gibt der Markt
200 her. Wenn wir keine Ingenieure kriegen, wie können wir uns anderweitig behelfen
201 oder wenn man keine Planer kriegen wo könnten wir da doch gucken? Also
202 insofern ist das eigentlich die Möglichkeit an Personal zu kommen und da muss
203 müssen wir halt dann auch investieren und die Leute dann entsprechend fit
204 machen.

205 Frage: Können Sie Beispiele erfolgreicher “Aufstiege”, also Höhergruppierungen
206 von Beschäftigten als “Sonstige Beschäftigte” mit geringerer Qualifikation,
207 benennen?

208 Antwort: Ja, in allen Bereichen. Also sowohl im wissenschaftlichen technischen
209 Bereich als auch in den Ingenieur-Techniker-Laufbahn.

210 Frage: Gab es denn auch Fälle, bei denen rückblickend eine Höhergruppierung als
211 Sonstige Beschäftigte weniger erfolgreich war?

212 Antwort: Gut, jetzt mit dem Konzept, die laufende Qualifikationsmaßnahme eher,
213 aber, ich denke was man so hört sind alle sehr zufrieden damit.

214 Rückfrage: Seit wann haben Sie dieses Konzept?

215 Antwort: Also anderthalb Jahre. Die Quali-Maßnahmen laufen. Wir haben schon
216 früher geöffnet, auch für sonstige Beschäftigte. Und man stellt ja auch nur dann
217 den Höhergruppierungsantrag oder bescheinigt auch gleichwertige Fähigkeiten
218 und Erfahrungen wenn sich das belegen lässt. Man hat jetzt 2 Jahre dann auch
219 Zeit, oder mindestens, dann zu gucken, also dann insofern machen die
220 Erfahrungen durchweg gut.

221 Rückfrage: Also muss ich mir das dann so vorstellen, ich hab eine Stelle jetzt
222 beispielsweise in der E 11, jetzt bewirbt sich ein Techniker, den ich jetzt mal auch
223 in Ermangelung besser qualifizierter Bewerber für geeignet erachte. Den möchte
224 ich jetzt als Fachamt einstellen, dann setze ich mich mit Ihnen zusammen, wir
225 besprechen unter welchen Voraussetzungen dann eine ausgeschriebene E 11 in
226 Aussicht gestellt werden...

227 Antwort: Nein, schon vor der Ausschreibung öffnen wir das Profil. Dann
228 schreiben wir auch schon aus nicht nur für den Ingenieur sondern für den
229 Techniker, schon komme ich ja auf dem externen (unklar Mal oder Markt) unter
230 Umständen gar nicht zu einer Bewerbung. Und dann wird in dem Verfahren die
231 geeignetste Person ausgewählt. Es können daher durchaus Ingenieur-
232 Bewerber:innen und Techniker-Bewerber:innen, da schaut man dann wirklich,
233 wer ist die geeignetste Person. Und wenn diese Person ausgewählt wurde dann
234 wird das Konzept auf sie angewendet.

235 Rückfrage: Und welche Entgeltgruppe erhält die Person dann in der Zeit bis die
236 Weiterqualifizierung erfolgt ist?

237 Antwort: Also bis die 2 Jahre rum sind und das Fachamt, bei dem die Person
238 beschäftigt ist, die gleichwertigen Fähigkeiten und Erfahrungen bestätigt hat und
239 die ingenieurmäßige Tätigkeit, in dem Fall, solange eine Entgeltgruppe unter der
240 Bewertung der Stelle. Das ist alles im Vorfeld schon festgelegt.

241 Rückfrage: Also der Bewerber weiß in dem Moment, ich bin jetzt kein Ingenieur,
242 ich bin jetzt Techniker, das heißt ich kriege die ersten 2 Jahre dann auch nur (E)
243 10 in meinem Beispiel und erst wenn ich mich dann bewährt habe,
244 beziehungsweise weiterentwickelt habe, dann kriege ich die (E) 11.

245 Antwort: Und wir schreiben auch schon dann, wenn wir für Techniker/Meister
246 ausschreiben, dann fordern wir auch die Bereitschaft an dem Qualifizierungs-
247 Maßnahmen teilzunehmen. Das ist im Vorfeld kommuniziert und ich geh jetzt
248 auch davon aus, dass das die Bewerber wissen, welche konkreten Fortbildungen
249 und dann auf sie zukommen, dass das Fachamt, was die Gespräche bei uns führt,
250 also das machen wir ja nicht selber bei uns zentral, sondern das geht vor Ort. Ich
251 gehe auch davon von aus, dass man das auch mit dem Bewerber dann, wirklich
252 guckt, wo ist da wirklich noch Handlungsbedarf und das weiß dann der Bewerber.

253 Frage: Kennen Sie berufsbegleitende Qualifizierungsmaßnahmen, die
254 Beschäftigten in bautechnischen Berufen das Erlangen einer höheren
255 Qualifikation ermöglicht? Also wichtig ist berufsbegleitend.

256 Antwort: Gut, Fortbildungen machen wir natürlich, klar. Oder wir haben auch
257 schon Meister also Forstwirte zum Beispiel zum Forstwirtschaftsmeister, die
258 Ausbildung unterstützt. Das ist natürlich dann nichts berufsbegleitendes, der ist
259 eine gewisse Zeit natürlich dann schon auf eingestellt, für die Aufgabe, ja.

260 Rückfrage: Also da sind sie auch bereit, dann solche Freistellungen
261 durchzuführen?

262 Antwort: Das ist eher der Ausnahmefall. Also wie jetzt im Forst-Bereich haben
263 wir das jetzt halt gemacht, ja. Wenn es um spezielle Qualifikationen geht. Oder
264 jetzt beim Vermessungstechniker, da gibt es ja auch den gehobenen

265 vermessungstechnischen Dienst, im Rahmen dieses Quali-Konzepts schickt das
266 Vermessungsamt die Ingenieure für den gehobenen Dienst, als in den
267 Vorbereitungslehrgang, weil es da nichts anderes auf dem Markt gibt, dann muss
268 man halt schauen, was gibt es gibt der Markt her.

269 Rückfrage: Aber damit ist ja dann auch wieder ein Entbinden aus dem
270 Alltagsgeschäft verbunden.

271 Antwort: Ja das sieht ja auch unser Konzept vor. Durch diesen
272 Verbindungsaufwand, da entstehen natürlich Fehlzeiten im Alltagsgeschäft, ist
273 klar.

274 Frage: Die Verwaltungsprüfung II sieht ja eine generalistische Weiterbildung von
275 Beschäftigten mit dreijähriger Berufsausbildung vor, um diese auf das Niveau
276 eines Hochschulabschlusses, also „gehobener Dienst“, zu versetzen. Wie würden
277 Sie ein solches, analoges Vorgehen in Bezug auf technische Verwaltungsberufe
278 beurteilen?

279 Antwort: Weiß ich nicht, ob es da was gibt was zu passgenau ist. Weil wir halt
280 ganz breit vom Versorgungsingenieur, Elektroingenieur, Vermessungsbereich,
281 Forstwirt, ich weiß nicht, ob das so eine generelle Fortbildung gibt, also was wir
282 hat machen im Moment ist halt passgenau, bezogen auf die Stelle, ja. Im
283 Verwaltungsbereich haben wir ein Aufstiegsverfahren, klar, aber da das ist halt
284 eher eine Generalistenausbildung. (...) Kann ich jetzt nicht beurteilen, ob es da
285 was gäbe, was allen helfen würde, in allen Bereichen, über die ganze Bandbreite
286 hinweg, die wir jetzt einfach so haben. (Das) ist für mich ad hoc schwierig zu
287 beantworten. Klar, so einen Aufstiegslehrgang wäre jetzt natürlich vom Umfang
288 her mehr als unser Quali-Konzept, ja.

289 (Mit den vorangegangenen Antworten erübrigte sich die nachfolgende Frage)

290 Frage: Worin sehen Sie in einem solchen Verfahren mögliche Chancen und/oder
291 Risiken??

292 Antwort: Chancen, ganz klar personalentwicklungsmäßig, dass sich Mitarbeiter
293 dann auch für höherwertigen Stellen bewerben können, also bewerben müssen Sie
294 sich bei uns, aber man kann natürlich dann auch besser planen, wenn jetzt der

295 Führungsposition frei wird, ja, kann man schauen, dass man da auch die Leute
296 bisschen heranzieht und ja und aufqualifiziert, ja.

297 Rückfrage: Und Risiken?

298 Antwort: Haftungsrisiko, natürlich. (Es) sollte halt kein Bauwerk einstürzen. Das
299 wäre schlecht, ja. Sind halt Ingenieur Tätigkeiten, da muss man gucken, was ist der
300 Aufgabeninhalt kann man das vertreten, diese Aufgabe einem Techniker
301 anzuvertrauen, das sind wir als Organisation halt ein Stück weit gefordert, da auch
302 geeignetes Personal für die Aufgabe einzusetzen.

303 Rückfrage: Wie beurteilen sie denn dieses Haftungsproblem, sie sagten vorhin das
304 Fachamt schätzt das ein. Es wird ja aber dann von Ihnen quasi auch nochmal
305 abgesegnet.

306 Antwort: Das Risiko trägt das Fachamt. Das ist ganz klar bei uns definiert. Die
307 können das beurteilen, wir können das schlecht beurteilen.

308 Rückfrage: Es gibt ja quasi nirgends eine konkrete Anforderung, irgendeine DIN
309 Vorgabe, die sagt diese Tätigkeiten hat jetzt nur allein ein qualifizierter Ingenieur
310 zu erbringen und diese nicht also das ist ja dann eher auch so Ermessen.

311 Antwort: Klar, aber wir müssen natürlich geeignetes Personal für die Aufgabe
312 bereitstellen, wenn dann einer vom Baum erschlagen wird und eine unqualifizierte
313 Person das beurteilt hat, dann haben wir halt ein Problem hinterher.

314 Frage: Wie würde sich, Ihres Erachtens, eine standardisierte Aufstiegsmöglichkeit
315 auf die Attraktivität des Arbeitgebers, bzw. der öffentlichen bautechnischen
316 Verwaltung auswirken?

317 Antwort: Also, der ganz große Wurf ist es natürlich nicht, weil wir nach wie vor
318 auch jetzt gerade vom Gehalt her eine große Konkurrenz haben in der freien
319 Wirtschaft. Da ist es nach wie vor schwierig, aber wenn ich jetzt eine
320 Ingenieurstelle öffne und 5 Techniker hab und damit die Stelle besetzen kann
321 dann ist das natürlich (ein) Erfolg. Wenn ich da nicht 5 mal ausschreiben muss
322 vergeblich und ja.

323 Frage: Gibt es aus Ihrer Sicht noch Aspekte die wir noch nicht angesprochen
324 haben oder Ergänzungen, die Sie noch machen möchten?

325 Antwort: Nein.

326 (Dank und Verabschiedung)

Experteninterview – Stadt XXX – 10.10.2022

Zu den Experten wird auf ausdrücklichen Wunsch keine Angabe gemacht. Ebenso wurden jene Passagen aus der Transkription entfernt, die eindeutige Rückschlüsse auf die Person und/oder die Dienststelle zuließen.

Da in diesem Interview zwei Experten befragt wurden, unterteilt sich, abweichend von den vorangegangenen Interviews, die Antwortangabe hier in „Ex9a“ und „Ex9b“.

Es handelt sich um eine Dienststelle auf Kommunalebene.

Das Gespräch wurde am 10.10.2022 via webex geführt.

1 (Systemtest, Begrüßung, Einführung und Einwilligung zum Mitschnitt des
2 Interviews)

3 Frage: Wie wirkt sich der Fachkräftemangel konkret auf Ihre (bautechnische)
4 Verwaltung aus?

5 Ex9a: Wir merken den Fachkräftemangel zuerst indem wir Stellen schwieriger
6 besetzt bekommen als früher. Also wir schreiben wirklich fast jede Stelle
7 inzwischen mehrfach aus. Das kann sogar so sein, dass es drei oder viermal
8 ausgeschrieben wird. Also das ist eigentlich so ganz offensichtlich, woran wir
9 merken, es wird schwierig. Das liegt tatsächlich nicht immer daran, dass es gar
10 keine Bewerbungen gibt, dass keine Bewerbungen eingehen, das schon, aber sie
11 sind halt tatsächlich oft wirklich nicht geeignet, entweder von dem her, was wir an
12 Anforderungen haben, dass sie die Qualifizierung nicht mitbringen oder die
13 Erfahrung, je nachdem und, ja, wir dann die Bewerber eben nicht in das Verfahren
14 weiter mit einbeziehen können. Diese offenen Stellen, die auch meistens dann viel
15 zu lange unbesetzt sind, wirken sich natürlich in den Fachabteilungen schon bei
16 der Aufgabenerledigung sehr stark aus, dass da natürlich für Kollegen entweder
17 eine Mehrbelastung entsteht oder Aufgaben gar nicht wahrgenommen werden
18 können oder nicht in dem Maße, wie es sein sollte. Oder eben Bauprojekte gar
19 nicht so vorangehen wie gedacht oder wie vielleicht auch vom Gemeinderat
20 vorgesehen. Ja, das ist dann leider die Konsequenz des Ganzen.

21 Ex9b: Das kann man so auch für andere Ämter bestätigen, dass es ähnlich läuft.
22 Also z. B. das Hochbauamt oder so, die haben auch ihre Probleme, dass sie häufig
23 mehrfach ausschreiben müssen. Wir konzentrieren uns ja auf die bautechnische
24 Verwaltung, aber wir sehen das natürlich im gesamten Verwaltungsbereich.
25 Früher war es schon so, gell Ex9a, über die Ingenieure haben wir uns schon lange
26 unterhalten. Da ist es eigentlich so, dass die Situation schon seit mehreren Jahren
27 schon so ist. Da war es mehr so auch die Konkurrenzfähigkeit des öffentlichen
28 Dienstes, sage ich mal, in der Bezahlung wahrscheinlich. Mittlerweile ist es
29 tatsächlich so, dass ja überall die Fachkräfte fehlen und es hat sich wesentlich
30 ausgeweitet auf die gesamte Stadtverwaltung, im Prinzip, dass es schwierig ist.
31 Genau.

32 Frage: Wie viele qualifizierte Bewerbungen erhalten Sie, grob geschätzt, pro
33 Ausschreibung einer Stelle in der bautechnischen Verwaltung?

34 Ex9a: Da habe ich tatsächlich keine wirklich brauchbare, aussagekräftige Zahl für
35 Sie, weil das wirklich komplett unterschiedlich ist. Also wir haben manchmal bei
36 Ingenieursausschreibungen durchaus zehn Bewerbungen. Wir haben manchmal
37 aber auch nur fünf und dann tritt das aber auch oft ein, was ich zur Frage davor
38 gesagt habe, dass die Bewerbungen auch nicht wirklich immer, ich sage mal,
39 brauchbar sind oder eben geeignet sind. Also insgesamt kann man sicherlich
40 sagen, dass die Zahl der qualifizierten Bewerbungen auf jeden Fall sehr rückläufig
41 ist.

42 Ex9b: Schwierig, da was zu sagen. Also Zahlen bei anderen müsste ich
43 tatsächlich noch erheben, aber ich denke, das Bild, so wie bei Ex9a, dürfte
44 eigentlich passen. Manchmal hat man mehr Bewerbungen, man wundert sich
45 dann, aber dabei teilweise tatsächlich auch eine ganz andere Qualifikation als die,
46 die man eigentlich ausgeschrieben hat, und die auch nicht so vergleichbar ist,
47 dass man sagt, gut, den sonstigen Beschäftigten kann man gleich mal prüfen, oder
48 so. Sondern, das habe ich auch schon mitbekommen, im Verwaltungsbereich, dass
49 es dann eben auch Lebensläufe sind, Vitae, die da nicht so reinpassen.

50 Frage: Welche Ansätze verfolgen Sie zur Bewältigung des Fachkräftemangels in
51 bautechnischen Verwaltungsberufen?

52 Ex9a: Also was wir haben, aber da spreche ich jetzt wirklich nur für den (Passage
53 wurde aufgrund der Möglichkeit zur Herstellung eines persönlichen Bezugs
54 gestrichen, gemeint ist der eigene Bereich)Bereich. Wir haben auch einfach
55 Dauerausschreibungen laufen, also neben unseren konkreten
56 Stellenausschreibungen haben wir auch das ganze Jahr sogenannte
57 Dauerausschreibungen laufen, wo wir Ingenieure aus der Richtung Bau generell
58 suchen. Und da gehen auch immer mal wieder Bewerbungen ein. Die werden
59 wöchentlich von uns gesichtet und dann auch besprochen, so dass jeder, also von
60 meinen Kolleginnen, den Personalsachbearbeiterinnen, auch schon weiß, oh das
61 könnte für mich interessant sein, die Bewerbung. Aber wie gesagt, das machen
62 wir (Passage wurde aufgrund der Möglichkeit zur Herstellung eines persönlichen

63 Bezugs gestrichen, gemeint ist die Dienststelle, in der Ex9a tätig ist)so, ich kann
64 das jetzt nicht beurteilen oder ich weiß es jetzt von keinem anderen Amt, ob das
65 da auch so gehandhabt wird, mit Dauerausschreibungen. Das wäre eine
66 Maßnahme bei uns, wie gesagt, hinsichtlich der Bewerbungen. Ansonsten bilden
67 wir, aber, wie gesagt, auch wieder nur bezogen auf (Passage wurde aufgrund der
68 Möglichkeit zur Herstellung eines persönlichen Bezugs gestrichen, gemeint ist der
69 eigene Bereich), Ingenieure selber aus. Also das heißt, wir haben alle Studenten
70 über die DHBW und auch über den Studiengang „Bauingenieur plus“. Die dualen
71 Studenten über die DHWB, da schreiben wir auch jährlich aus, also da nehmen
72 wir jährlich einen Studenten. Wir würden gerne mehr haben, bekommen aber von
73 der Hochschule leider immer nur diesen einen Platz, die letzten Jahre. Das ist
74 schade. Und bei den Bauingenieur-plus-Studenten, da haben wir jetzt zwei, die
75 das ganze jetzt mal durchlaufen haben, jetzt auch fertig sind, auch ihren Master
76 jetzt noch anschließen werden. Ja, also so versuchen wir uns da schon Fachkräfte
77 auch selber zu generieren. Was wir auch machen, wir betreuen grundsätzlich
78 Bachelor- und Masterarbeiten im Bereich Bauingenieurwesen, bei unseren
79 Fachabteilungen. Wir beschäftigen auch Werkstudenten, auch gerade im Rahmen
80 der Masterarbeiten. Genau. Ja, also das ist so der Bereich Ingenieure. Dann hätten
81 wir noch die Techniker. Ja, wenn wir natürlich geeignete Mitarbeiter schon bei
82 uns haben, wo wir sagen, oh ja, die Person wäre geeignet oder würden wir
83 empfehlen, da eine Qualifikation auch als Techniker zu machen und (die)
84 Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen möchten das selber natürlich auch, unterstützen
85 wir natürlich im Rahmen der städtischen Möglichkeiten, d. h.
86 Qualifizierungsmöglichkeiten, teils finanziell und durch Arbeitsbefreiungen, dass
87 dadurch die Zusatzqualifikation dann erworben werden kann und wir damit auch
88 die Fachkraft sozusagen bei uns halten und eben auch (in) einer noch
89 höherwertigen Tätigkeit einsetzen können. Genau. Das, wie gesagt, soweit unser
90 (Passage wurde aufgrund der Möglichkeit zur Herstellung eines persönlichen
91 Bezugs gestrichen, gemeint ist der eigene Bereich)eben.

92 Ex9b: Denkbar ist natürlich auch, die tariflichen Möglichkeiten auszuschöpfen.
93 Das ist aber auch häufig ein zentrales Thema, denke ich, die tariflichen Zulagen
94 im Ingenieurbereich zur Personalerhaltung und -gewinnung gibt es ja. Sie sind

95 eine Chance, sind aber i. d. R. auch befristet. Ob sie wirken, und ob man es tut,
96 Ex9a, gell, ist alles noch ein bisschen die Frage. Führt ja auch alles ein bisschen
97 zu Ungerechtigkeiten zu denen, die vielleicht lange da sind, gute Arbeit leisten
98 und brav sind und sagen, mir macht es halt bei der Stadt Spaß, ich bleibe mal da.
99 Die müssen sich dann quasi wegbewerben, damit sie auch die Voraussetzungen
100 begründen für eine Zulage (lacht). Aber die Frage stellt sich natürlich schon
101 immer wieder. Unser Gemeinderat stellt sich immer wieder die Zahlung von
102 Ballungsraumzulagen vor und so weiter. Das ist natürlich ein Thema, was auch
103 schwierig ist, rein rechtlich betrachtet nicht so einfach. Wir haben ja schließlich
104 auch verschiedene Berufsgruppen, so dass man die unterschiedlichen
105 Möglichkeiten sieht und prüft. Dann versuchen wir natürlich auch, ja, die
106 Arbeitsplätze attraktiv zu gestalten, um die Leute damit vielleicht auch
107 herzulocken. Sprich jetzt, gut, ein Ingenieur muss natürlich auch häufig raus, aber
108 er kann vielleicht auch was im Homeoffice machen. Also diese Themen geistern
109 natürlich auch immer als Personalerhaltungs- und Gewinnungsmaßnahme bei uns.
110 Gibt es ja auch, natürlich, aber man findet ja immer Möglichkeiten/Ansätze, dass
111 es noch mehr werden sollte. Also wir versuchen natürlich auch zu werben, mit
112 solchen Vorteilen und Firmenticket, also jetzt abgesehen von den tariflichen
113 Möglichkeiten, aber ich denke, Sie möchten die ja auch hören.
114 Personalentwicklungsmaßnahmen, genau. Ex9a hat schon einige genannt. Wir
115 haben eine breitgefächerte Personalentwicklung zentral und auch immer dezentral
116 in den Ämtern und versuchen da auch immer Konzepte aufzusetzen und die Leute
117 auch zu unterstützen, wenn sie sich weiterentwickeln wollen oder wenn man
118 schaut, wie sie die notwendige Qualifikation erreichen können, um dann auch die
119 Bezahlung zu bekommen, die mit der Stelle verbunden ist.. Also da gibt es ganz
120 viele Überlegungen. Wir versuchen gerade auch so Task Forces aufzustellen, die
121 sich gerade um solche Themen auch kümmern. Teilweise liegt es vielleicht auch
122 an Arbeitsbedingungen, da sind wir jetzt gerade mal weg vom technischen
123 Bereich. Die Situation in Bürgerbüros oder im Ausländerwesen, ist ja auch immer
124 wieder in der Zeitung, und da versucht man ja auch drum herum sich zu
125 überlegen, welche Möglichkeiten gibt es organisatorisch, den Arbeitsplatz besser
126 zu gestalten? Natürlich, die Digitalisierung ist ein Thema was sich auch auswirken

127 sollte auf die Möglichkeiten, wie ich arbeite. Aber das sind, denke ich, immer
128 noch so Nebeneffekte. Also wichtig ist natürlich das Tarifliche, bei der Bewertung
129 schauen wir natürlich schon wie geht was? Geht noch was oder geht es halt nicht
130 mehr – soweit es eben tarifliche Spielräume gibt? Wir sind natürlich schon
131 bestrebt, uns an das Tarifrecht zu halten. (*Nachträgliche Anmerkung: Es ist damit*
132 *gemeint, dass wir nach Tarifrecht die Stellen bewerten. Darüber Hinausgehendes*
133 *erfordert eine entsprechende Beschlussfassung*) Dann gibt es natürlich
134 Fragestellungen, kann ich eine Dienstwohnung anbieten? Was kann ich tun, damit
135 die Arbeit attraktiv wird, also (Passage wurde aufgrund der Möglichkeit zur
136 Herstellung eines persönlichen Bezugs gestrichen gemeint ist die Stadt) ist
137 natürlich jetzt nicht gerade das günstigste Pflaster. Da sind natürlich schon auch
138 Überlegungen da wie kann man werben, dass man die Leute bekommt und auch
139 hält, ohne dass sie dann ganz gleich wieder abwandern auch. (...) Und auch unser
140 Gemeinderat und die Personalvertretung, natürlich auch die Personalverwaltung
141 ist da bestrebt, wir sind da wirklich dran an Themen, wie man die Zulagen
142 ausschöpfen kann, ohne dass es ungerecht wird. Also die Möglichkeiten,
143 teilweise, im Kita Bereich kennen wir es ja auch, gibt es ja die PiA- Ausbildung
144 (*nachträgl. Anmerkung: praxisorientierte Ausbildung*) - oder Tarif-plus, also
145 Zulagen, übertarifliche Zulagen, die eben über den Gemeinderat beschlossen
146 werden müssen. Ob das im technischen Bereich kommen wird, das wissen wir
147 natürlich nicht, ob man hier und da sich auch so nähert, vielleicht wenn man an
148 die Techniker denkt, bei den Ingenieuren sag ich mal, da ist halt schon vieles auch
149 ausgereizt.

150 Frage: Schreiben Sie die vakanten Stellen aus dem bautechnischen Bereichen
151 unter der Einstellungs Voraussetzung einer bestimmten Qualifikation aus oder
152 öffnen Sie sich auch für geringer qualifizierte Bewerbungen?

153 Ex9b: Da muss die Ex9b für (Passage wurde aufgrund der Möglichkeit zur
154 Herstellung eines persönlichen Bezugs gestrichen, gemeint ist die Dienststelle, in
155 der Ex9a tätig ist) auch immer mitspielen, gell? (lacht) Und da ist sie natürlich
156 auch ein bisschen an das gebunden, was man so insgesamt auch gleich behandelt.
157 Aus meiner Sicht würde ich jetzt mal sagen, wir tun es teilweise, wo wir eben
158 sehen, die Möglichkeit sehen, dass man die Stelle vielleicht sowieso nicht so

159 leicht besetzt bekommt und z. B. mit einem erfahrenen Techniker besetzt, weil sie
160 von der Wertigkeit her EG 10 ist, also Eingangs-Entgeltgruppe Ingenieure. Da
161 schaut man schon mal entsprechend oder auch bei EG 11 noch, wenn es begründet
162 ist. Aber wir schreiben dann natürlich schon auch die tariflich geforderte
163 Qualifikation zunächst als Erstes aus, also die erste Qualifikation und dann weiten
164 wir es hier und da aus für sonstige Beschäftigte, beziehungsweise, ja, schreiben,
165 es könnten sich auch zum Beispiel Techniker bewerben mit entsprechender
166 Berufserfahrung und so weiter und sofort. Stimmt es, Ex9a?

167 Ex9a: Ja genau so ist es. (lacht)

168 Ex9b: Aber wenn es natürlich um EG 12 oder EG 13, also die
169 Aufbauentgeltgruppen geht, die ja eigentlich auch schon als IngenieurIn
170 Berufserfahrung besondere Leistungen, also Zusatzqualifikationen, fordert, dann
171 habe ich meistens ein großes Problem und ich würde wahrscheinlich von meinen
172 Kollegen hier auch ziemlich angegangen werden, wenn sie sehen würden, dass
173 wir ständig sozusagen unterqualifiziert ausschreiben.

174 Rückfrage: Das heißt es gibt (bei Ihnen) gewisse Kriterien. Sie schauen sich die
175 Stelle an, Sie haben jetzt als ein Kriterium zum Beispiel die Wertigkeit bis
176 Entgeltgruppe 11 beispielsweise genannt, gibt es darüber hinaus noch Kriterien
177 bei denen sie sich für so einen etwas größeren Qualifikationspool öffnen?

178 Ex9b: Na, schon immer bezogen auf die Aufgabe, gell, ob sie geeignet ist, also
179 für jemand der halt eine gute Erfahrung hat, so würde ich es sehen. Es kann ja
180 auch ein Meister sein oder so, in einem Bereich der, ja, man muss schon ein Stück
181 weit schauen, was für Anforderungen hat diese Stelle? Ich meine, eine
182 Qualifikation und in aller Diskussion, die wir führen, auch wenn wir Quereinstieg,
183 - das Thema ist natürlich bei uns auch präsent -, wenn man sich dem nähert, weiß
184 man eigentlich auch schon immer, dass man hier mit denjenigen, die sich dann ein
185 langjähriges Studium angedeihen lassen, aber gut, wenn sie sich nicht bewerben,
186 dann haben wir halt keine Chance, aber dass man da eben auch ein Stück weit das
187 Studium und diese Qualifikation abwertet und sagt, ja, das können andere ja auch.
188 Also deswegen müssen wir da schon auch immer aufpassen, ob die Erfahrung
189 oder die Qualifikation am Ende natürlich maßgeblich ist, wie Sie auch sagen Herr

190 Röker, und die Eingruppierung dann eben das auch berücksichtigt. Das muss ja
191 dann auch sein, wenn jemand eben die Qualifikation nicht gleich mitbringt, dann
192 wird er eben auch nicht unbedingt in dieser Wertigkeit eingruppiert, das steht
193 auch in der Ausschreibung so drinnen. Aber, ja da hat die Ex9a natürlich die
194 praktischen Erfahrungen. (lacht). Wir haben den Vorteil oder (Passage wurde
195 aufgrund der Möglichkeit zur Herstellung eines persönlichen Bezugs gestrichen,
196 gemeint ist die Dienststelle, in der Ex9a tätig ist) ist ja selbst dezentral zuständig
197 für vieles, das geht anderen Ämtern anders. Die werden dann von der Zentrale
198 betreut und entschieden.

199 Frage: Was für eine Rolle spielt die Möglichkeit einer Höhergruppierung oder
200 Eingruppierung als „Sonstige Beschäftigte“ überhaupt in Ihrer Verwaltung?

201 Ex9b: Da würde ich jetzt erstmal der Ex9a das Wort geben. (lacht)

202 Ex9a: Ja also ich habe mir, als ich mir die Frage angeschaut habe, in
203 Vorbereitung, tatsächlich das Wort untergeordnet mal dazu geschrieben. Also sie
204 spielt tatsächlich gelegentlich eine Rolle aber wirklich eher selten. Also ich habe
205 versucht, mich an Fälle zu erinnern, wo wir hatten. Mir fielen spontan so drei ein.
206 Aber dann hörte es auch schon auf, ja.

207 Rückfrage: Wollen Sie noch ergänzen, Ex9b?

208 Ex9b: Ja, ich glaube auch. Ich denke schon, dass wir zentral öfters prüfen. Da
209 gibt es dann natürlich auch ein Schema und das Problem ist, dass wir, also unser
210 kommunaler Arbeitgeberverband, ist sehr streng in dieser Hinsicht, wir sind ja
211 Mitglied, und von daher übertritt man ja jetzt nicht mal gleich erst alles, was man
212 so vorgeben bekommt, sondern versucht sich dran zu halten. Und auch so
213 insgesamt eine Prüfung, ob man als sonstiger Beschäftigter eingruppiert werden
214 kann, ist nicht ganz einfach. Also man muss natürlich schauen, welche
215 Qualifikationen bringt die Person wirklich mit? Was beinhaltet die? Breite des
216 gesamten Wissens ist ja nicht nur auf die Stelle bezogen und da fängt es ja
217 irgendwie schon an. Dann schauen wir natürlich wieviel Berufserfahrung hat die
218 Person und wie kann man sie vielleicht noch weiter qualifizieren? Also ich meine,
219 solche Gedanken macht man sich schon, und dann schaut man natürlich welche

220 Zeugnisse sind wirklich da? Also die Person muss schon ordentlich was
221 nachweisen und von daher glaube ich, dass es im Moment noch nicht die
222 allergrößte Rolle spielt. Aber die Hürde ist, ja gut, ich weiß nicht wie es unsere
223 Personalverwaltung hält, ob sie da ein bisschen großzügiger entscheiden, aber
224 grundsätzlich, ja schwierig.

225 Frage: Wie bewerten Sie die Weiterentwicklungs- und Karrieremöglichkeiten in
226 der bautechnischen Verwaltung, gerade im Hinblick auf Führungskarriere,
227 Fachkarriere oder Projektkarriere?

228 Ex9a: (...) Jetzt würde ich wieder für uns (Passage wurde aufgrund der
229 Möglichkeit zur Herstellung eines persönlichen Bezugs gestrichen, gemeint ist der
230 eigene Bereich)sprechen und sagen, also wir haben auf jeden Fall die
231 Führungskarriere. Also heißt, wenn bei uns Führungsstellen frei werden, dann
232 besetzen wir die tatsächlich häufig mit internen Mitarbeitern, Mitarbeiterinnen,
233 die eben schon eine gewisse Zeit bei uns sind und dann natürlich da ganz gute
234 Chancen haben und damit natürlich auch Höhergruppierung verbunden sein kann.
235 Fachkarriere gibt es auch, wir haben jetzt durchaus auch Ingenieure, die wir
236 tatsächlich bei EG 10 früher mal eingestellt haben oder jetzt bei EG 11 und die
237 sich dann natürlich auch Amtsintern auf höherwertige Stellen in EG 12 oder auch
238 13 bewerben und dann auch dorthin wechseln können, ohne dass da eine
239 Führungsaufgabe mit dranhängt. Die Projektkarriere haben wir eher weniger, also
240 das ist dann wirklich bei uns das Fachliche, dass da die Projekte mit darin erledigt
241 werden, je nach Abteilung, genau. Also die würde ich jetzt hier vereinen.

242 Ex9b: Im Grunde genommen hatten wir auch schon mal so die befristete
243 Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit auch (Passage wurde aufgrund der
244 Möglichkeit zur Herstellung eines persönlichen Bezugs gestrichen, gemeint ist die
245 Dienststelle, in der Ex9a tätig ist), aber vom Tarifrechtlichen her betrachtet, kann
246 es sich nachteilig auswirken und deswegen schaut man eigentlich schon häufig,
247 dass es eigentlich eher eine Stelle ist, die dauerhaft dann begleitet wird mit
248 entsprechend höherwertigen Tätigkeiten. Und ich glaube, das ist auch so ein
249 Thema, wo man schon auch hier und da schaut, ob eine Stelle vielleicht notfalls
250 auch mal angereichert, also höherwertige Tätigkeit übertragen werden können und

251 auch müssen, weil sich eben die Aufgaben ja sowieso verändern und die
252 Aufgabendichte. Und wenn jetzt, sag ich mal, die Stellen nicht besetzt sind, musst
253 du ja sowieso umorganisieren, dann könnte es ja vielleicht, oder Ex9a, so eine
254 Projektkarriere mal sein, aber dann häufig dann doch eher die Fachkarriere. (Ex9a
255 stimmt zu) Dann, natürlich, also das sehe ich (Passage wurde aufgrund der
256 Möglichkeit zur Herstellung eines persönlichen Bezugs gestrichen, gemeint ist die
257 Dienststelle, in der Ex9a tätig ist)ja auch sehr gut, also da durchläuft man wirklich
258 bis zur Abteilungsleitung eine ordentliche Karriereleiter, wo man sich auch rüstet,
259 als Sachgebietsleitung, usw. und auch die qualitativen Voraussetzungen mitbringt.
260 (...) In einer Großstadt (Passage wurde aufgrund der Möglichkeit zur Herstellung
261 eines persönlichen Bezugs gestrichen)hat man ja durchaus auch höher qualifizierte
262 Stellen zur Verfügung. Dann könnten wir theoretisch, wenn jetzt nicht die
263 Lebenshaltungskosten zu hoch wären, wahrscheinlich auch ganz gut punkten, weil
264 wir halt nicht nur zwei höherwertige Stellen haben, sondern mehrere, weil wir
265 einfach, das Amt ist ja sehr groß, und andere Ämter sind es ja auch, nicht alle
266 gleich, aber im technischen Bereich die Ämter sind ja schon mit die größten, kann
267 man sagen.

268 Rückfrage: Dann würde ich trotzdem ganz gerne nochmal ein Beispiel zum
269 Thema Fachkarriere simulieren, also wirklich nur, falls es realistisch bei Ihnen
270 auftreten könne. Ich habe im Bereich der Bauunterhaltung 4, 5 Techniker. Und
271 denen sitzt ein Ingenieur, als Vorgesetzter, voraus. Die Stelle wird jetzt vakant
272 und einer aus dem Team der Techniker zeichnet sich jetzt auch als inoffizielle
273 Führung oder zumindest als Vertretung oder so hervor und interessiert sich für
274 diese Stelle. Wäre das für Sie eine Möglichkeit, diese Person weiterzuentwickeln
275 oder würden Sie dann sagen, nein, als Techniker das ist eine Ingenieurstelle die
276 davor sitzt, da suchen wir doch eher auf dem Markt. (...)

277 Ex9a: Ja, teils teils. Also wir würden auf jeden Fall natürlich hier auch dem
278 erfahrenen Techniker die Chance geben. Das haben wir auch schon gemacht.

279 Ex9b: Wir haben ja auch Stellen, die quasi so Zwitterstellen sind im
280 Bauabteilungsbereich, die quasi eigentlich schon einen Ingenieurszuschnitt haben,
281 aber die mit erfahrenen Technikern im Prinzip ja schon auch gerne besetzt

282 werden, weil die am meisten sogar die Berufserfahrung noch mitbringen, die man
283 sich eigentlich wünscht. Es gibt vereinzelte Stellen, die tatsächlich auch schon seit
284 vielen Jahren eigentlich so eine gewisse Zwitterstellung haben, aber rein von der
285 Zuordnung in EG 10, Eingangsamt Ingenieur, kommen und, da denke, ich haben
286 die Techniker aber schon eine Chance. Ich hatte auch schon eine andere
287 Bewertung im Bereich, die waren lange Jahre als Meisterstellen ausgebracht, im
288 Bereich der Signalisierung und so weiter und hab die mir angeschaut und bewertet
289 und dann hat man festgestellt, die Entwicklungen sind eigentlich mehr in den
290 Ingenieurszuschnitt auch gegangen, aber eben da auch jetzt nicht in die ganz hohe
291 Wertigkeit, sondern eben auf EG 10 und da hat man natürlich den Meister und
292 Techniker nicht rausgeschmissen, sondern geprüft, ob sie die Voraussetzung dann
293 für die entsprechende Eingruppierung haben oder dann bekommen mit der Zeit.
294 Genau - also es gibt schon einzelne Stellen, die so ein bisschen, ja, so an der
295 Grenze liegen, sage ich mal.

296 Frage: Wie wird bei Ihnen die Wertigkeit einer Stelle, die Eingruppierung
297 ermittelt?

298 Ex9b: Ja, also die Grundlagen sind natürlich eine ordentliche
299 Arbeitsplatzbeschreibung, in der Regel ein Arbeitsplatzinterview, um die Dinge
300 natürlich noch näher zu spezifizieren und auch aus unserer objektiven
301 Verwaltungssicht da nicht den grünen Tisch walten zu lassen, sondern die
302 praktischen Beispiele auch zu sehen. Da musst du ja auch Arbeitsvorgänge bilden,
303 weil es meistens doch Beschäftigtenstellen sind. Es gibt auch Beamtenstellen,
304 natürlich, und auf dieser (Anmerkung: oben genannten) Basis wird dann die
305 Bewertung gemacht. Das Amt beantragt die Überprüfung der Bewertung. Also
306 das ist so die Regel. Wenn jetzt nicht die Person selber sagt, ich fühle mich
307 unterbewertet, da hat es sich geändert, dann kann sie auch natürlich einen Antrag
308 stellen. Aber die Grundlage für eine offizielle, saubere Bewertung:
309 Arbeitsplatzbeschreibung, Arbeitsplatzinterview, in der Regel, wenn nicht alles
310 sowieso von vornherein klar ist. Dann erfolgt eine ordentliche Bewertung bei uns
311 mit einem dicken Aktenvermerk im Hintergrund, um auch notfalls gerichtsfest zu
312 sein. Die Stellen bekommen dann natürlich ein etwas kürzeres Schreiben mit dem
313 Ergebnis und das machen wir in der Regel zentral. (Passage wurde aufgrund der

314 Möglichkeit zur Herstellung eines persönlichen Bezugs gestrichen, gemeint ist die
315 Dienststelle, in der Ex9a tätig ist) im überwiegenden Bereich selber zuständig,
316 außer sie übertragen höherwertige Tätigkeiten, wo ich dann auch wieder ins Spiel
317 komme.

318 Rückfrage: Ist das dann ein Bewertungsvorschlag oder haben Sie da auch
319 allgemeine Hoheit zu sagen, und das ist jetzt so?

320 Ex9b: Das ist so ja, also wir sind die bewertende Zentrale, sozusagen. Also
321 abgekoppelt natürlich jetzt Eigenbetriebe, soweit zuständig - bis zum Ende
322 gehobener Dienst, sozusagen und alle Beamtenstellen muss ich auch zentral
323 bewerten. Im Beamtenbereich machen wir ein analytisches Bewertungskonzept
324 nach KGSt 2009, da hat auch unser früherer Kollege wesentlich beim Gutachten
325 mitgewirkt. Und das waren schon ordentlich viele Bewertungsrunden mit dem
326 Amt dann immer auch, genau. (...) Auf jeden Fall für das (Passage wurde
327 aufgrund der Möglichkeit zur Herstellung eines persönlichen Bezugs gestrichen,
328 gemeint ist die Dienststelle, in der Ex9a tätig ist) haben wir das Konzept auch
329 aufgestellt. Die Beschäftigtenstellen haben wir nachrichtlich dabei und schauen
330 sie uns dann natürlich auch grob an, aber die werden natürlich nach Tarif separat
331 nochmal eingecheckt, sage ich mal. Wenn man natürlich Stellen schafft, neu, dann
332 kann man natürlich nicht gleich eine superduper Arbeitsplatzbeschreibung
333 zugrunde legen, dann schauen wir natürlich welche Aufgaben sind es? Wie
334 vergleichbar? Gegebenenfalls wird eben dann später nochmal nachkontrolliert
335 oder nachgesteuert, genau. Aber der Prozess an sich für eine saubere Bewertung -
336 und die haben wir ja häufig dann, bis sich wieder was ändert, dann kommt das
337 Amt natürlich auf mich zu und sagt, hier, das passt nicht mehr. Dann muss man
338 sagen, ist eine Übertragung hochwertiger Tätigkeiten, also organisatorisch auch
339 zu sehen, oder dann ist es natürlich ein anderes Prozedere. Oder ist es ein
340 Hineinwachsen, weil die Aufgaben sich qualitativ entwickelt haben und dann wird
341 halt auf dieser Grundlage die Entscheidung dann getroffen.

342 Rückfrage: Das heißt eine Kommission entscheidet nicht, sondern Sie
343 entscheiden dann final.

344 Ex9b: Ja, also bei der analytischen Bewertung, ja da sind wir dann natürlich
345 anders vorgegangen, aber so eine richtige Kommission gibt es da nicht. Es gibt,
346 sag ich mal, Eskalationsstufen, die man ggf. geht, aber unsere Bewertung von der
347 Zentrale ist dann das Ergebnis. Wenn das Amt nicht einig ist, dann remonstriert es
348 eben so lange, bis entweder die Eskalationsstufe nach oben greift, bis zum
349 Bürgermeister, gerade im Beamtenbereich, nochmal ausgeschöpft ist, aber im
350 Normalfall sind die Ergebnisse dann von uns. Und wenn jetzt Mitarbeitende nicht
351 einverstanden sind mit ihrer Eingruppierung, dann würden sie den Klageweg
352 beschreiten, sofern nicht im Innenverhältnis schon irgendwas nochmal geklärt
353 worden ist, weil man das ein oder andere nicht berücksichtigt hat oder wie auch
354 immer, aber es ist eigentlich nicht der Normalfall.

355 Frage: Hatten Sie in Ihrer Verwaltung schon Anträge auf Eingruppierungen, in
356 bautechnischen Berufen, als Sonstige Beschäftigte?

357 Ex9b: Wenige, oder Ex9a?

358 Rückfrage: Also die benannten drei Fälle?

359 Ex9a: Also ja so ist es, genau ja.

360 Frage: Welcher Fall trat denn in der Vergangenheit bei Ihnen dann am häufigsten
361 auf? Also Zeichnerinnen und Zeichner zu Technikerinnen und Techniker?
362 Technikerinnen und Techniker zu Ingenieurinnen und Ingenieuren? Oder selbst
363 Zeichnerinnen und Zeichner als Ingenieurinnen und Ingenieuren?

364 Ex9a: Also wenn, dann ist es bei uns immer eher der Sprung (von) Techniker zu
365 Ingenieur, um den es da gehen könnte. Das Thema Zeichner ist bei uns (Passage
366 wurde aufgrund der Möglichkeit zur Herstellung eines persönlichen Bezugs
367 gestrichen, gemeint ist die Dienststelle, in der Ex9a tätig ist) nicht so groß. Wir
368 selber haben unsere Ausbildung der Bauzeichner eingestellt, weil da einfach der
369 Bedarf tatsächlich bei uns im Amt sehr zurückgegangen ist. In anderen Ämtern ist
370 es, denke ich, noch ein bisschen anders. Also wenn, dann betrifft es bei uns
371 wirklich diesen Bereich Techniker zu Ingenieur.

372 Ex9b: Ja, ich denke auch, früher also, ja, hier und da gab es glaub ich schon auch
373 mal einen Zeichner, der sich weiterentwickelt hat, und dann auch eventuell

374 Techniker... aber ich denke auch, also wenn dann ist es eher so Techniker zu
375 Ingenieur, gerade in den Eingangsbereichen, genau, die wir vorhin genannt haben.

376 Frage: Wie erfolgte denn bei Ihnen die Prüfung der Voraussetzungen zur
377 Anerkennung als „Sonstige Beschäftigte“, also gerade die Gleichwertigkeit der
378 Fähigkeiten und der Erfahrung?

379 Ex9a: (Verbindungsschwierigkeiten) Also zwei Fälle, an die ich mich erinnere,
380 erfolgten tatsächlich bei (Passage wurde aufgrund der Möglichkeit zur
381 Herstellung eines persönlichen Bezugs gestrichen, gemeint ist der eigene
382 Bereich)im Bereich der Stellenbewertung, wo eben ein Techniker ja schon schon
383 lange Zeit auch Ingenieursaufgaben mit übernommen hatte. Das haben wir dann
384 entsprechend geprüft und wirklich nach der Gleichwertigkeit geschaut, zum einen
385 der Aufgaben, das hat gepasst, also es waren wirklich Aufgaben aus dem
386 Ingenieurbereich und der Mitarbeiter hatte auch tatsächlich über 20 Jahre
387 Berufserfahrung, so dass wir da auch, ja, das durchaus bejahen konnten, dass er da
388 die Voraussetzung erfüllt.

389 Ex9b: Ja also zentral betrachtet, wie ich es vorhin auch schon mal geschildert
390 habe, erstmal welche Qualifikationen, also Techniker, genau. Wie ist die
391 Berufserfahrung, da sagt man ja schon so ca. 3 Jahre oder je nachdem, was es sein
392 muss, dann macht es auch noch etwas aus, welche Fortbildungen vor allem auch
393 halt die Person gemacht hat, um eben ein möglichst breites Spektrum abzudecken,
394 um den Sonstigen dann auch bejahen zu können und die entsprechenden
395 Nachweise dazu natürlich. Und wenn es nicht funktioniert, dann würde man
396 vielleicht sagen, wir können es trotzdem probieren, du entwickelst dich. Du wirst
397 jetzt erst mal dann eben niedriger eingruppiert, aber du kannst ja dann vielleicht
398 mit dieser oder jener Fortbildung und Qualifikation dann trotzdem weiterkommen,
399 ja.

400 Frage: Haben Sie in diesem Zusammenhang schon einmal von der „Minus-Eins-
401 Regel“ Gebrauch gemacht? Also bei nicht vollständigem Erfüllen der
402 Voraussetzungen wird nach der zweiten Vorbemerkung der Entgeltordnung in die
403 nächstniedere Entgeltgruppe eingruppiert.

404 Ex9a/Ex9b: Ja, sicherlich.

405 Frage: Welche Faktoren sprachen dabei gegen eine entgeltgruppengleiche
406 Eingruppierung?

407 Ex9a: Also ich muss sagen, wir bei uns, hier, wie gesagt, der (Passage wurde
408 aufgrund der Möglichkeit zur Herstellung eines persönlichen Bezugs gestrichen,
409 gemeint ist der eigene Bereich)- Bereich, hauptsächlich, machen, wenn wir den
410 sonstigen Beschäftigten anwenden oder feststellen, ja passt nicht, grundsätzlich
411 von der Minus-Eins-Regel Gebrauch. Also mir fällt jetzt kein Fall ein, wo wir
412 gleich gesagt haben, die Person wird jetzt ähnlich, oder, sag ich jetzt mal, in der
413 EG 11 oder auch höher gleich eingruppiert, weil wir dann doch so argumentieren,
414 dass eben aufgrund der geringeren Qualifikation, bzw. des Abschlusses, wir eben
415 nicht gleich die entsprechende Entgeltgruppe geben können und erst wiederum
416 sagen, also dafür sollten es dann auch nochmal wirklich konkrete
417 Berufserfahrungen sein, auf jetzt der Stelle, um die es geht. Also so sind wir
418 bisher vorgegangen, ja. Ich weiß aber auch von einem (...) Eigenbetrieb, da wurde
419 das auch in jüngster Zeit nicht so gehandhabt.

420 Ex9b: (lacht) ich muss weghören.

421 Ex9a: (lacht) Da müssen wir die städtische Linie kurz besprechen.

422 Ex9b: (scherzhaft) Meine Technik ist gerade ausgefallen, ich höre gar nichts
423 mehr (lacht).. Ich weiß nicht, also natürlich versucht man sicherlich über die
424 Erfahrungsstufen zunächst mal zu prüfen, ob man vielleicht jemand ein bisschen
425 besser bezahlen kann. Aber gut, wenn er nicht die Qualifikation mitbringt, wird
426 das schwierig (lacht). Genau, also ich glaube auch, dass man bislang eher korrekt
427 war (lacht). Aber da müsste ich tatsächlich die Kollegen auch fragen. Und Minus-
428 Eins, ja es ist ja auch, wie ich vorhin auch sagte, dann natürlich aus der Not
429 heraus, weil ja keine passende Bewerbung da war, oder weil man die Person
430 halten möchte, sucht man, ob es einen passenden, attraktiven Arbeitsplatz
431 vielleicht dann auch (gibt), der passt. Aber im Grunde genommen, die Bewertung
432 kommt ja nicht, weil es gerade so nett war und weil es so schön wäre, sondern
433 weil man eben schon eine ordentliche Qualifikation braucht, bzw. die

434 Berufserfahrung, die besonderen Zusatzqualifikationen oder so, und dann passt es
435 halt auch nicht wirklich, wenn man die Person, die den Arbeitsplatz so nicht
436 ordentlich, nicht hundertprozentig ausfüllen kann, dann gleich so eingruppiert wie
437 andere auch, die dasselbe zu tun haben, die eigentlich die Stelle ausfüllen, im
438 Vergleich. Habe ich mich klar ausgedrückt? (lacht)

439 Ex9a: Ja. (lacht)

440 Frage: Gab es in diesem Zusammenhang schon juristische Auseinandersetzungen,
441 ggf. Klagen wegen unterschiedlicher Auffassung der Eingruppierung?

442 Ex9a: Also ist mir jetzt nicht bekannt, bei unserem Bereich glaube ich nicht, ne?

443 Ex9b: Also Klagen gibt es natürlich schon hier und da in der Verwaltung zur
444 Eingruppierung. Ich glaube weniger zu einer Anerkennung als sonstiger
445 Beschäftigter, sondern eben mehr zur festgestellten Bewertung (Anmerkung: d. h.
446 zur entspr. Eingruppierung).

447 Ex9a: Ja.

448 Ex9b: Genau. Aber meistens hat die Stadt ihre Position gewonnen, also die
449 Mitarbeitenden haben es schwer, sag ich jetzt mal glaube ich, weil wir ja schon
450 genau prüfen, also wir prüfen natürlich schon auch die Bewertung nicht nachdem
451 wie es nicht geht, sondern wir schauen schon, was ist tariflich möglich und was
452 passt.

453 Frage: Wie schätzen Sie die Möglichkeit der Eingruppierung als Sonstige
454 Beschäftigte in Bezug auf die allgemeine Personalentwicklung ein? Also
455 insbesondere als Maßnahme gegen den Fachkräftemangel.

456 Ex9b: Wird wahrscheinlich zunehmen. Wir haben es schon auch diskutiert mit
457 den Kollegen vom Personalservice und die haben sich dann auch noch mal schlau
458 gemacht und auch nochmal ein Seminar auch besucht und da kam halt schon raus,
459 dass, also im Moment so die Tendenz noch ist, dass man den sonstigen
460 Beschäftigten schon strikt prüft und nicht so ausweitet, das wäre dann schon eine
461 Entscheidung, die man auf breitere Füße stellen müsste und es geht ja auch immer
462 noch in der Verwaltung nach dem Prinzip der Bestenauslese. Ja natürlich, wenn

463 ich solche qualifizierten Bewerbungen habe, ist (es) sehr gut. Dann kommt
464 natürlich niemand in die engere Auswahl, wenn er die Qualifikation so nicht hat,
465 aber das ist ja immer der zweite Schritt, aber da diskutieren wir schon noch. Also
466 das ist schwierig, da schon eine richtige Aussage zu treffen. Ich denke, die Dinge
467 entwickeln sich gerade noch weiter.

468 Ex9a: Ja, genau so sehe ich das auch. Dass es doch zukünftig vielleicht mehr ein
469 Thema werden könnte als es jetzt im Moment noch ist.

470 Frage: Können Sie Beispiele erfolgreicher “Aufstiege”, also Höhergruppierungen
471 von Beschäftigten als “Sonstige Beschäftigte” mit geringerer Qualifikation,
472 benennen? Sie hatten ja vorhin diese drei Beispiele genannt. Vielleicht können wir
473 die aufgreifen und noch etwas konkretisieren. Das heißt, diese drei sind schon
474 erfolgreiche Höhergruppierungen?

475 Ex9a: Ja.

476 Ex9b: Also ich weiß noch von einer Technikerin, die auf einer Stelle saß, die
477 tatsächlich dann als Ingenieurstelle bewertet wurde, die hat sich dann aber auch
478 selber weiterqualifiziert zur Ingenieurin, also von da her, das war definitiv ein
479 Musterbeispiel (lacht) für einen Aufstieg, das der Stadt auch kein so großes
480 Kopfzerbrechen gemacht hat, weil sie ja auch quasi weiter studiert hat.

481 Frage: Gab es denn auch Fälle, bei denen rückblickend eine Höhergruppierung
482 als Sonstige Beschäftigte weniger erfolgreich war?

483 Ex9b: Da kann ich jetzt nicht viel sagen.

484 Ex9a: Ne und mir fällt tatsächlich so ein Negativbeispiel jetzt nicht ein, also, dass
485 es wirklich einen Fall gab, wo wir da doch daneben lagen, - ne gab es nicht.

486 Frage: Kennen Sie berufsbegleitende Qualifizierungsmaßnahmen, die
487 Beschäftigten in bautechnischen Berufen das Erlangen einer höheren
488 Qualifikation ermöglicht? Also wichtig ist berufsbegleitend.

489 Ex9b: Ex9a?

490 Ex9a: Also mir fällt da spontan ein, wir haben das bei uns gerade im
491 Eigenbetriebsbereich, den Kanalsanierungsberater, heißt es, glaube ich. Also da
492 haben wir ein Beispiel, was mir von den dreien eben einfiel. (Das) war eben (ein)
493 Mitarbeiter, der unter anderem auch diese Qualifikation gemacht hatte plus eben
494 seiner wirklich sehr sehr langen Berufserfahrung und noch weiterer hinsichtlich
495 Abwasser usw. in Frage kommende Kurse - da viele belegt hatte, so dass wir das
496 in dem Einzelfall damit gut begründen konnten. Aber ich glaube, das kommt auch
497 ein bisschen auf den fachlichen Einsatzbereich des Ganzen an, was da in Frage
498 kommt und auch sinnvoll ist für die originären Aufgaben, ja.

499 Ex9b: Ich muss gerade überlegen, da gibt es doch auch so ein - wie heißt denn
500 die, aber das ist mehr so für Berufe im mittleren, oder im handwerklichen Bereich
501 oder auch für den Sekretariatsbereich. Da gibt es so, na wie heißt denn dieses
502 Portal, wo man durchaus so Qualifikationen machen kann. Ich suche es gerade.

503 Konkretisierte Frage: Es geht mehr um einen berufsbegleitenden Techniker, zum
504 Beispiel, oder einem berufsbegleitenden Ingenieur. Von der Weiterbildung, von
505 der Sie da gerade gesprochen haben, das wäre ja dann was, das haben Sie intern
506 und da hörte ich ja auch heraus, mit entsprechenden weiteren zusätzlichen,
507 anerkannten Fakten, Erfahrung und weitere Fortbildungen, dass Sie das so im
508 Paket dann als gleichwertig betrachtet haben. Aber, dass man sagt (...) besteht
509 also hier in irgendeiner Form eine Möglichkeit, dass ich einen Beschäftigten im
510 Arbeitsverhältnis, theoretisch vielleicht auch nur eingeschränkt freistelle, aber so
511 weiterentwickelte, dass ich sage, du hast jetzt mal als Techniker oder als Zeichner
512 begonnen und ich möchte dich jetzt hier auf diesen Weg bringen, dass du, ohne
513 dass du (das) Beschäftigungsverhältnis löst, dich weiterentwickelst, zum
514 Techniker oder zum Ingenieur, je nachdem woher du kommst.

515 Ex9a: Also wie gesagt, beim Techniker ja, auf jeden Fall, da haben wir schon
516 Mitarbeiter Mitarbeiterinnen, die den Techniker berufsbegleitend nebenher
517 gemacht haben und wir das wie gesagt auch durch eben Arbeitsbefreiung und
518 auch etwas finanziell unterstützt haben, da ja. Ähnlich machen wir das auch im
519 Meisterbereich und wir haben auch, wenn ich zum Beispiel an meinen
520 Personalbereich denke, Kolleginnen, die die Personalkauffrau, da die

521 Qualifikation noch gemacht haben und jetzt auch entsprechend in der
522 Personalsachbearbeitung tätig sind, das nur als Beispiel. Für den Schritt Techniker
523 zum Ingenieur fällt es mir tatsächlich jetzt schwer, eine konkrete Qualifikation
524 oder wie Sie es dann auch mit der Verwaltungsprüfung 2 erwähnt haben, zu
525 beenden. Also ist mir nichts bekannt, ne.

526 (Ex9bt sucht noch in ihren Unterlagen)

527 Ex9b: So, ne wie heißt denn dieses Portal. Ist das bei der Handwerkskammer oder
528 so, da gibt es ja so mögliche Prüfungen die man. Ah, Valikom heißt das, genau.
529 Da weiß ich jetzt aber nicht genau, irgendwelche technischen, doch, ich glaube
530 schon, so im handwerklichen Bereich, glaube ich, sind so Berufe drin, für die
531 (man) sich zertifizieren lassen kann. Also solche Fragestellungen versucht man
532 auch gerade zu prüfen. Die Frage ist ja, können sie diese wirklich gleich- stellen?
533 Ja, die Schwierigkeit ist, dass die bisherige Welt sich nicht mitgedreht hat, also
534 BAG-Urteile oder KAV, oder wenn ich dann auch den DQR-Rahmen anschau,
535 der entspricht natürlich nicht den tariflichen Gegebenheiten in dem Sinn. Ein
536 Meister hat ein gleiches Niveau wie ein Ingenieur, wird aber als solches nicht im
537 Tarifrecht anerkannt. Also das sind eben so Dinge, zu denen wir gerade so uns
538 Gedanken machen, ja, wie kommt man da hin oder muss man das wirklich weiter
539 so streng handhaben, weil es eben auch so vorgegeben wird, im Tariflichen. Also
540 das Valikom ist mir halt noch eingefallen, aber ich denke da würde unsere
541 Personalentwicklung wahrscheinlich noch ein bisschen was beitragen können.

542 Frage: Die Verwaltungsprüfung II sieht ja eine generalistische Weiterbildung von
543 Beschäftigten mit dreijähriger Berufsausbildung vor, um diese auf das Niveau
544 eines Hochschulabschlusses, also „gehobener Dienst“, zu versetzen. Wie würden
545 Sie ein solches, analoges Vorgehen in Bezug auf technische Verwaltungsberufe
546 beurteilen?

547 Ex9b: Klingt schon mal gut, eigentlich (lacht) aber die Frage mit welchen
548 Inhalten (Ex9a stimmt zu)

549 Rückfrage: Sehen sie da Handlungsbedarf bei ihnen oder würden sie das
550 kategorisch jetzt mal hier ablehnen?

551 Ex9b: Also ich weiß es nicht, also ohne das jetzt praktisch durchdacht zu haben,
552 aber wenn das für technische Berufen möglich wäre, wäre das doch eine Chance,
553 die Leute zu qualifizieren und dann das ist der Vorteil bei dieser Sache ja, wenn
554 ich mich anmelde und oder schon auch in dieser Qualifizierung bin, kann ich ja
555 schon die Zulage erhalten. Das ist ja dann eben einfach auch schon wieder mal ein
556 Anreiz im Vergleich zur privaten Wirtschaft, weil doch häufig, also ich kriege
557 immer wieder gesagt, die Leute wandern doch schon auch ab, weil sie eben
558 andere, besser bezahlte Stellen im privaten Bereich finden. Oder von mir aus auch
559 im Umkreis, weil manche Städte vielleicht, auch wenn sie kleiner sind, trotzdem
560 besser bezahlen, damit sie noch konkurrenzfähig sind, ich weiß es nicht genau.
561 Also, gell Ex9a?

562 Ex9a: Das hab ich auch gedacht, als ich die Frage gelesen habe. Habe mir aber
563 auch dahinter vermerkt, fachliche Fragezeichen. Das kann ich jetzt natürlich nicht
564 einschätzen, aber an sich ja finde ich, es (ist) wirklich eine spannende Idee sowas,
565 ja. (...)

566 Ex9b: Wie gesagt, im Verwaltungsbereich kann man sich das vorstellen, was man
567 da alles so lernt und über welchen Zeitraum, wie das dann funktioniert. Man muss
568 ja die Plätze bereitstellen, man muss ja quasi gucken, welches Programm muss die
569 Person absolvieren, um ein kleiner Ingenieur zu werden, zum Beispiel und kann er
570 sich dann weiter qualifizieren? Wie ist das dann, ich meine wir haben auch früher
571 schon so Programme aufgelegt, also das war jetzt nicht so für den technischen
572 Bereich unbedingt, aber z.B. Profil, also auch, dass man Leute zur Führungskraft
573 heran qualifiziert und das können die dann vorweisen, dann haben sie mehr
574 Chancen in der Hinsicht. Also ich denke, es ist ja auch eine gewisse Besonderheit
575 in der Baden-Württembergischen Verwaltung mit diesem Angestelltenlehrgang 2,
576 also dass man diesen vorweisen muss, um überhaupt in die Fallgruppe 2
577 eingruppiert werden zu können. Das haben andere, glaube ich, so nicht. Also
578 einige nicht und machen es vielleicht dann über den Fallgruppen-2-Weg, aber, ja,
579 ich finde auch - und das Qualifikationsniveaus ist ja dann auch schon mal ein
580 Stück weit gesichert. Also ich finde man sollte es durchaus weiterverfolgen.
581 Macht natürlich auch Arbeit. Also es ist ja nicht so, dass die Stadt (Passage wurde
582 aufgrund der Möglichkeit zur Herstellung eines persönlichen Bezugs

583 gestrichen)keine Arbeit hat damit, sondern wir bilden ja auch mit aus in dieser
584 Verwaltungsprüfung und es stellt sich die Frage gibt es auch Plätze, genügend?
585 Dann fängt der Run wieder an und dann, ja also es ist schon auch ein gewisser
586 Aufwand damit verbunden, aber ich meine, bevor man keine Leute bekommt...
587 (lacht)

588 Ex9a: Genau.

589 Ex9b: ...muss man sich da vielleicht die Kapazitäten ein Stück weit frei
590 schaufeln.

591 Ex9a; Ja.

592 Frage: Haben Sie in der Verwaltung schon einmal darüber nachgedacht, ein
593 solches standardisiertes Verfahren zu erstellen, mit dem der Aufstieg als
594 „Sonstige Beschäftigte“ ermöglicht wird?

595 Ex9b: Also das ist das Geschilderte eigentlich schon. Die Frage ist ja wie prüfe
596 ich das, aber genau- Also es gibt, ja, im Prinzip gibt es ein Schema, zumindest bei
597 den Kollegen in der Zentrale im Haupt- und Personalamt, tatsächlich. Also welche
598 Qualifikation bringe ich mit? Ist die Breite und Tiefe des Wissens vorhanden, also
599 es wird schon ein Stück weit abgeprüft, abgefragt durch welche
600 Zusatzqualifikation, die Berufserfahrung und dann eben nachweisen, natürlich ,
601 und nicht nur behaupten (lacht). Ob jetzt eine Prüfung (Anmerkung:
602 schriftlich/mündlich als Nachweis) gemacht wird irgendwo, das kann ich jetzt
603 nicht sagen, ich glaube, ganz so weit geht es nicht, aber das müsste ich tatsächlich
604 mit den Kollegen besprechen, wenn Sie da noch genaueres wissen wollten.

605 Frage: Worin sehen Sie denn vielleicht auch Risiken eines solchen alternativen
606 Aufstiegsmodells?

607 Ex9b: Ja ich hab es ja auch schon angedeutet, also Chancen natürlich dadurch,
608 dass man Leute die schon da sind, die sich irgendwie im Betrieb auskennen, dass
609 man die halten kann und eben auch voranbringen kann und dann hat man
610 erfahrenes Personal, das ist natürlich auch ein Stück weit dann unterstützt von der
611 Verwaltung, weil sie sich auch schon bewährt haben. Man kann sie halten, man
612 kann Stellen damit füllen und die Chancen sind sicher da, jetzt in der Zeit wo man

613 ja Schwierigkeiten hat, umso mehr und ist vielleicht auch attraktiv damit, mit
614 dieser Möglichkeit da begleitend dann doch so einen Aufstieg hin zu bekommen,
615 so eine Weiterqualifizierung ohne, dass man jetzt die Stadt verlassen muss. Hat
616 also einige Vorteile auch für die Menschen, die es tun. Ja, Nachteil ist natürlich,
617 es ist immer noch Aufwand damit verbunden, für beide Seiten, sicher einiger
618 Aufwand und ja und dann gibt es vielleicht halt auch nicht so viele Plätze wie
619 man gerne hätte. Also zumindest im Verwaltungsbereich kommt es natürlich vor,
620 und dann wird es vielleicht schwierig. Die Frage ist natürlich, Tiefbau ja gut,
621 Verwaltung hat auch verschiedene Richtungen, gell. Ich meine ich könnte jetzt
622 auch nicht ad hoc im Sozialamt arbeiten und sagen, den Bescheid mach ich sofort,
623 weil ich einfach nicht mehr drin bin. Aber vielleicht ist es in den technischen
624 Berufen nochmal ein bisschen schwieriger in welche Richtungen man qualifiziert
625 (Ex9a stimmt zu). Tiefbau, Hochbau, was weiß ich. Und ja von daher vielleicht
626 schon auch nochmal die Frage, welches Qualifikationsniveau wird dann wirklich
627 erreicht? Aber wie gesagt, da kann man ja dann auch schauen welche Stellen
628 damit dann auch erreicht werden können, was natürlich dann vielleicht auch
629 wieder zu einer Unzufriedenheit führen könnte, wenn sie sagen, ich habe mich
630 doch qualifiziert und jetzt kriege ich doch nicht die Stelle, die ich mir gewünscht
631 habe. Aber das ist dann häufig eben auch in der Person liegend, aber das sagt man
632 natürlich dann nicht so gerne, oder? Also da gibt es natürlich dann auch wieder
633 Nuancen, aber ich könnte mir schon vorstellen, dass das hilft, weil ich ja hier
634 keine Fallgruppe 2 habe und sagen könnte, ohne die Qualifikation kann ich dich
635 da jetzt auch eingruppiieren, weil du so gut bist.

636 Ex9a: Also die Chance sehe ich auf jeden Fall, in den Bereichen der
637 Personalerhaltung und eben auch –Gewinnung. Zu den Risiken vielleicht noch
638 kurz oder zu dem, was Ex9b gerade angeführt hat. Bei uns, sag ich jetzt mal, im
639 Verwaltungsbereich, wir wurden oder werden ja auch so ein bisschen als
640 Generalisten bezeichnet, um bei dem Beispiel Sozialamt zu bleiben, klar wir
641 bräuchten eine gewisse Zeit der Einarbeitung, aber an sich, ob wir den Bescheid
642 jetzt hier schreiben oder vielleicht im Ausländerrecht schreiben so ein bisschen
643 die Struktur, die kennen wir. Ich bin mir da nicht so sicher, ob das im
644 Ingenieurbereich auch so ist. Ich zum Beispiel höre immer von unseren

645 Fachabteilungen, sie brauchen auch immer Leute mit Erfahrung und ich habe jetzt
646 auch mit einer Abteilung, da habe ich versucht einen von unseren
647 Bachelorstudenten hin zu vermitteln, das ist mir auch gelungen, aber es war gar
648 nicht so einfach wie ich dachte. Ich weiß, dass sie dringend Personal brauchen, in
649 der Abteilung, aber es waren dann doch auch schon so gewisse Befindlichkeiten
650 und, ach, der hat jetzt aber mit dem Thema Brücken noch nicht so viel zu tun
651 gehabt und ach und Gott und dann kann er das Projekt ja vielleicht gar nicht und
652 ich dachte auch, naja natürlich muss er sich erst einarbeiten, aber ich hatte
653 irgendwie das Gefühl, es ist wohl eine größere Sache, sich jetzt dem Thema
654 Brücken oder Tunnel zum Beispiel, sich da dann mit den Besonderheiten vertraut
655 zu machen, ja. Insofern könnte das vielleicht ein Hintergrund sein, warum es eben
656 in diesem Bereich tatsächlich noch nicht so ein bisschen allgemein Gehaltenes
657 gibt.

658 Frage: Wie würde sich, Ihres Erachtens, eine standardisierte
659 Aufstiegsmöglichkeit auf die Attraktivität des Arbeitgebers, bzw. der öffentlichen
660 bautechnischen Verwaltung auswirken?

661 Ex9a: Positiv, auf jeden Fall mal positiv. (Ex9b stimmt zu) (Wenn man)
662 irgendwie schon den Bewerbern im Einstellungsverfahren oder im
663 Auswahlverfahren auch hier die Aufstiegsmöglichkeiten darstellen könnte, vor
664 allen Dingen um auch Personal längerfristig an uns zu binden, das ist auch ja so
665 ein bisschen Phänomen, was immer mehr wird, dass ja Arbeitsstellen sehr schnell
666 gewechselt werden. Also so jemand wie ich, der jetzt, oder auch Ex9b, schon ganz
667 ganz viele Jahre bei der Stadt ist, das hat man, glaube ich, künftig gar nicht mehr
668 so viel. Also auch bei uns im Ingenieurbereich ist es durchaus so, ja so 2, 3 Jahre
669 und dann kann es auch sein, dass ja halt (ein) Mitarbeiter den Bedarf hat, wieder
670 noch was anderes auszuprobieren oder, ja, vielleicht gibt es eben auch Gründe wie
671 Bezahlung oder was auch immer, die dann zur Fluktuation führen. Aber ich
672 denke, so eine Aufstiegsmöglichkeit könnte vielleicht da auch ein bisschen was
673 beitragen, da eine längere Bindung von vornherein, ja, zu garantieren oder in
674 Aussicht zu stellen, ja.

675 Frage: Gibt es aus Ihrer Sicht noch Aspekte die wir noch nicht angesprochen
676 haben oder Ergänzungen, die Sie noch machen möchten?

677 Ex9b: Was mir gerade noch so eingefallen ist, wir haben natürlich „Sonstige
678 Beschäftigte“ immer so eine Stufe niedriger gesehen. Wenn wir jetzt einen
679 Tiefbauingenieur brauchen, z. B. Brücken, Ex9a hat es ja gesagt, und da schreiben
680 wir natürlich schon auch Bauingenieure entsprechend aus, aber natürlich, was ist
681 jetzt, wenn ein, was weiß ich, Ingenieur in Verfahrenstechnik oder was weiß ich,
682 oder Hochbau kommt, ist der nicht auch ein Sonstiger Beschäftigter? Wie müssen
683 wir damit umgehen, da könnten wir vielleicht ein bisschen großzügiger sein, also
684 ich glaube, dass die Nuancen oder die Prüfung dann halt, ja, da könnten wir
685 vielleicht näher treten, aber vielleicht macht man auch ein Fass auf, ich weiß
686 nicht, Ex9a, wer sich immer bewirbt, bei Ihnen. Ich sehe ja nur die objektive
687 Ausschreibung und schaue immer, was können wir nach unten aufmachen. Wir
688 generalisieren ja die Ingenieure so gut es geht, aber im Prinzip kann ich ja nicht
689 jeden Ingenieur auf die Stelle setzen, es gibt ja Zweige.

690 Ex9a: Genauso ist es, ja. Also wir schauen uns schon auch bei Bewerbungen
691 andere Ingenieurbereiche an, wenn es denn so vom Fachlichen noch grob in die
692 Richtung geht, die wir gerade brauchen. Oder (ob) die Person da tatsächlich
693 vielleicht auch schon in einer anderen Behörde oder anderen Unternehmen da
694 Berufserfahrung gesammelt hat. Dann darf es auch mal jemand sein, der jetzt
695 nicht zwingend Richtung Bauingenieurwesen sein Studium abgeschlossen hat.
696 Aber ja das ist dann eher mehr so tatsächlich aus der Not der geeigneten Bewerber
697 heraus.

698 (Dank und Verabschiedung)

lfd. Nr	Frage	Expert	Satz	Text	Paraphrase	I. Kategorie	II. Kategorie
1	1	0	0	1. Wie wirkt sich der Fachkräftemangel konkret auf Ihre (bautechnische) Verwaltung aus?			Frage
2	1	1	1	Wir haben immer wieder das Problem, dass wir Ingenieursstellen nicht schnell besetzt bekommen, aber auch Technikerstellen jetzt aktuell	Bekanntes Problem wird größer	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
3	1	1	2	Das heißt, wir müssen mehrfach ausschreiben	Mehraufwand + Längere Vakanz	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
4	1	1	3	Heilbronn hat eine sehr rege Bautätigkeit, das heißt nicht erst von der Bundesgartenschau her, aber jetzt auch im Nachgang, sodass wir oft die Probleme haben, die Projekte quasi bewältigt zu bekommen, was resultiert in eine Belastung der Kollegen, die quasi noch vor Ort da sind	Projektstau	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
5	1	1	4	Das heißt die Projekte müssen trotzdem gestemmt werden, jetzt gerade beispielsweise bei der Bundesgartenschau kann man nicht eben mal was schieben, über drei Jahre	Projektstau	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
6	1	1	5	Man musste ja zum Punkt fertig sein und das hat dazu geführt, dass viele Kollegen quasi das dann irgendwie mit wuppen mussten, andere Dinge zurückstellen mussten, was dazu führt, dass natürlich erfahrenere Kollegen, die schon länger da sind, die das machen mussten und irgendwann mal gesagt haben, hey, ich möchte eine höhere Eingruppierung, denn ich rocke hier sehr wichtige Projekte für die Stadt	Mehraufwand	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
7	1	1	6	Also es hat sehr vielfältige Auswirkungen gehabt	Mehraufwand	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
8	1	1	7	Dazu kommt natürlich noch der Demographie-Effekt, das heißt viele Kollegen, sag ich mal, ein gewisses Alter haben, die schon in Ruhestand gegangen sind	Demographie-Effekt	Ursache des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
9	1	1	8	Die Leute, die wir gefunden haben, die bei uns bleiben oder die bei uns anfangen wollen, als Ingenieure, die natürlich dann diesen enormen Wissensunterschied nicht gleich auffangen konnten, den Erfahrungsunterschied nicht auffangen konnten, so dass wir hier quasi auch wirklich dann einfach einen Generationswechsel bemerkt haben, tatsächlich	Wissensverlust	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
10	1	1	9	Und da auch nicht jeder Kollege, der hier angefangen hat, tatsächlich hängen geblieben ist und wieder weiter gezogen ist, vielleicht auch mal in eine andere Verwaltung oder in die Wirtschaft zurück gegangen ist	Fluktuation	Ursache des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
11	1	1	10	Die wirtschaftliche Lage zwischendurch mit der regen Bautätigkeit hat natürlich sein übriges getan, dass man natürlich woanders, wenn man jetzt rein nach dem Geld geht, natürlich woanders auch besser verdienen konnte und wir da auch wieder Kollegen verloren haben	Konkurrenz	Ursache des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
12	1	2	1	Wir haben einige unbesetzte Stellen, die wir auch nur schwer mit Personal zu besetzen bekommen	Mehraufwand	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
13	1	2	2	Es ist immer ein hin und her	Mehraufwand	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
14	1	2	3	Wie schreiben wir aus? Wo schreiben wir aus? Und ich habe auch das Gefühl, es wird von Jahr zu Jahr schwieriger	Mehraufwand	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
15	1	3	1	Die Dienststelle bedient sich bei der Stellenausschreibung zwischenzeitlich neuer Kanäle	Neue Kanäle zur Personalgewinnung	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
16	1	3	2	So werden Stellen beispielsweise über das Berufsnetzwerk Xing inseriert	Neue Kanäle zur Personalgewinnung	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
17	1	3	3	Auch wurde ein Imagefilm über das Wirken der Dienststelle erstellt	Neue Kanäle zur Personalgewinnung	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
18	1	3	4	Damit versucht Die Dienststelle allgemein mehr auf sich als Arbeitgeber aufmerksam zu machen und auf die Vorteile des öffentlichen Diensts hinzuweisen	Neue Kanäle zur Personalgewinnung	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
19	1	3	5	Es wurden ferner auch Stellenbesetzungen mit Unterstützung durch Headhunter durchgeführt, die jedoch allesamt enttäuschend und erfolglos verliefen	Neue Kanäle zur Personalgewinnung	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung

lfd. Nr	Frage	Expert	Satz	Text	Paraphrase	I. Kategorie	II. Kategorie
20	1	3	6	Allgemein stellt sich der Dienststelle die Problematik eines stetig steigenden Auftragsvolumens, derzeit etwa 370 Mio €, wobei die personellen Kapazitäten nicht ausreichen um dieses Volumen abzuarbeiten	Projektstau	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
21	1	3	7	Es wird bei Bedarf auf externe Planer- und Projektsteuerleistungen zurückgegriffen, was aktuell ein Volumen von weiteren 65 Mio. € ausmacht	Projektstau	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
22	1	3	8	Dadurch erhöht sich das Gesamtbudget der Dienststelle derzeit auf ca	Mehraufwand	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
23	1	5	1	Antwort: Bereits vor dieser allgemeinen und jetzt ja auch bundesweiten Diskussion über den Fachkräftemangel gab es schon relativ früh Probleme im Ingenieurbereich Nachwuchskräfte oder adäquaten Ersatz für ausscheidendes Personal zu finden	Bekanntes Problem wird größer	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
24	1	5	2	Das hing immer auch mit dem Tarifgefüge des öffentlichen Sektors zusammen bis was die Vergleichbarkeit der Bezahlung betrifft	Bekanntes Problem wird größer	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
25	1	5	3	Es gab da immer mal wieder so, ich sage jetzt mal, also zyklische Bewegungen, die abhängig waren, also zumindest nach meiner Interpretation, abhängig waren auch von der wirtschaftlichen Situation	Bekanntes Problem wird größer	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
26	1	5	4	Also wir hatten zum Zeitpunkt, also in rezessiven Zeiten, die ich ja mehrfach durchleben durfte, im Rahmen meiner jetzt rund vierzigjährigen Tätigkeit, gab es da mal eine gewisse Verbesserung in diesem Bereich, aber man kann durchaus sagen, dass im Durchschnitt über die vier Jahrzehnte, die ich hier im Personalbereich verbracht habe, es immer schon etwas schwieriger, es immer schon eine etwas schwierigere Situation gab im Bereich der technischen Berufe, Nachwuchs- oder Ersatzkräfte zu finden	Bekanntes Problem wird größer	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
27	1	6	1	Antwort: Das spüren wir in den vergangenen Jahren schon, dass wir da sehr konkrete und starke Auswirkungen haben	Bekanntes Problem wird größer	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
28	1	6	2	Wir, als Amt Konstanz des Landesbetriebs, sind noch in einer Sondersituation	Bekanntes Problem wird größer	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
29	1	6	3	Nämlich die Schweiz, als Hochlohnland, direkt an unserer Grenze und dann natürlich auch im Teil des Landes, wo die großen Städte seltener werden und dementsprechend auch die Hochschulen seltener werden	Bekanntes Problem wird größer	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
30	1	6	4	Und deshalb spüren wir bereits seit vielen Jahren, dass die Bewerbungen auf die einzelnen Positionen, vor allem in den Fachingenieurdisziplinen Versorgungs- und Elektrotechnik weniger werden	Bekanntes Problem wird größer	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
31	1	6	5	Wir haben das Glück, eine Hochschule für den Bereich Elektrotechnik und auch eine Hochschule für den Bereich Architektur, Bauingenieurwesen bei uns zu haben	Bekanntes Problem wird größer	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
32	1	6	6	Das heißt an diesen Disziplinen war es in der Vergangenheit nicht so dramatisch	Bekanntes Problem wird größer	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
33	1	6	7	Versorgungstechnik ist uns immer sehr sehr schwer gefallen, weil die nächste Hochschule Biberach eben außerhalb unseres Amtsbereichs liegt	Bekanntes Problem wird größer	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
34	1	6	8	Wir haben, ja, in den vergangenen Jahren unsere Stellen trotzdem besetzen können, merken jetzt aber vor allem in den letzten beiden Jahren, dass es nochmal einen ganz starken Cut gemacht hat	Bekanntes Problem wird größer	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
35	1	6	9	Zum einen weil die Lage auf dem Stellenmarkt natürlich sehr sehr gut ist, Arbeitnehmermarkt	Konkurrenz	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
36	1	6	10	Auf der anderen Seite weil wir sehr geburtenstarke Jahrgänge mit erfahrenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern hatten, jetzt in Ruhestand gegangen sind	Demographie-Effekt	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
37	1	6	11	Digitalisierung und Corona hat da dazu geführt, dass sich das beschleunigt hat	Weitere Gründe	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
38	1	6	12	Viele sind vorgezogen in den Ruhestand gegangen und somit haben wir sehr sehr viele Stellen zu besetzen gehabt, die letzten Jahre, stehen immer noch gut da, wir haben mehr Mitarbeiter jedes Jahr wie am Anfang des Jahres	Demographie-Effekt	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung

lfd. Nr	Frage	Expert	Satz	Text	Paraphrase	I. Kategorie	II. Kategorie
39	1	6	13	Nichts desto trotz haben wir aktuell ungefähr 10% offene Stellen und gerade in der Disziplin Versorgungstechnik schreiben wir im Regelfall zwischen vier und siebenmal aus, bis wir da was besetzen können, weil einfach der Markt leer ist	Situation noch stemmbar	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
40	1	6	14	<i>Rückfrage: Wie viele Stellen weisen Sie im Amt generell aus?</i>	Anzahl Personalstellen im Amt	Statistische Grundinformation	Randbemerkung
41	1	6	15	Antwort: Also wir haben 125 Köpfe im Amt, aktuell, zuzüglich Anwärter-Auszubildene	Anzahl Personalstellen im Amt	Randbemerkung	Randbemerkung
42	1	6	16	Das hat auch einen erklärlichen Teilzeitanteil, weil es einer unserer Pfunde ist, mit denen wir wuchern können, an den Hochschulen, dass wir die Damen, die am Standort hängen bleiben und dann nach Kind zurück in den Beruf wollen, ganz gut abgreifen, bei uns	Anzahl Personalstellen im Amt	Randbemerkung	Randbemerkung
43	1	6	17	Wir haben 110,56 MAK	Anzahl Personalstellen im Amt	Randbemerkung	Randbemerkung
44	1	6	18	Einen relativ hohen Teilzeitanteil auch mit relativ hohen Teilzeitgraden mit zwischen 70% und 90% aber eben aufgrund Vereinbarkeit von Beruf und Familie, dann eben Teilzeit und haben aktuell 11 offene Einstellungsmöglichkeiten, die wir ausgeschrieben haben, letzte Woche	Personalstruktur im Amt	Randbemerkung	Randbemerkung
45	1	7	1	Antwort: Also wir haben den noch nicht so lange, muss ich sagen	Bekanntes Problem wird größer	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
46	1	7	2	Wir waren da in Ludwigsburg eigentlich immer ganz gut dabei	Bekanntes Problem wird größer	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
47	1	7	3	Der Markt wurde immer enger, aber wir konnten immer noch ganz gute Leute gewinnen	Bekanntes Problem wird größer	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
48	1	7	4	Aber jetzt so gefühlt seit einem halben Jahr ist es wirklich extrem, dass wir nur sehr wenige Bewerbungen bekommen, auch wenige, mitunter nur eine Person zum Vorstellungsgespräch einladen können	Bekanntes Problem wird größer	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
49	1	7	5	Insofern haben wir eben das Thema, dass wir unsere Stellen nicht mehr besetzen können oder die Besetzung länger braucht	Bekanntes Problem wird größer	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
50	1	7	6	Wir haben insgesamt in Ludwigsburg auch die Bevölkerungspyramide, also geburtenstarke Jahrgänge gehen in Pension und die, die nachkommen sind eben jung	Demographie-Effekt	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
51	1	7	7	Erstmal sind es zu wenige aber auch überhaupt dadurch, dass die jungen noch nicht ihre Lebensmitte gefunden haben, sind die auch veränderungsbereiter	Demographie-Effekt	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
52	1	7	8	Und wir haben hier in der Anwendung einen sehr hohen Durchsatz an Personen	Demographie-Effekt	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
53	1	7	9	Wir haben erhoben, dass wir über die Hälfte unserer Mitarbeiter maximal hier vier Jahre dabei sind und das führt natürlich dazu, dass wir kaum ein Wissen haben, hier im Amt	Demographie-Effekt	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
54	1	7	10	Also die Führungskräfte, so Leute wie ich, sind natürlich schon lang dabei	Demographie-Effekt	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
55	1	7	11	Wir müssen unser Wissen an die immer neuen Leute weitergeben und nachdem wir es weitergegeben haben sind die aber schon wieder bei der nächsten Stufe, irgendwo abgewandert und nicht mehr dabei	Wissensverlust	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
56	1	7	12	Also insofern, das ist unsere hohe Schwierigkeit, die wir zu bewältigen haben	Wissensverlust	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
57	1	7	13	Und wenn die Projektleitungen wechseln, geht damit immer ein Wissensverlust einher	Wissensverlust	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
58	1	7	14	Also ist nicht direkt dem Fachkräftemangel zu zuschreiben, sondern eben der Bevölkerungsstruktur, aber das geht damit einher	Demographie-Effekt	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
59	1	7	15	Rückfrage: Sind diese durchschnittlichen vier Jahre Verweildauer auf alle Beschäftigten Ihres Bereichs, oder nur auf die technischen bezogen?	Demographie-Effekt	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
60	1	7	16	Antwort: Es ist in erster Linie altersabhängig	Demographie-Effekt	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
61	1	7	17	Wir hatten das jetzt ganz eklatant im Immobilienbereich	Demographie-Effekt	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung

lfd. Nr	Frage	Expert	Satz	Text	Paraphrase	I. Kategorie	II. Kategorie
62	1	7	18	Das sind Leute von der Hochschule für öffentliche Verwaltung und Finanzen, die halt dann (mit) 20, 22 fertig sind und dann eben in drei Jahren jetzt gerne hier bleiben, aber sich dann, streckenweise auch schon früher, eben Richtung Ministerien, da gibt es im Ballungsraum hier um Stuttgart drum herum eben viele Möglichkeiten, schneller weiter zu kommen	Demographie-Effekt	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
63	1	7	19	Gerade die Jobs beim Ministerium sind besser bezahlt und insofern sind die dann auch schnell wieder weg	Konkurrenz	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
64	1	7	20	Ist nicht der Tarifbereich sondern das ist dann hauptsächlich natürlich dann der Beamtenschaft, wobei die Hochschule für öffentliche Verwaltung und Finanzen nicht genügend ausbildet	Bekanntes Problem wird größer	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
65	1	7	21	Also da gibt es so einen richtigen, regelrechten Run auf die Absolventen und wir haben immer noch Glück in Ludwigsburg, weil wir halt vor Ort sind	Konkurrenz	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
66	1	7	22	Aber mit unter stellen wir dann eben auch im Immobilienbereich, der eben klassischerweise für Beamte sonst war, stellen wir auch Angestellte ein und da hat man ansonsten das Thema, dass die eben mit 9a oder 9b maximal bezahlt werden können, weil der Tarifbereich Land, weil den Tarifbereich bei den Kommunalen kenne ich eben zu schlecht, dass der eben immer die technischen Bereiche im Fokus hatte, weil man für den nichttechnischen Bereich die Beamten hatte	Öffnung (nur) als Notlösung	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
67	1	7	23	Und nachdem die aber zu wenig ausbilden und nicht hinterher kommen, hat man auf einmal da ein Thema, den der Tarifbereich aber noch nicht erkannt hat und da ist die Latte ja viel höherliegend	Öffnung (nur) als Notlösung	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
68	1	7	24	Also man muss viel höher liegende, viel höherwertige Aufgaben machen, als der bautechnische Bereich, um entsprechend bezahlt zu werden	Lohndiskrepanz zwischen nichttechnischem und technischem Dienst	Ursache des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
69	1	7	25	Also da ist so ein Ungewicht da	Lohndiskrepanz zwischen nichttechnischem und technischem Dienst	Ursache des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
70	1	8	1	Antwort: Das wirkt sich insofern aus, dass wir mehr Stellen zu besetzen haben, dass die Verfahren länger dauern	Mehraufwand	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
71	1	8	2	Zum einen weil er vielleicht nicht im ersten Anlauf die geeigneten Personen auswählen können, durch den Bewerbermangel	Mehraufwand	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
72	1	8	3	Und es wirkt sich auch insofern aus, dass wir dann natürlich auch bei uns nach Maßnahmen gesucht haben, wie wir dem begegnen können	Öffnung (nur) als Notlösung	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
73	1	8	4	Da (haben) wir uns gewisse Konzepte dann noch überlegt	Öffnung (nur) als Notlösung	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
74	1	9a	1	Ex9a: Wir merken den Fachkräftemangel zuerst indem wir Stellen schwieriger besetzt bekommen als früher	Mehraufwand + Längere Vakanz	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
75	1	9a	2	Also wir schreiben wirklich fast jede Stelle inzwischen mehrfach aus	Mehraufwand + Längere Vakanz	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
76	1	9a	3	Das kann sogar so sein, dass es drei oder viermal ausgeschrieben wird	Mehraufwand + Längere Vakanz	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
77	1	9a	4	Also das ist eigentlich so ganz offensichtlich, woran wir merken, es wird schwierig	Mehraufwand + Längere Vakanz	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
78	1	9a	5	Das liegt tatsächlich nicht immer daran, dass es gar keine Bewerbungen gibt, dass keine Bewerbungen eingehen, das schon, aber sie sind halt tatsächlich oft wirklich nicht geeignet, entweder von dem her, was wir an Anforderungen haben, dass sie die Qualifizierung nicht mitbringen oder die Erfahrung, je nachdem und, ja, wir dann die Bewerber eben nicht in das Verfahren weiter mit einbeziehen können	Sinkende Qualität der Bewerbungen	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
79	1	9a	6	Diese offenen Stellen, die auch meistens dann viel zu lange unbesetzt sind, wirken sich natürlich in den Fachabteilungen schon bei der Aufgabenerledigung sehr stark aus, dass da natürlich für Kollegen entweder eine Mehrbelastung entsteht oder Aufgaben gar nicht wahrgenommen werden können oder nicht in dem Maße, wie es sein sollte	Mehraufwand + Längere Vakanz	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung

lfd. Nr	Frage	Expert	Satz	Text	Paraphrase	I. Kategorie	II. Kategorie
80	1	9a	7	Oder eben Bauprojekte gar nicht so vorangehen wie gedacht oder wie vielleicht auch vom Gemeinderat vorgesehen	Projektstau	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
81	1	9a	8	Ja, das ist dann leider die Konsequenz des Ganzen	Projektstau	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
82	1	9b	9	Ex9b: Das kann man so auch für andere Ämter bestätigen, dass es ähnlich läuft	Projektstau	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
83	1	9b	10	Also zB das Hochbauamt oder so, die haben auch ihre Probleme, dass sie häufig mehrfach ausschreiben müssen	Mehraufwand + Längere Vakanz	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
84	1	9b	11	Wir konzentrieren uns ja auf die bautechnische Verwaltung, aber wir sehen das natürlich im gesamten Verwaltungsbereich	Mehraufwand + Längere Vakanz	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
85	1	9b	12	Früher war es schon so, gell Ex9a, über die Ingenieure haben wir uns schon lange unterhalten	Bekanntes Problem wird größer	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
86	1	9b	13	Da ist es eigentlich so, dass die Situation schon seit mehreren Jahren schon so ist	Bekanntes Problem wird größer	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
87	1	9b	14	Da war es mehr so auch die Konkurrenzfähigkeit des öffentlichen Dienstes, sage ich mal, in der Bezahlung wahrscheinlich	Konkurrenz	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
88	1	9b	15	Mittlerweile ist es tatsächlich so, dass ja überall die Fachkräfte fehlen und es hat sich wesentlich ausgeweitet auf die gesamte Stadtverwaltung, im Prinzip, dass es schwierig ist	Bekanntes Problem wird größer	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
89	1	9b	16	Genau	Bekanntes Problem wird größer	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
90	1	4	1	Antwort: Also es ist einfach so, dass wir vermehrt ausschreiben müssen, Folgeausschreibungen machen, weil wir dann zu wenige Wochen bekommen	Mehraufwand + Längere Vakanz	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
91	1	4	2	Und auch von den vorhandenen Bewerbungen sehr viele auch unbrauchbar sind oder schlechtere Qualität, schlechtere Ausbildung, ja schlechteres Studium	Sinkende Qualität der Bewerbungen	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
92	1	4	3	Wir verlieren auch Personen, das hängt aber vielleicht, ja, mit dem Tarifvertrag zusammen, oder nicht vielleicht, das hängt mit dem Tarifvertrag der Länder zusammen, der ausgesprochen schlecht ist, gegenüber anderen Tarifverträgen, dem TVöD und Versorgungs-Tarifvertrag und was es so gibt	Konkurrenz	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
93	1	4	4	Das kommt dann auch erschwerend hinzu, zu der ganzen Stellensituation und das macht uns sehr das Leben schwer, nicht nur qualifiziertes Personal zu bekommen sondern auch qualifiziertes Personal zu halten	Akquise und Personalbindung sind Herausforderungen	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
94	1	4	5	Und zwischenzeitlich ist es so, dass wir mit den Ausschreibungen gar nicht mehr hinterher kommen	Mehraufwand + Längere Vakanz	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
95	1	4	6	Es Laufen eigentlich zurzeit Dauerausschreibungen	Mehraufwand + Längere Vakanz	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
96	1	4	7	Wir verlängern dann den Bewerbungsschluss, haben das ständig auf unserer Homepage, auf Interamt, auf Baden-Württemberg-Portal, Bundesagentur	Mehraufwand + Längere Vakanz	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
97	1	4	8	Die große Ausschreibungen, da sind wir übergangen dann, Architektenblatt, Architektenkammer dann, was haben wir denn noch, Ingenieurblatt, das alles, natürlich noch die normalen Prints, noch, klar, Staatsanzeiger, alles was es gibt, ganz breit gefächert, so große Stellenausschreibungen, so viel finanzielle Mittel haben wir noch nie dazu gebraucht	Neue Kanäle zur Personalgewinnung	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
98	1	4	9	Aber ja, es ist erstaunlich dass wir dann doch immer wieder jemand finden, wahrscheinlich glückliche Fügungen, dass gerade zu dem Zeitpunkt, wo wir eine Stellenausschreibung veröffentlicht haben dann jemand was sucht, sich verändern möchte, aus, ja, Wohnortwechsel manchmal, meistens oft persönliche Gründe dann einfach, nicht mehr zufrieden mit dem Betrieb, mit dem bisherigen Betrieb, bisherige Arbeitsstelle, Veränderungen dort	Immer wieder "lucky punches"	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung

lfd. Nr	Frage	Expert	Satz	Text	Paraphrase	I. Kategorie	II. Kategorie
99	1	4	10	Also da haben wir doch immer wieder Glück und wir bleiben auch dran und jetzt war die erste Ausschreibung, wo wir dann doch von, also ich spreche jetzt nur von Technik, von vier, fünf Stellen dann drei besetzen konnten	Immer wieder "lucky punches"	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
100	1	4	11	Aber das war auch ein langer Weg dazu	Mehraufwand + Längere Vakanz	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
101	2	0	0	2. Wie viele qualifizierte Bewerbungen erhalten Sie, grob geschätzt, pro Ausschreibung einer Stelle in der bautechnischen Verwaltung?			Frage
102	2	1	11	Also das könnte jetzt meine Kollegin besser beantworten, weil sie die Personalauswahlgespräche führt, aber nachdem was ich mitbekomme, haben wir oft Ausschreibungen, die wir mehrmals machen müssen, weil eben nicht genug Bewerbungen oder gar keine da sind	Geringe Bewerberzahlen	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
103	2	1	12	Also, dass man dann wirklich sagt, ne, wir müssen nochmal ausschreiben	Mehraufwand bei Stellenbesetzung	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
104	2	1	13	Mit dem Bewerberfeld können wir nicht ins Rennen gehen oder gar keine Gespräche führen und wir sind ja wirklich so, dass wir sagen, ok, wenn wir ein, zwei Bewerbungen haben, führen wir ein Gespräch und probieren es wenigstens	Sinkende Qualität der Bewerbungen	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
105	2	1	14	Und wir haben häufig Wiederholungen, dass wir wirklich zwei-, dreimal ausschreiben müssen	Mehraufwand bei Stellenbesetzung	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
106	2	1	15	Aktuell im Bereich Hochbau ganz massiv, dass wir Probleme haben, aber auch im Tiefbau wohl	Bekanntes Problem wird größer	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
107	2	2	4	Antwort: Also ich sage mal, wenn es gut läuft haben wir vielleicht so zehn bis fünfzehn Bewerbungen	Auffällig viele Bewerber	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
108	2	2	5	Also dann ist es auch wirklich sehr gut bis gut gelaufen	Auffällig viele Bewerber	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
109	2	2	6	Aber häufig auch nur zwei bis fünf	Geringe Bewerberzahlen	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
110	2	2	7	Ich habe mir gestern beispielsweise ein Verfahren angeschaut, da wird jetzt die Bewerbungsfrist am Montag auslaufen, da ist uns keine einzige Bewerbung zugegangen	Geringe Bewerberzahlen	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
111	2	2	8	Sprich, wir müssen nochmal verlängern	Mehraufwand	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
112	2	2	9	Wir müssen überlegen, wo können wir noch ausschreiben? Also es ist wirklich schwierig	Neue Kanäle zur Personalgewinnung	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
113	2	2	10	Rückfrage: Ist da irgendwie eine Tendenz erkennbar, oder ist es wirklich unberechenbar, dass es in dieser Varianz zwischen fünfzehn Bewerbungen und null Bewerbungen spielt?	Geringe Bewerberzahlen	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
114	2	2	11	Antwort: Also die Ausschreibung, die ich mir gestern angeschaut habe, wo nichts eingegangen ist, da habe ich mir schon auch gedacht, dass nicht viele eingehen werden, aber das gar keine geht, damit habe ich auch nicht gerechnet, muss ich ehrlich sagen	Geringe Bewerberzahlen	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
115	2	2	12	Ich habe jetzt festgestellt, dass wir zumindest letztes Jahr gut im Radverkehr die Leute gefunden oder die Stellen besetzt bekommen haben, was sich dieses Jahr aber auch wieder als schwieriger erweist	Bekanntes Problem wird größer	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
116	2	2	13	Es ist total unterschiedlich irgendwie	Unklare Tendenzen	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
117	2	3	9	Das lässt sich pauschal nicht beantworten, sondern ist abhängig von der ausgeschriebenen Stelle	Unklare Tendenzen	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
118	2	3	10	So stellt sich die Bewerberlage beispielsweise bei Architekten mit Masterabschluss immer noch vergleichsweise gut dar, da hier der Zugang zum "höheren Dienst" eröffnet ist und dies finanziell immer noch stärkere Anreize bietet als unterhalb von Entgeltgruppe 13	Auffällig viele Bewerber im hD	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
119	2	3	11	Anders sieht es dagegen bei Bachelor-Architekten oder Ingenieuren aus	Geringe Bewerberzahlen	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung

lfd. Nr	Frage	Expert	Satz	Text	Paraphrase	I. Kategorie	II. Kategorie
120	2	3	12	Hier, insbesondere in der Elektrotechnik, sind kaum Bewerbungen zu verzeichnen	Geringe Bewerberzahlen	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
121	2	3	13	Um den Personalmangel entgegenzuwirken, wird zwischenzeitlich häufiger auf Elektrotechniker und Elektromeister zurückgegriffen, die mit einschlägiger Erfahrung ebenfalls von Entgeltgruppe 10 an aufwärts vergütet werden können	Öffnung (nur) als Notlösung	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
122	2	3	14	In der Regel sind das dann Techniker/Meister, die nach längerer Zeit als Beschäftigte oder Selbstständige in der Privatwirtschaft kürzer treten wollen	Öffnung (nur) als Notlösung	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
123	2	3	15	Häufig klaffen die Gehaltsvorstellungen und die tarifliche Vergütung auseinander	Entlohnung ist ein Nachteil	Ursache des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
124	2	3	16	Geschätzt besteht hier ein Abstand von etwa 10.000 € Jahresgehalt	Entlohnung ist ein Nachteil	Ursache des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
125	2	3	17	Einstellungen auf Technikerstellen im tariflichen Sinne, also in den Entgeltgruppen 8 bis 9b, sind ebenfalls schwierig	Entlohnung ist ein Nachteil	Ursache des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
126	2	5	5	Antwort: Das kann ich Ihnen auswendig nicht sagen	Unklarheit über Bewerberzahlen	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
127	2	5	6	Das müsste ich tatsächlich herausarbeiten lassen über die Statistik	Unklarheit über Bewerberzahlen	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
128	2	5	7	Insgesamt sieht es so aus, dass es da eine relativ große Varianz gibt	Unklare Tendenzen	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
129	2	5	8	Wir haben Berufe, die immer noch relativ stark nachgefragt werden, wo sich das Problem eher im qualitativen Bereich niederschlägt	Unklare Tendenzen	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
130	2	5	9	Wir haben auch unterschiedliche Ausschreibungen, mal ganz überraschend, wo wir relativ viele Bewerbungen haben, ohne dass man tatsächlich Ursachen dafür findet	Unklare Tendenzen	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
131	2	5	10	Auch mal in einzelnen technischen Berufen immer mal wieder	Unklare Tendenzen	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
132	2	5	11	Und haben dann aber relativ zeitnah bei einer vergleichbaren Ausschreibung fast gar keine Bewerbungen mehr	Unklare Tendenzen	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
133	2	5	12	Tatsächlich ist es so, dass wir zunehmend, gerade auch im technischen Bereich aber auch in anderen Bereichen Ausschreibungen mehrfach platzieren müssen, um überhaupt an Ausschreibungen zu kommen	Geringe Bewerberzahlen	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
134	2	6	19	Antwort: Zwischen 0 und fünf, hätte ich jetzt gesagt	Geringe Bewerberzahlen	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
135	2	6	20	Wobei fünf dann schon eher die Seltenheit ist, bzw es sind Bewerbungen dabei, sag ich mal zu 50% von Bewerbern, die leider nicht die Kriterien erfüllen, weil sie über überhaupt keine Sprachkenntnisse oder ähnliches verfügen	Genug Bewerbungen, schlechte Qualität	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
136	2	7	26	Antwort: Also bei den Architekten habe ich es immer noch selber mitbekommen, weil ich da auch die Vorstellungsgespräche weitgehend selber geführt habe, da waren es jetzt in den letzten zwei Bewerberrunden jeweils eine Person, die wir einladen konnten, zum Bewerbungsgespräch	Geringe Bewerberzahlen	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
137	2	7	27	Und der Rest, also da war auch nicht viel dabei	Geringe Bewerberzahlen	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
138	2	7	28	Annehmbar, jeweils eine Person	Geringe Bewerberzahlen	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
139	2	7	29	Bei den Technikern war es, glaube ich, ähnlich, 1, 2, die wir dann eingeladen haben, zum Bewerbungsgespräch	Geringe Bewerberzahlen	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
140	2	7	30	Gut, Bürofachkräfte wären wieder nichttechnisch	Geringe Bewerberzahlen	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
141	2	8	5	Antwort: Es kommt auf die Stelle drauf an	Unklare Tendenzen	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
142	2	8	6	Wir haben ja ganz breit gefächerte technische Bereiche	Unklare Tendenzen	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung

lfd. Nr	Frage	Expert	Satz	Text	Paraphrase	I. Kategorie	II. Kategorie
143	2	8	7	Von der Planer-Stelle, die dem höheren Dienst, also mit wissenschaftlichem Hochschulabschluss, da läuft es im Moment noch ganz gut	Auffällig viele Bewerber im hD	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
144	2	8	8	Da haben wir noch einige Bewerbungen	Auffällig viele Bewerber im hD	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
145	2	8	9	Ganz schwierig ist es bei den Ingenieuren	Geringe Bewerberzahlen	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
146	2	8	10	Dann Bautechniker, da geht es so	Geringe Bewerberzahlen	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
147	2	8	11	Und Techniker Meister so die Ebene würde ich da auf einen Nenner setzen, und bei den Bauzeichnern da bilden wir selber aus, dann können wir unseren Bedarf auch noch relativ gut decken	Geringe Bewerberzahlen	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
148	2	8	12	Rückfrage: Welche Stelle müssten Sie, aus ihrer Erfahrung heraus, mehr als einmal ausschreiben?	Geringe Bewerberzahlen	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
149	2	8	13	Antwort: Bauleiter-Stellen beim Gebäudemanagement, zum Beispiel mit Führung	Geringe Bewerberzahlen	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
150	2	8	14	Rückfrage: Also Bauleiter wäre dann Ingenieursebene?	Geringe Bewerberzahlen	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
151	2	8	15	Antwort: Genau, Ingenieursebene	Geringe Bewerberzahlen	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
152	2	8	16	Da müssen wir öfter mal	Geringe Bewerberzahlen	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
153	2	8	17	Das heißt nicht, dass wir keine Bewerbungen kriegen, aber halt nicht die qualifizierten, die wir uns wünschen	Genug Bewerbungen, schlechte Qualität	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
154	2	8	18	Also Bewerbungen haben wir eigentlich immer, aber das ist natürlich dann auch viele Bewerber mit ganz anderen Abschlüssen oder ausländischen Abschlüssen, die keine Anerkennung ihres Ingenieurberufs haben und ja wir müssen halt sortieren	Genug Bewerbungen, schlechte Qualität	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
155	2	8	19	Also Bewerbungen haben wir schon, aber die passenden zu finden ist die Schwierigkeit	Genug Bewerbungen, schlechte Qualität	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
156	2	9a	17	Ex9a: Da habe ich tatsächlich keine wirklich brauchbare, aussagekräftige Zahl für Sie, weil das wirklich komplett unterschiedlich ist	Keine Angabe	Keine weitere Relevanz	Keine Relevanz
157	2	9a	18	Also wir haben manchmal bei Ingenieursausschreibungen durchaus zehn Bewerbungen	Genug Bewerbungen, schlechte Qualität	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
158	2	9a	19	Wir haben manchmal aber auch nur fünf und dann tritt das aber auch oft ein, was ich zur Frage davor gesagt habe, dass die Bewerbungen auch nicht wirklich immer, ich sage mal, brauchbar sind oder eben geeignet sind	Genug Bewerbungen, schlechte Qualität	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
159	2	9a	20	Also insgesamt kann man sicherlich sagen, dass die Zahl der qualifizierten Bewerbungen auf jeden Fall sehr rückläufig ist	Sinkende Qualität der Bewerbungen	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
160	2	9b	21	Ex9b: Schwierig, da was zu sagen		Keine weitere Relevanz	Keine Relevanz
161	2	9b	22	Also Zahlen bei anderen müsste ich tatsächlich noch erheben, aber ich denke, das Bild, so wie bei Ex9a, dürfte eigentlich passen	Keine Angabe	Keine weitere Relevanz	Keine Relevanz
162	2	9b	23	Manchmal hat man mehr Bewerbungen, man wundert sich dann, aber dabei teilweise tatsächlich auch eine ganz andere Qualifikation als die, die man eigentlich ausgeschrieben hat, und die auch nicht so vergleichbar ist, dass man sagt, gut, den sonstigen Beschäftigten kann man gleich mal prüfen, oder so	Unklare Tendenzen	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
163	2	9b	24	Sondern, das habe ich auch schon mitbekommen, im Verwaltungsbereich, dass es dann eben auch Lebensläufe sind, Vitae, die da nicht so reinpassen	Sinkende Qualität der Bewerbungen	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
164	2	4	12	Antwort: Oh derzeit, 1 – 3	Geringe Bewerberzahlen	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
165	2	4	13	Manchmal, also muss ich sagen, im Hochbau-Bereich, haben wir vergebens ausgeschrieben, kam gar keine Bewerbung oder manchmal kommen dann Bewerbungen von Personen aus dem nicht-EU-Raum, schlechte Sprachkenntnisse, nicht einmal B-2-Niveau, ah, ja	Genug Bewerbungen, schlechte Qualität	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung

lfd. Nr	Frage	Expert	Satz	Text	Paraphrase	I. Kategorie	II. Kategorie
166	2	4	14	Die kannst (du) nicht wirklich einladen	Genug Bewerbungen, schlechte Qualität	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
167	2	4	15	Die fallen schon im Vorfeld raus, ne	Genug Bewerbungen, schlechte Qualität	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
168	3	0	0	3. Welche Ansätze verfolgen Sie zur Bewältigung des Fachkräftemangels in bautechnischen Verwaltungsberufen?			Frage
169	3	1	16	Gut wir versuchen verstärkt mit Praktikantenstellen frühzeitig schon Studenten an uns zu binden, tatsächlich	Frühzeitige Bindung	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
170	3	1	17	Wir haben uns auch die Überlegung gemacht, einfach das Umfeld, das wir bieten können, attraktiver darzustellen	Attraktivität steigern	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
171	3	1	18	Zu sagen, familienfreundlicher Arbeitgeber, ÖPNV-Anbindungen, auch vielleicht die interessanten Aspekte von der Bauverwaltung rauszustellen, was vielleicht für den Ingenieursabsolventen vom Studium nicht ganz gleich offensichtlich ist	Attraktivität steigern	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
172	3	1	19	Also zu sagen, auch wir haben interessante Projekte mit weitreichenden Folgen, wo man die Bevölkerung quasi auch mitnehmen kann, auch beeinflussen kann	Attraktivität steigern	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
173	3	1	20	Dass man versucht einfach diese Arbeitgebermarke stärker auszubauen und, wie gesagt, an den Hochschulen auch gezielt Leute für uns zu bewerben, zu sagen, hey, macht ein Praktikum bei der Stadt Heilbronn, im öffentlichen Dienst	Frühzeitige Bindung	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
174	3	1	21	Das ist nicht so übel, wie es vielleicht dann klingt, tatsächlich, um auch hier quasi Leute zu finden	Frühzeitige Bindung	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
175	3	2	14	Antwort: Das ist eine gute Frage, dazu habe ich mir zuvor auch Gedanken gemacht	Wenig Handlungsspielraum	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
176	3	2	15	Total schwierig eigentlich, weil so viele Möglichkeiten haben wir ja gar nicht	Wenig Handlungsspielraum	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
177	3	2	16	Wir sind ja an den Tarifvertrag gebunden	Wenig Handlungsspielraum	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
178	3	2	17	Das einzige womit wir vielleicht locken können sind dann irgendwelche Goodies, dass wir Homeoffice anbieten oder flexible Arbeitszeiten haben, aber so gehaltsmäßig ist es ja total schwierig	Attraktivität steigern	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
179	3	2	18	Und wir haben auch die Vorgaben, dass wir nicht einfach einen Techniker auf eine Bachelor-Stelle einstellen können	Restriktive Auslegung der sonstigen Beschäftigten	Gleichwertigkeit der Fähigkeiten und Erfahrung	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
180	3	2	19	Von dem her gesehen haben wir auch einen sehr engen Rahmen	Wenig Handlungsspielraum	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
181	3	2	20	Rückfrage: Also diese Möglichkeit bestünde ja theoretisch durch die Anerkennung als „Sonstiger Beschäftigter“, aber da kommen wir ja...	Restriktive Auslegung der sonstigen Beschäftigten	Gleichwertigkeit der Fähigkeiten und Erfahrung	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
182	3	2	21	Antwort: Das macht das Land Baden-Württemberg nicht	Restriktive Auslegung der sonstigen Beschäftigten	Gleichwertigkeit der Fähigkeiten und Erfahrung	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
183	3	2	22	Rückfrage: Wenn Sie hier von Vorgaben sprechen, haben Sie dann irgendwie schriftlich, tatsächlich eine, ich weiß nicht, Durchführungsverordnung oder sonst etwas?	Restriktive Auslegung der sonstigen Beschäftigten	Gleichwertigkeit der Fähigkeiten und Erfahrung	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
184	3	2	23	Antwort: Nein, tatsächlich nicht	Restriktive Auslegung der sonstigen Beschäftigten	Gleichwertigkeit der Fähigkeiten und Erfahrung	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
185	3	2	24	Also das ist alles irgendwie intern besprochen	Restriktive Auslegung der sonstigen Beschäftigten	Gleichwertigkeit der Fähigkeiten und Erfahrung	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
186	3	2	25	Über uns sind ja die Ministerien	Restriktive Auslegung der sonstigen Beschäftigten	Gleichwertigkeit der Fähigkeiten und Erfahrung	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
187	3	2	26	Sprich, da sind auch Vorgaben vorhanden	Restriktive Auslegung der sonstigen Beschäftigten	Gleichwertigkeit der Fähigkeiten und Erfahrung	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
188	3	2	27	Ja, es ist total strickt	Restriktive Auslegung der sonstigen Beschäftigten	Gleichwertigkeit der Fähigkeiten und Erfahrung	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
189	3	2	28	Um mal einen Master auf eine Bachelor-Stelle einzustellen ist auch schon extrem schwierig, weil die ja dann eigentlich überqualifiziert sind	Restriktive Auslegung der sonstigen Beschäftigten	Gleichwertigkeit der Fähigkeiten und Erfahrung	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen

lfd. Nr	Frage	Expert	Satz	Text	Paraphrase	I. Kategorie	II. Kategorie
190	3	3	18	Anknüpfend an die Absicht, die Vorteile im öffentlichen Dienst, konkret aber auch der Stellen bei der Dienststelle hervorzuheben, wird die Möglichkeit, technische Angestellte in den Beamtenstatus zu bringen, als ein maßgeblicher Attraktivitätsfaktor betrachtet	Verbeamten zur Attraktivitätssteigerung	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
191	3	3	19	Hierauf wird immer häufiger und deutlicher bei der Personalakquise hingewiesen	Verbeamten zur Attraktivitätssteigerung	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
192	3	3	20	Der Nachteil an diesem Verfahren ist jedoch die Vergütung während des Baureferendariats	Verbeamten zur Attraktivitätssteigerung	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
193	3	3	21	So sehen die Anwärterbezüge hier eine monatliche Vergütung zwischen 1.300 € und 1.700 € vor, was deutlich zu niedrig, nicht nur für langjährige Berufstätige, erachtet wird	Verbeamten zur Attraktivitätssteigerung	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
194	3	3	22	Hier bestehen bei der Dienststelle Ansätze, statt eines Baureferendariats ein Trainee-Programm zu absolvieren, das eine Beschäftigung zu normalen Bezügen ermöglicht	Traineeprogramm	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
195	3	3	23	Auch bestehen auf Ministeriumsebene Ansätze, die etwas geringere Vergütung des TV-L zumindest mit der Vergütung des TVöD, mittels Tarifierung oder Zulage, gleichzusetzen, um zumindest den Konkurrenznachteil innerhalb des öffentlichen Diensts (Land - Kommune) zu nivellieren	Traineeprogramm	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
196	3	5	13	Antwort: Also einer der vornehmsten Ansätze, die wir vor wenigen Jahren kreiert haben ist, dass wir sehr stark auf eine eigene Ausbildung setzen und versuchen diese zu pushen	Ausbildungsinitiative	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
197	3	5	14	Deshalb haben wir auch in Zusammenarbeit mit einem Kollegen, der mehr oder weniger zufällig einige Jahre bei uns im Amt hat verbringen dürfen an der Dualen Hochschule einen eigenständigen Studiengang versucht, mit einzurichten, der, glaube ich auch, zumindest nach meinem Empfinden, ganz erfolgreich, jetzt mal landesweit erfolgreich, dort platziert werden konnte und bei dem wir auch schon einige Studenten untergebracht haben, mit dem Begriff „öffentliches Bauwesen“	Ausbildungsinitiative	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
198	3	5	15	Das halte ich für sehr zukunftsfähig und das, aus meiner Sicht muss man das auch nicht nur an der Dualen Hochschule in Mosbach sondern vielleicht auch an anderen Dualen Hochschulen, sollte man das weiterentwickeln und auch hier im Hause weiterentwickeln	Ausbildungsinitiative	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
199	3	5	16	Daneben versuchen wir auch immer wieder Menschen tatsächlich fachlich über die Möglichkeit großzügiger Beurlaubungen, mit Unterstützung über die finanzielle Durstphase von niederschweligen Berufen im technischen Bereich, also Sie hatten das Beispiel vorhin angebracht, Bauzeichner oder Bautechniker, hin zu einem Ingenieurstudium zu entwickeln, was in Einzelfällen schon versucht wurde, teilweise gelungen, teilweise misslungen ist	Ausbildungsinitiative	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
200	3	5	17	Das hatte verschiedene Ursachen, die ich gar nicht bewerten möchte und dann gibt es natürlich noch das Thema des sogenannten Sonstigen Beschäftigten, wo man Menschen tatsächlich, wenn sie vergleichbare Kenntnisse über die Jahre erworben haben, die ein tatsächlich studierter Ingenieur, Klammer auf, was, wenn man objektiv mit dem Thema umgehen wird, eben sehr selten der Fall ist, tatsächlich in Ingenieurregionen hochbringt	Bottom-Up-Personaldeckung durch Sonstige Beschäftigte	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
201	3	5	18	Das kann gut gehen, das geht auch in vielen Fällen gut, aber wir haben auch schon Situationen erlebt, wo es dann irgendwann schiefliegt, insbesondere dann haben wir die Erfahrungen gemacht, dass das vielleicht nicht mehr gut geht, wenn sich Arbeitsinhalte tatsächlich völlig verändern	Risiko bei Sonstigen Beschäftigten	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung

lfd. Nr	Frage	Expert	Satz	Text	Paraphrase	I. Kategorie	II. Kategorie
202	3	5	19	Weil die Erfahrungswerte waren die, dass sich die Menschen tatsächlich in einem engen Radius oder in einem engen Arbeitsbereich diese Kenntnisse eines Ingenieurs durch „learning by doing“, „training on the job“, auch durch, ich sage mal, das Mitgehen bei tatsächlichen Ingenieuren aneignen und da auch hervorragende Arbeit leisten, die auch dem eines Ingenieurs gleichkommen	Risiko bei Sonstigen Beschäftigten	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
203	3	5	20	Ich kenne auch Menschen, die haben in ihrem Fachbereich den ein oder anderen jungen Ingenieur deutlich übertroffen	Bottom-Up-Personaldeckung durch Sonstige Beschäftigte	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
204	3	5	21	Wenn sich dann aber Inhalte ändern, die sehr maßgeblich sein könnten für diesen Arbeitsbereich, dann fangen die an, dann fehlt ihnen halt die Basis	Risiko bei Sonstigen Beschäftigten	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
205	3	5	22	Also solche Erfahrungen haben wir, mussten wir leider immer wieder machen	Risiko bei Sonstigen Beschäftigten	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
206	3	6	21	Antwort: Da sind wir in verschiedenen Bereichen unterwegs	Neue Kanäle zur Personalgewinnung	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
207	3	6	22	Zum einen haben wir unsere Ausschreibungsbreite eigentlich deutlich nach oben gefahren	Neue Kanäle zur Personalgewinnung	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
208	3	6	23	In allen möglichen Publikationen	Neue Kanäle zur Personalgewinnung	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
209	3	6	24	Dann versuchen wir natürlich auszubilden	Ausbildungsinitiative	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
210	3	6	25	Das ist jetzt weniger im technischen Bereich, eher im nichttechnischen Bereich, haben wir in den vergangenen Jahren aus den Ausbildungsberufen Kaufleute beispielsweise Leute selber in den gehobenen Dienst dann entwickelt und den Weg quasi früh angefangen, bei uns im Haus	Ausbildungsinitiative	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
211	3	6	26	Und dann ist es so, dass wir teilweise auch mal ein Experiment wagen	Neue Kanäle zur Personalgewinnung	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
212	3	6	27	Zum einen waren das natürlich Bewerberinnen und Bewerber, die dann nicht die Sprachkenntnisse gehabt haben und wo wir versucht haben reinzubringen, wobei das unglaublich schwierig ist, weil es andere Standards sind, weil die technische Sprache dann auch noch ein bisschen was anderes ist und wir eben kein Unternehmen sind, wo schwerpunktmäßig englisch gesprochen wird	Ausländische Bewerbungen	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
213	3	6	28	Das heißt, da haben wir die Erfahrung leider nicht ganz so gut gemacht, in der Vergangenheit	Ausländische Bewerbungen	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
214	3	6	29	Wo wir ganz gute Erfahrungen gemacht haben, ist zum einen die Qualifizierungsebene tiefer, Techniker, Meister und die dann zu entwickeln, für den gehobenen Dienst oder aber Studiengänge, die sich vielleicht gebildet haben, als neue Studienrichtung, Facilitymanagement, Baubetrieb oder solche Geschichten und dann die Bewerber, oder Erneuerbare Energien, Hochschule Rottenburg, beispielsweise, die Bewerber dann reinzubringen	Bottom-Up-Personaldeckung durch Sonstige Beschäftigte	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
215	3	6	30	Ihnen am Anfang Tätigkeiten zu geben, die schwerpunktmäßig in die Richtung sind	Sonstige Beschäftigte für Quereinsteiger relevant	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
216	3	6	31	Beispielsweise Klimawandel, Heizungstechnik, PV und sie dann darüber an die Gebäudetechnik heranzuführen und sie dann irgendwann breit einsetzbar bei uns zu haben	Sonstige Beschäftigte für Quereinsteiger relevant	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
217	3	7	31	Antwort: Also einmal versuchen wir insgesamt eben den Job attraktiver zu machen	Attraktivität steigern	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
218	3	7	32	Das kann man einmal dadurch, dass man versucht, höher einzugruppierten	Entlohnung ist ein Nachteil	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
219	3	7	33	Da starten wir jetzt gerade eine große Aktion bei Vermögen und Bau, dass wir eben die Regel haben, bautechnisch in E11 zu bezahlen, also für so kleine bis mittlere Baumaßnahmen, also von 3 bis 15 Millionen wollen wir in E11 zahlen und E10 ist man quasi nur noch, wenn man ganz frisch von der Hochschule startet	Attraktivität steigern	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung

lfd. Nr	Frage	Expert	Satz	Text	Paraphrase	I. Kategorie	II. Kategorie
220	3	7	34	Das ist das eine und das andere ist natürlich einfach das nichtmonetäre	Attraktivität steigern	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
221	3	7	35	Da muss man einfach mal einen spannenden Job bieten	Attraktivität steigern	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
222	3	7	36	Das haben wir, glaube ich, ganz gut dabei, wobei der Bauunterhalt bei uns immer nicht so arg geliebt ist	Attraktivität steigern	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
223	3	7	37	Da versuchen wir immer so Kombipakete zu schnüren	Attraktivität steigern	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
224	3	7	38	Man muss halt Bauunterhalt machen, kriegt aber auch kleinere bis mittlere Maßnahmen	Attraktivität steigern	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
225	3	7	39	Und dann eben die Inhalte, wir haben ja tolle Bauaufgaben, die sind eigentlich immer da und ansonsten die Kollegen	Attraktivität steigern	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
226	3	7	40	Also es gibt da drei Pfeiler, wie man attraktiv sein kann, für die Mitarbeiter und die Kollegenschaft, dass man einfach gerne zusammenarbeitet	Attraktivität steigern	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
227	3	7	41	Im Team tut man zwar nicht immer projektbezogen arbeiten, sondern eher übergreifend, wir sind ja so eine gemischte Verwaltung, wo unterschiedliche Bereiche zusammenkommen	Attraktivität steigern	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
228	3	7	42	Wir haben Juristen, wir haben Verwaltungsleute, also Immobilienmanager, wir haben Techniker, wir haben Architekten und in dem Team arbeitet man immer zusammen und da versuchen wir immer gerne zusammenzuarbeiten und die Teams so zusammensetzen, dass es da Spaß macht, sich abzustimmen und nicht nervig ist	Attraktivität steigern	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
229	3	7	43	Das sind die Dinge, wo wir gucken, dass wir attraktiv werden, weil bezahlungstechnisch sind wir natürlich nicht ganz oben dabei	Attraktivität steigern	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
230	3	7	44	Rückfrage: In der weniger beliebten Bauunterhaltung haben Sie dann nur Techniker oder auch Ingenieure und Techniker?			Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
231	3	7	45	Antwort: Ja beides, wobei die Gebäudeverantwortung hat immer der Hochbauer bei uns, also immer der Architekt und der Techniker arbeitet quasi zu	Bottom-Up-Personaldeckung durch Sonstige Beschäftigte	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
232	3	7	46	Und insofern trifft es in erster Linie die Architekten, diese Gebäudebauunterhaltsverantwortung	Bottom-Up-Personaldeckung durch Sonstige Beschäftigte	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
233	3	7	47	Der Techniker muss auch zuarbeiten, klar, aber da ist es eklatanter	Bottom-Up-Personaldeckung durch Sonstige Beschäftigte	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
234	3	7	48	Wobei wir jetzt auch umgeschwicht haben, jetzt hier, dass wir den originären, also den kleinen Bauunterhalt in ein separates Referat gefasst haben, das nennt sich Nutzerservice	Bottom-Up-Personaldeckung durch Sonstige Beschäftigte	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
235	3	7	49	Und in dem Nutzerservice sollen so untergeordnete Reparaturarbeiten ab gevespert werden, die ja auch schon mal überproportional viel ausmachen	Bottom-Up-Personaldeckung durch Sonstige Beschäftigte	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
236	3	7	50	Also es sind dann Kleinstaufträge bis 10.000€ netto, können da pro Auftrag vergeben werden und wenn da irgendwas kaputt ist und das Rohr verstopft ist, kann man das eben dort beauftragen und kontrollen und dann sind die Bauleute davon ein bisschen befreit und können sich um größere Dinge kümmern	Bottom-Up-Personaldeckung durch Sonstige Beschäftigte	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
237	3	7	51	Das funktioniert gut	Bottom-Up-Personaldeckung durch Sonstige Beschäftigte	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
238	3	7	52	Rückfrage: Also man kann sagen, dass sie hier versuchen, diese herausgehobenen Tätigkeiten auf den verbleibenden Personalbereich zu konzentrieren und sie so weit von den etwas geringqualifizierten Tätigkeiten zu entlasten.	Bottom-Up-Personaldeckung durch Sonstige Beschäftigte	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
239	3	7	53	Antwort: Genau, ja.	Bottom-Up-Personaldeckung durch Sonstige Beschäftigte	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
240	3	8	20	Antwort: Wir öffnen Profile wo es geht	Öffnung (nur) als Notlösung	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
241	3	8	21	Rückfrage: Können Sie da ein Beispiel nennen?	Öffnung (nur) als Notlösung	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung

lfd. Nr	Frage	Expert	Satz	Text	Paraphrase	I. Kategorie	II. Kategorie
242	3	8	22	Antwort: Ja Ingenieur-Stellen, da haben wir jetzt Konzept entwickelt, zur Öffnung für Meister:innen und Techniker:innen mit Quali-Programm	Öffnung (nur) als Notlösung	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
243	3	8	23	Ja zum Beispiel	Öffnung (nur) als Notlösung	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
244	3	4	16	Antwort: Also man kann nun mal den Arbeitsmarkt nicht umdrehen	Pragmatisch denken	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
245	3	4	17	Man kann nicht mehr wie ausschreiben in allen Portale, wo es gibt	Neue Kanäle zur Personalgewinnung	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
246	3	4	18	Natürlich spricht man auch persönlich Leute an über Bedienstete, fragt, kennt ihr jemand der, da vielleicht eine Stelle braucht? Manchmal haben wir da auch Glück	Neue Kanäle zur Personalgewinnung	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
247	3	4	19	Aber wir sind eigentlich letztendlich mit dem Latein am Ende	Möglichkeiten erschöpft	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
248	3	4	20	Man kann nicht mehr wie ausschreiben und suchen	Möglichkeiten erschöpft	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
249	3	4	21	Wo wir uns jetzt wirklich scheuen ist auf solche Medien zu gehen, wie stepstone und so weiter, weil wir schon gemerkt haben, wenn wir das machen, kommen schlechtere Bewerbungen oder dubiose Sachen oder also nicht wirklich qualifizierte Leute	Neue Kanäle zur Personalgewinnung	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
250	3	4	22	Indeed, ja auch so was haben wir, eigentlich sind wir davon weg gekommen	Neue Kanäle zur Personalgewinnung	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
251	3	4	23	Also wir haben es jetzt (Dienststelle wird genannt) nie gemacht, in anderen Ämtern ist das schon gemacht worden und da war eigentlich die positive Resonanz nicht so groß	Neue Kanäle zur Personalgewinnung	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
252	3	9a	25	Ex9a: Also was wir haben, aber da spreche ich jetzt wirklich nur für den (Passage wurde aufgrund der Möglichkeit zur Herstellung eines persönlichen Bezugs gestrichen, gemeint ist der eigene Bereich)Bereich	Keine repräsentative Aussage	Keine weitere Relevanz	Keine Relevanz
253	3	9a	26	Wir haben auch einfach Dauerausschreibungen laufen, also neben unseren konkreten Stellenausschreibungen haben wir auch das ganze Jahr sogenannte Dauerausschreibungen laufen, wo wir Ingenieure aus der Richtung Bau generell suchen	Mehraufwand bei Stellenbesetzung	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
254	3	9a	27	Und da gehen auch immer mal wieder Bewerbungen ein	Mehraufwand bei Stellenbesetzung	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
255	3	9a	28	Die werden wöchentlich von uns gesichtet und dann auch besprochen, so dass jeder, also von meinen Kolleginnen, den Personalsachbearbeiterinnen, auch schon weiß, oh das könnte für mich interessant sein, die Bewerbung	Mehraufwand bei Stellenbesetzung	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
256	3	9a	29	Aber wie gesagt, das machen wir (Passage wurde aufgrund der Möglichkeit zur Herstellung eines persönlichen Bezugs gestrichen, gemeint ist die Dienststelle, in der Ex9a tätig ist)so, ich kann das jetzt nicht beurteilen oder ich weiß es jetzt von keinem anderen Amt, ob das da auch so gehandhabt wird, mit Dauerausschreibungen	Keine repräsentative Aussage	Keine weitere Relevanz	Keine Relevanz
257	3	9a	30	Das wäre eine Maßnahme bei uns, wie gesagt, hinsichtlich der Bewerbungen	Keine Angabe	Keine weitere Relevanz	Keine Relevanz
258	3	9a	31	Ansonsten bilden wir, aber, wie gesagt, auch wieder nur bezogen auf (Passage wurde aufgrund der Möglichkeit zur Herstellung eines persönlichen Bezugs gestrichen, gemeint ist der eigene Bereich), Ingenieure selber aus	Ausbildungsinitiative	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
259	3	9a	32	Also das heißt, wir haben alle Studenten über die DHBW und auch über den Studiengang „Bauingenieur plus“	Ausbildungsinitiative	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
260	3	9a	33	Die dualen Studenten über die DHWB, da schreiben wir auch jährlich aus, also da nehmen wir jährlich einen Studenten	Ausbildungsinitiative	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
261	3	9a	34	Wir würden gerne mehr haben, bekommen aber von der Hochschule leider immer nur diesen einen Platz, die letzten Jahre	Ausbildungsinitiative	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
262	3	9a	35	Das ist schade	Ausbildungsinitiative	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung

lfd. Nr	Frage	Expert	Satz	Text	Paraphrase	I. Kategorie	II. Kategorie
263	3	9a	36	Und bei den Bauingenieur-plus-Studenten, da haben wir jetzt zwei, die das ganze jetzt mal durchlaufen haben, jetzt auch fertig sind, auch ihren Master jetzt noch anschließen werden	Ausbildungsinitiative	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
264	3	9a	37	Ja, also so versuchen wir uns da schon Fachkräfte auch selber zu generieren	Ausbildungsinitiative	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
265	3	9a	38	Was wir auch machen, wir betreuen grundsätzlich Bachelor- und Masterarbeiten im Bereich Bauingenieurwesen, bei unseren Fachabteilungen	Ausbildungsinitiative	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
266	3	9a	39	Wir beschäftigen auch Werkstudenten, auch gerade im Rahmen der Masterarbeiten	Ausbildungsinitiative	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
267	3	9a	40	Genau	Keine Angabe	Keine weitere Relevanz	Keine Relevanz
268	3	9a	41	Ja, also das ist so der Bereich Ingenieure	Keine Angabe	Keine weitere Relevanz	Keine Relevanz
269	3	9a	42	Dann hätten wir noch die Techniker	Techniker werden nicht ausgebildet, aber gefördert	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
270	3	9a	43	Ja, wenn wir natürlich geeignete Mitarbeiter schon bei uns haben, wo wir sagen, oh ja, die Person wäre geeignet oder würden wir empfehlen, da eine Qualifikation auch als Techniker zu machen und (die) Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen möchten das selber natürlich auch, unterstützen wir natürlich im Rahmen der städtischen Möglichkeiten, dh Qualifizierungsmöglichkeiten, teils finanziell und durch Arbeitsbefreiungen, dass dadurch die Zusatzqualifikation dann erworben werden kann und wir damit auch die Fachkraft sozusagen bei uns halten und eben auch (in) einer noch höherwertigen Tätigkeit einsetzen können	Techniker werden nicht ausgebildet, aber gefördert	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
271	3	9a	44	Genau	Keine Angabe	Keine weitere Relevanz	Keine Relevanz
272	3	9a	45	Das, wie gesagt, soweit unser (Passage wurde aufgrund der Möglichkeit zur Herstellung eines persönlichen Bezugs gestrichen, gemeint ist der eigene Bereich)eben	Keine repräsentative Aussage	Keine weitere Relevanz	Keine Relevanz
273	3	9b	46	Ex9b: Denkbar ist natürlich auch, die tariflichen Möglichkeiten auszuschöpfen	Ausreizen von tariflichen Möglichkeiten	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
274	3	9b	47	Das ist aber auch häufig ein zentrales Thema, denke ich, die tariflichen Zulagen im Ingenieursbereich zur Personalerhaltung und -gewinnung gibt es ja	Ausreizen von tariflichen Möglichkeiten	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
275	3	9b	48	Sie sind eine Chance, sind aber idR auch befristet	Ausreizen von tariflichen Möglichkeiten	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
276	3	9b	49	Ob sie wirken, und ob man es tut, Ex9a, gell, ist alles noch ein bisschen die Frage	Ausreizen von tariflichen Möglichkeiten	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
277	3	9b	50	Führt ja auch alles ein bisschen zu Ungerechtigkeiten zu denen, die vielleicht lange da sind, gute Arbeit leisten und brav sind und sagen, mir macht es halt bei der Stadt Spaß, ich bleibe mal da	Sozialer Frieden soll gewahrt werden	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
278	3	9b	51	Die müssen sich dann quasi wegbewerben, damit sie auch die Voraussetzungen begründen für eine Zulage (lacht)	Sozialer Frieden soll gewahrt werden	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
279	3	9b	52	Aber die Frage stellt sich natürlich schon immer wieder	Handlungsdruck gleichbleibend hoch	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
280	3	9b	53	Unser Gemeinderat stellt sich immer wieder die Zahlung von Ballungsraumzulagen vor und so weiter	Handlungsdruck gleichbleibend hoch	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
281	3	9b	54	Das ist natürlich ein Thema, was auch schwierig ist, rein rechtlich betrachtet nicht so einfach	Handlungsdruck gleichbleibend hoch	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
282	3	9b	55	Wir haben ja schließlich auch verschiedene Berufsgruppen, so dass man die unterschiedlichen Möglichkeiten sieht und prüft	Ausreizen von tariflichen Möglichkeiten	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
283	3	9b	56	Dann versuchen wir natürlich auch, ja, die Arbeitsplätze attraktiv zu gestalten, um die Leute damit vielleicht auch herzulocken	Attraktivität steigern	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
284	3	9b	57	Sprich jetzt, gut, ein Ingenieur muss natürlich auch häufig raus, aber er kann vielleicht auch was im Homeoffice machen	Attraktivität steigern	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
285	3	9b	58	Also diese Themen geistern natürlich auch immer als Personalerhaltungs- und Gewinnungsmaßnahme bei uns	Attraktivität steigern	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung

lfd. Nr	Frage	Expert	Satz	Text	Paraphrase	I. Kategorie	II. Kategorie
286	3	9b	59	Gibt es ja auch, natürlich, aber man findet ja immer Möglichkeiten/Ansätze, dass es noch mehr werden sollte	Attraktivität steigern	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
287	3	9b	60	Also wir versuchen natürlich auch zu werben, mit solchen Vorteilen und Firmenticket, also jetzt abgesehen von den tariflichen Möglichkeiten, aber ich denke, Sie möchten die ja auch hören	Attraktivität steigern	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
288	3	9b	61	Personalentwicklungsmaßnahmen, genau	Personalentwicklung als Attraktivitätsfaktor	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
289	3	9b	62	Ex9a hat schon einige genannt	Keine Angabe	Keine weitere Relevanz	Keine Relevanz
290	3	9b	63	Wir haben eine breitgefächerte Personalentwicklung zentral und auch immer dezentral in den Ämtern und versuchen da auch immer Konzepte aufzusetzen und die Leute auch zu unterstützen, wenn sie sich weiterentwickeln wollen oder wenn man schaut, wie sie die notwendige Qualifikation erreichen können, um dann auch die Bezahlung zu bekommen, die mit der Stelle verbunden ist	Personalentwicklung als Attraktivitätsfaktor	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
291	3	9b	64	Also da gibt es ganz viele Überlegungen	Mehrere Ansätze	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
292	3	9b	65	Wir versuchen gerade auch so Task Forces aufzustellen, die sich gerade um solche Themen auch kümmern	Handlungsbedarf wird gesehen	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
293	3	9b	66	Teilweise liegt es vielleicht auch an Arbeitsbedingungen, da sind wir jetzt gerade mal weg vom technischen Bereich	Attraktivität steigern	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
294	3	9b	67	Die Situation in Bürgerbüros oder im Ausländerwesen, ist ja auch immer wieder in der Zeitung, und da versucht man ja auch drum herum sich zu überlegen, welche Möglichkeiten gibt es organisatorisch, den Arbeitsplatz besser zu gestalten? Natürlich, die Digitalisierung ist ein Thema was sich auch auswirken sollte auf die Möglichkeiten, wie ich arbeite	Attraktivität steigern	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
295	3	9b	68	Aber das sind, denke ich, immer noch so Nebeneffekte	Keine Angabe	Keine weitere Relevanz	Keine Relevanz
296	3	9b	69	Also wichtig ist natürlich das Tarifliche, bei der Bewertung schauen wir natürlich schon wie geht was? Geht noch was oder geht es halt nicht mehr – soweit es eben tarifliche Spielräume gibt? Wir sind natürlich schon bestrebt, uns an das Tarifrecht zu halten	Ausreizen von tariflichen Möglichkeiten	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
297	3	9b	70	(Nachträgliche Anmerkung: Es ist damit gemeint, dass wir nach Tarifrecht die Stellen bewerten	Ausreizen von tariflichen Möglichkeiten	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
298	3	9b	71	Darüber Hinausgehendes erfordert eine entsprechende Beschlussfassung) Dann gibt es natürlich Fragestellungen, kann ich eine Dienstwohnung anbieten? Was kann ich tun, damit die Arbeit attraktiv wird, also (Passage wurde aufgrund der Möglichkeit zur Herstellung eines persönlichen Bezugs gestrichen gemeint ist die Stadt) ist natürlich jetzt nicht gerade das günstigste Pflaster	Attraktivität steigern	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
299	3	9b	72	Da sind natürlich schon auch Überlegungen da wie kann man werben, dass man die Leute bekommt und auch hält, ohne dass sie dann ganz gleich wieder abwandern auch	Attraktivität steigern	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
300	3	9b	73	(...) Und auch unser Gemeinderat und die Personalvertretung, natürlich auch die Personalverwaltung ist da bestrebt, wir sind da wirklich dran an Themen, wie man die Zulagen ausschöpfen kann, ohne dass es ungerecht wird	Ausreizen von tariflichen Möglichkeiten	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
301	3	9b	74	Also die Möglichkeiten, teilweise, im Kita Bereich kennen wir es ja auch, gibt es ja die PiA- Ausbildung (nachträgl	Ausreizen von tariflichen Möglichkeiten	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
302	3	9b	75	Anmerkung: praxisorientierte Ausbildung) - oder Tarif-plus, also Zulagen, übertarifliche Zulagen, die eben über den Gemeinderat beschlossen werden müssen	Ausreizen von tariflichen Möglichkeiten	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
303	3	9b	76	Ob das im technischen Bereich kommen wird, das wissen wir natürlich nicht, ob man hier und da sich auch so nähert, vielleicht wenn man an die Techniker denkt, bei den Ingenieuren sag ich mal, da ist halt schon vieles auch ausgereizt	Ausreizen von tariflichen Möglichkeiten	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung

lfd. Nr	Frage	Expert	Satz	Text	Paraphrase	I. Kategorie	II. Kategorie
304	4	0	77	4. Schreiben Sie die vakanten Stellen aus dem bautechnischen Bereichen unter der Einstellungs voraussetzung einer bestimmten Qualifikation aus oder öffnen Sie sich auch für geringer qualifizierte Bewerbungen?			Frage
305	4	1	78	Also initial normalerweise nicht	Keine Öffnung der Bewerberprofile	Qualifikationsvoraussetzung bei Ausschreibungen	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
306	4	1	79	Also wir schreiben erst einmal das aus, was wir suchen	Keine Öffnung der Bewerberprofile	Qualifikationsvoraussetzung bei Ausschreibungen	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
307	4	1	80	Wenn wir dann merken, dass es eng wird und dass wir mehrmals versuchen, dann kann es auch sein, dass wir in Abstimmung mit dem Fachamt versuchen, zu sagen, ok, können wir uns auch einen anderen Einstieg einfallen lassen oder hat sich jemand beworben, der tatsächlich Techniker ist und vielleicht eine andere Qualifikation hat, zum Beispiel den technischen Fachwirt gemacht hat	Öffnung nur als Notlösung	Qualifikationsvoraussetzung bei Ausschreibungen	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
308	4	1	81	Da haben wir schon ein Beispiel gehabt, wo wir tatsächlich eingestellt haben	Öffnung nur als Notlösung	Qualifikationsvoraussetzung bei Ausschreibungen	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
309	4	1	82	Aber wir haben es initiativ erstmal nicht so ausgeschrieben, natürlich, sondern erstmal versucht, was gibt der Markt her?	Keine Öffnung der Bewerberprofile	Qualifikationsvoraussetzung bei Ausschreibungen	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
310	4	1	83	Manchmal, da hat man ja Glück und es kommt plötzlich jemand um das Eck oder es sind Bewerber da	Keine Öffnung der Bewerberprofile	Qualifikationsvoraussetzung bei Ausschreibungen	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
311	4	1	84	Es ist ja auch nicht so, dass es konstant nicht funktioniert oder konstant funktioniert	Keine Öffnung der Bewerberprofile	Qualifikationsvoraussetzung bei Ausschreibungen	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
312	4	1	85	Es ist da irgendwie ganz interessant, dass halt manche Ausschreibungen gar nicht auf Bewerbungen stoßen und andere dann wiederum dann doch wieder klappen	Keine Öffnung der Bewerberprofile	Qualifikationsvoraussetzung bei Ausschreibungen	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
313	4	1	86	Deswegen würde ich jetzt mal sagen, im ersten Anlauf nein	Keine Öffnung der Bewerberprofile	Qualifikationsvoraussetzung bei Ausschreibungen	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
314	4	1	87	Im zweiten kann es dann sein, dass wir versuchen, Alternativen aufzumachen	Öffnung nur als Notlösung	Qualifikationsvoraussetzung bei Ausschreibungen	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
315	4	2	88	Antwort: Nein	Keine Öffnung der Bewerberprofile	Qualifikationsvoraussetzung bei Ausschreibungen	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
316	4	2	89	Rückfrage: Das heißt, sie sind dann so, dass Sie sagen: „Techniker, Ingenieure, etc.“? Und wie erfolgt dann später die Eingruppierung?	Keine Öffnung der Bewerberprofile	Qualifikationsvoraussetzung bei Ausschreibungen	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
317	4	2	90	Antwort: Also unsere Stellenausschreibungen sind immer so ausgelegt, dass wir entweder einen Techniker suchen und dann befinden wir uns in der Entgeltordnung im Bereich Techniker oder wir sind im Bereich Ingenieure	Keine Öffnung der Bewerberprofile	Qualifikationsvoraussetzung bei Ausschreibungen	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
318	4	2	91	Da wir in letzter Zeit gemerkt haben, dass auch Masterstudenten sich auf Bachelorstellen bewerben und wir eh wenige Bewerbungen haben, stellen wir mittlerweile teilweise auch Master auf die Bachelorstellen, also E11er-Stellen, ein	Top-Down-Öffnung	Qualifikationsvoraussetzung bei Ausschreibungen	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
319	4	2	92	Aber umgekehrt findet das nicht statt, weil dann wären die unterqualifiziert	Keine Öffnung der Bewerberprofile	Qualifikationsvoraussetzung bei Ausschreibungen	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
320	4	3	93	Ja, im Rahmen des Ausschreibungsverfahrens wird die Qualifikation und die Erfahrung der Bewerber mit dem anstehenden Projektportfolio abgeglichen, woraus dann ein konkretes Einstellungsangebot mit einer Vergütung nach einer daraus resultierenden Entgeltgruppe erstellt wird.	Einstellungsangebot abhängig von persönlichem Profil des Bewerbers	Qualifikationsvoraussetzung bei Ausschreibungen	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
321	4	5	94	Antwort: Also normalerweise, also das ist die Regel, schreiben wir das mit der entsprechenden Qualifikation aus, öffnen uns aber im Einzelfall in Absprache mit dem jeweiligen Fachbereich.	Öffnung nur als Notlösung	Qualifikationsvoraussetzung bei Ausschreibungen	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung

lfd. Nr	Frage	Expert	Satz	Text	Paraphrase	I. Kategorie	II. Kategorie
322	4	6	95	Antwort: Teils, teils. Also es gibt Berufe, wo wir einfach sagen, da braucht man das Ingenieurwissen. Es gibt Berufe, wo wir sagen, da kann man sich auch entwickeln. Im Landesbetrieb Vermögen und Bau wird nicht mit Entgeltgruppe ausgeschrieben, sondern wir setzen diese Dinge dann in der Bezeichnung Meister, Techniker oder Diplomingenieur oder vergleichbarer Meister/Techniker ähnlicher Fachrichtung um.	Einstellungsangebot abhängig von persönlichem Profil des Bewerbers	Qualifikationsvoraussetzung bei Ausschreibungen	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
323	4	6	96	Rückfrage: Das heißt, wenn Sie jetzt einen Ingenieur ausschreiben und ich mich als langjähriger Techniker bewerben würde, dann würde ich eigentlich auch aus dem Raster fliegen?	Einstellungsangebot abhängig von persönlichem Profil des Bewerbers	Qualifikationsvoraussetzung bei Ausschreibungen	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
324	4	6	97	Antwort: Dann fallen Sie normalerweise nicht aus dem Raster raus, weil wir gar nicht so viele Bewerber haben, als dass wir Sie rausschmeißen können, sondern wir schauen, passt das ungefähr und meistens scheitert es, muss man sagen, an der Eingruppierung, weil wir in der Vergangenheit dann eben 9a-Eingruppierungen durchgeführt haben und gesagt haben, nach einer gewissen Bewährungszeit stellen wir gleich, als Sonstiger Beschäftigter	Keine Öffnung der Bewerberprofile	Qualifikationsvoraussetzung bei Ausschreibungen	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
325	4	6	98	Wir haben eigentlich für uns die Linie zwei Jahre mal gehabt und gehen dann in die 10 und dann natürlich auch, je nach Eignung, Befähigung kann es dann weiter gehen	2. Jahre Wartezeit bis Sonstiger Beschäftigter	Aufstiegspraxis	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
326	4	6	99	Ich denke, das Land muss da dazulernen und diese Bildungsvoraussetzung, wie sie auch teilweise im TV-L als Fallgruppen sind, als Einstieg begreifen und dann muss es auf die Qualifikation und das Lernen von dem Beschäftigten ankommen, wie er sich entwickelt	Moderate Abkehr von Vor- oder Ausbildungsvoraussetzungen	Qualifikationsvoraussetzung bei Ausschreibungen	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
327	4	7	100	Antwort: So wie Sie es geschrieben haben, so machen wir es eigentlich immer	Einstellungsangebot abhängig von persönlichem Profil des Bewerbers	Qualifikationsvoraussetzung bei Ausschreibungen	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
328	4	7	101	Wir haben ja auch meistens nicht nur eine Stelle zu vergeben, sondern auch immer mehrere	Einstellungsangebot abhängig von persönlichem Profil des Bewerbers	Qualifikationsvoraussetzung bei Ausschreibungen	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
329	4	7	102	Dann fassen wir das immer weit und im Vorstellungsgespräch wird dann herausgefiltert, welche Qualifikation bringt der entsprechende Mensch mit und wo sieht er sich selber, was haben wir gleichzeitig selber im Angebot? Und dann wird eben geguckt, wo passt derjenige am besten hin? Haben wir auch schon bevor es zum Fachkräftemangel kam so gemacht	Einstellungsangebot abhängig von persönlichem Profil des Bewerbers	Qualifikationsvoraussetzung bei Ausschreibungen	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
330	4	7	103	Einfach weil es ökonomisch ist und (man) muss ja eben auch das Jobangebot mit dem Bewerberangebot zur Deckung bringen und wenn man das enger ausschreiben würde, dann würde sich erst recht keiner bewerben, da drauf	Einstellungsangebot abhängig von persönlichem Profil des Bewerbers	Qualifikationsvoraussetzung bei Ausschreibungen	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
331	4	7	104	Wobei man manchmal überlegt, ob es doch sinnträglicher wäre, man würde irgend ein tolles Projekt reinschreiben, auf das man sich dann bewerben kann, aber jetzt wenn man in Zeitungen geht ist die Annonce sehr sehr teuer, weswegen man da deswegen auch weiter fasst und nicht so eng ausschreibt	Einstellungsangebot abhängig von persönlichem Profil des Bewerbers	Qualifikationsvoraussetzung bei Ausschreibungen	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
332	4	7	105	Rückfrage: Wie waren denn Ihre Erfahrungen, wenn Sie konkrete Angebote machen konnten mit einer Zuordnung in eine Entgeltgruppe. Stieß das dann auf Verständnis oder war das dann eher noch als Verhandlungsmasse zu verstehen?	Einstellungsangebot abhängig von persönlichem Profil des Bewerbers	Qualifikationsvoraussetzung bei Ausschreibungen	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
333	4	7	106	Antwort: Ja, also wir bekommen Stellen immer entsprechend zugewiesen von unserer vorgesetzten Dienststelle, die heißt Betriebsleitung	Einstellungsangebot abhängig von persönlichem Profil des Bewerbers	Qualifikationsvoraussetzung bei Ausschreibungen	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
334	4	7	107	Die sagt dann, ihr kriegt, also die Regel war damals eben E10, und ihr kriegt dann eben, wenn der Bewerber entsprechend viel Erfahrung und viel Können mitbringt, (dann) kriegt ihr auch mehr	Einstellungsangebot abhängig von persönlichem Profil des Bewerbers	Qualifikationsvoraussetzung bei Ausschreibungen	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung

lfd. Nr	Frage	Expert	Satz	Text	Paraphrase	I. Kategorie	II. Kategorie
335	4	7	108	Dann ging es bis E11 und E12 war schon die absolute Ausnahme	Einstellungsangebot abhängig von persönlichem Profil des Bewerbers	Qualifikationsvoraussetzung bei Ausschreibungen	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
336	4	7	109	Und jetzt versuchen wir insgesamt unser Gefüge nach oben zu bringen, weil es bringt ja auch nichts, einen Neuling einzustellen, mit E12, und alle anderen in E11 gucken dann da drauf und sagen, hätten sie bloß mal später angefangen zu arbeiten	Attraktivität steigern	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
337	4	7	110	Also insofern müssen wir erst selber unser Niveau anheben und dann auch entsprechend höher einstellen zu können und das ist jetzt, wie gesagt, in der Mache	Attraktivität steigern	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
338	4	7	111	Da haben wir jetzt gute Aussichten und insofern können wir dann auch höherwertig einstellen, entsprechend	Attraktivität steigern	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
339	4	7	112	Aber nach oben hin wird die Luft immer dünner, also der Regel soll künftig bei uns E11 werden	Attraktivität steigern	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
340	4	7	113	E12 sind dann Projekte zwischen 15 und 40 Millionen, 30 Millionen und dann bei unseren Groß-Großprojekten mit 200 Millionen, komplizierte neue Hochschulen oder Justizvollzugskrankenhäuser, da ist man dann in E14, also E15 gibt es gar nicht, aber E14 ist schon super, das hatten wir früher nicht	Attraktivität steigern	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
341	4	7	114	Also dafür kriegt man dann jemand	Attraktivität steigern	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
342	4	7	115	Es ist eher so im unteren Bereich wurde es für E10 schwierig	Entlohnung ist ein Nachteil	Ursache des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
343	4	7	116	Da hat man einfach Schwierigkeiten gehabt, irgendwie die Leute dann auch zu binden	Frühzeitige Bindung	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
344	4	7	117	Die haben dann gesagt, dann nehmen sie eher ein anderes Angebot dann auch an	Konkurrenz	Ursache des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
345	4	8	118	Antwort: Das sind jetzt ganz viele Fragen in einer	Frage nicht verständlich	Reflexion des Interviewaufbaus	Reflexion des Interviews
346	4	8	119	Jede Stelle ist bei uns beschrieben und bewertet	Eingruppierung erfolgt nach Stellenbewertung	Ermittlung von objektiven und subjektiven Tätigkeitsmerkmalen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
347	4	8	120	Also systematisch, wie Sie es nennen, und dann haben wir eine Wertigkeit der Stelle	Eingruppierung erfolgt nach Stellenbewertung	Ermittlung von objektiven und subjektiven Tätigkeitsmerkmalen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
348	4	8	121	Und für jede Stelle wird durch das Fachamt auch ein Anforderungsprofil erstellt und in dem Profilbild wird festlegt, was braucht es um die Stelle zu besetzen	Aus Stellenbewertung entsteht Anforderungsprofil	Ermittlung von objektiven und subjektiven Tätigkeitsmerkmalen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
349	4	8	122	Und dann kommt es auf die Wertigkeit drauf an, auf die Tätigkeit, weil wir dann sagen, ok, die Stelle ist geeignet für eine Profilöffnung, für sonstige Beschäftigte	Orientiert an Wertigkeit erfolgt Öffnung für Sonstige	Ermittlung von objektiven und subjektiven Tätigkeitsmerkmalen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
350	4	8	123	Und wenn ja, dann öffnen wir, dann nehmen wir diese Abschlüsse auf in unsere Ausschreibungen und in unser Profil und dann schreiben wir bis Entgeltgruppe soundso, je nach Vorliegen der persönlichen Voraussetzungen, aus	Proaktive Öffnung	Ermittlung von objektiven und subjektiven Tätigkeitsmerkmalen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
351	4	4	124	Antwort: Also es wird ganz breit gefächert bei uns ausgeschrieben	Einstellungsangebot abhängig von persönlichem Profil des Bewerbers	Qualifikationsvoraussetzung bei Ausschreibungen	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
352	4	4	125	Moment, ich hole gerade, ich lese Ihnen das auch gern mal vor, hier haben wir zum Beispiel Technik, so, also wir schreiben zum Beispiel Diplomingenieur FH/DH oder Bachelor der Fachrichtung Elektrotechnik oder Versorgungstechnik beziehungsweise einem Techniker oder Meister mit entsprechender Ausbildung	Einstellungsangebot abhängig von persönlichem Profil des Bewerbers	Qualifikationsvoraussetzung bei Ausschreibungen	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
353	4	4	126	Also wir haben sogar in anderen Bereichen sogar (unverständlich) entsprechenden Fachrichtungen, ich muss gerade schauen, haben wir da noch was? Nein, beim TGM war da jetzt nur, ja Facility-Management, Energiemanagement für das technische Gebäudemanagement	Einstellungsangebot abhängig von persönlichem Profil des Bewerbers	Qualifikationsvoraussetzung bei Ausschreibungen	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung

lfd. Nr	Frage	Expert	Satz	Text	Paraphrase	I. Kategorie	II. Kategorie
354	4	4	127	Also es ist schon auch auf andere Fachrichtungen, nicht nur jetzt Elektrotechnik oder Versorgungstechnik, abgehoben	Einstellungsangebot abhängig von persönlichem Profil des Bewerbers	Qualifikationsvoraussetzung bei Ausschreibungen	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
355	4	4	128	<i>Rückfrage: Aber das heißt dann auch, dass die Eingruppierung ja je nach Persönlichkeit oder nach je nach Qualifikation dann erfolgen wird?</i>	Einstellungsangebot abhängig von persönlichem Profil des Bewerbers	Qualifikationsvoraussetzung bei Ausschreibungen	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
356	4	4	129	Antwort: Genau, also es ist so, wir schauen die Bewerbungen dann durch, wenn jemand vielleicht auch wegen seiner Berufserfahrung die Frage kommt, dann nehmen wir Kontakt auf mit der Tarifstelle (Passage wurde aufgrund der Möglichkeit zur Herstellung eines persönlichen Bezugs gestrichen) (...), die prüft das nochmal tarifrechtlich, wie derjenige eingruppiert werden kann und es ist ganz unabhängig, ob jetzt jemand das Diplom hat, Master, Bachelor oder sonst was oder Meister oder Techniker	Einstellungsangebot abhängig von persönlichem Profil des Bewerbers	Qualifikationsvoraussetzung bei Ausschreibungen	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
357	4	4	130	Bei uns war es auch schon so, dass man Techniker auf Ingenieurebene eingestellt haben oder 9a TV-L und dann haben wir gesagt, ja wenn er sich bewährt, dann kann er sogar Gleichstellung kriegen zum Ingenieur	Einstellungsangebot abhängig von persönlichem Profil des Bewerbers	Qualifikationsvoraussetzung bei Ausschreibungen	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
358	4	4	131	Den Meister wir haben wir jetzt in E10 eingestellt, aber der war jahrelang als Projektleiter bei einer Firma längerfristig, also lange Jahre beschäftigt	Techniker-Ingenieur	Qualifikationsvoraussetzung bei Ausschreibungen	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
359	4	4	132	Wir haben also jetzt wirklich auch zurückgegriffen auf ältere Bewerber, 55 bis aufwärts, aber die bringen eine Menge Erfahrung mit und das hat sich auch bewährt, solche Leute da einzustellen	Quereinsteiger	Qualifikationsvoraussetzung bei Ausschreibungen	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
360	4	4	133	Dann haben wir, gut, Meister, Meister, ja, Meister haben wir schon eingestellt in E6	Konkurrenz	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
361	4	4	134	Da kann man ja dann, ja, wenn sie denn dann kommen	Konkurrenz	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
362	4	4	135	Viele Absagen bekommen wir und dann schon im Vorfeld, die sagen dann, ne, reicht uns nicht aus, bei Techniker ganz massiv	Konkurrenz	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
363	4	4	136	Von einer großen ortsansässigen Firma, die dann versuchen, mit Abfindungen die Leute dem Rechten ganz massiv großer Fertigungsformat Suche die Leute zu Auflösungsverträgen zu bringen, aber die dann sagen, Metalltarifvertrag ist so gut da müssten Sie mir statt dem E9a E10, E11 anbieten und das können wir dann nicht, weil man muss ja auch den sozialen Frieden im Amt berücksichtigen	Konkurrenz	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
364	4	4	137	Also du kannst da nicht jemand einstellen, einen Diplom Ingenieur in E10 und dann, vom Bestandspersonal haben, und dann wird jemand eingestellt, als Meister in E10, also der muss dann schon eine Menge Erfahrung haben	Konkurrenz	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
365	4	4	138	Da bist du dann immer hin- und hergerissen aber wir versuchen das Beste zu machen und dann auch solche Leute einzustellen	Konkurrenz	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
366	4	9b	139	Ex9b: Da muss die Ex9b für (Passage wurde aufgrund der Möglichkeit zur Herstellung eines persönlichen Bezugs gestrichen, gemeint ist die Dienststelle, in der Ex9a tätig ist) auch immer mitspielen, gell? (lacht) Und da ist sie natürlich auch ein bisschen an das gebunden, was man so insgesamt auch gleich behandelt	Sozialer Frieden soll gewahrt werden	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
367	4	9b	140	Aus meiner Sicht würde ich jetzt mal sagen, wir tun es teilweise, wo wir eben sehen, die Möglichkeit sehen, dass man die Stelle vielleicht sowieso nicht so leicht besetzt bekommt und zB	Öffnung eher als Notlösung	Qualifikationsvoraussetzung bei Ausschreibungen	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
368	4	9b	141	mit einem erfahrenen Techniker besetzt, weil sie von der Wertigkeit her EG 10 ist, also Eingangs-Entgeltgruppe Ingenieure	Öffnung eher als Notlösung	Qualifikationsvoraussetzung bei Ausschreibungen	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
369	4	9b	142	Da schaut man schon mal entsprechend oder auch bei EG 11 noch, wenn es begründet ist	Öffnung eher als Notlösung	Qualifikationsvoraussetzung bei Ausschreibungen	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
370	4	9b	143	Aber wir schreiben dann natürlich schon auch die tariflich geforderte Qualifikation zunächst als Erstes aus, also die erste Qualifikation und dann weiten wir es hier und da aus für sonstige Beschäftigte, beziehungsweise, ja, schreiben, es könnten sich auch zum Beispiel Techniker bewerben mit entsprechender Berufserfahrung und so weiter und sofort	Öffnung eher als Notlösung	Qualifikationsvoraussetzung bei Ausschreibungen	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung

lfd. Nr	Frage	Expert	Satz	Text	Paraphrase	I. Kategorie	II. Kategorie
371	4	9b	144	Stimmt es, Ex9a?	Öffnung eher als Notlösung	Qualifikationsvoraussetzung bei Ausschreibungen	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
372	4	9a	145	Ex9a: Ja genau so ist es (lacht)	Öffnung eher als Notlösung	Qualifikationsvoraussetzung bei Ausschreibungen	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
373	4	9a	146	Ex9b: Aber wenn es natürlich um EG 12 oder EG 13, also die Aufbauentgeltgruppen geht, die ja eigentlich auch schon als IngenieurIn Berufserfahrung besondere Leistungen, also Zusatzqualifikationen, fordert, dann habe ich meistens ein großes Problem und ich würde wahrscheinlich von meinen Kollegen hier auch ziemlich angegangen werden, wenn sie sehen würden, dass wir ständig sozusagen unterqualifiziert ausschreiben	Trennung zwischen unteren und oberen Entgeltgruppen	Qualifikationsvoraussetzung bei Ausschreibungen	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
374	4	9a	147	Rückfrage: Das heißt es gibt (bei Ihnen) gewisse Kriterien. Sie schauen sich die Stelle an, Sie haben jetzt als ein Kriterium zum Beispiel die Wertigkeit bis Entgeltgruppe 11 beispielsweise genannt, gibt es darüber hinaus noch Kriterien bei denen sie sich für so einen etwas größeren Qualifikationspool öffnen?			Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
375	4	9b	148	Ex9b: Na, schon immer bezogen auf die Aufgabe, gell, ob sie geeignet ist, also für jemand der halt eine gute Erfahrung hat, so würde ich es sehen	Tätigkeit für Bewertung entscheidend	Qualifikationsvoraussetzung bei Ausschreibungen	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
376	4	9b	149	Es kann ja auch ein Meister sein oder so, in einem Bereich der, ja, man muss schon ein Stück weit schauen, was für Anforderungen hat diese Stelle? Ich meine, eine Qualifikation und in aller Diskussion, die wir führen, auch wenn wir Quereinstieg, - das Thema ist natürlich bei uns auch präsent -, wenn man sich dem nähert, weiß man eigentlich auch schon immer, dass man hier mit denjenigen, die sich dann ein langjähriges Studium angeeignet haben, aber gut, wenn sie sich nicht bewerben, dann haben wir halt keine Chance, aber dass man da eben auch ein Stück weit das Studium und diese Qualifikation abwertet und sagt, ja, das können andere ja auch	Öffnung eher als Notlösung; Es bleibt nichts anderes übrig	Qualifikationsvoraussetzung bei Ausschreibungen	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
377	4	9b	150	Also deswegen müssen wir da schon auch immer aufpassen, ob die Erfahrung oder die Qualifikation am Ende natürlich maßgeblich ist, wie Sie auch sagen Herr Röker, und die Eingruppierung dann eben das auch berücksichtigt	Bezug zwischen Qualifikation/Erfahrung und Wertigkeit wird beachtet	Qualifikationsvoraussetzung bei Ausschreibungen	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
378	4	9b	151	Das muss ja dann auch sein, wenn jemand eben die Qualifikation nicht gleich mitbringt, dann wird er eben auch nicht unbedingt in dieser Wertigkeit eingruppiert, das steht auch in der Ausschreibung so drinnen	Bezug zwischen Qualifikation/Erfahrung und Wertigkeit wird beachtet	Qualifikationsvoraussetzung bei Ausschreibungen	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
379	4	9b	152	Aber, ja da hat die Ex9a natürlich die praktischen Erfahrungen (lacht)	Verweis auf zentrale/dezentrale Strukturen	Keine weitere Relevanz	Keine Relevanz
380	4	9b	153	Wir haben den Vorteil oder (Passage wurde aufgrund der Möglichkeit zur Herstellung eines persönlichen Bezugs gestrichen, gemeint ist die Dienststelle, in der Ex9a tätig ist) ist ja selbst dezentral zuständig für vieles, das geht anderen Ämtern anders	Verweis auf zentrale/dezentrale Strukturen	Keine weitere Relevanz	Keine Relevanz
381	4	9b	154	Die werden dann von der Zentrale betreut und entschieden	Verweis auf zentrale/dezentrale Strukturen	Keine weitere Relevanz	Keine Relevanz
382	5	0	155	5. Was für eine Rolle spielt die Möglichkeit einer Höhergruppierung oder Eingruppierung als „Sonstige Beschäftigte“ überhaupt in Ihrer Verwaltung?			Frage
383	5	1	156	Bei der Stellenbesetzung, glaube ich, ist tatsächlich sie eher weniger relevant	Sonstige Beschäftigte, extern weniger relevant	Praxisrelevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
384	5	1	157	Es kommt öfters vor, dass sich Kollegen anderweitig qualifizieren und dann eine höhere Tätigkeit übernehmen wollen	Qualifikation maßgebend	Praxisrelevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
385	5	1	158	Da kommt es öfters mal zum Tragen und natürlich auch, wenn wir Quereinsteiger einstellen	Sonstige Beschäftigte für Quereinsteiger relevant	Praxisrelevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
386	5	1	159	Dann kann es natürlich auch mal sein, dass wir jemand erwischen, der wirklich ein Techniker ist, der vielleicht eine eigene Firma gehabt hat und deswegen einfach die Qualifikation mitbringt, wo wir dann sagen, ok, können wir uns vorstellen	Sonstige Beschäftigte, extern weniger relevant	Praxisrelevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen

lfd. Nr	Frage	Expert	Satz	Text	Paraphrase	I. Kategorie	II. Kategorie
387	5	1	160	Dass wir da versuchen über die sonstigen Angestellten da ran zu kommen	Sonstige Beschäftigte, extern weniger relevant	Praxisrelevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
388	5	1	161	Aber, wie gesagt, auch durchaus im internen Verkehr ein Thema	Sonstige Beschäftigte, intern eher relevant	Praxisrelevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
389	5	1	162	Also aktuell haben wir ein Thema von einer Zeichnerin, die einfach eine Fortbildung gemacht hat, privat, bei einer Fernuni und jetzt versucht, quasi, in den planerischen Bereich rein zu kommen	Sonstige Beschäftigte, intern eher relevant	Praxisrelevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
390	5	1	163	Wo es dann auch die Frage aufgeworfen, ja geht das und wenn ja, welche Wertigkeit steht da dahinter?	Sonstige Beschäftigte, intern eher relevant	Praxisrelevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
391	5	1	164	Rückfrage: Aber das hört sich dann so an, als wäre das dann noch die Ausnahme?			Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
392	5	1	165	Nach Möglichkeit, ja	Sonstige Beschäftigte sollen Ausnahme sein	Praxisrelevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
393	5	1	166	Wie gesagt, wir versuchen ja initiativ die Leute zu kriegen, die das auch tatsächlich studiert oder gelernt haben, was wir quasi suchen	Sonstige Beschäftigte sollen Ausnahme sein	Praxisrelevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
394	5	1	167	Und es ist ja mehr so der Backup- oder der Notfallplan, zu sagen, ok, wir versuchen es mit jemand anderem	Sonstige Beschäftigte sollen Ausnahme sein	Praxisrelevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
395	5	1	168	Rückfrage: Jetzt hatten Sie ja gesagt, dass Sie private Weiterbildungen haben. Da ist also der Impuls auch immer auf Seiten der Stelleninhaber, der Beschäftigten und dann wird das auch individuell geprüft. Also Sie haben nicht in irgendeiner Form eine allgemeine Anerkennung, dass man sagt ein Studium an der Fernuni in dem und dem Studiengang würde dazu verhelfen, als Sonstiger in irgendeine höhere Entgeltgruppe zu kommen?	Allgemein Voraussetzungen zur Eingruppierung	Praxisrelevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
396	5	1	169	Also erst muss die Tätigkeit dafür da sein und eine Stelle dafür auch frei sein, das ist klar	Allgemein Voraussetzungen zur Eingruppierung	Praxisrelevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
397	5	1	170	Bevor so jemand eine Fortbildung macht, das ist ja oft der Fall, jemand war auf einer Fortbildung ohne dass wir es veranlassen und kommt dann und möchte anschließend quasi höherwertige Tätigkeiten übernehmen, was wir sehr gerne zulassen, sofern halt etwas entsprechendes frei ist, ein Bedarf da ist	Qualifikation maßgebend	Praxisrelevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
398	5	1	171	Dann gar kein Problem	Qualifikation maßgebend	Praxisrelevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
399	5	1	172	Und dann ist die Anerkennung kein Thema, dass wir es als gleich anerkennen	Qualifikation maßgebend	Praxisrelevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
400	5	1	173	Spannenderweise haben wir den Fall schon gehabt, dass dann das Fachamt eine geringere Wertigkeit ansetzen möchte und sagt, ha, die hat es zwar studiert, aber nur im Fernstudium und das ist nicht ganz so wie die anderen zu sehen, ihrer Meinung nach und versucht dann mit, also bei der Zeichnerin zum Beispiel, versuchen Sie es mit EG 8 quasi eine Eingruppierung zu erreichen, wo ich dann gesagt habe, ja, wenn die jetzt planerische Aufgaben übernimmt, im Rahmen wie die anderen auch, dann ist es EG 11 und nicht EG 8	Sonstige Beschäftigte sollen Ausnahme sein	Praxisrelevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
401	5	1	174	Wo kommt die EG 8 her? Aber das ist halt deren Einschätzung	Sonstige Beschäftigte sollen Ausnahme sein	Praxisrelevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
402	5	1	175	Sie kommt aus der EG 6, also wäre EG 8 ein angemessenes Mehr-Entgelt, und wollen dann doch wieder diese Stufe zu den „richtigen“ Planern quasi dann wieder einziehen, was aber aus der Stellenbeschreibung bzw aus der Aufgabenübertragung her nicht ableitbar war	Sonstige Beschäftigte sollen Ausnahme sein	Praxisrelevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
403	5	1	176	Also da herrscht gerade noch etwas Diskussionsbedarf zwischen den Ämtern	Sonstige Beschäftigte sollen Ausnahme sein	Praxisrelevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
404	5	2	177	Antwort: Das haben wir nicht	Restriktive Auslegung der sonstigen Beschäftigten	Praxisrelevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
405	5	3	178	Eine große. Vor allem aber nicht nur in sogenannten „Mangelberufen“, wie beispielsweise Elektroingenieure, wird von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht.	Häufige Anwendung der Eingruppierung als Sonstige Beschäftigte	Praxisrelevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen

lfd. Nr	Frage	Expert	Satz	Text	Paraphrase	I. Kategorie	II. Kategorie
406	5	5	179	Antwort: Also wir haben sehr viele Menschen, die über diesen „Sonstigen“ in entsprechende Eingruppierungs- oder Entgeltgruppen kamen	Häufige Anwendung der Eingruppierung als Sonstige Beschäftigte	Praxisrelevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
407	5	5	180	Ich hatte es ja erwähnt, es gab eine Zeit, gerade so in den 80er Jahren, hatte ich den Eindruck, da hat man das noch etwas, verstärkter durchgezogen	Häufige Anwendung der Eingruppierung als Sonstige Beschäftigte	Praxisrelevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
408	5	5	181	Ich kenne das auch aus der Historie, dass man schon in früheren Jahren, wo es ja auch schon mal diese Vakanzen gab, weil es gar nicht genügend Studienabgänger gab, wo es viele Techniker oder auch Bauzeichner in ingenieurberuflichen Stellungen gab	Häufige Anwendung der Eingruppierung als Sonstige Beschäftigte	Praxisrelevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
409	5	5	182	Es war dann aber so Ende der Achtziger und in den Neunzigern, hab ich so die Tendenz festgestellt, dass es einfach auch zunehmend die Bewerber damals gab in Ingenieurberufen und, dass man dann tatsächlich und auch richtig auf ausgebildete	Häufige Anwendung der Eingruppierung als Sonstige Beschäftigte	Praxisrelevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
410	5	5	183	Und in diesem Zusammenhang hat man dann diesen „Sonstigen“ auch wieder ein bisschen enger ausgelegt	Historische Betrachtung des Umgangs mit Sonstigen Beschäftigten	Praxisrelevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
411	5	5	184	Im Einzelfall hängt es tatsächlich auch dann von der Darstellung der jeweiligen Fachbereiche ab und von der Expertise der jeweiligen Fachbereiche	Fachliche Einschätzung kann nicht zentral erfolgen	Praxisrelevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
412	5	5	185	Wir können das ja letztendlich als Personaler nur von der Ferne beurteilen und hoffen dann immer, dass es jetzt nicht nur um eine persönliche Weiterentwicklung, sondern dass was uns die Fachbereiche dann sozusagen schreiben, dass das dann auch eine tatsächlich und fachlich richtige Einschätzung darstellt	Fachliche Einschätzung kann nicht zentral erfolgen	Praxisrelevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
413	5	6	186	Antwort: Also bisher tatsächlich war es untergeordnet	Sonstige Beschäftigte eher die Ausnahme	Praxisrelevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
414	5	6	187	In der Vergangenheit haben wir eigentlich oft Ingenieure eingestellt	Sonstige Beschäftigte eher die Ausnahme	Praxisrelevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
415	5	6	188	Wir haben im Elektrotechnik-Bereich aktuell von 13 zwei die Meister/Techniker sind und dann über die Gleichstellung nach oben gekommen sind	Sonstige Beschäftigte eher die Ausnahme	Praxisrelevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
416	5	6	189	Wir haben im Grünflächenmanagement einen Kollegen, den wir jetzt als Sonstigen Beschäftigten, Meister, rüber genommen haben in den Ingenieurbereich, vergleichbar einem Landschaftsarchitekten	Sonstige Beschäftigte eher die Ausnahme	Praxisrelevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
417	5	6	190	Und wir haben jetzt im Bereich Nutzerservice Kolleginnen und Kollegen, die als Meister/Techniker eingestellt worden sind, wo man sich dann auch irgendwann überlegt, kann man die als Ingenieur gleichstellen? Wobei es da dann wirklich nur um den kleinen Bauunterhalt geht, nicht um die Projekte	Sonstige Beschäftigte eher die Ausnahme	Praxisrelevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
418	5	7	191	Antwort: Also wir haben einmal Bauzeichner, die wir entwickeln kann (in) Richtung Techniker	Sonstige Beschäftigte eher die Ausnahme	Praxisrelevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
419	5	7	192	Das machen wir, wobei wir haben nicht so viele Bauzeichner, deswegen spielt das nicht so die riesen Rolle	Sonstige Beschäftigte eher die Ausnahme	Praxisrelevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
420	5	7	193	Wir stellen ein, Leute, die irgendwie einen anderen Studiengang studiert haben, die aber irgendwie in ihrer Berufspraxis auch schon Kenntnisse erlangt haben, in der Immobilienwirtschaft und dann ist es auch egal, was der Mensch studiert hat, wenn er die Fachkenntnisse so mitbringt	Qualifikation nicht maßgebend	Praxisrelevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
421	5	7	194	Das haben wir schon eingestellt	Qualifikation nicht maßgebend	Praxisrelevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
422	5	7	195	Das was am meisten vorkommt ist, dass wir im Technikerbereich eben Meister einstellen und die dann entsprechend Technikern gleichstellen können	Techniker-Ingenieur	Praxisrelevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
423	5	7	196	Das ist am meisten in der Anwendung, weil man im Technikerbereich schon länger Probleme hat eben Bachelor- oder Masterabsolventen zu finden	Techniker-Ingenieur	Praxisrelevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen

lfd. Nr	Frage	Expert	Satz	Text	Paraphrase	I. Kategorie	II. Kategorie
424	5	8	197	Antwort: Also wir kommen nicht von der Seite Eingruppierung, sondern wir kommen von der von der Stelle aus	Aus Stellenbewertung entsteht Anforderungsprofil	Praxisrelevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
425	5	8	198	Wenn wir eine Stelle haben, bewertet nach EG 10 zum Beispiel, es ist eine Ingenieursstelle, dann können wir davon ausgehen, dass wir kaum Bewerbungen von qualifizierten Ingenieuren kriegen	Aus Stellenbewertung entsteht Anforderungsprofil	Praxisrelevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
426	5	8	199	Da haben wir seit letztem Jahr, jetzt etwas mehr als ein Jahr, ein Konzept erstellt, wie kommen wir können mal damit umgehen, dass auch Meister und Techniker sich um diese Stelle bewerben können	Konzept für Anwendung von Sonstigen Beschäftigten	Praxisrelevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
427	5	8	200	Dann guckt man erst mal, das haben wir einfach bei uns auch so entwickelt, ein Formblatt, was die Fachämter oder uns geben, was da für Anforderungen, zum Beispiel wie verantwortungsvoll die Projekte sind	Konzept für Anwendung von Sonstigen Beschäftigten	Praxisrelevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
428	5	8	201	So mit Blick auch auf das Haftungsrisiko, das ist bei uns halt auch ein Thema, was wir gerade bei Ingenieursstellen dann auch gesehen haben	Haftungsfrage "Sonstiger Beschäftigter"	Praxisrelevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
429	5	8	202	Wir können nicht jede Stelle öffnen, sondern wir gucken dann uns genau an, ist diese Stelle geeignet für eine Profiloöffnung	Haftungsfrage "Sonstiger Beschäftigter"	Praxisrelevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
430	5	8	203	Und wenn ja, dann muss auch das Fachamt dann das Risiko der Haftung übernehmen, sagen, wir haben das geprüft, wir können das vertreten, dass wir diese Stelle dann öffnen	Haftungsfrage "Sonstiger Beschäftigter"	Praxisrelevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
431	5	8	204	Und dann wird nochmal genauer geschaut, was braucht es denn, und diesen Unterschied von der Meister- oder Techniker Ausbildung für diese Stelle mitzumachen und dafür haben wir ein Quali-Konzept, (das) wird aber individuell für die Stelle und das Profil der jeweiligen Stelle erstellt, weil wir sind einfach so breit	Konzept für Anwendung von Sonstigen Beschäftigten	Praxisrelevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
432	5	8	205	Wir haben den Versorgungsingenieur, wir haben den Vermessungsingenieur, die haben halt unterschiedliche Schwerpunkte	Konzept für Anwendung von Sonstigen Beschäftigten	Praxisrelevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
433	5	8	206	Deswegen wird ein stellenbezogenes Quali-Konzept dann erstellt	Konzept für Anwendung von Sonstigen Beschäftigten	Praxisrelevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
434	5	8	207	Rückfrage: Unter der Federführung von Personal und Organisationsamt bei Ihnen, oder von wem?	Konzept für Anwendung von Sonstigen Beschäftigten	Praxisrelevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
435	5	8	208	Antwort: Das Personalamt macht dazu uns einen Vorschlag	Konzept für Anwendung von Sonstigen Beschäftigten	Praxisrelevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
436	5	8	209	Also die müssen dann im Bereich fachliche Kompetenz haben wir einen Mindeststandard, dass mindestens 10 Tage fachliche Kompetenzen erworben werden mit Bescheinigung, also wirklich mit Nachweis	Konzept für Anwendung von Sonstigen Beschäftigten	Praxisrelevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
437	5	8	210	Zum Beispiel über Vergaberecht oder irgendwelche elektrotechnischen Vorgaben oder sowas, was halt im Studium zwingend abgedeckt werden muss, was hat der Meister der Techniker unter Umständen nicht hat	Konzept für Anwendung von Sonstigen Beschäftigten	Praxisrelevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
438	5	8	211	Es wären dann mindestens 10 Tage fachlich und 5 Tage methodisch, persönlich, sozial, wie Verhandlungsführung oder Zeitmanagement, wo es halt vielleicht beim Projektgeschäft vielleicht hapert, bei einem Techniker oder Meister	Konzept für Anwendung von Sonstigen Beschäftigten	Praxisrelevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
439	5	8	212	Rückfrage: Können Sie dafür irgendwelche Unterlagen zur Verfügung stellen?	Konzept für Anwendung von Sonstigen Beschäftigten	Praxisrelevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
440	5	8	213	Antwort: Möchte ich gerne nicht rausgeben	Konzept für Anwendung von Sonstigen Beschäftigten	Praxisrelevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
441	5	8	214	(...) Also das wird individuell pro Stelle erstellt mit einem Vordruck, da muss sich das Fachamt überlegen, welche Maßnahmen für diese Stelle im Vorfeld der Ausschreibung, mit der mit der Übernahme der Haftung soll auch schon mal der erste Entwurf für ein Quali-Konzept dann mitgeschickt werden und dann öffnen wir das Profil	Konzept für Anwendung von Sonstigen Beschäftigten	Praxisrelevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
442	5	8	215	Rückfrage: Ist das (dieses Vorgehen) abgestimmt mit dem Personalrat oder ist das etwas, was individuell dann nur im Rahmen der Höhergruppierung mit dem Personalrat geklärt wird? Antwort: Das wird individuell geklärt und zwar, früher hat man halt mal geöffnet und mal nicht, bis Entgeltgruppe 10 und das war bei uns einfach zu unsicher, wir waren nicht glücklich damit	Konzept für Anwendung von Sonstigen Beschäftigten	Praxisrelevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen

lfd. Nr	Frage	Expert	Satz	Text	Paraphrase	I. Kategorie	II. Kategorie
443	5	8	216	Und deswegen haben wir uns dann ein Verfahren, wie wir damit umgehen, überlegt	Konzept für Anwendung von Sonstigen Beschäftigten	Praxisrelevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
444	5	8	217	Und inzwischen wird das auch sehr gut angenommen	Konzept für Anwendung von Sonstigen Beschäftigten	Praxisrelevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
445	5	8	218	Ich glaube, ich habe im Moment elf Quali-Maßnahmen, haben wir gerade laufen	Konzept für Anwendung von Sonstigen Beschäftigten	Praxisrelevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
446	5	8	219	Also, ja, über die gesamte Stadtverwaltung hinweg	Konzept für Anwendung von Sonstigen Beschäftigten	Praxisrelevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
447	5	8	220	Also das ist dann so, wenn man dann einen Bewerber hat, wird das nochmal mit dem Bewerber abgeglichen, gut, der kann natürlich wenn der schon 6 Jahre jetzt ingenieurmäßige Tätigkeiten gemacht hat, dann gehen wir vielleicht auch davon aus, wir haben es ohne Quali-Konzept	Konzept für Anwendung von Sonstigen Beschäftigten	Praxisrelevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
448	5	8	221	Weil, wir haben so 6 Jahre mal für uns als Maßstab genommen, also doppelte Bachelor-Studiendauer	Konzept für Anwendung von Sonstigen Beschäftigten	Praxisrelevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
449	5	8	222	Wenn jemand 6 Jahre als Ingenieur gearbeitet hat, als Techniker, dann gehen wir davon aus, dass der das Niveau einfach durch berufliche Tätigkeit wett gemacht hat	Konzept für Anwendung von Sonstigen Beschäftigten	Praxisrelevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
450	5	8	223	Rückfrage: Warum behalten sie denn diese Informationen so hinterm Berg?	Konzept für Anwendung von Sonstigen Beschäftigten	Praxisrelevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
451	5	8	224	Antwort: Wir halten nicht hinterm Berg	Konzept für Anwendung von Sonstigen Beschäftigten	Praxisrelevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
452	5	8	225	Ich habe neulich erst mit XXX (andere Stadt) auch darüber gesprochen, aber ich möchte Ihnen unser Konzept jetzt nicht veröffentlichen	Konzept für Anwendung von Sonstigen Beschäftigten	Praxisrelevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
453	5	4	226	Antwort: Mhm, da muss ich gerade mal nachschauen, wo das ist	Fachkarriere für Tarifbeschäftigte in der Landesverwaltung möglich	Praxisrelevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
454	5	4	227	inn	Fachkarriere für Tarifbeschäftigte in der Landesverwaltung möglich	Praxisrelevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
455	5	4	228	Das wird im Vorfeld dann schon abgeklärt	Fachkarriere für Tarifbeschäftigte in der Landesverwaltung möglich	Praxisrelevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
456	5	4	229	Wir haben dann, oder ja, versuchen wir auch im Rahmen von der Attraktivitätssteigerung, das ist das neuste, damit wird versucht die Leute zu halten und dann doch mehr höherwertige Stellen zur Verfügung zu stellen, dann	Attraktivität steigern	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
457	5	4	230	Also gerade Meister von E6 nach E8 zu bringen oder auch, man bildet ja auch selber Bauzeichner aus, noch, muss man sagen	Ausreizen von tariflichen Möglichkeiten	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
458	5	4	231	Da haben wir auch schon Leute daraus gewonnen, die dann (eine) Gleichstellung zum Techniker bekommen haben und anschließend sogar Gleichstellung zum Ingenieur und dort auch dann bis E11 mit Zulage gekommen sind	Zeichner - Ingenieur	Anwendungsfälle Sonstige Beschäftigte	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
459	5	4	232	Also da steht alles, alles offen	Ausreizen von tariflichen Möglichkeiten	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
460	5	4	233	Es ist natürlich ein langer Weg und das muss man sehen, also jemand, der dann bei uns die Bauzeichner-Ausbildung gemacht hat und als Bauzeichner tätig war, dann Techniker-Gleichstellung, meistens dann durch irgendwelche Krankheitsfälle von Diplom Ingenieuren (FH) oder so, die dann ausgefallen sind, wachsen dann die Leute in Tätigkeiten rein und bewähren sich erstaunlicherweise sehr sehr gut	Zeichner - Techniker	Anwendungsfälle Sonstige Beschäftigte	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
461	5	4	234	Dann ist aber der Weg bis die dann mal gleichgestellt werden und nach E10 kommen sehr sehr lang und dann haben die oft sehr hochwertige Tätigkeiten, bekommen aber nicht gleich E11	Zeichner - Techniker	Anwendungsfälle Sonstige Beschäftigte	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten

lfd. Nr	Frage	Expert	Satz	Text	Paraphrase	I. Kategorie	II. Kategorie
462	5	4	235	Die müssen da auch noch ihre Zeit absitzen und bis dann E11 plus Zulage kommt ist natürlich auch noch mal ein langer Weg aber wir haben das auch schon geschafft	Zeichner - Techniker	Anwendungsfälle Sonstige Beschäftigte	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
463	5	4	236	Derzeit haben wir Bauzeichner, die wir von E6 nach E8 bekommen haben, die haben dann aber Zusatzaufgaben, sei es irgendwie ja, (denkt nach) (...), ich weiß nicht, ob Ihnen das was sagt, also die machen dann auch Schulungen, die haben das Programm eingeführt, die, oder PTS, oder wie das heißt, ja, also die sind dann in andere Bereiche drin, bauen das mit auf und kommen dann da in E8	Zeichner - Techniker	Anwendungsfälle Sonstige Beschäftigte	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
464	5	4	237	Dann haben wir Leute, die von E8 nach 9a gekommen sind	Zeichner - Techniker	Anwendungsfälle Sonstige Beschäftigte	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
465	5	4	238	Techniker die dann im Nutzerservice tätig sind, das ist (eine) neue Tätigkeit die von den Ingenieuren so abgezwickelt worden ist, im Rahmen vom Bauunterhalt	Techniker-Ingenieur	Anwendungsfälle Sonstige Beschäftigte	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
466	5	4	239	Also nur bis 10.000 Euro, und das sind dann die Techniker mit gefragt, die das dann übernehmen	Techniker-Ingenieur	Anwendungsfälle Sonstige Beschäftigte	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
467	5	4	240	Eigentlich die kleinen Tätigkeiten der Architekten und der Ingenieure	Techniker-Ingenieur	Anwendungsfälle Sonstige Beschäftigte	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
468	5	4	241	Die wachsen da natürlich rein und sind auch wirklich sehr gut	Techniker-Ingenieur	Anwendungsfälle Sonstige Beschäftigte	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
469	5	4	242	Da überlegt man dann auch, ob man irgendwann die noch nach 9b bringt oder sogar noch weiter aber auch das ist noch ein langer Weg	Techniker-Ingenieur	Anwendungsfälle Sonstige Beschäftigte	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
470	5	4	243	Aber ich sag ja, es läuft gerade die Attraktivitätssteigerung, da haben wir alles, alles durchgeschaut, was das ganze Bestandspersonal (betrifft), damit hier vielleicht nur einige Höhergruppierungen außer der Reihe, natürlich im Rahmen von Haushaltsplan, dann verwirklichen kann	Attraktivität steigern	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
471	5	4	244	<i>Rückfrage: Wie würden Sie das einschätzen, hat das eher damit zu tun, dass man aus dem Mangel heraus diese Tätigkeiten verlagert oder wollte man aktiv eine Entwicklungsmöglichkeit schaffen?</i>			Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
472	5	4	245	Antwort: Also ich denke, das hängt davon ab, dass die Ingenieure, Bachelor überlastet sind und dass man versucht hat auch durch Entlastung oder durch schnellere Wege den Nutzerservice zu schaffen	Überlastung des bestehenden Personals verstärkt Handlungsdruck	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
473	5	4	246	(Unverständlich) nutzerfreundlich oder kundenfreundlich zu schaffen, dann geht das schneller und kann einfach schneller agiert werden	Überlastung des bestehenden Personals verstärkt Handlungsdruck	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
474	5	4	247	Da wird mit Tickets geschafft, da kommen dann Tickets, werden von den Nutzern ausgestellt und es wird dann abgearbeitet von den Technikern, was weiß ich, dies und das funktioniert nicht	Überlastung des bestehenden Personals verstärkt Handlungsdruck	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
475	5	4	248	Und dann werden die dadurch aktiv	Überlastung des bestehenden Personals verstärkt Handlungsdruck	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
476	5	4	249	Also es sind einfach, es ist durchorganisiert, schnellere Wege und meistens sind die Ingenieure mit größeren Maßnahmen beschäftigt, da bleibt der Bauunterhalt liegen und da wird der Bauunterhalt einfach outgesourced (in Anführungsstrichen) im Amt	Überlastung des bestehenden Personals verstärkt Handlungsdruck	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
477	5	4	250	<i>Rückfrage: Jetzt sagten sie zu Beginn, dass das gerade an der Überlastung der Ingenieure liegt. Woraus resultiert denn diese Überlastung?</i>			Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
478	5	4	251	Antwort: Also, natürlich Fachkräftemangel	Überlastung des bestehenden Personals verstärkt Handlungsdruck	Ursache des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
479	5	4	252	Leute gehen, werden nicht ersetzt	Erhöhte Fluktuation	Ursache des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
480	5	4	253	Ja, ganz großes Thema ist auch Elternzeit von sowohl Männern wie Frauen	Work-Life-Balance	Weitere Herausforderungen	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung

lfd. Nr	Frage	Expert	Satz	Text	Paraphrase	I. Kategorie	II. Kategorie
481	5	4	254	Dann kannst du die Stellen sowieso nicht besetzen, befristete geht ja gar nicht wenn du schon unbefristete nicht einstellen kannst, wenn keine Bewerbungen kommen	Vakanzen durch Arbeitszeitreduzierung	Weitere Herausforderungen	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
482	5	4	255	Ahm, was, gut, ahm, ja Bürokratie, erhöhter Bürokratie-Anfall ist eine große Sache, muss man auch sagen	Bürokratie vergrämt Personal	Weitere Herausforderungen	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
483	5	4	256	Viele kündigen deshalb auch	Bürokratie vergrämt Personal	Weitere Herausforderungen	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
484	5	4	257	Sagen, ich komme meinen originären Arbeiten nicht mehr nach	Bürokratie vergrämt Personal	Weitere Herausforderungen	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
485	5	9b	258	Ex9b: Da würde ich jetzt erstmal der Ex9a das Wort geben (lacht)	Verweis auf zentrale/dezentrale Strukturen	keine weitere Relevanz	Keine Relevanz
486	5	9a	259	Ex9a: Ja also ich habe mir, als ich mir die Frage angeschaut habe, in Vorbereitung, tatsächlich das Wort untergeordnet mal dazu geschrieben	Sonstige Beschäftigte eher die Ausnahme	Praxisrelevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
487	5	9a	260	Also sie spielt tatsächlich gelegentlich eine Rolle aber wirklich eher selten	Sonstige Beschäftigte eher die Ausnahme	Praxisrelevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
488	5	9a	261	Also ich habe versucht, mich an Fälle zu erinnern, wo wir hatten	Sonstige Beschäftigte eher die Ausnahme	Praxisrelevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
489	5	9a	262	Mir fielen spontan so drei ein	Drei Fälle bekannt	Praxisrelevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
490	5	9a	263	Aber dann hörte es auch schon auf, ja	Sonstige Beschäftigte eher die Ausnahme	Praxisrelevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
491	5	9b	264	Rückfrage: Wollen Sie noch ergänzen, Ex9b?			Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
492	5	9b	265	Ex9b: Ja, ich glaube auch	Sonstige Beschäftigte eher die Ausnahme	Praxisrelevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
493	5	9b	266	Ich denke schon, dass wir zentral öfters prüfen	Verwaltungsweit häufigere Anwendung von Sonstigen Beschäftigten	Praxisrelevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
494	5	9b	267	Da gibt es dann natürlich auch ein Schema und das Problem ist, dass wir, also unser kommunaler Arbeitgeberverband, ist sehr streng in dieser Hinsicht, wir sind ja Mitglied, und von daher übertritt man ja jetzt nicht mal gleich erst alles, was man so vorgeben bekommt, sondern versucht sich dran zu halten	Strikte Vorgaben schränken Handhabung ein	Praxisrelevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
495	5	9b	268	Und auch so insgesamt eine Prüfung, ob man als sonstiger Beschäftigter eingruppiert werden kann, ist nicht ganz einfach	Strikte Vorgaben schränken Handhabung ein	Praxisrelevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
496	5	9b	269	Also man muss natürlich schauen, welche Qualifikationen bringt die Person wirklich mit? Was beinhaltet die? Breite des gesamten Wissens ist ja nicht nur auf die Stelle bezogen und da fängt es ja irgendwie schon an	Strikte Vorgaben schränken Handhabung ein	Praxisrelevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
497	5	9b	270	Dann schauen wir natürlich wieviel Berufserfahrung hat die Person und wie kann man sie vielleicht noch weiter qualifizieren? Also ich meine, solche Gedanken macht man sich schon, und dann schaut man natürlich welche Zeugnisse sind wirklich da? Also die Person muss schon ordentlich was nachweisen und von daher glaube ich, dass es im Moment noch nicht die allergrößte Rolle spielt	Qualifikation/Erfahrung wird intensiv geprüft	Praxisrelevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
498	5	9b	271	Aber die Hürde ist, ja gut, ich weiß nicht wie es unsere Personalverwaltung hält, ob sie da ein bisschen großzügiger entscheiden, aber grundsätzlich, ja schwierig	Strikte Vorgaben schränken Handhabung ein	Praxisrelevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
499	6	0	272	6. Wie bewerten Sie die Weiterentwicklungs- und Karrieremöglichkeiten in der bautechnischen Verwaltung, gerade im Hinblick auf Führungskarriere, Fachkarriere oder Projektkarriere?			Frage
500	6	1	273	Also ich denke die Durchlässigkeit ergibt sich nicht von alleine, aber sie ist durchaus sehr gefragt	Aufstiege im technischen Bereich relevant	Karriere in der bautechnischen Verwaltung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
501	6	1	274	Wir haben jetzt einen Abteilungsleiter eingestellt, der den Bautechniker hat	Aufstiege im technischen Bereich relevant	Karriere in der bautechnischen Verwaltung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion

lfd. Nr	Frage	Expert	Satz	Text	Paraphrase	I. Kategorie	II. Kategorie
502	6	1	275	Hat dann quasi eine Fortbildung gemacht, zum technischen Fachwirt, und hat es jetzt zum Abteilungsleiter bei uns geschafft, im Bereich Abwasser zum Beispiel	Aufstiege im technischen Bereich relevant	Karriere in der bautechnischen Verwaltung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
503	6	1	276	Also es gibt schon die Möglichkeit, dass man das öffnet und man nutzt es auch, klar, wie gesagt, der Markt ist eng genug	Aufstiege im technischen Bereich relevant	Karriere in der bautechnischen Verwaltung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
504	6	1	277	Von daher denke ich, wenn sich die richtigen Leute bewerben, aber das hängt halt nicht nur von der Karriere, sondern oft auch an der Person dahinter, was die für einen Eindruck vermittelt, was die mitbringt, dann steht dem nichts entgegen, grundsätzlich	Aufstiege im technischen Bereich relevant	Karriere in der bautechnischen Verwaltung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
505	6	1	278	Und dann ist auch die Wertigkeit gegeben und die Tätigkeit wird gemacht	Aufstiege im technischen Bereich relevant	Karriere in der bautechnischen Verwaltung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
506	6	1	279	Also wir sind ja gezwungen, die Möglichkeit aufzumachen	Unwille, für proaktive Öffnung, eher Zwang.	Karriere in der bautechnischen Verwaltung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
507	6	1	60	Klar wären wir (unverständlich) wenn wir nicht die Leute übernehmen würden, wenn sie nicht entsprechend herkommen und wir den Eindruck haben, jawoll, die Person kann das	Pragmatisch denken	Karriere in der bautechnischen Verwaltung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
508	6	2	35	Antwort: Also im Bereich Führungskarriere	Aufstiegsmöglichkeiten erst nach Verbeamtung	Karriere in der bautechnischen Verwaltung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
509	6	2	36	Das geht bei uns nur über das Baureferendariat, das heißt, das ist die Verbeamtungsmöglichkeit für den höheren bautechnischen Verwaltungsdienst, sozusagen	Aufstiegsmöglichkeiten erst nach Verbeamtung	Karriere in der bautechnischen Verwaltung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
510	6	2	37	Das geht zwei Jahre, wird vom Verkehrsministerium angeboten	Aufstiegsmöglichkeiten erst nach Verbeamtung	Karriere in der bautechnischen Verwaltung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
511	6	2	38	Da funktioniert das dann ganz gut	Aufstiegsmöglichkeiten erst nach Verbeamtung	Karriere in der bautechnischen Verwaltung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
512	6	2	39	Die können dann später auch Referatsleiter, Abteilungsleiter, etc. werden	Aufstiegsmöglichkeiten erst nach Verbeamtung	Karriere in der bautechnischen Verwaltung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
513	6	2	40	Als Tarifangestellte hat man da eigentlich gar keine Chance	Führungskarriere für Tarifbeschäftigte, in der Landesverwaltung wenig Spielraum	Karriere in der bautechnischen Verwaltung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
514	6	2	41	Also mal ein Sachgebietsleiter, aber dann ist da eigentlich auch schon Schluss	Führungskarriere für Tarifbeschäftigte, in der Landesverwaltung wenig Spielraum	Karriere in der bautechnischen Verwaltung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
515	6	2	42	(unverständlich)		Keine weitere Relevanz	Keine Relevanz
516	6	2	43	Bei der Fachkarriere würde ich sagen, das ist eigentlich in allen Bereichen möglich, sowohl bei den Technikern und im gehobenen und höheren Dienst	Fachkarriere für Tarifbeschäftigte in der Landesverwaltung möglich	Karriere in der bautechnischen Verwaltung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
517	6	2	44	Rückfrage: Aber dann nur mit der jeweiligen persönlichen Voraussetzung, dass sie dann auch den Abschluss mitbringen?	Karriere stets in Abhängigkeit von Qualifikation	Karriere in der bautechnischen Verwaltung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
518	6	2	45	Antwort: Genau, ja	Karriere stets in Abhängigkeit von Qualifikation	Karriere in der bautechnischen Verwaltung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
519	6	2	46	Richtig	Karriere stets in Abhängigkeit von Qualifikation	Karriere in der bautechnischen Verwaltung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
520	6	2	47	Projektkarriere, würde ich sagen, ist schwieriger	Projektkarriere nicht möglich in der Landesverwaltung	Karriere in der bautechnischen Verwaltung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
521	6	2	48	Ist hauptsächlich eigentlich bei befristeten Stellen	Projektkarriere nicht möglich in der Landesverwaltung	Karriere in der bautechnischen Verwaltung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
522	6	2	49	Also wenn wir mal befristet jemanden einstellen, weil wir ein Projekt bekommen haben, vom Verkehrsministerium	Projektkarriere nicht möglich in der Landesverwaltung	Karriere in der bautechnischen Verwaltung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
523	6	2	50	Das ist dann tatsächlich nur auf das eine Projekt ausgelegt	Projektkarriere bedingt möglich in der Landesverwaltung	Karriere in der bautechnischen Verwaltung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion

lfd. Nr	Frage	Expert	Satz	Text	Paraphrase	I. Kategorie	II. Kategorie
524	6	2	51	Entweder die Aufgaben verstetigen sich und wir können die Person übernehmen, wenn wir die Stellen bekommen, oder es ist tatsächlich nur auf das Projekt bezogen	Projektkarriere bedingt möglich in der Landesverwaltung	Karriere in der bautechnischen Verwaltung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
525	6	3	26	Führungspositionen bei der Dienststelle sind momentan überwiegend von Beamten besetzt, wodurch der Bezug einer tariflichen Eingruppierung als "Sonstige Beschäftigte" nicht praxisrelevant ist	Führungskarriere für Tarifbeschäftigte, in der Landesverwaltung wenig Spielraum	Karriere in der bautechnischen Verwaltung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
526	6	3	27	Fachkarrieren und Projektkarrieren richten sich dabei an die anstehenden und übertragenen Bauprojekte	Projektkarriere bedingt möglich in der Landesverwaltung	Karriere in der bautechnischen Verwaltung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
527	6	3	28	Es wird sich hier auch sehr häufig temporärer Zulagen bedient, gerade wenn Beschäftigten die Projektverantwortung für die ersten größer dimensionierten Baumaßnahmen übertragen werden	Projektkarriere bedingt möglich in der Landesverwaltung	Karriere in der bautechnischen Verwaltung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
528	6	3	29	Sofern sich die Beschäftigten in diesen Maßnahmen bewähren, besteht auch die Möglichkeit einer dauerhaften Höhergruppierung	Fachkarriere für Tarifbeschäftigte in der Landesverwaltung möglich	Karriere in der bautechnischen Verwaltung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
529	6	3	30	Es gibt beispielsweise Beschäftigte aus dem Bereich des Denkmalschutzes, die aber aufgrund ihrer fachlichen Eignung ebenfalls Projektsteuerungs- und Planungsaufgaben übernehmen, obwohl ihre erlangte Qualifikation solche Tätigkeiten nicht vorsieht	Fachkarriere für Tarifbeschäftigte in der Landesverwaltung möglich	Karriere in der bautechnischen Verwaltung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
530	6	5	31	Antwort: Es gibt halt im öffentlichen Tarifgefüge dieses Ausbildungserfordernis	Karriere stets in Abhängigkeit von Qualifikation	Karriere in der bautechnischen Verwaltung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
531	6	5	32	Wobei ich den Eindruck habe, oder nicht nur den Eindruck, die Praxis es leichter darstellt aus den jetzt Bachelorbereich, heute, in den Masterbereich zu kommen, also spricht von einer „gehobenen“ Eingruppierung in eine Eingruppierung des sogenannten „höheren Dienstes“, also Entgeltgruppe 13 und höher, zu kommen, ähnlich auch bei den Beamten	Aufstieg gD-hD / Bachelor-Master im Vergleich einfach	Karriere in der bautechnischen Verwaltung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
532	6	5	33	Das ist nach wie vor deutlich einfacher weil man halt schon dort die Grundlagen des Ingenieurwesens hat, die Methodik, die Analytik einfach stärker vermutlich mal hineininterpretiert oder unterstellt und deshalb scheint mir der Aufgang leichter praktiziert zu werden	Aufstieg gD-hD / Bachelor-Master im Vergleich einfach	Karriere in der bautechnischen Verwaltung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
533	6	5	34	Auch in anderen Häusern die ich kenne	Aufstieg gD-hD / Bachelor-Master im Vergleich einfach	Karriere in der bautechnischen Verwaltung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
534	6	5	35	Das größere Problem ist von der mittleren Ausbildung, also vom Techniker oder der etwas einfacheren, beispielsweise des Bauzeichners oder der Bauzeichnerin, in einen Ingenieurbereich zu kommen	Aufstieg mD-gD / Techniker-Ingenieur schwerer	Karriere in der bautechnischen Verwaltung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
535	6	5	36	Aber jetzt mal als Personaler, sag ich, wer es wirklich will könnte die Chance haben	Aufstieg nicht unmöglich	Karriere in der bautechnischen Verwaltung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
536	6	5	37	Also zumindest hier bei uns im Haus würden wir da, denke ich, Brücken bauen wollen	Aufstieg nicht unmöglich	Karriere in der bautechnischen Verwaltung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
537	6	5	38	Ob es dann im Einzelfall gelingt ist dann eine andere Frage	Aufstieg nicht unmöglich	Karriere in der bautechnischen Verwaltung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
538	6	6	37	Antwort: Also ich denke, es wird besser	Aufstieg nicht unmöglich	Karriere in der bautechnischen Verwaltung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
539	6	6	38	Kann man da sagen	Aufstieg nicht unmöglich	Karriere in der bautechnischen Verwaltung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
540	6	6	39	Also ich glaube, es war in der Vergangenheit, früher, schon ein sehr starres System, teilweise	Lockerung des Systems im Vergleich zu früher	Karriere in der bautechnischen Verwaltung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
541	6	6	40	Und es hat sehr lange gedauert, aber wenn ich mir überlege, was in den vergangenen Jahren alles möglich geworden ist, das geht ja über die Eingruppierung hinaus	Lockerung des Systems im Vergleich zu früher	Karriere in der bautechnischen Verwaltung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
542	6	6	41	Das sind auch Verbeamtungen	Aufstiegsmöglichkeiten erst nach Verbeamtung	Karriere in der bautechnischen Verwaltung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion

lfd. Nr	Frage	Expert	Satz	Text	Paraphrase	I. Kategorie	II. Kategorie
543	6	6	42	Das sind die Möglichkeiten des Aufstiegs in den mittleren Dienst, das sind die Möglichkeiten des Aufstiegs in den höheren Dienst, wo einfach auch in die Fachabteilungen kommt	Aufstiegsmöglichkeiten erst nach Verbeamtung	Karriere in der bautechnischen Verwaltung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
544	6	6	43	Nicht nur an Funktionen gebunden, sondern wo man sich auch öffnet und sagt, hm, warum nicht ein gehobener Dienst, Technikabteilungsleiter, der den Aufstieg macht oder bei uns im Amt ist das jetzt eine Projektleitung von einem sehr herausgehobenen Projekt, wo man wahrscheinlich eine Aufstiegsstelle ausbringen könnten, da tut sich schon was	Lockerung des Systems im Vergleich zu früher	Karriere in der bautechnischen Verwaltung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
545	6	6	44	Und man muss jetzt gucken, dass man das irgendwo strukturiert macht und sich auch in die richtigen Bereiche entwickelt	Lockerung des Systems im Vergleich zu früher	Karriere in der bautechnischen Verwaltung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
546	6	6	45	Es ist vielleicht manchmal noch ein bisschen zu wenig, gerade der mittlere Dienst fühlt sich da oft ein bisschen noch übersehen, aber ich glaube, es geht wirklich vorwärts, das muss ich sagen	Aufstieg mD-gD / Techniker-Ingenieur schwerer	Karriere in der bautechnischen Verwaltung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
547	6	7	78	Antwort: Also Führung ist bei uns immer noch gebunden an den Beamtenstatus	Führungskarriere für Tarifbeschäftigte, in der Landesverwaltung wenig Spielraum	Karriere in der bautechnischen Verwaltung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
548	6	7	79	Also es gibt eine Dienstpostenbewertung, die sich eben ausrichtet auf Beamte	Führungskarriere für Tarifbeschäftigte, in der Landesverwaltung wenig Spielraum	Karriere in der bautechnischen Verwaltung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
549	6	7	80	Also die Beamten brauchen diese Position, um entsprechend eben auf A12 zu kommen	Führungskarriere für Tarifbeschäftigte, in der Landesverwaltung wenig Spielraum	Karriere in der bautechnischen Verwaltung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
550	6	7	81	Und jetzt haben wir nicht genügend Beamte und dann haben wir diese Referatsleitungen und besetzen die mitunter eben auch durch Angestellte	Lockerung des Systems im Vergleich zu früher	Karriere in der bautechnischen Verwaltung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
551	6	7	82	Wobei die Angestellten eben nichts davon haben, auch noch diese Führungsrolle auszuüben	Führungskarriere für Tarifbeschäftigte, in der Landesverwaltung wenig Spielraum	Karriere in der bautechnischen Verwaltung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
552	6	7	83	Vor allen Dingen machen sie das ja unter 50%, deswegen, selbst wenn man der Führungsrolle im Tariffrecht mehr Bedeutung zuschreiben würde, was man, denke ich, machen könnte, aber nicht macht	Führungskarriere für Tarifbeschäftigte, in der Landesverwaltung wenig Spielraum	Karriere in der bautechnischen Verwaltung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
553	6	7	84	Aber man braucht nicht drüber nachzudenken, weil sie sollen in erster Linie Projekte bei uns bearbeiten und deswegen ist diese Leitungsfunktion unter 50% und deswegen bringt es jetzt für Angestellte nichts	Führungskarriere für Tarifbeschäftigte, in der Landesverwaltung wenig Spielraum	Karriere in der bautechnischen Verwaltung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
554	6	7	85	Also deswegen, Referatsleitungen vom System her für Beamte und auch weiter in Richtung Abteilungsleitungen, die sind bei uns primär auf Beamte ausgerichtet	Führungskarriere für Tarifbeschäftigte, in der Landesverwaltung wenig Spielraum	Karriere in der bautechnischen Verwaltung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
555	6	7	86	Aber nachdem es auch da zu wenig gibt, weil das Land über zehn, fünfzehn, zwanzig Jahre einfach zu wenig eingestellt hat, gibt es eben auch da Bedarf und jetzt können da auch Angestellte hin kommen und wenn die dann noch jünger sind, kann man die auch noch Verbeamten	Strukturelle Personaldefizite aus Vorjahren schufen Personalmangel auf Führungspositionen	Folge des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
556	6	7	87	Man muss halt unter 42 sein, das sind sie dann meistens nicht, aber dann bekommen sie dennoch die Abteilungsleitung und dann ist E14 das Thema	Führungskarriere für Tarifbeschäftigte, in der Landesverwaltung wenig Spielraum	Karriere in der bautechnischen Verwaltung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
557	6	7	88	Es ist immer E14, ja	Führungskarriere für Tarifbeschäftigte, in der Landesverwaltung wenig Spielraum	Karriere in der bautechnischen Verwaltung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion

lfd. Nr	Frage	Expert	Satz	Text	Paraphrase	I. Kategorie	II. Kategorie
558	6	7	89	Das kann man machen, also wie gesagt, für Beamten ist so quasi relativ der Weg geebnet, aber auch für Angestellte geht es jetzt ganz gut	Lockerung des Systems im Vergleich zu früher	Karriere in der bautechnischen Verwaltung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
559	6	7	90	Fachkarriere kann man ohnehin immer machen, also wenn wir eben große Projekte haben, dann ist das, also wir haben ein Viertel Beamte und drei Viertel Angestellte, und insofern spielt da die Musik und unsere Projekte laufen eben auch mit Angestellten	Fachkarriere für Tarifbeschäftigte in der Landesverwaltung möglich	Karriere in der bautechnischen Verwaltung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
560	6	7	91	Und deswegen, Fachkarriere geht wunderbar	Fachkarriere für Tarifbeschäftigte in der Landesverwaltung möglich	Karriere in der bautechnischen Verwaltung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
561	6	8	59	Antwort: Also gut		Nicht weiter relevant	Keine Relevanz
562	6	8	60	Gerade jetzt durch unser Konzept haben mir jetzt natürlich auch Weiterentwicklungsmöglichkeiten für Techniker geschaffen	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für Techniker und Meister	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstige Beschäftigte	Standardisierung der Handhabung
563	6	8	61	Und ohne Konzept geht es auch	Weiterentwicklung auch ohne Standardverfahren möglich	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstige Beschäftigte	Standardisierung der Handhabung
564	6	8	62	Fachlich zum Beispiel öffnen wir auch Technikerstellen für Bauzeichner	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für Bauzeichner	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstige Beschäftigte	Standardisierung der Handhabung
565	6	8	63	Die haben natürlich da auch Weiterentwicklungsmöglichkeiten, der Bauzeichner-Tarifvertrag endet ja irgendwann mal und der Techniker geht bis 9a oder 9b sogar, also insofern haben die dann natürlich auch gute Karten, sich weiterzuentwickeln	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für Bauzeichner	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstige Beschäftigte	Standardisierung der Handhabung
566	6	8	64	Wenn zum Beispiel ein (...) Bauzeichner sich dann beim Stadtplanungsamt um eine Technikerstelle bewirbt, der dann für Bebauungspläne tätig ist, also da haben wir sehr gute Weiterbildungs- oder Karrierechancen	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für Bauzeichner	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstige Beschäftigte	Standardisierung der Handhabung
567	6	8	65	Was auch gerne angenommen wird jetzt eben durch diese Profilöffnung von den Meisterstellen, das gibt ja auch Perspektiven und generell Projekte, klar, bis hin zum wissenschaftlichen Abschlüssen	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für Techniker und Meister	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstige Beschäftigte	Standardisierung der Handhabung
568	6	8	66	Wir haben ja auch Großprojekte, da braucht man halt einen wissenschaftlichen Abschluss, das öffnen wir man dann halt auch unter Umständen für FH- oder Bachelor-Abschlüsse und gehen da halt auch eine Entgeltgruppe drunter	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für Techniker und Meister	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstige Beschäftigte	Standardisierung der Handhabung
569	6	8	67	Insofern gibt es da gute Aufstiegschancen	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für Techniker und Meister	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstige Beschäftigte	Standardisierung der Handhabung
570	6	4	71	Antwort: Also wir haben ja immer die Wertigkeit der Maßnahme im Vordergrund	Bewertung orientiert sich an Tätigkeit	Karriere in der bautechnischen Verwaltung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
571	6	4	72	Je größer und bedeutender die Maßnahme sind, kann dann auch eine Höhergruppierung erfolgen	Bewertung orientiert sich an Tätigkeit	Karriere in der bautechnischen Verwaltung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
572	6	4	73	(Passage wurde aufgrund der Möglichkeit zur Herstellung eines persönlichen Bezugs gestrichen) (...) aber das sind dann vereinzelt Personen, die dann einsteigen, manchmal sogar Leute im höheren Dienst, die dann natürlich, den Leuten im gehobenen Dienst die Karriere verbauen	Quereinsteiger verbauen Karrierepläne des Bestandspersonals	Karriere in der bautechnischen Verwaltung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
573	6	4	74	Dann haben wir aber auch Leute, die das dann machen, im gehobenen Dienst	Projektkarriere auf Landesebene mittels Zulage	Karriere in der bautechnischen Verwaltung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
574	6	4	75	Die Baumaßnahmen sind dann natürlich bloß zeitlich befristet, dann kriegen sie nur eine Zulage	Projektkarriere auf Landesebene mittels Zulage	Karriere in der bautechnischen Verwaltung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
575	6	4	76	Da ist dann die Karriere dann auch geschränkt, im Anschluss hat man dann vielleicht keine große Maßnahme mehr, die der Entgeltgruppe entspricht und dann muss man die Zulage wieder wegfallen lassen	Projektkarriere auf Landesebene mittels Zulage	Karriere in der bautechnischen Verwaltung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
576	6	4	77	Im günstigsten Fall laufen die Maßnahmen länger, dann bleiben sie natürlich, werden sie fest eingruppiert	Von Projektkarriere über in Fachkarriere	Karriere in der bautechnischen Verwaltung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
577	6	4	78	Aber man muss dazu sagen, das Gefälle ist natürlich noch, ja, nach oben hin sehr eng, es wird immer dünner, die Luft wie immer bei der Karriereleiter	Karrierechancen sinken, je höher man kommt.	Karriere in der bautechnischen Verwaltung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
578	6	4	79	Also wir haben jetzt viele E10, E11 klappt dann meistens noch, E12 wenige, E13 im gehobenen Dienst eher nein	Karrierechancen sinken, je höher man kommt.	Karriere in der bautechnischen Verwaltung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion

lfd. Nr	Frage	Expert	Satz	Text	Paraphrase	I. Kategorie	II. Kategorie
579	6	4	80	Also dann hat man natürlich den höheren Dienst, da bleibt es meistens bei E13	Karriereschancen sinken, je höher man kommt.	Karriere in der bautechnischen Verwaltung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
580	6	4	81	Gut, was hatten Sie noch angesprochen, Fachkarriere ist bei uns eigentlich nicht so die Frage	Fachkarriere wird nicht gesehen	Karriere in der bautechnischen Verwaltung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
581	6	4	82	Gibt es bei uns im nichttechnischen Dienst jetzt wieder, war eine Zeit lang auch weg		Nicht weiter relevant	Keine Relevanz
582	6	4	83	Im technischen Dienst weniger	Fachkarriere wird nicht gesehen	Karriere in der bautechnischen Verwaltung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
583	6	4	84	Was es noch gibt zur Dienstpostenbewertung, normalerweise sind Führungsposten nur offen für Beamte	Führungskarriere beim Land ist den Beamten vorbehalten	Karriere in der bautechnischen Verwaltung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
584	6	4	85	Die natürlich dann BOI, BOIs und so weiter A10 bis A11, A12, meistens sind es A12 Stellen	Führungskarriere beim Land ist den Beamten vorbehalten	Karriere in der bautechnischen Verwaltung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
585	6	4	86	Ungünstig ist halt dann, dass A12-Stellen dann nur E11 entspricht	Führungskarriere beim Land ist den Beamten vorbehalten	Karriere in der bautechnischen Verwaltung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
586	6	4	87	Dann machen die Leute Führungsaufgaben und dann ist fraglich, ob sie mit der Führungsaufgabe, die dann vielleicht nur 30% ausmacht, und dann noch der Tarifvertrag in dem Sinne schlechter ist, ob die dann überhaupt höhergruppiert werden können	Führungskarriere bietet Tarifbeschäftigten keinen Mehrwert/Anreiz	Karriere in der bautechnischen Verwaltung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
587	6	4	88	Aber da ist man gerade auch dran	Führungskarriere bietet Tarifbeschäftigten keinen Mehrwert/Anreiz	Karriere in der bautechnischen Verwaltung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
588	6	4	89	Ansonsten haben Tarifbeschäftigte eigentlich auf die Funktionsstellen keinen Zugriff	Führungskarriere beim Land ist den Beamten vorbehalten	Karriere in der bautechnischen Verwaltung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
589	6	4	90	Es sei denn, es hat sich kein Beamter beworben oder die sich dann beworben haben, sind fachlich einfach den Tarifbeschäftigten unterlegen, im Vorstellungsgespräch, Bewerbungsverfahren	Tarifbeschäftigte nur im Notfall, wenn Beamte nicht geeignet/verfügbar	Karriere in der bautechnischen Verwaltung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
590	6	4	91	Rückfrage: Also kann man da schon sagen, dass das eher die Ausnahme ist, das Tarifbeschäftigte in die Führungskarriere beziehungsweise die Leitungsfunktion geraten?			Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
591	6	4	92	Antwort: Wir haben jetzt, ja, also Abteilungsleitung, kenne ich jetzt gar niemand	Führungskarriere beim Land ist den Beamten vorbehalten	Karriere in der bautechnischen Verwaltung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
592	6	4	93	Referatsleitung haben wir jetzt einmal, einmal in jüngster Zeit gehabt	Führungskarriere beim Land ist den Beamten vorbehalten	Karriere in der bautechnischen Verwaltung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
593	6	4	94	Ja eigentlich ist der, der Weg ist eigentlich verwehrt, den Tarifbeschäftigten	Führungskarriere beim Land ist den Beamten vorbehalten	Karriere in der bautechnischen Verwaltung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
594	6	9a	87	Ex9a: (...) Jetzt würde ich wieder für uns (Passage wurde aufgrund der Möglichkeit zur Herstellung eines persönlichen Bezugs gestrichen, gemeint ist der eigene Bereich)sprechen und sagen, also wir haben auf jeden Fall die Führungskarriere	Führungskarriere für Tarifbeschäftigte, in der Kommunalverwaltung möglich	Karriere in der bautechnischen Verwaltung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
595	6	9a	88	Also heißt, wenn bei uns Führungsstellen frei werden, dann besetzen wir die tatsächlich häufig mit internen Mitarbeitern, Mitarbeiterinnen, die eben schon eine gewisse Zeit bei uns sind und dann natürlich da ganz gute Chancen haben und damit natürlich auch Höhergruppierung verbunden sein kann	Führungskarriere für Tarifbeschäftigte, in der Kommunalverwaltung möglich	Karriere in der bautechnischen Verwaltung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
596	6	9a	89	Fachkarriere gibt es auch, wir haben jetzt durchaus auch Ingenieure, die wir tatsächlich bei EG 10 früher mal eingestellt haben oder jetzt bei EG 11 und die sich dann natürlich auch Amtsintern auf höherwertige Stellen in EG 12 oder auch 13 bewerben und dann auch dorthin wechseln können, ohne dass da eine Führungsaufgabe mit dranhängt	Fachkarriere für Tarifbeschäftigte, in der Kommunalverwaltung möglich	Karriere in der bautechnischen Verwaltung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
597	6	9a	90	Die Projektkarriere haben wir eher weniger, also das ist dann wirklich bei uns das Fachliche, dass da die Projekte mit darin erledigt werden, je nach Abteilung, genau	Projektkarriere für Tarifbeschäftigte, in der Kommunalverwaltung eher nicht	Karriere in der bautechnischen Verwaltung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
598	6	9a	91	Also die würde ich jetzt hier vereinen	Projektkarriere für Tarifbeschäftigte, in der Kommunalverwaltung eher nicht	Karriere in der bautechnischen Verwaltung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion

lfd. Nr	Frage	Expert	Satz	Text	Paraphrase	I. Kategorie	II. Kategorie
599	6	9b	92	Ex9b: Im Grunde genommen hatten wir auch schon mal so die befristete Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit auch (Passage wurde aufgrund der Möglichkeit zur Herstellung eines persönlichen Bezugs gestrichen, gemeint ist die Dienststelle, in der Ex9a tätig ist), aber vom Tarifrechtlichen her betrachtet, kann es sich nachteilig auswirken und deswegen schaut man eigentlich schon häufig, dass es eigentlich eher eine Stelle ist, die dauerhaft dann begleitet wird mit entsprechend höherwertigen Tätigkeiten	Eher Fachkarriere statt Projektkarriere	Karriere in der bautechnischen Verwaltung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
600	6	9b	93	Und ich glaube, das ist auch so ein Thema, wo man schon auch hier und da schaut, ob eine Stelle vielleicht notfalls auch mal angereichert, also höherwertige Tätigkeit übertragen werden können und auch müssen, weil sich eben die Aufgaben ja sowieso verändern und die Aufgabendichte	Eher Fachkarriere statt Projektkarriere	Karriere in der bautechnischen Verwaltung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
601	6	9b	94	Und wenn jetzt, sag ich mal, die Stellen nicht besetzt sind, musst du ja sowieso umorganisieren, dann könnte es ja vielleicht, oder Ex9a, so eine Projektkarriere mal sein, aber dann häufig dann doch eher die Fachkarriere	Eher Fachkarriere statt Projektkarriere	Karriere in der bautechnischen Verwaltung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
602	6	9b	95	(Ex9a stimmt zu) Dann, natürlich, also das sehe ich (Passage wurde aufgrund der Möglichkeit zur Herstellung eines persönlichen Bezugs gestrichen, gemeint ist die Dienststelle, in der Ex9a tätig ist)ja auch sehr gut, also da durchläuft man wirklich bis zur Abteilungsleitung eine ordentliche Karriereleiter, wo man sich auch rüstet, als Sachgebietsleitung, usw	Führungskarriere für Tarifbeschäftigte, in der Kommunalverwaltung möglich	Karriere in der bautechnischen Verwaltung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
603	6	9b	96	und auch die qualitativen Voraussetzungen mitbringt	Führungskarriere für Tarifbeschäftigte, in der Kommunalverwaltung möglich	Karriere in der bautechnischen Verwaltung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
604	6	9b	97	(...) In einer Großstadt (Passage wurde aufgrund der Möglichkeit zur Herstellung eines persönlichen Bezugs gestrichen)hat man ja durchaus auch höher qualifizierte Stellen zur Verfügung	Fachkarriere für Tarifbeschäftigte, in der Kommunalverwaltung möglich	Karriere in der bautechnischen Verwaltung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
605	6	9b	98	Dann könnten wir theoretisch, wenn jetzt nicht die Lebenshaltungskosten zu hoch wären, wahrscheinlich auch ganz gut punkten, weil wir halt nicht nur zwei höherwertige Stellen haben, sondern mehrere, weil wir einfach, das Amt ist ja sehr groß, und andere Ämter sind es ja auch, nicht alle gleich, aber im technischen Bereich die Ämter sind ja schon mit die größten, kann man sagen	Fachkarriere für Tarifbeschäftigte, in der Kommunalverwaltung möglich	Karriere in der bautechnischen Verwaltung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
606	6	9a	99	Rückfrage: Dann würde ich trotzdem ganz gerne nochmal ein Beispiel zum Thema Fachkarriere simulieren, also wirklich nur, falls es realistisch bei Ihnen auftreten könne. Ich habe im Bereich der Bauunterhaltung 4, 5 Techniker. Und denen sitzt ein Ingenieur, als Vorgesetzter, voraus. Die Stelle wird jetzt vakant und einer aus dem Team der Techniker zeichnet sich jetzt auch als inoffizielle Führung oder zumindest als Vertretung oder so hervor und interessiert sich für diese Stelle. Wäre das für Sie eine Möglichkeit, diese Person weiterzuentwickeln oder würden Sie dann sagen, nein, als Techniker das ist eine Ingenieurstelle die davor sitzt, da suchen wir doch eher auf dem Markt.	Führungskarriere für Tarifbeschäftigte, in der Kommunalverwaltung möglich	Karriere in der bautechnischen Verwaltung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
607	6	9a	100	Ex9a: Ja, teils teils	Führungskarriere für Tarifbeschäftigte, in der Kommunalverwaltung möglich	Karriere in der bautechnischen Verwaltung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
608	6	9a	101	Also wir würden auf jeden Fall natürlich hier auch dem erfahrenen Techniker die Chance geben	Führungskarriere für Tarifbeschäftigte, in der Kommunalverwaltung möglich	Karriere in der bautechnischen Verwaltung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
609	6	9a	102	Das haben wir auch schon gemacht	Führungskarriere für Tarifbeschäftigte, in der Kommunalverwaltung möglich	Karriere in der bautechnischen Verwaltung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion

lfd. Nr	Frage	Expert	Satz	Text	Paraphrase	I. Kategorie	II. Kategorie
610	6	9b	103	Ex9b: Wir haben ja auch Stellen, die quasi so Zwitterstellen sind im Bauabteilungsbereich, die quasi eigentlich schon einen Ingenieurszuschnitt haben, aber die mit erfahrenen Technikern im Prinzip ja schon auch gerne besetzt werden, weil die am meisten sogar die Berufserfahrung noch mitbringen, die man sich eigentlich wünscht	Fachkarriere für Tarifbeschäftigte, in der Kommunalverwaltung möglich	Karriere in der bautechnischen Verwaltung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
611	6	9b	104	Es gibt vereinzelte Stellen, die tatsächlich auch schon seit vielen Jahren eigentlich so eine gewisse Zwitterstellung haben, aber rein von der Zuordnung in EG 10, Eingangsamt Ingenieur, kommen und, da denke, ich haben die Techniker aber schon eine Chance	Trennung zwischen unteren und oberen Entgeltgruppen	Karriere in der bautechnischen Verwaltung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
612	6	9b	105	Ich hatte auch schon eine andere Bewertung im Bereich, die waren lange Jahre als Meisterstellen ausgebracht, im Bereich der Signalisierung und so weiter und hab die mir angeschaut und bewertet und dann hat man festgestellt, die Entwicklungen sind eigentlich mehr in den Ingenieurszuschnitt auch gegangen, aber eben da auch jetzt nicht in die ganz hohe Wertigkeit, sondern eben auf EG 10 und da hat man natürlich den Meister und Techniker nicht rausgeschmissen, sondern geprüft, ob sie die Voraussetzung dann für die entsprechende Eingruppierung haben oder dann bekommen mit der Zeit	Fachkarriere für Tarifbeschäftigte, in der Kommunalverwaltung möglich	Karriere in der bautechnischen Verwaltung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
613	6	9b	106	Genau - also es gibt schon einzelne Stellen, die so ein bisschen, ja, so an der Grenze liegen, sage ich mal	Fachkarriere für Tarifbeschäftigte, in der Kommunalverwaltung möglich	Karriere in der bautechnischen Verwaltung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
614	7	0	0	7. Wie wird bei Ihnen die Wertigkeit einer Stelle, die Eingruppierung ermittelt?			Frage
615	7	1	61	Also ganz klassisch macht die Organisationsabteilung die Stellenbewertungen	Zentrale Stellenbewertung	Ermittlung von objektiven und subjektiven Tätigkeitsmerkmalen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
616	7	1	62	Die Stellenbeschreibungen erstellt der Fachbereich in Zusammenarbeit mit uns (der Organisationsabteilung), klar	Mitarbeit der Fachbereiche	Ermittlung von objektiven und subjektiven Tätigkeitsmerkmalen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
617	7	1	63	Aber es wird eigentlich bei uns vorgenommen, bis zu einem gewissen Level	Zentrale Stellenbewertung	Ermittlung von objektiven und subjektiven Tätigkeitsmerkmalen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
618	7	1	64	Amtsleiter und, sag ich mal, Sonderfälle, die ganz besonders kritisch sind, die werden auch mal vergeben, wann man sich mal nicht einig wird und so, dann kann das schon mal passieren, oder wir einfach mengenmäßig, also zum Beispiel (unverständlich) sagen okay, wir können nicht alle Stellen abarbeiten, dann machen wir das quasi, dass wir teilweise vergeben, aber grundsätzlich sind wir in der Lage, als Organisatoren, alle technischen Stellen zu bewerten und tun das auch für gewöhnlich auch	Zentrale Stellenbewertung	Ermittlung von objektiven und subjektiven Tätigkeitsmerkmalen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
619	7	1	65	<i>Rückfrage: Ist es dann auch so, dass Sie einen Vorschlag erarbeiten und das dann im Rahmen einer Kommission anerkannt wird, oder wie läuft das ab</i>	Zentrale Stellenbewertung	Ermittlung von objektiven und subjektiven Tätigkeitsmerkmalen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
620	7	1	66	Jawoll	Zentrale Stellenbewertung	Ermittlung von objektiven und subjektiven Tätigkeitsmerkmalen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
621	7	1	67	Also wir haben eine Bewertungskommission	Zentrale Stellenbewertung	Ermittlung von objektiven und subjektiven Tätigkeitsmerkmalen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
622	7	1	68	Das heißt meine Bewertungsvorschläge gehen über meine Amtsleitung an die Bewertungskommission	Zentrale Stellenbewertung	Ermittlung von objektiven und subjektiven Tätigkeitsmerkmalen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
623	7	1	69	Die setzt sich zusammen aus der Kämmerin, der Rechnungsprüfungsamtsleiterin, dem Personalamtsleiter, dem Abteilungsleiter Organisation und den beiden Personalräten, also Gesamtpersonalrat und der Amtspersonalrat, und die haben abschließendes Stimmrecht, um das zu entscheiden	Zentrale Stellenbewertung	Ermittlung von objektiven und subjektiven Tätigkeitsmerkmalen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
624	7	1	70	Der Organisator und der Amtsleiter, also der betroffene Amtsleiter, sind beratende Personen in diesem Gremium	Zentrale Stellenbewertung	Ermittlung von objektiven und subjektiven Tätigkeitsmerkmalen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
625	7	1	71	Und in dem Rahmen wird es entschieden	Zentrale Stellenbewertung	Ermittlung von objektiven und subjektiven Tätigkeitsmerkmalen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
626	7	1	72	Ultimativ kriegt es der Oberbürgermeister zum unterschreiben und wenn der nochmal eine andere Meinung hat, dann gilt die logischerweise	Zentrale Stellenbewertung	Ermittlung von objektiven und subjektiven Tätigkeitsmerkmalen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten

lfd. Nr	Frage	Expert	Satz	Text	Paraphrase	I. Kategorie	II. Kategorie
627	7	1	73	Aber die Kommission macht eigentlich 90% der Fälle unter sich dann aus	Zentrale Stellenbewertung	Ermittlung von objektiven und subjektiven Tätigkeitsmerkmalen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
628	7	2	52	Antwort: Systematisch	Systematische Bewertung	Ermittlung von objektiven und subjektiven Tätigkeitsmerkmalen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
629	7	2	53	Sprich, wir schauen uns die Aufgaben vorher an und schauen in was für eine Entgeltgruppe diese zuzuordnen sind	Bewertung orientiert sich an Tätigkeit	Ermittlung von objektiven und subjektiven Tätigkeitsmerkmalen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
630	7	2	54	Rückfrage: Also da gehen Sie dann auch nach der einschlägigen Rechtsprechung der Definition der unbestimmten Rechtsbegriffe vor?	Bewertung orientiert sich an Tätigkeit	Ermittlung von objektiven und subjektiven Tätigkeitsmerkmalen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
631	7	2	55	Antwort: Genau	Bewertung orientiert sich an Tätigkeit	Ermittlung von objektiven und subjektiven Tätigkeitsmerkmalen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
632	7	3	31	Klassische bewertete Stellenbeschreibungen existieren bei der Dienststelle nicht	Keine Stellenbeschreibungen	Ermittlung von objektiven und subjektiven Tätigkeitsmerkmalen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
633	7	3	32	Im Regelfall erfolgt eine Eingruppierung oder die Gewährung von Zulagen im Rahmen der Verteilung der Baumaßnahmen auf die Beschäftigten	Orientierung an derzeitigen Aufgaben. Ggf. Verwendung von Zulagen oder Höhergruppierung	Ermittlung von objektiven und subjektiven Tätigkeitsmerkmalen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
634	7	3	33	Da das Aufgabenspektrum hier sehr groß ist und die Aufgaben ständig verschieden sind, würde sich eine Standard-Stellenbewertung in der Praxis nicht bewähren, bzw	Orientierung an derzeitigen Aufgaben. Ggf. Verwendung von Zulagen oder Höhergruppierung	Ermittlung von objektiven und subjektiven Tätigkeitsmerkmalen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
635	7	3	34	schnell wieder überholt sein und nicht mehr den aktuellen Aufgabenzuschnitt entsprechen	Orientierung an derzeitigen Aufgaben. Ggf. Verwendung von Zulagen oder Höhergruppierung	Ermittlung von objektiven und subjektiven Tätigkeitsmerkmalen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
636	7	3	35	Die Herausforderung stellt dabei dar, die Aufgaben aus bestimmten Bauprojekten den Tarifmerkmalen zuzuordnen	Orientierung an derzeitigen Aufgaben. Ggf. Verwendung von Zulagen oder Höhergruppierung	Ermittlung von objektiven und subjektiven Tätigkeitsmerkmalen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
637	7	3	36	Eine statische Ableitung, beispielsweise aus dem Bauvolumen oder den Honorarzonen der HOAI, erfolgt dabei nicht	Orientierung an derzeitigen Aufgaben. Ggf. Verwendung von Zulagen oder Höhergruppierung	Ermittlung von objektiven und subjektiven Tätigkeitsmerkmalen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
638	7	3	37	So werden anfänglich höherwertige Aufgaben (in Form komplexerer Bauprojekte) übertragen und mittels Zulage vergütet	Orientierung an derzeitigen Aufgaben. Ggf. Verwendung von Zulagen oder Höhergruppierung	Ermittlung von objektiven und subjektiven Tätigkeitsmerkmalen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
639	7	3	38	Sobald sich der Beschäftigte in diesem Komplexitätsfeld bewährt, wird eine Höhergruppierung veranlasst	Orientierung an derzeitigen Aufgaben. Ggf. Verwendung von Zulagen oder Höhergruppierung	Ermittlung von objektiven und subjektiven Tätigkeitsmerkmalen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
640	7	3	39	Dieses Vorgehen findet bei der Belegschaft Akzeptanz	Orientierung an derzeitigen Aufgaben. Ggf. Verwendung von Zulagen oder Höhergruppierung	Ermittlung von objektiven und subjektiven Tätigkeitsmerkmalen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
641	7	3	40	Eine vermeintliche Unsicherheit, die mit der Gewährung einer Zulage einhergeht, stellt dabei kein nennenswertes Problemfeld dar	Orientierung an derzeitigen Aufgaben. Ggf. Verwendung von Zulagen oder Höhergruppierung	Ermittlung von objektiven und subjektiven Tätigkeitsmerkmalen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
642	7	3	41	Von Seiten des Finanzministeriums besteht die Vorgabe, die Eingruppierung dabei nach dem Günstigkeitsprinzip, gleichwohl aber unter der Wahrung einer verwaltungsweiten Eingruppierungshomogenität, vorzunehmen	Vorgaben bei der Auslegung von Wertigkeiten durch oberste Dienststelle	Ermittlung von objektiven und subjektiven Tätigkeitsmerkmalen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
643	7	5	39	Antwort: Wir haben hier im Haus das Institut einer sogenannten Bewertungskommission	Zentrale Stellenbewertung	Ermittlung von objektiven und subjektiven Tätigkeitsmerkmalen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
644	7	5	40	Das Verfahren läuft wie folgt ab	Zentrale Stellenbewertung	Ermittlung von objektiven und subjektiven Tätigkeitsmerkmalen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten

lfd. Nr	Frage	Expert	Satz	Text	Paraphrase	I. Kategorie	II. Kategorie
645	7	5	41	Der Fachbereich erkennt, eine Stelle wird entweder neu kreiert, erstellt eine Arbeitsplatzbeschreibung, oder er erkennt in einer Stelle haben sich, signifikante Dinge, die die Wertigkeit dieser Stelle beeinflussen können, verändert, oder er überlegt sich organisatorische Veränderungen, die dazu führen, dass einzelne Tätigkeiten, die bislang einer anderen Stelle zugeordnet waren, jetzt an eine neue Stelle oder eine andere, veränderte Stelle umgeschichtet werden sollen, ja, bringt es zu Papier, stellt einen entsprechenden Antrag auf also a) auf Organisationsänderung, b) dann auch auf Neubewertung dieser Stelle bei dem Personal- und Organisationsamt	Zentrale Stellenbewertung	Ermittlung von objektiven und subjektiven Tätigkeitsmerkmalen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
646	7	5	42	Da setzt sich ein Organisator mit dem Fachbereich in Verbindung, checkt das Ganze, „ist das sinnig?“, ja? Man kommt in den Dialog	Zentrale Stellenbewertung	Ermittlung von objektiven und subjektiven Tätigkeitsmerkmalen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
647	7	5	43	Wenn es einen Stelleninhaber, eine Stelleninhaberin gibt, macht man im Zweifel ein Arbeitsplatzgespräch, lässt sich das Thema nochmal erläutern und dann gibt es einen Bewertungsvorschlag, der Organisation, der dann auch dem Fachbereich übermittelt wird	Zentrale Stellenbewertung	Ermittlung von objektiven und subjektiven Tätigkeitsmerkmalen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
648	7	5	44	Wenn der Fachbereich mit einverstanden ist, wird's in der Kommission behandelt und in der Regel auch positiv beschieden	Zentrale Stellenbewertung	Ermittlung von objektiven und subjektiven Tätigkeitsmerkmalen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
649	7	5	45	Also mir ist jetzt kein Fall bekannt, dass die Kommission eine Stelle dann nochmal abgewertet hat	Zentrale Stellenbewertung	Ermittlung von objektiven und subjektiven Tätigkeitsmerkmalen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
650	7	5	46	Also man folgt dann in der Regel der Empfehlung der Organisation	Zentrale Stellenbewertung	Ermittlung von objektiven und subjektiven Tätigkeitsmerkmalen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
651	7	5	47	Wenn der Fachbereich damit nicht einverstanden ist, weil er vielleicht eine höhere, das ist die Regel, nicht nur „vielleicht“, eine höhere Erwartungshaltung hat, dann hat der Fachbereich nochmal die Chance des Vortrags in der Bewertungskommission, auch unter Einbeziehung des örtlichen Personalrats, vorzutragen	Zentrale Stellenbewertung	Ermittlung von objektiven und subjektiven Tätigkeitsmerkmalen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
652	7	5	48	Die Kommission, die bestehend ist aus dem Vorsitzenden des Gesamtpersonalrats, dem Leiter des Rechnungsprüfungsamts und meiner Person, äh, wägt dann nochmal ab, hört sich, hört sich die Argumente an, diskutiert und entscheidet dann final	Zentrale Stellenbewertung	Ermittlung von objektiven und subjektiven Tätigkeitsmerkmalen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
653	7	5	49	Und dann gibt es ja immer noch, jedenfalls im Tarifbereich, die Möglichkeit, den Rechtsweg zu beschreiten	Zentrale Stellenbewertung	Ermittlung von objektiven und subjektiven Tätigkeitsmerkmalen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
654	7	5	50	Das ist jetzt eher eine formale Geschichte	Zentrale Stellenbewertung	Ermittlung von objektiven und subjektiven Tätigkeitsmerkmalen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
655	7	5	51	Das machen wenige und ist in der Regel auch eher selten erfolgreich, das muss man einfach konstatieren, weil die Beweislast immer beim Beschäftigten liegt, dass die Aufgaben übertragen worden sind, in der entsprechenden, tariflich geforderten Qualität	Wenig Chancen als Tarifbeschäftigter über Rechtsweg Erfolg zu bekommen	Ermittlung von objektiven und subjektiven Tätigkeitsmerkmalen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
656	7	5	52	Und das fällt in der Regel relativ schwer	Wenig Chancen als Tarifbeschäftigter über Rechtsweg Erfolg zu bekommen	Ermittlung von objektiven und subjektiven Tätigkeitsmerkmalen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
657	7	6	46	Antwort: Also es ist ein Stück weit Hand in Hand und zwar nicht die Personalstelle nur, sondern es ist auch die Fachabteilung	Orientierung an derzeitigen Aufgaben. Ggf. Verwendung von Zulagen oder Höhergruppierung	Ermittlung von objektiven und subjektiven Tätigkeitsmerkmalen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
658	7	6	47	Weil im Endeffekt brauche ich die fachliche Expertise von meinen Fachabteilungsleitern, die mir sagen, welche Schwierigkeiten sind es? Wenn Sie von der VBV ursprünglich kommen, kennen Sie den Hochbaukatalog noch aus dem Studium	Orientierung an derzeitigen Aufgaben. Ggf. Verwendung von Zulagen oder Höhergruppierung	Ermittlung von objektiven und subjektiven Tätigkeitsmerkmalen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
659	7	6	48	Der gilt zwar nicht mehr, der ist aber lange Jahre so im Hintergrund gelaufen	Orientierung an derzeitigen Aufgaben. Ggf. Verwendung von Zulagen oder Höhergruppierung	Ermittlung von objektiven und subjektiven Tätigkeitsmerkmalen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
660	7	6	49	Passt aber nicht auf die modernen Gegebenheiten, muss ich auch sagen	Orientierung an derzeitigen Aufgaben. Ggf. Verwendung von Zulagen oder Höhergruppierung	Ermittlung von objektiven und subjektiven Tätigkeitsmerkmalen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten

lfd. Nr	Frage	Expert	Satz	Text	Paraphrase	I. Kategorie	II. Kategorie
661	7	6	50	Man hat ja natürlich seine Kommentierungen, man hat seine Vorgaben der BL, was das ganze angeht, was die Stellen angeht, muss es passend machen und momentan haben Sie vielleicht auch schon gehört, ich weiß nicht mit wem Sie gesprochen haben, läuft ein großes Programm Attraktivierung im Tarifbereich und da sind auch gewisse Bausummen und dann auch Honorarzonen aus verschiedenen Geschichten, die man dann heranzieht um zu schauen, kann man das was der Hochbaukatalog früher gekonnt hat vielleicht in einer pragmatischen, einfachen Art und Weise umsetzen, und da sind wir gerade sehr dran	Programm Attraktivierung im Tarifbereich (Land)	Ermittlung von objektiven und subjektiven Tätigkeitsmerkmalen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
662	7	6	51	Rückfrage: Haben Sie dafür konkrete Zeitläufe?	Programm Attraktivierung im Tarifbereich (Land)	Ermittlung von objektiven und subjektiven Tätigkeitsmerkmalen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
663	7	6	52	Antwort: Da gibt es sehr konkrete Zeitläufe	Programm Attraktivierung im Tarifbereich (Land)	Ermittlung von objektiven und subjektiven Tätigkeitsmerkmalen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
664	7	6	53	Die Ämter des Landesbetriebs hatten entsprechend die Aufgaben über den Sommer, über den Monat August	Programm Attraktivierung im Tarifbereich (Land)	Ermittlung von objektiven und subjektiven Tätigkeitsmerkmalen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
665	7	6	54	Das ganze wird momentan geprüft	Programm Attraktivierung im Tarifbereich (Land)	Ermittlung von objektiven und subjektiven Tätigkeitsmerkmalen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
666	7	6	55	Es gibt von der Betriebsleitung Überlegungen, wie sich das aufbauen könnte und Abgleichungen Stellenplan finden statt und im Lauf des Oktobers sollen da eigentlich die ersten Blöcke eingeschlagen und bis zum Jahresende die entsprechenden Höhergruppierungsanträge vorbereitet werden	Programm Attraktivierung im Tarifbereich (Land)	Ermittlung von objektiven und subjektiven Tätigkeitsmerkmalen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
667	7	7	92	Antwort: Also es gibt ja eben diese Dienstpostenbewertung und da ist genau die Stelle beschrieben, aber es kümmert eben die Angestellten wenig	Beamtenbewertungen liegen vor	Ermittlung von objektiven und subjektiven Tätigkeitsmerkmalen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
668	7	7	93	Und für Angestellte, wenn wir eben die Stellen ausschreiben, haben wir ja dahinter die Notwendigkeit eben Leute zu finden für Projekt XY und dann schauen wir eben, was bringt der Bewerber mit, kann der das eine Projekt machen oder das andere Projekt? Was liegt ihm? Manche wollen mehr Denkmalschutz, (der) andere will unbedingt Neubau, wie auch immer	Orientierung an derzeitigen Aufgaben. Ggf. Verwendung von Zulagen oder Höhergruppierung	Ermittlung von objektiven und subjektiven Tätigkeitsmerkmalen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
669	7	7	94	Da versuchen wir immer zu gucken, für was wäre derjenige zu gewinnen? Und wie wäre da auch entsprechend die Wertigkeit nach Tarifbereich? Also da gibt es ja Merkmale im Tarifrecht, was man eben entsprechend machen muss, wie selbstständig man da arbeitet und das wird dann eben im Vorstellungsgespräch zusammen eingeschätzt, wofür er oder sie vorgesehen wäre	Orientierung an derzeitigen Aufgaben. Ggf. Verwendung von Zulagen oder Höhergruppierung	Ermittlung von objektiven und subjektiven Tätigkeitsmerkmalen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
670	7	7	95	Und das legt dann eben der Abteilungsleiter oder ich, zusammen mit der Personalerin, die sich da super auskennt, zusammen fest	Orientierung an derzeitigen Aufgaben. Ggf. Verwendung von Zulagen oder Höhergruppierung	Ermittlung von objektiven und subjektiven Tätigkeitsmerkmalen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
671	7	7	96	Da gibt es eine Einschätzung, wenn er dies macht, dann gibt es eben E11 und wenn er das macht, dann gibt es E12 und dann geht man damit an die Betriebsleitung heran, die hat eben erstmal im Grundsatz diese E10 ausgegeben	Orientierung an derzeitigen Aufgaben. Ggf. Verwendung von Zulagen oder Höhergruppierung	Ermittlung von objektiven und subjektiven Tätigkeitsmerkmalen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
672	7	7	97	Dann sagt man, ja, wir können ihn gewinnen, er könnte dies und das machen und da brauchen wir jetzt eben E12	Orientierung an derzeitigen Aufgaben. Ggf. Verwendung von Zulagen oder Höhergruppierung	Ermittlung von objektiven und subjektiven Tätigkeitsmerkmalen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
673	7	7	98	Und dann sagt sie erstmal, oha, geht gar nicht oder ja, also gut	Orientierung an derzeitigen Aufgaben. Ggf. Verwendung von Zulagen oder Höhergruppierung	Ermittlung von objektiven und subjektiven Tätigkeitsmerkmalen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
674	7	8	68	Antwort: Also es wird eine Stellenbeschreibung erstellt und die wird in der Bewertungskommission, bestehend aus Personalern, also Fachleuten, und Personalrat, bewertet	Zentrale Stellenbewertung	Ermittlung von objektiven und subjektiven Tätigkeitsmerkmalen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
675	7	8	69	Rückfrage: Haben Sie da auch das Rechnungsprüfungsamt oder noch die Kämmererei da mit drin, oder ist es nur Personalamt und Personalrat?	Zentrale Stellenbewertung	Ermittlung von objektiven und subjektiven Tätigkeitsmerkmalen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
676	7	8	70	Antwort: Personalamt und Personalrat, ja	Zentrale Stellenbewertung	Ermittlung von objektiven und subjektiven Tätigkeitsmerkmalen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten

fd. Nr	Frage	Expert	Satz	Text	Paraphrase	I. Kategorie	II. Kategorie
677	7	8	71	Rückfrage: Dabei wird aber auch nicht auf die Person, die gerade auf der Stelle sitzt, Bezug genommen?	Trennung zwischen objektiven und subjektiven Merkmalen	Ermittlung von objektiven und subjektiven Tätigkeitsmerkmalen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
678	7	8	72	Antwort: Nein, rein nach Tätigkeitsmerkmalen	Trennung zwischen objektiven und subjektiven Merkmalen	Ermittlung von objektiven und subjektiven Tätigkeitsmerkmalen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
679	7	4	95	Antwort: Also wir haben keine externen Gutachter, da dafür ist die Fachseite (Passage wurde aufgrund der Möglichkeit zur Herstellung eines persönlichen Bezugs gestrichen) (...) zuständig, im Baubereich, ansonsten das Personalreferat im nichttechnischen Bereich am Baubereich gibt es eine Person, die natürlich unter anderem vielen Aufgaben dann auch die Höhergruppierungsanträge prüft	Bewertung orientiert sich an Tätigkeit; zentral	Ermittlung von objektiven und subjektiven Tätigkeitsmerkmalen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
680	7	4	96	Das dauert sehr lange weil dann eine Überlastung da ist, wenn du dann 50 Höhergruppierungsanträge von verschiedenen Ämtern auf dem Tisch hast	Bewertung orientiert sich an Tätigkeit; zentral	Ermittlung von objektiven und subjektiven Tätigkeitsmerkmalen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
681	7	4	97	Dann wird es natürlich schwierig, das Verfahren zieht sich sehr sehr lange hin das führt natürlich auch zu Un... ähm, zu Unmut bei den Beschäftigten, das muss man auch sagen, aber das ist insgesamt natürlich auch ein Auswuchs dessen, dass man einfach nicht genug Personal hat, auch in der Mittelinstanz	Bewertung orientiert sich an Tätigkeit; zentral	Ermittlung von objektiven und subjektiven Tätigkeitsmerkmalen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
682	7	9b	107	Ex9b: Ja, also die Grundlagen sind natürlich eine ordentliche Arbeitsplatzbeschreibung, in der Regel ein Arbeitsplatzinterview, um die Dinge natürlich noch näher zu spezifizieren und auch aus unserer objektiven Verwaltungssicht da nicht den grünen Tisch walten zu lassen, sondern die praktischen Beispiele auch zu sehen	Zentrale Stellenbewertung	Ermittlung von objektiven und subjektiven Tätigkeitsmerkmalen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
683	7	9b	108	Da musst du ja auch Arbeitsvorgänge bilden, weil es meistens doch Beschäftigtenstellen sind	Zentrale Stellenbewertung	Ermittlung von objektiven und subjektiven Tätigkeitsmerkmalen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
684	7	9b	109	Es gibt auch Beamtenstellen, natürlich, und auf dieser (Anmerkung: oben genannten) Basis wird dann die Bewertung gemacht	Zentrale Stellenbewertung	Ermittlung von objektiven und subjektiven Tätigkeitsmerkmalen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
685	7	9b	110	Das Amt beantragt die Überprüfung der Bewertung	Zentrale Stellenbewertung	Ermittlung von objektiven und subjektiven Tätigkeitsmerkmalen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
686	7	9b	111	Also das ist so die Regel	Zentrale Stellenbewertung	Ermittlung von objektiven und subjektiven Tätigkeitsmerkmalen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
687	7	9b	112	Wenn jetzt nicht die Person selber sagt, ich fühle mich unterbewertet, da hat es sich geändert, dann kann sie auch natürlich einen Antrag stellen	Zentrale Stellenbewertung	Ermittlung von objektiven und subjektiven Tätigkeitsmerkmalen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
688	7	9b	113	Aber die Grundlage für eine offizielle, saubere Bewertung: Arbeitsplatzbeschreibung, Arbeitsplatzinterview, in der Regel, wenn nicht alles sowieso von vornherein klar ist	Zentrale Stellenbewertung	Ermittlung von objektiven und subjektiven Tätigkeitsmerkmalen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
689	7	9b	114	Dann erfolgt eine ordentliche Bewertung bei uns mit einem dicken Aktenvermerk im Hintergrund, um auch notfalls gerichtsfest zu sein	Zentrale Stellenbewertung	Ermittlung von objektiven und subjektiven Tätigkeitsmerkmalen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
690	7	9b	115	Die Stellen bekommen dann natürlich ein etwas kürzeres Schreiben mit dem Ergebnis und das machen wir in der Regel zentral	Zentrale Stellenbewertung	Ermittlung von objektiven und subjektiven Tätigkeitsmerkmalen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
691	7	9b	116	(Passage wurde aufgrund der Möglichkeit zur Herstellung eines persönlichen Bezugs gestrichen, gemeint ist die Dienststelle, in der Ex9a tätig ist) im überwiegenden Bereich selber zuständig, außer sie übertragen höherwertige Tätigkeiten, wo ich dann auch wieder ins Spiel komme	Zentrale Stellenbewertung	Ermittlung von objektiven und subjektiven Tätigkeitsmerkmalen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
692	7	9b	117	Rückfrage: Ist das dann ein Bewertungsvorschlag oder haben Sie da auch allgemeine Hoheit zu sagen, und das ist jetzt so?	Zentrale Stellenbewertung	Ermittlung von objektiven und subjektiven Tätigkeitsmerkmalen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
693	7	9b	118	Ex9b: Das ist so ja, also wir sind die bewertende Zentrale, sozusagen	Zentrale Stellenbewertung	Ermittlung von objektiven und subjektiven Tätigkeitsmerkmalen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
694	7	9b	119	Also abgekoppelt natürlich jetzt Eigenbetriebe, soweit zuständig - bis zum Ende gehobener Dienst, sozusagen und alle Beamtenstellen muss ich auch zentral bewerten	Zentrale Stellenbewertung	Ermittlung von objektiven und subjektiven Tätigkeitsmerkmalen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
695	7	9b	120	Im Beamtenbereich machen wir ein analytisches Bewertungskonzept nach KGSt 2009, da hat auch unser früherer Kollege wesentlich beim Gutachten mitgewirkt	Zentrale Stellenbewertung	Ermittlung von objektiven und subjektiven Tätigkeitsmerkmalen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
696	7	9b	121	Und das waren schon ordentlich viele Bewertungsrounds mit dem Amt dann immer auch, genau	Zentrale Stellenbewertung	Ermittlung von objektiven und subjektiven Tätigkeitsmerkmalen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten

lfd. Nr	Frage	Expert	Satz	Text	Paraphrase	I. Kategorie	II. Kategorie
697	7	9b	122	(...) Auf jeden Fall für das (Passage wurde aufgrund der Möglichkeit zur Herstellung eines persönlichen Bezugs gestrichen, gemeint ist die Dienststelle, in der Ex9a tätig ist) haben wir das Konzept auch aufgestellt	Zentrale Stellenbewertung	Ermittlung von objektiven und subjektiven Tätigkeitsmerkmalen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
698	7	9b	123	Die Beschäftigtenstellen haben wir nachrichtlich dabei und schauen sie uns dann natürlich auch grob an, aber die werden natürlich nach Tarif separat nochmal eingecheckt, sage ich mal	Zentrale Stellenbewertung	Ermittlung von objektiven und subjektiven Tätigkeitsmerkmalen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
699	7	9b	124	Wenn man natürlich Stellen schafft, neu, dann kann man natürlich nicht gleich eine superduper Arbeitsplatzbeschreibung zugrunde legen, dann schauen wir natürlich welche Aufgaben sind es? Wie vergleichbar? Gegebenenfalls wird eben dann später nochmal nachkontrolliert oder nachgesteuert, genau	Zentrale Stellenbewertung	Ermittlung von objektiven und subjektiven Tätigkeitsmerkmalen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
700	7	9b	125	Aber der Prozess an sich für eine saubere Bewertung - und die haben wir ja häufig dann, bis sich wieder was ändert, dann kommt das Amt natürlich auf mich zu und sagt, hier, das passt nicht mehr	Zentrale Stellenbewertung	Ermittlung von objektiven und subjektiven Tätigkeitsmerkmalen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
701	7	9b	126	Dann muss man sagen, ist eine Übertragung hochwertiger Tätigkeiten, also organisatorisch auch zu sehen, oder dann ist es natürlich ein anderes Prozedere	Zentrale Stellenbewertung	Ermittlung von objektiven und subjektiven Tätigkeitsmerkmalen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
702	7	9b	127	Oder ist es ein Hineinwachsen, weil die Aufgaben sich qualitativ entwickelt haben und dann wird halt auf dieser Grundlage die Entscheidung dann getroffen	Zentrale Stellenbewertung	Ermittlung von objektiven und subjektiven Tätigkeitsmerkmalen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
703	7	9b	128	Rückfrage: Das heißt eine Kommission entscheidet nicht, sondern Sie entscheiden dann final.	Zentrale Stellenbewertung	Ermittlung von objektiven und subjektiven Tätigkeitsmerkmalen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
704	7	9b	129	Ex9b: Ja, also bei der analytischen Bewertung, ja da sind wir dann natürlich anders vorgegangen, aber so eine richtige Kommission gibt es da nicht	Zentrale Stellenbewertung	Ermittlung von objektiven und subjektiven Tätigkeitsmerkmalen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
705	7	9b	130	Es gibt, sag ich mal, Eskalationsstufen, die man ggf geht, aber unsere Bewertung von der Zentrale ist dann das Ergebnis	Zentrale Stellenbewertung	Ermittlung von objektiven und subjektiven Tätigkeitsmerkmalen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
706	7	9b	131	Wenn das Amt nicht einig ist, dann remonstriert es eben so lange, bis entweder die Eskalationsstufe nach oben greift, bis zum Bürgermeister, gerade im Beamtenbereich, nochmal ausgeschöpft ist, aber im Normalfall sind die Ergebnisse dann von uns	Zentrale Stellenbewertung	Ermittlung von objektiven und subjektiven Tätigkeitsmerkmalen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
707	7	9b	132	Und wenn jetzt Mitarbeitende nicht einverstanden sind mit ihrer Eingruppierung, dann würden sie den Klageweg beschreiten, sofern nicht im Innenverhältnis schon irgendwas nochmal geklärt worden ist, weil man das ein oder andere nicht berücksichtigt hat oder wie auch immer, aber es ist eigentlich nicht der Normalfall	Zentrale Stellenbewertung	Ermittlung von objektiven und subjektiven Tätigkeitsmerkmalen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
708	8	0	0	8. Hatten Sie in Ihrer Verwaltung schon Anträge auf Eingruppierungen, in bautechnischen Berufen, als Sonstige Beschäftigte?			Frage
709	8	1	74	Mit Sicherheit ja, weil wir dann auch Quereinsteiger genommen haben, für die Tätigkeiten.	Für Quereinsteiger relevant	Häufigkeit der Anwendung Sonstiger Beschäftigter in bautechnischen Berufen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
710	8	2	56	Antwort: Mir ist das nicht bekannt, nein	Keine Anwendung	Häufigkeit der Anwendung Sonstiger Beschäftigter in bautechnischen Berufen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
711	8	3	42	Anträge aus den Reihen der Belegschaft sind eher selten, da Die Dienststelle von sich aus aktiv und regelmäßig die Wertigkeit der einzelnen Projekten und der Eingruppierung der Beschäftigten prüft.	Sehr selten Impuls aus der Belegschaft heraus	Häufigkeit der Anwendung Sonstiger Beschäftigter in bautechnischen Berufen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
712	8	5	53	Antwort: Ja	Eine Vielzahl von Fällen	Häufigkeit der Anwendung Sonstiger Beschäftigter in bautechnischen Berufen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
713	8	5	54	Eine Vielzahl	Eine Vielzahl von Fällen	Häufigkeit der Anwendung Sonstiger Beschäftigter in bautechnischen Berufen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
714	8	5	55	Und wir folgten auch einer Vielzahl und haben auch einige wenige, aber eher, ich kann das jetzt prozentual nicht beziffern, aber ich würde mal rein aus dem Bauch raus sagen, wir haben nicht mehr wie zehn bis fünfzehn Prozent der insgesamt über die Jahre hier eingegangenen Anträge abgelehnt und haben gesagt, das erfüllt nach unserer Auffassung nicht den „Sonstigen“, sondern man hat das eher etwas großzügiger gesehen	Eine Vielzahl von Fällen	Häufigkeit der Anwendung Sonstiger Beschäftigter in bautechnischen Berufen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten

Id. Nr	Frage	Expert	Satz	Text	Paraphrase	I. Kategorie	II. Kategorie
715	8	5	56	Die Rechtsprechung ist da deutlich enger	"Günstigere" Auslegung als Rechtsprechung	Häufigkeit der Anwendung Sonstiger Beschäftigter in bautechnischen Berufen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
716	8	5	57	Also ich glaube, wenn man es im Lichte der Rechtsprechung beurteilen würde, könnten relativ wenig Menschen in den Rang des „Sonstigen“ kommen	"Günstigere" Auslegung als Rechtsprechung	Häufigkeit der Anwendung Sonstiger Beschäftigter in bautechnischen Berufen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
717	8	6	56	Antwort: Anträge eigentlich noch nicht	Kein Impuls aus der Belegschaft heraus	Häufigkeit der Anwendung Sonstiger Beschäftigter in bautechnischen Berufen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
718	8	6	57	Wir versuchen das eigentlich im Vorfeld abzugreifen	Proaktives Vorgehen	Häufigkeit der Anwendung Sonstiger Beschäftigter in bautechnischen Berufen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
719	8	6	58	Wir haben in meiner ganzen Zeit, wo ich da bin, eigentlich zweimal Eingruppierungsanträge von Beschäftigtenseite gehabt, auch mit Unterstützung von Gewerkschaft teilweise und beides mal sind sie aber hinten runtergefliegen weil man am Ende sagen musste nach Prüfung, das ist richtig, was wir gemacht haben und ich denke wir versuchen das schon recht ausgewogen zu machen und zu schauen, wie kriegen wir unsere Leute auch vorwärts und das eigentlich proaktiv zu machen, bevor der Antrag kommt	Sehr selten Impuls aus der Belegschaft heraus; Proaktives Vorgehen	Häufigkeit der Anwendung Sonstiger Beschäftigter in bautechnischen Berufen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
720	8	7	99	Antwort: Also das eine ist ja die Weiterentwicklung, die Meister stellen wir auch schon auf 9 ein und tun sie dann in Richtung Techniker gleichstellen oder eben auch, jetzt gerade im Nutzerservice haben wir gerade jemanden eingestellt, der eben, ich weiß gar nicht was er studiert hat, ich habe ihn nicht selber eingestellt, aber der hatte eben auch sonst Kenntnisse von der Tätigkeit und deswegen lagen eben die persönlichen Voraussetzungen vor	Für Quereinsteiger relevant	Häufigkeit der Anwendung Sonstiger Beschäftigter in bautechnischen Berufen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
721	8	7	100	Jetzt sagen Sie, wir sollen jemand einstellen, der da gar nicht hinpasst, irgendwie?	Frage nicht verständlich	Reflexion des Interviewablaufs	Reflexion des Interviews
722	8	7	101	Rückfrage: Die Eingruppierung als sonstiger Beschäftigter bedingt ja zum einen die Gleichwertigkeit der Fähigkeiten, wie beispielsweise eines Ingenieurs und noch die Erfahrung, so steht es in den Tarifmerkmalen. Gab es denn solche Fälle, bei denen Sie gesagt haben, gut, das ist jetzt kein Ingenieur, aber wir möchten ihn ingenieurgleich eingruppieren? Oder eben nicht ein Techniker, aber wir wollen ihn technikergleich eingruppieren.	Frage nicht verständlich	Reflexion des Interviewablaufs	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
723	8	7	102	Antwort: Da muss er schon die Fähigkeiten auch haben	Sozialer Frieden soll gewahrt werden	Häufigkeit der Anwendung Sonstiger Beschäftigter in bautechnischen Berufen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
724	8	7	103	Wenn er die nicht hat, dann würden wir ihn auch nicht haben wollen (lacht)	Sozialer Frieden soll gewahrt werden	Häufigkeit der Anwendung Sonstiger Beschäftigter in bautechnischen Berufen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
725	8	7	104	Dann wird er hier ja auch Unruhe stiften	Sozialer Frieden soll gewahrt werden	Häufigkeit der Anwendung Sonstiger Beschäftigter in bautechnischen Berufen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
726	8	7	105	Er kriegt dann, entsprechend ist er dem Techniker gleichgestellt und kann aber den Job gar nicht machen, also das geht ja nicht auf	Eingruppierung als sonstiger Beschäftigter wird gänzlich in Frage gestellt	Häufigkeit der Anwendung Sonstiger Beschäftigter in bautechnischen Berufen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
727	8	7	106	Rückfrage: Aber es gibt schon die Fälle. Also (...) Techniker und Technikerinnen, die bereits auf Ingenieurebene sind, wo wir auch gesagt haben, naja, die Voraussetzungen des Tarifmerkmals sind, du bringst einen Ingenieursabschluss mit, aber du hast den nicht. Jetzt ist die Möglichkeit da, über den sonstigen Beschäftigten auf die Ingenieurebene zu kommen. Dafür müssen wir dann aber nachweisen, also wir als Dienststelle vor unserer Personalstelle, dass die Gleichwertigkeit der Fähigkeiten besteht, also dass die Aufgaben der Stelle das erfordern, aber auch die Erfahrung mitgebracht wird, diese Aufgaben wie ein Ingenieur wahrzunehmen. Und das ist eben dieser Sonderfall.	Eingruppierung als sonstiger Beschäftigter wird gänzlich in Frage gestellt	Häufigkeit der Anwendung Sonstiger Beschäftigter in bautechnischen Berufen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
728	8	7	107	Antwort: Also, das ist vorstellbar	Theoretische Möglichkeit wird gesehen	Häufigkeit der Anwendung Sonstiger Beschäftigter in bautechnischen Berufen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
729	8	7	108	Hier habe ich das aber noch nicht erlebt, irgendwie, dass wir das gemacht haben	Theoretische Möglichkeit wird gesehen	Häufigkeit der Anwendung Sonstiger Beschäftigter in bautechnischen Berufen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten

lfd. Nr	Frage	Expert	Satz	Text	Paraphrase	I. Kategorie	II. Kategorie
730	8	7	109	Aber ist natürlich, wenn er die Fähigkeiten entsprechend hat, ist es schon möglich, wobei es im technischen Bereich bestimmt nicht einfach ist, denke ich mal	Theoretische Möglichkeit wird gesehen	Häufigkeit der Anwendung Sonstiger Beschäftigter in bautechnischen Berufen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
731	8	7	110	Also ich weiß, wenn wir unsere Referendare ausbilden, hat man ja immer eine Sparte studiert	Theoretische Möglichkeit wird gesehen	Häufigkeit der Anwendung Sonstiger Beschäftigter in bautechnischen Berufen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
732	8	7	111	Also Heizung, Lüftung, Sanitär oder Elektrotechnik, so	Theoretische Möglichkeit wird gesehen	Häufigkeit der Anwendung Sonstiger Beschäftigter in bautechnischen Berufen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
733	8	7	112	Dann gibt es noch Verfahrenstechniker	Theoretische Möglichkeit wird gesehen	Häufigkeit der Anwendung Sonstiger Beschäftigter in bautechnischen Berufen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
734	8	7	113	Was gibt es noch? Luft- und Raumfahrt kann man studiert haben	Theoretische Möglichkeit wird gesehen	Häufigkeit der Anwendung Sonstiger Beschäftigter in bautechnischen Berufen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
735	8	7	114	So, und Bauingenieurwesen	Theoretische Möglichkeit wird gesehen	Häufigkeit der Anwendung Sonstiger Beschäftigter in bautechnischen Berufen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
736	8	7	115	Und jetzt ist immer die Frage, kann man jetzt innerhalb des Referendariats auch wirklich diese Fachkenntnisse vermitteln? Und das geht eben wenig, gell	Theoretische Möglichkeit wird gesehen	Häufigkeit der Anwendung Sonstiger Beschäftigter in bautechnischen Berufen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
737	8	7	116	Also das, ich glaube, man kann halt wirklich Studiengänge, die über vier Jahre gehen, nicht einfach abkürzen, auf ein Jahr	Theoretische Möglichkeit wird gesehen	Häufigkeit der Anwendung Sonstiger Beschäftigter in bautechnischen Berufen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
738	8	7	117	(Ich) glaube, das wird nicht klappen	Theoretische Möglichkeit wird gesehen	Häufigkeit der Anwendung Sonstiger Beschäftigter in bautechnischen Berufen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
739	8	7	118	Insofern muss man halt mit dieser Ungleichheit leben, sprich, wenn jetzt jemand das nicht studiert hat, wird er immer nicht die gleichen Kenntnisse haben können	Theoretische Möglichkeit wird gesehen	Häufigkeit der Anwendung Sonstiger Beschäftigter in bautechnischen Berufen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
740	8	7	119	(...) Insgesamt, nachdem es so wenig Techniker gibt, bei uns, also weniger die Stellung wie die Berufsklasse, jetzt, als Techniker bezeichnet, haben wir eher das Thema, dass wir dann die Dinge bei den Architekten ansiedeln	Verlagerung von Aufgaben eher auf Beschäftigte mit gleichem Qualifikationsrang (Architekt statt Ingenieur)	Häufigkeit der Anwendung Sonstiger Beschäftigter in bautechnischen Berufen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
741	8	7	120	Und die haben natürlich auch kein HLS- oder kein Elektrotechnikstudium	Verlagerung von Aufgaben eher auf Beschäftigte mit gleichem Qualifikationsrang (Architekt statt Ingenieur)	Häufigkeit der Anwendung Sonstiger Beschäftigter in bautechnischen Berufen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
742	8	7	121	Und insofern kann man da natürlich dann als Controller draufgucken	Verlagerung von Aufgaben eher auf Beschäftigte mit gleichem Qualifikationsrang (Architekt statt Ingenieur)	Häufigkeit der Anwendung Sonstiger Beschäftigter in bautechnischen Berufen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
743	8	7	122	Man hat ja immer noch seine Fachingenieurbüros, die das dezidiert planen	Verlagerung von Aufgaben eher auf Beschäftigte mit gleichem Qualifikationsrang (Architekt statt Ingenieur)	Häufigkeit der Anwendung Sonstiger Beschäftigter in bautechnischen Berufen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
744	8	7	123	Aber es sind Abstriche zu machen	Pragmatisch denken	Häufigkeit der Anwendung Sonstiger Beschäftigter in bautechnischen Berufen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
745	8	7	124	Man kann nicht so tief einsteigen und dann ist immer die Frage, was wird eigentlich von uns als Auftraggeber, also als Bauherr, erwartet? Ist jetzt die absolute Kontrolle notwendig, wenn der Rechnungshof schon in der Vergangenheit (undeutlich) an den Pranger gestellt hat	Hinterfragen der Aufgabenwahrnehmung	Häufigkeit der Anwendung Sonstiger Beschäftigter in bautechnischen Berufen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
746	8	7	125	War er der Meinung, wir müssen alles prüfen, also LVs auch? Wir haben ja die Hälfte der Schalung vergessen	Hinterfragen der Aufgabenwahrnehmung	Randbemerkung	Randbemerkung
747	8	7	126	Dann war es dummerweise doppelt so teuer, der Rohbau	Hinterfragen der Aufgabenwahrnehmung	Randbemerkung	Randbemerkung
748	8	7	127	Und dann war der Rechnungshof der Meinung, das müssen wir feststellen	Hinterfragen der Aufgabenwahrnehmung	Randbemerkung	Randbemerkung
749	8	7	128	Wir rechnen doch nicht Massen nach	Hinterfragen der Aufgabenwahrnehmung	Randbemerkung	Randbemerkung

lfd. Nr	Frage	Expert	Satz	Text	Paraphrase	I. Kategorie	II. Kategorie
750	8	7	129	Also da gibt es eine Diskrepanz zu dem, welche Anforderungen einfach vom Rechnungshof oder von außen an eine bautechnische Verwaltung gestellt werden	Hinterfragen der Aufgabenwahrnehmung	Randbemerkung	Randbemerkung
751	8	7	130	Also wenn es in die Hose geht, dann heißt es immer, ihr habt doch Fachleute dafür	Frage der Haftung	Häufigkeit der Anwendung Sonstiger Beschäftigter in bautechnischen Berufen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
752	8	7	131	So, und wenn man jetzt eben sagt, ja, wir haben zwar Fachleute, aber wir haben halt zu wenig Fachleute, wir müssen da auch von unserer Kontrolle ein Stück Abstand nehmen und zurück gehen	Hinterfragen der Aufgabenwahrnehmung	Randbemerkung	Randbemerkung
753	8	7	132	Ob es jetzt in Richtung andere, sonstige Beschäftigte geht oder (es) auch eben die Verlagerung Richtung Architekt bringt, ist immer die Frage	Theoretische Möglichkeit wird gesehen	Häufigkeit der Anwendung Sonstiger Beschäftigter in bautechnischen Berufen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
754	8	7	133	Solange es gut geht, finden alle das gut, wenn es nicht gut geht, dann kriegen alle große Augen und sagen, ja warum, ihr seid doch bautechnische, fachtechnische Verwaltung und dann kommt man und das will der Rechnungshof dann eben nicht hören, weil wir haben ja eigentlich zu wenig Personal und zu viele Aufgaben	Frage der Haftung	Häufigkeit der Anwendung Sonstiger Beschäftigter in bautechnischen Berufen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
755	8	7	134	Also das gilt dann da immer nicht, das Argument	Frage der Haftung	Häufigkeit der Anwendung Sonstiger Beschäftigter in bautechnischen Berufen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
756	8	7	135	Aber in meinen Augen kann man da sicherlich schon als Auftraggeber sagen, Mensch ich habe Fachingenieure, die müssen es eigentlich hinbringen und wenn die es nicht hinbringen, dann habe ich halt ernsthaft ein Problem und muss die dann halt irgendwie rechtlich versuchen, wenn irgendwas schiefgegangen ist, in die Verpflichtung zu nehmen	Frage der Haftung	Häufigkeit der Anwendung Sonstiger Beschäftigter in bautechnischen Berufen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
757	8	7	136	Aber das ist eher schwierig, natürlich	Frage der Haftung	Häufigkeit der Anwendung Sonstiger Beschäftigter in bautechnischen Berufen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
758	8	7	137	Man versucht ja immer nicht erst Probleme zu bekommen und dann zu lösen	Pragmatisch denken	Häufigkeit der Anwendung Sonstiger Beschäftigter in bautechnischen Berufen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
759	8	8	73	Antwort: Ja, mit jeder Einstellung, die wir im Rahmen dieses Konzeptes machen, oder wor wir das Profil geöffnet haben	Konzept für Anwendung von Sonstigen Beschäftigten	Standardverfahren zur Anerkennung von sonstigen Beschäftigten	Standardisierung der Handhabung
760	8	4	98	Antwort: Ständig (lacht), ja ständig	Ständig/Häufig	Häufigkeit der Anwendung Sonstiger Beschäftigter in bautechnischen Berufen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
761	8	4	99	Die Leute kommen von sich aus, gehen natürlich auch auf die Abteilungsleitung zu, die Abteilungsleitung muss dann zunächst die Tätigkeiten darlegen, dann wird (...) überprüft, sind das höherwertige Tätigkeiten? Da wird eine Matrix erstellt (...) die wir dann ausfüllen müssen und dass dann geprüft wird, das wird gerade alles vereinheitlicht, ist eine gute Sache, es ist alles im Fluss, es wird schon, geht schon zum positiven Weg	Impuls aus der Belegschaft	Häufigkeit der Anwendung Sonstiger Beschäftigter in bautechnischen Berufen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
762	8	4	100	Und dann stellt man den Antrag, (...) (Passage wurde aufgrund der Möglichkeit zur Herstellung eines persönlichen Bezugs gestrichen) (...)	Anträge werden gestellt	Häufigkeit der Anwendung Sonstiger Beschäftigter in bautechnischen Berufen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
763	8	4	101	Hängt aber oft auch von vorhandenen Stellen ab und dann werden die natürlich auch mit anderen Ämtern verglichen (...) (Passage wurde aufgrund der Möglichkeit zur Herstellung eines persönlichen Bezugs gestrichen)	Sozialer Frieden soll gewahrt werden	Häufigkeit der Anwendung Sonstiger Beschäftigter in bautechnischen Berufen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
764	8	9b	133	Ex9b: Wenige, oder Ex9a?	Wenige. Drei bekannte Fälle	Häufigkeit der Anwendung Sonstiger Beschäftigter in bautechnischen Berufen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
765	8	9a	134	Rückfrage: Also die benannten drei Fälle?	Wenige. Drei bekannte Fälle	Häufigkeit der Anwendung Sonstiger Beschäftigter in bautechnischen Berufen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
766	8	9a	135	Ex9a: Also ja so ist es, genau ja.	Wenige. Drei bekannte Fälle	Häufigkeit der Anwendung Sonstiger Beschäftigter in bautechnischen Berufen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
767	9	0	0	9. Welcher Fall trat denn in der Vergangenheit bei Ihnen dann am häufigsten auf? Also Zeichnerinnen und Zeichner zu Technikerinnen und Techniker? Technikerinnen und Techniker zu Ingenieurinnen und Ingenieuren? Oder selbst Zeichnerinnen und Zeichner als Ingenieurinnen und Ingenieuren?			Frage
768	9	1	75	Also ich glaube der häufigste Fall müsste meinem Bauchgefühl nach vom Techniker zum Ingenieur tatsächlich gehen	Techniker-Ingenieur	Anwendungsfälle Sonstiger Beschäftigter in bautechnischen Berufen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten

lfd. Nr	Frage	Expert	Satz	Text	Paraphrase	I. Kategorie	II. Kategorie
769	9	1	76	Weil da auch, glaube ich, die Verwandtschaft am engsten ist	Techniker-Ingenieur	Anwendungsfälle Sonstiger Beschäftigter in bautechnischen Berufen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
770	9	1	77	Ja, ich denke ein sehr erfahrener Techniker und ein junger Ingenieur, also gerade dieser Grenzbereich EG 9b/EG 10, da sind die Vermischungen so, dass man es echt schwierig auseinander halten kann, wann ist es noch ein Techniker, wann ist es ein Ingenieur? Oder man kann beides bewerten, letztendlich	Techniker-Ingenieur	Anwendungsfälle Sonstiger Beschäftigter in bautechnischen Berufen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
771	9	1	78	Und ich denke da ist gerade das Verlangen von EG 9b nach EG 10 zu kommen relativ hoch und häufig	Techniker-Ingenieur	Anwendungsfälle Sonstiger Beschäftigter in bautechnischen Berufen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
772	9	1	79	Also das müssten mit Sicherheit die häufigsten Fälle (sein)	Techniker-Ingenieur	Anwendungsfälle Sonstiger Beschäftigter in bautechnischen Berufen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
773	9	1	80	EG 6, Zeichner, auf EG 8, Techniker, haben wir auch schon gehabt	Zeichner-Techniker	Anwendungsfälle Sonstiger Beschäftigter in bautechnischen Berufen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
774	9	1	81	Ich denke das ist so der zweite Fall, der da noch vorkommt, aber nicht ganz so oft wie die Techniker in den Ingenieurbereich rüber, das ist richtig	Zeichner-Techniker	Anwendungsfälle Sonstiger Beschäftigter in bautechnischen Berufen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
775	9	3	43	Eindeutig Technikerinnen/Techniker zu Ingenieurinnen/Ingenieure.	Techniker-Ingenieur	Anwendungsfälle Sonstiger Beschäftigter in bautechnischen Berufen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
776	9	3	44	Zeichnerinnen/Zeichner auf Niveau von Technikerinnen/Techniker zu bringen, kommt zwischenzeitlich auch vor, jedoch zumeist in Form einer Projektassistenz-Funktion.	Zeichner-Techniker	Anwendungsfälle Sonstiger Beschäftigter in bautechnischen Berufen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
777	9	5	58	Antwort: Also der häufigste Fall war definitiv Techniker zu Ingenieuren.	Techniker-Ingenieur	Anwendungsfälle Sonstiger Beschäftigter in bautechnischen Berufen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
778	9	5	59	Und an Rang zwei würde ich sagen, aber schon mit deutlichem Abstand, dass es Zeichner gab, die dann in eine Technikerrichtung gehen sollten. Zeichner zu Ingenieuren, also da ist mir jetzt gar kein Fall bekannt, ohne dass es noch ein Zwischenstepp dazwischen war.	Zeichner-Techniker	Anwendungsfälle Sonstiger Beschäftigter in bautechnischen Berufen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
779	9	6	59	Antwort: Also eigentlich waren es in der Vergangenheit meistens die Meister/Techniker, die Meister laufen bei uns immer so ein Stück weit mit unter der Fallgruppe oder unter dem Unterabschnitt, die wir zum Ingenieur gleichgestellt haben, auf niedrigem Niveau, muss ich Ihnen auch sagen	Techniker-Ingenieur	Häufigkeit der Anwendung Sonstiger Beschäftigter in bautechnischen Berufen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
780	9	6	60	Also es waren jetzt nicht die Massen	"nicht die Massen"	Anwendungsfälle Sonstiger Beschäftigter in bautechnischen Berufen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
781	9	6	61	Wir haben es dieses Jahr zum ersten mal gehabt, dass wir, aber auch mit vollem Dahinterstehen eine Kollegin, die Zeichnerin bei uns ist, zur Technikerin gleichgestellt haben, weil sie einfach in einem riesengroßen Projekt mit drin ist und da gibt es momentan auch Überlegungen im Zusammenhang dann auch mit den ganzen neuen Anwendungen, sagt Ihnen dann auch was, Morada, Planet und solche Geschichtchen, dass die im Hintergrund dann auch zu einer Höhergruppierung gegebenenfalls führen können	Zeichner-Techniker	Anwendungsfälle Sonstiger Beschäftigter in bautechnischen Berufen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
782	9	6	62	Wie kann man dann diese neuen Tätigkeitsmerkmale unter das Altbekannte bringen und dann vielleicht auch in Richtung Techniker gehen?	Zeichner-Techniker	keine weitere Relevanz	Keine Relevanz
783	9	8	74	Antwort: Dafür haben wir nicht geöffnet	Zeichner-Ingenieure	Anwendungsfälle Sonstiger Beschäftigter in bautechnischen Berufen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
784	9	8	75	Wir öffnen auch nicht jede, wie gesagt, nicht jede Ingenieurstelle	Keine generelle Öffnung von Ingenieursstellen	Anwendungsfälle Sonstiger Beschäftigter in bautechnischen Berufen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
785	9	8	76	Also wir haben da schon auch eine Abstufung vorgenommen	Keine generelle Öffnung von Ingenieursstellen	Anwendungsfälle Sonstiger Beschäftigter in bautechnischen Berufen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
786	9	8	77	Also EG 10, EG 11 ist unproblematisch, aber zum Beispiel die EG 12, die öffnen wir nur für interne Verfahren in begründeten Ausnahmefällen, weil wir da halt den Master schon höher sehen	Trennung zwischen unteren und oberen Entgeltgruppen	Anwendungsfälle Sonstiger Beschäftigter in bautechnischen Berufen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
787	9	8	78	Gut, interne Bewerber, wenn man da intern das Potential sieht, kann man sich dann das überlegen	Interne Bewerber eher noch als externe	Anwendungsfälle Sonstiger Beschäftigter in bautechnischen Berufen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
788	9	8	79	Dann kennt man die Person, weiß auch schon was sie an Ingenieur Tätigkeiten gemacht hat, ja	Interne Bewerber eher noch als externe	Anwendungsfälle Sonstiger Beschäftigter in bautechnischen Berufen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten

lfd. Nr	Frage	Expert	Satz	Text	Paraphrase	I. Kategorie	II. Kategorie
789	9	8	80	Rückfrage: Also auch intern haben sie niemanden, der jetzt bei Ihnen jahrelang Zeichnerin/Zeichner war und es bis zur Ingenieurebene durch stufenweise Höhergruppierung geschafft hat?	Zeichner-Ingenieure	Anwendungsfälle Sonstiger Beschäftigter in bautechnischen Berufen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
790	9	8	81	Antwort: Will ich jetzt nicht ausschließen, dass es da nicht, vielleicht bevor es unser Konzept gab, den ein oder anderen Altfall gab	Zeichner-Ingenieure	Anwendungsfälle Sonstiger Beschäftigter in bautechnischen Berufen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
791	9	8	82	Früher waren die Karrieren einfach in der öffentlichen Verwaltung andere	Früher eher lachse Auslegung	Anwendungsfälle Sonstiger Beschäftigter in bautechnischen Berufen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
792	9	8	83	Aber so lang ich weiß, nicht	Früher eher lachse Auslegung	Anwendungsfälle Sonstiger Beschäftigter in bautechnischen Berufen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
793	9	4	102	Antwort: Also, man kann nicht sagen, was wir überwiegend haben	Beides	Anwendungsfälle Sonstiger Beschäftigter in bautechnischen Berufen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
794	9	4	103	Wir haben sowohl Bauzeichner zu Techniker als auch Techniker die dann höhergruppiert wurden, eben bis 9a, 9b ist ja jetzt mit diesen Neuerungen im Tarifvertrag auch möglich, hatten wir aber noch keinen Fall	Beides	Anwendungsfälle Sonstiger Beschäftigter in bautechnischen Berufen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
795	9	4	104	Aber man, doch, wir hatten einen Fall, der von außen, der war Techniker mit viel Berufserfahrung, den hatten wir dann eingestellt in E9a, hat dann 9b und E10 bekommen	Techniker-Ingenieur	Anwendungsfälle Sonstiger Beschäftigter in bautechnischen Berufen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
796	9	4	105	Also ist dann gleichgestellt worden und soll jetzt auch wieder höhergruppiert werden	Techniker-Ingenieur	Anwendungsfälle Sonstiger Beschäftigter in bautechnischen Berufen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
797	9	4	106	Den Fall hatten wir auch und das andere (...) ein Bauzeichner zum Diplom, gleichgestellt zum Diplom Ingenieur mit E11 plus Zulage, das ist jetzt wirklich ein Einzelfall	Zeichner-Ingenieur	Anwendungsfälle Sonstiger Beschäftigter in bautechnischen Berufen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
798	9	4	107	Aber es werden in nächster Zeit sicherlich mehr Techniker, werden mehr Anträge auf Gleichstellung beantragen	Tendenz steigend	Anwendungsfälle Sonstiger Beschäftigter in bautechnischen Berufen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
799	9	4	108	Weil wir aus diesen Ressourcen schöpfen muss, weil man hat ja nichts anderes mehr	Tendenz steigend	Anwendungsfälle Sonstiger Beschäftigter in bautechnischen Berufen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
800	9	4	109	Und die Leute sind natürlich auch gut, also muss man dazu sagen	Tendenz steigend	Anwendungsfälle Sonstiger Beschäftigter in bautechnischen Berufen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
801	9	4	110	Aber es ist frustrierend, wenn die Leute dann höherwertige Tätigkeiten machen und nicht gleich höhergruppiert werden können	Sozialer Frieden soll gewahrt werden	Anwendungsfälle Sonstiger Beschäftigter in bautechnischen Berufen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
802	9	4	111	Man muss sagen, es ist natürlich, wir sind eine Verwaltung, eine öffentliche und da sind verschiedene Hierarchiestufen drinnen und das dauert halt seine Zeit	Geduld erforderlich	Anwendungsfälle Sonstiger Beschäftigter in bautechnischen Berufen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
803	9	4	112	(Passage wurde aufgrund der Möglichkeit zur Herstellung eines persönlichen Bezugs gestrichen) (...) oder was sehr bedauerlich ist, dass wir keinen mittleren technischen Dienst haben, also, was es zum Beispiel in den Vollzugsanstalten gibt, dass die Leute dann in das Beamtenverhältnis übernommen werden (stockt) würde bei uns super passen, wenn sie wechseln aber wir haben leider keine Stelle im technischen Dienst und da ist die (Dienststelle) auch dran, dass das vielleicht noch haushaltsrechtlich umgesetzt wird aber es ist nicht	Wunsch nach mittlerem technischen Dienst, um Personal abwerben zu können	Randbemerkung	Randbemerkung
804	9	4	113	Also dann hast du gute Bewerber, auch die musst du gehen lassen, das ist dann auch doppelt so ärgerlich, aber gut, man kann das nicht machen, wenn die Stellenvoraussetzungen nicht vorhanden sind hilft alles nichts zu der Einstellung	Fluktuation durch Konkurrenz	Ursache des Fachkräftemangels	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
805	9	4	114	Was ich dann auch noch sagen wollte, genau, wir haben natürlich auch Vorweggewährung, also für, nicht nur, bei Einstellungen, so Vorweggewährung von Stufen nach dem Paragraph 16 TV-L	Ausreizen von tariflichen Möglichkeiten	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
806	9	4	115	Wir haben dann auch die Möglichkeit, Fachkräftezulage, da muss aber das Finanzministerium zustimmen, das wäre ein langer Weg, bis die Leute dann eingestellt werden und meistens wird das dann nicht besprochen	Ausreizen von tariflichen Möglichkeiten	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung

lfd. Nr	Frage	Expert	Satz	Text	Paraphrase	I. Kategorie	II. Kategorie
807	9	4	116	Das bleibt dann auf der Mittelinstanz hängen und, gut, man kann dann natürlich sagen, also in Stufe 3 werden ja diese Tätigkeit außerhalb des öffentlichen Dienstes bis zu drei Jahre angerechnet, man ist dann halt großzügig im technischen Bereich und hat dann auch schon Stufe 5 oder 5 plus 1 für die Einstellung angeboten, dann klappt das meistens auch für, die Leute treten dann ihren Dienst an	Ausreizen von tariflichen Möglichkeiten	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
808	9	4	117	Fachkräftezulage, sowas von 1.000 Euro auf fünf Jahre, haben wir eigentlich bei Einstellungen noch nicht gehabt	Ausreizen von tariflichen Möglichkeiten	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
809	9	4	118	Im Bestandspersonal haben wir das schon mal gehabt, dass wir dann aber umgewechselt haben auf Vorweggewährung von Stufen, oder Stufenlaufzeitverkürzungen, das gab es auch, aber das sind Einzelfälle	Ausreizen von tariflichen Möglichkeiten	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
810	9	4	119	Da müsste ich dann mit einer Zusage kommen und sagen, hey, und wenn ihr das nicht macht, dann gehen wir	Ausreizen von tariflichen Möglichkeiten	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
811	9	4	120	Und das ist natürlich auch ein übler Weg, also das machen nur die Leute, wo äußerst zäh sind, drei, nicht dreist, Chuzpe haben, kann man sagen	Ausreizen von tariflichen Möglichkeiten	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
812	9	9a	136	Ex9a: Also wenn, dann ist es bei uns immer eher der Sprung (von) Techniker zu Ingenieur, um den es da gehen könnte	Techniker-Ingenieur	Anwendungsfälle Sonstiger Beschäftigter in bautechnischen Berufen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
813	9	9a	137	Das Thema Zeichner ist bei uns (Passage wurde aufgrund der Möglichkeit zur Herstellung eines persönlichen Bezugs gestrichen, gemeint ist die Dienststelle, in der Ex9a tätig ist) nicht so groß	Zeichner-Techniker	Anwendungsfälle Sonstiger Beschäftigter in bautechnischen Berufen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
814	9	9a	138	Wir selber haben unsere Ausbildung der Bauzeichner eingestellt, weil da einfach der Bedarf tatsächlich bei uns im Amt sehr zurückgegangen ist	Zeichner-Techniker	Anwendungsfälle Sonstiger Beschäftigter in bautechnischen Berufen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
815	9	9a	139	In anderen Ämtern ist es, denke ich, noch ein bisschen anders	Zeichner-Techniker	Anwendungsfälle Sonstiger Beschäftigter in bautechnischen Berufen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
816	9	9a	140	Also wenn, dann betrifft es bei uns wirklich diesen Bereich Techniker zu Ingenieur	Techniker-Ingenieur	Anwendungsfälle Sonstiger Beschäftigter in bautechnischen Berufen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
817	9	9b	141	Ex9b: Ja, ich denke auch, früher also, ja, hier und da gab es glaub ich schon auch mal einen Zeichner, der sich weiterentwickelt hat, und dann auch eventuell Techniker... aber ich denke auch, also wenn dann ist es eher so Techniker zu Ingenieur, gerade in den Eingangsbereichen, genau, die wir vorhin genannt haben	Techniker-Ingenieur; Trennung zwischen unteren und oberen Entgeltgruppen	Anwendungsfälle Sonstiger Beschäftigter in bautechnischen Berufen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
818	10	0	0	10. Wie erfolgte denn bei Ihnen die Prüfung der Voraussetzungen zur Anerkennung als „Sonstige Beschäftigte“, also gerade die Gleichwertigkeit der Fähigkeiten und der Erfahrung?			Frage
819	10	1	82	Gut da sind es im Prinzip zwei Elemente		Gleichwertigkeit der Fähigkeiten und Erfahrung	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
820	10	1	83	Zum einen haben wir natürlich gucken müssen, passt der Techniker und die Erfahrung? Da haben wir dann auch die Einschätzung des Fachbereichs gebraucht	zentrale Entscheidung; dezentrale Mitwirkung	Gleichwertigkeit der Fähigkeiten und Erfahrung	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
821	10	1	84	Also die Ingenieure oder Techniker vor Ort, dass die sagen konnten, okay, würden sie es der Person zutrauen, den Job auch zu machen?(unverständlich), trauen wir es der Person zu, ja oder nein, und sind die Abschlüsse entsprechend dann da?	zentrale Entscheidung; dezentrale Mitwirkung	Gleichwertigkeit der Fähigkeiten und Erfahrung	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
822	10	1	85	Aber im Prinzip, ja genau, das sind die Elemente gewesen, wo wir es dann abgeschätzt haben, wo wir sagen, okay, der Fachbereich und das Amt sehen zusammen	zentrale Entscheidung; dezentrale Mitwirkung	Gleichwertigkeit der Fähigkeiten und Erfahrung	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
823	10	1	86	<i>Rückfrage: In wie weit spielt die Person, bzw. die fachliche Qualifikation bei Ihnen bei der Bewertung der Stelle mit eine Rolle?</i>			Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
824	10	1	87	Bei der Stellenbewertung ist die Person ja erst einmal uninteressant, weil wir die Stelle bewerten	Trennung zwischen Ermittlung objektiver und subjektiver Merkmale	Gleichwertigkeit der Fähigkeiten und Erfahrung	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
825	10	1	88	Das heißt, ich nehme ein fiktives Profil, von dem ich erst einmal im Ideal ausgehe	Trennung zwischen Ermittlung objektiver und subjektiver Merkmale	Gleichwertigkeit der Fähigkeiten und Erfahrung	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen

lfd. Nr	Frage	Expert	Satz	Text	Paraphrase	I. Kategorie	II. Kategorie
826	10	1	89	Das heißt, ich habe erst einmal eine Ingenieursstelle oder ich habe eine Technikerstelle und mit der bewerte ich mal die Stelle	Trennung zwischen Ermittlung objektiver und subjektiver Merkmale	Gleichwertigkeit der Fähigkeiten und Erfahrung	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
827	10	1	90	Vom fiktiven Normalleister, wie man so schön sagt	Trennung zwischen Ermittlung objektiver und subjektiver Merkmale	Gleichwertigkeit der Fähigkeiten und Erfahrung	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
828	10	1	91	Die Person interessiert mich da erstmal zweitrangig, gar nicht	Trennung zwischen Ermittlung objektiver und subjektiver Merkmale	Gleichwertigkeit der Fähigkeiten und Erfahrung	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
829	10	1	92	Erst wenn die Bewertung fertig ist und die Ausschreibung erfolgt, kommt dann der Personalsachbearbeiter um's Eck	Trennung zwischen Ermittlung objektiver und subjektiver Merkmale	Gleichwertigkeit der Fähigkeiten und Erfahrung	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
830	10	1	93	Entweder er gruppiert dann selber ein oder er spricht mit mir und sagt, hey, wir haben hier einen Fall, da ist ein Techniker, der hat auch die und die Vorerfahrung gemacht, hat schon diesen Berufsweg hinter sich gelegt, was meint denn ihr, würde das passen, zu der Bewertung? Und dann kann es relevant werden	Trennung zwischen Ermittlung objektiver und subjektiver Merkmale	Gleichwertigkeit der Fähigkeiten und Erfahrung	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
831	10	1	94	Aber wahrscheinlich eher tatsächlich eine personalwirtschaftliche Geschichte	Trennung zwischen Ermittlung objektiver und subjektiver Merkmale	Gleichwertigkeit der Fähigkeiten und Erfahrung	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
832	10	1	95	Wird eigentlich seltener beim Organisator direkt abgerufen, weil wir tatsächlich die Stellen machen und nicht die Person dazu eingruppieren	Trennung zwischen Ermittlung objektiver und subjektiver Merkmale	Gleichwertigkeit der Fähigkeiten und Erfahrung	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
833	10	3	45	Eine standardisierte Vorgabe, beispielsweise das Erfüllen von Mindestzeiten, besteht nicht	Keine standardisierten Erfahrungszeiten	Gleichwertigkeit der Fähigkeiten und Erfahrung	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
834	10	3	46	Gefordert wird stets ein lückenloses Arbeitszeugnis bzw. eine lückenlose Aneinanderreihung von Arbeitszeugnissen	Lückenlose Arbeitszeugnisse für Anerkennung	Gleichwertigkeit der Fähigkeiten und Erfahrung	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
835	10	3	47	Im Rahmen der vom Ministerium möglich gemachten „wohlwollenden Auslegung“ der Tarifmerkmale und der Wahrung einer „Eingruppierungshomogenität“ besteht hier auf der Seite der Personalverwaltung ein großer und wichtiger Ermessensspielraum	Lockerung des Systems im Vergleich zu früher	Gleichwertigkeit der Fähigkeiten und Erfahrung	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
836	10	3	48	Die Wahrnehmung dieses Ermessensspielraums wurde in der Vergangenheit auch durch Prüfungen des Rechnungshofs nie beanstandet	Bisherige Praxis hat sich bewährt	Gleichwertigkeit der Fähigkeiten und Erfahrung	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
837	10	5	60	Antwort: Also das einfachste ist aus unserer Sicht immer, also zumindest mal aus unserer Perspektive, immer mal die Erfahrung	Erfahrung einfacher als Gleichwertigkeit der Fähigkeit	Gleichwertigkeit der Fähigkeiten und Erfahrung	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
838	10	5	61	Wir wissen wenn jemand bestimmte Tätigkeit übertragen bekam und könnten jetzt zumindest mal in einer zeitlichen Dimension nachvollziehen	Erfahrung einfacher als Gleichwertigkeit der Fähigkeit	Gleichwertigkeit der Fähigkeiten und Erfahrung	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
839	10	5	62	Die fachliche Beurteilung, ob dann die Tätigkeit nicht nur übertragen war, sondern auch in der erforderlichen Qualität ausgeübt und vielleicht darüber hinaus auch mal bereits in den Ingenieur oder in den jeweils der höheren Qualifikation entsprechenden Berufsbereich reingeschnuppert oder sogar mal im Einzelfall projektmäßig oder im täglichen Doing oder vertretungsweise, weil irgend ein Ingenieur im Urlaub oder längerfristig krank war, tatsächlich erbracht wurde, das obliegt dem Fachbereich	Anerkennung kann nicht zentral eingeschätzt werden	Gleichwertigkeit der Fähigkeiten und Erfahrung	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
840	10	5	63	Und der schreibt uns das und dann wägen wir ab, ob das denn, ich sage mal, den Grundsätzen entspricht	Anerkennung kann nicht zentral eingeschätzt werden	Gleichwertigkeit der Fähigkeiten und Erfahrung	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
841	10	5	64	Und dann, letztendlich, lassen wir dann auch immer, das muss man der Ehrlichkeit halber schon zugestehen, auch so ein bisschen die personalwirtschaftlichen Erfahrungen, die wir sowohl mit dem Fachbereich, aber auch mit der betroffenen Person über die Jahre, man kennt ja seine Pappenheimer schon die man dann mit dem Menschen gemacht haben, die lässt man dann in die Beurteilung auch ein Stück weit mit einfließen	Persönlicher Eindruck zu Beschäftigten ebenfalls relevant	Gleichwertigkeit der Fähigkeiten und Erfahrung	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
842	10	6	63	Antwort: Das erfolgte eigentlich im Regelfall über den Eingruppierungsantrag, den wir gemacht haben	Anerkennung kann nicht zentral eingeschätzt werden	Gleichwertigkeit der Fähigkeiten und Erfahrung	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen

lfd. Nr	Frage	Expert	Satz	Text	Paraphrase	I. Kategorie	II. Kategorie
843	10	6	64	Wo wir ja mehr oder weniger die einzelnen Arbeitsvorgänge und die einzelnen Tätigkeiten bewerten müssen und dann eine Aussage dazu treffen müssen, das geht eben aufgrund der Schwierigkeit, aufgrund der Heranziehung sonstiger Fachdisziplinen, aufgrund von Fachwissen, Brandschutz, Schadstoffe, was Sie sich da alles so vorstellen können, dass man ein Studienwissen braucht und dass man das über eben Tätigkeit und Berufserfahrung nachgewiesen wird	Einzelfall-Lösungen	Gleichwertigkeit der Fähigkeiten und Erfahrung	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
844	10	6	65	Rückfrage: Aber Richtwerte, dass Sie sagen, jemand muss fünf Jahre oder so etwas diese Tätigkeit gemacht haben, haben Sie nicht?	Keine standadisierten Erfahrungszeiten	Gleichwertigkeit der Fähigkeiten und Erfahrung	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
845	10	6	66	Antwort: (Es wird auf die Betriebsleitung verwiesen) (...) Es gibt ein Personalentwicklungskonzept für den Landesbetrieb, wo im Hintergrund man sich auch überlegt hat, mehr oder weniger die einzelnen Disziplinen in Dreierschritte zu unterteilen und da gewisse Berufserfahrung hintendran zu setzen, wo man sagt, Leistung plus Berufserfahrung kann dazu führen, dass man dann den nächsten Step geht, aber das wär sein (gemeint ist ein Kollege aus der Betriebsleitung) Kind, da müsste er die tiefere Erklärung liefern	Keine standadisierten Erfahrungszeiten	Gleichwertigkeit der Fähigkeiten und Erfahrung	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
846	10	8	84	Antwort: Das Fachamt bestätigt uns 2, mindestens 2 Jahre, zum Beispiel für eine Ingenieurstätigkeit, ingenieurmäßige Tätigkeiten und dann kommt noch dazu, dass dieser Nachweis über dieses Quali-Konzept dann nochmal belegt, welche Maßnahmen da durchgeführt wurden und wie gesagt auch die Tätigkeit an sich, also nicht nur die Gleichwertigkeit, sondern auch dass dann wirklich auch die Tätigkeit dann dem Niveau entsprechen	Mindestens zwei Jahre ausgeführte Tätigkeit + Weiterqualifikationsnachweis	Standardverfahren zur Anerkennung von sonstigen Beschäftigten	Standardisierung der Handhabung
847	10	8	85	Also zum einen das persönliche und zum anderen auch von dem Aufgabestellung her	Mindestens zwei Jahre ausgeführte Tätigkeit + Weiterqualifikationsnachweis	Standardverfahren zur Anerkennung von sonstigen Beschäftigten	Standardisierung der Handhabung
848	10	8	86	Rückfrage: Nehmen sie dann noch qualitativ eine Einschätzung über diese nachgewiesenen Qualifikationsprogramme der Betroffenen vor?	Mindestens zwei Jahre ausgeführte Tätigkeit + Weiterqualifikationsnachweis	Standardverfahren zur Anerkennung von sonstigen Beschäftigten	Standardisierung der Handhabung
849	10	8	87	Antwort: Das haben wir ja im Vorfeld festgelegt	Mindestens zwei Jahre ausgeführte Tätigkeit + Weiterqualifikationsnachweis	Standardverfahren zur Anerkennung von sonstigen Beschäftigten	Standardisierung der Handhabung
850	10	8	88	Wenn man sich nach dem Auswahlverfahren für eine Person entschieden hat, werden die Quali-Maßnahmen festgelegt und wir lassen uns dann nur noch die Belege vorlegen	Mindestens zwei Jahre ausgeführte Tätigkeit + Weiterqualifikationsnachweis	Standardverfahren zur Anerkennung von sonstigen Beschäftigten	Standardisierung der Handhabung
851	10	4	121	Antwort: (Unverständlich) alle Ebenen, also sowohl persönliche, als zuerst einmal natürlich die Tätigkeitsvoraussetzungen, das ist ja notwendig, Tarifautomatik und so	Zunächst abhängig von Tätigkeit	Gleichwertigkeit der Fähigkeiten und Erfahrung	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
852	10	4	122	Dann natürlich persönliche Voraussetzungen, auf jeden Fall		keine weitere Relevanz	Keine Relevanz
853	10	4	123	Dann Bewährung, Leistung das alles, ja		keine weitere Relevanz	Keine Relevanz
854	10	4	124	Spielt alles eine Rolle		keine weitere Relevanz	Keine Relevanz
855	10	4	125	Rückfrage: In Bezug auf die Erfahrung, haben Sie da irgendwie so Richtwerte, dass Sie sagen also Erfahrung definieren wir mindestens 5 Jahre 10 Jahre oder sowas?			Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
856	10	4	126	Antwort: Also ich weiß, sowas gibt es bei der (Dienststelle), dass sie darauf achtet und sagt, na ja, jetzt sind die Leute doch erst 5 Jahre dabei	5 Jahre werden für zu wenig erachtet	Gleichwertigkeit der Fähigkeiten und Erfahrung	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
857	10	4	127	Die sollen sich noch bisschen bewähren	Willkürliche Auslegung vermutet	Gleichwertigkeit der Fähigkeiten und Erfahrung	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
858	10	4	128	Denn man muss auch sehen, es, der soziale Frieden muss gewahrt werden, sonst kommen solche Neidquellen vor, dass man sagt (eine Beschwerde wird satirisch nachgeahmt) der ist ja bloß Techniker mal, der ist jetzt genauso in E11 wie ich, also das sowas darfst du natürlich auch nicht, dass der soziale Neid dann aufsteigt	Sozialer Frieden soll gewahrt werden	Gleichwertigkeit der Fähigkeiten und Erfahrung	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
859	10	4	129	Da muss man sehr vorsichtig sein	Sozialer Frieden soll gewahrt werden	Gleichwertigkeit der Fähigkeiten und Erfahrung	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen

lfd. Nr	Frage	Expert	Satz	Text	Paraphrase	I. Kategorie	II. Kategorie
860	10	4	130	Aber es ist ein sehr sehr langer Weg bis das geht	Geduld erforderlich	Gleichwertigkeit der Fähigkeiten und Erfahrung	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
861	10	9a	142	Ex9a: (Verbindungsschwierigkeiten) Also zwei Fälle, an die ich mich erinnere, erfolgten tatsächlich bei (Passage wurde aufgrund der Möglichkeit zur Herstellung eines persönlichen Bezugs gestrichen, gemeint ist der eigene Bereich)im Bereich der Stellenbewertung, wo eben ein Techniker ja schon schon lange Zeit auch Ingenieursaufgaben mit übernommen hatte	Techniker-Ingenieur	Anwendungsfälle Sonstiger Beschäftigter in bautechnischen Berufen	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
862	10	9a	143	Das haben wir dann entsprechend geprüft und wirklich nach der Gleichwertigkeit geschaut, zum einen der Aufgaben, das hat gepasst, also es waren wirklich Aufgaben aus dem Ingenieurbereich und der Mitarbeiter hatte auch tatsächlich über 20 Jahre Berufserfahrung, so dass wir da auch, ja, das durchaus bejahen konnten, dass er da die Voraussetzung erfüllt	Einzelfall-Lösungen; 20 Jahre Berufserfahrung	Gleichwertigkeit der Fähigkeiten und Erfahrung	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
863	10	9b	144	Ex9b: Ja also zentral betrachtet, wie ich es vorhin auch schon mal geschildert habe, erstmal welche Qualifikationen, also Techniker, genau	ca. 3 Jahre Berufserfahrung als Richtwert	Gleichwertigkeit der Fähigkeiten und Erfahrung	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
864	10	9b	145	Wie ist die Berufserfahrung, da sagt man ja schon so ca	ca. 3 Jahre Berufserfahrung als Richtwert	Gleichwertigkeit der Fähigkeiten und Erfahrung	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
865	10	9b	146	3 Jahre oder je nachdem, was es sein muss, dann macht es auch noch etwas aus, welche Fortbildungen vor allem auch halt die Person gemacht hat, um eben ein möglichst breites Spektrum abzudecken, um den Sonstigen dann auch bejahen zu können und die entsprechenden Nachweise dazu natürlich	ca. 3 Jahre Berufserfahrung als Richtwert	Gleichwertigkeit der Fähigkeiten und Erfahrung	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
866	10	9b	147	Und wenn es nicht funktioniert, dann würde man vielleicht sagen, wir können es trotzdem probieren, du entwickelst dich	Anwendung der Minus-Eins-Regel kombiniert mit Weiterentwicklung	Gleichwertigkeit der Fähigkeiten und Erfahrung	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
867	10	9b	148	Du wirst jetzt erst mal dann eben niedriger eingruppiert, aber du kannst ja dann vielleicht mit dieser oder jener Fortbildung und Qualifikation dann trotzdem weiterkommen, ja	Anwendung der Minus-Eins-Regel kombiniert mit Weiterentwicklung	Gleichwertigkeit der Fähigkeiten und Erfahrung	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
868	11	0	0	11. Haben Sie in diesem Zusammenhang schon einmal von der „Minus-Eins-Regel“ Gebrauch gemacht? Also bei nicht vollständigem Erfüllen der Voraussetzungen wird nach der zweiten Vorbemerkung der Entgeltordnung in die nächstniedere Entgeltgruppe eingruppiert			Frage
869	11	1	96	Haben wir schon gehabt, tatsächlich, in der Regel aber nur für die Dauer der Probezeit oder für die Dauer bis dieser Mangel behoben war	Vorübergehende Lösung	Anwendungsfälle Minus-Eins-Regel	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
870	11	1	97	Also man hat dann konkret einen Plan gemacht, wie man quasi diesem Mangel abhelfen kann und für die Dauer gab es das	Vorübergehende Lösung	Anwendungsfälle Minus-Eins-Regel	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
871	11	1	98	Und danach wurde es aber mit dem Ende der Probezeit für gewöhnlich dann auch beendet und dann wieder normal eingruppiert	Vorübergehende Lösung	Anwendungsfälle Minus-Eins-Regel	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
872	11	1	99	Also halt nicht als Dauereinrichtung	Vorübergehende Lösung	Anwendungsfälle Minus-Eins-Regel	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
873	11	2	57	Antwort: Hatte ich bisher auch nicht	Keine Anwendung	Anwendungsfälle Minus-Eins-Regel	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
874	11	3	49	Eine Minus-Eins-Eingruppierung kam in Einzelfällen schon vor, jedoch geht eine solche Eingruppierung zumeist mit der Erstellung eines individuellen Fortbildungskonzepts, einem Coaching- oder Mentoringprogramm einher, nach dessen erfolgreichem Durchlaufen auch eine Höhergruppierung in die eigentliche Entgeltgruppe erfolgt	Anwendung der Minus-Eins-Regel kombiniert mit Weiterentwicklung	Anwendungsfälle Minus-Eins-Regel	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
875	11	5	65	Antwort: Ja.	Findet Anwendung	Anwendungsfälle Minus-Eins-Regel	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
876	11	6	67	Antwort: Wir hatten es einmal überlegt, tatsächlich	Kein bekanntes Beispiel	Anwendungsfälle Minus-Eins-Regel	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
877	11	6	68	Auch bei einem Bewerber, der eben die Sprachkenntnisse nicht hatte	Kein bekanntes Beispiel	Anwendungsfälle Minus-Eins-Regel	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
878	11	6	69	Also er hatte das Studium, aber er hatte die Sprachkenntnisse nicht	Kein bekanntes Beispiel	Anwendungsfälle Minus-Eins-Regel	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten

lfd. Nr	Frage	Expert	Satz	Text	Paraphrase	I. Kategorie	II. Kategorie
879	11	6	70	Das hatte man aber damals verworfen	Kein bekanntes Beispiel	Anwendungsfälle Minus-Eins-Regel	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
880	11	7	138	Antwort: Nachdem wir immer abchecken, was bringt die Person mit und wie passt derjenige bei uns rein, findet sowas ja grundsätzlich statt. Wenn er dann eben entsprechend dem Ingenieur nicht gleichgestellt werden kann, geht man natürlich einfach eins runter. Mir sagte bislang nur diese Minus-Eins-Regel gar nichts. <u>Sondern das ist einfach Anwendung des Tarifrechts.</u>	Findet Anwendung	Standardverfahren zur Anerkennung von sonstigen Beschäftigten	Standardisierung der Handhabung
881	11	8	89	Antwort: Eine Entgeltgruppe drunter, klar, immer	Anwendung der Minus-Eins-Regel kombiniert mit Weiterentwicklung	Standardverfahren zur Anerkennung von sonstigen Beschäftigten	Standardisierung der Handhabung
882	11	8	90	Rückfrage: Und das war dann auch tatsächlich immer individuell zu klären welche Anforderungen dann nicht erfüllt worden sind um eben diese Stufe darunter einzugruppieren?	Anwendung der Minus-Eins-Regel kombiniert mit Weiterentwicklung	Standardverfahren zur Anerkennung von sonstigen Beschäftigten	Standardisierung der Handhabung
883	11	8	91	Antwort: Eigentlich stellenbezogen, wenn ich halt eine Ingenieur-Stelle öffne für Techniker und der eine Techniker-Qualifikation hat und keine Ingenieur-Erfahrung, dann muss er 2 Jahre warten, insofern schon individuell, 2 Jahre Ingenieur-tätigkeiten machen, muss das Quali-Konzept durchlaufen und er braucht die Bestätigung, dass er tatsächlich die Ingenieur-tätigkeit gemacht hat, dass er das Niveau erreicht hat	Anwendung der Minus-Eins-Regel kombiniert mit Weiterentwicklung	Standardverfahren zur Anerkennung von sonstigen Beschäftigten	Standardisierung der Handhabung
884	11	8	92	Also mindestens 2 Jahre	Erfahrung einfacher als Gleichwertigkeit der Fähigkeit	Standardverfahren zur Anerkennung von sonstigen Beschäftigten	Standardisierung der Handhabung
885	11	8	93	Das kann sich natürlich auch länger ziehen, wenn er die Voraussetzungen erst zu einem späteren Zeitpunkt erfüllt	Erfahrung einfacher als Gleichwertigkeit der Fähigkeit	Anwendungsfälle Minus-Eins-Regel	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
886	11	9a	149	Ex9a: Ja, sicherlich	Findet Anwendung	Anwendungsfälle Minus-Eins-Regel	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
887	11	4	131	Antwort: Nein, nein, nein (lacht)	Keine Anwendung	Anwendungsfälle Minus-Eins-Regel	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
888	11	4	132	Also mir ist das nicht bekannt	Keine Anwendung	Anwendungsfälle Minus-Eins-Regel	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
889	11	4	133	Ich weiß jetzt was das heißt, aber wird nicht, also (stockt) ich hab jetzt so einen Fall nicht gehabt, mir hat es auch nichts gesagt, sondern, entweder waren die Leute dann eingestellt, entsprechend ihrer Tätigkeit und Vorbildung und Erfahrung oder, ja, oder nicht	Keine Anwendung	Anwendungsfälle Minus-Eins-Regel	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
890	12	0	0	12. Was sprach dabei gegen eine entgeltgruppengleiche Eingruppierung? Welche Kriterien sahen Sie dabei als nicht erfüllt an?			Frage
891	12	3	50	Allgemeine Kriterien bestehen hier nicht.	Keine allgemeinen Anerkennungskriterien definiert; Einzelfall-Entscheidung	Anwendungsfälle Minus-Eins-Regel	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
892	12	3	51	Ab und zu wurden seitens des Personalrats Bedenken geäußert, wenn offensichtliche Verwerfungen in der Qualifikation eines Bewerbers bestehen, wodurch eine Gefährdung der Eingruppierungshomogenität befürchtet wurde.	Sozialer Frieden soll gewahrt werden	Anwendungsfälle Minus-Eins-Regel	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
893	12	5	66	Antwort: In der Regel waren das Menschen, die man gerade was die Erfahrungswerte betraf oder auch was überhaupt ihre Zugehörigkeit zur Stadt betraf, noch nicht oder überhaupt nicht einschätzen konnte	Zu wenig Erfahrung / Allgemeine Vorbehalte	Anwendungsfälle Minus-Eins-Regel	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
894	12	5	67	Man konnte die zwar fachlich, im Rahmen einer Vorstellung berücksichtigen, oder aber man war sich einfach nicht sicher, ob das dann tatsächlich voll inhaltlich erbracht wird	Zu wenig Erfahrung / Allgemeine Vorbehalte	Anwendungsfälle Minus-Eins-Regel	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten

lfd. Nr	Frage	Expert	Satz	Text	Paraphrase	I. Kategorie	II. Kategorie
895	12	5	68	Manchmal war es auch das Thema der Gleichbehandlung, also auch so ein bisschen ein leichtes rechtliches Thema, dass es andere Fälle gab, die eben deutlich mehr Erfahrung mitbrachten und schon länger, ich sage mal, in diesem Zwischenstadium einer niedrigeren Eingruppierung bis zur Übertragung der ingenieurmäßigen Tätigkeiten waren, wo auch vielleicht ein Personalrat, auch das kommt vor, gesagt hat, das wäre aber im Vergleich, würde er das als kritisch betrachten und deshalb hat man dann zu der Minus-Eins-Regelung gegriffen	Sozialer Frieden soll gewahrt werden	Anwendungsfälle Minus-Eins-Regel	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
896	12	5	69	Wobei es deutlich häufiger im Verwaltungsbereich vorkommt, also im Bereich der Verwaltungsberufe		nicht weiter relevant	Keine Relevanz
897	12	9a	150	Ex9a: Also ich muss sagen, wir bei uns, hier, wie gesagt, der (Passage wurde aufgrund der Möglichkeit zur Herstellung eines persönlichen Bezugs gestrichen, gemeint ist der eigene Bereich)- Bereich, hauptsächlich, machen, wenn wir den sonstigen Beschäftigten anwenden oder feststellen, ja passt nicht, grundsätzlich von der Minus-Eins-Regel Gebrauch	Findet Anwendung	Anwendungsfälle Minus-Eins-Regel	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
898	12	9a	151	Also mir fällt jetzt kein Fall ein, wo wir gleich gesagt haben, die Person wird jetzt ähnlich, oder, sag ich jetzt mal, in der EG 11 oder auch höher gleich eingruppiert, weil wir dann doch so argumentieren, dass eben aufgrund der geringeren Qualifikation, bzw	Minus-Eins-Regel stellt inoffiziellen Standard dar	Anwendungsfälle Minus-Eins-Regel	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
899	12	9a	152	des Abschlusses, wir eben nicht gleich die entsprechende Entgeltgruppe geben können und erst wiederum sagen, also dafür sollten es dann auch nochmal wirklich konkrete Berufserfahrungen sein, auf jetzt der Stelle, um die es geht	Minus-Eins-Regel stellt inoffiziellen Standard dar	Anwendungsfälle Minus-Eins-Regel	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
900	12	9a	153	Also so sind wir bisher vorgegangen, ja	Minus-Eins-Regel stellt inoffiziellen Standard dar	Anwendungsfälle Minus-Eins-Regel	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
901	12	9a	154	Ich weiß aber auch von einem (...) Eigenbetrieb, da wurde das auch in jüngster Zeit nicht so gehandhabt	Einzelfall-Entscheidung	Anwendungsfälle Minus-Eins-Regel	Praktische Relevanz - Allgemeine Auffassung der Experten
902	12	9b	155	Ex9b: (lacht) ich muss weghören		nicht weiter relevant	Keine Relevanz
903	12	9a	156	Ex9a: (lacht) Da müssen wir die städtische Linie kurz besprechen		nicht weiter relevant	Keine Relevanz
904	12	9b	157	Ex9b: (scherzhaft) Meine Technik ist gerade ausgefallen, ich höre gar nichts mehr (lacht)		nicht weiter relevant	Keine Relevanz
905	12	9b	158	Ich weiß nicht, also natürlich versucht man sicherlich über die Erfahrungsstufen zunächst mal zu prüfen, ob man vielleicht jemand ein bisschen besser bezahlen kann	Ausreizen von tariflichen Möglichkeiten	Praktische Relevanz von sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
906	12	9b	159	Aber gut, wenn er nicht die Qualifikation mitbringt, wird das schwierig (lacht)	Ausreizen von tariflichen Möglichkeiten	Praktische Relevanz von sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
907	12	9b	160	Genau, also ich glaube auch, dass man bislang eher korrekt war (lacht)	Ausreizen von tariflichen Möglichkeiten	Praktische Relevanz von sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
908	12	9b	161	Aber da müsste ich tatsächlich die Kollegen auch fragen	Ausreizen von tariflichen Möglichkeiten	Praktische Relevanz von sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
909	12	9b	162	Und Minus-Eins, ja es ist ja auch, wie ich vorhin auch sagte, dann natürlich aus der Not heraus, weil ja keine passende Bewerbung da war, oder weil man die Person halten möchte, sucht man, ob es einen passenden, attraktiven Arbeitsplatz vielleicht dann auch (gibt), der passt	Ausreizen von tariflichen Möglichkeiten	Praktische Relevanz von sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
910	12	9b	163	Aber im Grunde genommen, die Bewertung kommt ja nicht, weil es gerade so nett war und weil es so schön wäre, sondern weil man eben schon eine ordentliche Qualifikation braucht, bzw	Ausreizen von tariflichen Möglichkeiten	Praktische Relevanz von sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
911	12	9b	164	die Berufserfahrung, die besonderen Zusatzqualifikationen oder so, und dann passt es halt auch nicht wirklich, wenn man die Person, die den Arbeitsplatz so nicht ordentlich, nicht hundertprozentig ausfüllen kann, dann gleich so eingruppiert wie andere auch, die dasselbe zu tun haben, die eigentlich die Stelle ausfüllen, im Vergleich	Sozialer Frieden soll gewahrt werden	Anwendungsfälle Minus-Eins-Regel	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
912	12	9b	165	Habe ich mich klar ausgedrückt? (lacht)		nicht weiter relevant	Keine Relevanz
913	12	9a	166	Ex9a: Ja (lacht)		nicht weiter relevant	Keine Relevanz

lfd. Nr	Frage	Expert	Satz	Text	Paraphrase	I. Kategorie	II. Kategorie
914	13	0	0	13. Gab es in diesem Zusammenhang schon juristische Auseinandersetzungen, ggf. Klagen wegen unterschiedlicher Auffassung der Eingruppierung?			Frage
915	13	1	100	Nicht, dass ich wüsste, also nicht im technischen Bereich.	keine Fälle bekannt	Eskalation bei Eingruppierung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
916	13	2	58	Antwort: Also eine Klage oder so, ist mir nicht bekannt	keine Fälle bekannt	Eskalation bei Eingruppierung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
917	13	2	59	Was wir aber schon hatten sind definitiv Gespräche, weil Leute höhergruppiert werden wollten und es einfach nicht gepasst hat oder sie der Auffassung waren, dass ihre Zeiten anders anzurechnen sind	Klärungsbedarf ja, Klagen nein	Eskalation bei Eingruppierung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
918	13	2	60	Da haben wir aber bisher nur Gespräche geführt und sind um Gerichtsverfahren herum gekommen	Klärungsbedarf ja, Klagen nein	Eskalation bei Eingruppierung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
919	13	2	61	<i>Rückfrage: Konnten Sie dann in dieser Hinsicht auch Einigungen herbeiführen? Entweder für Verständnis oder einen Vergleich</i>			Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
920	13	2	62	Antwort: Genau, ja	Klärungsbedarf ja, Klagen nein	Eskalation bei Eingruppierung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
921	13	2	63	Für Verständnis	Klärungsbedarf ja, Klagen nein	Eskalation bei Eingruppierung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
922	13	3	52	In Bezug auf die tarifliche Eingruppierung sind bei der Dienststelle juristische Auseinandersetzungen selten.	Klärungsbedarf ja, Klagen nein	Eskalation bei Eingruppierung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
923	13	3	53	Rechtsstreite werden dabei eher mit dem Anstreben von außergerichtlichen Vergleichen vermieden.	Klärungsbedarf ja, Klagen nein	Eskalation bei Eingruppierung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
924	13	5	70	Antwort: Also zum „Sonstigen“ gab es bei, nach meiner Erinnerung, nur eine einzige Klage	ein Fall bekannt	Eskalation bei Eingruppierung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
925	13	5	71	Also zumindest bei der Stadt	ein Fall bekannt	Eskalation bei Eingruppierung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
926	13	5	72	Eingruppierungsfeststellungsklagen gab es natürlich schon häufigere und ich weiß, dass unsere Statistik, weil die Rechtsprechung und die Beweislage halt so ist, da, relativ günstig ist	Wenig Chancen als Tarifbeschäftigter über Rechtsweg Erfolg zu bekommen	Eskalation bei Eingruppierung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
927	13	5	73	Also aus Arbeitgebersicht, nicht aus Arbeitnehmersicht, ja	Wenig Chancen als Tarifbeschäftigter über Rechtsweg Erfolg zu bekommen	Eskalation bei Eingruppierung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
928	13	6	71	Antwort: Nein, im Regelfall versuchen wir auch mit den Kolleginnen und Kollegen Gespräche zu führen, über sowas	Klärungsbedarf ja, Klagen nein	Eskalation bei Eingruppierung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
929	13	6	72	Das gehört in das Mitarbeitergespräch	Klärungsbedarf ja, Klagen nein	Eskalation bei Eingruppierung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
930	13	6	73	Das gehört auch in ein Entwicklungsgespräch und da versuchen wir dann schon auch darzustellen, warum sich gewisse Dinge nicht ermöglichen lassen und das auch nachvollziehbar darzustellen und darüber hinaus ist auch nie was gekommen	Klärungsbedarf ja, Klagen nein	Eskalation bei Eingruppierung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
931	13	7	139	Antwort: Also seit ich jetzt hier bin hatten wir keine juristische Auseinandersetzung	keine Fälle bekannt	Eskalation bei Eingruppierung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
932	13	7	140	Wenn man nicht entsprechend seiner persönlichen Einschätzung eingruppiert ist, dann führt das zur Frustration, in erster Linie	Klärungsbedarf ja, Klagen nein	Eskalation bei Eingruppierung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
933	13	7	141	Dass das jetzt jemand einklagt, wir hatten, aber im nichttechnischen Bereich, eine Beschäftigte, die sich eben unter Wert mit Tätigkeiten beauftragt sah, die das dann juristisch versucht hat, eben eine höherwertige Aufgabe für sich zu generieren	Klärungsbedarf ja, Klagen nein	Eskalation bei Eingruppierung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
934	13	7	142	Ist aber schon sehr lange her und nichttechnischer Bereich	keine Fälle bekannt	nicht weiter relevant	Keine Relevanz
935	13	7	143	Wenn Sie jetzt auf den technischen Bereich gehen, also, da ist man dann eher unzufrieden und wandert eher wieder ab, wie dass man das juristisch einklagt	Bei Uneinigkeit eher Kündigung durch Arbeitnehmer	Eskalation bei Eingruppierung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
936	13	8	94	Antwort: In den letzten Jahren kenne ich keine, nein	keine Fälle bekannt	Eskalation bei Eingruppierung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion

lfd. Nr	Frage	Expert	Satz	Text	Paraphrase	I. Kategorie	II. Kategorie
937	13	4	134	Antwort: Angedroht, ja	Klärungsbedarf ja, Klagen nein	Esklulation bei Eingruppierung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
938	13	4	135	Durchgeführt nicht	Klärungsbedarf ja, Klagen nein	Esklulation bei Eingruppierung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
939	13	4	136	Weil die Leute wollen es sich natürlich mit dem Arbeitgeber nicht verderben	Klärungsbedarf ja, Klagen nein	Esklulation bei Eingruppierung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
940	13	4	137	Ich verstehe das	Klärungsbedarf ja, Klagen nein	Esklulation bei Eingruppierung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
941	13	4	138	Ich als Personaler unterstütze die Leute natürlich wo ich kann und sage, wir kriegen das schon hin	Klärungsbedarf ja, Klagen nein	Esklulation bei Eingruppierung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
942	13	4	139	(denkt nach) Steter Tropfen höhlt den Stein	Geduld erforderlich	Esklulation bei Eingruppierung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
943	13	4	140	Wir versuchen es immer wieder, irgendwann geht es dann tatsächlich durch	Geduld erforderlich	Esklulation bei Eingruppierung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
944	13	4	141	Die Leute sind dann natürlich glücklich, kommen dann schon bisweilen mal und sagen, toll dass es geklappt hat	Sozialer Frieden soll gewahrt werden	Esklulation bei Eingruppierung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
945	13	4	142	Aber das sind natürlich spezielle, also das sind spezielle, charakterstarke Persönlichkeiten, die dann nicht gleich davon springen, sondern dran bleiben und denen natürlich (die Dienststelle) am Herzen liegt	Bei Uneinigkeit eher Kündigung durch Arbeitnehmer	Esklulation bei Eingruppierung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
946	13	4	143	Also sonst würde das ja gar nicht gehen	Bei Uneinigkeit eher Kündigung durch Arbeitnehmer	Esklulation bei Eingruppierung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
947	13	9a	167	Ex9a: Also ist mir jetzt nicht bekannt, bei unserem Bereich glaube ich nicht, ne?	keine Fälle bekannt	Esklulation bei Eingruppierung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
948	13	9b	168	Ex9b: Also Klagen gibt es natürlich schon hier und da in der Verwaltung zur Eingruppierung	keine Fälle bekannt	Esklulation bei Eingruppierung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
949	13	9b	169	Ich glaube weniger zu einer Anerkennung als sonstiger Beschäftigter, sondern eben mehr zur festgestellten Bewertung (Anmerkung: dh zur entspr. Eingruppierung)	keine Fälle bekannt	Esklulation bei Eingruppierung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
950	13	9a	170	Ex9a: Ja		nicht weiter relevant	Keine Relevanz
951	13	9b	171	Ex9b: Genau		nicht weiter relevant	Keine Relevanz
952	13	9b	172	Aber meistens hat die Stadt ihre Position gewonnen, also die Mitarbeitenden haben es schwer, sag ich jetzt mal glaube ich, weil wir ja schon genau prüfen, also wir prüfen natürlich schon auch die Bewertung nicht nachdem wie es nicht geht, sondern wir schauen schon, was ist tariflich möglich und was passt	Wenig Chancen als Tarifbeschäftigter über Rechtsweg Erfolg zu bekommen	Esklulation bei Eingruppierung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
953	14	0	0	14. Wie schätzen Sie die Möglichkeit der Eingruppierung als Sonstige Beschäftigte in Bezug auf die allgemeine Personalentwicklung ein? Also insbesondere als Maßnahme gegen den Fachkräftemangel.			Frage
954	14	1	101	Extrem wichtig, weil wir einfach in nächster Zeit konkret gucken müssen	Wichtig	Praktische Relevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
955	14	1	102	Unsere Aufgaben bleiben die gleichen	Handlungsdruck gleichbleibend hoch	Praktische Relevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
956	14	1	103	Es sind ja nicht nur eigene Bauaufgaben, wir haben ja zum Beispiel auch im Bereich der Gewerbeaufsicht oder der Umweltbehörden (die) Notwendigkeit Stellen zu besetzen, ohne diesen Sachverstand wir nicht arbeiten können und wir müssen im Gegenzug auch mit dem Markt umgehen können und entsprechendes Personal rekrutieren, was uns da hilft, diese Sachen richtig einzuschätzen	Handlungsdruck gleichbleibend hoch	Praktische Relevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
957	14	1	104	Und insofern ist der Sonstige Angestellte sehr sehr wichtig, dass wir überhaupt die Öffnung haben, auch anderes Personal zu rekrutieren oder einzusetzen und da auch notfalls zu qualifizieren und weiterzuentwickeln in die Rolle, in der wir sie brauchen	Wichtig	Praktische Relevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
958	14	2	64	Antwort: Das ist in der Landesverwaltung schwierig, da wir einfach diesen engen Rahmen haben	Strikte Vorgaben schränken Handhabung ein	Praktische Relevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen

lfd. Nr	Frage	Expert	Satz	Text	Paraphrase	I. Kategorie	II. Kategorie
959	14	2	65	Sprich, Ingenieure kommen bei uns immer in den Ingenieursteil der Entgeltordnung, also Teil 22	Strikte Vorgaben schränken Handhabung ein	Praktische Relevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
960	14	2	66	Techniker gibt es ja auch einen bestimmten Abschnitt in der Entgeltordnung	Strikte Vorgaben schränken Handhabung ein	Praktische Relevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
961	14	2	67	Da wird ja auch teilweise unterschieden zwischen Technikern und Vermessungstechnikern oder so, also da gibt es ja auch verschiedene Möglichkeiten, wo dann die Entgeltgruppe auch aufhört oder anfängt	Strikte Vorgaben schränken Handhabung ein	Praktische Relevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
962	14	2	68	Also ich sehe da aktuell keine Möglichkeit	Strikte Vorgaben schränken Handhabung ein	Praktische Relevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
963	14	3	54	Gut. Sie wird häufig im Bereich der Dienststelle angewandt.	Häufige Anwendung der Eingruppierung als Sonstige Beschäftigte	Praktische Relevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
964	14	5	74	Antwort: Ich selber bin da immer etwas hin- und hergerissen, das räume ich ein	Kritische Haltung	Praktische Relevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
965	14	5	75	Weil ich natürlich auf der einen Seite dokumentiere, dass ich bei der Eingruppierung dokumentiere, dass die Stelle definitiv einen ingenieurmäßigen Zuschnitt braucht und natürlich im Studium auch eine nicht nur andere Herangehensweise, also methodische Herangehensweise vermittelt, andere analytische Herangehensweise vermittelt, als, ich sage mal, die Ausbildung zum Techniker oder auch zum Meister oder noch andere Ausbildungen	Kritische Haltung	Praktische Relevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
966	14	5	76	Und natürlich auch nochmal eine ganz eine andere Breite in der Regel vermittelt wie ich sie innerhalb einer jetzt vielleicht Bauzeichner- oder Techniker Ausbildung genieße	Kritische Haltung	Praktische Relevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
967	14	5	77	Und natürlich, das trifft aber auch für den Ingenieur zu, das muss man natürlich sehen, über die Jahre der Erfahrung hinweg, eines Technikers, ja die Breite auch bei einem Techniker abnimmt, weil man sich konzentriert	Kritische Haltung	Praktische Relevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
968	14	5	78	Ja? Und jetzt personalwirtschaftlich, das ist so, wäre mir es immer lieber, ich würde für eine Ingenieurstelle einen Ingenieur kriegen und nur in Ausnahmefällen, weil sich bestimmte Menschen ganz besonders in ihrer eigentlich niederwertigeren Ausbildung hervorheben, so eine personalentwickelnde Weiterentwicklungsmöglichkeit auch in dem Bereich der Eingruppierung ermögliche	Öffnung eher als Notlösung	Praktische Relevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
969	14	5	79	Tatsache ist aber, dass uns die Rahmenbedingungen am Arbeitsmarkt da einfach Dinge aufkotzieren, wo man vielleicht mal dann nochmal neue Wege gehen muss, weil man sonst gar niemanden mehr kriegt	Öffnung eher als Notlösung	Praktische Relevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
970	14	5	80	Ja? Und deshalb glaube ich, dass es eine der hervorragendsten Herausforderungen der Personalentwicklung sein wird, in den nächsten Jahren, den Menschen, denen man einen derartigen Aufstieg ermöglicht, dann sozusagen zur Seite zu stehen und ihnen die Dinge, die ihnen vielleicht im Bereich, ich bleibe jetzt mal bei den Begriffen, der Analytik, der Methodik oder auch der Breite über den Tellerrand eines vielleicht jetzt zehn Jahre in nur einem, einer kleinen Bandbreite tätigen Technikers gegebenen Tellers, zu ermöglichen, hinaus zu schauen	Weiterentwicklung stellt große Herausforderung dar	Praktische Relevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
971	14	5	81	Über eine ganz andere fachliche Weiterentwicklung oder Weiterbildung, wie wir sie in der Vergangenheit hier angeboten haben	Weiterentwicklung stellt große Herausforderung dar	Praktische Relevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
972	14	5	82	Das hat man in der Regel der Ausbildung überlassen	Weiterentwicklung stellt große Herausforderung dar	Praktische Relevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
973	14	5	83	Die haben ihre Techniker Ausbildung gemacht und dann hat man sich vielleicht begrenzt auf, ja, da hat sich eine DIN-Norm weiterentwickelt, es hat sich, was weiß ich, von den Materialien was weiterentwickelt im Hochbau, im Tiefbau, von den Geräten oder so, da haben sich Dinge verändert, ja, man bohrt anders oder was auch immer, ich bin da kein Ingenieur, aber so bisschen was kriegt man da ja auch mit, ja	Weiterentwicklung stellt große Herausforderung dar	Praktische Relevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen

lfd. Nr	Frage	Expert	Satz	Text	Paraphrase	I. Kategorie	II. Kategorie
974	14	5	84	Das war dann aber eher so eine Sache von bestimmten Fortbildungen	Kritische Haltung	Praktische Relevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
975	14	5	85	Da ist man mal zur VWA	Kritische Haltung	Praktische Relevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
976	14	5	86	Aber dass man Menschen, die jetzt ihrer Techniker Ausbildung halt ein Leben lang, was weiß ich, Fahrbahnschnitte oder Kurvenradien berechnet haben und jetzt auf einmal in eine ingenieurmäßige Tätigkeit kommen, wo sie die Kurve, die Straße komplett planen und wo sie selber auf einen Techniker zurückgreifen, der ihnen dann den Radius da kurz ausrechnet, das ist aus meiner Sicht für die Personalentwicklung und auch für die Institute, die Fortbildungen anbieten nochmal eine ganz andere Herausforderung und auch nochmal ein ganz anderes Tätigkeitsfeld	Kritische Haltung	Praktische Relevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
977	14	5	87	Meine persönliche Meinung	Kritische Haltung	Praktische Relevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
978	14	6	74	Antwort: Also ich denke es ist ein guter Faktor, weil sich im Laufe des Berufslebens einfach bei vielen nochmal ein Lernprozess oder auch eine Spezialisierung einstellt, die man da damit mitnehmen und fördern kann	Wichtig	Praktische Relevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
979	14	6	75	Auf der anderen Seite müssen wir auch schauen, wie wir uns öffnen und das ein Stück weit als Einstieg sehen, was jemand als Studium, als Vorbildung, bringt und dann schauen, wie kann er sich weiterentwickeln? Ich glaube aber auch, dass vor allem in den berufsständischen Berufsgruppen da auch ein gewisser Widerstand oder ein gewisses Aber ist, um einfach zu sehen, kann derjenige das ohne dass er das im Studium gemacht hat? Und ich glaube das wird noch eine Zeit lang dauern, dieses Aber auszuräumen	Anerkennung zwischen Kollegen schwierig	Praktische Relevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
980	14	7	144	Antwort: Also wir müssen alle Möglichkeiten eben wahrnehmen, die sich bieten	Anerkennung zwischen Kollegen schwierig	Praktische Relevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
981	14	7	145	Und wenn der Mensch per se diesen Job machen kann, also streckenweise auch bei Führungskräfte haben sie das mitunter, wenn die jung sind, sie haben aber schon mal im Verein irgendwie eine Mannschaft geleitet, waren Trainer oder haben sonst irgendwie Pfadfindergruppen geleitet, dann kann man auch eine Führungserfahrung ableiten	Pragmatisch denken	Praktische Relevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
982	14	7	146	Und technisch geht das eben auch, wenn jemand im Nebenjob eben Hausverwaltung macht, über Jahre hinweg und der soll dann bei uns genau in diesem hausverwaltenden Bereich eingesetzt werden, dann ist es doch auch prima	Pragmatisch denken	Praktische Relevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
983	14	7	147	Er muss es halt nur machen können, ja, und dann geht man da immer mit	Pragmatisch denken	Praktische Relevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
984	14	8	95	Antwort: Ja wir sind gezwungen uns zu öffnen	Öffnung eher als Notlösung	Praktische Relevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
985	14	8	96	Zu schauen, was gibt der Markt her	Öffnung eher als Notlösung	Praktische Relevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
986	14	8	97	Wenn wir keine Ingenieure kriegen, wie können wir uns anderweitig behelfen oder wenn man keine Planer kriegen wo könnten wir da doch gucken? Also insofern ist das eigentlich die Möglichkeit an Personal zu kommen und da muss müssen wir halt dann auch investieren und die Leute dann entsprechend fit machen	Öffnung eher als Notlösung	Praktische Relevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
987	14	4	144	Antwort: Also es gibt jetzt keine Vorteile durch den Fachkräftemangel, muss man sagen	Frage nicht verständlich	Reflexion des Interviewablaufs	Reflexion des Interviews
988	14	4	145	Das Tarifrecht ist maßgebend, (die) Entgeltordnung ist maßgebend und Allgemeine Verwaltungsübung mit Ermessensspielräume ausschöpfen, da wird aber auch manchmal sehr restriktiv verfahren, meines Erachtens könnte man da bisschen mehr herausholen, (Passage wurde aufgrund der Möglichkeit zur Herstellung eines persönlichen Bezugs gestrichen) (...)	Ausreizen von tariflichen Möglichkeiten	Praktische Relevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen

lfd. Nr	Frage	Expert	Satz	Text	Paraphrase	I. Kategorie	II. Kategorie
989	14	4	146	Also es gibt jetzt hier bislang keine wirklichen Vorteile, außer, außer jetzt irgendwelche Vorweggewährung von Stufen oder Stufenlaufzeitverkürzungen, dann oder was dann auch später, also was dann gibt, diese, wie heißt das, einmal haben wir überprüft, wer die Leistungsträger sind und die bekommen dann, weil sie, drei Möglichkeiten, bei soviel Beschäftigte, inklusiv, inklusiv nichttechnischer Dienst, dann eine Vorweggewährung von Stufen	Ausreizen von tariflichen Möglichkeiten	Praktische Relevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
990	14	4	147	Aber die müssen dann die Hälfte der Zeit schon abgeleistet haben, in der Stufe	Ausreizen von tariflichen Möglichkeiten	nicht weiter relevant	Keine Relevanz
991	14	4	148	Die Möglichkeit gibt es	Ausreizen von tariflichen Möglichkeiten	nicht weiter relevant	Keine Relevanz
992	14	4	149	Also nicht vertikal, sondern horizontal dann	Ausreizen von tariflichen Möglichkeiten	nicht weiter relevant	Keine Relevanz
993	14	4	150	Und Leistungsprämien bei Beamte, ist ja eh gestrichen, im Landesbereich	Handlungsmöglichkeiten eingeschränkt	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
994	14	9b	173	Ex9b: Wird wahrscheinlich zunehmen	Tendenz steigend	Praktische Relevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
995	14	9b	174	Wir haben es schon auch diskutiert mit den Kollegen vom Personalservice und die haben sich dann auch noch mal schlaue gemacht und auch nochmal ein Seminar auch besucht und da kam halt schon raus, dass, also im Moment so die Tendenz noch ist, dass man den sonstigen Beschäftigten schon strikt prüft und nicht so ausweitet, das wäre dann schon eine Entscheidung, die man auf breitere Füße stellen müsste und es geht ja auch immer noch in der Verwaltung nach dem Prinzip der Bestenauslese	Lockerung des Systems im Vergleich zu früher	Praktische Relevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
996	14	9b	175	Ja natürlich, wenn ich solche qualifizierten Bewerbungen habe, ist (es) sehr gut	Lockerung des Systems im Vergleich zu früher	Praktische Relevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
997	14	9b	176	Dann kommt natürlich niemand in die engere Auswahl, wenn er die Qualifikation so nicht hat, aber das ist ja immer der zweite Schritt, aber da diskutieren wir schon noch	Lockerung des Systems im Vergleich zu früher	Praktische Relevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
998	14	9b	177	Also das ist schwierig, da schon eine richtige Aussage zu treffen	Lockerung des Systems im Vergleich zu früher	Praktische Relevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
999	14	9b	178	Ich denke, die Dinge entwickeln sich gerade noch weiter	Tendenz steigend	Praktische Relevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
1000	14	9a	179	Ex9a: Ja, genau so sehe ich das auch	Tendenz steigend	Praktische Relevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
1001	14	9a	180	Dass es doch zukünftig vielleicht mehr ein Thema werden könnte als es jetzt im Moment noch ist	Tendenz steigend	Praktische Relevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
1002	15	0	0	15. Können Sie Beispiele erfolgreicher "Aufstiege", also Höhergruppierungen von Beschäftigten als "Sonstige Beschäftigte" mit geringerer Qualifikation, benennen?			Frage
1003	15	1	105	Wir hatten, wie gesagt, das Beispiel von dem Abteilungsleiter Abwasserwirtschaft, der quasi als Bautechniker mit dem Fachwirt gekommen ist und eben nicht als Ingenieur, den wir da entsprechend anerkannt haben	Techniker-Ingenieur; Positiv	Erfahrungen im Umgang mit Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
1004	15	1	106	Wir hatten schon mehrere Beispiele von Technikern, die auf Ingenieurstellen weiterverwendet worden sind, in der Regel mit einer Personalentwicklung, einer Qualifikation auch einhergehend	Techniker-Ingenieur; Positiv	Erfahrungen im Umgang mit Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
1005	15	1	107	Also nicht einfach so, sondern man hat dann auch mit denen gewisse Fortbildungen organisiert, dass die dann auch quasi etwas aufsetzen konnten, vom Wissen her, und haben so dann auch Ingenieursstellen besetzt, die schwierig zu besetzen waren	Techniker-Ingenieur; Positiv	Erfahrungen im Umgang mit Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
1006	15	1	108	Die meisten Beispiele jetzt tatsächlich im Bereich Abwasser, die mir gerade einfallen	Techniker-Ingenieur; Positiv	Erfahrungen im Umgang mit Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
1007	15	1	109	Aber ich meine, wir hatten auch im Hochbau schon Qualifikationen, wo wir dann Techniker auf Ingenieursstellen gesetzt haben	Techniker-Ingenieur; Positiv	Erfahrungen im Umgang mit Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen

lfd. Nr	Frage	Expert	Satz	Text	Paraphrase	I. Kategorie	II. Kategorie
1008	15	1	110	Und wir hatten bei der Stadtplanung zum Beispiel Zeichner, die wir dann auch auf Fachtechniker gesetzt und weiterqualifiziert haben, weil (sich) halt einfach der Zeichnerberuf, ja, im Prinzip auch durch die Wandlung der Technik im Ingenieursbereich massiv verändert hat	Zeichner-Techniker; positiv	Erfahrungen im Umgang mit Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
1009	15	1	111	Zeichnungen werden halt oft auch selber von Ingenieuren gemacht, so wie Verwaltungskräfte selber schreiben und durch diesen Rollentausch haben wir dann auch tatsächlich die Aufgaben umverteilen müssen, haben dann auch Technikerberufe daraus gemacht und machen können	Zeichner-Techniker; positiv	Erfahrungen im Umgang mit Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
1010	15	1	112	Und das Personal dann auch hinqualifizieren können, dass die dann da eingesetzt werden konnten	Zeichner-Techniker; positiv	Erfahrungen im Umgang mit Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
1011	15	1	113	<i>Rückfrage: Das sind dann aber jeweils individuelle Lösungen gewesen, keine standardisierten Vorgehen?</i>		Erfahrungen im Umgang mit Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
1012	15	1	114	Also es gibt kein Schulungsprogramm in dem Sinne, wo man sich dann weiterqualifizieren kann, und auf Vorrat auf eine freie Stelle wartet, das ist richtig	Einzelfall-Lösungen	Erfahrungen im Umgang mit Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
1013	15	1	115	Wir machen das schon bedarfsbezogen, wenn eine Stelle sich ergibt, die dann frei wird und nicht besetzt werden kann oder sich ein Mitarbeiter quasi interessiert und sagt, hey, das könnte ich mir vorstellen, dass man es dann situativ macht, tatsächlich	Einzelfall-Lösungen	Erfahrungen im Umgang mit Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
1014	15	1	116	Also es gibt noch kein formales Programm, wo man standardmäßig das macht, so wie unsere „Angestellten zwei“	Einzelfall-Lösungen	Erfahrungen im Umgang mit Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
1015	15	1	117	Die werden auf Vorrat ausgebildet, tatsächlich, aber im technischen Bereich haben wir das noch nicht	Einzelfall-Lösungen	Erfahrungen im Umgang mit Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
1016	15	2	69	Antwort: Nein	Keine Anwendung	Erfahrungen im Umgang mit Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
1017	15	3	55	Ja, viele, überwiegend Techniker, die auf Ingenieurs-Ebene höhergruppiert wurden	Techniker-Ingenieur; Positiv	Erfahrungen im Umgang mit Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
1018	15	5	88	Antwort: Ja könnte ich	Positiv	Erfahrungen im Umgang mit Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
1019	15	5	89	Ich könnte es jetzt nicht namentlich, aber mir fallen da einige ein	Positiv	Erfahrungen im Umgang mit Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
1020	15	5	90	Also bis hin zu, tatsächlich, also aus dem Technikerbereich oder aus dem Meisterbereich bis hin zu zumindest mal dem Spitzenamt des gehobenen Dienstes, also bis in die E13 rein, also an das Nahtstellenamt jetzt mittlerweile beim TVöD	Positiv	Erfahrungen im Umgang mit Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
1021	15	5	91	Früher war es ja die IIh und die II, also IIh und die IIg, die sich unterschieden haben		nicht weiter relevant	Keine Relevanz
1022	15	5	92	Jetzt gibt's das ja nicht mehr		nicht weiter relevant	Keine Relevanz
1023	15	5	93	Jetzt gibt's ja nur die 13		nicht weiter relevant	Keine Relevanz
1024	15	5	94	Aber wir haben auch eine ganze Reihe von Menschen selbst in der E13, vor allem in der E11 und E12, aber auch in der E13, die halt nur in Führungszeichen eine Techniker Ausbildung oder im Einzelfall sogar nur eine Meisterausbildung durchlaufen haben	Positiv	Erfahrungen im Umgang mit Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
1025	15	6	76	Antwort: Also das kann ich	Positiv	Erfahrungen im Umgang mit Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
1026	15	6	77	Als allererstes fällt mir tatsächlich der nichttechnischer Dienst ein, weil ich von Anfang an Ausbildungsleiter bin für unsere Kaufleute für Büromanagement bin und da mittlerweile jemand habe, den ich zum Personalsachbearbeiter entwickelt habe (...) Fand ich auch eine beachtliche Entwicklung, dass die BL das mitgemacht hat		nicht weiter relevant	Keine Relevanz
1027	15	6	78	Auch wenn sie sehr sehr verdient war, diese Entwicklung, muss ich auch sagen, und auch nicht das Ende sein muss, aus meiner Sicht		nicht weiter relevant	Keine Relevanz

lfd. Nr	Frage	Expert	Satz	Text	Paraphrase	I. Kategorie	II. Kategorie
1028	15	6	79	Und wir haben natürlich schon diese klassischen Dinge Meister/Techniker zum Ingenieur, wobei dann auch meistens in 10 Schluss war, muss man auch sagen, in der Vergangenheit, also wir hatten es noch selten, dass jemand darüber hinausgekommen ist und jetzt eben zum ersten mal die Bauzeichner, die in Richtung Techniker gehen	Techniker-Ingenieur; Positiv	Erfahrungen im Umgang mit Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
1029	15	6	80	Das hatten wir aber allerdings, in der Vergangenheit gab es das ab und an	Positiv	Erfahrungen im Umgang mit Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
1030	15	6	81	Rückfrage: Welche Schritte sind Sie denn da peu-a-peu durchgegangen, dass dann ein Techniker, ein Meister zum Ingenieur wurde. Wie hat sich das schrittweise erstreckt?	Techniker-Ingenieur; Positiv	Erfahrungen im Umgang mit Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
1031	15	6	82	Antwort: Gut das erstreckt sich eigentlich schrittweise über die Aufgabenzuweisung, muss man sagen	Techniker-Ingenieur; Positiv	Erfahrungen im Umgang mit Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
1032	15	6	83	Also da kommt jemand, das waren meistens auch Meister/Techniker, die halt in der Gebäudetechnik zuhause waren, muss man auch sagen	Techniker-Ingenieur; Positiv	Erfahrungen im Umgang mit Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
1033	15	6	84	Also es war jetzt nicht, dass die ganz weit weg von dem Ganzen sind, und die kamen und waren eben in der Einarbeitung und haben dann eben nicht die Einzeltitel gekriegt, oder die großen Sammelitelmaßnahmen, sondern die haben halt ein Stück weit Bauunterhalt gemacht, oder in einem abgestimmten Bereich, BOS-Digitalfunk war es am Anfang so ein Stück weit, oder aber dann wirklich Aufzugstechnik oder sonstiges und sind da reingekommen, haben ein Stück weit zum einen das Anleiten von einem Planerteam gelernt, weil sie da auch mal einen Freiberufler gehabt haben, in was kleinerem	Techniker-Ingenieur; Positiv	Erfahrungen im Umgang mit Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
1034	15	6	85	Haben die Voraussetzungen, die wir im Vergabebereich haben, in sonstigen Sachen, wo da manchmal auch nicht so tief waren, gelernt und sind dann, ja, ein Stück weit über die Aufgaben herangeführt worden und irgendwann hat man gesagt, die Aufgabe ist von der Wertigkeit so, dass man die E10 damit einfach guten Gewissens rausgeben kann	Techniker-Ingenieur; Positiv	Erfahrungen im Umgang mit Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
1035	15	6	86	Rückfrage: Haben Sie davor mit Zulagen gearbeitet?			Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
1036	15	6	87	Antwort: Wir haben in dem Bereich noch nicht mit Zulagen gearbeitet	Ausreizen von tariflichen Möglichkeiten	Erfahrungen im Umgang mit Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
1037	15	6	88	Wir arbeiten mit Zulagen, allerdings immer weniger, meistens werden die Zulagen tatsächlich genutzt um den Kolleginnen und Kollegen den Aufstieg abzufedern, was die Stufenlaufzeit angeht, oder so Geschichtchen	Ausreizen von tariflichen Möglichkeiten	Erfahrungen im Umgang mit Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
1038	15	6	89	Relativ selten, ja, also wir haben dann meistens schon gesagt, wir sind jetzt sicher, dass er das kann und nehmen ihn rüber	Ausreizen von tariflichen Möglichkeiten	Erfahrungen im Umgang mit Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
1039	15	6	90	Es wird sich vielleicht ändern in Zukunft, dahingehend, dass man sagt, wenn man über eine Stufe springt, ich weiß nicht, ob das in Zukunft möglich sein wird	Ausreizen von tariflichen Möglichkeiten	Erfahrungen im Umgang mit Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
1040	15	6	91	Oder über eine Entgeltgruppe weg, ob man da mit Zulagen arbeitet muss man mal schauen	Ausreizen von tariflichen Möglichkeiten	Erfahrungen im Umgang mit Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
1041	15	6	92	Rückfrage: Haben Sie da konkret mit den Vorgesetzten aus den Fachbereichen über Weiterbildungen gesprochen?			Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
1042	15	6	93	Antwort: Das machen wir, wir sind da, muss ich zugeben, noch nicht so hundertprozentig standardisiert	Anerkennung kann nicht zentral eingeschätzt werden	Erfahrungen im Umgang mit Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
1043	15	6	94	Also das war was, wo ich schon seit vielen Jahren sage, wir bräuchten mal ein Fortbildungskonzept, wo man sicher sagt, die und die Module müssen durchlaufen werden	Handlungsbedarf wird gesehen	Weiterbildungskonzept	Standardisierung der Handhabung
1044	15	6	95	Das gibt es jetzt immer mehr, also es gibt in verschiedenen Bereichen so ein bisschen was, aber noch nicht standardisiert über alle Mitarbeiter	Handlungsbedarf wird gesehen	Weiterbildungskonzept	Standardisierung der Handhabung
1045	15	6	96	Wir haben relativ früh, im Jahr 2009, angefangen, wo ich das übernommen habe, Listen anzufangen, wo wir einfach gesehen haben, was hat derjenige gemacht, die vergangenen Jahre? Wie baut es aufeinander auf, ist es immer das gleiche? Das soll es natürlich nicht sein	Handlungsbedarf wird gesehen	Weiterbildungskonzept	Standardisierung der Handhabung

lfd. Nr	Frage	Expert	Satz	Text	Paraphrase	I. Kategorie	II. Kategorie
1046	15	6	97	Oder baut es aufeinander auf, oder macht er vielleicht auch gar nichts? Und das geht man schon mit den Kolleginnen und Kollegen, also Abteilungsleitern, also es sind Fachabteilungen, durch	Handlungsbedarf wird gesehen	Weiterbildungskonzept	Standardisierung der Handhabung
1047	15	6	98	Und die Fragen auch manchmal, vor den Mitarbeitergesprächen, was ist da gemacht? Und da gibt es, nicht standardisiert, aber es gibt natürlich Vorschläge, wenn man einfach sieht, dass ein Defizit bei jemand ist, dass man sagt, mach mal Zeitmanagement oder du musst in eine Vergabeschulung, denn es zieht nicht, was da kommt	Handlungsbedarf wird gesehen	Weiterbildungskonzept	Standardisierung der Handhabung
1048	15	7	148	Antwort: Also Techniker Ingenieur nicht	keine Fälle bekannt	Erfahrungen im Umgang mit Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
1049	15	7	149	Aber eben Meister zu Technikern, haben wir zwei Fälle	Horizontale Anerkennung gegeben	Erfahrungen im Umgang mit Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
1050	15	7	150	Und im Bauzeichner-Bereich, wie gesagt, wir haben sehr wenig Bauzeichner und der eine, der ist aber auch schon vor meiner Zeit hier weiterentwickelt worden, den wollen wir jetzt nochmal, der ist 9b (gemeint ist vermutlich 9a), den wollen wir auf 9a (gemeint ist vermutlich 9b), kriegen	Zeichner-Techniker; positiv	Erfahrungen im Umgang mit Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
1051	15	7	151	(...) Der könnte auch bis E10 kommen, aber nicht auf dem Job, den er gerade macht	Zeichner-Ingenieur möglich	Erfahrungen im Umgang mit Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
1052	15	7	152	Da müsste er quasi Bauleitung machen	Zeichner-Ingenieur möglich	Erfahrungen im Umgang mit Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
1053	15	7	153	In der Vergangenheit hat er schon mal mit einem anderen zusammen Bauleitung gemacht und auf diesem Bauleitungsjob könnte er auch E10 werden, aber der ist jetzt eben beim Nutzerservice, da geht das nicht	Zeichner-Ingenieur möglich	Erfahrungen im Umgang mit Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
1054	15	7	154	Aber nach 9a (gemeint ist vermutlich 9b) kriegen wir ihn	Zeichner-Techniker; positiv	Erfahrungen im Umgang mit Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
1055	15	8	98	Antwort: Ja, in allen Bereichen	Positiv	Erfahrungen im Umgang mit Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
1056	15	8	99	Also sowohl im wissenschaftlichen technischen Bereich als auch in den Ingenieur-Techniker-Laufbahn	Positiv	Erfahrungen im Umgang mit Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
1057	15	4	151	Antwort: Haben wir ja schon angesprochen	Verweis auf vorherige Antworten	nicht weiter relevant	Keine Relevanz
1058	15	4	152	Eine Person, die dann wirklich den kometenhaften Aufstieg nach E11 plus Zulage geschafft hat	Positiv	Erfahrungen im Umgang mit Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
1059	15	4	153	Ah, oder auch jemand, der dann von E9a nach E10, E11 gekommen ist oder, ja, kommen wird	Positiv	Erfahrungen im Umgang mit Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
1060	15	4	154	<i>Rückfrage: Was für eine Rolle spielten Weiter... nein, Fortbildungen? Weiterbildungen wären es ja nicht, aber Fortbildungen oder sonstige Nachweise zusätzlich erworbenen Wissens in dieser Hinsicht?</i>			Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
1061	15	4	155	Antwort: Also ich denke, das ist Voraussetzung	Fortbildungen werden vorausgesetzt	raktische Relevanz des Sonstigen Beschäftigte	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
1062	15	4	156	Das gehört, dazu wenn die Leute dann irgendwelche neue Tätigkeit übernehmen	Fortbildungen werden vorausgesetzt	raktische Relevanz des Sonstigen Beschäftigte	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
1063	15	4	157	Nutzerservice oder von außerhalb kommen, die müssen halt die fachspezifischen Fortbildungen machen	Fortbildungen werden vorausgesetzt	raktische Relevanz des Sonstigen Beschäftigte	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
1064	15	4	158	Wie stark da Gewicht draufgelegt wird, also man schaut da drauf, aber jetzt nicht übermäßig	Inhaltliche Auseinandersetzung mit Fortbildungen erfolgt nicht	raktische Relevanz des Sonstigen Beschäftigte	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
1065	15	4	159	Eigentlich müssen die auch die fachlichen Fortbildungen machen, um ihrer Tätigkeit überhaupt nach zu kommen	Fortbildungen werden vorausgesetzt	raktische Relevanz des Sonstigen Beschäftigte	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
1066	15	4	160	Das ist eigentlich Grundvoraussetzung	Fortbildungen werden vorausgesetzt	raktische Relevanz des Sonstigen Beschäftigte	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
1067	15	4	161	Im Beamtenbereich, ja es gibt Bereiche das ist im nichttechnischen Bereich, dass Leute (stockt) als, im Tarifbereich eingestellt werden, als anderer Bewerber verbeamtet werden, da wird sehr groß auf Fortbildungen geachtet	Fortbildungen werden vorausgesetzt; Verbeamtung	raktische Relevanz des Sonstigen Beschäftigte	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen

lfd. Nr	Frage	Expert	Satz	Text	Paraphrase	I. Kategorie	II. Kategorie
1068	15	4	162	Aber die haben dann andere Fachrichtungen, also das ist, und es ist im nichttechnischen Bereich, also Verbeamtung von Tarifbeschäftigten im Technikbereich gibt bei uns eigentlich bislang nicht	Verbeamtung eher Seltenheit	Randbemerkung	Randbemerkung
1069	15	4	163	(Passage wurde aufgrund der Möglichkeit zur Herstellung eines persönlichen Bezugs gestrichen) (...) Vorbereitungsdienst noch machen, den bestehen, dann werden sie verbeamtet, zunächst auf Probezeit und nachher auf Lebzeit, wenn sie sich bewährt haben	Modalitäten der Verbeamtung	Randbemerkung	Randbemerkung
1070	15	9a	181	Ex9a: Ja.	Positiv	Erfahrungen im Umgang mit Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
1071	15	9b	182	Ex9b: Also ich weiß noch von einer Technikerin, die auf einer Stelle saß, die tatsächlich dann als Ingenieurstelle bewertet wurde, die hat sich dann aber auch selber weiterqualifiziert zur Ingenieurin, also von da her, das war definitiv ein Musterbeispiel (lacht) für einen Aufstieg, das der Stadt auch kein so großes Kopfzerbrechen gemacht hat, weil sie ja auch quasi weiter studiert hat	Positiv	Erfahrungen im Umgang mit Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
1072	16	0	0	16. Gab es denn auch Fälle, bei denen rückblickend eine Höhergruppierung als Sonstige Beschäftigte weniger erfolgreich war?			Frage
1073	16	1	118	Wüsste ich aktuell nicht, tatsächlich	Kein Negativbeispiel	Praktische Relevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
1074	16	1	119	Also alle die wir hatten waren gut ausgewählt, im Einzelfall und auch mit Fortbildungen versehen, dass es eigentlich immer funktioniert hat	Lange Prozesse bewähren sich	Praktische Relevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
1075	16	3	56	Nein, da die Höhergruppierungen aktiv von der Arbeitgeberseite forciert werden und sich die bisherigen Aufstiege alle bewährt haben	Kein Negativbeispiel	Praktische Relevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
1076	16	3	57	Sollte es dann einmal tatsächlich zu Differenzen kommen, erfolgt meist ein vom Arbeitnehmer angestoßener Arbeitgeberwechsel	Bei Uneinigkeit eher Kündigung durch Arbeitnehmer	Praktische Relevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
1077	16	5	95	Antwort: Gab es auch	Negativ	Praktische Relevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
1078	16	5	96	Wir mussten auch bei einigen dann, oder nicht wir, das ist dann eher ein Thema, dass dann auch im Kollegenkreis abzubilden ist, oder im Kolleginnenkreis	Negativbeispiel	Praktische Relevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
1079	16	5	97	Es gibt da auch Menschen, die wir seit Jahren ein Stück weit, ich sage mal, mitziehen	Negativbeispiel	Praktische Relevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
1080	16	5	98	Weil arbeitsrechtlich haben Sie wenig Möglichkeiten	Negativbeispiel	Praktische Relevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
1081	16	5	99	Die erbringen ja keine Schlechtleistung im objektiven Sinne, die tun das was sie in der Lage sind, es zu tun,	Negativbeispiel	Praktische Relevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
1082	16	5	100	Die machen ja keine Arbeitsverweigerung	Negativbeispiel	Praktische Relevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
1083	16	5	101	Insofern kommen Sie da auch arbeitsrechtlich nicht dran	Negativbeispiel	Praktische Relevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
1084	16	5	102	Es wäre auch unfair, da arbeitsrechtlich ranzukommen, weil letztendlich haben wir sie zu dem gemacht, was sie sind	Negativbeispiel	Praktische Relevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
1085	16	5	103	Und insofern ist es eher eine Frage die dann im kollegialen Umfeld mitzutragen ist	Negativbeispiel	Praktische Relevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
1086	16	5	104	Aber das gibt schon, also es ist nicht die Regel, es sind Gott sei Dank Einzelfälle aber das gibt es, diese Einzelfälle	Negativbeispiele sind Einzelfälle	Praktische Relevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
1087	16	6	99	Antwort: Also man muss jetzt gerade sagen, wir haben es in einem Fall, wo aber, man kann es eben nicht hundertprozentig sagen	Negativbeispiele sind Einzelfälle	Praktische Relevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
1088	16	6	100	Da sind einfach auch persönliche Rahmenbedingungen, Erkrankungen mit dabei, wo man sagt, da ist die Fachabteilung nicht ganz hundertprozentig zufrieden	Negativbeispiel	Praktische Relevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
1089	16	6	101	Auf der anderen Seite, das fachliche wird schon gemacht, es ist vielleicht die Menge, wo man einfach eine Einschränkung aufgrund einer Erkrankung hat und ich finde das kann man dann auch nicht werten	Negativbeispiel	Praktische Relevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen

lfd. Nr	Frage	Expert	Satz	Text	Paraphrase	I. Kategorie	II. Kategorie
1090	16	6	102	Also ich finde in der Vergangenheit haben wir sagen müssen, die Höhergruppierungen, wo sie gezogen worden sind, hat man sie danach auch vertreten können	Eher keine Negativbeispiele	Praktische Relevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
1091	16	6	103	Es gibt vielleicht ein Stück weit da noch einen Sonderfall, wo man die alten BAT-Beschäftigten hatten und den Fallgruppenaufstieg	Eher keine Negativbeispiele	Praktische Relevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
1092	16	6	104	Wo man einfach auch ein Ungleichgewicht zwischen alt und neu haben, in den Systemen	Eher keine Negativbeispiele	Praktische Relevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
1093	16	6	105	Wo man heute vielleicht mal sagen würde, Kollegen, wie sie im Bewährungsaufstieg vorwärts gekommen sind, in die E12	Eher keine Negativbeispiele	Praktische Relevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
1094	16	6	106	Das würde man heute so nicht mehr machen	Eher keine Negativbeispiele	Praktische Relevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
1095	16	6	107	Aber das ist altes System, das muss man dann einfach auch hinnehmen	Eher keine Negativbeispiele	Praktische Relevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
1096	16	7	155	Antwort: Nein, hat immer funktioniert.	Kein Negativbeispiel	Praktische Relevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
1097	16	8	100	Antwort: Gut, jetzt mit dem Konzept, die laufende Qualifikationsmaßnahme eher, aber, ich denke was man so hört sind alle sehr zufrieden damit	Kein Negativbeispiel	Praktische Relevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
1098	16	8	101	Rückfrage: Seit wann haben Sie dieses Konzept?		Standardverfahren zur Anerkennung von Sonstigen Beschäftigten	Standardisierung der Handhabung
1099	16	8	102	Antwort: Also anderthalb Jahre	Bestehen des Konzeptes	Standardverfahren zur Anerkennung von Sonstigen Beschäftigten	Standardisierung der Handhabung
1100	16	8	103	Die Quali-Maßnahmen laufen	Stand der Umsetzung	Standardverfahren zur Anerkennung von Sonstigen Beschäftigten	Standardisierung der Handhabung
1101	16	8	104	Wir haben schon früher geöffnet, auch für sonstige Beschäftigte	Vor Konzept	Standardverfahren zur Anerkennung von Sonstigen Beschäftigten	Standardisierung der Handhabung
1102	16	8	105	Und man stellt ja auch nur dann den Höhergruppierungsantrag oder bescheinigt auch gleichwertige Fähigkeiten und Erfahrungen wenn sich das belegen lässt	Anerkennung kann nicht zentral eingeschätzt werden	Standardverfahren zur Anerkennung von Sonstigen Beschäftigten	Standardisierung der Handhabung
1103	16	8	106	Man hat jetzt 2 Jahre dann auch Zeit, oder mindestens, dann zu gucken, also dann insofern machen die Erfahrungen durchweg gut	zwei Jahre Dauer	Standardverfahren zur Anerkennung von Sonstigen Beschäftigten	Standardisierung der Handhabung
1104	16	8	107	Rückfrage: Also muss ich mir das dann so vorstellen, ich hab eine Stelle jetzt beispielsweise in der E 11, jetzt bewirbt sich ein Techniker, den ich jetzt mal auch in Ermangelung besser qualifizierter Bewerber für geeignet erachte. Den möchte ich jetzt als Fachamt einstellen, dann setze ich mich mit Ihnen zusammen, wir besprechen unter welchen Voraussetzungen dann eine ausgeschriebene E 11 in Aussicht gestellt werden...		Standardverfahren zur Anerkennung von Sonstigen Beschäftigten	Standardisierung der Handhabung
1105	16	8	108	Antwort: Nein, schon vor der Ausschreibung öffnen wir das Profil	Vorabstimmung erforderlich	Standardverfahren zur Anerkennung von Sonstigen Beschäftigten	Standardisierung der Handhabung
1106	16	8	109	Dann schreiben wir auch schon aus nicht nur für den Ingenieur sondern für den Techniker, schon komme ich ja auf dem externen (unklar Mal oder Markt) unter Umständen gar nicht zu einer Bewerbung	Proaktive Öffnung	Standardverfahren zur Anerkennung von Sonstigen Beschäftigten	Standardisierung der Handhabung
1107	16	8	110	Und dann wird in dem Verfahren die geeignetste Person ausgewählt	Maßgabe nach Art. 33 Abs. 2 GG wird gehalten	Standardverfahren zur Anerkennung von Sonstigen Beschäftigten	Standardisierung der Handhabung
1108	16	8	111	Es können daher durchaus Ingenieur-Bewerber:innen und Techniker-Bewerber:innen, da schaut man dann wirklich, wer ist die geeignetste Person	Maßgabe nach Art. 33 Abs. 2 GG wird gehalten	Standardverfahren zur Anerkennung von Sonstigen Beschäftigten	Standardisierung der Handhabung
1109	16	8	112	Und wenn diese Person ausgewählt wurde dann wird das Konzept auf sie angewendet	Anwendung der Minus-Eins-Regel kombiniert mit Weiterentwicklung	Standardverfahren zur Anerkennung von Sonstigen Beschäftigten	Standardisierung der Handhabung
1110	16	8	113	Rückfrage: Und welche Entgeltgruppe erhält die Person dann in der Zeit bis die Weiterqualifizierung erfolgt ist?	Stand der Umsetzung	Standardverfahren zur Anerkennung von Sonstigen Beschäftigten	Standardisierung der Handhabung
1111	16	8	114	Antwort: Also bist die 2 Jahre rum sind und das Fachamt, bei dem die Person beschäftigt ist, die gleichwertigen Fähigkeiten und Erfahrungen bestätigt hat und die ingenieurmäßige Tätigkeit, in dem Fall, solange eine Entgeltgruppe unter der Bewertung der Stelle	Anwendung der Minus-Eins-Regel kombiniert mit Weiterentwicklung	Standardverfahren zur Anerkennung von Sonstigen Beschäftigten	Standardisierung der Handhabung

lfd. Nr	Frage	Expert	Satz	Text	Paraphrase	I. Kategorie	II. Kategorie
1112	16	8	115	Das ist alles im Vorfeld schon festgelegt	Vorabstimmung erforderlich	Standardverfahren zur Anerkennung von Sonstigen Beschäftigten	Standardisierung der Handhabung
1113	16	8	116	<i>Rückfrage: Also der Bewerber weiß in dem Moment, ich bin jetzt kein Ingenieur, ich bin jetzt Techniker, das heißt ich kriege die ersten 2 Jahre dann auch nur (E) 10 in meinem Beispiel und erst wenn ich mich dann bewährt habe, beziehungsweise weiterentwickelt habe, dann kriege ich die (E) 11</i>			Standardisierung der Handhabung
1114	16	8	117	Antwort: Und wir schreiben auch schon dann, wenn wir für Techniker/Meister ausschreiben, dann fordern wir auch die Bereitschaft an dem Qualifizierungs-Maßnahmen teilzunehmen	Vorabstimmung erforderlich	Standardverfahren zur Anerkennung von Sonstigen Beschäftigten	Standardisierung der Handhabung
1115	16	8	118	Das ist im Vorfeld kommuniziert und ich geh jetzt auch davon aus, dass das die Bewerber wissen, welche konkreten Fortbildungen und dann auf sie zukommen, dass das Fachamt, was die Gespräche bei uns führt, also das machen wir ja nicht selber bei uns zentral, sondern das geht vor Ort	Vorabstimmung erforderlich	Standardverfahren zur Anerkennung von Sonstigen Beschäftigten	Standardisierung der Handhabung
1116	16	8	119	Ich gehe auch davon von aus, dass man das auch mit dem Bewerber dann, wirklich guckt, wo ist da wirklich noch Handlungsbedarf und das weiß dann der Bewerber	Vorabstimmung erforderlich	Standardverfahren zur Anerkennung von Sonstigen Beschäftigten	Standardisierung der Handhabung
1117	16	9a	183	Ex9b: Da kann ich jetzt nicht viel sagen.	Kein Negativbeispiel	Standardverfahren zur Anerkennung von Sonstigen Beschäftigten	Standardisierung der Handhabung
1118	16	9b	184	Ex9a: Ne und mir fällt tatsächlich so ein Negativbeispiel jetzt nicht ein, also, dass es wirklich einen Fall gab, wo wir da doch daneben lagen, - ne gab es nicht.	Kein Negativbeispiel	Standardverfahren zur Anerkennung von Sonstigen Beschäftigten	Standardisierung der Handhabung
1119	16	4	164	Antwort: Das ist im Vorfeld schon so geprüft	Wegen langer Prüfung sind negative Fälle ausgeschlossen	Praktische Relevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
1120	16	4	165	Also das sind nur wenige und die haben sich dann wirklich auch sehr gut bewährt	Wegen langer Prüfung sind negative Fälle ausgeschlossen	Praktische Relevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
1121	16	4	166	Weil das Verfahren eben auch so lang ist und oft auch abgelehnt wird, dann wieder der Antrag gestellt und dann haben sie vielleicht noch höherwertige Tätigkeiten bei, also die haben sich, müssen sich schon über Jahre bewähren	Wegen langer Prüfung sind negative Fälle ausgeschlossen	Praktische Relevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
1122	16	4	167	Von da her, wüsste ich jetzt nicht	Kein Negativbeispiel	Praktische Relevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
1123	16	4	168	Eher, es sind eher Leute, die dann den Vorbereitungsdienst gemacht haben, nicht so leistungsstark sind und im Beamtenverhältnis sind	Negativbeispiele eher bei Verbeamtungen bekannt	Praktische Relevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
1124	16	4	169	Ja, aber die werden dann halt weniger befördert	Negativbeispiele eher bei Verbeamtungen bekannt	Praktische Relevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
1125	17	0	0	17. Kennen Sie berufsbegleitende Qualifizierungsmaßnahmen, die Beschäftigten in bautechnischen Berufen das Erlangen einer höheren Qualifikation ermöglicht? Also wichtig ist berufsbegleitend.			Frage
1126	17	1	120	Ich persönlich tatsächlich nicht.	Berufsbegleitende Qualifizierung unbekannt	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1127	17	1	121	Weil Personalwirtschaft, das ist dann nicht so meine Baustelle gewesen.	Fehlende Zuständigkeit des Experten	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1128	17	2	70	Antwort: Das gibt es tatsächlich nicht, also mir wäre nichts bekannt	Berufsbegleitende Qualifizierung unbekannt	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1129	17	2	71	Was wir haben ist, dass wir den Tarifbeschäftigten die Möglichkeit anbieten über das Baureferendariat verbeamtet zu werden	Verbeamtung als Alternative	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1130	17	2	72	Das ist praktisch die Einstellungsmaßnahme für Beamte sozusagen, wenn die nach ihrem Masterstudiengang noch das Baureferendariat machen möchten	Verbeamtung als Alternative	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1131	17	2	73	Also es kann auch eine Lücke dazwischen sein, das ist überhaupt kein Problem	Verbeamtung als Alternative	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1132	17	2	74	Gerade gestern habe ich die Info erhalten, dass man da auch was neues versucht auf die Beine zu stellen	Verbeamtung als Alternative	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion

lfd. Nr	Frage	Expert	Satz	Text	Paraphrase	I. Kategorie	II. Kategorie
1133	17	2	75	Dass es nicht nur noch das Baureferendariat gibt, weil das eben auch strenge Vorgaben hat	Trainee-Programm	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1134	17	2	76	Aber das erfolgt alles über das Verkehrsministerium, Die Einstellungen und Auswahl wird im höheren Dienst über das Verkehrsministerium geregelt werden	Trainee-Programm	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1135	17	2	77	<i>Rückfrage: Ist das dann so eine Art Trainee-Programm?</i>			Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1136	17	2	78	Antwort: So hat es sich angehört, ja	Trainee-Programm	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1137	17	2	79	Aber wie gesagt, da kam gestern erst die E-Mail, dass man da dran ist	Trainee-Programm	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1138	17	2	80	Super neu	Trainee-Programm	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1139	17	2	81	(...) Ich stelle mir das so vor, wie es vielleicht die Bachelor-Trainee-Maßnahme ist	Trainee-Programm	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1140	17	2	82	Das ist eine weitere Möglichkeit, ausschließlich für DHBW-Studenten bei uns im Haus, in der Landesverwaltung zumindest	Trainee-Programm	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1141	17	2	83	Also wir haben immer DHBW-Studenten, die studieren in Mosbach „Öffentliches Bauen“ und für die besteht die Möglichkeit, innerhalb von zwölf Monaten diese Trainee-Maßnahme zu durchlaufen und dann können die verbeamtet werden	Trainee-Programm	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1142	17	2	84	Ich denke, dass das vielleicht so ähnlich ist	Trainee-Programm	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1143	17	2	85	Halt nicht direkt im Anschluss, weil dafür ist ja eigentlich im höheren Dienst das Baureferendariat auch da, sondern dass man das halt zu einem späteren Zeitpunkt machen kann, diese Maßnahme	Trainee-Programm	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1144	17	2	86	<i>Rückfrage: Ist das dann parallel, also on-top zum Studium oder im Anschluss an das Studium nochmal ein Jahr?</i>	Trainee-Programm	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1145	17	2	87	Antwort: Im Anschluss an das Studium, genau	Trainee-Programm	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1146	17	2	88	Also wenn die fertig sind und wir die übernehmen, dann können die eben die Bachelor-Trainee-Maßnahme machen	Trainee-Programm	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1147	17	2	89	Da sind verschiedene Lehrgänge zu besuchen, genau	Trainee-Programm	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1148	17	2	90	Und dann prüfen wir nach Abschluss von den zwölf Monaten, wenn alles durchlaufen ist, ob die Voraussetzungen für die Verbeamtung vorliegen	Trainee-Programm	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1149	17	2	91	<i>Rückfrage: Darf ich noch Fragen, wie die Eingruppierung bzw. die Vergütung in diesem Jahr dann erfolgt? Ist das dann im Anschluss an die Ausbildungsvergütung?</i>	Trainee-Programm	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1150	17	2	92	Antwort: Wenn wir die übernehmen, dann bekommen die E10	Trainee-Programm	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1151	17	2	93	Und wenn sie die Maßnahme durchlaufen haben, werden die verbeamtet in A10	Trainee-Programm	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1152	17	2	94	Dann haben wir noch eine Qualifizierungsmaßnahme für den gehobenen bautechnischen Verwaltungsdienst	Trainee-Programm	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1153	17	2	95	Das ist eben auch für den gehobenen Dienst, um Tarifbeschäftigte verbeamtet zu können	Trainee-Programm	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1154	17	2	96	Da sind drei Jahre Berufserfahrung notwendig und mindestens ein Jahr davon muss in der öffentlichen Verwaltung absolviert worden sein und das wird bei uns immer ausgeschrieben, im Haus, also einmal im Jahr	Trainee-Programm	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1155	17	2	97	Da hat auch das Verkehrsministerium die Hand wieder oben drauf und sagt, wie viel Plätze wir anbieten können, wie viele Schulungsplätze sie frei haben und dementsprechend schauen wir eben, dass wir die Tarifbeschäftigten auch verbeamtet bekommen	Trainee-Programm	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion

lfd. Nr	Frage	Expert	Satz	Text	Paraphrase	I. Kategorie	II. Kategorie
1156	17	2	98	<i>Rückfrage: Ok, also ist das auch eher eine horizontale Umstellung von Tarifbeschäftigter auf Beamter, aber jetzt nicht zwingend, dass man damit irgendwie gleich einen Aufstieg in den höheren Dienst hat, wenn man nur einen Bachelor hat</i>	Trainee-Programm	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1157	17	2	99	Antwort: Nein, genau	Trainee-Programm	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1158	17	2	100	Also nur gehobener – gehobener, oder eben Baureferendariat oder die neue Trainee-Maßnahme, wo dann hoffentlich irgendwann kommt	Trainee-Programm	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1159	17	3	58	Die Dienststelle verfügt über ein sehr umfangreiches internes Weiterbildungsprogramm mit ca. 400 Fortbildungsangeboten, überwiegend im Bereich der Softskills (Zeit-/Selbstmanagement, etc.). Fachspezifische Fortbildungen sind individuell zu ermitteln.	Allgemeines Fort- und Weiterbildungsprogramm der Dienststelle	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1160	17	3	59	Ein internes, standardisiertes Qualifizierungsprogramm für bautechnische Berufe besteht nicht	Berufsbegleitende Qualifizierung unbekannt	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1161	17	5	105	Antwort: Also ich weiß, dass es das gibt und wir haben uns auch im Bereich der PE (Personalentwicklung) damit schon mehrfach auseinandergesetzt	Schon mal von einer gehört, aber nichts genaueres bekannt	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1162	17	5	106	Ich könnte Sie Ihnen auswendig aber nicht sagen	Schon mal von einer gehört, aber nichts genaueres bekannt	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1163	17	5	107	Was objektiv scheinbar schwierig ist, ist das was mir mal vorschwebte, dass man tatsächlich ein berufsbegleitendes, ich sage jetzt mal, so eine Art Abend-Bachelor-Ausbildung, das war mal so ein Schlagwort, das ich hier geprägt habe	Idee eines "Abend-Bachelor"	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1164	17	5	108	Also es war schon vorher, da war es noch die, die Abend-FH-Ausbildung	Idee eines "Abend-Bachelor"	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1165	17	5	109	Das scheint es in der Form nicht zu geben	Idee eines "Abend-Bachelor"	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1166	17	5	110	Aber es gibt über Institute bestimmte Themen, die in die Richtung gehen, die dann halt nicht diesen formalen Bachelor haben, aber von denen man zumindest dann Dinge berücksichtigen kann, bei der Bewertung, bei der Frage, das ist jetzt ein „Sonstiger“, ein Sonstiger Tarifbeschäftigter	Themenspezifische Fortbildungsangebote	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1167	17	6	99	Antwort: Also wir kennen es dahingehend, dass natürlich die Handwerkskammer das ein oder andere anbietet	Themenspezifische Fortbildungsangebote	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1168	17	6	100	Ich habe es auch schon gesehen, aber wir hatten noch nie jemand, der so etwas gemacht hat, muss ich aber sagen	wenig praktische Relevanz der bestehenden Angebote	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1169	17	6	101	So Zusatzstudiengänge, klar das gibt es	Zusatzstudiengänge dagegen schon	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1170	17	6	102	Kollegen bei uns, die dann noch einen Master in Sanierung draufsetzen oder ähnliches, berufsbegleitend, das gibt es schon	Zusatzstudiengänge dagegen schon	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1171	17	6	103	Aber es ist jetzt nicht so, dass wir das irgendwo gefördert oder befördert haben	Zusatzstudiengänge werden nicht gefördert	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1172	17	6	104	<i>Rückfrage: Oder einen berufsbegleitenden Ingenieursrang, ist Ihnen nichts bekannt?</i>	Berufsbegleitende Qualifizierung unbekannt	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1173	17	6	105	Antwort: Nein.	Berufsbegleitende Qualifizierung unbekannt	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1174	17	7	156	Antwort: Das war ohne Qualifizierungsmaßnahme	Berufsbegleitende Qualifizierung unbekannt	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1175	17	7	157	Einfach aus der Erfahrung heraus, der langjährigen	Berufsbegleitende Qualifizierung unbekannt	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1176	17	7	158	Ich kenne das nur aus dem nichttechnischen Bereich, da gibt es bei der HVF einen Studiengang, ist dann ein Traineeprogramm	Verweis auf nichttechnischen Dienst	nicht weiter relevant	Keine Relevanz

lfd. Nr	Frage	Expert	Satz	Text	Paraphrase	I. Kategorie	II. Kategorie
1177	17	7	159	Als berufsbegleitende Qualifizierungsmaßnahmen, wenn man eben nicht mehr im Angestelltenbereich arbeitet, sondern eben die Bauoberinspektorenanwärterausbildung macht, dann ist es natürlich eine, ja, berufsbegleitend ist da ja relativ, aber ich weiß nicht, wie man sonst dazu sagen sollte, eine Qualifizierungsmaßnahme, natürlich, und Referendariat auch	Trainee-Programm	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1178	17	7	160	Aber das geht eben in Richtung Beamtenchene	Verbeamtung von Tarifbeschäftigten	Randbemerkung	Randbemerkung
1179	17	7	161	Jetzt im Tarifbereich selber nicht, wenn dann man natürlich studieren	Zusatzstudiengänge dagegen schon	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1180	17	7	162	Also auch das erleben wir, das Leute dann eben studieren	Zusatzstudiengänge dagegen schon	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1181	17	7	163	Die haben eben einen Bachelor- oder Fachhochschulstudium und machen jetzt ein Masterstudium, berufsbegleitend	Zusatzstudiengänge dagegen schon	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1182	17	7	164	Das gibt es		nicht weiter relevant	Keine Relevanz
1183	17	7	165	Ja		nicht weiter relevant	Keine Relevanz
1184	17	7	166	Genau		nicht weiter relevant	Keine Relevanz
1185	17	8	120	Antwort: Gut, Fortbildungen machen wir natürlich, klar	allgemeine Fortbildungsmöglichkeiten	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1186	17	8	121	Oder wir haben auch schon Meister also Forstwirte zum Beispiel zum Forstwirtschaftsmeister, die Ausbildung unterstützt	Ausbildungsunterstützung für den Forstbereich, nicht berufsbegleitend	Randbemerkung	Randbemerkung
1187	17	8	122	Das ist natürlich dann nichts berufsbegleitendes, der ist eine gewisse Zeit natürlich dann schon auf eingestellt, für die Aufgabe, ja	Ausbildungsunterstützung für den Forstbereich, nicht berufsbegleitend	Randbemerkung	Randbemerkung
1188	17	8	123	<i>Rückfrage: Also da sind sie auch bereit, dann solche Freistellungen durchzuführen?</i>			Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1189	17	8	124	Antwort: Das ist eher der Ausnahmefall	Wenige Beispiele bekannt	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1190	17	8	125	Also wie jetzt im Forst-Bereich haben wir das jetzt halt gemacht, ja	Wenige Beispiele bekannt	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1191	17	8	126	Wenn es um spezielle Qualifikationen geht	Wenige Beispiele bekannt	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1192	17	8	127	Oder jetzt beim Vermessungstechniker, da gibt es ja auch den gehobenen vermessungstechnischen Dienst, im Rahmen dieses Quali-Konzepts schickt das Vermessungsamt die Ingenieure für den gehobenen Dienst, als in den Vorbereitungslehrgang, weil es da nichts anderes auf dem Markt gibt, dann muss man halt schauen, was gibt es gibt der Markt her	Ausbildung Vermessungsdienst	Randbemerkung	Randbemerkung
1193	17	8	128	<i>Rückfrage: Aber damit ist ja dann auch wieder ein Entbinden aus dem Alltagsgeschäft verbunden</i>			Standardisierung der Handhabung
1194	17	8	129	Antwort: Ja das sieht ja auch unser Konzept vor	Freistellung sieht Konzept vor	Weiterbildungskonzept	Standardisierung der Handhabung
1195	17	8	130	Durch diesen Verbindungsaufwand, da entstehen natürlich Fehlzeiten im Alltagsgeschäft, ist klar	Fehlzeiten werden in Kauf genommen	Weiterbildungskonzept	Standardisierung der Handhabung
1196	17	4	170	Antwort: Ach so wenn dann müssten die, also beispielsweise die Techniker Ausbildung machen	Qualifikation entscheidend für Aufstieg	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1197	17	4	171	Dann müssen sie aber, also berufsbegleitend geht sowas gar nicht, die müssen dann wirklich aussteigen, kündigen oder ja, die könnten sich ja mal beurlauben lassen, und müssten dann den Techniker machen und sich erneut bewerben	Berufsbegleitende Qualifizierung unbekannt	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1198	17	4	172	Aber das ist auch schon länger her, wo das mal jemand gemacht hat	Ausstieg zur Weiterbildung einziger gangbarer Weg	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1199	17	4	173	Also meistens bleibt eben nur der interne Weg des Aufstiegs, während im nichttechnischen Dienst kann man ja dann über die vwa einen Aufstieg machen und, ja, kriegt dann den Beamtenstatus		nicht weiter relevant	Keine Relevanz

lfd. Nr	Frage	Expert	Satz	Text	Paraphrase	I. Kategorie	II. Kategorie
1200	17	4	174	Solche Fälle haben wir im nichttechnischen Bereich, aber im technischen Bereich nicht		nicht weiter relevant	Keine Relevanz
1201	17	4	175	<i>Rückfrage: Grade dieses Beispiel, das wohl auch schon etwas länger her ist, wie sie sagten. Ausstieg aus dem aktiven Dienst, Weiterentwicklung und dann neu bewerben. Wie schätzen Sie denn da die Praktikabilität dieses Wegs ein?</i>	Ausstieg zur Weiterbildung einziger gangbarer Weg	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1202	17	4	176	Antwort: Also mir fällt jetzt gerade noch jemand ein, auch ein kompetenter Aufstiege von (einem) Bauzeichner (Passage wurde aufgrund der Möglichkeit zur Herstellung eines persönlichen Bezugs gestrichen) (...)	Ausstieg zur Weiterbildung einziger gangbarer Weg	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1203	17	4	177	<i>Rückfrage: Das hört sich zumindest so an, als wäre das ja eher die Motivation dann der jeweiligen Person gewesen, das war ja...</i>			Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1204	17	4	178	Zwischenruf: Auf jeden Fall	Ausstieg zur Weiterbildung einziger gangbarer Weg	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1205	17	4	179	<i>Fortsetzung der Rückfrage: ...nicht abgesprochen mit der Dienststelle gewesen</i>			Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1206	17	4	180	Antwort: Nein also da wird auch nicht unterstützt, und wenn die Leute dann beurlaubt werden würden und könnten studieren, dann würden sie das machen	Ausstieg zur Weiterbildung einziger gangbarer Weg	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1207	17	4	181	Aber viele sind eben dann doch, müssen nach ihrer Existenz schauen, manchmal sind schon Familien da, sprich Kinder da oder haben sie einfach keine familiäre Unterstützung	Ausstieg zur Weiterbildung einziger gangbarer Weg	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1208	17	4	182	Die sind auf das Gehalt angewiesen, also können sie nicht aufhören (um) zu studieren, denen bleibt bloß der interne Aufstieg, ja	Ausstieg zur Weiterbildung einziger gangbarer Weg	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1209	17	9b	185	Ex9b: Ex9a?		nicht weiter relevant	Keine Relevanz
1210	17	9a	186	Ex9a: Also mir fällt da spontan ein, wir haben das bei uns gerade im Eigenbetriebsbereich, den Kanalsanierungsberater, heißt es, glaube ich	Fachspezifische Ausbildung wurde für sonstigen Anerkannt; Einzelfall	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1211	17	9a	187	Also da haben wir ein Beispiel, was mir von den dreien eben einfiel	Fachspezifische Ausbildung wurde für sonstigen Anerkannt; Einzelfall	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1212	17	9a	188	(Das) war eben (ein) Mitarbeiter, der unter anderem auch diese Qualifikation gemacht hatte plus eben seiner wirklich sehr sehr langen Berufserfahrung und noch weiterer hinsichtlich Abwasser usw	Fachspezifische Ausbildung wurde für sonstigen Anerkannt; Einzelfall	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1213	17	9a	189	in Frage kommende Kurse - da viele belegt hatte, so dass wir das in dem Einzelfall damit gut begründen konnten	Fachspezifische Ausbildung wurde für sonstigen Anerkannt; Einzelfall	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1214	17	9a	190	Aber ich glaube, das kommt auch ein bisschen auf den fachlichen Einsatzbereich des Ganzen an, was da in Frage kommt und auch sinnvoll ist für die originären Aufgaben, ja	Fachspezifische Ausbildung wurde für sonstigen Anerkannt; Einzelfall	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1215	17	9b	191	Ex9b: Ich muss gerade überlegen, da gibt es doch auch so ein - wie heißt denn die, aber das ist mehr so für Berufe im mittleren, oder im handwerklichen Bereich oder auch für den Sekretariatsbereich	Qualifikationsanerkennung im eher operativen Bereich	Gleichwertigkeit der Fähigkeiten und Erfahrung	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
1216	17	9b	192	Da gibt es so, na wie heißt denn dieses Portal, wo man durchaus so Qualifikationen machen kann	Qualifikationsanerkennung im eher operativen Bereich	Gleichwertigkeit der Fähigkeiten und Erfahrung	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
1217	17	9b	193	Ich suche es gerade	Qualifikationsanerkennung im eher operativen Bereich	Gleichwertigkeit der Fähigkeiten und Erfahrung	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen

lfd. Nr	Frage	Expert	Satz	Text	Paraphrase	I. Kategorie	II. Kategorie
1218	17	9a	194	<i>Konkretisierte Frage: Es geht mehr um einen berufsbegleitenden Techniker, zum Beispiel, oder einem berufsbegleitenden Ingenieur. Von der Weiterbildung, von der Sie da gerade gesprochen haben, das wäre ja dann was, das haben Sie intern und da hörte ich ja auch heraus, mit entsprechenden weiteren zusätzlichen, anerkannten Fakten, Erfahrung und weitere Fortbildungen, dass Sie das so im Paket dann als gleichwertig betrachtet haben. Aber, dass man sagt (...) besteht also hier in irgendeiner Form eine Möglichkeit, dass ich einen Beschäftigten im Arbeitsverhältnis, theoretisch vielleicht auch nur eingeschränkt freistelle, aber so weiterentwickelte, dass ich sage, du bist ja hast jetzt mal als Techniker oder als Zeichner begonnen und ich möchte dich jetzt hier auf diesen Weg bringen, dass du, ohne dass du (das) Beschäftigungsverhältnis löst, dich weiterentwickelst, zum Techniker oder zum Ingenieur, je nachdem woher du komm</i>			Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1219	17	9a	195	Ex9a: Also wie gesagt, beim Techniker ja, auf jeden Fall, da haben wir schon Mitarbeiter Mitarbeiterinnen, die den Techniker berufsbegleitend nebenher gemacht haben und wir das wie gesagt auch durch eben Arbeitsbefreiung und auch etwas finanziell unterstützt haben, da ja	Weiterentwicklung zum Techniker wird unterstützt	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1220	17	9b	196	Ex9b: (Ex9bt sucht noch in ihren Unterlagen) So, ne wie heißt denn dieses Portal	Qualifikationsanerkennung im eher operativen Bereich	Gleichwertigkeit der Fähigkeiten und Erfahrung	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
1221	17	9b	197	Ist das bei der Handwerkskammer oder so, da gibt es ja so mögliche Prüfungen die man	Qualifikationsanerkennung im eher operativen Bereich	Gleichwertigkeit der Fähigkeiten und Erfahrung	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
1222	17	9b	198	Ah, Valikom heißt das, genau	Qualifikationsanerkennung im eher operativen Bereich	Gleichwertigkeit der Fähigkeiten und Erfahrung	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
1223	17	9b	199	Da weiß ich jetzt aber nicht genau, irgendwelche technischen, doch, ich glaube schon, so im handwerklichen Bereich, glaube ich, sind so Berufe drin, für die (man) sich zertifizieren lassen kann	Qualifikationsanerkennung im eher operativen Bereich	Gleichwertigkeit der Fähigkeiten und Erfahrung	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
1224	17	9b	200	Also solche Fragestellungen versucht man auch gerade zu prüfen	Handlungsbedarf wird gesehen	Gleichwertigkeit der Fähigkeiten und Erfahrung	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
1225	17	9b	201	Die Frage ist ja, können sie diese wirklich gleich- stellen? Ja, die Schwierigkeit ist, dass die bisherige Welt sich nicht mitgedreht hat, also BAG-Urteile oder KAV, oder wenn ich dann auch den DQR-Rahmen anschau, der entspricht natürlich nicht den tariflichen Gegebenheiten in dem Sinn	Handlungsmöglichkeiten eingeschränkt	Gleichwertigkeit der Fähigkeiten und Erfahrung	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
1226	17	9b	202	Ein Meister hat ein gleiches Niveau wie ein Ingenieur, wird aber als solches nicht im Tarifrrecht anerkannt	Handlungsmöglichkeiten eingeschränkt	Gleichwertigkeit der Fähigkeiten und Erfahrung	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
1227	17	9b	203	Also das sind eben so Dinge, zu denen wir gerade so uns Gedanken machen, ja, wie kommt man da hin oder muss man das wirklich weiter so streng handhaben, weil es eben auch so vorgegeben wird, im Tariflichen	Handlungsmöglichkeiten eingeschränkt	Gleichwertigkeit der Fähigkeiten und Erfahrung	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
1228	17	9b	204	Also das Valikom ist mir halt noch eingefallen, aber ich denke da würde unsere Personalentwicklung wahrscheinlich noch ein bisschen was beitragen können	Qualifikationsanerkennung im eher operativen Bereich	Gleichwertigkeit der Fähigkeiten und Erfahrung	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
1229	18	0	0	18 Die Verwaltungsprüfung II sieht ja eine generalistische Weiterbildung von Beschäftigten mit dreijähriger Berufsausbildung vor, um diese auf das Niveau eines Hochschulabschlusses, also „gehobener Dienst“, zu versetzen. Wie würden Sie ein solches, analoges Vorgehen in Bezug auf technische Verwaltungsberufe beurteilen?			Frage
1230	18	1	122	Also die grundsätzliche Möglichkeit wäre bestimmt nicht schlecht	Analogie Verwll begrüßt	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1231	18	1	123	Ich denke, weil es auch eine formale, standardisierte Qualifikation hergeben würde, die einem einfach dann auch die Einschätzung sehr viel einfacher machen würde für uns	Standardisierung erwünscht	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1232	18	1	124	Also da wäre ja ein Label dran, ‚hat das Ding absolviert‘ und dann gilt die Person damit als qualifiziert	Standardisierung erwünscht	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion

lfd. Nr	Frage	Expert	Satz	Text	Paraphrase	I. Kategorie	II. Kategorie
1233	18	1	125	So muss man natürlich jetzt aus den Fortbildungen, die es halt gibt, und den ganzen Markt und Erfahrungen natürlich halt immer zusammensuchen und überlegen, passt es oder passt es halt nicht? Also es täte tatsächlich helfen	Standardisierung erwünscht	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1234	18	1	126	Wäre halt die Frage, wie die Resonanz wäre, wie viele Leute sich dafür interessieren würden	Resonanz fraglich	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1235	18	1	127	Aber prinzipiell nicht verkehrt, klar	Analogie Verwll begrüßt	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1236	18	2	101	Antwort: Also die Verwaltungsprüfung II wird in der Landesverwaltung gar nicht anerkannt	Verwll wird beim Land nicht anerkannt	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1237	18	2	102	Das heißt, es kommen tatsächlich nur Leute von Kehl oder Ludwigsburg bei uns Frage	Verwll wird beim Land nicht anerkannt	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1238	18	2	103	Deswegen gehe ich davon aus, dass sowas für den bautechnischen Dienst auch nicht in Frage kommt	Verwll wird beim Land nicht anerkannt	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1239	18	2	104	Also so ist meine Schlussfolgerung einfach	Verwll wird beim Land nicht anerkannt	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1240	18	2	105	(...) Also wenn jemand von der Kommune kommt, Verwaltungsprüfung II hat und verbeamtet ist, dann ist es für uns kein Problem	Verwll wird beim Land nicht anerkannt	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1241	18	2	106	Aber direkt nach der Schule zu uns und dann eine Verbeamtung / Anstellung im gehobenen Dienst, das funktioniert in der Landesverwaltung leider nicht	Verwll wird beim Land nicht anerkannt	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1242	18	2	107	<i>Rückfrage: Würden Sie eine solche Person mit der Verwaltungsprüfung II dann aber auch tariflich in die (Entgeltgruppe) 9b oder fort folgende eingruppiieren, oder wäre das dann bei Ihnen nicht anerkannt und dann müsste das ja eigentlich auch wieder in die (Entgeltgruppe) 5 zurückfallen?</i>	Verwll wird beim Land nicht anerkannt	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1243	18	2	108	Antwort: Puh, das weiß ich jetzt gar nicht	Verwll wird beim Land nicht anerkannt	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1244	18	2	109	Den Fall hatte ich noch gar nicht, aber da es nicht anerkannt wird, gehe ich davon aus, dass es nicht dem gehobenen Dienst gleichgesetzt ist	Verwll wird beim Land nicht anerkannt	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1245	18	3	60	Grundsätzlich sinnvoll	Analogie Verwll begrüßt	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1246	18	5	111	Antwort: Positiv	Analogie Verwll begrüßt	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1247	18	5	112	Genau das ist das, was, was man eigentlich bräuchte	Analogie Verwll begrüßt	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1248	18	5	113	Vermutlich wird man es nicht ganz so eindimensional machen können, weil die technischen Berufe sich doch vehement unterscheiden	Analogie wohl nicht umsetzbar	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1249	18	5	114	Das muss ich Ihnen vermutlich nicht sagen	Analogie wohl nicht umsetzbar	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1250	18	5	115	Ein Tiefbauer ist was anderes wie ein Hochbauer	Analogie wohl nicht umsetzbar	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1251	18	5	116	Aber bestimmte grundlegende Dinge weil, ich sage mal, der Mensch, der da Techniker ist, im jeweiligen Bereich, der hat ja da schon einen Bezug dazu	Grundlagenvermittlung möglich	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1252	18	5	117	Das hielte ich für sehr sinnvoll, ja	Grundlagenvermittlung möglich	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1253	18	6	106	Antwort: Also ich finde es dahingehend ein bisschen schwierig, weil es in den technischen Bereichen nicht über einen Kamm scheren kann	Analogie wohl nicht umsetzbar	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1254	18	6	107	Weil es sehr unterschiedliche Fachdisziplinen sind	Analogie wohl nicht umsetzbar	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1255	18	6	108	Wir haben ja ein bisschen, aber da braucht man halt den Hochschulabschluss, die Vorbereitungsdienste, die da sind, dann im gehobenen Dienst	Analogie wohl nicht umsetzbar	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1256	18	6	109	Die sind ja auch so ein bisschen konzipiert, die Leute dann noch in die Verwaltung rein zu bringen und Haushaltsrecht und sonstiges aufzubauen	Analogie wohl nicht umsetzbar	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion

lfd. Nr	Frage	Expert	Satz	Text	Paraphrase	I. Kategorie	II. Kategorie
1257	18	6	110	Also dahingehend sicherlich nicht schlecht, ich weiß aber noch nicht wie ich zum Beispiel einen Bauzeichner zum Techniker kriegen soll, mit so einer dreijährigen, berufsbegleitenden Maßnahme	Umsetzung nicht möglich	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1258	18	6	111	Das könnte ich mir noch nicht hundert Prozent so vorstellen	Umsetzung nicht möglich	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1259	18	7	167	Rückfrage, Fr. Bosch: Also die wären dann von der Ausbildung her was?	Frage nicht verständlich	Reflexion des Interviewablaufs	Reflexion des Interviews
1260	18	7	168	Antwort auf Rückfrage: Das wären dann Techniker, die berufsbegleitend auf die Ebene eines Ingenieurs, also EG 10 aufwärts, gesetzt würden.	Frage nicht verständlich	Reflexion des Interviewablaufs	Reflexion des Interviews
1261	18	7	169	Rückfrage Fr Bosch: Und wer würde das machen?	Frage nicht verständlich	Reflexion des Interviewablaufs	Reflexion des Interviews
1262	18	7	170	Antwort auf Rückfrage: Das ist nur eine theoretische Frage, ob sowas für Sie in Ihrem Bereich sinnvoll wäre, diese Herausforderungen, Fachkräftemangel, Ruhestandswelle, ob sie sowas besser bewältigen würden, wenn Sie so eine Möglichkeit hätten oder nicht.	Frage nicht verständlich	Reflexion des Interviewablaufs	Reflexion des Interviews
1263	18	7	171	Antwort Frau Bosch: Ja, Weiterentwicklung ist immer gut. Jetzt ist die Frage, man hat eben für den Ingenieurbereich startet das ja eben mit Bachelor und Master. Und wenn man sich in diese Richtung hin bewegt, dann müsste man ja etwas finden, wo dann quasi eben diese Bachelorstufe erreicht werden kann. Also, wer bietet die Ausbildung an?	Gleichbehandlung Ingenieursrang und anerkannte Weiterqualifikation schwierig	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1264	18	7	172	Antwort auf Rückfrage: Bisher niemand bzw. wenig. Die Frage ist halt, warum gibt es das nicht?	Gleichbehandlung Ingenieursrang und anerkannte Weiterqualifikation schwierig	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1265	18	7	173	Antwort Fr.Bosch: Weil wahrscheinlich auch die Hochschulen ihre eigenen Studien nicht aushebeln wollen, selber	Gleichbehandlung Ingenieursrang und anerkannte Weiterqualifikation schwierig	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1266	18	7	174	Also wenn jetzt die Hochschulen jetzt so Trainee-Programme anbieten würden, würden sie ihre eigene dreijährige Ausbildung, also dann würden sie ja sagen, entweder ist es dann gleich der Ausbildung, bei der man die Bachelorarbeit am Ende schreibt, ist ja eingefasst, in das Hochschulsystem	Trainee-Programm denkbar	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1267	18	7	175	Und wenn es weniger ist, dann ist es halt auch weniger	Qualifikation entscheidend für Eingruppierung	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1268	18	7	176	Jetzt weiß ich nicht, theoretisch kann man ja auch in zwei Jahren bis zum Bachelor kommen, oder? Also genau genommen wären drei Jahre schon wieder länger, dann wäre das so ein Mittelding zwischen Bachelor und Master, dann schon wieder	Gleichbehandlung Ingenieursrang und anerkannte Weiterqualifikation schwierig	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1269	18	7	177	Er macht ja zum Ende eine Prüfung, ich weiß ja nicht, wie das hier gedacht wäre	Gleichbehandlung Ingenieursrang und anerkannte Weiterqualifikation schwierig	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1270	18	7	178	(...) Also der Vorteil wäre eben berufsbegleitend	Berufsbegleitende Weiterqualifikation wird begrüßt	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1271	18	7	179	Ja, das ist immer ein Vorteil	Berufsbegleitende Weiterqualifikation wird begrüßt	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1272	18	7	180	Das wäre sicherlich unterstützenswert, weil wir die Leute ja auch gerne behalten wollen	Berufsbegleitende Weiterqualifikation wird begrüßt	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1273	18	7	181	Also wir entwickeln ja viele in den Beamtenbereich, die bei uns im Angestelltenverhältnis begonnen haben und dann mitkriegen, als Techniker oder als Architekt, da kann ich mich ja weiterentwickeln und kann eben mich entweder im gehobenen Dienst verbeamten lassen oder eben Referendariat machen und dann in den höheren Dienst einsteigen	Aufstiegsmöglichkeiten erst nach Verbeamtung	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1274	18	7	182	Das machen schon viele	Verbeamtung wird nachgefragt	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1275	18	7	183	Und jetzt haben wir eben im nichttechnischen Dienst auch jemand, den wir eben weiterentwickeln wollen		nicht weiter relevant	Keine Relevanz
1276	18	7	184	Die hat BWL studiert und ist aber in (E)9		nicht weiter relevant	Keine Relevanz
1277	18	7	185	In E8 hat sie, glaube ich, noch angefangen, jetzt ist haben wir sie nach (E)9 bekommen		nicht weiter relevant	Keine Relevanz

lfd. Nr	Frage	Expert	Satz	Text	Paraphrase	I. Kategorie	II. Kategorie
1278	18	7	186	Und die wollen wir natürlich auch, also wieder Ziel Verbeamtung		nicht weiter relevant	Keine Relevanz
1279	18	7	187	Das ist oft bei uns das Ziel, weil es sehr attraktiv ist, eine Verbeamtung		nicht weiter relevant	Keine Relevanz
1280	18	7	188	Also, auch das ist im Fokus und (es) wäre schön, wenn man eben so Möglichkeiten schaffen würde für die bestehenden Personen im Amt, sich weiterzuentwickeln		nicht weiter relevant	Keine Relevanz
1281	18	7	189	Also berufsbegleitend gerne	Berufsbegleitende Weiterqualifikation wird begrüßt	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1282	18	7	190	Es ist im Moment eher die Ausnahme, dass das jemand macht	Berufsbegleitende Weiterqualifikation wird begrüßt	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1283	18	7	191	Einer macht gerade ein Masterstudium, ein Architekt	Berufsbegleitende Weiterqualifikation wird begrüßt	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1284	18	7	192	Rückfrage: Mit dem Ansatz, damit in den höheren Dienst zu kommen?			Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1285	18	7	193	Antwort: Also in der Beamtenchiene gilt es klar nach Abschluss	Qualifikation im Beamtenbereich maßgeblich	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1286	18	7	194	Da ist die Möglichkeit vom gehobenen Richtung höheren Dienst zu kommen, geht auch ohne Referendariat, aber da braucht er wirklich langjährige Berufspraxis und muss dann dennoch das was Sie gesagt haben, zwei Monate FM und Führungsakademie und Prüfung einschieben, bevor man in den höheren Dienst kommt	Qualifikation im Beamtenbereich maßgeblich; Ausnahme	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1287	18	7	195	Da ist lange Zeit irgendwie die Tür zugehalten worden, weil man auch gesagt hat, jetzt haben wir höheren Dienst ausgebildet und das kann ja nicht sein, dass die alle nichts taugen, im höheren Dienst und dass jetzt da jemand vom gehobenen Dienst vorbeizieht	Lockerung des Systems im Vergleich zu früher	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1288	18	7	196	Wobei, wir haben eigentlich auch keinen höheren Dienst mehr, den man als Führungskraft nehmen kann	Personalangel zwingt zum Handeln	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1289	18	7	197	Also ein Paar, die sind sicherlich nicht weniger geeignet, aber der überwiegende Teil ist in Führungsverantwortung und von daher gilt das Argument nicht, aber es war früher eben das Thema, dass man das Scheunentor nicht einfach aufmachen will, weil da lohnt es sich für den höheren Dienst ja auch nicht mehr, da irgendwie verankert zu sein, wenn es auch anders geht	Lockerung des Systems im Vergleich zu früher	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1290	18	7	198	Und jetzt, wie gesagt, stellt man schon fest, dass man das ein bisschen öffnet und Ziel wäre natürlich auch mehr einfach auszubilden, im höheren Dienst, und nicht so wenig	Lockerung des Systems im Vergleich zu früher	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1291	18	8	131	Antwort: Weiß ich nicht, ob es da was gibt was zu passgenau ist	Berufsbegleitende Qualifizierung unbekannt	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstiger Beschäftigter	Standardisierung der Handhabung
1292	18	8	132	Weil wir halt ganz breit vom Versorgungsingenieur, Elektroingenieur, Vermessungsbereich, Forstwirt, ich weiß nicht, ob das so eine generelle Fortbildung gibt, also was wir hat machen im Moment ist halt passgenau, bezogen auf die Stelle, ja	Diversität der Fachdisziplinen wird als Hindernis gesehen	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstiger Beschäftigter	Standardisierung der Handhabung
1293	18	8	133	Im Verwaltungsbereich haben wir ein Aufstiegsverfahren, klar, aber da das ist halt eher eine Generalistenausbildung	Generalistenausbildung (verv.) vs. Technikausbildung (spez.)	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstiger Beschäftigter	Standardisierung der Handhabung
1294	18	8	134	(...) Kann ich jetzt nicht beurteilen, ob es da was gäbe, was allen helfen würde, in allen Bereichen, über die ganze Bandbreite hinweg, die wir jetzt einfach so haben	Generalistenausbildung (verv.) vs. Technikausbildung (spez.)	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstiger Beschäftigter	Standardisierung der Handhabung
1295	18	8	135	(Das) ist für mich ad hoc schwierig zu beantworten	Generalistenausbildung (verv.) vs. Technikausbildung (spez.)	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstiger Beschäftigter	Standardisierung der Handhabung
1296	18	8	136	Klar, so einen Aufstiegslehrgang wäre jetzt natürlich vom Umfang her mehr als unser Quali-Konzept, ja	Vergleich zu eigenem Qualifikationskonzept	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstiger Beschäftigter	Standardisierung der Handhabung
1297	18	4	183	Antwort: Also es wäre natürlich eine gute Möglichkeit den Leuten Perspektiven zu bieten	Perspektiven schaffen für bautechnische Verwaltung	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1298	18	4	184	(...) Das gibt es nicht beim Land oder speziell in unserer Verwaltung	Berufsbegleitende Qualifizierung unbekannt (Bezug auf Verw II)	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion

lfd. Nr	Frage	Expert	Satz	Text	Paraphrase	I. Kategorie	II. Kategorie
1299	18	4	185	Habe ich mich auch schon gewundert, aber, ja, wird eben anders verfahren	Berufsbegleitende Qualifizierung unbekannt (Bezug auf Verw II)	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1300	18	4	186	Das wäre erfreulich, wenn sowas kommen würde, ja, dann hätten wir nämlich, dann könnten wir mehr Leute halten, gewinnen, aus internen Kreisen	Berufsbegleitende Qualifizierung unbekannt (Bezug auf Verw II)	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1301	18	4	187	Wobei wir kriegen deshalb nicht mehr Bewerber, wir kriegen nicht, die Leute bleiben deshalb im gehobenen technischen Dienst nicht da, wenn der Tarifvertrag so schlecht ist	Tarifvertrag wird kritisiert	Randbemerkung	Randbemerkung
1302	18	4	188	Das sind echte Konkurrenz zu uns, obwohl wir eigentlich die Spezial..., die Spezialverwaltung sind und wir eigentlich höherwertigere Tätigkeiten haben (als) die Kommunen	Konkurrenz TV-L vs. TVöD	Randbemerkung	Randbemerkung
1303	18	4	189	Es sind nicht so, solche Großmaßnahmen, wie bei uns	Konkurrenz TV-L vs. TVöD	Randbemerkung	Randbemerkung
1304	18	4	190	Oft ist das dann auch bloß Bauunterhaltung	Konkurrenz TV-L vs. TVöD	Randbemerkung	Randbemerkung
1305	18	4	191	Man muss sich schon wundern, wie die ihren TVöD auslegen, aber ja, so ist es eben	Konkurrenz TV-L vs. TVöD	Randbemerkung	Randbemerkung
1306	18	9b	205	Ex9b: Klingt schon mal gut, eigentlich (lacht) aber die Frage mit welchen Inhalten (Ex9a stimmt zu)	Wird vom Grundsatz begrüßt	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstiger Beschäftigter	Standardisierung der Handhabung
1307	18	9b	206	Rückfrage: Sehen sie da Handlungsbedarf bei ihnen oder würden sie das kategorisch jetzt mal hier ablehnen?			Standardisierung der Handhabung
1308	18	9b	207	Ex9b: Also ich weiß es nicht, also ohne das jetzt praktisch durchdacht zu haben, aber wenn das für technische Berufen möglich wäre, wäre das doch eine Chance, die Leute zu qualifizieren und dann das ist der Vorteil bei dieser Sache ja, wenn ich mich anmelde und oder schon auch in dieser Qualifizierung bin, kann ich ja schon die Zulage erhalten	Wird vom Grundsatz begrüßt	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstiger Beschäftigter	Standardisierung der Handhabung
1309	18	9b	208	Das ist ja dann eben einfach auch schon wieder mal ein Anreiz im Vergleich zur privaten Wirtschaft, weil doch häufig, also ich kriege immer wieder gesagt, die Leute wandern doch schon auch ab, weil sie eben andere, besser bezahlte Stellen im privaten Bereich finden	Wird vom Grundsatz begrüßt	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstiger Beschäftigter	Standardisierung der Handhabung
1310	18	9b	209	Oder von mir aus auch im Umkreis, weil manche Städte vielleicht, auch wenn sie kleiner sind, trotzdem besser bezahlen, damit sie noch konkurrenzfähig sind, ich weiß es nicht genau	Wird vom Grundsatz begrüßt	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstiger Beschäftigter	Standardisierung der Handhabung
1311	18	9b	210	Also, gell Ex9a?	Wird vom Grundsatz begrüßt	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstiger Beschäftigter	Standardisierung der Handhabung
1312	18	9a	211	Ex9a: Das hab ich auch gedacht, als ich die Frage gelesen habe	Wird vom Grundsatz begrüßt	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstiger Beschäftigter	Standardisierung der Handhabung
1313	18	9a	212	Habe mir aber auch dahinter vermerkt, fachliche Fragezeichen	Generalistenausbildung (verw.) vs. Technikausbildung (spez.)	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1314	18	9a	213	Das kann ich jetzt natürlich nicht einschätzen, aber an sich ja finde ich, es (ist) wirklich eine spannende Idee sowas, ja	Wird vom Grundsatz begrüßt	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1315	18	9b	214	Ex9b: Wie gesagt, im Verwaltungsbereich kann man sich das vorstellen, was man da alles so lernt und über welchen Zeitraum, wie das dann funktioniert	Generalistenausbildung (verw.) vs. Technikausbildung (spez.)	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1316	18	9b	215	Man muss ja die Plätze bereitstellen, man muss ja quasi gucken, welches Programm muss die Person absolvieren, um ein kleiner Ingenieur zu werden, zum Beispiel und kann er sich dann weiter qualifizieren? Wie ist das dann, ich meine wir haben auch früher schon so Programme aufgelegt, also das war jetzt nicht so für den technischen Bereich unbedingt, aber zB Profil, also auch, dass man Leute zur Führungskraft heran qualifiziert und das können die dann vorweisen, dann haben sie mehr Chancen in der Hinsicht	Generalistenausbildung (verw.) vs. Technikausbildung (spez.)	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1317	18	9b	216	Also ich denke, es ist ja auch eine gewisse Besonderheit in der Baden-Württembergischen Verwaltung mit diesem Angestelltenlehrgang 2, also dass man diesen vorweisen muss, um überhaupt in die Fallgruppe 2 eingruppiert werden zu können	Verw II - Betrachtung	nicht weiter relevant	Keine Relevanz

lfd. Nr	Frage	Expert	Satz	Text	Paraphrase	I. Kategorie	II. Kategorie
1318	18	9b	217	Das haben andere, glaube ich, so nicht	Verw II - Betrachtung	nicht weiter relevant	Keine Relevanz
1319	18	9b	218	Also einige nicht und machen es vielleicht dann über den Fallgruppen-2-Weg, aber, ja, ich finde auch - und das Qualifikationsniveaus ist ja dann auch schon mal ein Stück weit gesichert	Verw II - Betrachtung	nicht weiter relevant	Keine Relevanz
1320	18	9b	219	Also ich finde man sollte es durchaus weiterverfolgen	Wird vom Grundsatz begrüßt	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1321	18	9b	220	Macht natürlich auch Arbeit	Umsetzung mit Aufwand verbunden	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1322	18	9b	221	Also es ist ja nicht so, dass die Stadt (Passage wurde aufgrund der Möglichkeit zur Herstellung eines persönlichen Bezugs gestrichen)keine Arbeit hat damit, sondern wir bilden ja auch mit aus in dieser Verwaltungsprüfung und es stellt sich die Frage gibt es auch Plätze, genügend? Dann fängt der Run wieder an und dann, ja also es ist schon auch ein gewisser Aufwand damit verbunden, aber ich meine, bevor man keine Leute bekommt (lacht)	Umsetzung mit Aufwand verbunden	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1323	18	9a	222	Ex9a: Genau.		nicht weiter relevant	Keine Relevanz
1324	18	9b	223	Ex9b: ...muss man sich da vielleicht die Kapazitäten ein Stück weit frei schaufeln.	Umsetzung mit Aufwand verbunden	Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bautechnische Verwaltungsberufe	Handlungsfelder des Personalmanagements - Aktivierungsfunktion
1325	18	9a	224	Ex9a; Ja.		nicht weiter relevant	Keine Relevanz
1326	19	0	0	19. Haben Sie in der Verwaltung schon einmal darüber nachgedacht, ein solches standardisiertes Verfahren zu erstellen, mit dem der Aufstieg als „Sonstige Beschäftigte“ ermöglicht wird?			Frage
1327	19	1	128	Also im technischen Bereichen im engeren Sinne gibt es das meines Wissens nicht und es ist auch nicht vorgesehen	Liegt nicht vor, nicht geplant, nicht bekannt	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstiger Beschäftigter	Standardisierung der Handhabung
1328	19	1	129	Wie gesagt, wir regeln das dann tatsächlich situativ	Einzelfall-Lösungen	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstiger Beschäftigter	Standardisierung der Handhabung
1329	19	1	130	Die Frage ist halt jetzt zum Beispiel, wenn wir die feuerwehrtechnischen Stellen betrachten, von der Berufsfeuerwehr bei uns, ist auch im Beamtenverhältnis, also ein bisschen anders, aber da gibt es ja ganz formale Voraussetzungen für den gehobenen Dienst, zum Beispiel, wo dann die mittleren Dienstbeamten durchlaufen müssen, nämlich diese Fortbildung	Vergleich Feuerwehrtechnischer Dienst	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstiger Beschäftigter	Standardisierung der Handhabung
1330	19	1	131	Da ist auch die Durchlässigkeit eine andere	Vergleich Feuerwehrtechnischer Dienst	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstiger Beschäftigter	Standardisierung der Handhabung
1331	19	1	132	Da gibt es das tatsächlich und da ist es auch sehr erfolgreich, denke ich, aber jetzt im technischen Bereich ist die Notwendigkeit bisher noch nicht so gewesen, dass man standardisiert Techniker nehmen konnte	Vergleich Feuerwehrtechnischer Dienst	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstiger Beschäftigter	Standardisierung der Handhabung
1332	19	1	133	Zumal Techniker auch nicht einfach zu kriegen sind	Technische Berufe sind alle Mangelberufe	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstiger Beschäftigter	Standardisierung der Handhabung
1333	19	1	134	Also ich denke, es ist ja kein Rekrutierungsproblem, was quasi nur von unten nach oben geht	Technische Berufe sind alle Mangelberufe	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstiger Beschäftigter	Standardisierung der Handhabung
1334	19	1	135	Wir haben ja generell ein Problem die technischen Berufe zu besetzen, auch im Technikerbereich, sodass man da natürlich auch ein bisschen aufpassen muss	Technische Berufe sind alle Mangelberufe	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstiger Beschäftigter	Standardisierung der Handhabung
1335	19	1	136	Und wenn man alle Techniker zu Ingenieuren macht, dann fehlen uns am Ende die Techniker	Technische Berufe sind alle Mangelberufe	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstiger Beschäftigter	Standardisierung der Handhabung
1336	19	1	137	Dann ist uns auch nicht geholfen, weil wir die auch nicht nachbesetzt bekommen	Technische Berufe sind alle Mangelberufe	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstiger Beschäftigter	Standardisierung der Handhabung
1337	19	1	138	Das würde voraussetzen, dass der Markt beim Techniker gut läuft, was nicht der Fall ist	Technische Berufe sind alle Mangelberufe	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstiger Beschäftigter	Standardisierung der Handhabung
1338	19	2	110	Antwort: Nein	Keine Ansätze diesbezüglich bekannt	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstiger Beschäftigter	Standardisierung der Handhabung
1339	19	3	61	Nein	Keine Ansätze diesbezüglich bekannt	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstiger Beschäftigter	Standardisierung der Handhabung

lfd. Nr	Frage	Expert	Satz	Text	Paraphrase	I. Kategorie	II. Kategorie
1340	19	3	62	Hier wird stets individuell entschieden	Einzelfall-Lösungen	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstiger Beschäftigter	Standardisierung der Handhabung
1341	19	3	63	Mit einem vorgegebenen Standard könnte man eher Gefahr laufen, den bestehenden Handlungsspielraum einzuschränken	Standard wird kritisch betrachtet	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstiger Beschäftigter	Standardisierung der Handhabung
1342	19	5	118	Antwort: Wir haben uns damit auseinander gesetzt, aber auch erkannt, dass wir wahrscheinlich als, jetzt als kleiner, relativ kleiner St adtkreis, da, ja, zu klein sind und ich habe das mal versucht einzubringen	Handlungsfeld einer Dienststelle allein zu gering dafür	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstiger Beschäftigter	Standardisierung der Handhabung
1343	19	5	119	Bislang ohne großen Erfolg, das muss ich einräumen, über meine Möglichkeiten beim Städtetag	Handlungsfeld einer Dienststelle allein zu gering dafür	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstiger Beschäftigter	Standardisierung der Handhabung
1344	19	5	120	Wo es jetzt gelungen ist, ist, dass der Städtetag für den Verwaltungsbereich, insbesondere was so Aufstiegsfortbildungen im höheren Dienst anbietet, mal eine Konkurrenzveranstaltung anbietet, was uns sehr hilft, muss ich dazu sagen, obwohl es den Bereich nicht genau trifft weil alles über die Führungsakademie abzuwickeln ist einfach ein Nadelöhr	Parallelangebot zum Aufstieg gD - hD	Randbemerkung	Randbemerkung
1345	19	5	121	Trifft auch nicht immer die kommunale Ader oder das kommunale Hirn, sondern hat ja eher so ein bisschen den Landes-Touch	Parallelangebot zum Aufstieg gD - hD	Randbemerkung	Randbemerkung
1346	19	5	122	Aber sowas über den Städtetag, beispielsweise Gemeindegtag, anzubieten, als konzertierte Geschichte, bei der mehrere Städte auch ihre Dozenten einbringen, um das auf viele Schultern zu verteilen, in so einer Fortbildungsgeschichte und vielleicht die VWA noch mit im Boot ist, das hielt ich für sehr sinnvoll	Handlungsfeld einer Dienststelle allein zu gering dafür	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstiger Beschäftigter	Standardisierung der Handhabung
1347	19	5	123	Und das habe ich auch schon über meine Personalamtsleiterrunde immer mal wieder eingebracht	Handlungsfeld einer Dienststelle allein zu gering dafür	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstiger Beschäftigter	Standardisierung der Handhabung
1348	19	5	124	Man denkt darüber nach, aber so richtig bewegt hat sich da noch nichts	Handlungsfeld einer Dienststelle allein zu gering dafür	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstiger Beschäftigter	Standardisierung der Handhabung
1349	19	5	125	Also ich glaube, wir alleine können das nicht stemmen	Handlungsfeld einer Dienststelle allein zu gering dafür	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstiger Beschäftigter	Standardisierung der Handhabung
1350	19	5	126	Das könnten vielleicht (größere Städte) stemmen, wie München, die können sowas machen	Handlungsfeld einer Dienststelle allein zu gering dafür	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstiger Beschäftigter	Standardisierung der Handhabung
1351	19	5	127	Wir diskutieren im Arbeiterbereich, beispielsweise, über so eine „betriebseigene Prüfung“ und selbst da tue ich mich schwer es hier im Haus allein zu stemmen für Arbeiter	Qualifikationsanerkennung eher im operativen Bereich	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstiger Beschäftigter	Standardisierung der Handhabung
1352	19	5	128	Da gibt es auch den „Sonstigen“ nicht, sondern die Eingruppierung A ist da schon sehr ausbildungsaffin, da nochmal von ganz bestimmten Ausbildungen abhängig	Qualifikationsanerkennung eher im operativen Bereich	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstiger Beschäftigter	Standardisierung der Handhabung
1353	19	5	129	Also nicht nur „ich hab eine dreijährige Berufsausbildung“, sondern „ich habe sie im... was weiß denn ich, im, in dem Bereich, oder in dem Bereich... als Elektriker oder als Gas-Wasser-Installateur und auch da diskutieren wir momentan mit den Gewerkschaften darüber und dem KAV (Kommunalen Arbeitgeberverband) was man da tun kann, aber auch da kommen wir immer wieder zu dem Ergebnis, das müsste auf einer anderen Ebene, ja, Kammern, Handwerkskammern etc	Qualifikationsanerkennung eher im operativen Bereich	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstiger Beschäftigter	Standardisierung der Handhabung
1354	19	5	130	IHK könnte jetzt im Ingenieurbereich auch noch einen Beitrag leisten	Handlungsspielraum einer Dienststelle allein zu gering dafür	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstiger Beschäftigter	Standardisierung der Handhabung
1355	19	5	131	Aber das Problem ist, je mehr Köche umso schwieriger wird es	Handlungsspielraum einer Dienststelle allein zu gering dafür	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstiger Beschäftigter	Standardisierung der Handhabung

lfd. Nr	Frage	Expert	Satz	Text	Paraphrase	I. Kategorie	II. Kategorie
1356	19	5	132	Rückfrage: Also sieht man, wenn ich das zusammenfasse darf, von den jeweiligen Beteiligten die Zuständigkeit woanders, oder die Verantwortung und die Aufgabe?	Handlungsspielraum einer Dienststelle allein zu gering dafür	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstiger Beschäftigter	Standardisierung der Handhabung
1357	19	5	133	Antwort: Ja und dann geht es dann immer um das Geld	Handlungsspielraum einer Dienststelle allein zu gering dafür	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstiger Beschäftigter	Standardisierung der Handhabung
1358	19	5	134	Und dann scheut jeder	Handlungsspielraum einer Dienststelle allein zu gering dafür	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstiger Beschäftigter	Standardisierung der Handhabung
1359	19	5	135	Alle scheuen das Risiko, da mal in Vorleistung zu treten und es ist natürlich auch mit einem großen Arbeitsaufwand verbunden, sowas zu gestalten	Handlungsspielraum einer Dienststelle allein zu gering dafür	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstiger Beschäftigter	Standardisierung der Handhabung
1360	19	5	136	Ich sage ja, wir hatten das Glück, damals, mit einem Kollegen hier im Amt, der das Thema dieses „öffentlichen Bauwesens“ ein bisschen zu gestalten, aber das war ein reiner Zufall, dass wir einen Bauingenieur hier im Amt hatten, für ein Paar Jahre, den wir da, ich sage mal, zu 80% oder mindestens zu 70% -80% mit einbringen konnten		nicht weiter relevant	Keine Relevanz
1361	19	6	112	Antwort: Da gibt es eben ein Personalentwicklungskonzept, das jetzt aufgestellt wird, wo im Hintergrund auch entsprechende Fachkarrieren dargestellt sind und eigentlich der Hintergedanke eine Dreistufigkeit ist. Ja.	Dienststelleneigenes Personalentwicklungskonzept	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstiger Beschäftigter	Standardisierung der Handhabung
1362	19	7	199	Antwort: Also man muss ja irgendwie dieses Fachwissen vermitteln	Kooperation mit Hochschule erforderlich	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstiger Beschäftigter	Standardisierung der Handhabung
1363	19	7	200	Also das wäre ja die Schiene über eine Hochschule, aber das (sind) wir bisher nicht entsprechend angegangen	Kooperation mit Hochschule erforderlich	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstiger Beschäftigter	Standardisierung der Handhabung
1364	19	7	201	Also im nichttechnischen Bereich haben wir jetzt vor, dass wir eben aus der Ausnahme die Regel machen wollen	Trainee-Programm für den nichttechnischen Dienst	Randbemerkung	Randbemerkung
1365	19	7	202	Das ist erkannt	Trainee-Programm für den nichttechnischen Dienst	Randbemerkung	Randbemerkung
1366	19	7	203	Da gibt es eben dieses Traineeprogramm an der HVF und das ist im Innenministeriums-Bereich zugelassen, weil die schon festgestellt haben, sie kriegen im nichttechnischen Bereich keine Leute, nicht genügend	Divergenz in Anerkennung zwischen den Ministerien	Randbemerkung	Randbemerkung
1367	19	7	204	Die haben das als Regel zugelassen, aber die Finanzverwaltung nicht	Divergenz in Anerkennung zwischen den Ministerien	Randbemerkung	Randbemerkung
1368	19	7	205	Und jetzt haben wir das im Einzelfall so durchgeschleust bekommen, aber das sind dann eben, was weiß ich, pro Jahr ein zwei Leute in der gesamten Verwaltung und aus dieser Ausnahme sollte jetzt die Regel werden	Trainee-Programm für den nichttechnischen Dienst	Randbemerkung	Randbemerkung
1369	19	7	206	Also das ist jetzt erkannt und wenn man das erkennt, dann kann man auch was ändern, da dran	Trainee-Programm für den nichttechnischen Dienst	Randbemerkung	Randbemerkung
1370	19	7	207	Und jetzt bezogen auf die technischen Berufe habe ich nicht den Eindruck, dass man da ein Thema hätte	Handlungsbedarf wird (von Entscheidern) nicht gesehen	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstiger Beschäftigter	Standardisierung der Handhabung
1371	19	7	208	Also wenn wir ein Thema hätten, wenn wir sagen, Mensch, wenn man da das jetzt fördert, wird es besser	Handlungsbedarf wird (von Entscheidern) nicht gesehen	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstiger Beschäftigter	Standardisierung der Handhabung
1372	19	7	209	Das ist noch nicht so erkannt	Handlungsbedarf wird (von Entscheidern) nicht gesehen	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstiger Beschäftigter	Standardisierung der Handhabung
1373	19	7	210	Also ich habe jetzt keinen, der sagt, Mensch, gebt mir doch die Möglichkeit, dann mache ich dann weiter	Handlungsbedarf wird (von Entscheidern) nicht gesehen	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstiger Beschäftigter	Standardisierung der Handhabung
1374	19	7	211	Also, wie gesagt, da muss eben die fachtechnische Ausbildung auch funktionieren, weil sonst gibt es hier intern Unfrieden, wenn eben einer mit wenig Aufwand dem Ingenieur gleichgestellt wird	Gleichbehandlung Ingenieursrang und anerkannte Weiterqualifikation schwierig	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstiger Beschäftigter	Standardisierung der Handhabung
1375	19	7	212	Und dann sagt der Ingenieur, ja ich habe studiert, der weiß doch gar nichts	Gleichbehandlung Ingenieursrang und anerkannte Weiterqualifikation schwierig	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstiger Beschäftigter	Standardisierung der Handhabung
1376	19	7	213	Also das geht auch nicht auf, ja	Gleichbehandlung Ingenieursrang und anerkannte Weiterqualifikation schwierig	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstiger Beschäftigter	Standardisierung der Handhabung

lfd. Nr	Frage	Expert	Satz	Text	Paraphrase	I. Kategorie	II. Kategorie
1377	19	7	214	Und deswegen haben die Ingenieure das noch nicht probiert oder zumindest war es nicht zielführend und wenn jetzt sowas im Angebot wäre, könnte man natürlich sagen, Mensch, lieber Techniker, da gibt es was, an der Hochschule XY, guck dir das mal an und dann kannst du dem Ingenieur wirklich auch qualitativ gleichgestellt werden	Gleichbehandlung Ingenieursrang und anerkannte Weiterqualifikation schwierig	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstiger Beschäftigter	Standardisierung der Handhabung
1378	19	7	215	Dann kannst Du auch den Job wirklich machen	Gleichbehandlung Ingenieursrang und anerkannte Weiterqualifikation schwierig	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstiger Beschäftigter	Standardisierung der Handhabung
1379	19	7	216	Kann man sich vorstellen, aber wahrscheinlich heißt das gleich Bachelorstudium und halt berufsbegleitend	Gleichbehandlung Ingenieursrang und anerkannte Weiterqualifikation schwierig	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstiger Beschäftigter	Standardisierung der Handhabung
1380	19	7	217	Also berufsbegleitend unterstütze ich sofort	Gleichbehandlung Ingenieursrang und anerkannte Weiterqualifikation schwierig	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstiger Beschäftigter	Standardisierung der Handhabung
1381	19	7	218	Ist im beiderseitigen Interesse, weil auch die Leute ja dann Geld verdienen	Gleichbehandlung Ingenieursrang und anerkannte Weiterqualifikation schwierig	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstiger Beschäftigter	Standardisierung der Handhabung
1382	19	7	219	(...) Blos ist eben die Frage, wer bietet das an? Es ist ja thematisch einer Hochschule zu zuordnen	Kooperation mit Hochschule erforderlich	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstiger Beschäftigter	Standardisierung der Handhabung
1383	19	7	220	Also jetzt nicht einer Uni, sondern einer Hochschule und die sagen, okay, sie bieten auf der einen Seite Bachelor und Master an und dann machen sie eben noch diesen neuen Zweig auf	Kooperation mit Hochschule erforderlich	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstiger Beschäftigter	Standardisierung der Handhabung
1384	19	7	221	Aber dann werden die das auch mit einem Prädikat verzeichnen wollen, wo drauf steht Bachelor, Hochschule XY, oder? Wenn ich jetzt die Hochschule wäre, würde ich das so verkaufen wollen	Kooperation mit Hochschule erforderlich	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstiger Beschäftigter	Standardisierung der Handhabung
1385	19	9b	225	Ex9b: Also das ist das Geschilderte eigentlich schon	Verweis auf vorherige Antworten	nicht weiter relevant	Keine Relevanz
1386	19	9b	226	Die Frage ist ja wie prüfe ich das, aber genau- Also es gibt, ja, im Prinzip gibt es ein Schema, zumindest bei den Kollegen in der Zentrale im Haupt- und Personalamt, tatsächlich	Qualifikation maßgebend	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstiger Beschäftigter	Standardisierung der Handhabung
1387	19	9b	227	Also welche Qualifikation bringe ich mit? Ist die Breite und Tiefe des Wissens vorhanden, also es wird schon ein Stück weit abgeprüft, abgefragt durch welche Zusatzqualifikation, die Berufserfahrung und dann eben nachweisen, natürlich, und nicht nur behaupten (lacht)	Qualifikation maßgebend	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstiger Beschäftigter	Standardisierung der Handhabung
1388	19	9b	228	Ob jetzt eine Prüfung (Anmerkung: schriftlich/mündlich als Nachweis) gemacht wird irgendwo, das kann ich jetzt nicht sagen, ich glaube, ganz so weit geht es nicht, aber das müsste ich tatsächlich mit den Kollegen besprechen, wenn Sie da noch genaueres wissen wollten	Qualifikation maßgebend	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstiger Beschäftigter	Standardisierung der Handhabung
1389	20	0	0	20. Worin sehen Sie in einem solchen Verfahren mögliche Chancen und/oder Risiken?			Frage
1390	20	1	139	Gut, wie gesagt, Chancen natürlich, dass Leute, die man kennt, die ihre Biografie in Heilbronn auch schon quasi hatten, entsprechend auch weiterqualifiziert werden könnten, für die Verwendung, wo wir dann dringend Leute brauchen	Bewährt sich für interne Beschäftigte	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstiger Beschäftigter	Standardisierung der Handhabung
1391	20	1	140	Das wäre natürlich eine Riesenchance	Bewährt sich für interne Beschäftigte	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstiger Beschäftigter	Standardisierung der Handhabung
1392	20	1	141	Zumal auch der Aspekt ist, was man dann natürlich auch gerne macht, wenn man Leute, die man schon hat, quasi weiterqualifiziert, dann weiß man auch worauf man sich einlässt und zwar beide Seiten	Bewährt sich für interne Beschäftigte	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstiger Beschäftigter	Standardisierung der Handhabung
1393	20	1	142	Der Aspekt der Integration, auf die Stelle, auf das Amt wäre natürlich extrem einfach	Bewährt sich für interne Beschäftigte	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstiger Beschäftigter	Standardisierung der Handhabung
1394	20	1	143	Risiko natürlich, wir haben ja gesagt, wenn ich aus einem Mangelberuf heraus quasi Leute qualifiziere, für einen anderen Mangelberuf, dann ist mir natürlich auch nicht wirklich geholfen	Technische Berufe sind alle Mangelberufe	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstiger Beschäftigter	Standardisierung der Handhabung
1395	20	1	144	Dann müsste ich irgendwann mal einen Pool haben, wo ich sagen kann, da kann ich leicht Personen nachziehen	Technische Berufe sind alle Mangelberufe	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstiger Beschäftigter	Standardisierung der Handhabung

lfd. Nr	Frage	Expert	Satz	Text	Paraphrase	I. Kategorie	II. Kategorie
1396	20	1	145	Also bei Verwaltungsfachangestellten zwei, ist klar, Verwaltungsfachangestellte bilden wir selber aus, in großen Mengen zum Glück noch, da ist der Pool groß, wo ich dann Leute auch wieder nachbekomme	Vergleich Verwaltungsfachangestellte	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstiger Beschäftigter	Standardisierung der Handhabung
1397	20	1	146	Beim Techniker, wir bilden nicht selber aus und da fehlt uns tatsächlich auch das Personal dazu, oder müssen auf dem Markt dann das Personal wieder herlocken	Vergleich Verwaltungsfachangestellte	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstiger Beschäftigter	Standardisierung der Handhabung
1398	20	2	111	Antwort: Ich glaube dann fällt das ganze Konstrukt in der Landesverwaltung auseinander	Struktur der Landesverwaltung in Gefahr	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstiger Beschäftigter	Standardisierung der Handhabung
1399	20	2	112	Dann würden sich einige Leute ungerecht behandelt fühlen	Sozialer Frieden soll gewahrt werden	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstiger Beschäftigter	Standardisierung der Handhabung
1400	20	2	113	Und ich denke daher machen wir das gar nicht, weil so die Entgeltordnung ja immer sagt Ingenieure und vermessungstechnische Ingenieure	Qualifikationserfordernis alleine maßgebend	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstiger Beschäftigter	Standardisierung der Handhabung
1401	20	2	114	Es sind ja immer sehr strikte Vorgaben und ich glaube wenn da ein sonstiger Beschäftigter rein kommt, das würde nur zu Unmut führen	Sozialer Frieden soll gewahrt werden	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstiger Beschäftigter	Standardisierung der Handhabung
1402	20	3	64	Es werden Vorteile, insbesondere in der Attraktivität des Arbeitgebers (öffentliche Verwaltung) gesehen.	Attraktivität des Arbeitgebers würde steigen	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstiger Beschäftigter	Standardisierung der Handhabung
1403	20	3	65	Risiken werden keine gesehen	Risiken bestehen nicht	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstiger Beschäftigter	Standardisierung der Handhabung
1404	20	5	137	Antwort: Gut, das Risiko liegt natürlich immer in den Menschen, dass man da natürlich viel investiert und nachher hat man nicht den Erfolg, den man sich vielleicht erhofft	Enttäuschung möglich, wenn Leistung dann doch nicht erbracht wird	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstiger Beschäftigter	Standardisierung der Handhabung
1405	20	5	138	Oder dass auch da, aber das halte ich nicht für ein größeres Risiko, wie bei einem Absolventen eines regulären Ingenieurstudienganges, dass die Leute sich dann über die Jahre vielleicht nicht so entwickeln oder auch den dynamischen dem dynamischen Fortgang der technischen und auch sonstigen Rahmenbedingungen nicht gerecht werden	Enttäuschung möglich, wenn Leistung dann doch nicht erbracht wird; Risiko auch bei Hochschulabsolventen	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstiger Beschäftigter	Standardisierung der Handhabung
1406	20	5	139	Oder vielleicht auch, wenn sie dann in herausgehobene Positionen kommen, da kommt es ja dann gar nicht mehr so sehr auf die Fachlichkeit an, sondern vielleicht auf, auf, auf, eher empathische Fähigkeiten, auf, auf Führungs-Skills etc. pp.	Risiken bestehen aber auch bei HS-Absolventen	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstiger Beschäftigter	Standardisierung der Handhabung
1407	20	5	140	Dass sie dann doch, das nicht erfüllen, aber das habe ich ja auch beim Ingenieur	Enttäuschung möglich, wenn Leistung dann doch nicht erbracht wird; Risiko auch bei Hochschulabsolventen	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstiger Beschäftigter	Standardisierung der Handhabung
1408	20	5	141	Wir haben auch genügend Ingenieure, die gerade in dem Bereich vielleicht mal irgendwann aus dem Ruder liefen	Risiken bestehen aber auch bei HS-Absolventen	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstiger Beschäftigter	Standardisierung der Handhabung
1409	20	6	113	Antwort: Risiken ist natürlich die Erwartungshaltung, die ich da damit schüre, die ich nicht immer befriedigen kann, weil einfach die Ausstattung da dafür gar nicht da ist, an Mitteln und Stellen	Frustration könnte steigen, wenn Weiterqualifikation nicht zu Höhergruppierung führt	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstiger Beschäftigter	Standardisierung der Handhabung
1410	20	6	114	Die Chance ist, ich finde immer, man sollte mit offenen Karten miteinander spielen, persönlich	Frustration könnte steigen, wenn Weiterqualifikation nicht zu Höhergruppierung führt	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstiger Beschäftigter	Standardisierung der Handhabung
1411	20	6	115	Das ist im Personal ganz wichtig, wenn man sich vertraut und weiß, was man wechselseitig voneinander zu erwarten hat, dann dient es der Mitarbeiterbindung und führt auch meistens dazu, dass man einen recht guten Umgang miteinander hat	Frustration könnte steigen, wenn Weiterqualifikation nicht zu Höhergruppierung führt	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstiger Beschäftigter	Standardisierung der Handhabung
1412	20	6	116	Und deshalb, es können nicht alle aufsteigen, es sollen auch nicht alle auf(-steigen), es bringen auch nicht alle das mit, muss ich auch sagen	Frustration könnte steigen, wenn Weiterqualifikation nicht zu Höhergruppierung führt	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstiger Beschäftigter	Standardisierung der Handhabung
1413	20	6	117	Aber ich bin eigentlich ein Fan davon und sage das auch immer meinen vorgesetzten Behörden, wir sollten es irgendwo schaffen, Positionen auszuweisen oder Möglichkeiten aufzuzeigen, wo ich sage, ich erwarte dies und das von dir und dann kann es funktionieren und das möchte ich eigentlich in allen Bereichen bei uns irgendwo so ein Stück weit haben	Theoretische Möglichkeit/Perspektive motiviert	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstiger Beschäftigter	Standardisierung der Handhabung

lfd. Nr	Frage	Expert	Satz	Text	Paraphrase	I. Kategorie	II. Kategorie
1414	20	6	118	Und deshalb freut es mich jetzt auch, dass irgendwo im Hintergrund bei der Eingruppierung wieder was an die Hand gegeben wird, wo ich einfach sehen kann, dies und das muss ich erreichen, da muss ich meine Führungskraft davon überzeugen, dass ich die Aufgaben bekomme und wenn ich die gut mache, dann passt es	Theoretische Möglichkeit/Perspektive motiviert	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstiger Beschäftigter	Standardisierung der Handhabung
1415	20	6	119	Und gleichzeitig möchte ich das eigentlich auch in den mittleren Bereichen, jetzt unabhängig Bauzeichner oder mittlerer nichttechnischer Dienst, dass ich weiß, es gibt hervorgehobene Aufgaben, nicht alle, aber wenn ich dies und das mache und mich zeige, dann kann ich mich entwickeln	Theoretische Möglichkeit/Perspektive motiviert	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstiger Beschäftigter	Standardisierung der Handhabung
1416	20	6	120	(Mit der vorangegangenen Antwort erübrigte sich die nachfolgende Frage)		nicht weiter relevant	Keine Relevanz
1417	20	7	222	Antwort (Die Antwort wurde vom Interviewer aus vorangegangenen Aussagen zusammengefasst und von der Expertin bestätigt): Es könnte ein Konkurrenzdruck entstehen. Warum sollte ein Ingenieur Tätigkeiten wahrnehmen, die man ansonsten auch mit einem Weiterbildungspaket ohne Bachelorabschluss gewinnen könnte? Es wird grundsätzlich schon befürwortet, wenn es berufsbegleitend ist und es eben eine Möglichkeit wäre, Aufstiege und Weiterentwicklungsmöglichkeiten zu bieten.	Sozialer Frieden soll gewahrt werden	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstiger Beschäftigter	Standardisierung der Handhabung
1418	20	8	137	Antwort: Chancen, ganz klar personalentwicklungsmäßig, dass sich Mitarbeiter dann auch für höherwertigen Stellen bewerben können, also bewerben müssen Sie sich bei uns, aber man kann natürlich dann auch besser planen, wenn jetzt der Führungsposition frei wird, ja, kann man schauen, dass man da auch die Leute bisschen heranzieht und ja und aufqualifiziert, ja	Perspektiven schaffen für bautechnische Verwaltung	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstiger Beschäftigter	Standardisierung der Handhabung
1419	20	8	138	Rückfrage: Und Risiken?			Standardisierung der Handhabung
1420	20	8	139	Antwort: Haftungsrisiko, natürlich	Haftungsrisiko	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstiger Beschäftigter	Standardisierung der Handhabung
1421	20	8	140	(Es) sollte halt kein Bauwerk einstürzen	Haftungsrisiko	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstiger Beschäftigter	Standardisierung der Handhabung
1422	20	8	141	Das wäre schlecht, ja	Haftungsrisiko	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstiger Beschäftigter	Standardisierung der Handhabung
1423	20	8	142	Sind halt Ingenieur Tätigkeiten, da muss man gucken, was ist der Aufgabeninhalt kann man das vertreten, diese Aufgabe einem Techniker anzuvertrauen, das sind wir als Organisation halt ein Stück weit gefordert, da auch geeignetes Personal für die Aufgabe einzusetzen	Haftungsrisiko	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstiger Beschäftigter	Standardisierung der Handhabung
1424	20	8	143	Rückfrage: Wie beurteilen sie denn dieses Haftungsproblem, sie sagten vorhin das Fachamt schätzt das ein. Es wird ja aber dann von Ihnen quasi auch nochmal abgesegnet	Haftungsrisiko	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstiger Beschäftigter	Standardisierung der Handhabung
1425	20	8	144	Antwort: Das Risiko trägt das Fachamt	Haftungsrisiko	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstiger Beschäftigter	Standardisierung der Handhabung
1426	20	8	145	Das ist ganz klar bei uns definiert	Haftungsrisiko	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstiger Beschäftigter	Standardisierung der Handhabung
1427	20	8	146	Die können das beurteilen, wir können das schlecht beurteilen	Haftungsrisiko	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstiger Beschäftigter	Standardisierung der Handhabung
1428	20	8	147	Rückfrage: Es gibt ja quasi nirgends eine konkrete Anforderung, irgendeine DIN Vorgabe, die sagt diese Tätigkeiten hat jetzt nur allein ein qualifizierter Ingenieur zu erbringen und diese nicht also das ist ja dann eher auch so Ermessen	Haftungsrisiko	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstiger Beschäftigter	Standardisierung der Handhabung
1429	20	8	148	Antwort: Klar, aber wir müssen natürlich geeignetes Personal für die Aufgabe bereitstellen, wenn dann einer vom Baum erschlagen wird und eine unqualifizierte Person das beurteilt hat, dann haben wir halt ein Problem hinterher	Haftungsrisiko	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstiger Beschäftigter	Standardisierung der Handhabung
1430	20	4	192	Antwort: Chance ist, dass man einfach das Personal bindet	Perspektiven schaffen für bautechnische Verwaltung	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstiger Beschäftigter	Standardisierung der Handhabung
1431	20	4	193	Risiken, wie gesagt, im sozialen Vergleich kann es vielleicht Unruhe geben	Sozialer Frieden soll gewahrt werden	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstiger Beschäftigter	Standardisierung der Handhabung

lfd. Nr	Frage	Expert	Satz	Text	Paraphrase	I. Kategorie	II. Kategorie
1432	20	4	194	Rückfrage: Also Ingenieure, die sich dann runter gegradet, oder wie soll ich sagen, verstehen, im Vergleich zu Technikern?	Sozialer Frieden soll gewahrt werden	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstiger Beschäftigter	Standardisierung der Handhabung
1433	20	4	195	Antwort: Ja	Sozialer Frieden soll gewahrt werden	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstiger Beschäftigter	Standardisierung der Handhabung
1434	20	4	196	Also im gehobenen Dienst vor allen Dingen	Sozialer Frieden soll gewahrt werden	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstiger Beschäftigter	Standardisierung der Handhabung
1435	20	4	197	Höherer Dienst ist nicht so tragisch, aber gehobener Dienst, wo dann mit E11, ja, E11 Schluss ist	Sozialer Frieden soll gewahrt werden	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstiger Beschäftigter	Standardisierung der Handhabung
1436	20	4	198	Wobei es soll ja jetzt, ach, wie heißt jetzt dieses Gesetz wieder, das jetzt im Entwurfsverfahren ist, ach, Vier-Säulen-Modell, ich weiß nicht, ob sie davon schon gehört haben, dass dann, also im Beamtenbereich die Leute im, genau, statt A10 in A11 eingestellt werden, aber im Beamtenbereich oder in A9 dann mit A9-Zulage und von A9-Zulage nach A11 kommen	Einstiegsämter der Beamten soll angepasst werden	Randbemerkung	Randbemerkung
1437	20	4	199	Im Beamtenbereich ist das umgesetzt worden	Einstiegsämter der Beamten soll angepasst werden	Randbemerkung	Randbemerkung
1438	20	4	200	(...) Reformgesetz, irgendwie	Einstiegsämter der Beamten soll angepasst werden	Randbemerkung	Randbemerkung
1439	20	4	201	Beamtenreformgesetz, irgendwie so heißt es, mir ist es jetzt nicht mehr geläufig	Einstiegsämter der Beamten soll angepasst werden	Randbemerkung	Randbemerkung
1440	20	9b	229	Ex9b: Ja ich hab es ja auch schon angedeutet, also Chancen natürlich dadurch, dass man Leute die schon da sind, die sich irgendwie im Betrieb auskennen, dass man die halten kann und eben auch voranbringen kann und dann hat man erfahrenes Personal, das ist natürlich auch ein Stück weit dann unterstützt von der Verwaltung, weil sie sich auch schon bewährt haben	Perspektiven schaffen für bautechnische Verwaltung	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstiger Beschäftigter	Standardisierung der Handhabung
1441	20	9b	230	Man kann sie halten, man kann Stellen damit füllen und die Chancen sind sicher da, jetzt in der Zeit wo man ja Schwierigkeiten hat, umso mehr und ist vielleicht auch attraktiv damit, mit dieser Möglichkeit da begleitend dann doch so einen Aufstieg hin zu bekommen, so eine Weiterqualifizierung ohne, dass man jetzt die Stadt verlassen muss	Perspektiven schaffen für bautechnische Verwaltung	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstiger Beschäftigter	Standardisierung der Handhabung
1442	20	9b	231	Hat also einige Vorteile auch für die Menschen, die es tun	Perspektiven schaffen für bautechnische Verwaltung	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstiger Beschäftigter	Standardisierung der Handhabung
1443	20	9b	232	Ja, Nachteil ist natürlich, es ist immer noch Aufwand damit verbunden, für beide Seiten, sicher einiger Aufwand und ja und dann gibt es vielleicht halt auch nicht so viele Plätze wie man gerne hätte	Umsetzung mit Aufwand verbunden	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstiger Beschäftigter	Standardisierung der Handhabung
1444	20	9b	233	Also zumindest im Verwaltungsbereich kommt es natürlich vor, und dann wird es vielleicht schwierig	Umsetzung mit Aufwand verbunden	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstiger Beschäftigter	Standardisierung der Handhabung
1445	20	9b	234	Die Frage ist natürlich, Tiefbau ja gut, Verwaltung hat auch verschiedene Richtungen, gell	Generalistenausbildung (verw.) vs. Technikausbildung (spez.)	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstiger Beschäftigter	Standardisierung der Handhabung
1446	20	9b	235	Ich meine ich könnte jetzt auch nicht ad hoc im Sozialamt arbeiten und sagen, den Bescheid mach ich sofort, weil ich einfach nicht mehr drin bin	Generalistenausbildung (verw.) vs. Technikausbildung (spez.)	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstiger Beschäftigter	Standardisierung der Handhabung
1447	20	9b	236	Aber vielleicht ist es in den technischen Berufen nochmal ein bisschen schwieriger in welche Richtungen man qualifiziert (Ex9a stimmt zu)	Generalistenausbildung (verw.) vs. Technikausbildung (spez.)	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstiger Beschäftigter	Standardisierung der Handhabung
1448	20	9b	237	Tiefbau, Hochbau, was weiß ich	Generalistenausbildung (verw.) vs. Technikausbildung (spez.)	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstiger Beschäftigter	Standardisierung der Handhabung
1449	20	9b	238	Und ja von daher vielleicht schon auch nochmal die Frage, welches Qualifikationsniveau wird dann wirklich erreicht? Aber wie gesagt, da kann man ja dann auch schauen welche Stellen damit dann auch erreicht werden können, was natürlich dann vielleicht auch wieder zu einer Unzufriedenheit führen könnte, wenn sie sagen, ich habe mich doch qualifiziert und jetzt kriege ich doch nicht die Stelle, die ich mir gewünscht habe	Frustration könnte steigen, wenn Weiterqualifikation nicht zu Höhergruppierung führt	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstiger Beschäftigter	Standardisierung der Handhabung
1450	20	9b	239	Aber das ist dann häufig eben auch in der Person liegend, aber das sagt man natürlich dann nicht so gerne, oder? Also da gibt es natürlich dann auch wieder Nuancen, aber ich könnte mir schon vorstellen, dass das hilft, weil ich ja hier keine Fallgruppe 2 habe und sagen könnte, ohne die Qualifikation kann ich dich da jetzt auch eingruppiieren, weil du so gut bist	Frustration könnte steigen, wenn Weiterqualifikation nicht zu Höhergruppierung führt	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstiger Beschäftigter	Standardisierung der Handhabung

lfd. Nr	Frage	Expert	Satz	Text	Paraphrase	I. Kategorie	II. Kategorie
1451	20	9a	240	Ex9a: Also die Chance sehe ich auf jeden Fall, in den Bereichen der Personalerhaltung und eben auch –Gewinnung	Perspektiven schaffen für bautechnische Verwaltung	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstiger Beschäftigter	Standardisierung der Handhabung
1452	20	9a	241	Zu den Risiken vielleicht noch kurz oder zu dem, was Ex9b gerade angeführt hat		nicht weiter relevant	Keine Relevanz
1453	20	9a	242	Bei uns, sag ich jetzt mal, im Verwaltungsbereich, wir wurden oder werden ja auch so ein bisschen als Generalisten bezeichnet, um bei dem Beispiel Sozialamt zu bleiben, klar wir bräuchten eine gewisse Zeit der Einarbeitung, aber an sich, ob wir den Bescheid jetzt hier schreiben oder vielleicht im Ausländerrecht schreiben so ein bisschen die Struktur, die kennen wir	Generalistenausbildung (verw.) vs. Technikausbildung (spez.)	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstiger Beschäftigter	Standardisierung der Handhabung
1454	20	9a	243	Ich bin mir da nicht so sicher, ob das im Ingenieurbereich auch so ist	Generalistenausbildung (verw.) vs. Technikausbildung (spez.)	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstiger Beschäftigter	Standardisierung der Handhabung
1455	20	9a	244	Ich zum Beispiel höre immer von unseren Fachabteilungen, sie brauchen auch immer Leute mit Erfahrung und ich habe jetzt auch mit einer Abteilung, da habe ich versucht einen von unseren Bachelorstudenten hin zu vermitteln, das ist mir auch gelungen, aber es war gar nicht so einfach wie ich dachte	Generalistenausbildung (verw.) vs. Technikausbildung (spez.)	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstiger Beschäftigter	Standardisierung der Handhabung
1456	20	9a	245	Ich weiß, dass sie dringend Personal brauchen, in der Abteilung, aber es waren dann doch auch schon so gewisse Befindlichkeiten und, ach, der hat jetzt aber mit dem Thema Brücken noch nicht so viel zu tun gehabt und ach und Gott und dann kann er das Projekt ja vielleicht gar nicht und ich dachte auch, naja natürlich muss er sich erst einarbeiten, aber ich hatte irgendwie das Gefühl, es ist wohl eine größere Sache, sich jetzt dem Thema Brücken oder Tunnel zum Beispiel, sich da dann mit den Besonderheiten vertraut zu machen, ja	Generalistenausbildung (verw.) vs. Technikausbildung (spez.)	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstiger Beschäftigter	Standardisierung der Handhabung
1457	20	9a	246	Insofern könnte das vielleicht ein Hintergrund sein, warum es eben in diesem Bereich tatsächlich noch nicht so ein bisschen allgemein Gehaltenes gibt	Generalistenausbildung (verw.) vs. Technikausbildung (spez.)	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstiger Beschäftigter	Standardisierung der Handhabung
1458	21	0	0	21. Wie würde sich denn so eine standardisierte Aufstiegsmöglichkeit auf die Attraktivität des Arbeitgebers der bautechnischen Verwaltung auswirken?			Frage
1459	21	2	115	Antwort: Also ich denke, dass es schon positiv wäre	schon positiv	Attraktivität - Standardverfahren zur Anerkennung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
1460	21	2	116	Gerade weil es so schwierig ist, Personal zu gewinnen	Handlungsdruck durch Fachkräftemangel	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
1461	21	2	117	Aber ich kann es mir einfach aktuell oder in den nächsten Jahren nicht vorstellen	Ansatz zu abstrakt	Standardverfahren zur Anerkennung als sonstiger Beschäftigter	Standardisierung der Handhabung
1462	21	2	118	<i>Rückfrage: Sind Sie in der Landesverwaltung innerhalb der bautechnischen Verwaltung irgendwie vernetzt? (...) Besteht da irgendwie eine regelmäßige, unregelmäßig stattfindende Abstimmung?</i>	Keine Vernetzung zu einheitlicher Betrachtung personalrechtlicher Themen		Randbemerkung
1463	21	2	119	Antwort: Nein, also den einzigen Kontakt den wir haben ist eben zu den Ministerien, eben zum Innenministerium oder ich eben noch zum Verkehrsministerium	Keine Vernetzung zu einheitlicher Betrachtung personalrechtlicher Themen	Randbemerkung	Randbemerkung
1464	21	2	120	Oder halt zu den anderen eigenen Dienststellen, um uns da auszutauschen	Keine Vernetzung zu einheitlicher Betrachtung personalrechtlicher Themen	Randbemerkung	Randbemerkung
1465	21	3	66	Es wird insbesondere Bezug genommen auf die Möglichkeit der Verbeamtung		nicht weiter relevant	Keine Relevanz
1466	21	3	67	Ein Aufstiegskonzept könnte hier sinnvoll ergänzen	schon positiv	Attraktivität - Standardverfahren zur Anerkennung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
1467	21	5	142	Antwort: Hm, sie würde sich, also ich glaube nicht, weil ich der Überzeugung bin, dass wir das nicht allein stemmen können, sondern dass man das nur im Konsortium stemmen kann, des öffentlichen Sektors, also mindestens des kommunalen öffentlichen Sektors, da mit den Fachhochschulen, auch noch sowas könnte ich mir ja vorstellen, dass die sich da auch noch mit einbringen	Handlungsspielraum einer Dienststelle allein zu gering dafür	Attraktivität - Standardverfahren zur Anerkennung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung

lfd. Nr	Frage	Expert	Satz	Text	Paraphrase	I. Kategorie	II. Kategorie
1468	21	5	143	Deshalb glaube ich nicht, dass es sich da nur für die Stadt Pforzheim auswirkt	Auswirkungen für den ÖD insgesamt, nicht für den einzelnen	Attraktivität - Standardverfahren zur Anerkennung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
1469	21	5	144	Aber ich glaube, es wird sich für die Attraktivität des öffentlichen Dienstes insgesamt auswirken, also des kommunalen öffentlichen Dienstes insgesamt auswirken	Auswirkungen für den ÖD insgesamt, nicht für den einzelnen	Attraktivität - Standardverfahren zur Anerkennung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
1470	21	5	145	In Relation zur freien Wirtschaft, so relativ kleinen Betrieben möglicherweise, also zu Handwerkerbetrieben oder auch, zu kleinen Ingenieurbüros, das vielleicht so nicht anbieten, wenn sie einen Techniker beschäftigen	Auswirkungen für den ÖD insgesamt, nicht für den einzelnen	Attraktivität - Standardverfahren zur Anerkennung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
1471	21	5	146	Für die Stadt Pforzheim kann sich nur auswirken, wenn wir das dann vielleicht im besonderen Maße fördern	Auswirkungen für den ÖD insgesamt, nicht für den einzelnen	Attraktivität - Standardverfahren zur Anerkennung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
1472	21	5	147	Ja, da sehe ich schon was, dass man sagt, wir unterstützen das	Auswirkungen für den ÖD insgesamt, nicht für den einzelnen	Attraktivität - Standardverfahren zur Anerkennung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
1473	21	5	148	Ja? Ich sehe es insgesamt als Vorteil für uns im kommunalen Bereich	Auswirkungen für den ÖD insgesamt, nicht für den einzelnen	Attraktivität - Standardverfahren zur Anerkennung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
1474	21	7	223	Antwort: Förderlich.	förderlich	Attraktivität - Standardverfahren zur Anerkennung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
1475	21	8	149	Antwort: Also, der ganz große Wurf ist es natürlich nicht, weil wir nach wie vor auch jetzt gerade vom Gehalt her eine große Konkurrenz haben in der freien Wirtschaft	verhalten	Attraktivität - Standardverfahren zur Anerkennung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
1476	21	8	150	Da ist es nach wie vor schwierig, aber wenn ich jetzt eine Ingenieurstelle öffne und 5 Techniker hab und damit die Stelle besetzen kann dann ist das natürlich (ein) Erfolg	verhalten	Attraktivität - Standardverfahren zur Anerkennung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
1477	21	8	151	Wenn ich da nicht 5 mal ausschreiben muss vergeblich und ja	verhalten	Attraktivität - Standardverfahren zur Anerkennung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
1478	21	4	202	Antwort: Also es ist ein Punkt, der natürlich die Attraktivität steigert	Steigerung der Attraktivität	Attraktivität - Standardverfahren zur Anerkennung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
1479	21	4	203	Einer von vielen	Steigerung der Attraktivität	Attraktivität - Standardverfahren zur Anerkennung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
1480	21	4	204	Also ich denke, muss man einfach sagen, der wichtigste Punkt wäre, den Tarifvertrag der Länder besser zu machen	Tarifvertrag wird kritisiert	Randbemerkung	Randbemerkung
1481	21	4	205	Verhandlungen zu führen, die Leute im vornhinein nicht nur besser einzustufen, sondern auch (stockt) höhere Entgeltgruppen anzubieten und auch mehr Haushaltsstellen zu schaffen	Tarifvertrag wird kritisiert	Randbemerkung	Randbemerkung
1482	21	4	206	Das ist, also für mich, der wichtigste Aspekt	Tarifvertrag wird kritisiert	Randbemerkung	Randbemerkung
1483	21	4	207	Da hätte ich schon sehr viel gewonnen, das andere ist dann nur Beiwerk	Tarifvertrag wird kritisiert	Randbemerkung	Randbemerkung
1484	21	6	121	Also aus meiner Sicht würde sie sich schon bedeutend, bedeutsam auswirken, weil ich einfach, ja, damit werben kann	Steigerung der Attraktivität	Attraktivität - Standardverfahren zur Anerkennung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
1485	21	6	122	Ja, an die Hochschule, wenn ich Abgänger aus dem Beamtenverhältnis, aus dem Jahrgang haben möchte, dann gehen Sie ja auch hin und sagen, schauen sie, der hat den Aufstieg gemacht und da gibt es jemand, der eine Abteilung leitet und das wird auf der Monstranz vor sich her getragen, ja, und das löst einfach auch was aus	Steigerung der Attraktivität durch Aufzeigen von Perspektiven	Attraktivität - Standardverfahren zur Anerkennung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
1486	21	6	123	Ich muss Leute ja irgendwo begeistern und auch, ja, ein Stück weit anzünden, dass es funktioniert, und da kann sowas schon helfen	Steigerung der Attraktivität durch Aufzeigen von Perspektiven	Attraktivität - Standardverfahren zur Anerkennung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
1487	21	9a	247	Ex9a: Positiv, auf jeden Fall mal positiv	positiv	Attraktivität - Standardverfahren zur Anerkennung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung

lfd. Nr	Frage	Expert	Satz	Text	Paraphrase	I. Kategorie	II. Kategorie
1488	21	9a	248	(Ex9b stimmt zu) (Wenn man) irgendwie schon den Bewerbern im Einstellungsverfahren oder im Auswahlverfahren auch hier die Aufstiegsmöglichkeiten darstellen könnte, vor allen Dingen um auch Personal längerfristig an uns zu binden, das ist auch ja so ein bisschen Phänomen, was immer mehr wird, dass ja Arbeitsstellen sehr schnell gewechselt werden	positiv	Attraktivität - Standardverfahren zur Anerkennung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
1489	21	9a	249	Also so jemand wie ich, der jetzt, oder auch Ex9b, schon ganz ganz viele Jahre bei der Stadt ist, das hat man, glaube ich, künftig gar nicht mehr so viel	positiv	Attraktivität - Standardverfahren zur Anerkennung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
1490	21	9a	250	Also auch bei uns im Ingenieurbereich ist es durchaus so, ja so 2, 3 Jahre und dann kann es auch sein, dass ja halt (ein) Mitarbeiter den Bedarf hat, wieder noch was anderes auszuprobieren oder, ja, vielleicht gibt es eben auch Gründe wie Bezahlung oder was auch immer, die dann zur Fluktuation führen	positiv	Attraktivität - Standardverfahren zur Anerkennung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
1491	21	9a	251	Aber ich denke, so eine Aufstiegsmöglichkeit könnte vielleicht da auch ein bisschen was beitragen, da eine längere Bindung von vornherein, ja, zu garantieren oder in Aussicht zu stellen, ja	positiv	Attraktivität - Standardverfahren zur Anerkennung	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
1492	22	0	0	22. Gibt es aus Ihrer Sicht noch Aspekte die wir noch nicht angesprochen haben oder Ergänzungen, die Sie noch machen möchten?			Frage
1493	22	1	147	Jetzt zur Eingruppierung selber nicht		nicht weiter relevant	Keine Relevanz
1494	22	1	148	Ich denke der Personalbedarf, wie er sich gerade entwickelt im technischen Bereich, aktuell gibt es ja viele Vorhaben des Landes, des Bundes, um die unteren Verwaltungsbehörden zu stärken, aber auch entsprechend Arbeit generiert wird mit Prüfaufträgen, mit weiteren Prüfschritten, die man machen muss	Kluft zwischen Personalbestand und Handlungsfeldern	Randbemerkung	Randbemerkung
1495	22	1	149	Es wird spannend sein, zu beobachten wie weit die Verwaltungen quasi noch Schritt halten können mit den Anforderungen, die eigentlich gestellt werden an die Behörden	Kluft zwischen Personalbestand und Handlungsfeldern	Randbemerkung	Randbemerkung
1496	22	1	150	Also sprich, wie lange wir noch Personal bekommen, um das überhaupt alles abzudecken	Kluft zwischen Personalbestand und Handlungsfeldern	Randbemerkung	Randbemerkung
1497	22	1	151	Allein die Stellenfinanzierung ist schon schwierig genug und wenn man dann das Personal nicht bekommt, ist es halt doppelt frustrierend	Kluft zwischen Personalbestand und Handlungsfeldern	Randbemerkung	Randbemerkung
1498	22	1	152	Weil wenn man die Stellen dann mal durch hat und dann kommt einfach niemand, den Job zu machen, aber man ist gesetzlich verpflichtet, diesen Job zu erledigen	Kluft zwischen Personalbestand und Handlungsfeldern	Randbemerkung	Randbemerkung
1499	22	1	153	Das heißt, ich glaube nicht, dass es aufhört	Kluft zwischen Personalbestand und Handlungsfeldern	Randbemerkung	Randbemerkung
1500	22	1	154	Wir werden aber erleben, dass wir quasi wirklich auf andere Berufsgruppen ausweichen müssen, um diese Themen abzudecken	Quereinsteiger werden zunehmen	Randbemerkung	Randbemerkung
1501	22	1	155	Was zum Beispiel bei der Gewerbeaufsicht sehr sehr schwierig werden wird	Quereinsteiger werden zunehmen	Randbemerkung	Randbemerkung
1502	22	1	156	Wenn ich da einen Ingenieur brauche in Verfahrenstechnik, der sich irgendwelche Chemiebetriebe anguckt, dann kann ich halt nicht einfach einen Verwaltungswirt da reinstecken und sagen, guck es dir halt auch mal an	Quereinsteiger werden zunehmen	Randbemerkung	Randbemerkung
1503	22	1	157	Und das werde ich halt auch nicht abfangen können	Quereinsteiger werden zunehmen	Randbemerkung	Randbemerkung
1504	22	1	158	Wir werden erleben müssen, oder wir werden gucken müssen, wie sich diese Aufgaben noch wandeln	Kluft zwischen Personalbestand und Handlungsfeldern	Randbemerkung	Randbemerkung
1505	22	1	159	Ob sie sich den tatsächlichen Gegebenheiten noch anpassen oder wir irgendwann einfach die weiße Flagge hissen müssen und sagen, wir können es einfach nicht mehr leisten	Kluft zwischen Personalbestand und Handlungsfeldern	Randbemerkung	Randbemerkung
1506	22	1	160	Das wird bestimmt eine spannende Frage werden	Kluft zwischen Personalbestand und Handlungsfeldern	Randbemerkung	Randbemerkung

lfd. Nr	Frage	Expert	Satz	Text	Paraphrase	I. Kategorie	II. Kategorie
1507	22	2	121	Antwort: Fällt mir eigentlich nichts dazu ein		nicht weiter relevant	Keine Relevanz
1508	22	2	122	Nein		nicht weiter relevant	Keine Relevanz
1509	22	2	123	Nein, ich schaue gerade mal, ob ich mir noch was notiert habe, gestern		nicht weiter relevant	Keine Relevanz
1510	22	5	149	Antwort: Also was wir nicht angesprochen haben und was generell gilt und was unsere Konkurrenzfähigkeit natürlich verbessern helfen würde ist, wenn die Tarifpartner den ein oder anderen, ich sag mal, Hinderungsgrund im Tarifvertrag etwas offener gestalten würden	Konkurrenzfähigkeit muss verbessert werden	Maßnahmen gegen Fachkräftemangel	Handlungsfelder des Personalmanagements - Personalbeschaffung
1511	22	5	150	Und vor allem, auch wenn ich da vielleicht rein aus Arbeitgebersicht gegen unsere finanziellen Rahmenbedingungen spreche, wenn man das ein oder andere in den Tabellen verändert, um uns konkurrenzfähiger zu machen	Tarifvertrag wird kritisiert	Randbemerkung	Randbemerkung
1512	22	5	151	Gerne auch, und das ist natürlich was, was vor allem den Gewerkschaften dann vielleicht schwerer fällt, da bin ich dann wieder bisschen der Arbeitgeber, wenn man vielleicht auch bestimmte Elemente zumindest in einem gewissen Range (engl) auch vielleicht Schwankungen am Arbeitsmarkt anpassen könnte	Tarifvertrag wird kritisiert	Randbemerkung	Randbemerkung
1513	22	5	152	Also dass ich, wenn ich konkurrenzfähiger sein muss, vielleicht auch ein bisschen mehr geben kann	Konkurrenzfähigkeit muss verbessert werden	Randbemerkung	Randbemerkung
1514	22	5	153	Dass aber auch, wenn die Konkurrenzfähigkeit, ich sage mal, besser wird, wo ich dann vielleicht auch wieder runter gehen kann	Konkurrenzfähigkeit muss verbessert werden	Randbemerkung	Randbemerkung
1515	22	5	154	Ja? Oder andere Möglichkeiten habe, temporär Menschen, die sich deutlich herausheben mit Goodies zu beglücken, ja? Die ich aber wenn das Herausheben vielleicht auch endet dann auch wieder zurückführen kann	Konkurrenzfähigkeit muss verbessert werden	Randbemerkung	Randbemerkung
1516	22	5	155	Was für beide Seiten dann klar sein muss, sodass man sich daran nicht zu sehr gewöhnt, dass also ich mein Haus nicht finanziere, an einer Leistungs- oder sonstigen Prämie, und nach fünf Jahren merke ich, jetzt kann ich es nicht mehr finanzieren	Konkurrenzfähigkeit muss verbessert werden	Randbemerkung	Randbemerkung
1517	22	5	156	Da muss ein gutes Verhältnis da sein, aber ich glaube, da müssen die Tarifpartner, wir werden da auch nicht umhin kommen, auch was tun	Konkurrenzfähigkeit muss verbessert werden	Randbemerkung	Randbemerkung
1518	22	5	157	Das wird uns sonst an die Wand fahren	Konkurrenzfähigkeit muss verbessert werden	Randbemerkung	Randbemerkung
1519	22	4	208	Antwort: (denk nach) Also, wäre schön, wenn vielleicht sowas wie ein Aufstieg auch im Tarifbereich, also im Beamtenbereich gibt es ja die Aufstiege mittlerer-gehobener, gehobener-höherer Dienst, so eine, so ein Verfahren, wenn es sowas geben würde	Standardisierung erwünscht	Verfahren zur Anerkennung als sonstiger Beso	Standardisierung der Handhabung
1520	22	4	209	Aber das ist eigentlich das selbe, wie Sie schon gesagt haben	Standardisierung erwünscht	Verfahren zur Anerkennung als sonstiger Beso	Standardisierung der Handhabung
1521	22	4	210	Was man einfach so ein standardisiertes Verfahren für einen Aufstieg im Tarifbereich machen könnte	Standardisierung erwünscht	Verfahren zur Anerkennung als sonstiger Beso	Standardisierung der Handhabung
1522	22	4	211	Also weil, das gibt es ja nur bei Beamten, dass dann (unverständlich) über die Führungsakademie eine Prüfung abgenommen wird	Aufstieg für Beamte	nicht weiter relevant	Keine Relevanz
1523	22	4	212	Natürlich für gehobenen-höheren Dienst	Aufstieg für Beamte	nicht weiter relevant	Keine Relevanz
1524	22	4	213	Mittlerer-gehobener Dienst, es soll ja auch so Assessment-Center, auch das gibt es, eingeführt werden, die Leute müssen dann aber auf (denk nach) (die) Verwaltungsschule, Verwaltungs..., so einen Verwaltungslehrgang, genau	Aufstieg für Beamte	nicht weiter relevant	Keine Relevanz
1525	22	4	214	Dreimonatig	Aufstieg für Beamte	nicht weiter relevant	Keine Relevanz
1526	22	4	215	Also aber das, ich sag ja, im Tarifbereich eher nicht, da hängst du in dieser tariflichen Hierarchie drin	Kritik an Tarifvertrag	Randbemerkung	Randbemerkung
1527	22	6	124	Das einzige ist, A, man muss, denke ich, ohne Scheuklappen an diese Sachen rangehen und versuchen, wirklich sich aufzustellen und über den Tellerrand auch ein Stück weit rauszuschauen	Öffnen für neue Ansätze	Randbemerkung	Randbemerkung
1528	22	6	125	Wie wird es wo anders gemacht? Wie wird es in der Wirtschaft, sonstiges gemacht? Und da ist dieses Schubladendenken eben einfach nicht so, wie es im öffentlichen Dienst noch teilweise ist	Öffnen für neue Ansätze	Randbemerkung	Randbemerkung
1529	22	6	126	Das hat seine Gründe, aber das muss nicht immer so bleiben	Öffnen für neue Ansätze	Randbemerkung	Randbemerkung

lfd. Nr	Frage	Expert	Satz	Text	Paraphrase	I. Kategorie	II. Kategorie
1530	22	6	127	Ich finde das manchmal auch ganz interessant, wie es so unsere Nachbarbundesländer so machen	Öffnen für neue Ansätze	Randbemerkung	Randbemerkung
1531	22	6	128	Bayern beispielsweise, wo ja wirklich so ein Stück weit versucht Einheitslaufbahnen zu machen und dann nur Einstiegspunkte zu definieren	Öffnen für neue Ansätze	Randbemerkung	Randbemerkung
1532	22	6	129	Das hat Charme, finde ich	Öffnen für neue Ansätze	Randbemerkung	Randbemerkung
1533	22	6	130	Ich denke aber auch, man muss das ganze wo einbetten dann	Öffnen für neue Ansätze	Randbemerkung	Randbemerkung
1534	22	6	131	Man muss dann auch schon klar sagen, was sind meine Anforderungen an die Mitarbeiter und, dass es keine Einbahnstraßen sind und Selbstläufer, sondern, dass auch was kommen muss	Öffnen für neue Ansätze	Randbemerkung	Randbemerkung
1535	22	6	132	Das heißt so, es muss am Ende (eine) win-win-Situation für beide da sein	Öffnen für neue Ansätze	Randbemerkung	Randbemerkung
1536	22	9b	252	Ex9b: Was mir gerade noch so eingefallen ist, wir haben natürlich „Sonstige Beschäftigte“ immer so eine Stufe niedriger gesehen	Minus-Eins-Regel stellt inoffiziellen Standard dar	Praktische Relevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
1537	22	9b	253	Wenn wir jetzt einen Tiefbauingenieur brauchen, zB	Behandlung von sonstigen Beschäftigten mit gleichrangiger Qualifikation	Praktische Relevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
1538	22	9b	254	Brücken, Ex9a hat es ja gesagt, und da schreiben wir natürlich schon auch Bauingenieure entsprechend aus, aber natürlich, was ist jetzt, wenn ein, was weiß ich, Ingenieur in Verfahrenstechnik oder was weiß ich, oder Hochbau kommt, ist der nicht auch ein Sonstiger Beschäftigter? Wie müssen wir damit umgehen, da könnten wir vielleicht ein bisschen großzügiger sein, also ich glaube, dass die Nuancen oder die Prüfung dann halt, ja, da könnten wir vielleicht näher treten, aber vielleicht macht man auch ein Fass auf, ich weiß nicht, Ex9a, wer sich immer bewirbt, bei Ihnen	Behandlung von sonstigen Beschäftigten mit gleichrangiger Qualifikation	Praktische Relevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
1539	22	9b	255	Ich sehe ja nur die objektive Ausschreibung und schau immer, was können wir nach unten aufmachen	Behandlung von sonstigen Beschäftigten mit gleichrangiger Qualifikation	Praktische Relevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
1540	22	9b	256	Wir generalisieren ja die Ingenieure so gut es geht, aber im Prinzip kann ich ja nicht jeden Ingenieur auf die Stelle setzen, es gibt ja Zweige	Behandlung von sonstigen Beschäftigten mit gleichrangiger Qualifikation	Praktische Relevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
1541	22	9a	257	Ex9a: Genauso ist es, ja	Behandlung von sonstigen Beschäftigten mit gleichrangiger Qualifikation	Praktische Relevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
1542	22	9a	258	Also wir schauen uns schon auch bei Bewerbungen andere Ingenieurbereiche an, wenn es denn so vom Fachlichen noch grob in die Richtung geht, die wir gerade brauchen	Behandlung von sonstigen Beschäftigten mit gleichrangiger Qualifikation	Praktische Relevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
1543	22	9a	259	Oder (ob) die Person da tatsächlich vielleicht auch schon in einer anderen Behörde oder anderen Unternehmen da Berufserfahrung gesammelt hat	Behandlung von sonstigen Beschäftigten mit gleichrangiger Qualifikation	Praktische Relevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
1544	22	9a	260	Dann darf es auch mal jemand sein, der jetzt nicht zwingend Richtung Bauingenieurwesen sein Studium abgeschlossen hat	Personalmangel zwingt zum Handeln	Praktische Relevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen
1545	22	9a	261	Aber ja das ist dann eher mehr so tatsächlich aus der Not der geeigneten Bewerber heraus	Personalmangel zwingt zum Handeln	Praktische Relevanz des Sonstigen Beschäftigten	Praktische Relevanz - Anwendung der Dienststellen

KOMMENTAR

Viel Luft nach oben

Wessen wichtigstes Ziel es ist, möglichst viel zu verdienen, ist im öffentlichen Dienst nicht gut aufgehoben. Ja, und Städte und Gemeinden haben in den vergangenen Jahren auch viel verschlafen, wenn es um Eigenwerbung und attraktive Arbeitsplätze geht. Ein schlechtes Image ist besser als keins, heißt es. Der öffentliche Dienst

balanciert diesbezüglich irgendwo zwischen schlecht und unscheinbar. Wer sich seinem Gegenüber als Ingenieur oder Ingenieurin vorstellt, genießt in der Regel Hochachtung, wer sich dann aber darüber hinaus als Teil des öffentlichen Dienstes outet, den umgibt so-



Wolfgang Schmitz, Redakteur:

Der öffentliche Sektor muss sich entstauben.

Foto: VDI/Zillmann

gleich ein Hauch staubigen Beamtentums. Das mag zum Teil zutreffen, schließlich macht man nicht über Nacht aus einem Ackergaul ein Rennpferd. Aber die personelle Notlage sowie die politischen, wirtschaftlichen und ökologischen Herausforderungen nötigen den öffentlichen Sektor zum Handeln. Ein Weiter-so wird und kann es nicht geben. Der größte Arbeitgeber in Deutschland mit rund 5 Mio. Beschäftigten kann das Funktionieren des Gemeinwesens nur garantieren, wenn die rund 130 verschiedenen Berufsprofile adäquat besetzt sind, darunter vor allem Jobs für IT-Spezialisten, Ingenieure und Ingenieurinnen sowie Architekten. Was deren Tätigkeitsfelder betrifft, geht es – so pathetisch es sich anhört – um nicht weniger als um die Gestaltung der Zukunft, sei es in Fragen des Städtebaus, der Umwelttechnik, der Landwirtschaft oder der Energieversorgung. Mit „spannend“ sind die Herausforderungen wohl noch unzureichend beschrieben. Klar, vor der Verantwortung darf man nicht scheuen. Aber gilt das nicht auch für die Arbeit in Privatunternehmen? Hier könnten sich die Öffentlichen einiges anschauen, etwa wenn es um neue Arbeitsmodelle, die die Bedürfnisse junger Menschen nach Sinnhaftigkeit und Work-Life-Balance berücksichtigen, oder um Offenheit für technische Entwicklungen geht. Hier böte sich eine engere Zusammenarbeit mit der Wissenschaft an, auch was Weiterbildungen betrifft.

Das Fazit: Der öffentliche Dienst hat viel Luft nach oben und viele Herausforderungen zu stemmen. Das mag man je nach Einstellung als gute oder weniger gute Nachricht interpretieren.

■ wschmitz@vdi-nachrichten.com

„Ein Bindeglied zwischen Technik und Gesellschaft“

SPEZIAL INGENIEURE IM ÖFFENTLICHEN SEKTOR:
Nahezu jede ingenieurwissenschaftliche Fachrichtung kommt im öffentlichen Dienst unter. Aber ein Blick auf Details lohnt.

VON MATILDA JORDANOVA-DUDA

Dringend gesucht: „Tiefbauingenieur:in für den Neubau des Europäischen Zentrums für mittelfristige Wettervorhersage, Versorgungs- und Bauingenieur:innen wie auch Ingenieur:innen für Gebäudeautomation“. Diese Stellen hat allein das Bonner Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung im Mai dieses Jahres ausgeschrieben. Auf dem Karriereportal für den öffentlichen Dienst, Interamt, finden sich zahlreiche freie Stellen für praktisch jede technische Fachrichtung und Karrierestufe. Auch IT-Fachkräfte sind bei Bundes- und Landesministerien und -ämtern, in Kommunalverwaltungen, Landes- und Stadtbetrieben sehr gefragt.

Die Arbeitgeber winken mit flexiblen Arbeitszeitmodellen, Familientagen, Freizeitausgleich und Homeoffice, zusätzlicher VBL-Betriebsrente, günstigen Jobtickets, Fortbildungen, Kitaplätzen, Gesundheitskursen während der Arbeitszeit und – im teuren München etwa – mit der Chance auf eine „Staatsbedienstetenwohnung“.

Solche Extras sollen die Attraktivität des größten Arbeitgebers Deutschlands erhöhen, weil sein finanzieller Spielraum durch die Tarifverträge eingeschränkt ist. Bezahlt wird nach TVöD in all seinen Variationen oder den jeweiligen Landestarifverträgen. Dazu gibt es Orts- oder Familienzuschläge. Berufseinsteiger mit akademischem Mint-Hintergrund sind für den gehobenen bzw. höheren Dienst vorgesehen. Mit einem Bachelorabschluss fangen sie bei Entgeltgruppe E 9 (Angestellte) bzw. Besoldungsgruppe A 9 (Beamte) an. Mit einem Master oder einer Promotion ist die E 13 bzw. A 13 die Untergrenze.

Formale Voraussetzungen sind ein wichtiges Kriterium. Ihr Fehlen kann hier nicht so einfach durch Praxiserfahrung ausgeglichen werden. Je höher der Abschluss ist, desto besser sind die Aussichten, sich von der Sachbearbeitung bis zur Abteilungs- oder Amtsleitung hochzuarbeiten. Das Gehalt steigt langsam, jedoch planbar mit dem Erreichen bestimmter „Erfahrungsstufen“. In der Privatwirtschaft dagegen hängt der Verdienst sehr vom persönli-

chen Verhandlungsgeschick und natürlich von der Wirtschaftslage ab.

Weil im öffentlichen Dienst jahrelang Personal abgebaut wurde, werden nun verstärkt Quereinsteiger gesucht, die dann die ersten „Erfahrungsstufen“ überspringen dürfen. Denn die Planungs- und Genehmigungsverfahren für die zahlreichen Wind- und Solarparks, Stromnetze und Wasserstoffspeicher, aber auch für die 400 000 Wohnungen jährlich, die die Bundesregierung nun beschleunigt bauen will, schaffen wegen des Fachkräftemangels einen Flaschenhals.

Außer der dafür notwendigen Fachkräfte für Bau und Energietechnik können Ingenieure und Ingenieurinnen quasi jeder Fachrichtung eine Aufgabe im öffentlichen Dienst finden. Fachleute für Um-

Gesucht werden im öffentlichen Sektor laut Bundesagentur für Arbeit mit
2063
offenen Stellen hauptsächlich Bau- und Gebäudetechnikspezialisten

welttechnik, Abfallwirtschaft oder Landschaftsbau arbeiten in den Umwelt- und Baureferaten, wo sie Altlasten begutachten und neue Schutzgebiete ausweisen. Wirtschaftsinformatiker und Softwareentwicklerinnen treiben die Digitalisierung in Verwaltungen und bei kommunalen Energieversorgern voran, können aber auch etwa bei der Bundesnetzagentur tätig werden. Maschinenbauingenieurinnen werden beim Bau und Betrieb von Schleusen und Wehren gebraucht. Verkehrs- und Elektrotechniker ermitteln die besten Anbieter für neue Busse und Bahnen.

Im öffentlichen Dienst zählte die Bundesagentur für Arbeit (BA) 2905 offene Stellen für die Ingenieurberufe im ersten Quartal 2022. Das sind knapp 500 mehr als im ersten Quartal 2019 vor Corona. Die BA wertet nur die sozialversicherungs-



pflichtigen Jobs aus: Beamtenstellen fallen nicht darunter. Gesucht wurden hauptsächlich Bau- und Gebäudetechnikspezialisten (2063 offene Stellen), gefolgt von IKT-Fachkräften. Für andere Fachrichtungen stagniert die Nachfrage oder sinkt sogar. Die Daten sind allerdings wegen „berufsfachlicher Neuzuordnungen“ nur eingeschränkt vergleichbar, so die BA-Statistiker.

Auf dem Arbeitsmarkt machen sich die Pandemie und der Krieg in der Ukraine noch nicht bemerkbar: Die Zahl der offenen Stellen in der Gesamtwirtschaft erreichte im ersten Quartal einen neuen Rekord. Möglicherweise wird ein starker Einbruch noch folgen. In diesem Fall wird der öffentliche Dienst mit seinen besonders sicheren Arbeitsplätzen punkten können.

In einigen Verwaltungen ist aktuell jede vierte Stelle unbesetzt. Das führt zu Arbeitsverdichtung und Stress. Auch das verstaubte Image der Ämter tut sein Übriges. Das findet Umweltingenieurin Nadine Lechner von der Münchner Stadtentwässerung (MSE) nicht gerechtfertigt. „Wir sind ein Bindeglied zwischen Technik und Verwaltung bzw. der Gesellschaft. Das ist herausfordernd und spannend“, sagt sie in einem Beitrag für get-in-engineering.de. Im Lockdown war die Kinderbetreuung für sie kein Problem. Ihr Arbeitsplatz war als Teil der kritischen Infrastruktur eingestuft worden. Homeoffice und „nahezu jedes Teilzeitmodell“ seien möglich gewesen. „Es tut sich viel in Sachen Unternehmenskultur, Digitalisierung und New Work“, lautet Lechners Fazit.

In der Privatwirtschaft verdienen Ingenieure und Ingenieurinnen meist deutlich mehr, Arbeitswochen mit 50 Plusstunden sind jedoch keine Seltenheit. Verwaltungsjobs haben dagegen einen familienfreundlichen Ruf. Das ist nicht die einzige Besonderheit. Man ist eher für die



Planung, Ausschreibung und Überwachung als für die Ausführung zuständig und damit nicht ganz so nah an den eigentlichen technischen Aufgaben.

Es gibt eine spezifische Sprache sowie klare Vorschriften und Dienstwege, die einzuhalten sind. Auch das muss man mögen. Für die Besetzung eines leitenden Postens kann das richtige Parteibuch von Bedeutung sein. Die Neuzugänge müssen deshalb erst lernen, wie Behörden und politische Gremien ticken. Derzeit werden die raren Fachkräfte von den Stadträten wie rohe Eier behandelt, munkelt man in mancher Kommune. Andererseits schaut die Öffentlichkeit mit Argusaugen bei jedem noch so kleinen

„Prestigeprojekt“ zu. Die Entscheidungen und eventuelle Verzögerungen, etwa beim Bau von Schulen, Turnhallen und Straßen, beeinflussen unmittelbar das Leben der Bevölkerung und die Medien berichten regelmäßig darüber.

„Im öffentlichen Dienst gibt es eine **Zwei-Klassen-Gesellschaft**: Beamte versus Angestellte“, teilt ein Ingenieur seine Erfahrungen im Forum bauingenieur24.de mit. Angestellte wie er seien in allen Bereichen benachteiligt, vor allem beim Gehalt. Beamte und Beamtinnen haben tatsächlich mehr Netto, weil sie kaum Sozialbeiträge zahlen. Dazu sind sie gegen Dienstunfähigkeit abgesichert und bekommen am En-

Kreativität ist im öffentlichen Sektor mindestens so gefragt wie in Privatunternehmen. Das gilt nicht allein für Bau- und Energiefachleute.

Foto: PantherMedia / alphaspirit

de eine – in der Regel höhere – Pension statt Rente. Dafür schwören sie dem Staat Gesetzestreue und Gehorsam, dürfen nicht streiken und können bei Bedarf an einen anderen Standort versetzt werden. Sie können nicht einfach den Arbeitgeber wechseln, wenn der Job keinen Spaß mehr macht. Und sie haben mit vielen Vorurteilen zu kämpfen.

Beamte und Beamtinnen sind bei den Mint-Fachkräften in der Minderheit. Der Laufbahn ist eine Durststrecke mit knappen Anwärterbezügen vorgeschaltet. Bachelorabsolventen und -absolventinnen durchlaufen den technischen Vorbereitungsdienst. Für hoheitliche Aufgaben qualifiziert das zweijährige technische Referendariat, das mit

dem zweiten Staatsexamen endet. Dafür muss man deutscher bzw. EU-Staatsbürger, gesund und höchstens 39 Jahre alt sein sowie einen Masterabschluss oder ein Unidiplom haben. Das Referendariat beinhaltet Praxisphasen mit Stationen auf der kommunalen, Landes-, Bundes- und der EU-Ebene.

Architektin Theresa Hinterwälder ist diesen Weg gegangen und wirbt in einem Interview auf der Website ihres Arbeitgebers BLB (Bau- und Liegenschaftsbetrieb) NRW für seine Vorzüge. Das öffentliche Unternehmen ist für alle Landesimmobilien verantwortlich. Hinterwälder arbeitet heute als Abteilungsleiterin im Baumanagement. Im Baureferendariat lernte sie viel Theoretisches über Bauordnungsrecht, Grundlagen der Verwaltung, Städtebau und Personalführung.

Die Praxisphasen verbrachte die Hochbaureferendarin in einer BLB-Niederlassung sowie in einer Kommune, um sich dort mit Baugenehmigungen und der Aufstellung von Bauplänen auseinanderzusetzen. Weitere Stationen waren die Oberfinanzdirektion, mit der der Landesbetrieb bei bestimmten Bauprojekten eng zusammenarbeitet und die NRW-Landesvertretung in Brüssel. Dort lernte die Referendarin, wie politische Prozesse in der EU wie die Novellierung der Gebäude richtlinie ablaufen.

Das helfe, das tägliche Geschäft aus neuen Perspektiven zu betrachten und wertvolle Kontakte zu knüpfen, so Theresa Hinterwälder. „Alle haben total offen mit uns über ihre Arbeit geredet“, meint die Abteilungsleiterin. Nach der bestandenen Prüfung durfte sie die Berufsbezeichnung Bauassessorin führen. Attraktiv sei auch die Besoldung, wenn man nach dem zweiten Staatsexamen eine Führungsposition einnimmt: „Worauf man während des Referendariats ja gezielt vorbereitet wird.“



The Sensor People

Leuze

Sie wollen durchstarten und mit Ihren Ideen Zukunft gestalten? Gemeinsam gestalten wir Wandel.

Gemeinsam schaffen wir die Innovationen von morgen: Sensorlösungen in der Automatisierungstechnik. Das ist das, was uns antreibt. Kommen Sie in unser Team und wachsen Sie mit uns!

Mehr erfahren



www.leuze.com/karriere

McKinsey
& Company

Die Besten, bitte:

Wie der öffentliche Sektor als Arbeitgeber punkten kann



Die Besten, bitte:

Wie der öffentliche Sektor als Arbeitgeber punkten kann

Methodik und Ziel der Untersuchung

McKinsey hat im Frühjahr 2018 eine Umfrage unter 165 Führungskräften im öffentlichen Sektor durchgeführt – jeweils zu rund einem Drittel auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene. Zusätzlich wurden rund ein Dutzend Experteninterviews mit Entscheidungsträgern in Deutschlands öffentlichem Sektor geführt. Diese deckten ein breites Spektrum an Behörden ab – vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales über das Bundesverwaltungsamt bis zur Bundesagentur für Arbeit.

Ziel der Datenerhebung war es, validierte Hypothesen zu aktuellen Herausforderungen und möglichen Ansatzpunkten für die Rekrutierung und Entwicklung von Nachwuchsführungskräften zu entwickeln. Die vorliegenden Analysen und abgeleiteten Empfehlungen sollen Impulse für die Führungskräfte rekrutierung und -entwicklung im öffentlichen Sektor setzen und insbesondere dabei helfen, die mittlere Führungsebene zu stärken.



Das Wichtigste auf einen Blick

Die öffentliche Hand in Deutschland ist bei zentralen Zukunftsfragen wie der Digitalisierung und dem Klimawandel gefordert wie selten zuvor. Gleichzeitig steht sie vor einer großen demografischen Herausforderung: Bis 2030 wird mehr als jeder dritte Beschäftigte im öffentlichen Dienst in Rente gehen. Da es in Behörden zugleich an Nachwuchs mangelt, wird unserer Prognose zufolge bis zum Jahr 2030 eine Personallücke von ca. 731.000 Beschäftigten entstehen. Damit vergrößert sich die Lücke von heute knapp 4% auf fast 16% aller Beschäftigten. Davon entfallen ungefähr 401.000 auf die mittlere Führungsebene, die für die Umsetzung von Zukunftsinitiativen von besonderer Bedeutung ist.

Diese Zahlen sind alarmierend: Die öffentliche Hand droht handlungsunfähig zu werden. Schon heute fehlt Personal auf der mittleren Führungsebene, wie eine aktuelle Studie zeigt, für die McKinsey rund 165 Führungskräfte aus dem öffentlichen Sektor befragt hat: 90% der Befragten geben an, dass die Rekrutierung und Entwicklung gerade der mittleren Führungsebene extrem herausfordernd ist; 77% berichten, die Besten eines Jahrgangs fangen nie oder nur selten in ihrer Organisation an; 30% beklagen, dass mindestens die Hälfte der Bewerber ihre Angebote ablehnt.

Die Befragung lässt auch Rückschlüsse zu auf die Gründe, warum sich der öffentliche Sektor als Arbeitgeber so schwertut: So bemängeln z.B. 72% der befragten Führungskräfte das Fehlen eines Wertversprechens in ihrer Organisation bzw. kritisieren, dass dieses veraltet ist; 52% geben wenig attraktive Karrierepfade und fehlende Aufstiegsmöglichkeiten als einen Hauptgrund an, warum Beschäftigte der mittleren Führungsebene die Organisation verlassen.

Um die Rekrutierung und Entwicklung von Beschäftigten auf der mittleren Führungsebene zu stärken, können und sollten die Behördenchefs jetzt handeln – mit entsprechender langfristiger Unterstützung der Politik. Zahlreiche Beispiele aus dem In- und Ausland dienen als Inspiration für sechs Ansatzpunkte, durch die Rekrutierung und Entwicklung von Nachwuchskräften im öffentlichen Sektor verbessert werden können:

1. Differenziertes Wertversprechen: ein differenziertes Wertversprechen entwickeln, kommunizieren und umsetzen
2. Nachwuchs als Chefsache: Nachwuchsrekrutierung und -entwicklung zur zentralen Führungsaufgabe machen
3. Attraktive Karrierepfade: transparente und attraktive Karrierepfade für Leistungsträger bieten
4. Innovatives Arbeitsumfeld: inspirierende Atmosphäre schaffen
5. Weiterbildungsoffensive: attraktive Weiterbildungsmöglichkeiten schaffen
6. Impulse aus der Privatwirtschaft: Entsendung von Nachwuchsführungskräften aus der Privatwirtschaft fördern

Komplexe Zukunftsaufgaben – Handlungsbedarf ist erkannt, vorhandene Mittel werden aber nicht ausgeschöpft

In den kommenden Jahren steht die öffentliche Hand in Deutschland vor zunehmend komplexen Aufgaben. Es gilt, innovative Antworten „auf die großen Herausforderungen Digitalisierung, Gesundheit, Klima und Energie, Mobilität, Sicherheit, soziale Innovationen und die Zukunft der Arbeit“ zu finden, wie im Koalitionsvertrag beschrieben.¹ Dass Handlungsbedarf besteht, um das Land fit für die Zukunft zu machen, ist der Politik also im Grundsatz bekannt.

Sowohl die EU als auch der Bund stellen den deutschen Behörden jährlich Mittel in Milliardenhöhe zur Verfügung, damit sie die beschriebenen Herausforderungen bewältigen können. Das Budget wird jedoch häufig nicht ausgeschöpft. Zwei Beispiele: Der Europäische Sozialfonds sah in der ausgelaufenen Förderperiode 2007 bis 2013 8,4 Mrd. EUR für die Arbeitsmarktintegration benachteiligter Personen in Deutschland vor.² Der Bund stellte im Jahr 2016 den Kommunen 3,5 Mrd. EUR für energetische Sanierungen von Schulen und anderen öffentlichen Gebäuden zur Verfügung.³ Doch nur 63% der Sozialfondsgelder und sogar nur 4% der Bundesmittel wurden von Projektträgern fristgerecht abgerufen.

Ein wesentlicher Grund für diese Entwicklung: Auf der mittleren Führungsebene ist der öffentliche Sektor derzeit nicht ausreichend besetzt – es fehlen Beschäftigte in den Gruppen A9 bis B3 bzw. E9 bis E15Ü. Dies macht nicht zuletzt die aktuelle Studie von McKinsey deutlich, die zeigt, wie schwierig die Rekrutierung und Entwicklung von Beschäftigten auf der mittleren Führungsebene bereits heute ist. Dabei sind es gerade diese Beschäftigten, die aus überregionalen Mitteln geförderte Projekte auf Landes- und Kommunalebene umsetzen und Linienaufgaben vorantreiben. Sie koordinieren den Personaleinsatz und steuern notwendige Arbeitsabläufe, um Aufgaben in einem Projekt oder in Linienverantwortung erfolgreich abzuschließen. Ohne diese mittlere Führungsebene werden dringende Zukunftsinitiativen – wie etwa Strategien zur Digitalisierung und zum Klimaschutz – nur schleppend oder im schlimmsten Fall gar nicht umgesetzt.

Dass akuter Handlungsbedarf besteht, steht fest, doch es stellt sich die Frage, wie der öffentliche Sektor auf diese Entwicklung reagieren kann. Ein genauerer Blick auf Stärken und Schwächen bei der Rekrutierung und Entwicklung von Nachwuchsführungskräften im öffentlichen Sektor zeigt mögliche Ansatzpunkte für Verbesserungen auf. Darauf aufbauend lassen sich praktische Empfehlungen für Entscheider in Behörden ableiten.

Eklatanter Mangel an Beschäftigten – bis 2030 geht jeder Dritte im öffentlichen Sektor in Rente

Von insgesamt 44,7 Mio. Erwerbstätigen in Deutschland arbeiten 4,7 Mio. im öffentlichen Dienst.⁴ Davon werden unseren Prognosen zufolge ungefähr 1,8 Mio. in den kommenden zwölf Jahren in Rente bzw. Pension gehen – das ist mehr als jeder Dritte.⁵ Gleichzeitig existiert bereits heute eine Personallücke im öffentlichen Sektor, die der dbb Beamtenbund und Tarifunion auf 185.000 Stellen, also knapp 4% aller Stellen, beziffert.⁶ Da in Behörden in den kommenden zwölf Jahren nur 1,3 Mio. Nachwuchskräfte nachrücken werden, droht dem öffentlichen Sektor im Jahr 2030 eine Personallücke von 731.000 Beschäftigten – eine Vervierfachung der heutigen Personallücke von unter 4% auf dann fast 16%.⁷ Verglichen mit anderen Branchen ist der prognostizierte Personalmangel im öffentlichen Sektor damit am größten.⁸

Besonders eklatant macht sich der Personalmangel bei Nachwuchskräften mit akademischem Hintergrund bemerkbar: 2030 werden im öffentlichen Sektor unseren Schätzungen zufolge ca. 401.000 Mitarbeiter mit abgeschlossenem Studium im öffentlichen Dienst fehlen, also Beamte der Besoldungsgruppen A9 aufwärts bzw. Tarifangestellte der Entgeltgruppen E9 und höher. Dieser Nachwuchs ist für die spätere Besetzung der mittleren Führungsebene in Behörden entscheidend, also z.B. für die Besetzung von Unterabteilungs- oder Referatsleiterposten auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene.

Unsere Umfrage zeigt, dass der öffentliche Sektor bereits heute Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von talentierten Nachwuchskräften hat: Insgesamt 90% der befragten Führungskräfte schätzen die Rekrutierung und Entwicklung von Nachwuchsführungskräften als herausfordernd ein, nur 10% sind aktuell durchweg erfolgreich (Abbildung 1). Jeder dritte Befragte räumt ein, dass mittlerweile knapp 50% der Bewerber, die von ihrer Organisation ein Angebot erhalten, dieses ablehnen. 77% der Befragten berichten, dass die besten Studierenden eines Jahrgangs nur selten oder nie in ihrer Organisation anfangen.⁹

„Stellen Sie sich vor, wir können in 10 bis 15 Jahren die Hälfte unserer Arbeitsplätze nicht nachbesetzen. Alles, was wir an Vorschriften und Dienstleistungen kennen, kann man dann nicht mehr aufrechterhalten.“

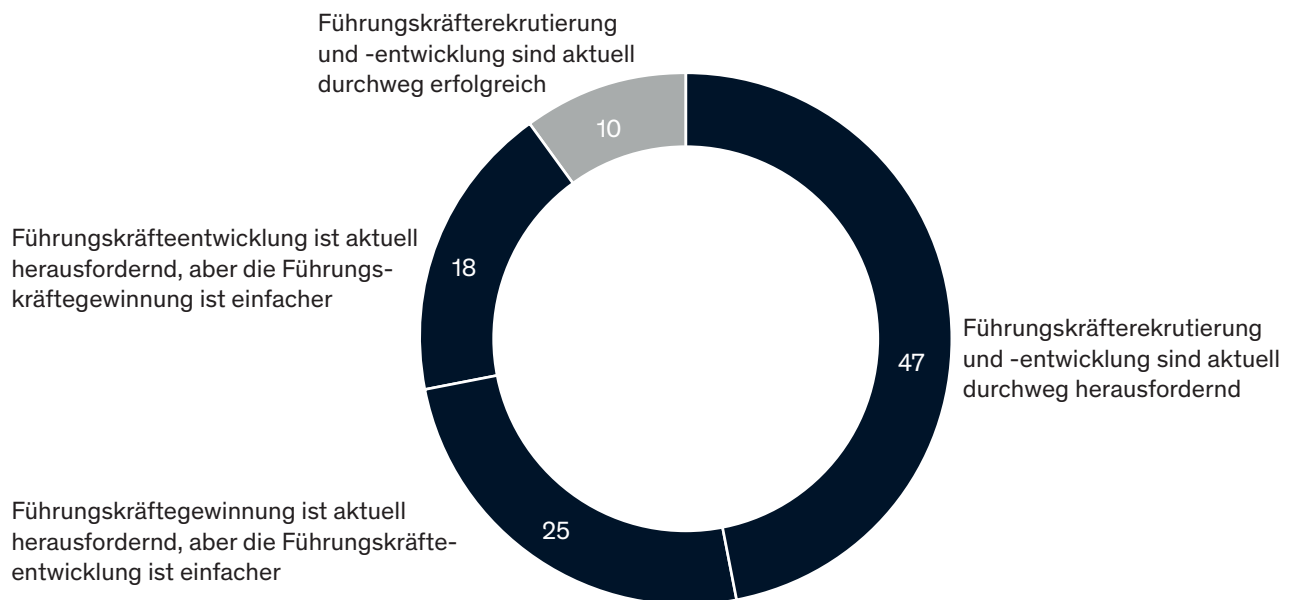
Führungskraft, Bundesverwaltungsamt

Für die Leistungsfähigkeit des öffentlichen Sektors sind das alarmierende Zahlen. Denn gerade die Nachwuchsführungskräfte sind der „Umsetzungsmuskel“ des öffentlichen Sektors. Gibt es auf mittlerer Führungsebene nicht genügend erfahrene Mitarbeiter mit der notwendigen Qualität, läuft Deutschland Gefahr, entscheidende Zukunftsfragen etwa bei Digitalisierung und Klimaschutz unbeantwortet zu lassen.

Abbildung 1

Rekrutierung und Entwicklung von Beschäftigten der mittleren Führungsebene sind besonders herausfordernd

Wie gut gelingt es Ihnen zurzeit, in der mittleren Führungsebene Mitarbeiter zu rekrutieren bzw. zu entwickeln?
Fallzahl 165, in Prozent



QUELLE: McKinsey

Öffentlicher Sektor? Nein, danke! – Warum der Sektor Nachwuchs- probleme hat

Schon als Einstiegsoption erscheint die öffentliche Verwaltung für viele Nachwuchskräfte wenig attraktiv. In einer Umfrage des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) unter Studierenden gab nur knapp jeder Zehnte an, mit Bestimmtheit im öffentlichen Sektor arbeiten zu wollen. Dagegen war jeder vierte Studierende sicher, sich für einen Arbeitgeber in der Privatwirtschaft zu entscheiden.¹⁰ Besonders die großen Behörden haben es anscheinend schwer, sich als beliebte Arbeitgeber zu profilieren. So gehören zu den aktuellen Toparbeitgebern auf der Wunschliste von Berufseinsteigern zwar zum Beispiel das Auswärtige Amt oder auch die Deutsche Bundesbank. Andere große Behörden tauchen jedoch in solchen Ranglisten in der Regel nicht auf.¹¹

Von ihrem zukünftigen Arbeitgeber erwarten Studierende vor allem, Familie und Beruf vereinbaren zu können.¹² Auf den Plätzen zwei und drei der Wunschliste stehen die Sicherheit des Arbeitsplatzes und der Nutzen der Arbeit für die Allgemeinheit – eigentlich das Wertversprechen des öffentlichen Sektors. Man würde also erwarten, dass der öffentliche Sektor gerade bei diesen Themen in der Wahrnehmung der Studierenden deutlich besser als die Privatwirtschaft abschneidet.

Doch die Studierenden sehen das anders. Von den Befragten, denen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sehr wichtig ist, sind nur 10% sicher, dass sie sich für den öffentlichen Sektor entscheiden werden, jedoch wollen 22% sicher in die Privatwirtschaft.¹³ Auch beim Kriterium „Nutzen für die Allgemeinheit“ schneidet der öffentliche Sektor paradoxerweise schlechter ab als die Privatwirtschaft.¹⁴

Die Beispiele deuten darauf hin, dass das eigentlich zentrale Wertversprechen des öffentlichen Sektors bei den Studierenden nicht ankommt. Auch die von uns befragten Führungskräfte sehen in diesem Punkt ein Manko: 72% von ihnen gaben an, dass ihre Organisation kein Wertversprechen hat oder es mindestens fünf Jahre alt und damit nicht mehr aktuell ist.

Doch der öffentliche Sektor tut sich nicht nur schwer mit der Rekrutierung von genügend talentierten Nachwuchskräften. Auch der Abgang von Mitarbeitern ist ein zunehmendes Problem für große Behörden. Die Ursachen sind vielfältig – und der Handlungsspielraum ist unterschiedlich groß (Abbildung 2). In unserer Umfrage gaben beispielsweise 35% der Befragten an, dass kompetente Fachkräfte die Organisation verlassen, weil es an inspirierenden Führungskräften mangelt, die als Vorbilder fungieren und die Mitarbeiterentwicklung als Chefsache betreiben. Nachwuchsführungskräfte möchten sich oft mit erfahrenen Vorgesetzten austauschen, um ihren beruflichen Werdegang in einem vertrauten Umfeld zu diskutieren. Ein strukturierter Rahmen, in dem Führungskräfte von erfahrenen Kollegen Feedback bekommen, fehlt nach Aussage der befragten Experten in der Regel jedoch bei vielen öffentlichen Institutionen. Jeder zweite Befragte (52%) nennt zudem fehlende Aufstiegsmöglichkeiten und einen Mangel an attraktiven Karrierepfaden als Gründe dafür, warum Beschäftigte der mittleren Führungsebene in die Privatwirtschaft wechseln.

**„Bei den Karriere-Tracks sind wir zu steif.
Wir müssten jungen Leuten früher ein
Sprungbrett bieten.“**

Führungskraft, Bundesministerium für wirtschaftliche
Zusammenarbeit und Entwicklung

„Aufstiegsmöglichkeiten sind eher schwierig. Was der öffentliche Dienst nicht kennt, ist ein herausgehobener Einstieg als Youngster. Also eine Art Traineeship, für das man sich gezielt die stärksten Absolventen eines Jahrgangs sucht und diese dann an ausgewählten Stellen platziert.“

Führungskraft, Mindestlohnkommission

Schließlich wollen Nachwuchsführungskräfte bei ihrer Tätigkeit selbstständig Entscheidungen treffen und sich dadurch schnell beruflich weiterentwickeln können, wie unsere Experteninterviews zeigten.

Auch beim Punkt innovative Arbeitsumgebung schneidet der öffentliche Sektor in unserer Umfrage vergleichsweise schlecht ab: 31% der Befragten sagen, dass Führungskräfte den öffentlichen Sektor verlassen, weil die Arbeitskultur in ihrer derzeitigen Organisation nicht attraktiv ist – also z.B. das Arbeiten in wechselnden Teams und nach individuellen Arbeitszeiten nicht ermöglicht. Und das, obwohl sich der öffentliche Sektor bemüht, innovative und flexible Arbeitsbedingungen anzubieten. Beispielsweise geben immerhin 67% der Befragten an, dass ihre Organisation Teilzeitmodelle als flexible Arbeitsoption anbietet und 51% sagen, dass in ihrer Organisation auch Heimarbeit möglich ist. Offensichtlich greifen diese Initiativen, die oftmals an Formalitäten wie fehlenden Diensthandys oder strengen Heimarbeitsvorschriften scheitern, aber noch nicht hinreichend.

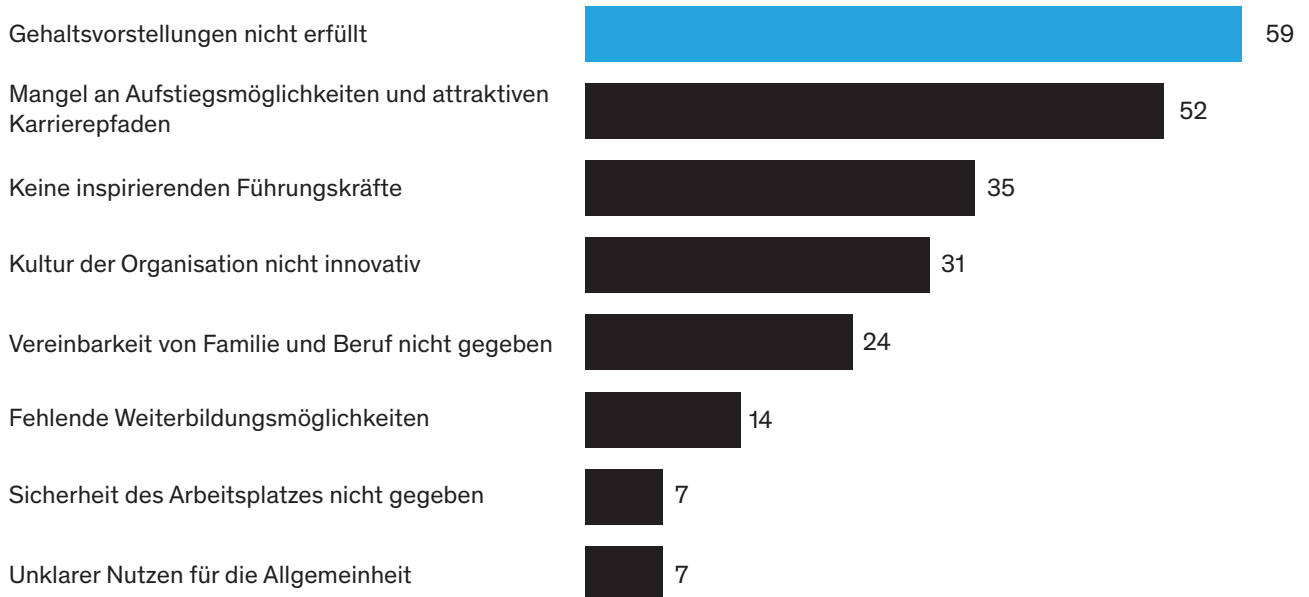
Beim Thema berufliche Weiterbildung ergibt die Umfrage ebenfalls ein differenziertes Bild: Über viele Jahre wurde allgemein kritisiert, dass der öffentliche Sektor im Vergleich zur Privatwirtschaft zu wenig Weiterbildungsmöglichkeiten bietet. In der Umfrage geben zwar 83% der Teilnehmer an, dass es in ihrer Organisation Weiterbildungsprogramme gibt, z.B. über eine Kooperation mit Anbietern am freien Markt. Trotzdem führen 14% der Befragten fehlende Weiterbildungsmöglichkeiten als einen Hauptgrund für die Abwanderung von kompetenten Fachkräften in die Privatwirtschaft an. Das deutet zumindest darauf hin, dass das Weiterbildungsangebot im öffentlichen Sektor noch nicht attraktiv genug ist.

Bleibt das kritische Thema Gehalt: Nicht erfüllte Gehaltsvorstellungen sind in unserer Umfrage der häufigste Grund, warum Nachwuchsführungskräfte in die Privatwirtschaft wechseln. Über 59% der Befragten geben an, dass die mittlere Führungsebene den öffentlichen Sektor verlässt, weil Gehaltsvorstellungen nicht erfüllt werden.¹⁵ 2017 lag das Durchschnittsbruttogehalt von Nachwuchsführungskräften im öffentlichen Sektor bei 46.707 EUR.¹⁶ In der Privatwirtschaft verdient man auf der mittleren Führungsebene als Abteilungsleiter mit 75.675 EUR deutlich mehr.¹⁷

Dass es für den öffentlichen Sektor nicht möglich ist, Gehälter wie in der Privatwirtschaft zu zahlen, ist allgemein bekannt und lässt sich nur schwer ändern. Doch das Gehalt ist nicht alles: Auch in der Privatwirtschaft nehmen Nachwuchsführungskräfte beispielsweise beim Wechsel von Großkonzernen zu Start-ups oftmals bereitwillig niedrigere Gehälter in Kauf – sie entscheiden sich bewusst für einen trotzdem als attraktiv empfundenen Arbeitgeber. Der öffentliche Sektor kann und sollte daher versuchen, sich gezielt bei anderen Faktoren als dem Gehalt zu profilieren, um so bei den Besten zu punkten.

Die mittlere Führungsebene zieht es in die Privatwirtschaft

Warum die mittlere Führungsebene den öffentlichen Sektor verlässt
Fallzahl 165, in Prozent



Hinweis: Maximal 3 Antwortoptionen konnten ausgewählt werden. Die Frage lautete: „Bitte wählen Sie die drei wichtigsten Gründe aus, die Führungskräfte dazu bewegen, Ihre Organisation zu verlassen.“

QUELLE: McKinsey

„Beim Wunsch nach Heimarbeit müssen Mitarbeiter oft zunächst einen Besuch der Arbeitssicherheitskommission über sich ergehen lassen, die dann bewerten, ob Arbeitsschutzbestimmungen eingehalten werden.“

Führungskraft, Landesamt für Gesundheit und Soziales (LAGeSo) Berlin

Traumjob „öffentlicher Sektor“ – wie sich Behörden als attraktive Arbeitgeber positionieren können

Dass der öffentliche Sektor im Wettbewerb mit der Privatwirtschaft bei der Rekrutierung und Entwicklung von Nachwuchskräften besser werden muss, wird oft diskutiert. Konkrete Lösungsvorschläge sind jedoch selten. Oft bleibt es beim Beschreiben der Herausforderungen und dem Hinweis, dass dem öffentlichen Sektor viel engere Grenzen gesetzt sind als der Privatwirtschaft. Dabei haben öffentliche Institutionen im gegebenen Rahmen durchaus Handlungsmöglichkeiten: Wir schlagen ein Sechs-Punkte-Programm vor, das Entscheidungsträgern in Ministerien und Behörden als Denkanstoß dienen kann. Viele der einzelnen Maßnahmen lassen sich sofort angehen (Abbildung 3). Das Programm zielt darauf ab, einerseits vorhandene Stärken des öffentlichen Sektors als Arbeitgeber voll auszuspielen und andererseits Schwachstellen im Vergleich zur Privatwirtschaft intelligent zu beheben.

Abbildung 3

Mit 6 Initiativen kann die Rekrutierung und Entwicklung von Nachwuchsführungskräften im öffentlichen Sektor unmittelbar gestärkt werden

Ziel

Den „Umsetzungsmuskel“ in der öffentlichen Verwaltung stärken

- Mehr Nachwuchskräfte rekrutieren
- Mehr Nachwuchskräfte entwickeln

Differenziertes Wertversprechen

Differenziertes Wertversprechen entwickeln, kommunizieren und umsetzen, z.B. über flexible Arbeitszeitmodelle

Nachwuchs als Chefsache

Nachwuchsrekrutierung und -entwicklung zur zentralen Führungsaufgabe machen, z.B. über Mentoring-Programme

Transparente und attraktive Karrierepfade

Karrierechancen für Leistungsträger erhöhen, z.B. über Fast-Track-Programme

Innovatives Arbeitsumfeld

Inspirierende Atmosphäre schaffen, z.B. über Innovation Hubs

Weiterbildungsoffensive

Attraktive Weiterbildungsmöglichkeiten schaffen, z.B. über Public Sector Academy

Impulse aus der Privatwirtschaft

Entsendung von Nachwuchsführungskräften aus der Privatwirtschaft fördern, z.B. über Stiftungen

QUELLE: McKinsey

1. Differenziertes Wertversprechen. Das Wertversprechen eines Ministeriums oder einer Behörde muss deutlich machen, welche besonderen Vorteile es hat, im öffentlichen Sektor statt in der Privatwirtschaft zu arbeiten (z.B. sicherer Arbeitsplatz, Nutzen der Arbeit für die Allgemeinheit, Vereinbarkeit von Beruf und Familie). Ein überzeugendes Wertversprechen für Nachwuchsführungskräfte bietet beispielsweise die Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ), die neben der Vereinbarkeit von Beruf und Familie auch individuelle Weiterentwicklung sowie Fürsorge und Sicherheit verspricht – mehrere Auszeichnungen als faires und familienfreundliches Unternehmen und regelmäßige Platzierungen unter den beliebtesten Arbeitgebern Deutschlands belegen den Erfolg.¹⁸

Wichtig ist in der Regel, das Wertversprechen auf unterschiedliche Zielgruppen und ihre Präferenzen zuzuschneiden. Zum Beispiel suchen heutzutage nicht alle Berufseinsteiger nach einem Arbeitsplatz auf Lebenszeit. Ihnen könnte es aber wichtig sein, einer Arbeit nachzugehen, die einen hohen Nutzen für die Allgemeinheit hat oder attraktive Karriereoptionen bietet. Ein solches differenziertes Wertversprechen sollte dann über verschiedene, auch digitale Kanäle vermarktet werden, so dass möglichst viele Absolventen erreicht werden. Privatwirtschaftliche Unternehmen, die auf Plattformen wie LinkedIn oder XING bis hin zu Facebook, Instagram und Snapchat für sich werben, können hier Vorbild sein. Funktionieren kann das Wertversprechen natürlich nur, wenn es kein Lippenbekenntnis bleibt, sondern auch sichtbar in der Behörde umgesetzt wird.

2. Nachwuchs als Chefsache. Nachwuchsrekrutierung und -entwicklung gewinnen nur dann das erforderliche Momentum, wenn sie als zentrale Führungsaufgabe verstanden werden. Einige Führungskräfte im öffentlichen Sektor gehen hier bereits mit gutem Beispiel voran und haben Nachwuchs zur Chefsache erklärt. So führt etwa der Vorsitzende des Vorstands einer großen deutschen Behörde ein Notizbuch zu den 20 vielversprechendsten Nachwuchsführungskräften in seiner Organisation. Mit ihnen tauscht er sich regelmäßig aus, um sie in ihrer beruflichen Entwicklung zu fördern. Mittlerweile sind einige von ihnen zu wichtigen Entscheidungsträgern in ihrer Behörde geworden.

In der Privatwirtschaft werden Einstellungsgespräche oft von zentralen Entscheidungsträgern der jeweiligen Organisation geführt, um zu signalisieren, wie wichtig die Rekrutierung von Talenten für das Unternehmen ist. Auch formale Mentoring-Programme aus der Privatwirtschaft könnten im öffentlichen Sektor funktionieren: Führungskräfte fungieren als Coaches und begleiten Nachwuchsführungskräfte bei ihrer Karriereplanung und -entwicklung. Exklusive Veranstaltungen bringen Leistungsträger und Führungskräfte zusammen und demonstrieren die Wertschätzung für den Nachwuchs.

3. Transparente und attraktive Karrierepfade. Ambitionierte Nachwuchskräfte wollen genau wissen, wie sie sich in ihrer Organisation weiterentwickeln können, um dann auf der Karriereleiter zügig voranzukommen. Dafür sind sie bereit, entsprechende Leistungen zu bringen. Arbeitgeber im öffentlichen Sektor sollten Nachwuchstalente daher von Anfang an transparent darüber informieren, welche Rollen und Positionen es gibt, in welchen Zeitabständen sie die nächste Karrierestufe erreichen können und wie sich der Aufstiegsprozess gegebenenfalls beschleunigen lässt.

Auch die Einführung neuer formaler Strukturen ist denkbar: Neben gesetzgeberischen und hoheitlichen Aufgaben nimmt die öffentliche Hand immer mehr Managementaufgaben wahr. Hier können Performance-Systeme eingeführt werden, die Nachwuchsführungskräften früh Entscheidungsbefugnisse und Profilierungsmöglichkeiten bieten. Für eine umfassende und differenzierte Leistungsbeurteilung sorgt ein 360°-Feedback aus verschiedenen Blickwinkeln. Einige Landkreisverwaltungen in Deutschland setzen solche innovativen Feedbackmethoden bereits ein – so kommt z.B. im Landkreis Miltenberg ein umfassendes Führungsbarometer in Form eines Fragebogens zum Einsatz, bei dem die Mitarbeiter das Führungsverhalten ihres Vorgesetzten beurteilen. Auf dieser Grundlage wird ein individueller Entwicklungsplan für den jeweiligen Vorgesetzten erstellt.¹⁹

Nicht zuletzt eröffnet die flächendeckende Einführung solcher Beurteilungsmethoden Leistungsträgern damit beschleunigte Aufstiegsmöglichkeiten. Die Personalräte müssen selbstverständlich stets eingebunden werden.

Dass Fast-Track-Optionen im öffentlichen Sektor funktionieren können, zeigt das Beispiel einer großen Behörde in Mitteldeutschland. Das dortige Trainee-Programm ermöglicht den Aufstieg in Positionen mit erster Führungsverantwortung schon nach knapp 1,5 Jahren. Über 200 Bewerbungen gehen hier mittlerweile auf einen einzigen Platz ein.

4. Innovatives Arbeitsumfeld. Eine inspirierende Arbeitsatmosphäre wirkt sich entscheidend auf die Attraktivität eines Arbeitgebers aus. Der Arbeitsplatz muss ein Ort sein, an dem man sich gerne aufhält. Hier gibt es kleine Punkte, mit denen der öffentliche Sektor starten kann – neue Sitzmöbel, mehr Farbe an den Wänden oder Parkett statt grauem Linoleumboden.

Regelmäßige Veranstaltungen und Diskussionen gerade auch mit externen Vordenkern fördern den Gedankenaustausch, bieten Anregung und machen die Kultur der Organisation insgesamt attraktiver. Ausgewählte Behörden und Ämter könnten zu bestimmten Themen auch Innovationszentren einrichten, in denen Führungskräfte etwa mit Vertretern von Start-ups gemeinsam iterative Arbeitsweisen kennen lernen und neue Ideen entwickeln. Ein Beispiel hierfür ist das MindLab in Kopenhagen. Dieses Programm des dänischen Wirtschaftsministeriums bringt in Projekten Vertreter von Ministerien und Start-ups sowie Forscher und Bürger zusammen, um gemeinsam Steuerverwaltungsprozesse zu optimieren.²⁰ Vorbildcharakter in Deutschland hat die Initiative „myGovernment“, die den Austausch zwischen digitalen Start-ups und öffentlicher Verwaltung fördert.²¹ Hier können Start-ups innovative Ideen für den öffentlichen Sektor Entscheidungsträgern aus Behörden in einem Online-Portal und auf einem Kongress präsentieren.

Nicht zuletzt gehört zu einem innovativen Arbeitsumfeld, seinen Nachwuchskräften flexibles Arbeiten zu ermöglichen – von Teilzeit über Arbeitsplatzteilung bis hin zur Heimarbeit. Bestehende Barrieren wie das Fehlen eines Diensthandys oder komplizierte Verfahren zur Genehmigung von Heimarbeit müssen abgebaut werden, damit diese Angebote tatsächlich genutzt werden können.

5. Weiterbildungsoffensive. In einer Arbeitswelt, die sich durch Digitalisierung, Automatisierung und künstliche Intelligenz rasant ändert, ist Weiterbildung wichtiger denn je – gerade auch für Nachwuchsführungskräfte. Der öffentliche Sektor hat dies verstanden und zahlreiche, teilweise sehr gute Weiterbildungsangebote geschaffen. Beispiele hierfür sind die Führungskräfteakademie der Bundesagentur für Arbeit oder die Führungsakademie Baden-Württemberg, die Seminare zu Themen wie Change Management oder Digital Leadership anbietet.²² Die bestehenden Stärken bei der Weiterbildung gilt es jetzt auszubauen: Denkbar wäre z.B. die Einrichtung weiterführender Studiengänge für Nachwuchsführungskräfte in Partnerschaft mit Topuniversitäten. Als Vorbild kann etwa die Hertie School of Governance in Berlin dienen, die flexible Executive-Master-Studiengänge für Berufstätige im Angebot hat. Auch die französische Kadenschmiede École Nationale d'Administration (ENA) bietet 8- bis 16-monatige Masterprogramme für internationale Nachwuchsführungskräfte im öffentlichen Sektor an.²³

Sinnvoll wäre auch eine Konsolidierung bereits bestehender Angebote – das würde nicht nur die Qualität der Angebote weiter steigern, sondern auch der Weiterbildung als integralem Bestandteil einer jeden Karriere mehr Aufmerksamkeit verschaffen. Eine Idee wäre hier, eine Public Sector Academy zu gründen, gegebenenfalls in Kooperation mit einem oder mehreren privaten Anbietern auf dem Weiterbildungsmarkt. Diese bietet vielversprechenden Nachwuchsführungskräften berufsbegleitende Kurzseminare an – über Online-Formate, in Sommerkursen oder auch im Zuge von längeren Programmen. Inhaltlicher Schwerpunkt sind Fähigkeiten, die in der Arbeitswelt der Zukunft besonders wichtig werden, wie etwa Kollaboration und agiles Arbeiten.

6. Impulse aus der Privatwirtschaft. Gehalt spielt bei der Berufswahl eine Rolle – und die vergleichsweise niedrigen Gehälter im öffentlichen Sektor sind ein Grund, warum es dort zu wenig vielversprechenden Nachwuchs gibt. Das Austauschprogramm für Führungskräfte zwischen der Deutschen Bank und dem Bundesministerium des Innern ist ein Beispiel, wie man dieser Herausforderung begegnen kann. In diesem Programm wechseln Führungskräfte aus dem IT-Bereich der Deutschen Bank über zwei bis zwölf Monate in den IT-Stab des Bundesministeriums – und umgekehrt. Ausgewählte Behördenprojekte und Linienaufgaben könnten auf diese Weise von langjähriger externer Führungserfahrung und neuen Perspektiven profitieren. Zu prüfen wäre, ob ein solches Austauschprogramm auch für weitere Behörden in

Frage kommt. Die Gehälter der Führungskräfte aus der Privatwirtschaft sollten während der Programmteilnahme beibehalten werden, um einen attraktiven Anreiz zu setzen. Schließlich ist sicherzustellen, dass nicht nur ausgewählte Führungskräfte, sondern auch Nachwuchstalente aus der Privatwirtschaft in Behörden wechseln, um dort etwa Unterabteilungs- oder Referatsleiterrollen einzunehmen. Vielleicht gefällt es den Nachwuchsführungskräften so gut, dass sie nach dem Ende ihrer Entsendung dort bleiben.

Einige der im Sechs-Punkte-Programm aufgeführten Ideen mögen vergleichsweise unkompliziert klingen – was die Frage aufwirft, weshalb sie sich bislang im öffentlichen Sektor nicht flächendeckend durchsetzen konnten. Im Gegensatz zur Privatwirtschaft, in der ein offener Wettkampf um Talente tobt, wird der aktiven Rekrutierung und Entwicklung von Talenten in Behörden geringere Bedeutung beigemessen. Ein Hauptgrund ist sicher die nach außen gewandte Kultur von Behörden: Sie arbeiten für die Allgemeinheit, laufen dabei aber unweigerlich Gefahr, die Beschäftigten innerhalb ihrer Organisation zu vernachlässigen. Um dem entgegenzusteuern, müssen Behörden heute aktiver als in der Vergangenheit Talente rekrutieren und entwickeln. Damit ein Umdenken stattfindet, bedarf es eines Kulturwandels im öffentlichen Sektor.

Dieser Kulturwandel kann allerdings nur gelingen, wenn die Politik ihn mitträgt. So kann die Politik z.B. mutige Personalentscheidungen treffen, wenn es darum geht, die Leitung von Behörden zu besetzen. Der Quereinsteiger aus der Privatwirtschaft wird die Nachwuchsrekrutierung und -entwicklung vielleicht mit besonderer Entschlossenheit anpacken und das, was in der Privatwirtschaft funktioniert hat, auf den öffentlichen Sektor zu übertragen versuchen. Ein Beispiel für einen gelungenen Wechsel von der Privatwirtschaft in den öffentlichen Sektor ist Ulrich Nußbaum, der nach Führungspositionen in verschiedenen fischereinahen Unternehmen derzeit als Staatssekretär im Bundesministerium für Wirtschaft und Energie tätig ist. Weitere Beispiele sind der Ex-Bankvorstand Jörg Kukies und der ehemalige Unternehmensberater Levin Holle, die inzwischen als Staatssekretär bzw. Abteilungsleiter im Bundesministerium der Finanzen tätig sind.

Vielleicht kann die Politik auch viel häufiger prüfen, ob nicht die Änderung der Rechtsform einer Behörde mehr Gestaltungsspielraum für Nachwuchsrekrutierung und -entwicklung schafft. Die Beispiele der Bundesagentur für Arbeit, einer Selbstverwaltungskörperschaft, und der GIZ, einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung, zeigen, dass solche Modelle in der Praxis gut funktionieren können.

Schließlich wäre zu überlegen, ob es nicht Zeit ist für eine Imagekampagne, die für eine Karriere im öffentlichen Sektor wirbt. Behörden gelten als muffig, Beamtenwitze machen seit jeher die Runde. Wenngleich der öffentliche Sektor noch viel in puncto Nachwuchsrekrutierung und -entwicklung tun muss, hat er doch schon einiges erreicht. Gelingt es, diese Erfolge herauszustellen und mit weiteren Programmen zu unterfüttern, wird sich der öffentliche Sektor auf Dauer als attraktiver Arbeitgeber positionieren können.

□ □ □

Der öffentliche Sektor in Deutschland steht vor vielen Herausforderungen. Bei der Bewältigung von zentralen Zukunftsfragen wie der Digitalisierung und dem Klimawandel ist die öffentliche Hand gefordert wie selten zuvor. Unsere Studie zeigt, dass der öffentliche Sektor die dafür nötigen Beschäftigten weder in der erforderlichen Zahl noch Qualität hat. Wir hoffen, dass unsere Arbeit dem Problemkomplex Nachwuchsrekrutierung und -entwicklung im öffentlichen Sektor zu mehr Aufmerksamkeit verhilft und erste konkrete Verbesserungsansätze bietet.

Wie Führungskräfte im öffentlichen Sektor Nachwuchsrekrutierung und -entwicklung beurteilen

90%

Nachwuchsrekrutierung und -entwicklung sind für unsere Organisation aktuell eine Herausforderung.

77%

Die besten Studierenden eines Jahrgangs zieht es selten oder nie in unsere Organisation.

30%

Mindestens die Hälfte der Bewerber, die von unserer Organisation ein Angebot erhalten, lehnen dieses ab.

72%

Unsere Organisation hat kein oder nur ein veraltetes Wertversprechen.

52%

Die mittlere Führungsebene verlässt unsere Organisation, weil Aufstiegsmöglichkeiten und attraktive Karrierepfade fehlen.

35%

Die mittlere Führungsebene verlässt unsere Organisation, weil es an inspirierenden Vorbildern mangelt.

83%

In unserer Organisation gibt es zahlreiche Weiterbildungsprogramme.

67%

Unsere Organisation bietet Teilzeitoptionen als flexible Arbeitsalternative an.

Referenzen

- 1 https://www.cdu.de/system/tdf/media/dokumente/koalitionsvertrag_2018.pdf?file=1
- 2 <http://www.faz.net/aktuell/politik/inland/armutseinwanderung-deutschland-ruft-milliarden-hilfen-nicht-ab-12747234.html>
- 3 <https://www.stuttgarter-nachrichten.de/inhalt.oeffentliche-haushalte-milliarden-fuer-investitionen-bleiben-liegen.611af116-dc5d-4089-91cb-624eca9b5005.html>
- 4 <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1376/umfrage/anzahl-der-erwerbstaetigen-mit-wohnort-in-deutschland/>
- 5 Die Werte basieren auf der Personalstandstatistik des Statistischen Bundesamts vom 30.6.2016. Von den insgesamt 4,69 Mio. Beschäftigten des öffentlichen Diensts entfallen 0,49 Mio. auf den Bundes-, 2,37 Mio. auf den Landes- und 1,46 Mio. auf den kommunalen Bereich sowie 0,37 Mio. auf die Sozialversicherung.
<https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/OeffentlicheFinanzenSteuern/OeffentlicherDienst/OeffentlicherDienst.html#Tabellen>
- 6 <https://www.dbb.de/teaserdetail/artikel/im-oeffentlichen-dienst-fehlen-185000-beschaefigte.html>
- 7 Die für das Jahr 2030 prognostizierte Personallücke von 731.000 errechnet sich wie folgt: Zu der bereits heute existierenden Lücke von ca. 185.000 Stellen im öffentlichen Dienst kommen ca. 1,79 Mio. Beschäftigte hinzu, die Stand 2016 im Alter von 51 bis 65 Jahren waren und durch das erhöhte effektive Renteneintrittsalter im Durchschnitt bis 2030 in den Ruhestand gehen werden. Davon werden ca. 1,25 Mio. Beschäftigte abgezogen, also der Nachwuchs im Alter von 23 bis 37 Jahren, der die in den Ruhestand verabschiedeten Jahrgänge ersetzt. Unter der Annahme einer konstanten Stellenzahl im öffentlichen Dienst ergibt sich für das Jahr 2030 eine Personallücke von ungefähr 731.000 Beschäftigten.
- 8 <https://www.pwc.de/de/offentliche-unternehmen/assets/pwc-fachkraeftemangel-oeffentlicher-dienst.pdf>
- 9 Die restlichen 23% geben an, dass es die besten Studierenden eines Jahrgangs oft (20%) oder immer (3%) in ihre Organisation zieht.
- 10 https://www.bmbf.de/pub/Studierendensurvey_Ausgabe_13_Hauptbericht.pdf
- 11 <https://www.trendence.com/arbeitsgeberankings/young-professionals.html>
- 12 https://www.bmbf.de/pub/Studierendensurvey_Ausgabe_13_Hauptbericht.pdf
- 13 Ibid.
- 14 Nur 11% der Studierenden, denen der Nutzen für die Allgemeinheit sehr wichtig ist, wollen in den öffentlichen Dienst, 14% aber in die Privatwirtschaft.
- 15 Dass nicht erfüllte Gehaltsvorstellungen der häufigste Grund für einen Weggang sind, erfahren Führungskräfte in Exit-Gesprächen, die in 74% der Organisationen zumindest teilweise durchgeführt werden.
- 16 Berechnet wurden die durchschnittlichen Bruttomonatsbezüge für die Besoldungsgruppen A9 aufwärts bzw. für die Entgeltgruppen E9 und höher, gewichtet nach Anzahl der Beschäftigten. Die Werte basieren auf der Personalstandstatistik des Statistischen Bundesamts vom 30.6.2016. <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/OeffentlicheFinanzenSteuern/OeffentlicherDienst/OeffentlicherDienst.html#Tabellen>
- 17 https://www.glassdoor.de/Geh%C3%A4lter/abteilungsleiter-gehalt-SRCH_KO0,16.htm
- 18 <https://www.giz.de/de/jobs/auszeichnungen.html>
- 19 http://www.kreise.de/__cms1/images/stories/publikationen/Bd-107.pdf
- 20 <http://mind-lab.dk/en>
- 21 <https://publicgovernance.de/html/de/5459.htm>
- 22 <https://www.diefuehrungsakademie.de/>
- 23 <https://www.hertie-school.org/de/berufsbegleitende-weiterbildung/>; <https://www.ena.fr/eng/Formation-continue/International-cycles/The-international-advanced-training-course-CIP>

Verantwortliche Partner



Sebastian Stern

Senior Partner und Leiter der Public Sector Practice
Hamburg
Sebastian_Stern@mckinsey.com



Julia Klier

Partner
München
Julia_Klier@mckinsey.com

Projektleitung



Julian Kirchherr

Projektleiter
Berlin
Julian_Kirchherr@mckinsey.com

Weitere Autoren



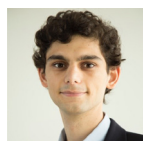
Anneke Maxi Pethö-Schramm

Beraterin
Berlin



Isabella Susnjara

Beraterin
Wien



Timur Ohloff

Berater
Berlin



Neslihan Ana Sönmez

Specialist
Düsseldorf

Ansprechpartnerin für Medien



Kirsten Best-Werbunat

Manager of Media Relations
Düsseldorf
Kirsten_Best@mckinsey.com

Öffentlicher Sektor
April 2019
Copyright © McKinsey & Company
Designed by Visual Media Europe
www.mckinsey.com



Entwicklungsprojekt 4.0848

Aufstiegsfortbildung im nichttechnischen Öffentlichen Dienst

Abschlussbericht

Martin Elsner

Laufzeit II/07 - II/09

Bonn, 30. September 2009

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn

Telefon: 0228 / 107 -2430
Fax: 0228 / 107 - 2986
E-Mail: elsner@bibb.de

www.bibb.de

Inhaltsverzeichnis

Abstract	2
1 Problemdarstellung	3
2 Projektziele / Teilziele	3
3 Methodische Vorgehensweise	4
4 Ergebnisse	4
4.1 Aktuelle Gestaltung der beruflichen Aufstiegsfortbildung im ÖD	4
4.1.1 Verbreitung von Aufstiegsfortbildungsregelungen	4
4.1.1.1 Allgemeine Verwaltung	4
4.1.1.2 Archiv, Bibliothek, Dokumentation (ABD).....	5
4.1.1.3 Justiz	5
4.1.1.4 Sozialversicherungen	6
4.1.1.5 Statistik.....	7
4.1.2 Ausgestaltung der Aufstiegsfortbildung des ÖD	7
4.1.2.1 Fortbildungsziele	7
4.1.2.2 Zulassungsvoraussetzungen	7
4.1.2.3 Bestehensregelungen.....	8
4.1.2.4 Umfang der Fortbildungen	8
4.1.2.5 Prüfungsdauer	9
4.1.2.6 Fortbildungsinhalte	9
4.2 Modellentwicklung Aufstiegsfortbildung ÖD.....	9
4.3 Ergebnisse	12
5 Zielerreichung	13
6 Ausblick und Transfer	13
Vorträge/Dokumentation.....	14
Veröffentlichungen	14

Abstract

Im Fokus des BIBB-Entwicklungsprojektes (Nr. 4.0848) stand die Aufstiegsfortbildung im nichttechnischen Öffentlichen Dienst (ÖD), insbesondere mit den beruflichen Qualifizierungsmöglichkeiten als Fachwirt bzw. Fachwirtin. Anknüpfungspunkte waren die bestehenden spezifischen Ausbildungsberufe des nichttechnischen Öffentlichen Dienstes: die/der Verwaltungs-, Justiz- und Sozialversicherungsfachangestellte/-r bzw. die/der Fachangestellte für Bürokommunikation sowie für Medien und Informationsdienste und die darauf aufbauenden Fortbildungsregelungen. Ziel des Entwicklungsprojektes war es, durch ein exploratives Vorgehen einen Überblick über die Strukturen im Aufstiegsfortbildungsbereich des Öffentlichen Dienstes zu gewinnen. Methodisch wurden dazu Literatur- und Materialanalysen und Expertengespräche eingesetzt sowie ein Workshop mit Beteiligten aus Bund, Länder, Kommunen, Sozialversicherungen, Justiz und Gewerkschaften durchgeführt.

In der Konsequenz der BIBB-Untersuchung zeigt sich die Notwendigkeit, eine vermehrte Verbreitung, Transparenz, Vergleichbarkeit und Verwertbarkeit der Aufstiegsfortbildungen im Öffentlichen Dienst zu bewirken. Es wird vorgeschlagen, dafür ein dreistufiges Aufstiegsfortbildungssystem für den Öffentlichen Dienst mit BBIG-geregelten Abschlüssen konzeptionell zu Grunde zu legen und die Durchlässigkeit der beruflichen Aufstiegsfortbildung zur akademischen Qualifizierung sowie zum beamtenlaufbahnbezogenen Bildungssystem zu steigern.

Um eine Standardisierung der bestehenden Aufstiegsfortbildungsregelungen zu erreichen, wird für die Allgemeine Verwaltung die Prüfung einer Bundesregelung nach § 54 BBiG und eine starke Binnendifferenzierung der Aufstiegsfortbildung vorgeschlagen.

1 Problemdarstellung

Der Öffentliche Dienst stellt einen eigenständigen Sektor im Wirtschaftssystem dar. Aufgrund der nichtbestehenden institutionellen, verbandsmäßigen Bündelung der Interessen in diesem Bereich, mit binnen-differenziertem Bund, 16 Bundesländern, einer Vielzahl kommunaler Zuständigkeiten und den Trägern der Sozialversicherungen, ist eine unübersichtliche und indifferente Fortbildungsstruktur im nichttechnischen Öffentlichen Dienst gegeben, über die derzeit keine zusammenfassende Darstellung existiert. Daneben sind die Fragen der inhaltlichen Ausgestaltung der Fortbildungsregelungen und die Anschlussmöglichkeiten an die bestehenden Ausbildungsberufe im nichttechnischen Dienst ungeklärt.

Gleichzeitig ändern sich die Rahmenbedingungen für die öffentlichen Verwaltungen grundlegend. Durch die demografische Entwicklung wächst der Druck auf die Verwaltungen sich in einem Angebotsmarkt der Beschäftigung als attraktiver Arbeitgeber präsentieren zu können. Transparenz, Vergleichbarkeit und Verwertbarkeit der Aufstiegsfortbildungen bekommen eine neue Qualität im Öffentlichen Dienst. Durch die Konzepte der „Neuen Verwaltungssteuerung“ geraten bestehende Verwaltungsstrukturen unter Druck und Verwaltungen benötigen Flexibilisierungsspielräume in der Personalentwicklung. Auch fordert das dem Berufsbildungssystem zu Grunde liegende Berufskonzept aus ordnungspolitischen Gründen grundsätzlich die Gewährleistung einer Berufsmobilität durch berufliche Bildungsabschlüsse. Daneben prägen aktuelle, bildungspolitische und europäische Standards zunehmend die Gestaltung der Berufsbildung, wie z. B. Kompetenzorientierung, Deutscher Qualifikationsrahmen und ECVET. Diesen Anforderungen muss eine zeitgemäße zukunftsfähige Gestaltung der Berufsqualifizierung des Öffentlichen Dienstes Rechnung tragen.

2 Projektziele / Teilziele

Ziel des explorativ angelegten Entwicklungsprojektes war es, in einem analytische Teil einen Überblick über die bestehende Verbreitung von Aufstiegsfortbildungen im nichttechnischen Öffentlichen Dienst auf der Rechtsgrundlage des Berufsbildungsgesetzes und die Gestaltung der Fortbildungsregelungen zu gewinnen. In der Auswertung bildete die Fragen nach dem „ob und wie“ von Standardisierung und Einheitlichkeit der Aufstiegsfortbildungen, „einen wesentlichen Aspekt der Untersuchung, um die Zukunftsfähigkeit des Öffentlichen Dienstes für Bürger/-innen, Beschäftigte und Arbeitgeber zu gewährleisten.

Dazu wurden bei der Strukturierung des Vorhabens folgende Schwerpunkte gesetzt:

- Konzentration auf berufliche Abschlüsse der zuständigen Stellen aufgrund des Berufsbildungsgesetzes (BBiG),
- Fokussierung auf die tarifrechtlich relevante Aufstiegsfortbildung,
- Modellentwicklung einer Aufstiegsfortbildung ÖD unter Berücksichtigung der zuvor skizzierten Anforderungen der Berufsbildung, insbesondere hinsichtlich von Durchlässigkeit und Kompetenzorientierung sowie Qualifikationsentwicklung,
- Modellentwicklung Fachwirt/-in ÖD,
- Handlungsstrategie zur Weiterentwicklung der Aufstiegsfortbildung im ÖD sowie
- Ermittlung von Forschungsdesideraten bzw. -bedarfen.

3 Methodische Vorgehensweise

Methodisch wurden für diese explorative Untersuchung (Vorstudie) Literatur- und Materialanalysen, eine Analyse der bestehenden Aufstiegsfortbildungsprüfungsregelungen und Expertengespräche eingesetzt sowie ein Workshop mit Beteiligten aus Bund, Ländern, Kommunen, Sozialversicherungen, Justiz und Gewerkschaften durchgeführt. In der Analyse der bestehenden Aufstiegsfortbildungsprüfungsregelungen standen die Zulassungsvoraussetzungen zur Fortbildungsprüfung, das Prüfungsverfahren, die Bestehensregelungen sowie die Prüfungsstrukturen und -inhalte im Vordergrund. In dem durchgeführten Evaluationsworkshop mit ausgewählten Vertretern und Vertreterinnen wurden die Ergebnisse der Dokumentenanalyse einer erneuten Prüfung unterzogen und zur Diskussion gestellt.

4 Ergebnisse

4.1 Aktuelle Gestaltung der beruflichen Aufstiegsfortbildung im ÖD

Eine abschließende Bewertung der Aufstiegsfortbildungsregelungen des ÖD ergibt unter besonderer Berücksichtigung der Regelungen des BBiG folgenden Sachstand:

4.1.1 Verbreitung von Aufstiegsfortbildungsregelungen

4.1.1.1 Allgemeine Verwaltung

Bundesverwaltung

Im Bereich der Allgemeinen Verwaltung finden sich auf Bundesebene bei den bestehenden sieben zuständigen Stellen insgesamt drei Regelungen nach § 54 BBiG. Die Abschlussbezeichnung lautet hier Verwaltungsfachwirt/-in. Nur im Bereich des Verteidigungsministeriums - mit vier eigenen zuständigen Stellen - sind keine BBiG-Regelungen gegeben, wohl aber Angestelltenlehrgänge II. Auch hier ist als Berufsbezeichnung Verwaltungsfachwirt/-in vorgesehen.

Landesverwaltungen

In den Landesverwaltungen der Bundesländer finden sich in vierzehn von sechzehn Ländern Aufstiegsfortbildungsregelungen. In elf Bundesländern sind Aufstiegsfortbildungsregelungen nach dem Berufsbildungsgesetz entsprechend § 54 gegeben (Baden-Württemberg, Berlin Brandenburg, Bremen, Hessen, Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen). Die Abschlussbezeichnung lautet hier in der Regel Verwaltungsfachwirt/-in, in Baden-Württemberg mit den Zusatzbezeichnungen „Fachrichtung Kommunal- oder Landesverwaltung“. In Bayern und Schleswig-Holstein sind Regelungen aufgrund anderweitiger Rechtsgrundlagen vorhanden. Deren Zertifikate führen als Berufsbezeichnung Verwaltungsfachwirt/-in. Hamburg setzt in der Aufstiegsqualifizierung auf einen Studiengang mit Bachelor-Hochschulabschluss. Nur in Rheinland-Pfalz und Saarland sind keine Regelungen ersichtlich.

Kommunalverwaltungen

In den kommunalen Verwaltungsbereichen spiegeln sich die Verhältnisse der Landesverwaltungen fast vollständig wieder. In den schon genannten elf Bundesländern sind Regelungen mit entsprechenden Abschlüssen gegeben. Oftmals werden auf Landesebene einheitliche Regelungen für die Landes- und Kommunalverwaltungen erlassen. Für die kommunalen Verwaltungen in Brandenburg, Nordrhein-Westfalen, Saarland und Schleswig-Holstein liegen eigenständige Regelungen vor. In Brandenburg sind drei nach dem Berufsbildungsgesetz geregelte z. T. unterschiedliche Fortbildungsprofile gegeben. Die Berufsbezeichnungen lauten hier Verwaltungsfachwirt/in für Kommunalbedienstete sowie Kommunalfachwirt/-in; hier sollen Bedarfe in der allgemeinen Verwaltung bzw. in der Wasser-, Boden- und Abwasserwirtschaft bedient werden. In Nordrhein-Westfalen finden sich insgesamt zwölf eigenständige Fortbildungsregelungen nach dem BBiG, die jedoch auf einer einheitlichen Empfehlung des

regionalen Städtetages beruhen. Im Saarland besteht hier im Gegensatz für die Bediensteten der Landesverwaltung ein Angestelltenlehrgang II, auch in Bayern besteht eine solche nicht BBIG-geregelte Aufstiegsfortbildung. Die Zertifikate sehen die Berufsbezeichnung Verwaltungsfachwirt/-in vor. Nur in Rheinland-Pfalz ist auch auf dieser Ebene keine Regelung ersichtlich.

Zusammenfassung

Insgesamt ergeben sich somit 25 Aufstiegsfortbildungsregelungen nach dem Berufsbildungsgesetz in der Allgemeinen Verwaltung. Fast flächendeckend ist eine Aufstiegsfortbildung geregelt, wenn auch nicht durchgängig nach dem Berufsbildungsgesetz. Oftmals sind auf der Länder- und Kommunalebene die Fachangestellten für Bürokommunikation nicht unmittelbar in die Qualifizierung einbezogen (z.B. in Baden-Württemberg, Bayern, Brandenburg und Schleswig-Holstein). Nur im Bereich der Landesverwaltungen in Rheinland-Pfalz und im Saarland sowie in der Kommunalverwaltung Rheinland-Pfalz sind für die Beschäftigten keine entsprechenden Entwicklungsmöglichkeiten vorgesehen. Bemerkenswert ist, dass auch in Bereichen in den grundsätzlich eine BBIG-Regelung besteht, dennoch nur ein Angestelltenlehrgang angeboten wird (z. B. in Sachsen-Anhalt). Danach gilt für Verwaltungsfachangestellte, dass ein beruflicher Anschluss unter diesem Ausbildungsabschluss besteht. Dabei ist der Vorbehalt zu beachten, dass der „Anschluss“ keinen BBIG-Fortbildungsabschluss, sondern nur ein Zertifikat ergeben kann. Für Fachangestellte für Bürokommunikation gilt auch dies nur eingeschränkt.

4.1.1.2 *Archiv, Bibliothek, Dokumentation (ABD)*

Bisher ist für beruflich Qualifizierte im Bereich ABD und insbesondere für die Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste im Bundesland Hessen eine Anschlussqualifizierung geregelt. Die Berufsabschlussbezeichnung lautet Fachwirt/-in für Informationsdienste. Im Bereich des Bundes hat das Bundesverwaltungsamt den Erlass einer entsprechenden Aufstiegsfortbildungsregelung angekündigt. Die Inhalte der Fortbildungsprüfung stellen Management-, Führungs- sowie betriebswirtschaftliche Kompetenzen deutlich heraus. Erstmals wird hier im Öffentlichen Dienst ein vom DIHK in Zusammenarbeit mit der IG Metall entwickeltes Modul „Wirtschaftsbezogene Qualifikationen“ adaptiert. Für beruflich qualifizierte Fachkräfte im ABD-Bereich gilt daher im Ergebnis kein Anschluss unter diesem Ausbildungsabschluss. Tarifrechtlich ist im Öffentlichen Dienst die Eingruppierungsfrage von ausgebildeten Fachwirten für Informationsdienste unbefriedigend geregelt. Eine im Bereich der allgemeinen Verwaltung bestehende analoge Regelung nach § 25 BAT ist in Betracht zu ziehen, um dadurch eine ausdrückliche tarifrechtliche Anerkennung zu erreichen.

4.1.1.3 *Justiz*

Im Bereich der Justiz sind keine Aufstiegsfortbildungsregelungen im Bereich der Berufsbildung gegeben. Beruflich Gebildete sind darauf verwiesen, sich in die Qualifizierungswege der laufbahnrechtlichen Beamtenausbildung zu begeben. Teilweise sind dazu Doppelqualifizierungen notwendig, da die Ausbildung der Justizfachangestellten in der Regel keine Anrechnung auf die Qualifizierung für die mittlere Justizlaufbahn im Rahmen der beamtenrechtlichen Ausbildung vorsieht („Sackgasse“). Insoweit gilt im Bereich der Justiz für beruflich Gebildete: „Kein Anschluss unter diesem Abschluss“. Anders ist die Situation in Justizverwaltungen in denen das „Kronenmodell“ praktiziert wird, so z.B. in Nordrhein-Westfalen. Hier wird beruflich gebildeten Justizfachangestellten nach einer Zusatzqualifizierung der Weg in die beamtenrechtliche Laufbahn des mittleren Dienstes und seinen Entwicklungsperspektiven eröffnet. Zu beachten ist, dass die Ausbildung der Justizfachangestellten nur in neun von sechzehn Bundesländern statistisch feststellbar ist. Insgesamt ist hier zu fordern, dass für beruflich Qualifizierte eine Aufstiegsfortbildung sichergestellt wird. Dies muss nicht notwendigerweise durch eine berufliche Aufstiegsfortbildungsregelung erfolgen, sondern könnte auch durch eine konsequente Öffnung der Beamtenlaufbahnen im Aufstiegsbereich stattfinden. Die Voraussetzung hierfür wäre die Anerkennung der beruflichen Qualifikationen im Rahmen der laufbahnbezogener Zulassungsverfahren. (*Vorbehalt: Bemerkenswert ist hier*

eine geplante Initiative der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di zur Schaffung eines Justizfachwirtes für die Justizverwaltung.)

4.1.1.4 Sozialversicherungen

Arbeitslosenversicherung / Unfallversicherung

Im Bereich der Sozialversicherungen ist nach den Sozialversicherungszweigen zu differenzieren. So wird in der Arbeitslosenversicherung keine abschlussbezogene Aufstiegsfortbildung angeboten, obgleich bei der Bundesagentur für Arbeit ein fortschrittliches Personalentwicklungskonzept besteht. Neben diesem ordnungspolitisch fraglichen Ansatz, ist auch kritisch zu fragen, inwieweit die alleinige berufspolitische Gestaltungsmacht in der Hand eines Arbeitgebers mit dem Berufskonzept vereinbar ist. Im Bereich der Unfallversicherung findet sich ein Qualifizierungsgang für beruflich Gebildete an der Fachhochschule der Gesetzlichen Unfallversicherung mit einem Bachelor-Abschluss.

Rentenversicherung

Im Bereich der Gesetzlichen Rentenversicherung findet sich beim Bundesversicherungsamt eine Aufstiegsfortbildungsregelung nach dem Berufsbildungsgesetz mit der Abschlussbezeichnung Sozialversicherungsfachwirt/-in. Diese Regelung erfasst Beschäftigte bei Sozialversicherungsträgern in nachgerichteten Sozialversicherungsträgern der Bundesressorts, aber nach Artikel 87 Absatz 2 des Grundgesetzes unter bestimmten Umständen auch Beschäftigte bei Sozialversicherungsträgern deren Zuständigkeitsbereich sich über das Gebiet eines Bundeslandes hinaus erstreckt. Auf der Ebene der Bundesländer finden sich dagegen entsprechende BBiG-Regelungen mit Fortbildungsabschlüssen nur in den Bundesländern Hamburg und Niedersachsen. Daneben sind weitere Qualifizierungswege ohne Berufsbezeichnungen in Bayern und Nordrhein-Westfalen auffindbar.

Im Übrigen bieten die Rentenversicherungsträger für den gehobenen Dienst (Beamtenlaufbahn) Studiengänge an Verwaltungsfachhochschulen an, die z. B. mit einem „Bachelor of Arts – Rentenversicherung“ abschließen. Hier sind in der Regel Hochschulzugangsberechtigungen erforderlich. Durch die Empfehlung der Kultusministerkonferenz (KMK) vom März 2009 auch beruflich Qualifizierten künftig einen Fachhochschulzugang zu ermöglichen, sind hier künftig bei Umsetzung der Empfehlung zusätzliche erleichterte Anschlussmöglichkeiten gegeben. Insgesamt ergibt sich jedoch derzeit ein unzureichendes Bild.

Krankenversicherung

Im Bereich der Gesetzlichen Krankenversicherung findet sich beim Bundesversicherungsamt eine BBiG-Regelung zum/zur Krankenkassenfachwirt/-in, die als Zielgruppe insbesondere Fachkräfte aus dem Bereich der Innungs- und Betriebskrankenkassen (IKK/BKK) haben. Daneben gibt es in einigen Bundesländern, wie Bayern und Nordrhein-Westfalen Regelungen der Allgemeinen Ortskrankenkassen zu einem/einer „AoK-Betriebswirt/-in“, der der Fachwitebene des Öffentlichen Dienstes zuzuordnen ist. Das Aufstiegsfortbildungskonzept des AoK-Bundesverbandes sieht grundsätzlich mehr als die im Kammerbereich bestehenden drei Ebenen vor. Entsprechendes gilt soweit ersichtlich auch für die Aufstiegsfortbildungen im Bereich der IKK/BKK. Neben einer Ausbildungsebene, werden eine Fachberater/„Fachwirte“-, eine AoK-Betriebswirte-, sowie eine Qualifizierungsebene mit Fachhochschul- bzw. Bachelorabschluss unterschieden. Darüber hinaus besteht noch eine Ebene der universitären Bildung bzw. eine Master-Ebene. Somit sind insgesamt fünf Ebenen zu unterscheiden. Die Konsequenz dieses Ansatzes ist jedoch, dass damit die berufsbildungsbezogenen Abschlüsse unterhalb der akademischen Abschlüsse eingeordnet werden. Dies läuft entgegen den Vorstellungen in den aktuellen Diskussionen zum Deutschen Qualifikationsrahmen. Bemerkenswert ist hier jedoch die Aufstiegsmöglichkeit durch einen Bachelor-Abschluss an einer Hochschule, zu der die Sozialversicherungsträger eine enge Kooperation herstellten. Aktuell gibt es im AoK-Bereich Diskussionen über eine Zusammenarbeit mit dem Bundesversicherungsamt über eine Einbeziehung in deren Prüfungsorganisation auf Grundlage der hier bestehenden 54iger-BBIG-Regelung.

4.1.1.5 Statistik

Wie werden diese bestehenden Regelungen zur Aufstiegsfortbildung tatsächlich genutzt? Die amtliche Statistik des Statistischen Bundesamtes erfasst bei den Verwaltungsfachwirten und –wirtinnen im Jahr 2006 insgesamt 847 Fortbildungsprüfungen. Offen bleibt, welche Zahlen für die Bundesverwaltung vorliegen, da die amtliche Statistik nur die in den jeweiligen Bundesländern abgelegten Prüfungen erfasst. Im Bereich der Angestelltenprüfung II werden im gleichen Jahr 337 Prüfungen gezählt. Im Bereich der bestehenden Fortbildungsprüfungsregelungen Sozialversicherungsfachwirt/-in, Krankenkassenfachwirt/-in und Fachwirt/-in für Informationsdienste liegen keine statistischen Angaben aus der Bundesstatistik vor.

4.1.2 Ausgestaltung der Aufstiegsfortbildung des ÖD

4.1.2.1 Fortbildungsziele

Die in den Zielen der Fortbildungsprüfungsregelungen formulierten Fortbildungsprofile weisen in der Regel, anders als im privatwirtschaftlichen Bereich, weniger eine Führungsrolle als vielmehr eine Tätigkeit in der gehobenen Sachbearbeitung aus. Eine Ausnahme bildet Baden-Württemberg; allein hier wird auch die Ausbildereignung als ein wesentliches Qualifizierungselement in die Aufstiegsfortbildung mit einbezogen. Ansonsten finden sich auch bei Zertifikatsfortbildungen im Sozialversicherungsbereich Fortbildungsprofile mit Führungskompetenzen. Das Fortbildungsziel einer „gehobenen Sachbearbeitung“ bildet einen wesentlichen Unterschied zu dem im privatwirtschaftlichen Bereich ausgeprägten Funktionsbild einer „Führungskraft mittlerer Ebene“. Zu beachten ist jedoch, dass sich in den Fortbildungsinhalten durchaus Führungskompetenzen finden, wie z. B. Verwaltungsmanagement, Verwaltungsbetriebswirtschaft und Controlling. Insoweit ist ein gewisser Widerspruch gegeben. Aus der kommunalen Praxis ist zu vernehmen, dass eine Verwaltungsfachwirtqualifizierung durchaus als Führungsqualifizierung verstanden wird.

4.1.2.2 Zulassungsvoraussetzungen

Die Zulassungsregelungen weisen grundsätzlich eine unterschiedliche Gestaltungsstruktur auf. Zum einen sind sie direkt in den Fortbildungsprüfungsregelungen normiert, zum anderen sind sie in den bestehenden Zulassungsregelungen zu den erforderlichen Fortbildungslehrgängen geregelt.

Allgemeine Verwaltung

Die Zulassungsvoraussetzungen zu den Fortbildungsprüfungen der allgemeinen Verwaltung erfordern in der Regel eine spezifische Berufsausbildung als Verwaltungsfachangestellte/-r oder Fachangestellte/-r für Bürokommunikation. Oftmals sind, wie schon festgestellt, auf der Länder- und Kommunalebene die Fachangestellten für Bürokommunikation nicht unmittelbar mit einbezogen (z.B. in Baden-Württemberg, Bayern, Brandenburg und Schleswig-Holstein).

Bei spezifischer Berufsausbildung ist in der Regel eine einschlägige, dreijährige Berufspraxis, bei einschlägiger Berufsausbildung sind häufig sechs Jahre Berufspraxis erforderlich. In Bayern sind bei dem hier gegebenen Angestelltenlehrgang II bei einschlägiger Berufsausbildung keine weiteren Praxiszeiten nach der Berufsausbildung erforderlich. In der Praxis müssen daneben auch noch mehrjährige Zeiten der Fortbildung berücksichtigt werden. Im Bereich der Bundesregelungen nach § 53 BBiG sind nach neuesten Entwicklungen nur noch ein- bzw. zweijährige Praxiszeiten erforderlich. Es stellt sich die Frage, ob hier nicht der Spielraum der einzelnen Verwaltungen zu einer selbstverantworteten Personalentwicklung durch die Vorgabe umfangreicher Praxiszeiten unangemessen eingeschränkt wird. In der Regel ist daneben die erfolgreiche Teilnahme an den Fortbildungslehrgängen mit eigenen Prüfungen zur Zulassung erforderlich.

Sozialversicherungen

Im Bereich der Sozialversicherungen sind die Zulassungsvoraussetzungen für die wenigen bestehenden Fortbildungsprüfungsregelungen insoweit relativ gleichförmig normiert, als sie

in der Regel eine spezifische Berufsausbildung als Sozialversicherungsfachangestellte/-r erfordern. Zum Teil werden aber auch nur gleichwertige Fortbildungsmaßnahmen oder sonstige Berufsausbildungen mit entsprechend verlängerten Zeiten einschlägiger Berufspraxis voraus gesetzt. Anders als bei derzeit erlassenen Bundesregelungen, die eine Berufspraxis von einem Jahr vorsehen, sind unterschiedlichste Zeiten (ein, zwei oder drei Jahre) bzw. überhaupt keine Praxiszeiten erforderlich.

4.1.2.3 Bestehensregelungen

Die Bestehensregelungen im Öffentlichen Dienst sind insgesamt sehr uneinheitlich gefasst. In der Regel führt eine ungenügende Bewertung nach der Möglichkeit einer Zusatzprüfung zum Nichtbestehen einer Prüfung. Die Prüfungsbereiche ergeben sich durch die schriftlichen Prüfungsarbeiten. Prüfungsteile können die mündliche, die praktische oder die schriftliche Prüfung, aber auch die Lehrgangsbewertung sein.

Bundesverwaltung

In der Bundesverwaltung reichen die Regelungen zum Bestehen der Fortbildungsprüfung, bei Bestehen aller Prüfungsbereiche im Durchschnitt und dem Bestehen aller Prüfungsteile im Durchschnitt mit ausreichender Bewertung, von einer Bewertung in höchstens einem oder zwei Bereichen mit nicht ausreichend. Dies entspricht insoweit den Empfehlungen des Hauptausschusses des BBIB. Nur beim Bundesverwaltungsamt wird die praktische und mündliche Leistung durch eine Bestehensregelung besonders herausgestellt. Hier wird auch die Handlungs- und Kompetenzorientierung der Ausbildung und der Prüfung durch eine umfangreiche praktische Prüfungsarbeit über zwei Monate besonders akzentuiert.

Landes- und Kommunalverwaltung

Im Länderbereich ist ein hoher Variantenreichtum möglicher Regelungen gegeben. Bemerkenswert ist die Regelung in Bayern. Hier gilt die Abschlussprüfung als nicht bestanden, wenn in den Prüfungsbereichen dreimal die Note ungenügend oder viermal schlechtere Noten als ausreichend gegeben sind. Hervorzuheben ist, dass in Nordrhein-Westfalen ausnahmsweise die Prüfungen für die Abschlussprüfung in den Fortbildungslehrgang integriert werden, so dass keine Dopplung der Prüfungen stattfindet. Dies ist ein interessanter Ansatz mit Vorbildwirkung auch für andere Bereiche, da sich die Belastungen für die Absolventen und Absolventinnen sowie die Prüfungsorganisation minimieren. In Nordrhein-Westfalen, Sachsen und Sachsen-Anhalt ist eine mangelhafte Bewertung in der mündlichen Prüfung möglich. Niedersachsen oder die kommunalen Regelungen in Nordrhein-Westfalen beziehen auch die Prüfungsnoten der prüfungsvorbereitenden Lehrgänge in die Abschlussbewertung der Fortbildungsabschlussprüfung mit ein.

Sozialversicherungen

Im Bereich der Sozialversicherungen ist bei den Bestehensregelungen ein einheitlicheres Bild gegeben. In der Regel wird das Bestehen aller Prüfungsteile im Durchschnitt der Bewertungen verlangt, wobei höchstens zwei Prüfungsbereiche nicht ausreichend bewertet sein dürfen. Jeweils eine Abschluss- als auch eine Zertifikatsfortbildung sieht die Berücksichtigung der im Fortbildungslehrgang erarbeiteten, umfangreichen zusätzlichen Leistungsnachweise in der Prüfungsendnote vor.

4.1.2.4 Umfang der Fortbildungen

Allgemeine Verwaltung

Der Umfang der nach BBiG-normierten Fortbildungen im Bereich der Allgemeinen Verwaltung ist höchst unterschiedlich. Er reicht von 720 bis 1.480 Stunden; das sind durchschnittlich rund 994 Stunden. Im Bereich der IHKs sind rund 600 Stunden die Regel. Im Bereich ABD wird, aufgrund der Orientierung an der DIHK-Empfehlung für diese Qualifizierung, annähernd der IHK-Standard erreicht.

Sozialversicherungen

Auch im Sozialversicherungsbereich variieren die Anforderungen hinsichtlich der zeitlichen Dauer der Fortbildungen (Rentenversicherung 900 bis 1.160 Unterrichtsstunden, Krankenversicherung 500 Unterrichtsstunden).

4.1.2.5 Prüfungsdauer

Allgemeine Verwaltung

Der Umfang der Prüfungsdauer im Bereich allgemeine Verwaltung weist mit einer Spannweite von 420 bis 1.740 Minuten bzw. von ca. 7 bis 29 Stunden (Durchschnittlich: 1.231 Min. bzw. knapp 21 Stunden) erhebliche Unterschiede auf.

Sozialversicherungen

Die BBiG-Regelungen des Sozialversicherungsbereiches unterscheiden sich mit zeitlichen Prüfungsumfängen von 780 Minuten oder 13 Stunden bei der Krankenversicherung und ca. 1.245 Minuten oder knapp 21 Stunden bei der gesetzlichen Rentenversicherung ebenfalls recht stark.

4.1.2.6 Fortbildungsinhalte

Allgemeine Verwaltung

Die Fortbildungsinhalte sind in der allgemeinen Verwaltung in der Regel stark fächerorientiert und weisen eine mangelnde Handlungsorientierung auf. Nur die Regelungen des Bundesverwaltungsamtes und in Hessen sind nach dem aktuellen Stand in der Berufsbildung handlungs- und kompetenzorientiert strukturiert. Insgesamt steht eine traditionelle Rechtsanwendungsorientierung, die durch umfassende verwaltungsbetriebswirtschaftliche Elemente ergänzt wurde, im Vordergrund. Spezifische Ausdifferenzierungen sind für den Bundes-, Länder und Kommunalbereich ersichtlich. In diesen jeweiligen spezifischen Ausdifferenzierungen sind Schnittmengen erkennbar (bspw. im Kommunalbereich: Kommunalrecht, -wirtschaftswesen, -finanzwesen; oder im Länder- und Kommunalbereich: Sozial- und Jugendhilfe, Baurecht, Sicherheits- und Ordnungswidrigkeitenrecht). Besondere Ausdifferenzierungen der Fortbildungsprofile finden sich nur in der Kommunalverwaltung Brandenburgs.

Insgesamt stellt sich die Frage, ob eine solche Anreicherung von Qualifikationen in einem Profil zielführend ist. Zum einen werden die Absolventen und Absolventinnen in erheblichem Umfang mit Qualifikationsanforderungen belastet, die deutlich über das im IHK-Bereich auf dieser Qualifikationsebene übliche Maß hinausgehen. Dies erfordert für sie einen erheblichen zeitliche Aufwand, da sie die Qualifizierungsmaßnahmen teilweise neben ihrer Berufstätigkeit absolvieren müssen. Zum anderen werden auch die Verwaltungen in hohem Maße mit Kosten und Belastungen durch Arbeitsausfälle für die Qualifizierungen belastet. Diskussionswürdig erscheint daher eine Differenzierung in unterschiedliche Anforderungsprofile (s. Kap. 4.2).

4.2 Modellentwicklung Aufstiegsfortbildung ÖD

Nach der Bestandaufnahme der bestehenden Fortbildungsprüfungsregelungen stand das Konzept der Ausgestaltung der Aufstiegsfortbildung im Öffentlichen Dienst im Vordergrund. Anders als in den anderen Bereichen der Wirtschaft - Industrie, Handel sowie Handwerk - ist bisher kein konsistentes Modell einer Aufstiegsfortbildung für den Öffentlichen Dienst formuliert worden. Hintergrund der Überlegungen sollte jeweils die zukunftsfähige Ausgestaltung des Öffentlichen Dienstes sein.

Die Aufstiegsfortbildung des Öffentlichen Dienstes ist eine besondere Form der geregelten beruflichen Weiterbildung. Gerade für die berufliche Aufstiegsfortbildung, mit ihrem höheren Grad an Formalisierung und öffentlicher Regulierung, ist die Erlangung von verwertbaren Abschlüssen wesentlich. Grundsätzlich fehlt in der Weiterbildung eine eigenständige Theorie

der Zertifizierung und der Abschlüsse. KÄPPLINGER¹ schlägt vor, in der Theorie dem Ansatz von SCHULENBERG zu folgen. Für die Adaption dieses Ansatzes in die Aufstiegsfortbildung des Öffentlichen Dienstes wurden dessen Kriterien übernommen und insbesondere auf die abschlussbezogenen Fortbildungsprüfungsregelungen fokussiert:

1. Anpassungsfähigkeit an neue gesellschaftliche Entwicklungen,
2. Ausbaumöglichkeiten der Abschlüsse und Zertifikate,
3. Anschlussfähigkeit an andere Bildungsbereiche,
4. Sammeln von Abschlüssen und Zertifikaten über eine Akkumulation von Teilqualifikationen;
5. zeitliche und räumliche Flexibilität bei der Akkumulation,
6. Räume der Eigenverantwortung,
7. eigenverantwortliche Schwerpunktsetzung durch die Lernenden sowie
8. Bemühungen um die Akzeptanz der Nachweise bei „Nachfragern“ im Bildungssystem und auf dem Arbeitsmarkt.

Anhand dieser Leitprinzipien werden erste Überlegungen für eine Modellentwicklung zur zukunftsweisenden Gestaltung der beruflichen Aufstiegsfortbildung im öffentlichen Dienst, insbesondere für den Bereich der allgemeinen Verwaltung, dargestellt:

Das Modell soll beruflich Gebildeten im Öffentlichen Dienst, gleich ob mit spezifischer oder einschlägiger beruflicher Erstausbildung, als auch Quereinsteigern und Quereinsteigerinnen eine breite und arbeitsmarktfähige berufliche Entwicklung ermöglichen („Berufskonzept“). Alle Ausbildungsberufe des Öffentlichen Dienstes sollten in entsprechende Fortbildungsberufe münden; zugespitzt formuliert lautet die Forderung: Kein Abschluss ohne Anschluss. Eine Systementscheidung zwischen allgemeiner, beruflicher und beamtenrechtlicher Qualifizierung sollte grundsätzlich vermieden werden. Wesentlich ist die Sicherstellung einer Entwicklungsperspektive für die beruflich Gebildeten, die sich an Effektivitäts- und Effizienzkriterien, aber auch den Gesichtspunkten Transparenz und Verwertbarkeit orientiert. Für die im Anschluss an die Erstausbildung erfolgenden weiterführenden Qualifizierungen, z. B. von Anpassungsfortbildungen oder spezifischen Fachprofilen wie die in Thüringen möglichen Qualifizierungen (z. B. Kommunale Finanz- bzw. Bilanzbuchhalter/-in – TVS -) sollte grundsätzlich eine Anrechenbarkeit der Qualifizierungen im Rahmen späterer Aufstiegsfortbildungen vorgesehen werden.

Im Bereich der Aufstiegsfortbildungsregelungen sind verschiedene Ansätze zur Sicherstellung der genannten Qualitätskriterien denkbar. So kommt zum Ersten eine Standardisierung der Aufstiegsfortbildungsregelungen in Betracht, zum Beispiel durch eine Bundesreglung nach § 53 BBiG oder durch eine Empfehlung z. B. analog dem Vorgehen des DIHK für den Kammerbereich.

Zum Zweiten könnte die Binnendifferenzierung der Aufstiegsfortbildungen durch Schaffung von Modulen erhöht werden, um eine erhöhte Berufsmobilität zu erreichen und Doppelqualifizierungen zu vermeiden. In Betracht kommen beispielsweise Module, die als handlungsfeldübergreifende und -spezifische Handlungsfelder ausgestaltet sind. Im Bereich der handlungsfeldübergreifenden Qualifikationen ist die Entwicklung eines Moduls „Verwaltungsbetriebswirtschaftlicher Qualifikationen“ analog zu den „Wirtschaftsbezogenen Qualifikationen“ des DIHK vorstellbar. Denkbar wäre auch die Integration eines Modules zur Qualifizierung nach der Ausbildereignungsverordnung in die Fortbildungsprofile.

Zum Dritten ist eine erhöhte Profilbildung im Bereich der Aufstiegsfortbildung vorstellbar, um die gegebenen erheblichen Fortbildungszeiträume zu straffen. Als Ausdifferenzierung kommt

¹ KÄPPLINGER, B.: Abschlüsse und Zertifikate in der Weiterbildung. BIBB, 2007

neben einer Fachwirte-Qualifizierung mit Schwerpunkt Rechtsanwendungsorientierung sowie verwaltungsbetriebswirtschaftlichen Grundlagen, eine Qualifizierung als Fachwirt/-in für Verwaltungsbetriebswirtschaft mit Schwerpunkt Verwaltungsbetriebswirtschaft und spezifischen Vertiefungsoptionen (z.B. Controlling, Personalwirtschaft, Qualitätsmanagement) sowie verwaltungsrechtlichen Grundlagen in Betracht. Einsatzbereiche einer nach einem solchen Fortbildungsprofil ausgebildeten Fachkraft könnten entsprechende im Zuge der „Neuen Verwaltungsteuerung“ entstehende Tätigkeitsprofile sein. Dadurch könnten sich auch für Bereiche des Öffentlichen Dienstes, die bisher keine Aufstiegsfortbildungen anbieten, neue Möglichkeiten erschlossen werden (z. B. in der Justiz). Dies würde zu einer deutlichen Verschlankung der Aufstiegsfortbildungen führen, und Entlastungen für die Absolventen und Absolventinnen sowie für die Verwaltungen bedeuten.

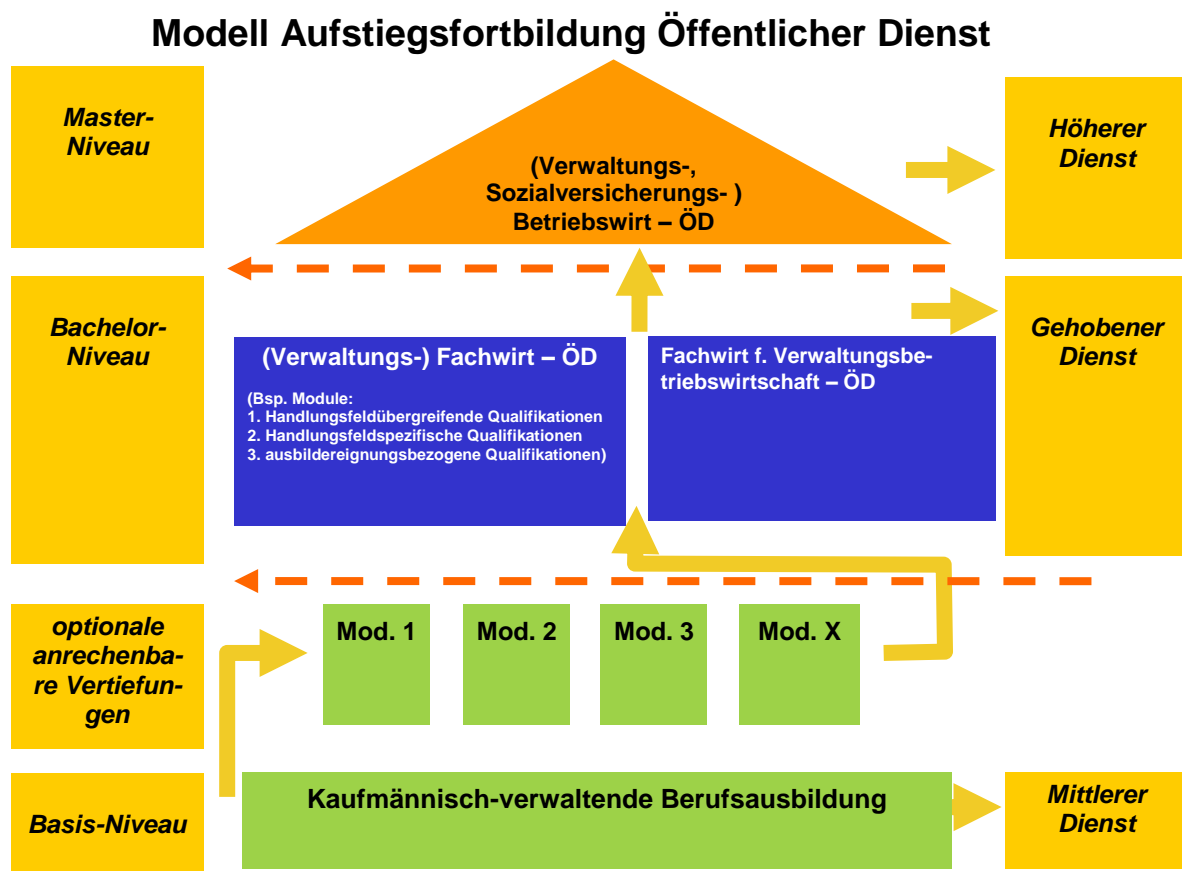
Offen ist bisher auch eine Öffnung der Qualifizierungen in Richtung der Funktionsebenen des höheren Dienstes für beruflich Gebildete entsprechend denen in beamtenrechtlichen Laufbahnen (z. B. in der Bundesverwaltung) sowie entsprechend den Qualifizierungssystemen in der Privatwirtschaft. Die Aufstiegsfortbildung der Sozialversicherungsträger und der Krankenversicherung, z. B. der Innungs- und Betriebskrankenkassen, weisen schon eine in diese Richtung zielende Strukturierung auf. Das Profil wäre z. B. ein „Verwaltungsbetriebswirt – Öffentlicher Dienst“. Eine Alternative stellt der Zugang über die allgemeine Bildung dar. So ist in der Freien Hansestadt Hamburg ein dualer Weiterbildungs- Master- Studiengang (MBO) vorgesehen, der den Zugang in den höheren Dienst eröffnen soll.

Neben diesem Grundkonzept wären Schnittstellen zum Bereich der allgemeinen (Hochschul-)Bildung sicherzustellen. Ansatzpunkte sind hierbei Kooperationen der Institutionen beruflicher Bildung im Bereich des Öffentlichen Dienstes mit dem Hochschulsystem. Oftmals sind Teile des Hochschulsystems unmittelbares Element des Qualifizierungssystems des Öffentlichen Dienstes, wie z.B. die Verwaltungsfachhochschulen der Länder und der Sozialversicherungen oder die Verwaltungshochschule des Bundes. Für die allgemeine Verwaltung hat die Hansestadt Hamburg für ihre kommunalen Beschäftigten sowie für die Beschäftigten im Landesdienst den Weg über eine Hochschulqualifizierung im Bereich der Aufstiegsfortbildung für gehobene, aber auch für höhere Funktionsebenen vorgesehen. Der AOK-Bundesverband hat mit einer Hochschule eine entsprechende Kooperation durch Regelung der Anerkennung von Qualifikationsinhalten seiner Aufstiegsfortbildung für eine Weiterqualifizierung zum Hochschulabschluss Bachelor organisiert.

Als Besonderheit der Berufsbildung des Öffentlichen Dienstes ist weiterhin die Verbindung zu dem eigenständigen Bildungssystem der beamtenrechtlichen Laufbahnen zu berücksichtigen. Hier werden auf den Funktionsebenen des mittleren und gehobenen Dienstes eigenständige Bildungsgänge angeboten. Auch hier stellen sich in der Optimierung der Aufstiegsfortbildung zahlreiche Optionen, wie z. B. gemeinsame berufliche Aus- und Fortbildungsabschlüsse, die den Zugang zur Beamtenlaufbahn eröffnen. Auch finden sich in der Praxis bereits einzelne Ausgestaltungen, z. B. in der Berufsausbildung der Justiz in NORDRHEIN-WESTFALEN oder in Bremen durch eine gemeinsame Qualifizierung von Angestellten und Beamten für den gehobenen Dienst bzw. für gehobene Funktionsebenen. Auch in Mecklenburg-Vorpommern wird der mit Erfolg absolvierte Fortbildungslehrgang zum/zur Verwaltungsfachwirt/-in als förderliche Fortbildungsmaßnahme für den erleichterten Aufstieg in den gehobenen Verwaltungsdienst anerkannt. Dies zeigt, dass sich die Systeme der Berufsbildung und der Beamtenqualifizierung grundsätzlich durchaus in einen Ansatz integrieren ließen.

Das beschriebene Modell der Aufstiegsfortbildung des Öffentlichen Dienstes lässt sich grafisch vereinfacht darstellen. (s. Abb.1)

Abb. 1: Modell der Aufstiegsfortbildung des Öffentlichen Dienstes



4.3 Ergebnisse

Die Verbreitung von geregelten Aufstiegsfortbildungen im Öffentlichen Dienst ist in allen untersuchten Bereichen der Allgemeinen Verwaltung, der Justizverwaltungen und den Sozialversicherungsträgern grundsätzlich verbesserungsfähig. Insgesamt ergeben sich durch die Vielfalt der unterschiedlichen Gestaltungen in der Aufstiegsfortbildung des Öffentlichen Dienstes Defizite und Probleme hinsichtlich der Vergleichbarkeit und Transparenz für Arbeitnehmer/-innen und Arbeitgeber. Eine Standardisierung der Gestaltung von Aufstiegsfortbildungsregelungen erscheint daher angezeigt. Beachtenswert ist hierzu eine Initiative des Verbandes Deutsche Rentenversicherung zu einer stärkeren Zusammenführung der Qualifizierungsangebote. Thema ist dabei insbesondere die Initiative einer Bundesregelung nach § 53 BBiG in diesem Bereich. Auch im AoK-Bereich gibt es aktuell Diskussionen über eine Zusammenarbeit mit dem Bundesversicherungsamt, konkret über eine Einbeziehung in deren Prüfungsorganisation auf Grundlage einer 54iger-BBIG-Regelung, wie sie schon für den IKK/BKK-Bereich praktiziert wird.

Die Durchlässigkeit zum Bildungssystem der Allgemeinen Hochschulbildung und zum beamtenlaufbahnbezogenen Bildungssystem ist nur in marginalen Ansätzen verwirklicht. Beispiele finden sich in der akademischen Aufstiegsgestaltung Hamburgs oder im Bereich des Personalentwicklungssystems der AoK bzw. in Bremen, wo eine gemeinsame Qualifizierung für die gehobenen Funktionsebenen im Arbeitnehmer- und Beamtenbereich gemeinsam stattfinden sowie im „Kronenmodell“ der Justiz Nordrhein-Westfalens.

Aufgrund des dem Berufsbildungsgesetz zu Grunde liegenden Konsensprinzips der Sozialpartner sind in erster Linie Initiativen der Sozialpartner zur Verbesserung der Situation im

Öffentlichen Dienst erforderlich. Mögliche Ansatzpunkte, die die Untersuchung nahelegen, wären Initiativen der Sozialpartner:

1. zur Vereinbarung einer Konkretisierung der Empfehlung des Bundesausschusses für Berufsbildung vom 16. März 1976 für den Öffentlichen Dienst,
2. zur Prüfung der Möglichkeit der Standardisierung von Fortbildungsregelungen (insbesondere einer Bundesregelung gemäß § 53 BBiG für die allgemeine Verwaltung),
3. zur weiteren Verbreitung von Fortbildungsregelungen nach dem BBiG im Öffentlichen Dienst,
4. zur Identifikation von übergreifenden Qualifikationsanforderungen im Öffentlichen Dienst (z. B. „Verwaltungsbetriebswirtschaftliche Qualifikationen“, „Ausbildereignungsbezogene Qualifikationen“)
5. zur Prüfung der Möglichkeiten die Aufstiegsfortbildung von beruflich Gebildeten insbesondere durch Hochschulqualifizierungen oder durch Zugang zu beamtenrechtlichen Laufbahnen zu eröffnen sowie
6. zur tarifrechtliche Absicherung der Aufstiegsfortbildungsabschlüsse auf den entsprechenden, adäquaten Funktionsebenen des Öffentlichen Dienstes.

5 Zielerreichung

Die unter 2. aufgeführten Ziele des Entwicklungsprojekts wurden erreicht und damit erste Strukturen für eine bildungspolitische Landkarte des Öffentlichen Dienstes erstellt. Informationen zum Qualifikationsbedarf und seiner Deckung im Fortbildungsbereich des Öffentlichen Dienstes wurden aufgrund der im Entwicklungsprojekt zu setzenden Prioritäten zurückgestellt.

6 Ausblick und Transfer

Der Öffentliche Dienst ist aufgrund seiner verfassungsrechtlichen Struktur heterogen strukturiert. Eine übergreifende Interessenkoordinierung und ein einheitlicher Willensbildungsprozess im Feld der Berufsbildung, wie zum Beispiel im Bereich der Privatwirtschaft durch das Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung gegeben, ist hier bisher institutionell nicht vorgesehen. Das Netzwerk der Berufsbildung im Öffentlichen Dienst weist insofern in seinem Zentrum einen bemerkenswerten blinden Fleck auf. Die Vereinbarung von übergreifenden Standards in der Berufsbildung des Öffentlichen Dienstes ist derzeit nur aufgrund besonderer Initiativen möglich. Eine Lösungsmöglichkeit könnte hier die Bildung von Expertenteams beim Bundesinstitut für Berufsbildung sein. Zielsetzung einer solchen Einrichtung wäre die intensive Auseinandersetzung zwischen Praktikern und Wissenschaft über die künftige Gestaltung der Berufsbildung im Öffentlichen Dienst und die unmittelbare Anregung einer Entscheidungsfindung durch die Verantwortlichen.

Zusätzlich erscheint notwendig, durch spezifische Veranstaltungen zur Berufsbildung im Öffentlichen Dienst einen intensiveren Diskurs anzuregen, um für eine Modernisierung der Beruflichen Bildung in diesem Bereich eine breitere Auseinandersetzung zwischen Praktikern, Wissenschaft und Entscheidungsträgern zu befördern. Die Zielsetzung sollte darin bestehen, zu Themenstellungen der Beruflichen Bildung, wie insbesondere der Qualifikationsentwicklung im Öffentlichen Dienst und dem Bedarf an Novellierungen von Aus- und Fortbildungsregelungen, einen Austausch zu ermöglichen sowie die durch die Untersuchung ermittelten vielfältigen Benchmarks in der Gestaltung der Berufsbildung vorzustellen, zu diskutieren und Entscheidungen zuzuführen:

Vorträge/Dokumentation

ELSNER, M.: Beruflicher Abschluss ohne Anschluss? – Aufstiegsfortbildung im nichttechnischen Öffentlichen Dienst, Vortrag auf der Sitzung der zuständigen Stellen der Bundes- und Landesverwaltungen am 29./ 30. November 2010, Veranstalter Bundesverwaltungsamt

BIBB-Fachtagung: Aus- und Fortbildung im Öffentlichen Dienst (Arbeitstitel), Bonn 2010 (geplant)

BIBB-Fachkongress: ELSNER, M.: Vortrag anlässlich des Arbeitskreises „Berufliche Bildung im Öffentlichen Dienst“ (Arbeitstitel; geplant), im September 2011 in Berlin

WISSENSLANDKARTE: Berufsentwicklung und Berufsforschung: Qualifikationsentwicklung Fortbildung: Öffentlicher Dienst: unter <http://www.bibb.de/de/wlk29958.htm>

Veröffentlichungen

ELSNER, M.: Beruflicher Abschluss ohne Anschluss? – Aufstiegsfortbildung im nichttechnischen Öffentlichen Dienst, Abschlussbericht, Wissenschaftliches Diskussionspapier, BIBB, Bonn 2009 (in Vorbereitung)

ELSNER, M.: Aufstiegsfortbildung im nichttechnischen Öffentlichen Dienst: Beruflicher Abschluss ohne Anschluss? –, Zeitschrift BWP, Bonn 2010 (Arbeitstitel; in Vorbereitung)

Entwicklungsprojekt: Abschlussbericht

4.2.486 - Berufliche Bildung im Öffentlichen Dienst (ÖD:BB)

ELSNER, M. (ZIMMERMANN, M./SCHAAL, T./IPPEN, A.)



Laufzeit IV/16 bis II/18
Bonn, 26.03.2018

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
Telefon: 0228/107-2430
E-Mail: elsner@bibb.de
www.bibb.de

Inhaltsverzeichnis

Das Wichtigste in Kürze.....	2
1 Problemdarstellung	3
Institutionelle Verantwortung für die Berufsbildung im ÖD	3
Zahlen und Fakten zur Berufsbildung im ÖD	4
Forschungsstand zur Berufsbildung im ÖD	4
2 Projektziele	5
3 Methodische Vorgehensweise	5
Projektbeirat	5
Expertentagungen.....	6
Fragestellungen	6
4 Ergebnisse.....	7
5 Zielerreichung	12
6 Empfehlungen, Transfer, Ausblick	12
Empfehlungen an die Politik	12
Transfer	12
Bisherige Veröffentlichungen zum Projekt.....	13
Literaturverzeichnis	13

Das Wichtigste in Kürze

Im Öffentlichen Dienst (ÖD) verändert die fortschreitende Digitalisierung der Verwaltungsabläufe die Qualifikationsanforderungen der Beschäftigten, die Rahmenbedingungen wandeln sich durch Demografie sowie durch europäische und gesellschaftliche Entwicklungen hin zum Staat als transparent handelndem Dienstleister. Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) hat aufgrund dessen nötige Veränderungen der Berufsbildung im ÖD in einem Entwicklungsprojekt untersucht. Nach zwei durchgeführten Expertentagungen im Rahmen eines Wissenschafts-Politik-Praxis-Diskurses hat der Projektbeirat des BIBB-Entwicklungsprojektes „Berufliche Bildung im Öffentlichen Dienst“ zu den sich daraus ergebenden Anforderungen abschließend die „Bonner Empfehlungen zur Beruflichen Bildung im Öffentlichen Dienst“ verabschiedet und damit Perspektiven zur Weiterentwicklung der Berufsbildung im ÖD eröffnet. Der Projektbeirat, besetzt mit Vertretern und Vertreterinnen beider Sozialparteien, der Verordnungsgeber, von Universitäten und Instituten sowie mit Experten und Expertinnen der Aus- und Fortbildungspraxis aus Bund, Ländern, Kommunen und Sozialversicherungen, gibt insbesondere folgende Empfehlungen:

- **Chancen nutzen:** Die Neuordnung von Berufsbildern bietet den Beteiligten die Chance, sich intensiv mit den gewandelten Rahmenbedingungen im ÖD auseinanderzusetzen und Bildungsstrategien zu entwickeln. Diese Chance gilt es zu nutzen!
- **Berufsbilder neu ordnen:** In den rund zwanzig Jahre alten Ausbildungsberufen des ÖD deutet sich Novellierungsbedarf an. Hier sind die Verantwortlichen gefordert, sich verstärkt mit der Neuordnung ihrer Berufsbilder auseinanderzusetzen.
- **Aufstiegskonzept sicherstellen:** Aufstiegsfortbildungen im ÖD, insbesondere im Bereich der Fachwirteabschlüsse, entsprechen keinem kongruent ausformulierten Konzept, z. B. im Hinblick auf Standards oder auf Angebotslücken, insbesondere bei Justizfachangestellten. Hier besteht erheblicher Diskussions- und Handlungsbedarf.

- **DQR-Zuordnungen angehen:** Der Deutsche und der Europäische Qualifikationsrahmen (DQR/EQR) und die Zuordnung von Qualifikationen zu Niveaus unterstützen die bessere Sichtbarkeit der Gleichwertigkeit und Unterschiede von Qualifikationen. Die Lernergebnis-Orientierung, die Qualitätssicherung und die Durchlässigkeit werden gefördert und das lebenslange Lernen gestärkt. Dies wirkt sich auch auf den öffentlichen Sektor aus. Hier ist der ÖD aufgerufen, seine Berufskonzepte entsprechend anzupassen. Auch sind die zuständigen Stellen des ÖD gehalten, für die von ihnen verantworteten Aus- und Fortbildungsregelungen eigenverantwortlich Anträge zur Zuordnung zum DQR zu stellen.
- **Durchlässigkeit zu Beamtenlaufbahnen herstellen:** Zur Eröffnung von Karrierewegen und für eine Durchlässigkeit der Bildungsgänge im ÖD ist insbesondere eine Durchlässigkeit zu beamtenrechtlichen Laufbahnen weiter zu diskutieren. So könnten die Berufsabschlüsse zu Fachangestellten mit dem Bestehen der Abschlussprüfung auch den Erwerb der Laufbahnbefähigung im mittleren Dienst sicherstellen. Gemeinsame Lehrgänge in Aus- und Fortbildung ergeben Synergien und vereinfachen die Personalentwicklung.
- **Kommunikation ermöglichen:** Deutlich ist eine institutionelle Schwäche des ÖD in Fragen der Berufsbildung, da die verschiedenen Ebenen und Bereiche des ÖD kommunikativ nicht miteinander verbunden sind. Um gemeinsame Positionen entwickeln und formulieren zu können, sollten die Sozialpartner eine institutionalisierte Kommunikationsplattform schaffen.
- **Forschung stärken:** Die Hochschulforschung sollte sich stärker als in der Vergangenheit mit den Themen der Berufsbildung im ÖD auseinandersetzen, um Erkenntnisse für eine Weiterentwicklung von Bildungskonzepten zur Verfügung zu stellen. Hierzu sind im Rahmen einer „Forschungsinitiative“ verstärkt Mittel bereitzustellen. Die Anforderungen in der Berufsbildung des ÖD sind zukünftig bei BIBB-Forschungs- und -Entwicklungsprojekten sowie bei Modellversuchsprogrammen stärker einzubeziehen.

1 Problemdarstellung

Institutionelle Verantwortung für die Berufsbildung im ÖD

Ein übergreifender Diskurs zu berufsbildungsbezogenen Fragestellungen findet sich im ÖD - als ein eigenständiger Sektor des Beschäftigungssystems - nur bedingt. Kongresse und Fachtagungen befassen sich neben Fragen der Verwaltungsmodernisierung nur punktuell mit Fragen allgemeiner Personalentwicklung. Dabei ist ein besonderes Qualitätsmerkmal des dualen Systems der Dialog und der konsensuale Interessenausgleich der Sozialpartner bei der Gestaltung von Aus- und Fortbildungsordnungen sowie bei übergreifenden Themen der beruflichen Bildung. Hierdurch ist gewährleistet, dass bildungspolitische Entscheidungen in die betriebliche Ausbildungspraxis transportiert werden. Dieser Transfer ist für die anderen Sektoren der Wirtschaft durch die institutionelle Vernetzung seitens Gewerkschaften (DGB) und dem Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung (KWB) gewährleistet.

Der ÖD ist dagegen durch unterschiedliche politische und institutionelle Ebenen, insbesondere von Exekutive (Bund, Länder, Kommunen, Sozialversicherungsträgern etc.) und Judikative, hinsichtlich der Interessen im Bereich der beruflichen Bildung nur geringfügig koordiniert und vernetzt. Ein sozialpartnerschaftlicher Dialog zu übergreifenden berufsbildungspolitischen Fragen findet daher im ÖD nicht im ausreichenden Maß statt. Dabei stellen sich insbesondere im nicht-technischen ÖD mit seinen verwaltungsbetriebswirtschaftlichen, rechtsanwendungsbezogenen und dienstleistenden Tätigkeiten Fragen nach den zukünftigen Anforderungen an die Aus- und Fortbildung der Fachkräfte. Die duale Berufsausbildung und die Aufstiegsfortbildung nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) im ÖD stehen zugleich in Konkurrenz zu entsprechenden beamtenrechtlichen und akademischen Bildungsgängen. Durch tarifrechtlich normierte Qualifizierungen mittels Angestelltenlehrgängen sind zudem weitere Sonderwege neben den Berufsabschlüssen nach dem BBiG möglich. Die Entwicklung von Standards in der Berufsbildung des ÖD und die weitere Gestaltung der Durchlässigkeit von beruflicher Aus- und Fortbildung und der weiteren Bildungswege des ÖD werden kaum thematisiert. In Folge unterbleibt die damit zusammenhängende konzeptionelle Auseinandersetzung mit Zukunftsfragen der Berufsbildung - wie Kompetenzorientierung, handlungsorientierte Prüfungen, Berufslaufbahnkonzepte, Konsequenzen der Transparenzinstrumente EQR/DQR oder Fragen der Qualitätssicherung. Durch das vorliegende Entwicklungsprojekt sollte der qualitativen

Weiterentwicklung der Berufsbildung im Bereich des nicht-technischen ÖD im Rahmen eines Wissenschafts-Politik-Praxis-Diskurses (ESSER 2014) ein Forum gegeben werden.

Zahlen und Fakten zur Berufsbildung im ÖD

Der ÖD in Deutschland umfasst gut 4,7 Millionen Beschäftigte, davon knapp 2,85 Millionen Tarifbeschäftigte. Dabei gehören bspw. in der Bundesverwaltung mit 489.460 Beschäftigten knapp die Hälfte der Beschäftigten zu den für eine duale Berufsausbildung relevanten Entgeltgruppen (E) 5 bis 8 bzw. zum mittleren Dienst. Ohne Berücksichtigung der Soldaten/Soldatinnen ist hier die „mittlere“ Funktionsebene der personalstärkste Bereich mit knapp 68.000 Tarifbeschäftigten und gut 58.000 Beamten und Beamtinnen (Destatis 2017 I). Während Tätigkeiten des einfachen Dienstes wie beispielsweise Boten- und Kopierdienste überwiegend (90 Prozent) von Tarifbeschäftigten wahrgenommen werden, sind im gehobenen und höheren Dienst der Bundesverwaltung überwiegend Beamte tätig (BMI 2011).

Neben der Aus- und Fortbildung nach dem BBiG bestehen verwaltungsinterne und -externe akademische Bildungsgänge, beamtenlaufbahnbezogene, aber auch tarifrechtlich, als Angestellten- bzw. Beschäftigtenlehrgänge normierte Qualifizierungswege als Zugänge in die Beschäftigungsverhältnisse für Angestellte und Beamte/Beamtinnen. Dual ausgebildet wurden im Jahr 2016 knapp 36.500 Auszubildende in Ausbildungsberufen des ÖD (BIBB 2016). Eine berufliche kaufmännische Aufstiegsfortbildung zu Fachwirten/Fachwirtinnen im ÖD absolvierten 2016 knapp 1.100 Fachkräfte (Destatis 2017 II).

Forschungsstand zur Berufsbildung im ÖD

Die Attraktivität der Berufsbildung im ÖD ist vor dem Hintergrund der Auswirkungen der demografischen Entwicklung ein wesentlicher Wettbewerbsfaktor am Arbeitsmarkt. Auch die Rahmenbedingungen der Qualifizierungen im ÖD werden durch die neuen Transparenzinstrumente DQR/EQR zunehmend einem verstärkten Wettbewerb ausgesetzt. „Sackgassenberufe“ und eingeschränkte Durchlässigkeit der Bildungsgänge sind hier nicht zielführend. Ziel von zwei Vorhaben des BIBB („Moderner Staat und Auswirkungen auf die Beruflichen Bildung im Öffentlichen Dienst“ - VH 4.0642 (ELSNER 2004); „Fortbildung im Öffentlichen Dienst, - VH 4.0848 (ELSNER 2011)) war es, durch ein exploratives Vorgehen einen Überblick über die Strukturen im Aus- und Fortbildungsbereich des ÖD, die Schnittstellen sowie die Subsysteme zu gewinnen und eine Bestandsaufnahme hinsichtlich der künftigen Anforderungen an die berufliche Bildung im ÖD zu erstellen. Dabei wurden erste grundlegende Informationen über Qualifikationsentwicklung, -bedarf und -deckung im Aus- und Fortbildungsbereich des ÖD in den Bereichen Verwaltung, Justiz und Sozialversicherungen erschlossen und Schlussfolgerungen gezogen. Deutlich wurden zum einen sich wandelnde Kompetenzanforderungen durch weitreichende Veränderungsprozesse mittels umfassenden Reformansatz des „New Public Managements“, aber auch Verbesserungspotential in der Aufstiegsfortbildung auf Grund mangelnder Anschlussfähigkeit von Ausbildungen im ÖD. Zum anderen zeigten sich fehlende Standards in grundlegenden Fragen der Berufsbildung sowie das Fehlen einer koordinierenden Institution für Grundsatzfragen der Berufsbildung im nicht-technischen ÖD.

Auch im Rahmen des umfassenden Forschungsprojektes von RÖBER und REICHERT (2012) zum Qualifizierungssystem des ÖD, welches neben der Berufsbildung die akademischen sowie beamtenlaufbahnbezogenen Qualifizierungen berücksichtigte, wird eine mangelnde Zukunftsorientierung des Bildungssystems des ÖD diagnostiziert. Auf Grundlage der Arbeitsmarkttheorie wird das Bestehen eines eigenen internen Arbeitsmarktes, der vom allgemeinen Arbeitsmarkt weitgehend abgeschottet ist, festgestellt. Die „verwaltungsspezifische Ausbildung stellt hierbei eine erhebliche Zutritts- und Abgangs-Barriere dar“ und wirke sich „negativ auf die Effizienz und Effektivität des Verwaltungshandelns“ aus. Eine Analyse mittels der „Institutionellen Organisationstheorie“ zeige ein institutionelles Beharrungsvermögen der bestehenden Verwaltungsstrukturen. Offen bleibt hier jedoch ein Ansatz für die zukunftsweisende Weiterentwicklung der Bildungsstrukturen des ÖD. Hier soll das vorliegende Entwicklungsprojekt im Bereich der beruflichen Bildung eine Intensivierung des Diskurses und eine zukunftsweisende Weiterentwicklung des Feldes ermöglichen.

Eine Studie im Auftrag der Arbeitsgruppe „E-Government-Kompetenz“ des IT-Planungsrates hat generische Rollen bei der Durchführung von E-Government-Prozessen identifiziert und mit ihren inhaltlichen Anforderungen kategorisiert (BECKER et al. 2016). Das Projekt fand im Zeitraum 1. September 2015 bis 31. Mai 2016 statt. Bei

den identifizierten 19 heute und zukünftig relevanten Referenzrollen der öffentlichen Verwaltung mit IT-Bezug zeigte sich vor allem an der Rolle des Nutzers/der Nutzerin, dass die Digitalisierung ausnahmslos alle Bereiche der Verwaltung betrifft. Die identifizierten Rollen wurden konkretisiert, indem die derzeit sowie in Zukunft im Umgang mit Informationstechnologien (IT) benötigten Kompetenzen abgeleitet wurden. Hierbei hat sich gezeigt, dass die „zentralen“ Kompetenzen wie Prozess- oder Projektmanagement eher grundlegender Natur und damit nicht nur auf den „reinen“ IT-Einsatz beschränkt sind. (siehe BECKER et al. 2016 zu weiteren Literaturhinweisen)

2 Projektziele

Durch das Entwicklungsprojekt wurden insbesondere folgende Zielsetzungen verfolgt:

- Intensivierung der Auseinandersetzung der Beteiligten des ÖD zu Zukunftsfragen der Beruflichen Bildung im ÖD durch Einleitung eines Wissenschafts-Politik-Praxis-Dialogs im Rahmen des Entwicklungsprojektes mit seinen Veranstaltungen und Produkten;
- Klärung des bestehenden „organisatorischen Feldes“ bzw. der Verantwortlichkeiten in der Berufsbildung des ÖD und Feststellung von Lücken und Handlungsbedarfen;
- Dokumentation des identifizierten Wissensstandes für Experten/Expertinnen und Multiplikatoren durch eine umfassende Publikation;
- Anregung einer dauerhaften Breiteninformation der an der Berufsbildung im ÖD Beteiligten in Ausbildung, in zuständigen Stellen und im Prüfungswesen sowie in wissenschaftlichen und bildungspolitischen Einrichtungen;
- Sensibilisierung der Forschungsbereiche der Hochschulen, insbesondere der Verwaltungswissenschaften, für Fragen der Beruflichen Bildung im ÖD;
- Stärkung des Profils des BIBB als aktiver Berater zur Berufsbildung im ÖD.

3 Methodische Vorgehensweise

Projektbeirat

- Durch einen Projektbeirat wurden das Vorgehen und die Inhalte des Projektes abgesichert.
- Dabei wurden Kommunikationsstrategien diskutiert und Empfehlungen erarbeitet.
- Mitglieder des Projektbeirates: Boettcher, A. (Deutscher Gewerkschaftsbund); Frenken, R./Grölinger, H. (Bundesverwaltungsamt); Gebhardt, Dr. J. (Bundesversicherungsamt); Herbing, Th. (ver.di Bundesverwaltung - Fachbereich Gemeinden); Hill, Prof. Dr. H. (Deutsche Universität für Verwaltungswissenschaften Speyer); Holste-Flinspach, K. (Kommission für Ausbildung und Berufsbilder des BIB Berufsverband Information Bibliothek e.V.); Kupfer, U. (ver.di Bundesverwaltung - Bereich Berufsbildungspolitik); Olbrich, S./Grebe, U. (Bundesministerium für Bildung und Forschung); Paul, K. (Bundesministerium des Innern); Pröhl, Prof. Dr. M. (European Institute of Public Administration); Reichard, Prof. em. Dr. Ch. (Universität Potsdam); Reidelbach, D. (Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände - VKA); Wilke, G./Wendel, H. (Bundesverband der Verwaltungsschulen und Studieninstitute); Woitalla, B. (Freie Hansestadt Bremen)

Expertentagungen

- Methodisch wurden dafür zwei Expertentagungen mit der genannten Zielgruppe durchgeführt. Thematisch wurden zum einen ausgewählte inhaltliche Fragestellungen zur verbesserten Gestaltung der beruflichen Aus- und Fortbildung des ÖD behandelt, zum anderen wurden strukturelle Fragestellungen zur Intensivierung der Behandlung berufsbildungspolitischer Positionen für den ÖD diskutiert.
- Die Expertentagungen wurden insbesondere mit der Zielgruppe verantwortliche Sozialpartner im Bereich der Berufsbildung im ÖD durchgeführt. Beteiligte kamen aus der Allgemeinen Verwaltung, von Bund, Ländern und Kommunen, aber auch aus den Sozialversicherungen und der Justiz, sowie aus universitärer Einrichtungen, insbesondere aus dem Bereich der Verwaltungswissenschaften.
- Eine erste Expertentagung „Markencheck Berufsbildung im Öffentlichen Dienst – Digitalisierung, Qualität, Perspektiven“ am 28./29. Juni 2017 im BIBB, Bonn befasste sich mit den Themen Digitalisierung, Aus- und Fortbildung. Dabei wurden,
 - die berufliche Erstausbildung mit Themen zur Digitalisierung und zu Ordnungsbedarfen sowie
 - die Aufstiegsfortbildungen mit Themen „Sackgassenberufe“, Schaffung „anerkannter“ Fortbildungen

mit ihren in diesen Bereichen bestehenden „Marken“ in Aus- und Fortbildungsberufen einer qualitativen Überprüfung unterzogen und in ausgewählten Stellungnahmen sowie Plenums- und Podiumsdiskussionen bewertet.

- Die zweite Expertentagung „Qualität in der Beruflichen Bildung des Öffentlichen Dienstes - Europa, Rahmenbedingungen, Wissenschaft“ fand am 11./12. Oktober 2017 ebenfalls im BIBB, Bonn statt. Hier wurden,
 - die Rahmenbedingungen für Berufsbildung unter besonderem Fokus der europäischen Entwicklungen, der Durchlässigkeit der Bildungssysteme, aber auch der Professionalisierung der Berufsbildung,
 - die Institutionen der Berufsbildung sowie
 - die wissenschaftlichen Grundlagen und die Statistik

einer Überprüfung unterzogen, erläutert und in Plenumsdiskussionen und Podiumsdiskussionen bewertet.

Fragestellungen

In Bezug auf die Berufsbildung im ÖD stellten sich insbesondere die Fragen:

- Welche Aktualisierungsbedarfe sind bei den spezifischen Berufsbildern des ÖD absehbar?
- Bieten Qualifizierungen in Ausbildungsberufen des ÖD zufriedenstellende Möglichkeiten der beruflichen Weiterentwicklung („Kein Abschluss ohne Anschluss“)?
- Wie gestaltet sich eine Durchlässigkeit von beruflichen Ausbildungen in beamtenrechtliche Laufbahnen oder auch in verwaltungsspezifische Studiengänge?
- Welche Anforderungen ergeben sich für die Berufsbildung des ÖD durch die Entwicklung der Rahmenbedingungen, insbesondere durch den EQR/DQR?

- Welche Institutionen sichern eine qualitätsorientierte Aus- und Fortbildung im ÖD?
- Sind ausreichende wissenschaftsbasierte Erkenntnisquellen für die Weiterentwicklung der Berufsbildung des ÖD gegeben?
- Insgesamt sollte in dem Projekt geklärt werden, welche Defizite, Handlungsoptionen sowie „Best Practice“-Beispiele bestehen. Weiter sollte Transparenz über die sich entwickelnden Anforderungen im ÖD und in der Berufsbildung sowie deren Akteure und Institutionen hergestellt werden. Durch die Veranstaltungen und die Zurverfügungstellung geeigneter Medien sollten strukturelle und inhaltliche Weiterentwicklungen in der Berufsbildung des ÖD ermöglicht werden.

4 Ergebnisse

Der Projektbeirat „Berufliche Bildung im Öffentlichen Dienst“ hat in seiner abschließenden Sitzung am 24./25. Januar 2018 folgenden Empfehlungstext vorbereitet und, wo notwendig, im Nachgang zur Sitzung abgestimmt:

Berufliche Bildung im Öffentlichen Dienst: Wandel aktiv gestalten

Der Wettbewerb um geeignete Nachwuchskräfte zwischen dem Öffentlichen Dienst (ÖD) und der Privatwirtschaft ist im vollen Gange. Die fortschreitende Digitalisierung der Verwaltungsabläufe im ÖD ändert dabei die Qualifikationsanforderungen an die Beschäftigten nachhaltig. Die Rahmenbedingungen des ÖD wandeln sich durch Demografie, Finanzen sowie europäische und gesellschaftliche Entwicklungen.

Der ÖD muss sich vor diesem Hintergrund als attraktiver Arbeitgeber positionieren. Dazu gehört neben einer qualifizierten zeitgemäßen Erstausbildung eine transparente Karriereplanung, interessante Aufstiegsmöglichkeiten sowie eine horizontale und vertikale Durchlässigkeit der im ÖD nutzbaren Bildungsgänge. Es gilt, berufliche Sackgassen zu vermeiden und Personalentwicklungsmaßnahmen zu konzipieren, auch um Abwanderungen vorzubeugen. Die Bindung von Personal ist genauso wichtig wie die Nachwuchsgewinnung.

Nach zwei durchgeführten Expertentagungen im Rahmen eines Wissenschafts-Politik-Praxis-Diskurses hat der Projektbeirat des BIBB-Entwicklungsprojektes „Berufliche Bildung im Öffentlichen Dienst“ zu den daraus entstehenden Anforderungen nachfolgende zukunftsweisende Empfehlungen ausgesprochen. Im Projektbeirat waren beide Sozialparteien, Verordnungsgeber, Universitäten und Institute sowie die Aus- und Fortbildungspraxis vertreten.

In aller Kürze:

- **Chancen nutzen:** Die Neuordnung von Berufsbildern bietet den Beteiligten die Chance, sich intensiv mit den gewandelten Rahmenbedingungen im ÖD auseinanderzusetzen und Bildungsstrategien zu entwickeln. Diese Chance gilt es zu nutzen!
- **Berufsbilder neu ordnen:** In den rund zwanzig Jahre alten Ausbildungsberufen des ÖD deutet sich Novellierungsbedarf an. Hier sind die Verantwortlichen gefordert, sich verstärkt mit der Neuordnung ihrer Berufsbilder auseinanderzusetzen.
- **Aufstiegskonzept sicherstellen:** Aufstiegsfortbildungen im ÖD, insbesondere im Bereich der Fachwirteabschlüsse, entsprechen keinem kongruent ausformulierten Konzept, z. B. im Hinblick auf Standards oder auf Angebotslücken, insbesondere bei Justizfachangestellten. Hier besteht erheblicher Diskussions- und Handlungsbedarf.

- **DQR-Zuordnungen angehen:** Der Deutsche und der Europäische Qualifikationsrahmen (DQR/EQR) und die Zuordnung von Qualifikationen zu Niveaus unterstützen die bessere Sichtbarkeit der Gleichwertigkeit und Unterschiede von Qualifikationen. Die Lernergebnis-Orientierung, die Qualitätssicherung und die Durchlässigkeit werden gefördert und das lebenslange Lernen gestärkt. Dies wirkt sich auch auf den öffentlichen Sektor aus. Hier ist der ÖD aufgerufen, seine Berufskonzepte entsprechend anzupassen. Auch sind die zuständigen Stellen des ÖD gehalten, für die von ihnen verantworteten Aus- und Fortbildungsregelungen eigenverantwortlich Anträge zur Zuordnung zum DQR zu stellen.
- **Durchlässigkeit zu Beamtenlaufbahnen herstellen:** Zur Eröffnung von Karrierewegen und für eine Durchlässigkeit der Bildungsgänge im ÖD ist insbesondere eine Durchlässigkeit zu beamtenrechtlichen Laufbahnen weiter zu diskutieren. So könnten die Berufsabschlüsse zu Fachangestellten mit dem Bestehen der Abschlussprüfung auch den Erwerb der Laufbahnbefähigung im mittleren Dienst sicherstellen. Gemeinsame Lehrgänge in Aus- und Fortbildung ergeben Synergien und vereinfachen die Personalentwicklung.
- **Kommunikation ermöglichen:** Deutlich ist eine institutionelle Schwäche des ÖD in Fragen der Berufsbildung, da die verschiedenen Ebenen und Bereiche des ÖD kommunikativ nicht miteinander verbunden sind. Um gemeinsame Positionen entwickeln und formulieren zu können, sollten die Sozialpartner eine institutionalisierte Kommunikationsplattform schaffen.
- **Forschung stärken:** Die Hochschulforschung sollte sich stärker als in der Vergangenheit mit den Themen der Berufsbildung im ÖD auseinandersetzen, um Erkenntnisse für eine Weiterentwicklung von Bildungskonzepten zur Verfügung zu stellen. Hierzu sind im Rahmen einer „Forschungsinitiative“ verstärkt Mittel zur Verfügung zu stellen. Die Anforderungen in der Berufsbildung des ÖD sind zukünftig bei BIBB-Forschungs- und -Entwicklungsprojekten sowie bei Modellversuchsprogrammen stärker einzubeziehen.

Die Empfehlungen im Einzelnen:

Neue Kompetenzen für die digitalisierte Verwaltung: Beschäftigte neu positionieren

1. Das Wissen „wandert“ zunehmend in die Software, auch in der Bürgerinteraktion. Die Verantwortung für die *digitalisierten Prozesse* trägt jedoch weiterhin der Mensch. Es kann zu De-Hierarchisierung verbunden mit einer Informationsüberflutung kommen. Die Informationstechnik (IT) reduziert Handlungsspielräume oftmals nicht. Eine simple Automatisierung von öffentlichen Dienstleistungen findet selten statt. Fachliche Kompetenzen bleiben wichtig. Einfache Arbeiten fallen allerdings zunehmend durch „Industrialisierung“ weg. Vorgänge außerhalb der Routinen stellen besondere Anforderungen an die Sachbearbeitung, was zur Höherbewertung von Tätigkeiten führen kann. Daneben ist auch eine Abwanderung von Kompetenzen vom gehobenen Dienst „nach unten“ festzustellen.
2. In der Verwaltung sind durch den digitalen Wandel vielfältige Qualifikationsveränderungen feststellbar, die zu einer *Neubewertung der bestehenden Berufsbilder* im ÖD führen muss. Es gilt bei der durch die Digitalisierung fortschreitenden Ausdifferenzierung von künstlicher Intelligenz und menschlichen Fähigkeiten, die menschlichen Fähigkeiten in Zukunft in Aus- und Fortbildung zu stärken. Neben fachlichen Kompetenzen werden Selbstmanagement, kritische Selbstreflexion, Resilienz sowie eine Zunahme der Kapazität, Informationen zu verarbeiten, immer wichtiger. Netzwerk- und Kooperationsfähigkeit werden gebraucht.
3. Übergreifend sind auch Qualifikationsveränderungen hin zu *Kompetenzen* in den Anforderungen Projektmanagement, interdisziplinäres und vernetztes Denken, Kommunikationsfähigkeiten, Sozialkompetenz,

IT-Knowhow, Umgang mit Daten, Komplexität und Unsicherheit sowie der Kompetenz, Entscheidungen zu treffen, anzunehmen.

4. Bei der Digitalisierung soll eine *humane Gestaltung* von Abläufen die Akzeptanz durch die Beschäftigten und die Bürger/innen befördern.

Berufliche Ausbildung im ÖD: Chance zur zukunftsweisenden Strategiebildung nutzen

5. Die *Neuordnung von Berufsbildern* bietet den Beteiligten die Chance, sich intensiv mit den gewandelten Rahmenbedingungen im ÖD auseinanderzusetzen und Bildungsstrategien zu entwickeln. Durch die Digitalisierung werden Flexibilität und Attraktivität für die Aus- und Fortzubildenden des ÖD verstärkt.
6. Nach ersten Neuordnungen in den Bereichen Arbeitsmarktdienstleistungen und Büromanagement ist auch in anderen, rund zwanzig Jahre alten Ausbildungsberufen des ÖD *Neuordnungsbedarf* zu vermuten. Es ist zu prüfen, ob die Ausbildungsinhalte und Prüfungsanforderungen noch den erforderlichen beruflichen Handlungskompetenzen entsprechen. Hier sind die Beteiligten (Fachministerkonferenzen, Fachgewerkschaften, „Zuständige Stellen“ nach Berufsbildungsgesetz (BBiG), Berufsbildungsausschüsse etc.) gefordert, sich verstärkt mit der Neuordnung ihrer Berufsbilder auseinanderzusetzen.
7. Bei der Ausbildung sind moderne, der zunehmend digitalisierten Umwelt gerecht werdende Lehr- und Lernmethoden an den drei Lernorten Betrieb, Berufsschule und dienstbegleitender Unterricht, anzuwenden.¹
Dafür sind die Ausstattungen und Ressourcen der Lernorte in einer „Ausstattungsoffensive“ zeitgemäß anzupassen.

Berufliche Aufstiegsfortbildung: „Kein Abschluss ohne Anschluss!“

8. Bei den *Aufstiegsfortbildungen* im ÖD besteht der Eindruck eines nicht-kongruent ausformulierten Konzeptes. Angebotslücken sind z. B. bei den Justizfachangestellten gegeben. Die aktuellen Standardisierungsinitiativen von ver.di hinsichtlich der tarifrechtlichen Angestelltenlehrgänge und des Bundesverbandes der Verwaltungsschulen und Studieninstitute bezüglich einheitlicher Rahmenpläne für die Qualifizierung von Verwaltungsfachwirten/Verwaltungsfachwirtinnen geben erste Richtungen vor. Insgesamt besteht weiterhin Diskussions- und Handlungsbedarf, die „Berufsbildungsmarken“ im ÖD weiter zu stärken.
9. Für nicht hochschulzugangsberechtigte Auszubildende kann durch eine Aufwertung der beruflichen Bildungsabschlüsse entsprechend dem Konzept des DQR ein interessanter Karriereweg geschaffen werden. Dies steigert die Attraktivität dieser Ausbildungen, wirkt dem drohenden Fachkräftemangel entgegen und fördert im Ergebnis eine erhöhte Bindung der Beschäftigten an ihre Arbeitgeber. Daneben ist für besonders leistungsstarke *Auszubildende* der Ansatz eines dualen Studiums ein gangbarer Weg.

Europäische Entwicklungen: Fortentwicklungen adaptieren und Angebote nutzen

10. Durch den DQR/EQR und die Zuordnung von Qualifikationen zu Niveaus sollen Transparenz und Mobilität in Europa gefördert werden. Die bessere Sichtbarkeit der Gleichwertigkeit und Unterschiede von Qualifi-

¹ siehe BMBF Qualifizierung digital unter <https://www.qualifizierungdigital.de/index.php>

kationen sowie die Förderung der Lernergebnis- bzw. Kompetenz-Orientierung bewirkt einen Paradigmenwechsel in der Berufsbildung, der sich auch auf den öffentlichen Sektor auswirkt. Qualitätssicherung und Durchlässigkeit werden gefördert und das lebenslange Lernen gestärkt. Hier ist der ÖD gefordert, seine Berufskonzepte in Hinblick auf Kompetenzorientierung, Qualitätssicherung und Durchlässigkeit anzupassen.

11. Die zuständigen Stellen des ÖD sind gehalten, für die von ihnen verantworteten Aus- und Fortbildungsregelungen verstärkt Anträge zur *Zuordnung zum DQR* zu stellen. Dies schafft Transparenz und verdeutlicht die Attraktivität der Bildungsabschlüsse im ÖD. Ein „DQR-Büro“ berät in diesen Angelegenheiten, stellt Formulare zur Verfügung und bezeichnet notwendige vorzulegende Unterlagen.²
12. Um interkulturelle Kompetenz und internationale Mobilität von Auszubildenden und Bildungspersonal zu fördern sollte durch den ÖD das Instrument Erasmus+ mobil der Nationalen Agentur für Europa beim BIBB (NA), das Auslandsaufenthalte fördert, stärker genutzt werden. Die Ausbildungsbehörden, aber auch Berufsschulen müssen dazu selbstständig bei der Beantragung aktiv werden.³

Durchlässigkeit der Bildungsgänge im ÖD: Karrierewege eröffnen und Synergien erschließen

13. Zur Positionierung als attraktiver Arbeitgeber gehören neben einer transparenten Karriereplanung und Aufstiegsmöglichkeiten auch Durchlässigkeit der verschiedenen Bildungsgänge im ÖD.
14. Insbesondere ist eine *Durchlässigkeit zu akademischen Qualifikationswegen an Hochschulen und beamtenrechtlichen Laufbahnen* anzustreben. Als Benchmark für den ÖD kann hier der Ansatz des Landes Bremen dienen. Hier stellt die Berufsausbildung zu Fachangestellten im ÖD mit dem Bestehen der Abschlussprüfung auch den Erwerb der Laufbahnbefähigung für den mittleren Dienst sicher. Es gibt Synergien durch gemeinsame Lehrgänge für Beamte und Beamtinnen sowie für Tarifbeschäftigte. Diese Ansätze der Verbindung beruflicher Aus- und Fortbildung mit der beamtenrechtlichen Laufbahnbefähigung sind für den gesamten ÖD weiter zu diskutieren.
15. Fraglich ist, ob durch die unterschiedlich stark ausgeprägte Durchlässigkeit der Bildungsgänge in Ausbildung, Fortbildung und Studium, die Attraktivität der Berufsbildung im ÖD beeinträchtigt wird. Zwar ist schon nach der beruflichen Erstausbildung ein direkter Zugang zur Hochschule möglich. Aber nur die Hochschulqualifizierung, nicht die Berufsbildung, ermöglicht in der Regel den unmittelbaren Zugang zu allen Stellen im gehobenen und höheren Dienst im ÖD. Das Angebot der Berufsbildung im ÖD sieht bisher nur eine Qualifizierung von Fachwirten/Fachwirtinnen auf dem Niveau 6 des DQR („Bachelor-Niveau“) als höchste Stufe vor. Es könnten Möglichkeiten zur Schaffung einer Qualifikation der Berufsbildung zum höheren Dienst (z. B. Betriebswirte) auf der Ebene 7 des DQR („Master-Niveau“) untersucht werden.

² Kontakt: Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) unter <http://www.f-bb.de/projekte/internationalisierung-der-berufsbildung/internationalisierung-der-berufsbildung/proinfo/dqr.html>

³ Siehe <http://www.erasmusplus.de/>

Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung: Attraktivität durch Ausbildungsqualität

16. Grundsätzlich setzen die allgemeinen Entwicklungen in Gesellschaft und Berufsbildung wie Passungsprobleme, demographischer Wandel und hohe Attraktivität der akademischen Bildung die duale Ausbildung unter Druck. Dem muss durch eine Image- und Attraktivitätssteigerung mit Hilfe nachweisbarer Ausbildungsqualität begegnet werden.
17. Indikatoren zum Ausbildungserfolg, wie die überdurchschnittlich hohe Prüfungserfolgsquote sowie eine niedrige Lösungsquote, geben für den ÖD mittelbar Hinweise auf eine positive Ausbildungsqualität. Der ÖD muss jedoch sicherstellen, dass neben hochschulzugangsberechtigten Auszubildenden auch *Schulabgänger/-innen mit mittlerem Schulabschluss* erfolgreich ausgebildet werden können.
18. Für die Ausbildung im ÖD sind verstärkt Instrumente der systematischen *Qualitätssicherung* zu nutzen. Hierzu können Zertifizierungen bzw. Qualitätsmanagementsysteme wie z. B. ISO, Common Assessment Framework (CAF), Lernerorientierte Qualitätstestierung in der Aus-, Fort- und Weiterbildung (LQW) genutzt werden.
19. Für die Nutzung des bundesrechtlich nach dem BBiG geregelten *berufspädagogischen Berufsangebots* spricht das Erfordernis von verstärkter Professionalisierung der pädagogischen Arbeit in Behörden. Dieses Qualifizierungsangebot für Ausbilder und Ausbilderinnen beginnt mit der Ausbildereignung entsprechend der Ausbildereignungsverordnung. Es folgt der Beruf der Geprüften Fachpädagogen/Fachpädagoginnen Aus- und Weiterbildung auf Niveau 6 des DQR („Bachelor-Niveau“). Auf einer weiteren höheren Ebene gibt es die Geprüften Berufspädagogen/Berufspädagoginnen (DQR Niveau 7) – eine Qualifikation, die zu berufspädagogischen Führungsfunktionen und zu Spezialistentum in Ausbildung, Weiterbildung sowie Personalentwicklung befähigt. Diese Angebote sind im ÖD verstärkt zu nutzen.
20. Befürwortet wird die Integration der *Ausbildereignung* in Fortbildungsordnungen, um auch im ÖD eine Führungskompetenz im Sinne des DQR-Niveaus 6 sicherzustellen.

Institutionen der Berufsbildung: Handlungsfähigkeit für den ÖD herstellen

21. Deutlich ist eine institutionelle Schwäche des ÖD in Fragen der Berufsbildung, da die verschiedenen Ebenen und Bereiche des ÖD kommunikativ nicht miteinander verbunden sind. Positionsbildungen, um diese in Governance-Strukturen, insbesondere in die bestehenden allgemeinen Institutionen der Berufsbildung (z. B. BIBB-Hauptausschuss), einzubringen, sind so nicht möglich. Um Erfahrungen auszutauschen, Interessen zu bündeln und gemeinsame Positionen zu entwickeln, könnte eine *institutionalisierte Kommunikationsplattform* in Form eines ständigen Arbeitskreises mit Vertretern/Vertreterinnen aus Sozialpartnern, Praxis und Wissenschaft geschaffen werden. Inwieweit eine Anbindung an das BIBB sinnvoll und möglich erscheint, könnte geprüft werden.
22. Die Anforderungen in der Berufsbildung des ÖD sind zukünftig bei *BIBB-Forschungs- und Entwicklungsprojekten* sowie bei Modellversuchen stärker einzubeziehen. Hier sind auch die Beteiligten aus dem ÖD im BIBB-Hauptausschuss aufgerufen, dies einzufordern.
23. Die *Hochschulforschung*, insbesondere der Verwaltungswissenschaften, sollte sich stärker als in der Vergangenheit mit den Themen der Berufsbildung im ÖD auseinandersetzen, um Erkenntnisse für eine Weiterentwicklung von Bildungskonzepten zur Verfügung zu stellen. Wichtige Forschungsthemen sind z. B. Gewinnung empirischer Daten, Bestandsaufnahmen, die Kompetenzentwicklung vor dem Hintergrund

der Digitalisierung, Anforderungsprofile der Beschäftigten mittlerer Ebene, Lehr-/Lern- und Prüfungsverfahren, Verwendungsverläufe, Qualitätssicherung und Qualifizierung von Ausbildungspersonal. Zudem sollte die Forschung auch Erkenntnisse über „good practice“ im In- und Ausland bereitstellen. Hierzu sind im Rahmen einer „Forschungsinitiative“ verstärkt Mittel zur Verfügung zu stellen, wobei vor allem an Mittel der Ressortforschung und anderer Bundesbehörden, aber auch an unabhängige Fördereinrichtungen wie z. B. die Hans-Böckler-Stiftung zu denken wäre.

24. Neben der Mobilisierung der erforderlichen Mittel kommt es auch darauf an, das Interesse und Engagement von verwaltungsbezogenen *Forschenden* zu wecken, wobei neben den einschlägigen Universitäten auch an verwaltungsnahe (Fach-)Hochschulen und außeruniversitäre Einrichtungen zu denken ist.

5 Zielerreichung

Der ursprünglich für das IV Quartal 2016 vorgesehene Projektstart erfolgte im I. Quartal 2017, die Projektdurchführung wurde erfolgreich zum II. Quartal 2018 abgeschlossen. Der avisierte Projektbeirat hat in zwei Sitzungen Planung, Vorgehen und Ergebnisse der Fachtagungen begleitet und Empfehlungen für das weitere Verfahren ausgesprochen. Die geplanten zwei Expertentagungen wurden 2017 erfolgreich durchgeführt. Die Projektziele wurden durchgängig erreicht.

6 Empfehlungen, Transfer, Ausblick

Empfehlungen an die Politik

- Die unter Ziffer 4, Seite 6 ff, gegebenen Empfehlungen des Projektbeirates sollten durch die Sozialpartner und den relevanten Institutionen der Berufsbildung des ÖD diskutiert, bewertet und durch konkrete Umsetzungsmaßnahmen unterstützt werden. Des Weiteren sind nachfolgende Aspekte aus Perspektive der BIBB-Gremien und -Organe besonders beachtenswert:
- stärkere Beachtung der Bedürfnisse der Berufsbildung im ÖD in den Gremien des BIBB, insbesondere im Hauptausschuss, durch angemessene Interessenwahrnehmung insbesondere durch die Vertretungen des ÖD im Hauptausschuss (Bundesministerium des Innern; Deutscher Landkreistag bzw. Deutscher Städte und Gemeindebund);
- stärkere Einbeziehung der Berufsbildung des ÖD bei zukünftigen BIBB-Forschungs- und Entwicklungsprojekten sowie bei Modellversuchen. Hier sind auch die Beteiligten aus dem ÖD im BIBB-Hauptausschuss aufgerufen, dies einzufordern;
- Prüfung der Voraussetzungen für die Schaffung einer Institution, um einen regelmäßigen Informationsaustausch und eine Festlegung von Handlungsempfehlungen zu Fragen der Berufsbildung im ÖD durch die verantwortlichen Sozialpartner zu ermöglichen.

Transfer

- Herausgabe einer Publikation in Herausgeberschaft des BIBB mit Beiträgen der Referentinnen und Referenten der Expertentagungen sowie der Ergebnisse des Projektes. Eine umfassende *Dokumentation* der Beiträge der Expertentagungen wird aktuell erarbeitet und in 2018 veröffentlicht;
- Veröffentlichung von Beiträgen in Fachzeitschriften, insbesondere durch die Projektbeiratsmitglieder;

- Weitere *Informationen zum Projekt* „Berufliche Bildung im Öffentlichen Dienst“ (EP Nr. 4.2.486) finden sich in der BIBB-Datenbank der Projekte (dapro) unter <https://www2.bibb.de/bibbtools/de/ssl/dapro.php?proj=4.2.486> .
- Das Thema wird auch beim *BIBB-Kongress* "Für die Zukunft lernen: Berufsbildung von morgen - Innovationen erleben" am 7. und 8. Juni 2018 in Berlin behandelt.
- Kontakt: ELSNER, M. (BIBB) - eM: elsner@bibb.de

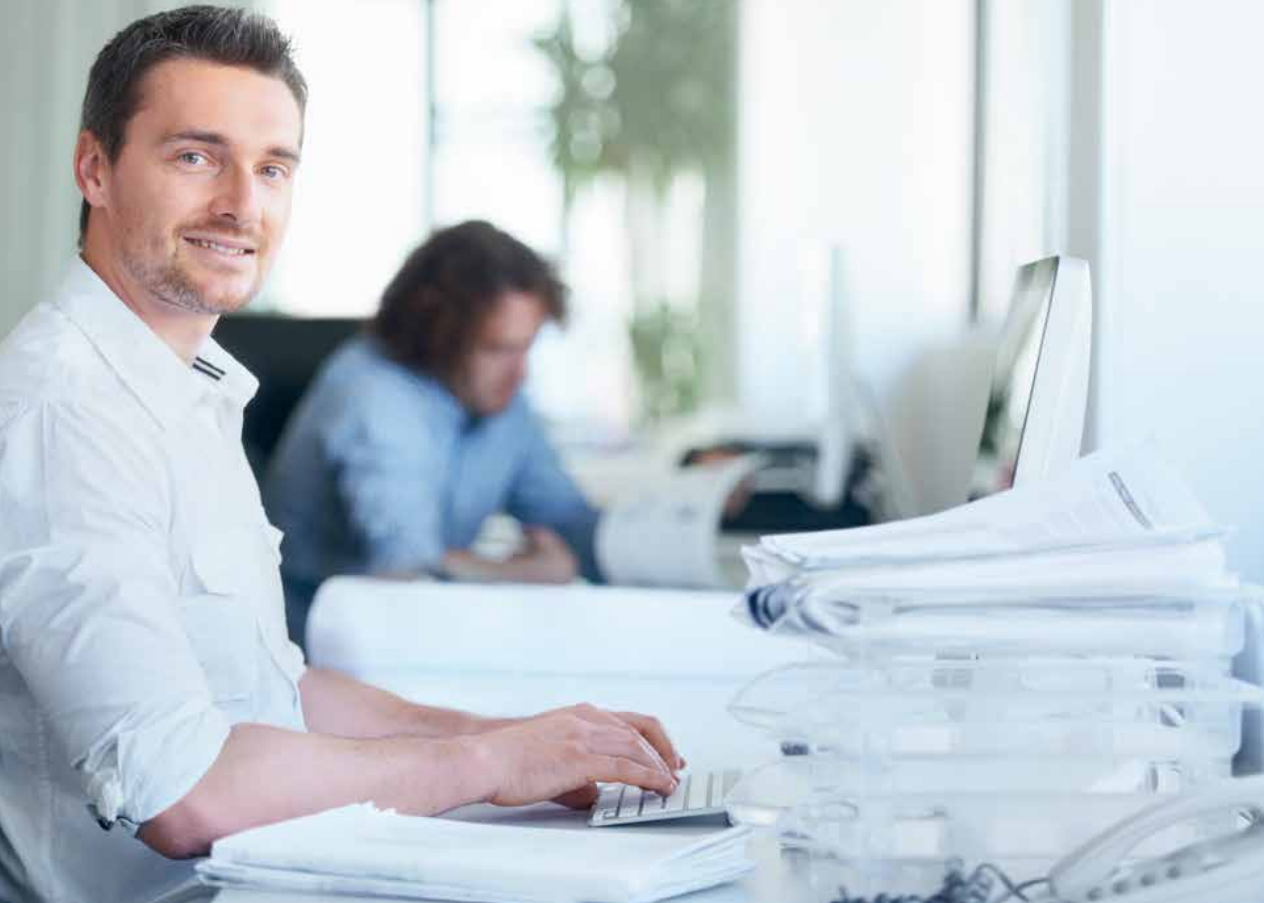
Bisherige Veröffentlichungen zum Projekt

- BIBB: Jahresbericht 2017, Markencheck Berufsbildung im Öffentlichen Dienst, Bonn 2018 (in Vorbereitung)
- ELSNER, Martin: Berufliche Bildung im Öffentlichen Dienst – Entwicklung aktiv gestalten, BWP Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Ausgabe 4/2018 (in Vorbereitung)
- ELSNER, Martin (Hrsg.): Berufliche Bildung im Öffentlichen Dienst – Wandel aktiv gestalten, WDP Wissenschaftliche Diskussionspapier, Dokumentation der Beiträge der Expertentagungen 2017, BIBB, Bonn, 2018 (in Vorbereitung)
- ELSNER, Martin: Berufliche Bildung im Öffentlichen Dienst - Bericht Expertentagung Markencheck Berufsbildung im Öffentlichen Dienst – Digitalisierung, Qualität, Perspektiven am 28./29. Juni 2017 im BIBB, 18. Oktober 2017, Bonn (unveröffentlicht)
- ELSNER, Martin: Berufliche Bildung im Öffentlichen Dienst: ... und er bewegt sich doch! Deutsche Verwaltungspraxis (DVP), Maximilian-Verlag, Hamburg, November 2017
- ELSNER, Martin: Berufliche Bildung im Öffentlichen Dienst - Bericht Expertentagung „Qualität in der Beruflichen Bildung des Öffentlichen Dienstes - Europa, Rahmenbedingungen, Wissenschaft“ am 11./12. Oktober 2017 im BIBB, Bonn, 12. Dezember 2017 (unveröffentlicht)
- HOLSTE-FLINSPACH, Karin: Berufsbildung Im Öffentlichen Dienst, BuB Buch und Bibliothek, Heft 11/2017

Literaturverzeichnis

1. BECKER, Jörg et al.: E-Government-Kompetenz. Studie im Auftrag des IT-Planungsrats. Berlin, München, Münster, Siegen 2016. (https://www.it-planungsrat.de/SharedDocs/Downloads/DE/Entscheidungen/21_Sitzung/30_Anlage1_E_Government_Kompetenz.pdf?__blob=publicationFile&v=2 - Stand 26.03.2018)
2. BIBB: Auszubildenden-Daten der Berufsbildungsstatistik 31.12. (Datensystem Auszubildende - DAZUBI), 2016 (<https://www2.bibb.de/bibbtools/tools/dazubi/data/Z/B/30/99300040.pdf> - Stand 26.03.2018)
3. BMI: Der öffentliche Dienst des Bundes, Daten zur Personalstruktur, Bundesministerium des Innern, 2011- aktualisierte Fassung (Stand: 22. August 2011)
4. ELSNER, Martin: Abschluss ohne Anschluss - Aufstiegsfortbildung im Öffentlichen Dienst; Abschlussbericht, Entwicklungsprojekt 4.0848: Fortbildung im Öffentlichen Dienst, Wissenschaftliche Diskussionspapier, Nr. 127, Herausgeber BIBB Bonn, 2011 (PDF: <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/6763> - Stand 26.03.2018)

5. ELSNER, Martin: Aufstiegsfortbildung im Öffentlichen Dienst - Anschluss an Berufsabschluss sichergestellt? in BWP 1/2010, S. 47 f
6. ELSNER, Martin: Vom regel- und verfahrensorientierten Staatsdiener zum ergebnisorientierten Public Manager, Forschungsvorhaben 4.0.642 Vorstudie "Moderner Staat und Auswirkungen auf berufliche Bildung im öffentlichen Dienst" (I/03 - I/04), Wissenschaftliches Diskussionspapier, Heft 72, Bonn 2004 (PDF: <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/2113> - Stand 26.03.2018)
7. ESSER, F.H. (Hrsg.): Politikberatung und Praxisgestaltung als Aufgabe der Wissenschaft? Wissenschafts-Politik-Praxis-Kommunikation in der beruflichen Bildung. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag, 2014
8. Destatis I: Finanzen und Steuern - Personal des öffentlichen Dienstes 2016, Statistisches Bundesamt, Fachserie 14 Reihe 6, Juni 2017
9. Destatis II: Berufliche Bildung 2016 – Statistisches Bundesamt Fachserie 11 Reihe 3, Juni 2017
10. REICHARD Christoph/RÖBER, Manfred: Ausbildung der Staatsdiener von morgen – Bestandsaufnahme – Reformtendenzen – Perspektiven, 2012 Berlin



Fachkräftemangel im öffentlichen Dienst

Prognose und Handlungs- strategien bis 2030

Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,

immer noch wird der Fachkräftemangel als vorrangiges Problem hochspezialisierter Unternehmen begriffen, die Schwierigkeiten bei der Gewinnung von IT-Fachkräften oder Ingenieuren haben. Auch die Herausforderungen im Gesundheitswesen und in der Pflege können sich der öffentliche Aufmerksamkeit sicher sein. Dabei greift der Fachkräftemangel auch heute schon spürbar in andere Bereiche des öffentlichen Sektors über. Insbesondere die Kommunalebene ist bereits vielfältig betroffen. Aber auch bei Lehrkräften und Polizisten zeigen sich vielerorts Engpässe bei der Nachwuchsgewinnung und der Wettbewerb zwischen den Bundesländern verschärft sich.

Dabei stehen wir erst an der Schwelle zu einem größeren demografischen Umbruch nach Jahren der sogenannten demografischen Pause, innerhalb derer vornehmlich die geburtenschwachen Jahrgänge des 2. Weltkrieges und der Nachkriegszeit in Rente gingen. Der Umbruch ist in den kommenden Jahren geprägt durch die Notwendigkeit, die Fachkräfte der Babyboomerjahre im großen Stile adäquat zu ersetzen und er betrifft nahezu alle Branchen und Berufsgruppen in Deutschland, wie wir gemeinsam mit dem WifOR-Institut in einer groß angelegten Studie vom Sommer 2016 zeigen konnten.

Die folgende Studie untersucht nun vertiefend die Entwicklung der Fachkräftesituation im öffentlichen Sektor bis zum Jahr 2030. Es wird dabei deutlich, dass der Fachkräftemangel vorrangig ein Problem des öffentlichen Sektors wird – auch da dieser nicht in dem Maße wie die Industrie auf Rationalisierungseffekte, wie sie beispielsweise im Rahmen des Wandels zur Industrie 4.0 erwartet werden, bauen kann.

Ein Schwerpunkt dieser Studie liegt daher auf dem Aufzeigen von Handlungsoptionen zur Vermeidung und Reduzierung des Mangels. Die sieben dargestellten Handlungsfelder leiten wir sorgfältig analytisch her und unterstützen sie mit Praxisbeispielen und Experteninterviews. Unser Dank gilt in alphabetischer Reihenfolge unseren vier Interviewpartnern, Herrn Hans-Ulrich Benra, stellvertretender dbb-Bundesvorsitzender, Herrn Professor Dr. Ralf Brinktrine, Professor für öffentliches Recht an der Julius-Maximilians-Universität, Herrn Paul Fietz, Leiter Abteilung D „Öffentlicher Dienst“ im Bundesministerium des Inneren und Frau Prof. Dr. Antoinette Weibel, Professorin für Personalmanagement an der Universität St. Gallen. Alle vier haben über die zitierten Interviews hinaus wertvolle Anregungen für diese Studie geliefert.

Ich bin dabei der festen Überzeugung, dass Aufgaben und Strukturen des öffentlichen Sektors ein hochattraktives Umfeld für künftige Fachkräfte bieten können. Dieses muss nur gezielt und rechtzeitig weiterentwickelt werden, dann können die größten Schwierigkeiten künftig überwunden werden. Wir hoffen, dass diese Studie auf diesem Weg ein wertvoller Beitrag ist.

Ihr



Alfred Höhn
Leiter öffentlicher Sektor
PwC Deutschland



Inhaltsverzeichnis

6 *Zusammenfassung*

12 *Zielsetzung*

16 *Analyse der Entwicklung des Fachkräftemangels bis 2030*

- 18 Die Entwicklung des Fachkräftemangels im öffentlichen Sektor vor dem Hintergrund der Entwicklung in anderen Branchen.
- 32 In welcher Region wird es am schwierigsten?

34 *Sieben Ansätze zur Sicherung von Fachkräften und Vermeidung von Engpässen*

- 38 Sicherung und Verbesserung der Arbeits- und Erwerbsfähigkeit im öffentlichen Dienst
- 46 Vermeidung von Engpässen durch Digitalisierung und modernes Wissensmanagement
- 49 Gezielte Nutzung des Potenzials älterer Menschen
- 54 Verbesserung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes
- 61 Stärke: gesellschaftliche Relevanz/Gemeinwohlorientierung
- 62 Stärke: Sicherheit
- 64 Stärke: Familienfreundlichkeit
- 66 Schwäche: persönliche Entwicklungsmöglichkeiten
- 69 Schwäche: Defizite im Arbeitsumfeld
- 71 Professionalisierung der Fachkräftegewinnung und Erweiterung der Zugänge
- 77 Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit des öffentlichen Dienstes
- 81 Strategische Personalplanung, integriertes Demografiemanagement und Maßnahmen zur Stärkung des Erwerbspotenzials

84 *Methodischer Anhang*

90 *Autoren und Ansprechpartner*

91 *Impressum*

Zusammenfassung





Der Fachkräftemangel im öffentlichen Sektor wird bis 2030 mit über 800.000 fehlenden Fachkräften im Vergleich zu anderen Sektoren am deutlichsten ausfallen. Soll die Funktionsfähigkeit öffentlicher Leistungen langfristig gewährleistet werden und Kostenexplosionen, die aus Notmaßnahmen entstehen, vermieden werden, muss sich die öffentliche Hand rechtzeitig und systematisch auf diese Entwicklung einstellen.

Allein 194.000 Fachkräfte fehlen bei den lehrenden Berufen und 151.000 bei den Verwaltungskräften also in Kernbereichen des öffentlichen Dienstes.

Dem deutschen Arbeitsmarkt werden aufgrund des demografischen Wandels bis 2030 rund 3,5 Millionen Arbeitskräfte weniger zur Verfügung stehen als heute. Diese Entwicklung wird damit nicht nur eine Herausforderung für die Wirtschaft, die mit Entwicklungen wie Industrie 4.0 zum Teil passende Antworten auf diesen Mangel hat, sondern insbesondere auch für die dienstleistungslastige öffentliche Verwaltung.

Auf Basis der von PwC und dem Wirtschaftsforschungsinstitut WifOR im Sommer 2016 veröffentlichten Gesamtprognose zur Entwicklung von Fachkräfteangebot und -nachfrage in Deutschland vertieft die vorliegende Studie die Ergebnisse für den öffentlichen Sektor und leitet konkrete Handlungsempfehlungen ab.

Folgende Entwicklungen zeichnen sich bis 2030 ab:

- Mit einem Mangel von **816.000 Fachkräften** ist der öffentliche Sektor die „Branche“ mit dem **größten absoluten Mangel** im Jahr 2030. Auch der Anteil der Akademiker unter den Mangelberufen ist mit knapp 40% der höchste. Allein 194.000 Fachkräfte fehlen bei den lehrenden Berufen und 151.000 bei den Verwaltungskräften – also in Kernbereichen des öffentlichen Dienstes.
- Relativ betrachtet liegt das Arbeitskräfteangebot **11 %** unter der Nachfrage. Dieser relative Mangel ist damit etwas ausgeprägter als im Branchendurchschnitt von 10%. Rechnerisch kann jede neunte Stelle somit nicht besetzt werden – allerdings auch nur dann, wenn das vorhandene Arbeitskräfteangebot vollständig und übergangslos auf die Nachfrage verteilt wird. Besonders spezifische Stellenanforderungen und ungeeignete Kandidaten sowie Zeiten für Neubesetzungsprozesse werden faktisch zu einem **deutlich höheren Anteil unbesetzter Stellen** führen. Besonders hoch wird der relative Mangel bei

ITK-Fachkräften (hier ist rechnerisch jede sechste Stelle nicht besetzbar), Ingenieuren und Betreuungs- und Gesundheitsberufen sein.

- Wird weiterhin berücksichtigt, dass einige Berufe in **engem Wettbewerb** mit privatwirtschaftlichen und freigemeinnützigen Arbeitgebern stehen, ergeben sich die im schärfsten Wettbewerb stehenden Berufe. Hier kommen zu den benannten Berufen mit hohem relativem Mangel die Berufsgruppen **Führungskräfte** sowie **Büro- und Sekretariatskräfte** hinzu.
- Aufgrund der absolut geringeren Beschäftigtenzahl und der größeren Attraktivität wird der **Bund** voraussichtlich **am wenigsten** vom Fachkräftemangel betroffen sein. Bei den Ländern und Kommunen stehen aufgrund der heute ungünstigeren Altersstruktur insbesondere die **neuen Länder**, teilweise auch das **Saarland** (auf Kommunalebene) und **Berlin** vor besonderen Herausforderungen. Das Fachkräfteangebot wird zudem besonders knapp in **ländlichen Räumen**.

Die Untersuchung leitet **sieben Handlungsfelder** zur Minderung des Fachkräftemangels durch Steigerung von Arbeitsproduktivität, erfolgreichere Fachkräftegewinnung und bessere Bindung bestehender Fachkräfte ab. Viele der erforderlichen Maßnahmen sind mit zusätzlichen Kosten verbunden. Ein vorausschauender Einsatz der vorgeschlagenen Instrumente ist jedoch unerlässlich, wenn die Handlungsfähigkeit der öffentlichen Hand nicht auf's Spiel gesetzt und letztlich höhere Ausgaben vermieden werden sollen, die aufgrund akuten Personalnotstands entstehen.

1

Sicherung und Verbesserung der Arbeits- und Erwerbsfähigkeit

Vertrauen und Wertschätzung sind Voraussetzung für eine hohe Mitarbeitermotivation, insbesondere bei Mitarbeitern mit einer hohen Public-Service-Motivation – also Mitarbeitern, die gesellschaftlich etwas bewegen wollen. Beides kann durch moderne Personalmanagementinstrumente wie Zielvereinbarungen oder agile Teamarbeit unterstützt werden. Ein entsprechend positives Verwaltungsklima wirkt sich auch positiv auf die Mitarbeitergesundheit aus, bei der der öffentliche Dienst mit hohen Abwesenheitszeiten und vielen Dienstunfähigkeitsfällen im Vergleich zur Privatwirtschaft ein schlechtes Bild abgibt. Ein systematisches Gesundheitsmanagement fördert zusätzlich Mitarbeitergesundheit.

2

Vermeidung von Engpässen durch Digitalisierung und modernes Wissensmanagement

Aufgrund des Generationenumbruchs in der öffentlichen Verwaltung droht ein Kompetenz- und Erfahrungsverlust, der nur durch systematische Übergaben zum Beispiel durch Nutzung von Instrumenten wie vorgezogenen Berufungen oder die Einrichtung von Stellenpools und/oder ein systematisches Wissensmanagement aufgefangen werden kann. Weitere effizienzsteigernde Maßnahmen wie Digitalisierungsprojekte oder Outsourcingüberlegungen müssen vorausschauend strategisch ausgerichtet sein, wenn sie erfolgreich sein sollen.

3

Gezielte Nutzung des Potenzials älterer Menschen

Ältere Menschen sind nicht weniger leistungs- und lernfähig als jüngere. Die Sicherstellung ihrer Kompetenz über die Ruhestandsgrenzen hinaus wird künftig entscheidend. Dazu bedarf es einer gezielten Nutzung der flexiblen Übergangsmöglichkeiten und einer Bindung älterer Mitarbeiter beispielsweise über Expertenpools. Dies setzt voraus, dass Maßnahmen, die auf Mitarbeitermotivation und Gesundheit gerichtet sind, ältere Mitarbeiter besonders im Fokus haben.

40 % des Fachkräftemangels betrifft Akademiker.



4

Verbesserung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes

Als vielfältiger, sicherer, familienfreundlicher Arbeitgeber mit gemeinwohlorientierter Ausrichtung hat der öffentliche Dienst zahlreiche Stärken bei der Gewinnung von Mitarbeitern mit hoher Public-Service-Motivation. Gleichwohl hat er in Bezug auf persönliche Entwicklungsmöglichkeiten einen schlechten Ruf. Die potenziellen Vorteile dürfen jedoch nicht durch starre Entwicklungsmodelle oder befristete Arbeitsverhältnisse konterkariert werden, sondern müssen vielmehr gestärkt und in der Außendarstellung stärker akzentuiert werden. Auch muss aufgrund der unmittelbaren Außenwirkung das unmittelbare Arbeitsumfeld in Bezug auf technische und räumliche Ausstattung auf in der Privatwirtschaft übliche Standards angehoben werden.

5

Professionalisierung der Fachkräftegewinnung und Erweiterung der Zugänge

Die Vielfalt und die Stärken des öffentlichen Dienstes können am effektivsten in einer gemeinsamen Imagekampagne von Bund, Ländern und Kommunen kommuniziert werden. Ein professionelles gemeinsames Stellenportal kann zudem E-Recruiting unterstützen und damit Bewerbungsprozesse professionalisieren. Grundsätzlich muss der öffentliche Dienst Zugänge öffnen und vereinfachen, beispielsweise durch gezielte Praktikantenprogramme, Studienförderung und eine Flexibilisierung der Zugangsbedingungen auch für Quereinsteiger durch geeignete Anerkennungsverfahren.

6

Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit des öffentlichen Dienstes

Bei der Gewinnung von Fachkräften, bei der der öffentliche Dienst im direkten Wettbewerb mit der Privatwirtschaft steht, rückt im Vergleich zum Zeitpunkt der Berufswahl das Thema „Angemessenheit der Vergütung“ stärker in den Mittelpunkt. Hier hat der öffentliche Dienst bei Führungskräften und insbesondere bei MINT-Berufen einen erheblichen Wettbewerbsnachteil. Verbesserungen können für Beamte durch eine Übertragung des Instruments der Berufungsprämie aus der W-Besoldung, eine systematische Höherbewertung von medizinischen/technischen Stellen und eine entsprechende Anpassung der Tarifverträge bei den Tarifbeschäftigten erreicht werden.

7

Bündelung der Maßnahmen zu einer Gesamtstrategie

Grundvoraussetzung für die Wahl einer geeigneten Kombination der beschriebenen Instrumente ist eine ressortübergreifende, strategische Personalplanung, die konkrete Engpässe rechtzeitig identifiziert. Davon ausgehend kann ein integriertes Demografiemanagement, das sich als Führungsaufgabe versteht und einem dynamisch-normativen Verständnis folgt, zu einem gezielten Einsatz von Maßnahmen führen. Darüber hinaus ist die Politik weiterhin aufgefordert, durch geeignete Maßnahmen das Erwerbspotenzial in Deutschland grundsätzlich zu erhalten und zu stärken.

1

Sicherung und Verbesserung der Arbeits- und Erwerbsfähigkeit

- weniger Kontrolle, mehr Vertrauen
- systematischeres Gesundheitsmanagement
- Stärkung der Public Service Motivation

2

Vermeidung von Engpässen durch Digitalisierung und modernes Wissensmanagement

- Erfahrungswissen sichern
- Wissen systematisch nutzbar machen
- Effizienzvorhaben strategisch planen

3

Gezielte Nutzung des Potenzials älterer Menschen

- flexiblere Ruhestandsregelungen
- Kompetenzsicherung jenseits der Altersgrenze
- Fokus Alter

4

Verbesserung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes

- Stärken stärken
- Vorteile akzentuieren
- Arbeitsumfeld verbessern

5

Professionalisierung der Fachkräftegewinnung und Erweiterung der Zugänge

- Vielfalt kommunizieren, Image verbessern
- Bewerbungsprozess professionalisieren
- Zugänge öffnen

6

Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit des öffentlichen Dienstes

- Berufungsprämie für Mangelberufe
- Aufwertung medizinischer/technischer Stellen
- Anpassung Tarifverträge

7

Bündelung der Maßnahmen zu einer Gesamtstrategie

- strategische, ressortübergreifende Personalplanung durchsetzen
- integriertes Demografiemanagement als Führungsaufgabe
- Steigerung Fachkräftepotenzial

Zielsetzung



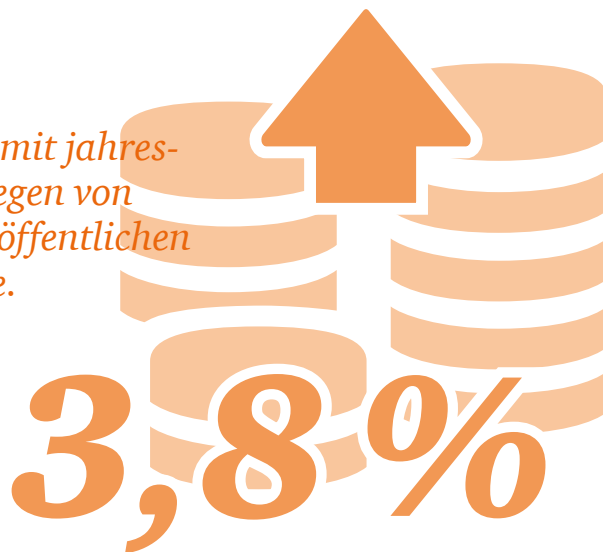


Nach mehreren Jahren kontinuierlicher Einnahmesteigerungen befindet sich der öffentliche Sektor in einer guten Ausgangslage zur Bewältigung künftiger Herausforderungen.

Große Teile der deutschen Verwaltung haben in den vergangenen 18 Monaten mit der Flüchtlingskrise einen gewaltigen sogenannten externen Schock erlebt. Die Herausforderung, die der plötzliche Zustrom von circa einer Million Menschen an den deutschen Staat gestellt hat, hat dabei schonungslos die Schwächen, aber auch die Stärken der Verwaltung in Deutschland aufgezeigt. Personelle Unterausstattung, mangelnde Vorbereitung auf mögliche Veränderungen und vor allem eine unzureichende Vernetzung und Abstimmung zwischen den verantwortlichen Behörden wurden offenbar. Umgekehrt war es nicht zuletzt dem großen persönlichen Engagement der Beschäftigten und dem verbreiteten Willen, in einer Notsituation auch unkonventionelle Wege zu beschreiten, geschuldet, dass Verfahren und Prozesse auf fast allen Ebenen in einer zuvor nicht vorstellbaren Geschwindigkeit angepasst wurden, so dass die Krise letztendlich bewältigt werden konnte. Nunmehr 18 Monate später hat sich unser Aufnahmesystem von der Registrierung über die Unterbringung bis hin zur Integration in einer Weise modernisiert und verbessert, wie es noch vor zwei Jahren undenkbar gewesen wäre.

Dieser Erfolg wäre ohne einen funktionierenden öffentlichen Dienst nicht möglich gewesen. Der öffentliche Dienst bewegt sich dabei derzeit in einem finanzpolitisch günstigen Umfeld. Zwar sind Bund und Länder aufgrund der Schuldenbremse weiterhin auf die Konsolidierung ihrer Haushalte bedacht. Rekordsteuereinnahmen mit jahresdurchschnittlichen Anstiegen von 3,8% seit 2012 führen jedoch dazu, dass alle staatlichen Ebenen ihre Ausgaben spürbar ausweiten konnten. Dies kommt auch den öffentlichen Personalausgaben zugute, die im gleichen Zeitraum in gleicher Höhe gewachsen sind, während hingegen die Gesamtausgaben des öffentlichen Gesamthaushalts nur um jahresdurchschnittlich 2,7% gewachsen sind.¹ Die positive Entwicklung spiegelt sich auch in den Tarifverdiensten wider, die gegenüber den Vorjahren seit 2012 jahresdurchschnittlich um 2,6%² und damit deutlich über der Inflationsrate von 1,2% gewachsen sind.

Rekordsteuereinnahmen mit jahresdurchschnittlichen Anstiegen von 3,8% kommen auch den öffentlichen Personalausgaben zugute.



¹ Statistisches Bundesamt: Kassenstatistiken, verschiedene Jahrgänge.

² Statistisches Bundesamt: Indizes der Tarifverdienste, verschiedene Jahrgänge.

Die Basis eines funktionierenden öffentlichen Dienstes sind gut ausgebildete, engagierte Mitarbeiter.

Die Basis eines funktionierenden öffentlichen Dienstes sind gut ausgebildete, engagierte Mitarbeiter. Und auch wenn die Studierendenzahlen in Deutschland im Jahr 2016 einen weiteren Rekord erreicht haben, drohen Absolventen in Deutschland bald knapp zu werden. Verantwortlich hierfür ist ein doppelter demografischer Wandel. Dieser führt dazu, dass die Bevölkerung altert sowie schrumpft und die Zahl der Erwerbspersonen zurückgeht – insbesondere wenn im kommenden Jahrzehnt die Generation der Babyboomer in Rente geht. Hinzu treten weitere Trends wie die zunehmende Digitalisierung, die steigenden Beschäftigungszahlen bei Frauen sowie eine neue Qualität der Zuwanderung. Art und Umfang dieser Veränderungen werden in Medien und Gesellschaft vielfach und unter verschiedenen Gesichtspunkten diskutiert. Dabei lassen sich große Unsicherheiten angesichts der zu erwartenden Entwicklungen feststellen.

Die PwC-Studie *Demografischer Wandel: In Deutschland werden Arbeitskräfte rar* vom Juni 2016³ hat sich daher der Frage gewidmet, ob es in Deutschland tatsächlich zu einem spürbaren Arbeitskräftemangel kommt und welche Berufsgruppen und Branchen hiervon besonders betroffen sein werden. Für die Studie wurde mithilfe des makroökonomischen Arbeitsmarktmodells des Darmstädter Wirtschaftsforschungsinstituts WifOR eine fundierte wissenschaftliche Datenbasis geschaffen, die Aussagen sowohl über die Entwicklung des Angebots- als auch des Nachfragepotenzials an Arbeitskräften in Deutschland ermöglicht. Übersichten zu neun Branchen zeigten dabei die zum Teil sehr unterschiedlichen Handlungsbedarfe auf.

Die vorliegende Studie vertieft die Ergebnisse für den öffentlichen Sektor. In einer detaillierteren Betrachtung von Berufsgruppen, Einflussfaktoren und Rahmenbedingungen werden die Besonderheiten und die spezifischen Herausforderungen des öffentlichen Sektors herausgearbeitet, der geprägt ist von äußerst unterschiedlichen Berufen und Betätigungsfeldern. Ein zweiter Schwerpunkt liegt auf der Entwicklung von Handlungsstrategien für den öffentlichen Sektor. Diese wurden auf Basis der vorliegenden Analyse und mithilfe weiterführender Analysen im Dialog mit einschlägigen Experten und unter Heranziehung von Best Practices aus Industrie und Verwaltung entwickelt.

³ PwC (2016): *Demografischer Wandel: In Deutschland werden Arbeitskräfte rar – Berufs-, qualifikations- und branchenspezifische Analyse bis zum Jahr 2030*. Herausgeber: PwC, WifOR.

Analyse der Entwicklung des Fachkräftemangels bis 2030





Das Jahr 2030 wird geprägt durch einen breiten Mangel an Lehrern und Verwaltungsfachkräften. Ein intensiver Wettbewerb wird aber insbesondere um IT-Fachkräfte, Ingenieure, Mediziner, Naturwissenschaftler sowie Leitungs- und Assistenzkräfte stattfinden.

1

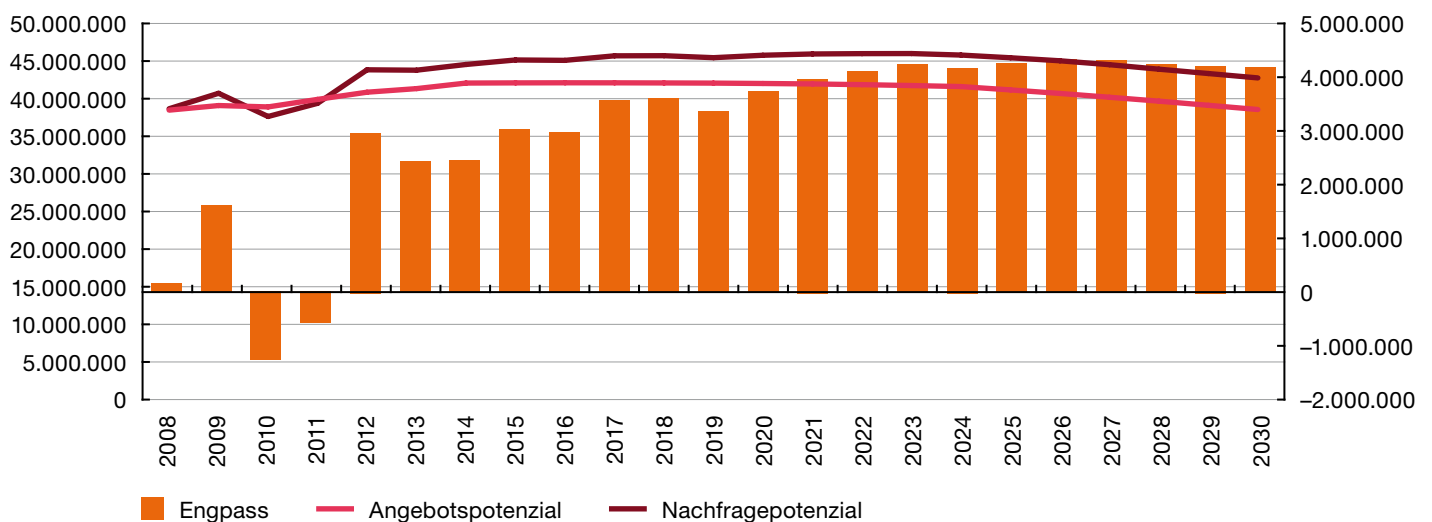
Die Entwicklung des Fachkräftemangels im öffentlichen Sektor⁴ vor dem Hintergrund der Entwicklung in anderen Branchen.

Die Arbeitskräftesituation⁵ am Arbeitsmarkt hängt vom Zusammenspiel und von der Entwicklung des verfügbaren Angebots und der entsprechenden Nachfrage ab. Verschiedene Faktoren, die sich gegenseitig beeinflussen, bestimmen in unterschiedlichem Maße und in abweichender Wirkungsrichtung die Angebots- und Nachfrageentwicklung (zur Methodik vgl. Anhang).

Die unten stehende Abbildung zeigt die Angebots- und Nachfrageentwicklung für Arbeitskräfte sowie den daraus resultierenden Arbeitskräfteengpass für alle Branchen und Berufe für den Zeitraum 2008 bis 2030. Hier zeigt sich, dass ein Engpass erstmals 2012 spürbar wurde. Der Arbeitskräfteengpass kann zwar vielfach noch durch Überstunden und Umverteilung der Arbeit überdeckt werden. Er stellt aber insbesondere den deutschen Mittelstand schon heute vor gravierende Herausforderungen. Bis in die Mitte

des nächsten Jahrzehnts verschärft sich der Engpass spürbar. Auch wenn Rationalisierungseffekte insbesondere aufgrund der Digitalisierung und Veränderungen im Umfeld von Industrie 4.0 anschließend zu einem Sinken der Arbeitskräftenachfrage führen, schließt sich der Engpass bei gleichzeitig sinkendem Angebot nicht mehr. Im Gegenteil: In den nächsten 15 Jahren wird sich der relative Engpass an Arbeitskräften um knapp 50% erhöhen, sodass 2030 beinahe jede zehnte Stelle nicht mehr besetzt werden kann.

Arbeitskräfteentwicklung im Zeitverlauf



⁴ Die folgenden Darstellungen beziehen sich auf den öffentlichen Sektor insgesamt, der auch nicht öffentlich-rechtliche Arbeitgeber, die sich jedoch (mehrheitlich) in öffentlichem Besitz befinden, mit einschließt. Die Abgrenzung ist somit weiter als jene des „öffentlichen Dienstes“, der nur Beschäftigte bei öffentlichen Arbeitgebern beinhaltet.

⁵ Unter „Arbeitskräftesituation“ wird das Zusammenspiel von Arbeitskräfteangebot und Arbeitskräftenachfrage verstanden. Es gilt folgender Zusammenhang: Arbeitskräfteengpass = Arbeitskräftenachfrage > Arbeitskräfteangebot; Arbeitskräfteüberschuss = Arbeitskräftenachfrage < Arbeitskräfteangebot.

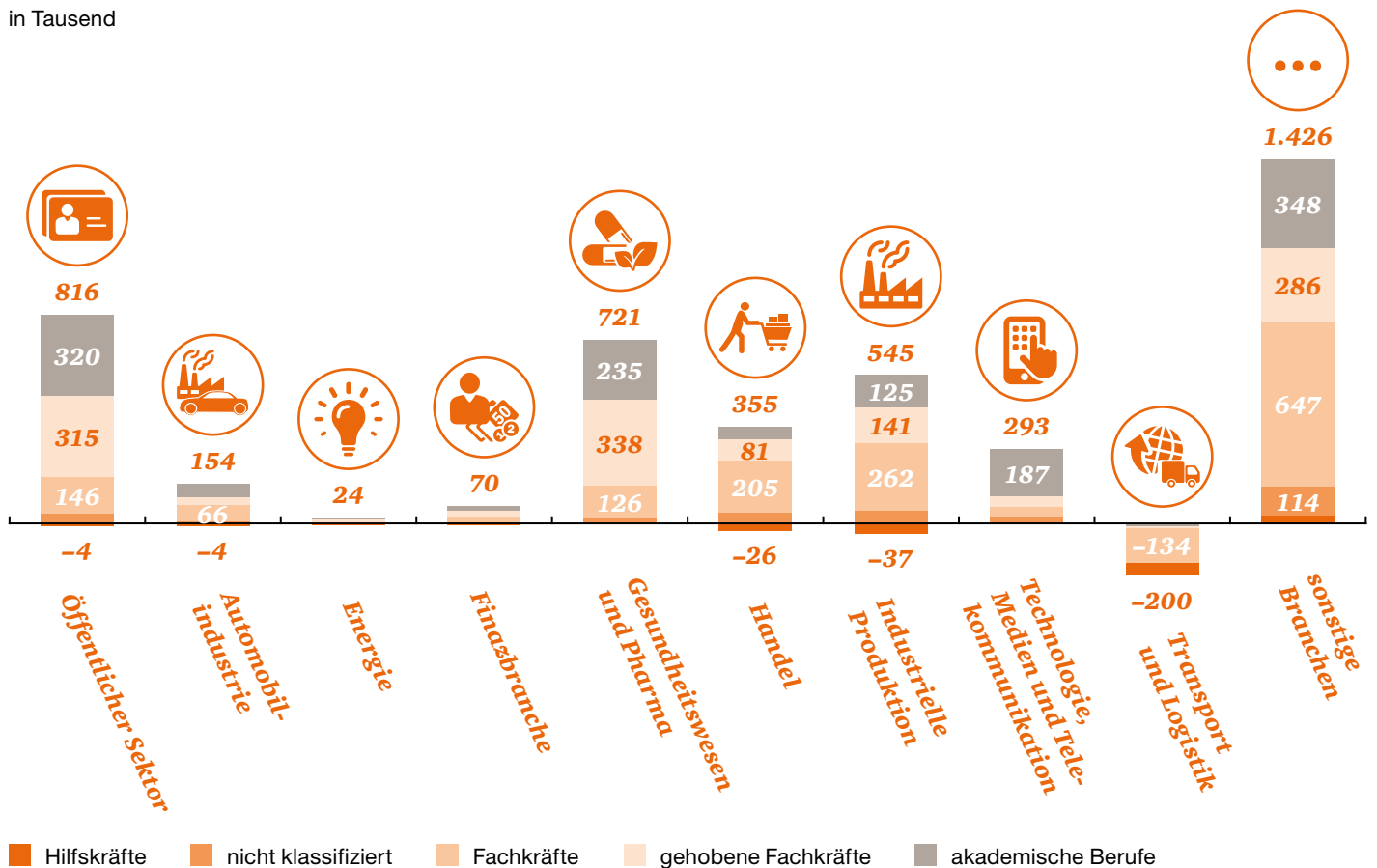
„Im Jahr 2030 fehlen dem öffentlichen Dienst 320.000 Akademiker.“

Hauptgrund für den Rückgang des Angebotspotenzials ist die Tatsache, dass die ersten Arbeitsaufnahmen von Studien- und Ausbildungsabsolventen die altersbedingten Renteneintritte in den kommenden Jahren nicht mehr ausgleichen können. Das führt dazu, dass das Angebotspotenzial im Jahr 2030 mit circa 38,5 Millionen um über 3,5 Millionen unter dem heutigen Niveau liegen wird. In den kommenden 15 Jahren ist also mit einem Rückgang um circa 8,5 % zu rechnen. Gleichzeitig steigt das Durchschnittsalter von 42,2 Jahren im Jahr 2015 auf 44,5 Jahre im Jahr 2030.

In der Betrachtung der einzelnen Branchen ergibt sich das in folgender Abbildung gezeigte Bild. Der Fachkräftemangel ist dabei im öffentlichen Sektor im Vergleich zu allen anderen betrachteten Branchen am größten. Insbesondere bei akademischen Berufen ergibt sich ein gravierender Mangel an insgesamt 320.000 Fachkräften – und das, obwohl es 2008 noch einen Überschuss an akademischen Fachkräften im öffentlichen Sektor gab. Lediglich der Gesundheits- und Pharmasektor erreicht ähnliche Größenordnungen.

Fachkräftemangel 2030 nach Branchen und Qualifikationsniveau

in Tausend

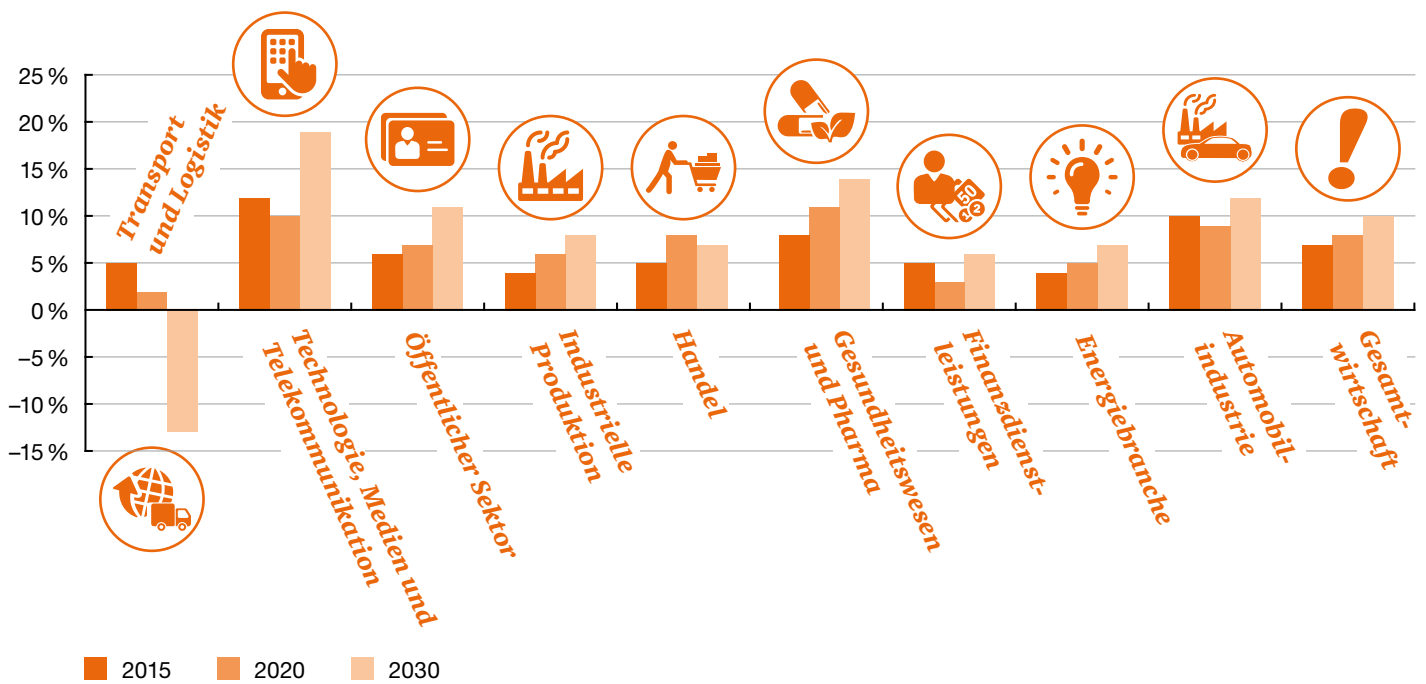


Diese Zahlen müssen allerdings vor dem Hintergrund betrachtet werden, dass der öffentliche Sektor auch größter Arbeitgeber in den betrachteten Branchen ist. Interessant ist daher auch die Frage, wie groß der relative Mangel bezogen auf das Nachfragepotenzial ist, also wie viel Prozent der offenen Stellen voraussichtlich nicht besetzt werden können, wie in der unteren Darstellung gezeigt wird.

Der öffentliche Sektor gehört demnach nicht zu den Branchen mit dem höchsten Anteil unbesetzbarer Stellen. Der Anteil liegt im Jahr 2030 jedoch mit knapp 11% über dem Gesamtwert aller Branchen.⁶ Auch fällt der Unterschied im Vergleich zur Situation 2015 deutlicher als in fast allen anderen Branchen aus. Der relative Engpass steigt hier um 70%, in allen Branchen zusammen lediglich um 45%.

Besonders dramatisch stellt sich dabei im Übrigen die Verschärfung des Engpasses bei den Akademikern dar, der sich ausgehend von 2015 verdreifachen wird. In jedem Fall wird sich der heute schon spürbare Mangel noch einmal deutlich verschärfen.

Relative Engpassituation nach Branchen für die Jahre 2015, 2020 und 2030



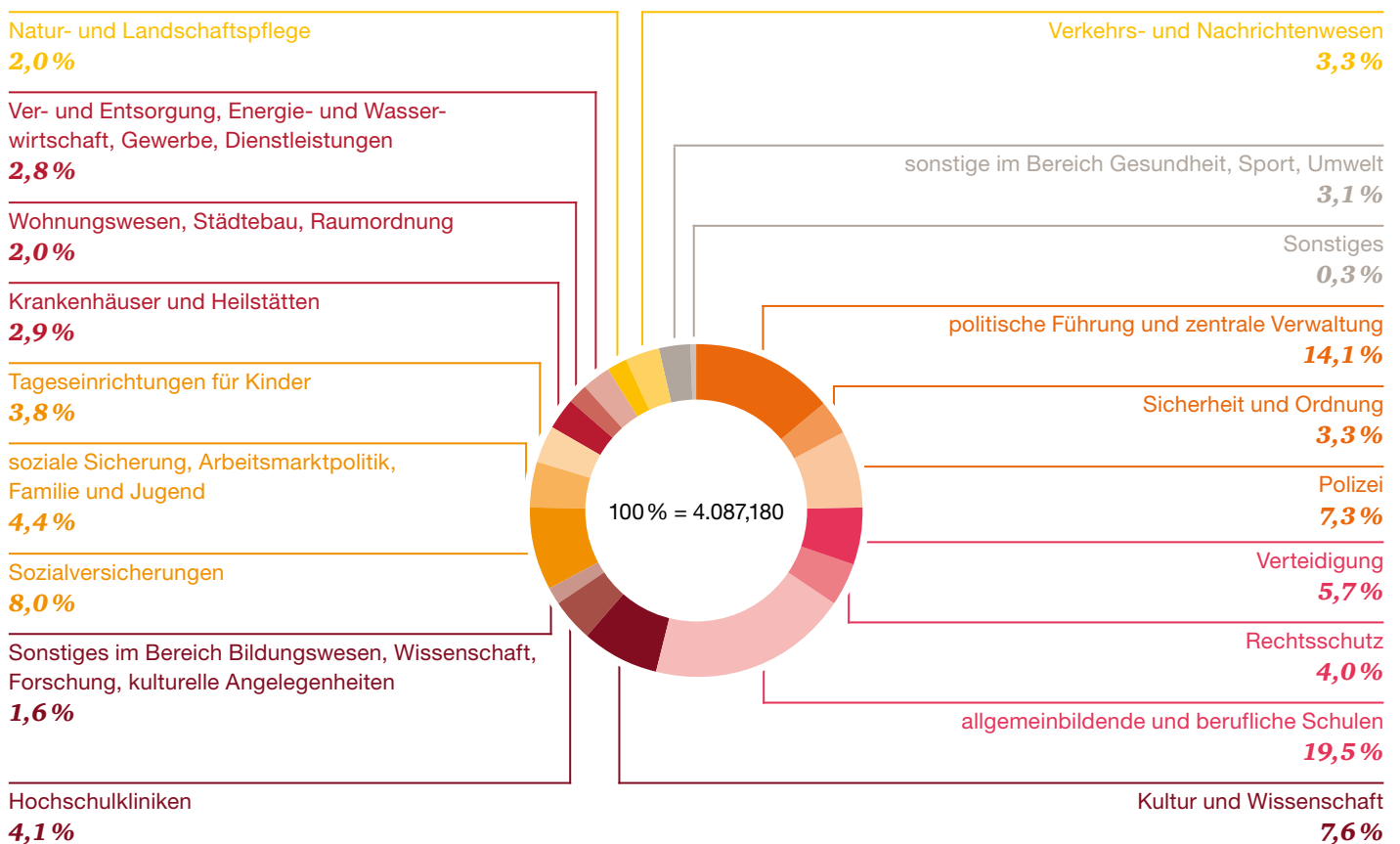
⁶ Hierbei wird angenommen, dass sich vorhandene Nachfrage und vorhandene Angebote in einer Berufsgruppe soweit möglich vollständig ausgleichen. In der Praxis wird es jedoch weiterhin Fachkräfte geben, die nicht sofort eine Beschäftigung finden, weil bestimmte Jobangebote spezifischere Qualifikationen erfordern. Dadurch und aufgrund der Tatsache, dass Fluktuationen immer zu einem gewissen Anteil vorübergehend unbesetzter Stellen führen, fällt der tatsächliche Anteil nicht besetzter Stellen voraussichtlich deutlich höher aus.

Fachkräfteengpässe bis 2030 nach Berufsgruppen

Die öffentliche Hand ist in Deutschland ein vielfältiger Arbeitgeber, der unterschiedlichste Berufsgruppen in den verschiedensten Aufgabenbereichen auf unterschiedlichen staatlichen Ebenen beschäftigt. Bezogen auf die Aufgabenbereiche arbeitet die größte Beschäftigtengruppe – ganz überwiegend Lehrer – im Bereich Schulen. Von ebenfalls herausragender

Bedeutung sind die Bereiche politische Führung und zentrale Verwaltung. Wichtige Einzelgruppen sind weiterhin Beschäftigte bei den gesetzlichen Sozialversicherungen, Polizisten, Bundeswehrbeschäftigte, Mitarbeiter an Hochschulen, in Krankenhäusern und Heilstätten, an Gerichten und bei Staatsanwaltschaften und in Tageseinrichtungen für Kinder.

Vollzeitäquivalent der Beschäftigten im öffentlichen Dienst nach Aufgabenbereichen in Deutschland, 2015



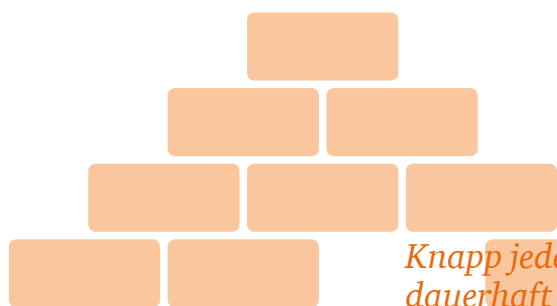
Quelle: Statistisches Bundesamt.

„Die zahlenmäßig bedeutendsten Berufsgruppen des öffentlichen Dienstes sind künftig auch am stärksten vom Fachkräftemangel betroffen.“

Genau diese Berufsgruppen sind auch künftig vom Fachkräftemangel besonders betroffen.⁷ Wie die unten dargestellte Projektion der zu Clustern zusammengeführten Berufsgruppen zeigt, sind es die Verwaltungsfachkräfte sowie ähnliche Fachkräfte,⁸ die mit einem Engpass von 231.000 Personen die Gruppe mit den größten Engpässen darstellen. Werden hier noch die 45.400 Bürokräfte hinzugezählt, ergibt sich ein Gesamt-mangel von 276.400 Fachkräften. Knapp jede neunte Stelle kann hier dauerhaft nicht besetzt werden. Es folgen die lehrenden Berufe mit einem Engpass von 194.000 Fachkräften. Diese Berufsgruppe bildet die Gruppe, bei der sich der Mangel bis 2030 am stärksten, nämlich um 155%, verschärft. Hier kann im Jahr 2030 jede zehnte Stelle nicht besetzt werden.

Eine ähnliche Anzahl unbesetzter Stellen ergibt sich aber auch bei den Juristen, Sozialwissenschaftlern und Betriebswirten und bei den Führungskräften. Bei Ersteren verschärft sich der Engpass um 130% auf 76.000 Personen, bei Letzteren um 120% auf knapp 38.000 Personen. Besonders drastisch fällt der relative Mangel jedoch bei den MINT- und Gesundheits- bzw. Betreuungsberufen aus – sowohl bei den akademischen als auch bei den nicht akademischen. Hier wird etwa jede sechste bis siebte Stelle nicht besetzt werden können. Während sich der Engpass bei den nicht akademischen Fachkräften hier um circa 100% auf zusammen gut 125.000 verschärft, beträgt der Anstieg bei den akademischen sogar knapp 190% (Zunahme auf gut 50.000). Der Engpass in diesen Berufen wiegt besonders schwer, da es sich hierbei in der Regel um schwer zu ersetzende Schlüsselqualifikationen handelt, die im Verwaltungshandeln oftmals einen Flaschenhals darstellen können. Diese Qualifikationen sind zudem oftmals Garanten für eigene fachliche Kompetenz, die in Fragen der Aufsicht und Regulierung von Bürgern, Märkten und Dienstleistungen unerlässlich ist.

Als letzte relevante Berufsgruppe sind schließlich die sonstigen Dienstleistungsberufe, worunter Polizisten, Hausmeister, Schaffner, Bestatter, Köche und ähnliche Berufe fallen, zu nennen. Hier beträgt der absolute Engpass gut 40.000 Personen, der relative liegt bei 9,5%.



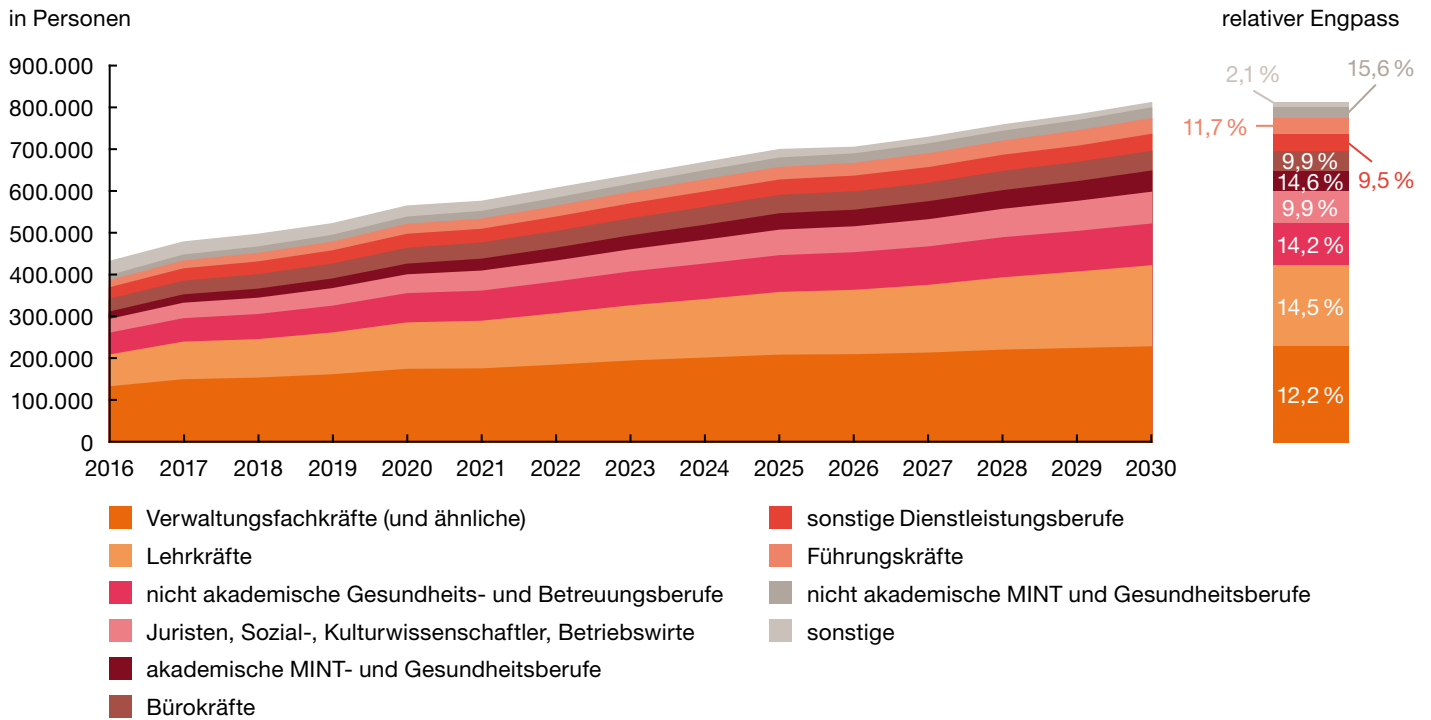
9. *Knapp jede dauerhaft nicht besetzt werden. Der Anteil kurzfristig nicht besetzbarer Stellen fällt entsprechend erheblich höher aus.*

⁷ Aufgrund der sehr spezifischen Bedingungen für die Nachfrage und das Angebot von Soldaten der Bundeswehr wurde die Berufsgruppe „Angehörige der regulären Streitkräfte“ nicht in das Vorhersagemodell mit einbezogen. Die dargestellten Fachkräftengpässe sind somit ohne Soldaten, jedoch mit den zivilen Beschäftigten in der Bundeswehrverwaltung berechnet.

⁸ Zusammengefasst sind hier die Berufsgruppen „nicht akademische betriebswirtschaftliche und kaufmännische Fachkräfte und Verwaltungsfachkräfte“ sowie „nicht akademische juristische, sozialpflegerische, kulturelle und verwandte Fachkräfte“.

„Im Jahr 2030 werden vor allem Lehrer und Verwaltungskräfte fehlen.“

Fachkräfteengpässe 2016–2030 nach Berufsgruppen

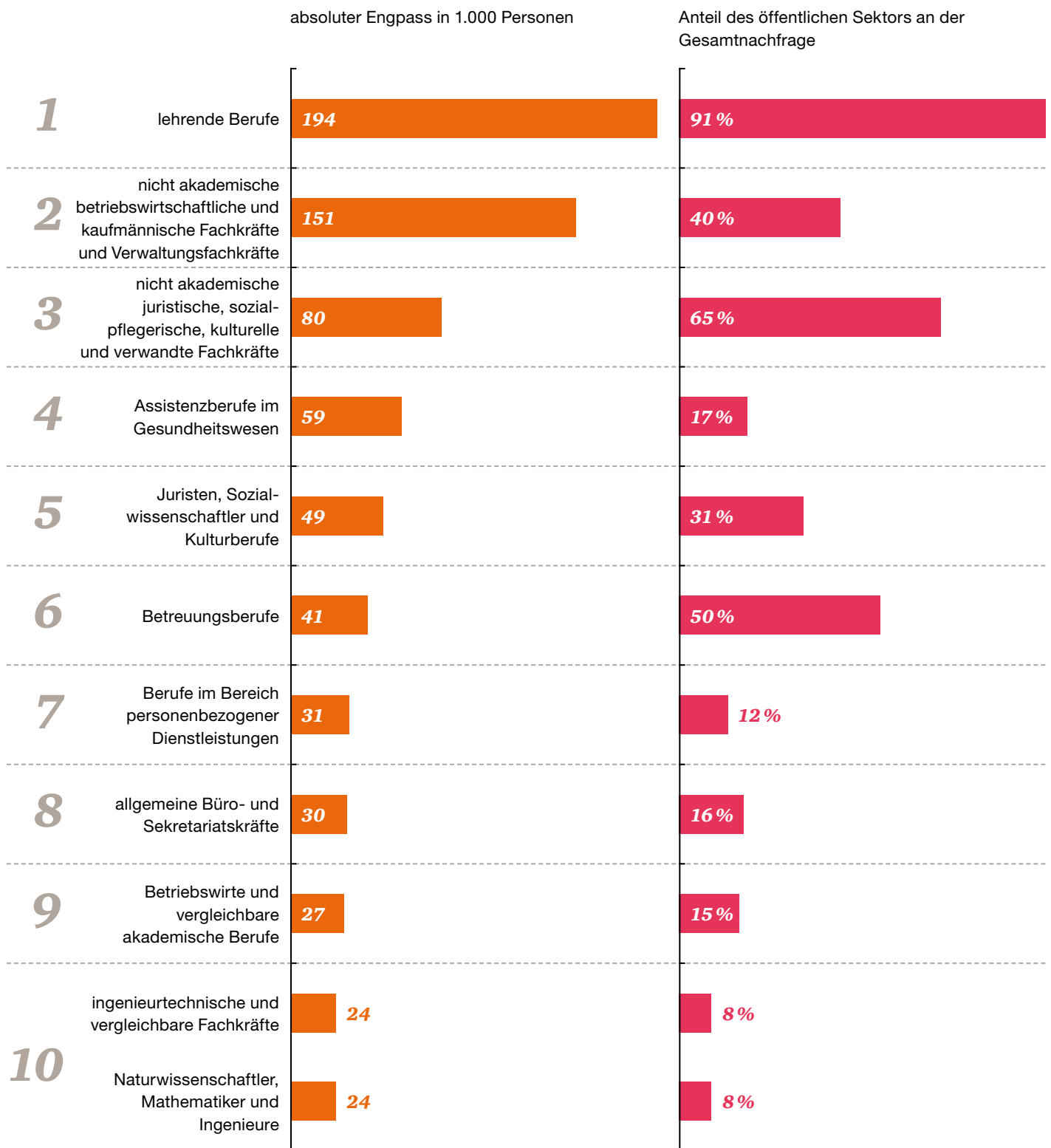


Die hier gebildeten Berufsgruppencluster lassen sich auf Basis der Daten auch noch weiter in einzelne Berufsgruppen herunterbrechen: Werden die zehn Einzelberufsgruppen mit dem größten absoluten Fachkräfteengpass im Jahr 2030 betrachtet, so stehen die lehrenden Berufe an der Spitze (die schon in der vorherigen Abbildung nicht weiter zusammengefasst wurden). Platz zwei und drei nehmen die zuvor noch zusammengefassten Berufsgruppen „nicht akademische

betriebswirtschaftliche und kaufmännische Fachkräfte und Verwaltungsfachkräfte“ sowie „nicht akademische juristische, sozialpflegerische, kulturelle und verwandte Berufe“ mit einem Engpass von jeweils 151.000 und 80.000 Personen ein. In diesen Berufen ist auch der Anteil des öffentlichen Sektors an der Gesamtnachfrage hoch bis sehr hoch.⁹ Es folgen die Assistenzberufe im Gesundheitswesen mit 59.000. Auf den weiteren Plätzen liegen die Engpässe zwischen 24.000 und 49.000 Personen.

⁹ Bei der Gruppe der „nicht akademischen betriebswirtschaftlichen und kaufmännischen Fachkräfte und Verwaltungsfachkräfte“ sind es in erster Linie die Verwaltungsfachkräfte, die für den hohen Anteil an öffentlicher Nachfrage sorgen.

Top 10 der Berufsgruppen mit größtem absolutem Fachkräftemangel, 2030



Top 10 der Berufsgruppen mit relativem Fachkräftemangel¹, 2030



¹ Berücksichtigt wurden nur Berufsgruppen, bei denen der absolute Engpass mindestens 5.000 Personen beträgt, sodass beispielsweise die Gruppe der Informations- und Kommunikationstechniker aus der Liste herausgefallen ist.

Werden die zehn Berufsgruppen abgebildet, bei denen der Mangel relativ am höchsten ist – wobei nur jene Berufsgruppen berücksichtigt werden, bei denen der absolute Mangel bei mindestens 5.000 Personen liegt –, ergibt sich ein deutlich anderes Bild. „Lehrende Berufe“ und „nicht akademische juristische, sozial-pflegerische, kulturelle und verwandte Fachkräfte“ sind in dieser Liste nicht enthalten. Hingegen rücken IT-Fachkräfte mit akademischem Hintergrund an die Spitze. Insgesamt ist die Liste geprägt von naturwissenschaftlich-technischen Berufen, Führungskräften und Berufen aus dem Gesundheitswesen. Hinzu kommen die Betreuungsberufe – wobei es hierbei überwiegend um die Gruppe der Kita-Erzieher geht.

Auch bei dieser Gruppe fällt der hohe Anteil der dem öffentlichen Sektor zugeordneten Beschäftigten auf. Dieser Anteil ist für die Fachkräftesituation im öffentlichen Sektor insofern relevant, als sich hier die Stärke der Konkurrenz durch die Privatwirtschaft ausdrückt. Ist ein Berufsbild durch einen hohen öffentlichen Anteil an der Nachfrage geprägt, so entsteht auch der Wettbewerb um ausgebildete Fachkräfte überwiegend zwischen den öffentlichen Arbeitgebern. Einem Fachkräfteengpass kann somit aus übergreifender Perspektive nicht unmittelbar dadurch begegnet werden, dass der öffentliche Arbeitgeber attraktivere Jobangebote schafft, um dadurch privat beschäftigte Berufsträger abzuwerben. Vielmehr muss hier der Anteil derjenigen, die sich für den entsprechenden Beruf zum Zeitpunkt der Wahl ihrer Ausbildung entscheiden, erhöht und dafür die entsprechenden Ausbildungskapazitäten bereitgestellt werden.

Ist der Anteil des öffentlichen Sektors niedrig, besteht in der Regel eine direkte Konkurrenz um ausgebildete Fachkräfte. Dies gilt für den überwiegenden Teil der hier dargestellten Mangelberufe.¹⁰ In der folgenden Darstellung wird der Grad des Wettbewerbs mit der Privatwirtschaft herausgerechnet, indem der relative Engpass noch mit dem Anteil nicht öffentlicher Nachfrage gewichtet wird. So ergibt sich die Top 10 der Berufe, bei denen der öffentliche Sektor im schärfsten Wettbewerb mit der Privatbranche steht:



In vielen Berufsgruppen ist der öffentliche Sektor der dominierende Arbeitgeber. Hier besteht ein geringer Wettbewerb mit der Privatwirtschaft.

¹⁰ Auch bei Führungskräften erscheint die Konkurrenz hoch. Hier muss jedoch einschränkend angemerkt werden, dass es sich hierbei im engeren Sinne nicht um Berufe handelt. Viele Führungskräfte erhalten ihre Funktion aufgrund typischer öffentlicher Dienstlaufbahnen und sind nur beschränkt in der Privatwirtschaft einsatzfähig.

„Der Wettbewerb um MINT-Berufe, Gesundheitsfachkräfte, und Führungskräfte wird sich besonders verschärfen.“

Top 10 der im schärfsten Wettbewerb stehenden Berufsgruppen¹, 2030

kombinierter Indexwert aus relativem Mangel und Anteil der nicht öffentlichen Nachfrage

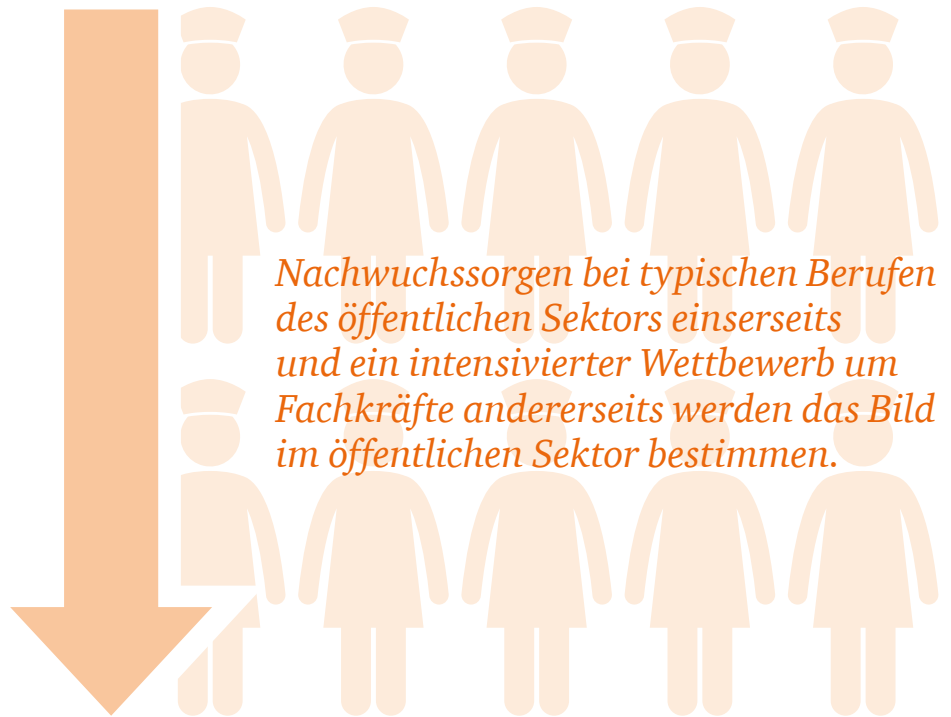


¹ Berücksichtigt wurden nur Berufsgruppen, bei denen der absolute Engpass mindestens 5.000 Personen beträgt.

Neu in dieser Liste hinzugekommen sind nunmehr die allgemeinen Büro- und Sekretariatskräfte sowie die Gruppe der Betriebswirte.

Es lässt sich also zusammenfassen, dass sich im öffentlichen Sektor zwei Formen des Fachkräftemangels verschärfen:

1. In einigen zentralen typischen Berufen des öffentlichen Sektors (Verwaltungsfachkräfte, Betreuungsberufe und auch lehrende Berufe) fehlt es zunehmend und teilweise kräftig an Nachwuchs. Es stellt sich hier die Frage, ob der öffentliche Sektor für junge Menschen bei der Berufswahl auch künftig attraktiv genug ist.
2. Der schärfste Wettbewerb um ausgebildete Fachkräfte zeigt sich bei Gesundheitsberufen, MINT-Berufen und Führungskräften. Hier stellt sich die Frage, ob der öffentliche Dienst als Arbeitgeber im direkten Wettbewerb mit der Privatwirtschaft ausreichend konkurrenzfähig ist.



„Die Landesebene wird am stärksten vom Mangel betroffen sein.“

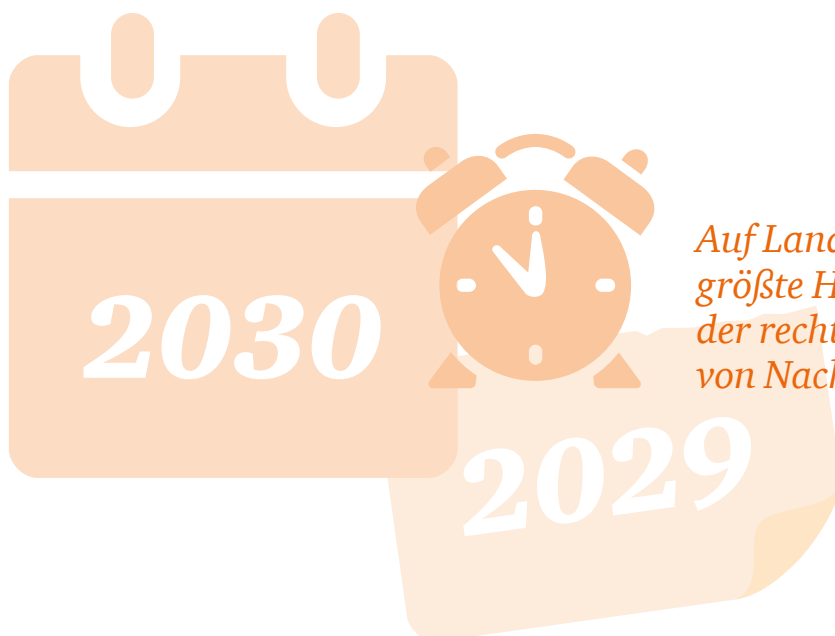
3

Wen trifft der Mangel besonders?

Aus den Berechnungen der Fachkräftengpässe lässt sich nicht direkt ablesen, welche staatliche Ebene und welche Region in Deutschland bis 2030 besonders vom Fachkräftemangel betroffen sein werden. Es lassen sich jedoch aus der aktuellen Beschäftigungsstruktur im öffentlichen Dienst einige Rückschlüsse ziehen. Die Abbildungen auf den folgenden Seiten zeigen, wie sich die Beschäftigung im öffentlichen Dienst nach Aufgaben auf die einzelnen staatlichen Ebenen verteilt.

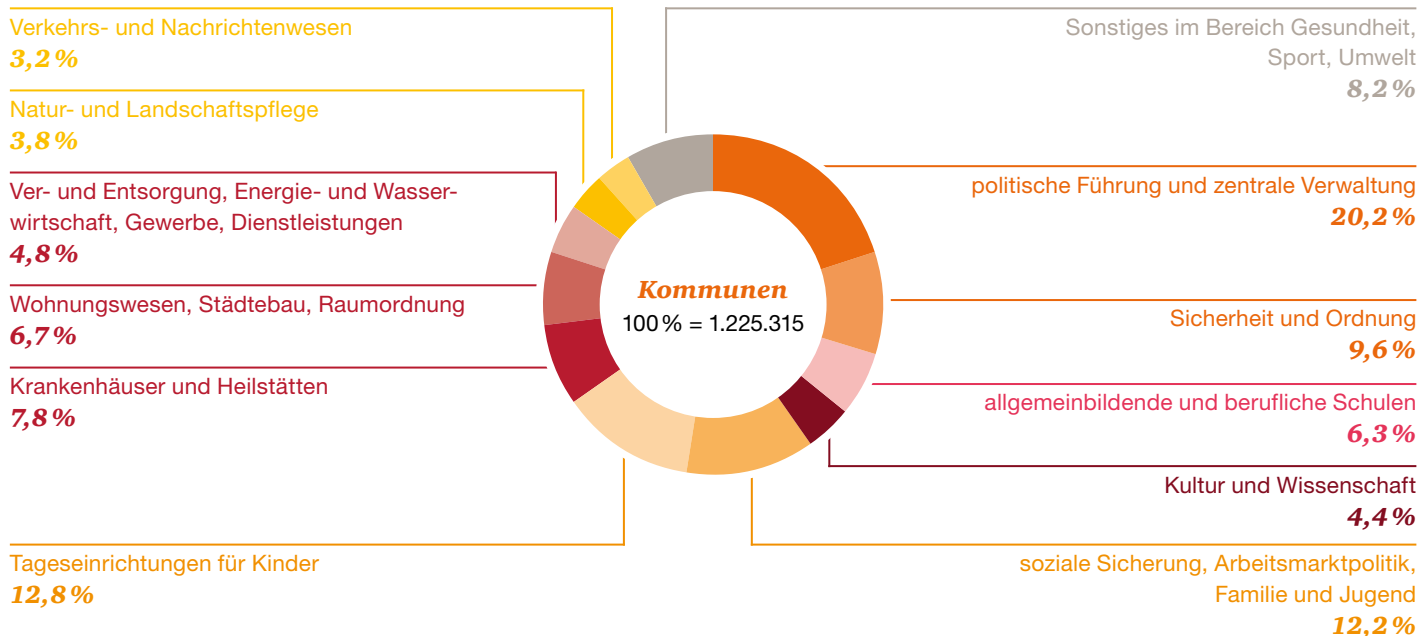
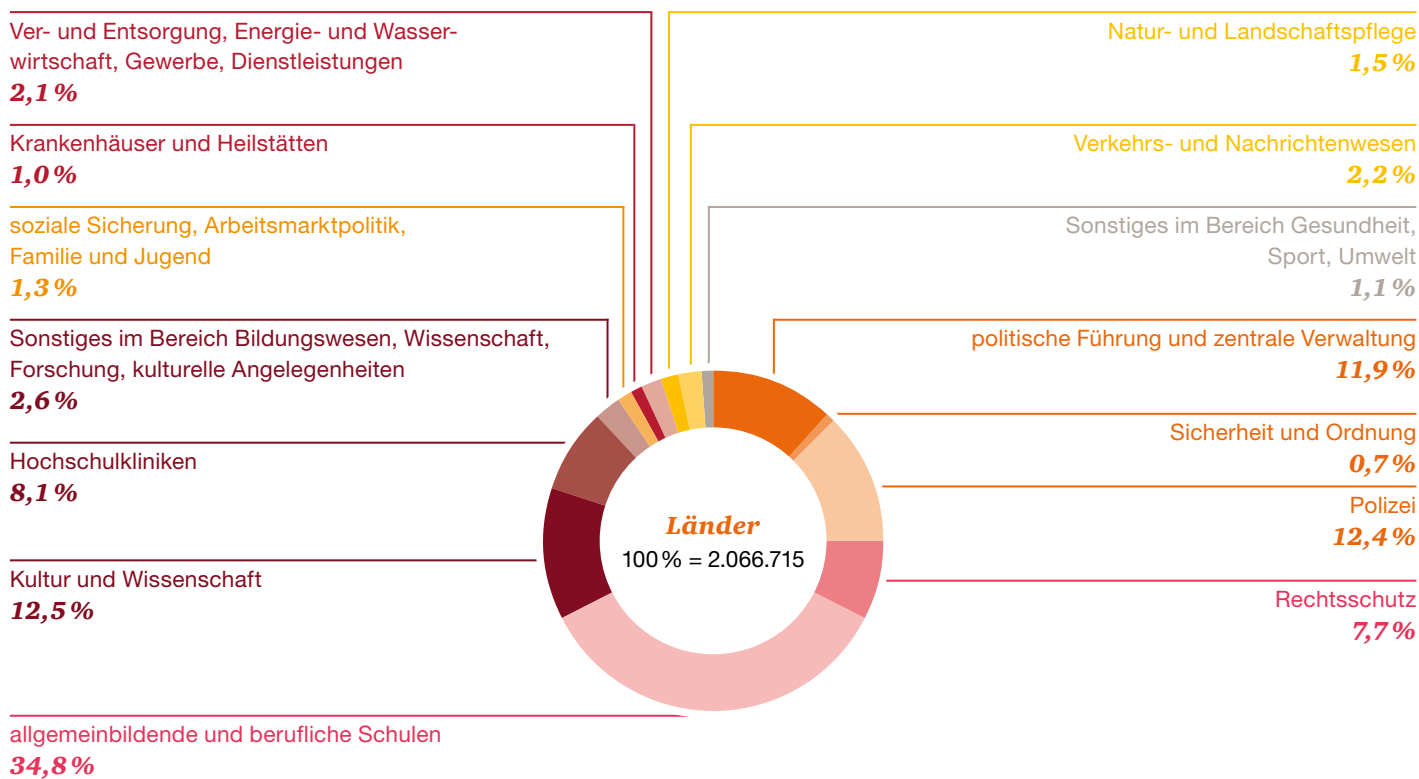
Die Abbildung macht deutlich, dass die Landesebene allein aufgrund ihres hohen Anteils an öffentlichen Beschäftigten den größten absoluten Fachkräftengpass zu erwarten hat. Hier konzentrieren sich zudem die akademischen Mangelberufe: allen voran die Lehrer an Schulen, aber auch Forscher und Wissenschaftler, Ärzte (Hochschulkliniken), Richter und Staatsanwälte. Im Bereich der politischen Führung und zentralen

Verwaltung arbeiten unter Hinzurechnung der Finanzverwaltung, ähnlich wie bei den Kommunen, eine knappe Viertelmillion auf Vollzeitäquivalente umgerechnete Menschen. Auch wird mit entsprechend erheblichen Engpässen zu rechnen sein – insbesondere bei der Finanzverwaltung, die etwa die Hälfte dieser Gruppe ausmacht und die auf spezialisierte Fachkräfte angewiesen ist. Zwar besteht gerade bei der Finanzverwaltung durch weitere Digitalisierungen von Steuerprüfungsprozessen ein großes Potenzial für Automatisierung, gleichzeitig verschiebt sich der Fachkräftebedarf auf immer spezialisiertere IT-Fachkräfte. Entsprechend den ansonsten benannten Berufsgruppen liegt die große Herausforderung auf der Landesebene darin, rechtzeitig geeigneten Nachwuchs auszubilden. Der Wettbewerb um bereits ausgebildete Fachkräfte kann sich dann aus Ländersicht erträglich gestalten.

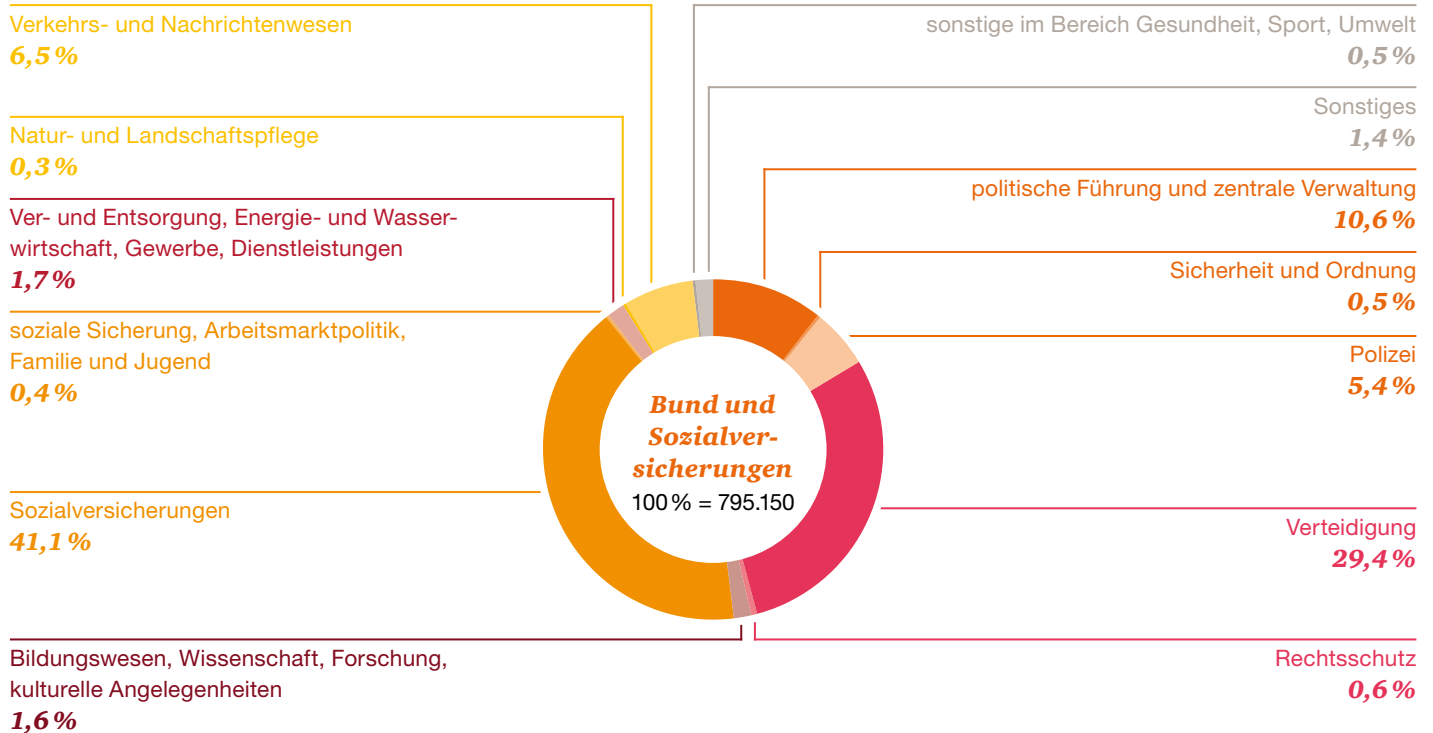


Auf Landesebene besteht die größte Herausforderung aus der rechtzeitigen Ausbildung von Nachwuchskräften.

Vollzeitäquivalent der Beschäftigten im öffentlichen Dienst der Gebietskörperschaften nach Aufgabenbereichen, 2015



„Kommunen stehen im direktesten Wettbewerb mit der Privatwirtschaft.“



Quelle: Statistisches Bundesamt.

Dem größten direkten Wettbewerb um Fachkräfte werden sich hingegen Kommunen ausgesetzt sehen. Auf Kommunalebene findet sich das gesamte Spektrum im Bereich der Daseinsvorsorge, von Ver- und Entsorgung über Städtebau, öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV) bis zu den Themen Umwelt und Landschaftspflege – Bereiche, die ein sehr heterogenes Spektrum an Spezialisierungen erfordern, bei denen Kommunen im Wettbewerb um Fachkräfte und Führungskräfte schon heute oftmals kaum konkurrenzfähig sind. Rechnet man das heute schon stark umkämpfte kommunale

Gesundheitswesen hinzu, das zudem mit den attraktiveren Hochschulkliniken der Länder um Fachkräfte konkurriert, wird die Schärfe des Wettbewerbs noch deutlicher. Schließlich wird sich der Mangel an Verwaltungs- und Sekretariatskräften auf allen Ebenen der politischen Führung und zentralen Verwaltung bemerkbar machen, wenn es auch hier nicht gelingt, ausreichend Nachwuchs auszubilden. Gleiches gilt für die Kindertagesbetreuung.

Vor die verhältnismäßig geringsten Herausforderungen wird der Bund (unter Hinzurechnung der Sozialversicherungen¹¹) gestellt sein.

Herausforderungen ergeben sich dabei vor allem im Verwaltungsbereich der Bundeswehr und der Sozialversicherungen – und vermutlich auch bei den hier nicht näher betrachteten Soldaten. Im Bereich der politischen Führung und zentralen Verwaltung kann aufgrund der oftmals hohen Attraktivität der Aufgaben von einer vergleichsweise hohen Wettbewerbsfähigkeit gegenüber Ländern und Kommunen ausgegangen werden.

¹¹ Was zumindest für den Bereich der Krankenkassen und Unfallversicherungen nicht ganz korrekt ist, da diese nur zum Teil der Rechtsaufsicht des Bundes unterstellt sind.

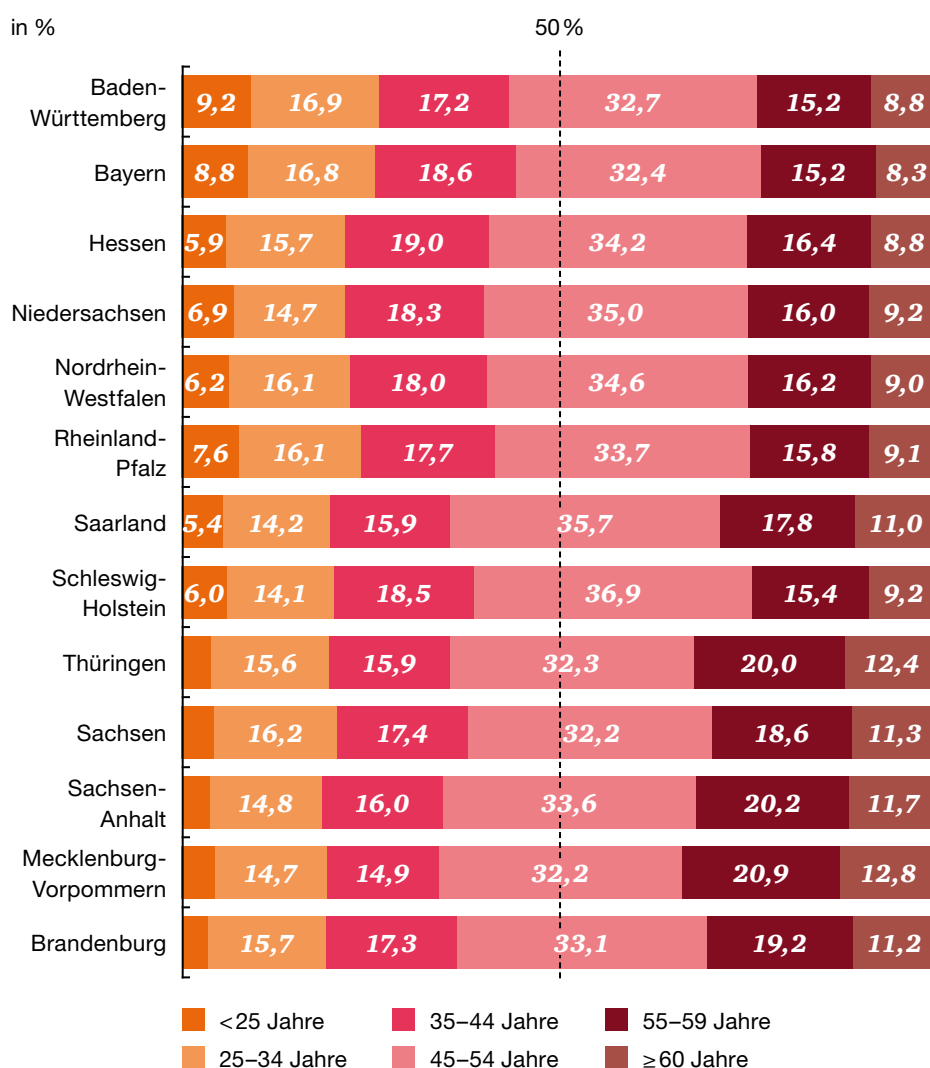
4

In welcher Region wird es am schwierigsten?

Insbesondere auf kommunaler Ebene treten zur allgemeinen Problematik auch noch erhebliche regionale Unterschiede hinzu. Während der Trend zur Urbanisierung üblicherweise Landeshauptstädten, in denen ein Schwerpunkt der Landesverwaltung liegt, auch bei der Gewinnung von Fachkräften zugutekommt, ist in vielen ländlichen Regionen – mit der großen Ausnahme des westlichen Niedersachsens – infolge der Urbanisierung ein überproportionales Absinken des Fachkräftepotenzials zu erwarten.¹² Dies betrifft insbesondere die ostdeutschen Bundesländer (mit Ausnahme Brandenburgs), größere Teile Hessens, Niedersachsens, Schleswig-Holsteins und des Saarlands.

Aber auch die unterschiedlichen heutigen Beschäftigungsstrukturen und die damit verbundenen unterschiedlichen Zeitpunkte der Altersabgänge führen zu Verwerfungen. Die heutige Altersstruktur der aktiven Beschäftigten im öffentlichen Dienst ist in der folgenden Abbildung für den kommunalen Bereich in den 16 Bundesländern dargestellt. Bei einer Gegenüberstellung von alten und neuen Bundesländern fällt die ungünstige Altersstruktur in den neuen Ländern auf. Der Anteil an (vollzeitäquivalent) Beschäftigten über 45 Jahren liegt in diesen Ländern deutlich über 60%, der an den über 55-Jährigen über 30%. Von den westdeutschen Flächenländern weist nur das Saarland eine ähnliche Altersstruktur auf und mit Abstrichen Schleswig-Holstein. Auf Kommunalebene treffen also die Länder, in

Altersstruktur der vollzeitäquivalent Beschäftigten im öffentlichen Dienst der Kommunen, 2015



denen ohnehin das Fachkräfteangebot besonders absinkt, auf eine Altersstruktur, die bis 2030 besonders viele Neubesetzungen von frei gewordenen Stellen notwendig macht.

¹² Vgl. dazu: Winkeljohann N., Höhn A., Bräuninger M. und Schlitte F. (2014): Deutschland 2030 – Die Arbeitsplätze der Zukunft. Herausgeber: PwC in Zusammenarbeit mit HWWI.

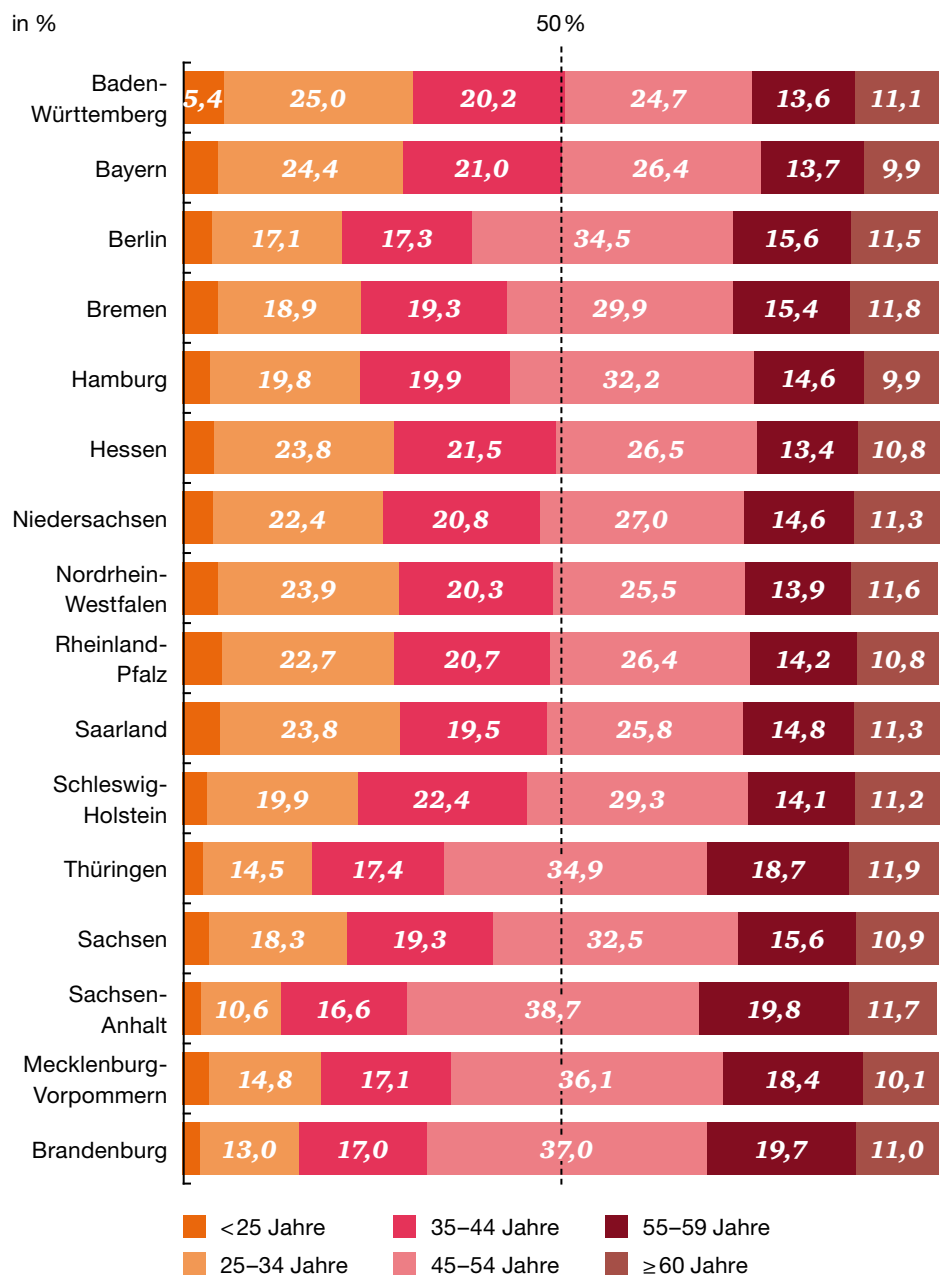
„In den neuen Ländern entwickelt sich das Verhältnis von Nachfrage und Angebot besonders ungünstig.“

Betrachtet man die Altersstruktur auf Landesebene, ergibt sich ein nicht unähnliches Bild. Während in den alten Flächenländern knapp 50% der Bediensteten jünger als 45 Jahre sind und somit die Altersstruktur insgesamt jünger als auf kommunaler Ebene ist, beträgt auch hier dieser Anteil in den neuen Ländern nur 30 bis 40%. Sachsen-Anhalt sticht hier mit einer besonders unvorteilhaften Struktur hervor – mehr als 70% der Bediensteten sind 45 Jahre alt oder älter, während sich Sachsen mit nur knapp 60% vergleichsweise positiv abhebt.

Die Stadtstaaten, bei denen nicht zwischen kommunalen und Landesbeschäftigten getrennt wird, liegen auch in der Altersstruktur zwischen Landesebene und Kommunalebene, wobei Berlin eine eher „ostdeutsche“ Altersstruktur aufweist.

Insgesamt können also besonders große Schwierigkeiten bei der Gewinnung von Fachkräften bei Land und Kommunen die Länder Sachsen, Thüringen, Sachsen-Anhalt, Mecklenburg-Vorpommern, Schleswig-Holstein und das Saarland erwarten. Aber auch Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und Brandenburg werden auf Landesebene im besonderen Wettbewerb stehen, während die Stadtstaaten gegebenenfalls von der Attraktivität als urbane Zentren profitieren können.

Altersstruktur der vollzeitäquivalent Beschäftigten im öffentlichen Dienst des Landesbereichs, 2015



Quelle: Statistisches Bundesamt (Personal im öffentlichen Dienst).

Sieben Ansätze zur Sicherung von Fachkräften und Vermeidung von Engpässen





Die Sicherung von Fachkräften ist eine komplexe Aufgabe, die auf mehreren Ebenen angepackt werden muss. Die verschiedenen Ansätze müssen dann in einer abgestimmten Handlungsstrategie gebündelt werden.

Der skizzierte Fachkräftemangel stößt im öffentlichen Dienst¹³ auf sehr spezifische Voraussetzungen, die dazu führen, dass öffentliche Arbeitgeber dem Mangel gegebenenfalls anders begegnen können und müssen, als es Unternehmen in der Privatwirtschaft tun. Insbesondere die Tatsache, dass viele wichtige Berufsgruppen des öffentlichen Dienstes nicht oder nur wenig im Wettbewerb mit nicht öffentlichen Arbeitgebern stehen, muss zu anderen Überlegungen bei der Sicherung von Fachkräftenachwuchs führen. Grundsätzlich lassen sich aber auch im öffentlichen Dienst, wie bei jedem anderen Arbeitgeber auch, drei grundsätzliche Strategien zur Überwindung eines Fachkräftemangels unterscheiden: Bestehende Fachkräfte können länger als bisher gebunden, die Bemühungen um neue Fachkräfte können verstärkt und immer noch bestehende Lücken zwischen Fachkräfte-nachfrage und -bedarf können durch eine höhere Arbeitsproduktivität der bestehenden Fachkräfte kompensiert werden.

Drei grundlegende Strategien zur Sicherung des Fachkräftepotenzials



¹³ Während im vorherigen Kapitel der öffentliche Sektor als Ganzes der Prognose zugrunde lag, zielen die folgenden Handlungsempfehlungen auf den etwas enger gefassten öffentlichen Dienst, also nur auf jene Beschäftigte, die beamtet oder im Wirkkreis öffentlicher Tarifverträge beschäftigt sind. Aufgrund der nur geringen Unterschiede bei der Abgrenzung gelten die im vorherigen Kapitel skizzierten Schlussfolgerungen uneingeschränkt für den öffentlichen Dienst.

„Grundsätzlich führt der Fachkräftemangel zu einer Verschiebung von Marktmacht weg vom Arbeitgeber hin zum Arbeitnehmer, der stärker als in der Vergangenheit seine Bedingungen für eine Beschäftigung durchsetzen kann.“

Diese recht simple ökonomische Logik muss nun aber in Hinblick auf die besonderen Bedingungen des öffentlichen Dienstes und auf die Menschen, die hier arbeiten, mit Leben gefüllt werden. Aus unserer Sicht führt eine solche Übersetzung zu sieben erfolgversprechenden Ansätzen für den öffentlichen Dienst, die im Folgenden skizziert werden, die aber entsprechend den unterschiedlichen Herausforderungen bei den unterschiedlichen öffentlichen Arbeitgebern und Berufsgruppen auch differenziert angewendet werden müssen.

Wir beginnen in **Ansatz 1** mit der Frage, wie das Potenzial bestehender Beschäftigter besser entfaltet und genutzt werden kann. Im Zentrum steht dabei die Frage, wie insbesondere über eine höhere Wertschätzung der Mitarbeiter Motivation erhöht und damit Krankenstände oder ein vorzeitiges Ausscheiden in den Ruhestand oder die Erwerbsunfähigkeit teilweise vermieden werden können. Es schließen sich in **Ansatz 2** „klassische“ Überlegungen zur Erhöhung der Arbeitsproduktivität insbesondere über Digitalisierung an, wobei aber auch die zentrale Frage erörtert wird, wie angesichts des anstehenden Generationswechsels ein Wissenstransfer ermöglicht und damit ein Verlust von Produktivität vermieden werden kann.

Das Thema Mitarbeiterbindung ist im öffentlichen Dienst bei vielen Berufen in erster Linie eine Frage der Altersgrenze für den Ruhestand. Ausgehend von einem notwendigen Paradigmenwechsel, der die Stärken des Alters in den Mittelpunkt stellt, soll daher im Rahmen von **Ansatz 3** überlegt werden, wie ältere Menschen länger für eine aktive Mitarbeit im öffentlichen Dienst gewonnen werden können.

Die **Ansätze 4 bis 6** fokussieren die Gewinnung von Fachkräften. Hierbei werden Ansätze, die auf eine Steigerung der Attraktivität für Nachwuchs im öffentlichen Dienst (**4**) und eine Verbesserung der Zugänge (**Ansatz 5**) zielen, von solchen unterschieden, die auf die Steigerung der direkten Wettbewerbsfähigkeit des öffentlichen Dienstes setzen, dort, wo er in direkter Konkurrenz zur Privatwirtschaft steht (**Ansatz 6**).

Wir schließen unsere Überlegungen mit einem Plädoyer für ein ganzheitliches Demografiemanagement und eine strategische Personalplanung (**Ansatz 7**), in deren Rahmen kommende Engpässe in jeder Organisation individuell, aber systematisch identifiziert und die skizzierten Ansätze und Elemente gezielt zur Überwindung eines möglichen Fachkräftemangels eingesetzt werden. Ergänzt wird dieser Punkt durch einige kurze Hinweise auf die gesamtpolitische Verantwortung zur Sicherung des Erwerbspotenzials.

Einige der genannten Vorschläge sind kostenintensiv. Grundsätzlich führt der Fachkräftemangel zu einer Verschiebung von Marktmacht weg vom Arbeitgeber hin zum Arbeitnehmer, der stärker als in der Vergangenheit seine Bedingungen für eine Beschäftigung durchsetzen kann. Sofern die öffentliche Hand nicht in größerem Umfang auf Arbeitskräfte verzichten kann oder möchte, was ihr ohne Verschlechterung bei der Leistungserbringung nur dort gelingen kann, wo Effizienzreserven bestehen, werden auch öffentliche Arbeitgeber mit teilweise erheblichen finanziellen Mehrbelastungen rechnen müssen.

Ziel sollte es aus finanzpolitischer Sicht aber sein, diese möglichst in einem vertretbaren Rahmen zu halten. Dies setzt einen planmäßigen und vorausschauenden Einsatz der Maßnahmen voraus. Kurzfristige Notmaßnahmen zur Überbrückung eines akuten Mangels, beispielsweise die Nutzung von Zeitarbeitsfirmen, ein aus der Not geborenes Outsourcing oder der intensive Einsatz externer Berater, werden in aller Regel letztlich teurer kommen. Es kommt also auf einen vorausschauenden Mix geeigneter Maßnahmen und Instrumente an. Diese werden im Folgenden skizziert.

1

Sicherung und Verbesserung der Arbeits- und Erwerbsfähigkeit im öffentlichen Dienst

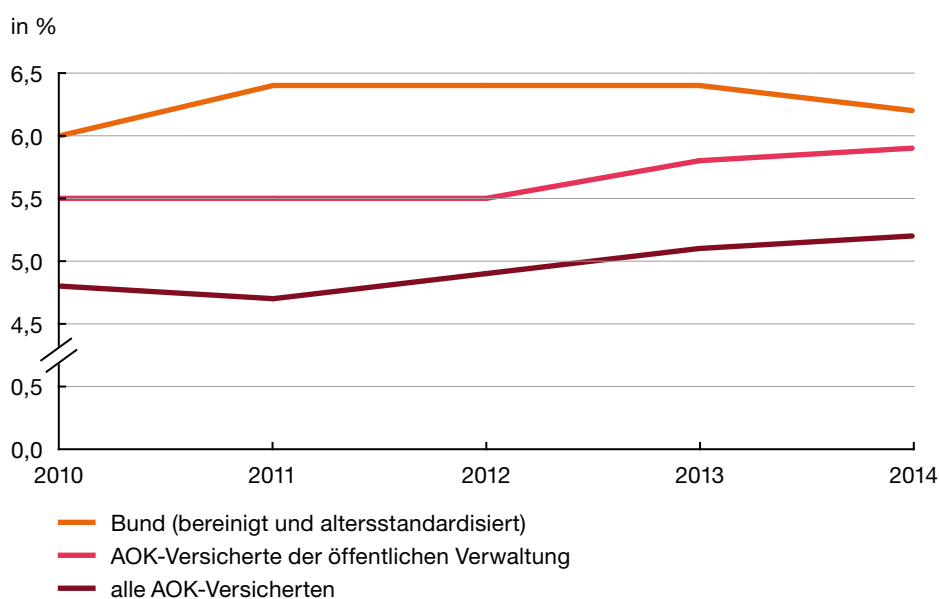
„Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten lebensphasengerecht erhalten“ ist eines der drei Leitziele der Arbeitsgruppe „Der öffentliche Dienst als attraktiver und moderner Arbeitgeber“, die als eine von zehn Arbeitsgruppen den Demografieregipfel 2017 im Rahmen der Demografiestrategie des Bundes vorbereiten soll.¹⁴ Die Betonung dieses Leitziels macht deutlich, dass die Bundesverwaltung Handlungsbedarf an dieser Stelle erkannt hat.

Ein Grund für Handlungsbedarf liegt in der überdurchschnittlich hohen Zahl von Krankheitstagen in der Bundesverwaltung. So lag die Abwesenheitsquote der unmittelbaren Bundesverwaltung im Jahr 2014 mit 6,2% deutlich über dem Schnitt von 5,2%, den die AOK in ihrem jährlichen Fehlzeiten-Report für die eigenen Versicherten ermittelt.¹⁵

Auch für andere Bereiche des öffentlichen Dienstes und insbesondere den Landesbereich ist von überdurchschnittlichen und zuletzt sogar ansteigenden Krankheitsständen auszugehen,

auch wenn vorliegende Zahlen in der Regel aufgrund fehlender Alters- und Geschlechtsstandardisierung schwer vergleichbar sind.¹⁶

Abwesenheitsquote der Beschäftigten der unmittelbaren Bundesverwaltung und der erwerbstätigen AOK-Versicherten



Quelle: AOK.

¹⁴ Vgl. BMI (2015): Arbeitsgruppe „Der öffentliche Dienst als attraktiver und moderner Arbeitgeber“. In: Arbeitsgruppenergebnisse zum Strategiekongress am 22. September 2015. S. 56–61.

¹⁵ Vgl. BMI (2015, 2016): Gesundheitsförderungsbericht 2015 und 2016 der unmittelbaren Bundesverwaltung. Herausgeber: Bundesministerium des Innern, und Badura B., Ducki A., Schröder H. et al. (2016): Fehlzeiten-Report 2016 – Unternehmenskultur und Gesundheit – Herausforderungen und Chancen. Springer Verlag. Badura B., Ducki A., Schröder H. et al. (2015): Fehlzeiten-Report 2015 – Neue Wege für mehr Gesundheit – Qualitätsstandards für ein zielgruppenspezifisches Gesundheitsmanagement. Springer Verlag. In beiden Fällen wurde eine standardisierte Abwesenheitsquote verwendet, die um Alter und Geschlecht der Beschäftigten bereinigt wurde. Im Falle der Bundesverwaltung bezieht sich die Quote auf die krankheitsbedingte Abwesenheit an Arbeitstagen bezogen auf alle Arbeitstage, im Falle der AOK-Zahlen auf Kalendertage mit Krankschreibung bezogen auf alle Kalendertage. Sowohl Bund als auch AOK halten die Zahlen für vergleichbar. Die AOK-Zahlen liegen aufgrund der etwas ungünstigeren Versichertenstruktur der AOK im Vergleich zu denen anderer Krankenkassen wahrscheinlich über dem Durchschnitt aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

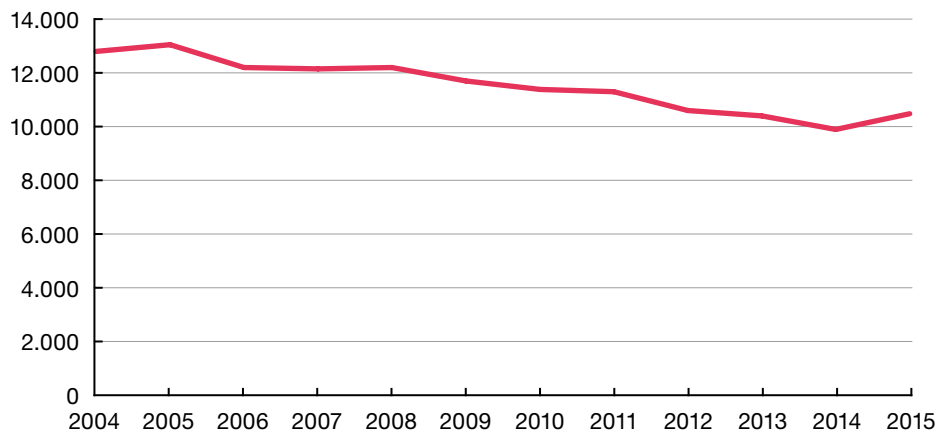
¹⁶ Der Fehlzeiten-Report weist selbst für die öffentliche Verwaltung 2015 eine Quote von 5,7% gegenüber 5,4% insgesamt aus. Mit 4,8% liegen im Bereich „Erziehung und Unterricht“ die Fehlzeiten jedoch deutlich niedriger. Hier sind die nicht verbeamteten, angestellten Lehrer einzelner Bundesländer, aber auch in großem Umfang Erzieher enthalten. Bezogen auf die Lehrer ist zu berücksichtigen, dass der Fehlzeiten-Report nur ärztliche Atteste berücksichtigt, die jedoch in Ferienzeiten in der Regel nicht eingereicht werden. Rechnet man die Ferienzeiten heraus, käme man auf eine Abwesenheitsquote von 6,2%.

Ein besonderer Handlungsbedarf zeigt sich bei den Fällen der Erwerbsminderung bzw. – im Beamtenrecht – der Dienstunfähigkeit. Auch hier ermöglicht die Datenlage keinen direkten Vergleich des öffentlichen Dienstes mit anderen Sektoren. Immerhin lässt sich jedoch die Anzahl der wegen Dienstunfähigkeit ausscheidenden Beamten der Situation bei gesetzlichen Rentenversicherten¹⁷ gegenüberstellen. Wie in der folgenden Abbildung erkennbar, ist zwar der Zugang in die Dienstunfähigkeit bei Beamten in den letzten Jahren rückläufig – sowohl was die absolute Zahl angeht als auch ihren Anteil an allen Beamten über 40 Jahren. Der Anteil an den aktiven Beschäftigten über 40 Jahren ist jedoch bei den Beamten immer noch mehr als doppelt so hoch wie bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

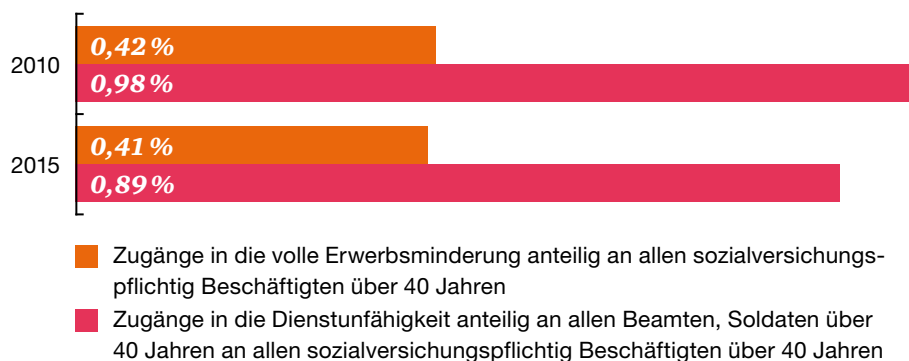
Auffällig ist dabei auch ein etwas höherer Altersdurchschnitt bei den Zugängen in die Dienstunfähigkeit gegenüber den Zugängen in die volle Erwerbsminderung. Er lag 2014 bei 55,2 Jahren gegenüber 50,8 Jahren. Dies deutet darauf hin, dass für die Unterschiede bei der Höhe der Zugänge Berufsgruppen wie Polizisten und Soldaten keine entscheidende Rolle spielen – auch wenn beide Berufsgruppen natürlich besonders vom Thema Dienstunfähigkeit betroffen sind wie (einzelne) sozialversicherungspflichtige Berufe auch. Für beide Berufsgruppen gelten besondere Altersgrenzen, die zum Teil unter dem Alter von 60 Jahren liegen, sodass der höhere Altersdurchschnitt nicht von diesen Gruppen geprägt sein kann. Vielmehr deuten die Zahlen darauf hin,

Dienstunfähigkeit bei Beamten im Vergleich

Anzahl der Zugänge in die Dienstunfähigkeit, 2004–2015



Vergleich Zugänge in die Dienstunfähigkeit mit Zugängen in die Erwerbsminderung



Quelle: Statistisches Bundesamt.

dass in der Breite der Beamtenschaft langfristige Verschleißerscheinungen auftreten, die nicht unbedingt körperliche Ursachen haben. Dies lässt sich belegen durch die Zahlen physischer Erkrankungen im öffentlichen Dienst. Der Bericht *Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit* der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin weist

für die gesetzlich Krankenversicherten der öffentlichen Verwaltung eine um zwei Drittel höhere Wahrscheinlichkeit für Arbeitsunfähigkeit aufgrund von psychischen und Verhaltensstörungen auf als für alle gesetzlich Krankenversicherten – mit seit Jahren stark ansteigender Tendenz.¹⁸

¹⁷ Die jedoch auch Beschäftigte im öffentlichen Dienst beinhalten.

¹⁸ Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2016): *Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2015 – Unfallverhütungsbericht Arbeit*. Herausgeber: Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Projekt „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – psyGA“: In Form einer Onlineplattform bietet das von der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) geförderte Projekt verschiedene Handlungshilfen und Praxisinstrumente (Handlungshilfen, E-Learning-Tools, Fachforen) für Führungskräfte und Beschäftigte und nimmt auch gezielt auf die Rahmenbedingungen im öffentlichen Dienst Bezug.

„Die hohen Krankenstände und Dienstunfähigkeitsquoten des öffentlichen Dienstes haben mit hoher Wahrscheinlichkeit oftmals ihre Ursachen in einem vergleichsweise ungünstigen Verwaltungsklima.“

Eine direkte Konsequenz aus diesem Befund sollte der weitere Ausbau eines systematischen betrieblichen Gesundheitsmanagements sein. Hierzu wurden im Rahmen der Demografiestrategie des Bundes bereits Rahmenkonzept und Praxishilfen entwickelt und es finden sich auch an anderer Stelle hierzu zahlreiche Handreichungen.¹⁹ Nötig ist nun jedoch eine konsequente Umsetzung nicht nur beim Bund, sondern auch auf Länder- und Kommunalebene. Zum systematischen Gesundheitsmanagement zählt auch das Thema Arbeitsergonomie. Hier bietet es sich jenseits bekannter Maßnahmen bei Schreibtischtätigkeiten (Steharbeitsplätze, große Bildschirme etc.) an, die Mitarbeiter vor Ort bei der Wahl der Maßnahmen einzubeziehen, da hier oft viele pragmatische Vorschläge zum Vorschein kommen.

Mit einem systematischen Gesundheitsmanagement allein wird das Ziel jedoch voraussichtlich nur teilweise erreicht. Der jüngste Fehlzeiten-Report stellt auf Basis einer Befragung des Wissenschaftlichen Instituts der AOK von 2.000 Beschäftigten deutlich fest, dass Beschäftigte, die ihre Unternehmenskultur als schlecht

empfinden, deutlich unzufriedener mit ihrer eigenen Gesundheit sind und häufiger über körperliche und psychische Beschwerden berichten, die im Zusammenhang mit ihrer Arbeit stehen. Körperliche und psychische Beschwerden werden bei schlechter Unternehmenskultur zudem mehr als doppelt so häufig mit der Arbeitstätigkeit in Zusammenhang gebracht. Auch der Umgang mit Erkrankungen ändert sich. Lange krankheitsbedingte Abwesenheiten häufen sich und gleichzeitig neigen Beschäftigte bei negativer Unternehmenskultur häufiger zu riskantem Verhalten und gehen entgegen dem ärztlichen Rat zur Arbeit.²⁰

Die hohen Krankenstände und Dienstunfähigkeitsquoten des öffentlichen Dienstes haben also mit hoher Wahrscheinlichkeit oftmals ihre Ursachen in einem vergleichsweise ungünstigen Verwaltungsklima. Will der öffentliche Dienst das Potenzial besser nutzen, das ihm durch krankheitsbedingte Abwesenheit und in letzter Konsequenz wegen Austritten aufgrund von Dienstunfähigkeit verloren geht, so lohnt es sich, über klassische Maßnahmen des Gesundheitsmanagements hinaus

entsprechend einen besonderen Blick auf Fragen der Verwaltungskultur im öffentlichen Dienst zu werfen. Nicht zuletzt deshalb hat auch die Arbeitsgruppe „Der öffentliche Dienst als attraktiver und moderner Arbeitgeber“ das Thema Wertschätzung als wichtiges Thema im Zusammenhang mit dem Erhalt der Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten identifiziert. Die Entwicklung eines Eckpunktepapiers zum Thema „Wertschätzung durch gemeinsame Gestaltung der Arbeitswirklichkeit“ ist daher auch eines von drei Projekten dieser Arbeitsgruppe.

Neben Wertschätzung ist das eng verwandte Thema Vertrauen eine zentrale Kategorie für die Frage eines positiven Verwaltungsklimas (vgl. das Interview mit Prof. Dr. Antoinette Weibel). Verbesserungen in diesem Bereich haben unmittelbare Auswirkungen auf Gesundheit, Motivation und damit auf die Mitarbeiterproduktivität. Eine wertschätzende Vertrauenskultur ist dabei nicht nur eine Frage des Wollens oder eine Forderung an die Führungskräfte, sondern muss durch geeignete Instrumente unterstützt werden.

Engagement-Index der Bundesagentur für Arbeit

Der 2013 eingeführte Engagement-Index gibt im Rahmen einer jährlichen Mitarbeiterkurzbefragung Auskunft darüber, wie sich Führungsstrategien auf die Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft der Mitarbeiter der Bundesagentur für Arbeit auswirken. Entwickelt wurde der Index in Kooperation mit der Jacobs University Bremen. Fünf Indikatoren bilden Zugehörigkeitsgefühl, Anstrengungsbereitschaft, den psychologischen Vertrag, die Arbeitsfähigkeit und Kommunikationsfähigkeit ab. Die Ergebnisse dieser Selbsteinschätzung der Mitarbeiter werden als Stärken-Schwächen-Profil aufbereitet und münden in einen strukturierten Folgeprozess aus Ursachenanalyse, Maßnahmenableitung und -umsetzung. Über die konkrete Ausgestaltung dieses Folgeprozesses entscheiden die einzelnen Geschäftsstellen. Unter Einbeziehung der Beschäftigten und Gremien sollen konkrete Maßnahmen entwickelt werden, um das Mitarbeiterengagement zu fördern.



¹⁹ Vgl. beispielsweise Deutscher Landkreistag (2011): Gesundheitsmanagement in der Kreisverwaltung. Schriften des Deutschen Landkreistags. Band 90. Berlin.

²⁰ Vgl. Badura B., Ducki A., Schröder H. et al. (2016): Fehlzeiten-Report 2016 – Unternehmenskultur und Gesundheit – Herausforderungen und Chancen. Springer Verlag.

Interview

Auszug aus dem Gespräch mit Prof. Dr. Antoinette Weibel, Professorin für Personalmanagement des Instituts für Führung und Personalmanagement an der Universität St. Gallen

Welche Rolle spielen Vertrauen und Wertschätzung bei der Frage der Leistungsfähigkeit von Mitarbeitern, auch vor dem Hintergrund hoher Krankenstände?

„Eine Kultur der Wertschätzung und des Vertrauens kann sich sehr positiv auf die Qualität der Arbeit und die Gesundheit der Mitarbeiter auswirken. Zum einen fördert Vertrauen intrinsische Motivation. Traut man jemandem etwas zu, schafft man Freiräume und persönliche Entwicklungsmöglichkeiten, was sich wiederum positiv auf die Leistungsfähigkeit auswirkt. Zum anderen ist Vertrauen eine Ressource, um mit Stress und Belastung umzugehen. Sie macht uns resilienter und wandlungsfähiger. Falls vorhanden, kann sie sich positiv auf die Gesundheit auswirken oder, im gegenteiligen Fall, zu einer erhöhten Ausfallwahrscheinlichkeit führen.“

Wie steht es um die Vertrauenskultur des öffentlichen Dienstes in Deutschland?

„Mangelndes Vertrauen ist in Teilen der öffentlichen Verwaltung wie auch in vielen Unternehmen tatsächlich ein Problem. Es gibt leider wenig wissenschaftliche Evidenz darüber, wie sich die Vertrauenskultur in den einzelnen Sektoren und Ländern unterscheidet. Meine Erfahrung aus Gesprächen mit Verwaltungen in Deutschland und der Schweiz deutet

jedoch auf eine vergleichsweise größere Misstrauenskultur in Deutschland hin. In vielen Bereichen ist noch eine Kultur erkennbar, die im Wesentlichen auf Kontrollen setzt. Eine solche zum Teil historisch gewachsene Kultur ließe sich aber mit dem entsprechenden Willen durchaus ändern. Insgesamt bringt die öffentliche Hand nämlich ansonsten hervorragende Voraussetzungen mit, um ein attraktiver Arbeitgeber zu sein.“

Was kann die Verwaltung tun, um Wertschätzung und Vertrauen zu stärken?

„Für die Stärkung von Wertschätzung und Vertrauen bedarf es eines Bewusstseinswandels, der durch geeignete Instrumente unterstützt werden kann. Nicht alle in der Privatwirtschaft üblichen Personalmanagementinstrumente, wie zum Beispiel die leistungsorientierte Vergütung, eignen sich auch für den öffentlichen Dienst. Die Instrumente Zielvereinbarungen und Feedbackgespräche haben sich jedoch als sehr erfolgreich bei der Förderung intrinsischer Motivation erwiesen. Führungskräfte, die zudem Aufgaben delegieren und ihre Mitarbeiter einbinden, tragen dazu bei, dass Vertrauen geschaffen wird. Entsprechend müssen auch Führungskräfte stärker nach solchen Kompetenzen ausgewählt werden.“



Welche weiteren Vorteile ergeben sich aus einer positiven Vertrauens- und Wertschätzungskultur?

„Eine wesentliche Motivation für das Arbeiten im öffentlichen Sektor ist für die Beschäftigten die sogenannte Public-Service-Motivation. Public-Service-Motivation speist sich aus dem Wunsch, politisch und gemeinwohlorientiert zu arbeiten und gesellschaftlich etwas zu bewirken. In verschiedenen Untersuchungen konnte bestätigt werden, dass diese Motivation bei Mitarbeitern des öffentlichen Dienstes, aber auch bei jenen in Non-Profit-Organisationen besonders hoch ist. Dort, wo der öffentliche Dienst glaubhaft darstellen kann, dass er diese Motive befriedigt, hat er große Vorteile bei der Gewinnung hochmotivierter Mitarbeiter. Ein Mangel an Vertrauen und Gestaltungsspielräumen hingegen zerstört diese Motivation.“

ZIEL

Ein geeignetes Instrument zur Stärkung der Feedbackkultur ist die Zielvereinbarung.

Als zentrale Elemente lassen sich zum einen die Feedbackkultur und zum anderen die systematische Stärkung von Eigenverantwortung durch Delegieren von Aufgaben nennen. Vertrauen drückt sich darin aus, dass Mitarbeiter Gestaltungsspielräume erhalten, an denen sie wachsen und sich weiterentwickeln können. Die Wertschätzung drückt sich dann wiederum in der Kenntnisnahme und Anerkennung der geleisteten Arbeit aus. Dies kann durchaus Kritik beinhalten, sofern sie konstruktiv und ermutigend ist. Ein geeignetes Instrument hierfür ist sicherlich die Zielvereinbarung, insbesondere wenn sie auf organisatorischer Ebene auch mit dem Element der (Teil-)Budgetverantwortung verknüpft ist. Hier werden potenzielle Gestaltungsspielräume mit einem Vereinbarungsprozess verknüpft, der es ermöglicht, individuell passende

Aufgaben und Entwicklungsfelder zu identifizieren, und der ein regelmäßiges systematisches Feedback sicherstellt. Eine Verknüpfung mit leistungsorientierten Bezahlungselementen hat sich im öffentlichen Dienst hingegen nicht bewährt. Diese Konterkarrieren mithin die oftmals zunächst hohe intrinsische Motivation, die viele Mitarbeiter des öffentlichen Sektors zunächst mitbringen (Public-Service-Motivation, vgl. Interview oben). Der Erfolg von derartigen Zielvereinbarungsprozessen mit entsprechenden positiven Wirkungen auf Ergebnisorientierung, Motivation, Arbeitszufriedenheit und Bindung ist mittlerweile empirisch gut belegt.²¹

Soll die Public-Service-Motivation nachhaltig gestärkt werden, bedarf es aber auch langfristiger Entwicklungsmöglichkeiten. Dies umfasst klassische

Karrierepfade in Richtung Führungspositionen genauso wie „Spezialistenkarrieren“, die bislang im öffentlichen Dienst keine ausgeprägte Rolle spielen und sicherlich stärker betont werden können. Dies umfasst aber auch und besonders persönliche Entwicklungsmöglichkeiten, beispielsweise in neuen Tätigkeits- und Verantwortungsbereichen. Gerade die öffentliche Hand als Arbeitgeber bietet hier durch die vielfältigen Aufgaben hervorragende Voraussetzungen, sofern sie mehr Flexibilität in den vorhandenen hierarchischen Strukturen zulässt. Langfristige Entwicklungsmöglichkeiten bedeuten aber auch, dass die Möglichkeiten ab einem gewissen Alter nicht eingeschränkt werden und beispielsweise auch älteren Mitarbeitern hochwertige Fortbildungen offenstehen, die dann durch ihre Erfahrung bereichert werden können.

Führungslehrgang des Landes Baden-Württemberg

Die Führungsakademie Baden-Württemberg bietet einen elfmonatigen Lehrgang zur Qualifizierung von Nachwuchsführungskräften an, in dem ausgewählte Teilnehmer aus der Landesverwaltung, aber auch aus Wirtschaftsunternehmen, Kommunen und kirchlichen Einrichtungen auf leitende Führungsfunktionen vorbereitet werden. In einem Aufbau- und Vertiefungskurs werden moderne Führungsmethoden (Public Management, ziel- und werteorientierte Führung) sowie Planungs-, Entscheidungs- und Analysetechniken vermittelt. In zwei Praktika, im Unternehmen und Ausland, werden unternehmerische und internationale Perspektiven vermittelt und Führungskompetenzen praktisch angewendet.

Weitere Praxisbeispiele für Führungskräftebildungen finden sich im Praxisreport der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) „Verwaltung der Zukunft“.



²¹ Vgl. das Schweizer Steuerungsmodell „Führen mit Leistungsauftrag und Personalbudget (FLAG)“, das mittlerweile in 23 Verwaltungseinheiten in der Schweiz eingeführt ist. Die genannten positiven Effekte im Vergleich zu Einheiten, die FLAG nicht eingeführt hatten, wurden in einer umfangreichen Evaluation von 2009 des bereits Ende der 1990er-Jahre gestarteten Programms gezeigt (Evaluationsbericht FLAG [2009]: Bericht über das Führen mit Leistungsauftrag und Globalbudget – Evaluation und weiteres Vorgehen. Herausgegeben vom Schweizer Bundesrat, <https://www.admin.ch/opc/de/federal-gazette/2009/7915.pdf>, abgerufen am 19.01.2017). Positive Effekte für die Mitarbeiter ergeben sich dabei auch durch die Zielfestlegung auf Basis von Wirkungsmodellen, welche den eigenen Beitrag zur Leistung der Behörde besser erkennbar machen und so die Motivation stärken.

Instrumente können jedoch Umgangsformen nicht ersetzen. Um Feedbackgespräche wertschätzend und produktiv zu gestalten, bedarf es einer entsprechenden Sensibilität, die insbesondere in Führungskräfte-schulungen adressiert werden muss. Auch sollte die Auswahl von Führungskräften so erfolgen, dass auf die Fähigkeit zum konstruktiven Feedback und zur Übertragung von Verantwortung Wert gelegt wird. Ein Upward-Feedback-Prozess,

also eine anonymisierte Befragung der Mitarbeiter zu ihren jeweiligen Führungskräften, oder sogar ein 360°-Feedback, das auch die Perspektive der Kollegen, mit denen zusammengearbeitet wird, einbezieht, helfen solche Fähigkeiten zu identifizieren. Sie sind zudem selbst Ausdruck der Wertschätzung gegenüber den Mitarbeitern, da sie zeigen, dass ihre Meinung wichtig genommen wird – selbstverständlich aber nur, wenn die Organisation glaubhaft zeigt, dass sie

Konsequenzen aus der Befragung zieht, indem sie beispielsweise Beförderungen an gute Upward-Feedbacks knüpft oder bei schlechten Feedbacks erkennbare andere Maßnahmen einführt (z. B. zusätzlich Führungskräfte- oder Teamcoachings). Ein PwC-Beispiel zur Stärkung der entsprechenden Umgangsformen bei Führungskräften und Mitarbeitern ist in der nachfolgenden Box dargestellt.

Kontinuierliche Weiterentwicklung der täglichen Zusammenarbeit bei PwC

Mit dem Ansatz „Real-time Development“ fördert PwC eine entwicklungsorientierte Unternehmenskultur und verankert das kontinuierliche Lernen im Arbeitsalltag. Grundlage sind die Verankerung und Verinnerlichung von vier Techniken bei allen Mitarbeitern:

1. Teach, don't tell (Ich ermutige meine Kolleginnen und Kollegen, eine eigene Sichtweise auf Problemstellungen zu entwickeln. Ich stelle Fragen, um meine Kolleginnen und Kollegen an eine Lösung heranzuführen.)
2. Giving and receiving feedback (Ich bin neugierig, fordere Feedback ein und frage gezielt nach. Ich fokussiere beim Feedback gegenüber anderen meine Beobachtungen auf Handlungen und Verhaltensweisen und bespreche Alternativen.)
3. Delegating for development (Ich delegiere anspruchsvolle Aufgaben, die für meine Kolleginnen und Kollegen eine Herausforderung darstellen. Ich bespreche und stimme das erforderliche Maß an Autonomie und Unterstützung ab.)
4. Working and learning as a team (Wir nutzen Möglichkeiten, um im Team gemeinsam zu lernen und uns weiterzuentwickeln. Wir identifizieren und teilen Expertise im Team.)

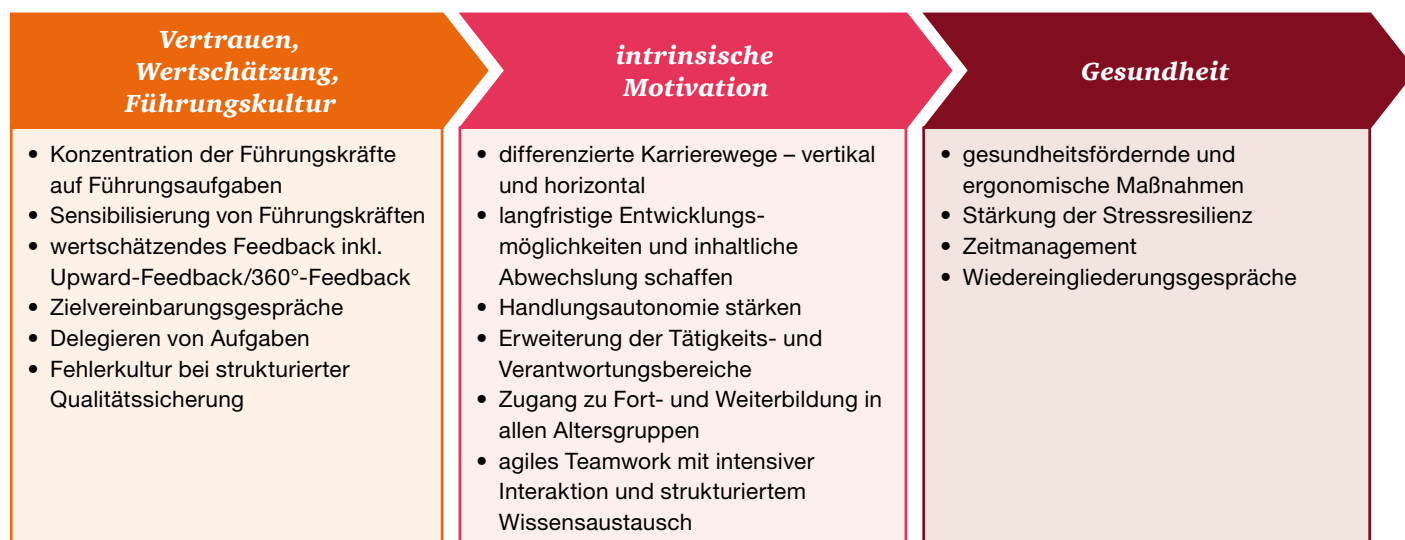


Ein weiterer wichtiger Aspekt für das Verwaltungsklima ist der Umgang der Mitarbeiter untereinander. Gemeinsam mit anderen kommunikativ und erfolgreich zusammenzuarbeiten, ist seit den Hawthorne-Studien und der daraus entstandenen Human-Relations-Bewegung ein gut untersuchter Faktor der Mitarbeiterzufriedenheit.²² Da auch negative Teameffekte wie „Gruppendenken“ und „soziales Faulenzen“ gut untersucht sind,²³ ist es entscheidend für erfolgreiche Teamarbeit, dass diese gut strukturiert ist. Unter dem Stichwort „agiles Teamwork“ wurden in jüngerer Zeit Prinzipien versammelt, die zu einem positiven Erleben und einem wirkungsvolleren

Arbeiten von Teams beitragen.²⁴ Zentrale Prinzipien sind eine offene Fehlerkultur, die Fehler zulässt und das Lernen daraus ermöglicht, ein strukturierter, enger Informationsaustausch²⁵ und eine Kultur, die Erfahrungsaustausch belohnt, beispielsweise indem Aufgaben immer zu zweit gelöst werden müssen. Die Führungskraft konzentriert sich in einem solchen Kontext verstärkt auf Coaching und Moderationsaufgaben, Feedbackgespräche müssen entsprechend innerhalb eines Jahres regelmäßig geführt werden und immer auch aus dem Blickwinkel des Teams erfolgen. Auch hier eignet sich wiederum ein 360°-Feedback-Modell.

Gerade das Thema Fehlerkultur ist in vielen öffentlichen Verwaltungen ausbaufähig. Angst vor Fehlern und möglichen rechtlichen Konsequenzen führt in der Regel zu besonders defensivem und damit wenig innovativem Verhalten. Insbesondere auf Sachbearbeiter- und unterer Führungsebene müssen den Mitarbeitern Fehler zugestanden werden. Die Qualitätssicherung sollte hier nicht durch die individuelle Last der Verantwortung, sondern durch geeignete Qualitätssicherungsmechanismen gewährleistet werden (z. B. nichthierarchisches Vieraugenprinzip, Nutzung von Leitfäden u. Ä.).

Ansätze zur Verbesserung des Verwaltungsklimas und der Mitarbeitergesundheit



²² Die Harvard-Professoren Roethlisberger und Hayo führten 1927 bis 1932 empirische Studien zu den menschlich-sozialen Beziehungen und ihren Auswirkungen auf die Arbeitsproduktivität in den Hawthorne-Werken der Western Electric Company durch.

²³ Vgl. Allen N. und Hecht T. (2004): The "romance of teams": Toward an understanding of its psychological underpinnings and implications. In: Occupational and Organizational Psychology, Vol. 77, Issue 4, S. 439–461.

²⁴ Vgl. dazu auch So C. (2010): Making Software Teams Effective: How Agile Practices Lead to Project Success through Teamwork Mechanisms. Frankfurt am Main. Diese Prinzipien finden zunehmend außerhalb von IT-Projekten, für welche sie ursprünglich entwickelt wurden, Anwendung.

²⁵ Stand-up-Meetings sind ein gutes Beispiel für einen solchen Informationsaustausch mit klar vorgegebenen Kommunikationsstrukturen. Stehend und innerhalb 15 Minuten berichtet jeder Teilnehmer erstens, was er seit dem letzten Meeting getan hat, zweitens, was er plant zu tun, und drittens, was ihn an seiner Arbeit hindert. Stand-up-Meetings sind kürzer, finden aber auch in einer höheren Frequenz statt als die weitverbreiteten Jours fixes.

In seiner Reinform ist agiles Teamwork auch außerhalb der Verwaltung noch wenig verbreitet. Eine konstruktive Teamarbeit und die dafür entscheidende Rolle des Führungsverständnisses, das wiederum auf Vertrauen und Wertschätzung setzt, sollten jedoch auch Leitbild für die Verwaltung sein, um das Verwaltungsklima und damit auch die Mitarbeitergesundheit und -motivation zu erhöhen. Um derartige Führungsaufgaben wahrnehmen zu können, dürfen auch die Leitungsspannen, das heißt die Anzahl

der Mitarbeiter, die auf eine Führungskraft kommen, nicht zu groß werden und Führungskräfte müssen sich auf ihre Führungsaufgaben konzentrieren können und dürfen sich nicht als „oberste Sachbearbeiter“ verstehen. Ein derart verbessertes Verwaltungsklima hat dann auch positive Außenwirkung auf die Attraktivität der öffentlichen Hand als Arbeitgeber und hilft bei der Gewinnung von Nachwuchskräften (Empfehlung 4) und Fachkräften (Empfehlung 6).

Zusammenfassende Handlungsempfehlungen:

- **weniger Kontrolle, mehr Vertrauen:** Führungskultur verbessern durch Stärkung von Eigenverantwortung, positive (360°-)Feedbackkultur, (agile) Teamarbeit und Anwendung entsprechender Instrumente
- **systematischeres Gesundheitsmanagement:** gesundheitsfördernde und arbeitsergonomische Maßnahmen vertiefen und umsetzen
- **Stärkung der Public-Service-Motivation:** Sicherstellung individueller Entwicklungs- und Entfaltungsmöglichkeiten in sinnstiftenden Aufgaben



Führungskultur verbessern durch 360°-Feedback.

2

Vermeidung von Engpässen durch Digitalisierung und modernes Wissensmanagement

Die Tatsache, dass die Babyboomer- generation in den kommenden Jahren die Altersgrenzen für den Pensions- bzw. Renteneintritt erreicht, ist nicht nur die Hauptursache für den sich verschärfenden Arbeitskräfte- mangel. Sie führt auch dazu, dass in Organisationen ein Generationswechsel stattfindet, der deutlich über die übliche Fluktuation hinausgeht. Mehr als in den Jahren zuvor werden viele Mitarbeiter gleichzeitig ersetzt werden müssen. Unter ihnen werden sich viele zentrale Wissens- und Kompetenzträger finden, ohne deren Einsatz reibungslose Abläufe nicht mehr gewährleistet werden können.

Um hier entgegenzuwirken, ist es entscheidend, dass Wissen und Kompetenzen in den Organisationen gesichert werden, entweder durch Kodifizierung oder durch gezielte Weitergabe an jüngere Mitarbeiter. Dabei kommt jedoch oftmals erschwerend hinzu, dass in gewachsenen Organisationen nicht immer und insbesondere nicht immer

der jeweiligen Leitungsebene klar ist, um welches Wissen und welche Kompetenzen es überhaupt geht und wer die Kompetenz- und Wissensträger sind.

Unter diesen Bedingungen ist ein Wissenstransfer nur möglich, wenn ein gezieltes formalisiertes Wissens- management Einzug in die Organisation erhält, mit dem Ziel, für die Organi- sation relevante Wissens- und Kompetenz- ressourcen zu identifizieren, zu kodi- fizieren und für die Nutzung durch andere zugänglich zu machen, oder wenn gezielt die direkte Übergabe von Wissen und Kompetenzen unter den Mitarbeitern gefördert wird.

Letzteres wird am besten durch die gezielte Förderung von altersgemischtem Arbeiten erreicht. Voraussetzung hierfür ist ein genauer Überblick darüber, wer wann die Organisation oder Verwaltung verlässt, und eine ungefähre Vorstel- lung davon, wo entscheidende Kompe- tenzen angesiedelt sind. Der Wissens- transfer kann über Teambildung oder

Coachingrollen erfolgen, wie es in vielen deutschen Unternehmen derzeit schon praktiziert wird (vgl. Kasten zu „Wissenstransfer in altersgemischten Teams“). In der öffentlichen Verwaltung besteht jedoch oftmals das Problem, dass vorgezogene Einstellungen junger Mitarbeiter zur Sicherung des Wissens- transfers nicht möglich sind, sondern diese erst dann eingestellt werden können, wenn die jeweiligen Stellen durch die ausscheidenden Mitarbeiter frei geworden sind. Verwaltungen mit vielen gleichzeitigen künftigen Abgängen können dann mit den vorhandenen jungen Mitarbeitern nicht angemessen den Wissenstransfer organisieren.

Mit der Schaffung eines zentralen Stellenpools (vgl. Kasten) hat der Bund hier eine Lösung geschaffen, wie in solchen Fällen Übergänge organisiert werden können. Vergleichbare Lösungen auf Landes- und Kommunalebene wären empfehlenswert.

Wissenstransfer in altersgemischten Teams

Seit 2006 schult die ThyssenKrupp Steel Europe AG bereits über 500 Mitarbeiter, die das Unternehmen verlassen werden, gezielt als Coaches für ihre Nachfolger. Mit ihnen arbeiten sie als Ratgeber die letzten Wochen vor ihrem Austritt im Team und sichern so den Transfer von Erfahrungswissen.

Im Rahmen von TANDEM@DATEV bringt die DATEV eG erfahrene und weniger erfahrene Mitarbeiter aus unterschiedlichen Unternehmens- bereichen zusammen, um in Innovationstandems Produkte für die Kunden der Zukunft zu entwickeln.



„Um Kompetenzverluste und damit Produktivitätsverluste zu vermeiden, ist der systematische Erhalt von Wissen und Erfahrung entscheidend.“

Eine alternative Regelungsmöglichkeit findet sich im Bereich der Hochschulbesoldung in Ländern wie Bayern oder Nordrhein-Westfalen (vgl. das Interview mit Prof. Dr. Ralf Brinktrine im nachfolgenden Kapitel). Hier gibt es das Instrument der vorgezogenen Berufung, um Übergänge an Hochschulen zu sichern. Eine Übertragung dieses Instrument ins allgemeine Beamtenrecht könnte ebenfalls ein geeigneter Ansatz sein.

Die Professionalisierung des Wissensmanagements als Ganzes stellt eine größere Herausforderung dar. Hier geht es darum, für das Verwaltungshandeln relevantes Wissen entlang des Wissenskreislaufs von der Generierung/Erfassung über die Bewertung, Kodifizierung, Verbreitung bis hin zur Anwendung mit Strukturen

und Prozessen zu hinterlegen, die Wissens-/Kompetenzverluste verhindern und die Ressource Wissen für alle Organisationsbeteiligten besser nutzbar machen – auch unabhängig von der konkreten demografischen Entwicklung. Ein solches Wissen hat eine organisatorische Komponente (Wie werden Ressourcen zur Kodifizierung und Verbreitung von Wissen geschaffen? Wer sorgt dafür, dass Erfahrungswissen erfasst wird? Wie kann eine Kultur des Teilens von Wissen geschaffen werden?) und eine infrastrukturelle Komponente (Wie wird das Wissen technisch abgelegt und verwaltet? In welcher Form wird Wissen dargestellt? etc.). Die demografischen Herausforderungen haben bereits auf vielen Ebenen dazu geführt, sich der Thematik stärker konzeptionell und zum Teil anzunehmen.²⁶

Gerade die technische Seite des Wissensmanagements setzt Fortschritte bei der Digitalisierung der Verwaltung voraus. Hier bietet der Generationenumbruch in der Verwaltung zusätzliche Chancen: Eine jüngere IT-affinere Mitarbeitergeneration erhöht die Chance, dass Digitalisierungsprojekte in der öffentlichen Verwaltung angegangen werden und gelingen. Gleichzeitig entsteht durch mögliche Personalengpässe ein Rationalisierungsdruck, der die Dringlichkeit optimierender Digitalisierungsprojekte erhöht.

Zentraler Stellenpool des Bundes zur Demografievorsorge

Zur Sicherung von Kompetenzen und Wissenstransfer in Mangelbereichen schafft der Bund einen zentralen Pool an Planstellen, der den Ressorts zur Einstellung von qualifiziertem Fach- und Nachwuchspersonal zur Verfügung gestellt wird. So können Nachfolger bereits eingestellt werden, bevor der jeweilige Stelleninhaber ausscheidet, wodurch ein geregelter Wissenstransfer ermöglicht wird, ohne dass es zu einem dauerhaften Stellenaufbau im Ressort kommt oder zum Mittel der befristeten Einstellung (die auch ohne Planstelle möglich ist) gegriffen werden muss. Wird die Stelle schließlich vom Nachfolger übernommen, ist die dann freie Stelle im Pool wieder für andere Ressorts verfügbar. Der Pool besteht aus 500 Stellen und fügt dem Gesamtstellenbestand des Bundes damit nur 0,2% Stellen hinzu – deutlich weniger, als wenn Ressorts für die Sicherung des Wissenstrfers selbst Stellen schaffen würden.



²⁶ Vgl. beispielsweise das Land Berlin: Hirschmann (2015): Wissen managen mit Konzept – Aktives Wissensmanagement stellt im Arbeitsalltag aller Beschäftigten einen Nutzen dar. Herausgeber: Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Forschung Berlin.

Digitalisierungsprojekte, die jedoch allein einem Optimierungsansatz folgen, laufen Gefahr, der Realität hinterherzuhinken. Zudem verbrauchen solche Projekte selbst Personalressourcen, die Verwaltungen, die bereits personell mit dem Rücken zur Wand stehen, möglicherweise nicht mehr aufbringen können. Statt einem Optimierungsansatz zu folgen, müssen Digitalisierungsprojekte daher einem vorausschauenden Innovationsansatz folgen. Hier werden Effizienzgewinne aus digitalen Optimierungseffekten nur als Voraussetzung für innovative Spielräume und echte Serviceverbesserungen für die Bürger gesehen, die ihrerseits im Mittelpunkt stehen.²⁷

Auch die Nutzung von Shared Services und das Outsourcing von Dienstleistungen können zu Effizienzgewinnen führen, die den Fachkräftemangel lindern. Jedoch sollten auch solche Entscheidungen nicht allein aus der Not vorhandener Engpässe geboren werden. Ohne eigene fachliche Kompetenz in der Verwaltung drohen Kontrollverluste. Das Fachkräftemangelproblem wird nur auf den Dienstleister verschoben, der seinerseits die höheren Kosten plus Marge in Rechnung stellt. Solche Outsourcingentscheidungen sollten daher nur getroffen werden, wenn Dienstleister unabhängig von der aktuellen Fachkräftesituation deutliche Effizienzvorteile bei der Leistungserbringung gegenüber der öffentlichen Hand besitzen.

Zusammenfassende Handlungsempfehlungen:

- **Erfahrungswissen sichern:** Gestaltung der Übergänge von ausscheidenden Mitarbeitern auf neue Mitarbeiter durch Tandem- und Coachinglösungen; Aufbau von Stellenpools auch in Ländern und Kommunen oder Übertragung des Instruments vorgezogener Berufungen aus dem Hochschulbereich zur flexiblen Personalisierung solcher Übergänge
- **Wissen systematisch nutzbar machen:** Nutzung von Prinzipien und Technologien modernen Wissensmanagements
- **Effizienzvorhaben strategisch planen:** Outsourcing und Digitalisierungsprojekte nur bei nachhaltigem Nutzen für die Entwicklung und Innovationskraft der Verwaltung realisieren

Wissens- und Erfahrungstransfer im Landespolizeipräsidium Stuttgart

Um dem Verlust von Fach- und Erfahrungswissen bei der Polizei Baden-Württemberg entgegenzuwirken, wurde in einer Projektgruppe unter Einbindung von Experten der Ludwig-Maximilians-Universität München und des Fraunhofer-Instituts Magdeburg ein Stufenkonzept des Wissens- und Erfahrungstrfers entwickelt und seit 2012 landesweit umgesetzt.

In fünf Schritten soll Wissen möglichst effizient und ressourcen-schonend gesichert und übertragen werden. Basierend auf einem IT-gestützten Frühwarnsystem können Mitarbeiter, welche die Organisation zeitnah verlassen, identifiziert und die Notwendigkeit eines Wissenstrfers in einem Bedarfsgespräch festgestellt werden. In einem Wissenstrfergespräch zwischen dem Wissensträger, einer Moderation und dem potenziellen Wissensnehmer wird daraufhin das vorhandene Wissen strukturiert und gezielt aufbereitet. Dafür wird auf Instrumente wie Mind-Mapping zurückgegriffen und Wissenskarten erstellt. Bei Bedarf können weitere Transfermaßnahmen wie Lerntandems, Hospitationen oder Fortbildungen das Transfergespräch ergänzen. Der gesamte Transferprozess wird durch ein finales Gespräch samt Geschäftsübergabe und Evaluation abgerundet.



²⁷ Vgl. Zink W. und Armbruster M. (2016): Innovation und Optimierung: Ansätze für eine erfolgreiche Digitalisierung des Staats. In: Bode A. und Pätzold M. (Hg.): Wirtschaftswunder 4.0. Freiburg im Breisgau.

Gezielte Nutzung des Potenzials älterer Menschen

Angesichts des beginnenden Generationenumbruchs und des sich verschärfenden Fachkräftemangels sind zahlreiche Unternehmen dazu übergegangen, die Rolle älterer Beschäftigter in ihren Unternehmen neu zu bewerten. Mit der Ausstellung „EY ALTER“ im Stuttgarter Mercedes-Benz Museum unterstreicht beispielsweise die Daimler AG den in ihrem Haus vollzogenen Paradigmenwechsel weg von einer Defizitbetrachtung des Alters hin zu einer Würdigung und Nutzbarmachung des Potenzials des Alters. So räumt die Ausstellung mit vielen Vorurteilen hinsichtlich einer vermeintlich geringeren Lernfähigkeit sowie Leistungsfähigkeit und -bereitschaft im Alter auf. Sie zeigt deutlich, dass der Umgang mit älteren Mitarbeitern dabei viel von sich selbst erfüllenden Erwartungen geprägt ist. Mitarbeiter, von denen aufgrund ihres Alters nichts mehr erwartet wird, weisen tatsächlich schlechtere Leistungen auf als jene, bei denen dies nicht der Fall ist.²⁸

Mit steigender Lebenserwartung wächst bei vielen Menschen das Bedürfnis, sich auch in älteren Jahren aktiv beruflich einzubringen. Der Bedarf an Fachkräften trifft also auf den Wunsch vieler Menschen, länger zu arbeiten. Die Politik hat darauf im Bereich der gesetzlichen Rentenversicherung mit der Einführung der Flexirente reagiert. Das Beamtenrecht kennt auf Bundesebene in einigen Ländern schon länger entsprechende Flexibilisierungsmodelle. So kann der Ruhestand auf Wunsch des Beamten nach § 53 BBG bis zu drei Jahre ruhegehaltswirksam bzw. unter Gewährung eines Besoldungszuschlags hinausgeschoben werden. Auch nach Pensionseintritt gibt es Zuverdienstmöglichkeiten, die jedoch bei einer direkten weisungsgebundenen Weiterbeschäftigung im öffentlichen Dienst eingeschränkt sind.

Mit steigender Lebenserwartung wächst bei vielen Menschen das Bedürfnis, sich auch in älteren Jahren aktiv beruflich einzubringen.



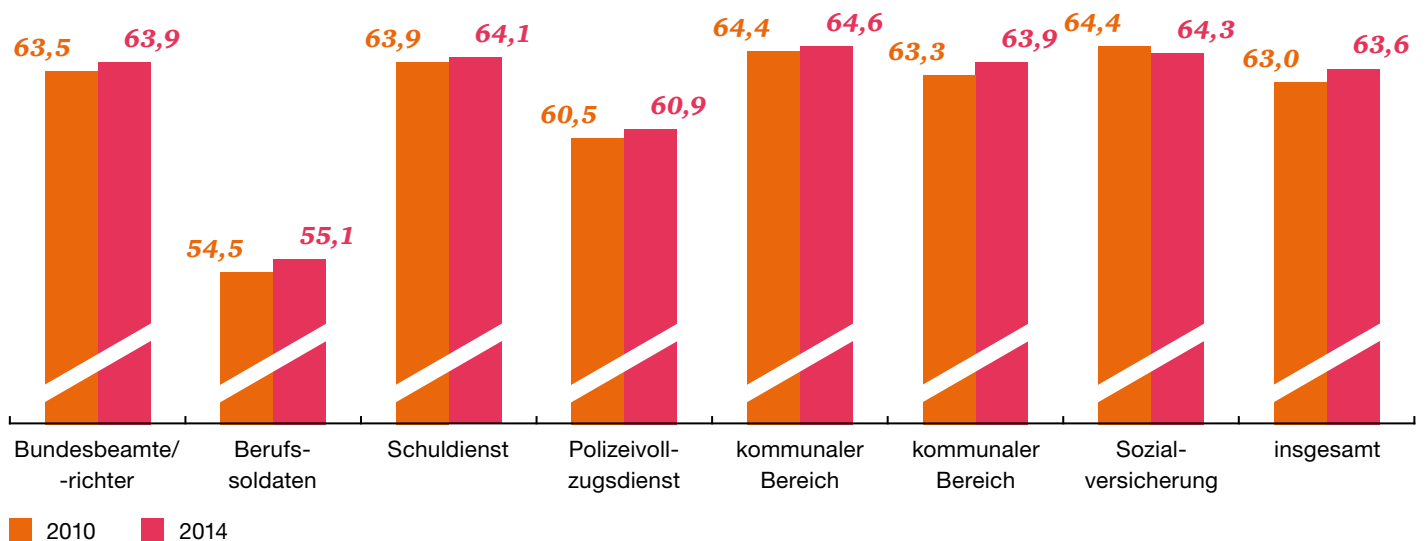
²⁸ Dieses Phänomen wird in der Psychologie „Priming“ genannt, vgl. z. B. Kirchner C., Völker I. und Bock O. (2015): Priming with Age Stereotypes Influences the Performance of Elderly Workers. In: Psychology, Vol. 6, S. 133–137.

„Ältere Mitarbeiter sind nicht weniger leistungs- und lernfähig als jüngere.“

Insgesamt kann festgehalten werden, dass sich die Zahl der Renteneintritte im öffentlichen Dienst nicht wesentlich von jener in anderen Sektoren unterscheidet und hier wie dort in den vergangenen Jahren gestiegen ist. Das durchschnittliche Rentenzugangsalter im öffentlichen Sektor ist seit 2010 spürbar angestiegen. Dies gilt sowohl für Beamte als auch

Angestellte. Lag das Eintrittsalter für Beamte über 55 im unmittelbaren und mittelbaren öffentlichen Dienst 2010 noch bei 62,5 Jahren²⁹ (bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung bei 62,4)³⁰, so stieg es bis 2014 auf 63,2 Jahre an. Die Anstiege zeigen sich sowohl auf Kommunal-, Landes- als auch Bundesebene.

Durchschnittliches Alter bei Eintritt in die Versorgung des öffentlichen Dienstes (Ü55) 2010 und 2014



Quelle: Statistisches Bundesamt.

²⁹ Bereinigt um die besonderen Altersgrenzen im öffentlichen Dienst (insbesondere bei Berufssoldaten), steigt das Durchschnittsalter auf 63,2 Jahre im Jahr 2010 und 63,8 im Jahr 2014.

³⁰ Die Zahlen zum Renteneintrittsalter der Sozialversicherungsbeschäftigten beruhen auf SIAB-Daten und einer Kohortenbetrachtung basierend auf der Geburtskohorte 1945 (Brussig M. [2015]: Altersübergangsreport – Alter beim Austritt aus sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung ist gestiegen. IAQ, Universität Duisburg-Essen).

Interview

Auszug aus dem Gespräch mit Prof. Dr. Ralf Brinktrine, Lehrstuhl für öffentliches Recht, deutsches und europäisches Umweltrecht und Rechtsvergleichung an der Julius-Maximilians-Universität Würzburg

Welche Möglichkeiten hat die öffentliche Hand, Beamte über die Altersgrenze hinaus zu beschäftigen?

„§ 53 BBG bietet eine flexible und für Beamte und Beamtinnen des Bundes finanziell attraktive Möglichkeit, Beamte und Beamtinnen, die noch länger arbeiten wollen, bis zu drei Jahre weiterzubeschäftigen. Die Möglichkeit, sie im Einzelfall auch zur Weiterbeschäftigung zu verpflichten, wurde allerdings mit der Gesetzesnovelle von 2013 vom Bundesgesetzgeber selbst abgeschafft. Das Landesrecht sieht diese Möglichkeit weiterhin vor, siehe etwa Art. 63 BAYBG. Angesichts der Zuspitzung des Fachkräftemangels und vor dem Hintergrund von möglichen krisenhaften Situationen, zum Beispiel wie wir sie gerade 2015 und 2016 in Gestalt des Personalmangels beim Bundesamt für Migration und Flüchtlinge in den Hochzeiten der Migrationskrise erlebt haben, muss diese Abschaffung seitens des Bundes aber vielleicht noch mal überdacht werden. Schwieriger wird es, wenn der Beamte bereits ausgeschieden ist. Zwar sind Tätigkeiten im öffentlichen Dienst auch nach Eintritt in den regulären Ruhestand möglich, die bestehenden Hinzuverdienstgrenzen des Bundes (siehe § 53 Abs. 8 i. V. m. Abs. 2 BeamtVG) und vieler Länder zur

Vermeidung von Doppelalimentationen bei Tätigkeiten für die öffentliche Hand schränken jedoch die Möglichkeiten wieder ein. Allerdings gelten diese Anrechnungsvorschriften nur für den Fall weisungsgebundener Dienst- und Arbeitsverhältnisse, reine Beraterverträge fallen in der Regel nicht unter die Regelungen über Hinzuverdienstgrenzen, wenn die Beratertätigkeit selbstständig bzw. weisungsungebunden erfolgt. Tätigkeiten außerhalb des öffentlichen Dienstes bleiben nach Erreichen der Regelaltersgrenze für die Berechnung der Versorgung gänzlich außer Betracht, § 53 Abs. 8 Satz 1 BeamtVG.“

Gibt es über die Stellenpoollösung des Bundes hinaus weitere Möglichkeiten, Übergänge von ausscheidenden Kompetenzträgern auf ihre Nachfolger zu gestalten?

„Das Hochschulrecht einiger Länder wie Bayern und Nordrhein-Westfalen kennt die Möglichkeit der vorgezogenen Berufung, die bereits erfolgen kann, bevor der bisherige Lehrstuhlinhaber endgültig ausgeschieden ist. Es ist zu erwägen, eine solche Regelung – vorbehaltlich status- und haushaltsrechtlicher Vorgaben – zumindest der Sache nach auf das allgemeine Beamtenrecht zu übertragen.“



Bei welchen beamtenrechtlichen Regelungen besteht darüber hinaus aus Ihrer Sicht vor dem Hintergrund der skizzierten Entwicklung bei den Fachkräften ein möglicher Regelungsbedarf?

„Das Alimentationssystem für Beamte ist rigide und nicht auf Wettbewerb ausgelegt. Die Beamtenbesoldung differenziert nicht nach Berufen, sondern bewertet Ämter nach Aufgaben und Funktion. Das führt dazu, dass beispielsweise ein Informatiker mit Masterabschluss genauso vergütet wird wie ein Germanist mit Masterabschluss, wenn das jeweilige Amt im Besoldungssystem gleich bewertet ist (z. B. mit der Besoldungsstufe A 13). Eine Vergütungsregelung, die die Knappheit in bestimmten Berufen abbildet, ist im derzeitigen Besoldungssystem rechtlich nicht möglich. Zulagen können zwar kurzfristig differenzierte

Bezahlungen ermöglichen, die Ausgestaltungsmöglichkeiten sind hier aber stark begrenzt.

Mehr Flexibilität in besoldungsrechtlicher Hinsicht bietet der Wissenschaftsbereich. Die dort mögliche dauerhafte Berufungszulage zur Gewinnung von Hochschullehrern könnte unter Umständen auf andere Beamtengruppen übertragen werden. Ansätze hierzu gibt es mit der Bundesleistungsbesoldungsverordnung in Form der Einführung von Leistungsstufen auch bereits, die allerdings erst greift, wenn der Beamte oder die Beamtin sich bereits im Dienst befindet. Im bestehenden System könnten diese leistungsbezogenen Instrumente gerade in Hinblick auf die Gewinnung von Fachkräften indes noch weiter ausgebaut und dazu entsprechend den Vorgaben

des Bundesverfassungsgerichts über eine gestiegene Wertigkeit bestimmter Berufsgruppen bei der Stellenbewertung argumentiert werden, um zu wettbewerbsfähigeren Bewertungen zu kommen. Eine höhere Wertigkeit von IT- und Gesundheitsberufen ließe sich beispielsweise über die steigende gesamtgesellschaftliche Bedeutung der Themen Digitalisierung und Gesundheit in einer alternden Bevölkerung begründen. Somit ließen sich möglicherweise am Ende sogar eigene Besoldungsordnungen analog zur W-Besoldung begründen.“

Welche Hürden existieren heute noch für Quereinsteiger?

„Der Quereinstieg gestaltet sich im öffentlichen Dienst immer noch schwierig. Quereinsteiger müssen dieselben Voraussetzungen nach Art. 33 Abs. 2 GG nachweisen wie Laufbahn-

beamte, die eine standardisierte Ausbildung im öffentlichen Dienst durchlaufen haben, also die entsprechende Eignung, Befähigung und fachliche Leistung vorweisen. Hier bedarf es klarer Kriterien für die Anerkennung anderweitig erworbener Berufserfahrung. Eine besondere Hürde für Quereinsteiger stellen auch die Altersgrenzen für die Verbeamtung dar. Angesichts der demografischen Entwicklung, insbesondere der gestiegenen Lebenserwartung und der Erhöhung der Regelaltersgrenze, ist es jedoch nur schwer nachvollziehbar, dass nur bis zu einem gewissen Alter – zwar mit Altersdifferenzierungen nach Ämtern und Funktionen, aber gleichwohl doch mit festen Höchstgrenzen – verbeamtet werden kann.“

Vergleicht man alle Versorgungszugänge des öffentlichen Dienstes (auch unter 55-Jährige) mit Rentenzugängen der gesetzlichen Rentenversicherung, so lag das durchschnittliche Zutrittsalter 2010 bei 60,6 Jahren für Beamte bzw. 60,7 für Arbeitnehmer in der gesetzlichen Rentenversicherung und stieg bis 2014 auf jeweils 61,7 Jahre an.³¹ Lediglich bei der Intensität der Nutzung der Altersteilzeit gab es in der Vergangenheit erhebliche Unterschiede zwischen öffentlichem Dienst und anderen Sektoren. Mit der Neuregelung der Altersteilzeit im Jahr 2010 sind jedoch in allen Sektoren die Altersteilzeitquoten erheblich zurückgegangen und spielen für die Zukunft keine Rolle mehr.

Die Aufgabe der Nutzung des Potenzials älterer Menschen stellt sich also für den öffentlichen Dienst nicht mehr und nicht minder als für alle Arbeitgeber, allerdings mit den Vorteilen, die öffentlichen Arbeitgebern aus dem Beamtenrecht entstehen. Hinzu kommt, dass der öffentliche Dienst einen hohen Anteil Akademiker beschäftigt, die in der Regel besonders daran interessiert sind, über die Regelaltersgrenzen hinaus zu arbeiten.³² Das Weiterbeschäftigungspotenzial ist damit potenziell größer als in anderen Sektoren.

³¹ Austritte wegen Dienstunfähigkeit im jungen Alter sowie Vorruhestandsregelungen sind verantwortlich für die niedrigeren Zahlen. Zu beachten ist, dass der Renteneintritt im öffentlichen Dienst in der Regel nahtlos erfolgt. In anderen Branchen, wie etwa der Landwirtschaft, dem Gast- und Baugewerbe folgt auf den Austritt aus der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nicht immer unmittelbar der Renteneintritt, sondern es folgen gelegentlich auch Phasen der geringfügigen Beschäftigung oder Arbeitslosigkeit.

³² Vgl. z. B. Esselmann I. und Geis W. (2015): Fachkräfte 65 plus – Erwerbstätigkeit im Rentenalter. IW-Trends 2.2015.

Beispielsweise steht es der öffentlichen Hand frei, ausgeschiedene Beamte auf freiberuflicher Basis als Experten erneut zu beschäftigen. Zur systematischen Nutzung können hierfür Expertenpools gebildet werden, wie es beispielsweise bei der Firma Bosch gemacht wird (vgl. Kasten). Solche Expertenpools, aus denen ehemalige Fachleute für bestimmte Projekte herangezogen werden, sind variabel einsetzbar und bieten daher Vorteile gegenüber dem Aufschub des Ruhestands.

Um darüber hinaus für krisenhafte Situationen gewappnet zu sein, die in Zeiten allgemeiner Personalknappheit durchaus zunehmen können, wäre aber durchaus auch zu überdenken, ob die bis 2013 gültige Form des § 53 BBG, die auch ein einseitiges Hinausschieben

des Ruhestands seitens des obersten Dienstherrn erlaubte³³, nicht wieder eingeführt werden sollte. Dies ist beispielsweise im Beamtenrecht Bayerns nach wie vor möglich (vgl. das Interview mit Prof. Dr. Ralf Brinktrine).

Grundsätzlich gilt aber für die langfristige Bindung älterer Mitarbeiter, dass alle genannten Ansätze zur Verbesserung des Verwaltungsklimas, zur Arbeitsergonomie und zum Gesundheitsschutz, aber auch zur individuellen Förderung von Entwicklungsmöglichkeiten beispielsweise durch weiteren Zugang zu Weiterbildungsmöglichkeiten die Zielgruppe der älteren Mitarbeiter besonders im Auge behalten müssen, damit die Bereitschaft zu einer längeren Beschäftigung steigt.

Zusammenfassende Handlungsempfehlungen:

- **flexiblere Ruhestandsregelungen:** Nutzung der Möglichkeiten der neu eingeführten Flexirente bei Tarifbeschäftigten, gegebenenfalls Wiedereinführung der Verpflichtung zur Weiterbeschäftigung (§ 53 BBG)
- **Kompetenzsicherung jenseits der Altersgrenze:** Bildung von Expertenpools verrenteter oder pensionierter Mitarbeiter für den Einsatz in Projekten
- **Fokus Alter:** bei allen Maßnahmen zur Verbesserung von Verwaltungsklima, Mitarbeitermotivation und Gesundheitsschutz Fokus auf ältere Mitarbeiter legen

Seniorenexperten bei Bosch

Die Bosch Management Support GmbH vermittelt seit 1999 Bosch-Pensionäre für Projekt- und Beratungsaufgaben ins Unternehmen. Die 1.700 vermittelten Pensionäre repräsentieren mehr als 40.000 Jahre Bosch-Know-how und sind damit eine wertvolle Ressource für das Unternehmen. So werden nicht nur flexibel Personalkapazitäten und Know-how gesichert, sondern auch der Wissenstransfer gefördert. Andere Unternehmen wie die Daimler AG sind mittlerweile diesem Modell gefolgt.



³³ Die bis zum 11.07.2013 geltende alte Fassung enthielt in Abs. 2 folgende Formulierung: „Die oberste Dienstbehörde kann im Einzelfall den Eintritt in den Ruhestand bis zu drei Jahre hinausschieben, wenn die Fortführung der Dienstgeschäfte durch eine bestimmte Beamtin oder einen bestimmten Beamten dies erfordert.“

4

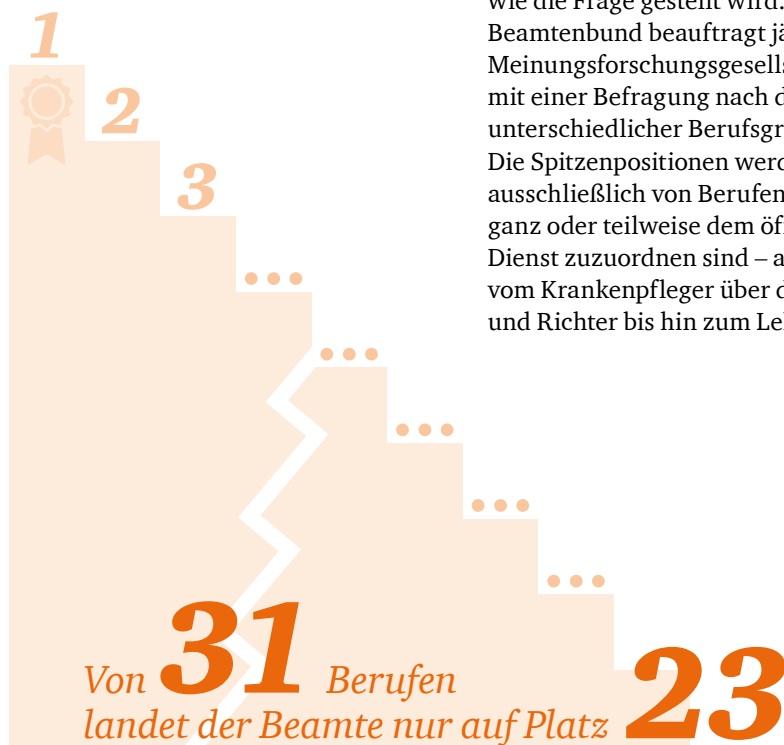
Verbesserung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes

Der öffentliche Dienst leidet nicht grundsätzlich an geringer Attraktivität. Es lässt sich sogar festhalten, dass die Beschäftigten im öffentlichen Dienst selbst in der Regel zufrieden mit ihrem Arbeitsumfeld sind und dass das Niveau mit anderen Branchen vergleichbar ist.³⁴

Dennoch haftet dem öffentlichen Dienst von außen oftmals ein negatives Image an, das sich jedoch unterschiedlich äußert, je nachdem, wie die Frage gestellt wird. Der dbb Beamtenbund beauftragt jährlich die Meinungsforschungsgesellschaft forsa mit einer Befragung nach dem Ansehen unterschiedlicher Berufsgruppen. Die Spitzenpositionen werden fast ausschließlich von Berufen belegt, die ganz oder teilweise dem öffentlichen Dienst zuzuordnen sind – angefangen vom Krankenpfleger über den Polizist und Richter bis hin zum Lehrer.

Bewusst wird im Ranking auch nach dem Ansehen von Beamten gefragt, obwohl die gerade genannten Berufsgruppen zu einem gewichtigen Teil nur aus Beamten bestehen. Von 31 Berufen landet der Beamte nur auf Platz 23 und genießt damit bei der Mehrheit der Bevölkerung kein hohes Ansehen. Dies deutet darauf hin, dass der öffentliche Dienst als Ganzes, der primär mit Verwaltungsbeamten assoziiert wird, ein eher bescheidenes Ansehen genießt, die konkreten Berufsgruppen aber oft ein sehr hohes.

Aus Sicht der Gewinnung von Nachwuchs ist es wichtiger zu wissen, wie künftige Berufseinsteiger den öffentlichen Dienst sehen. Hier bietet für die Gruppe der Akademiker die Studentenbefragung von EY gewisse Anhaltspunkte. So zeigt die jüngste Umfrage, dass bei Studierenden der öffentliche Dienst besonders hoch im Kurs steht. Aber auch die ebenfalls beliebten „Branchen“ und „Kultureinrichtungen“ und „Wissenschaft“ sind teilweise bzw. überwiegend dem öffentlichen Dienst zuzuordnen. Die Befragung deckt aber auch ein Defizit des öffentlichen Dienstes auf: Werden nur die besonders leistungsstarken Studenten befragt, fällt der öffentliche Dienst in seiner Attraktivität deutlich zurück. Lediglich die Wissenschaft schneidet hier gut ab.

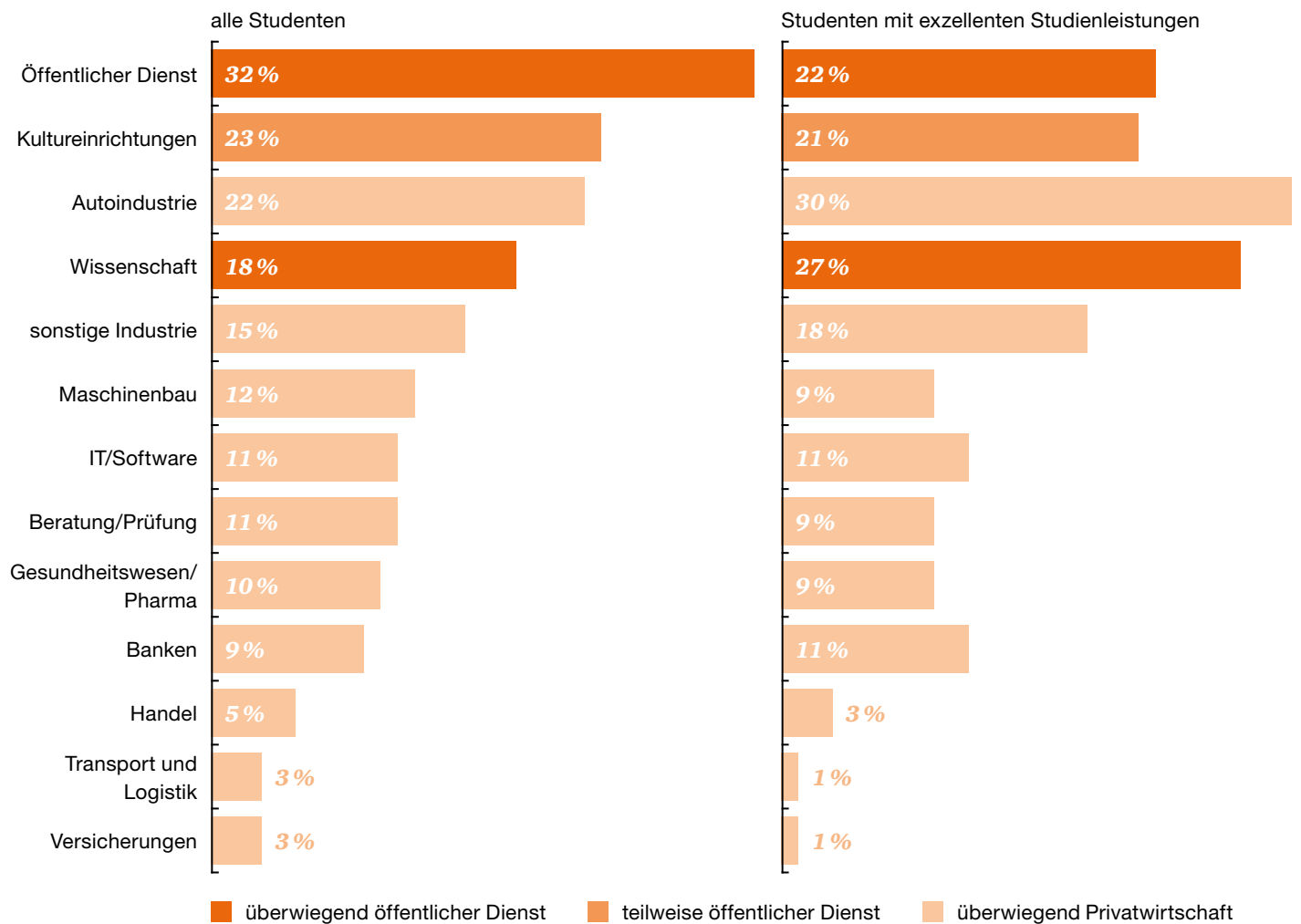


³⁴ In der jährlichen „Bürgerbefragung öffentlicher Dienst – Einschätzung, Erfahrungen und Erwartungen“ von forsa, die im Auftrag des dbb Beamtenbunds durchgeführt wird, zeigten sich zuletzt (2015) 75 % der Beschäftigten im öffentlichen Dienst zufrieden, 11 % unzufrieden. 14 % gaben „weder noch“ an. 2007 waren es noch 65 % zufriedene gegenüber 20 % unzufriedenen Teilnehmern. Das Niveau ist vergleichbar mit ähnlichen Befragungen in der Privatwirtschaft, so hat forsa im Jahr 2016 für das soziale Netzwerk XING eine Befragung unter 1.010 erwerbstätigen Fachkräften und Führungskräften unterschiedlicher Branchen durchgeführt. Hier lag der Anteil zufriedener bzw. sehr zufriedener Mitarbeiter bei 83 %, unzufrieden bzw. sehr unzufrieden waren 17 %.

„Der öffentliche Dienst leidet nicht grundsätzlich an geringer Attraktivität und dennoch hat er ein Imageproblem.“

Attraktive Branchen aus Studentensicht, 2016

Anteil von 3.500 befragten Studenten in 27 Universitätsstädten bei Beantwortung der Frage „Welche Branchen sind für Ihre beruflichen Pläne besonders attraktiv?“



Quelle: EY.

Zudem lässt sich für Studenten sagen, dass sie mit der Wahl ihres Studiengangs eine Vorfestlegung hinsichtlich ihrer beruflichen Möglichkeiten getroffen haben. Entsprechend unterscheiden sich auch die Branchenpräferenzen erheblich nach Studienrichtung. Besonders begehrt ist der öffentliche Dienst bei Geisteswissenschaftlern – vermutlich weil sie außerhalb des öffentlichen Dienstes nur wenige geregelte Berufsperspektiven besitzen. Angesichts der Tatsache, dass der öffentliche Dienst für Juristen ein ganz wesentlicher Arbeitgeber ist, ist die Attraktivität des öffentlichen Dienstes bei Juristen jedoch vergleichsweise schwach, er ist aber attraktivster Arbeitgeber. Geringe Attraktivität entfaltet der öffentliche Dienst (außerhalb der Wissenschaft) bei Wirtschaftswissenschaftlern und Ingenieuren. Es ist anzunehmen, dass das Bild bei anderen MINT-Fächern ähnlich ist. Der öffentliche Dienst hat also – mit Ausnahme der Juristen – ausgerechnet bei jenen Berufsgruppen einen Wettbewerbsnachteil, bei denen 2030 der Wettbewerb besonders hoch sein wird. Hierauf werden wir im anschließenden Kapitel noch mal zurückkommen.

Gefragt nach den Kriterien für die Wahl eines Arbeitgebers ist interessanterweise das Kriterium „Jobsicherheit“ für den größten Teil (63 %) der Studierenden wichtig. Es folgen die Kriterien „Aufstiegschancen“ (52 %) und „flache Hierarchien/Kollegialität“ (42 %). Geringer werden „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ (38 %) und das Gehalt (37 %) gewichtet.

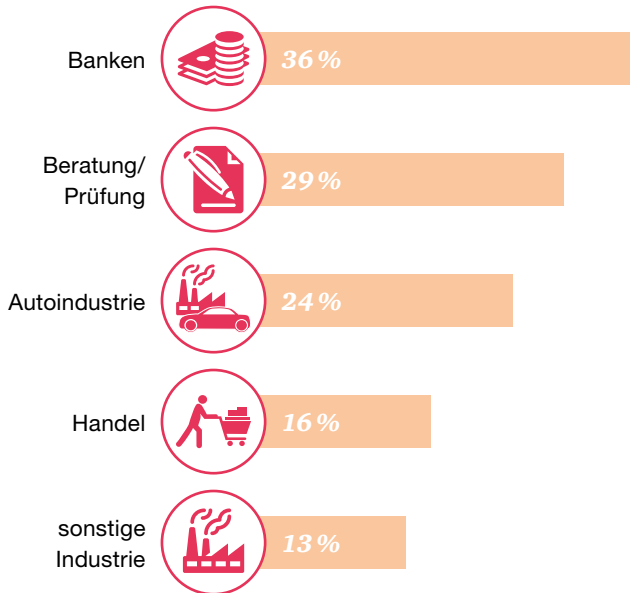


Besonders begehrt ist der öffentliche Dienst bei Geisteswissenschaftlern.

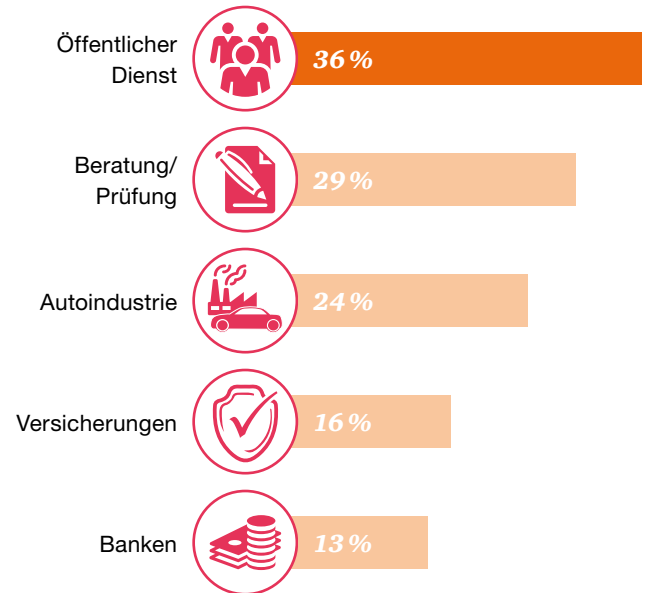
Top 5 Branchen nach Studienrichtung, 2016

Anteil von 3.500 befragten Studenten in 27 Universitätsstädten bei Beantwortung der Frage „Welche Branchen sind für Ihre beruflichen Pläne besonders attraktiv?“

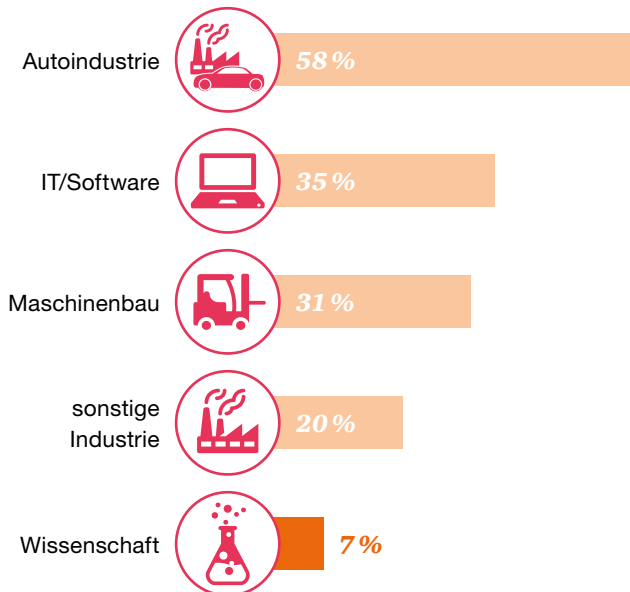
Top 5 Wirtschaftswissenschaftler



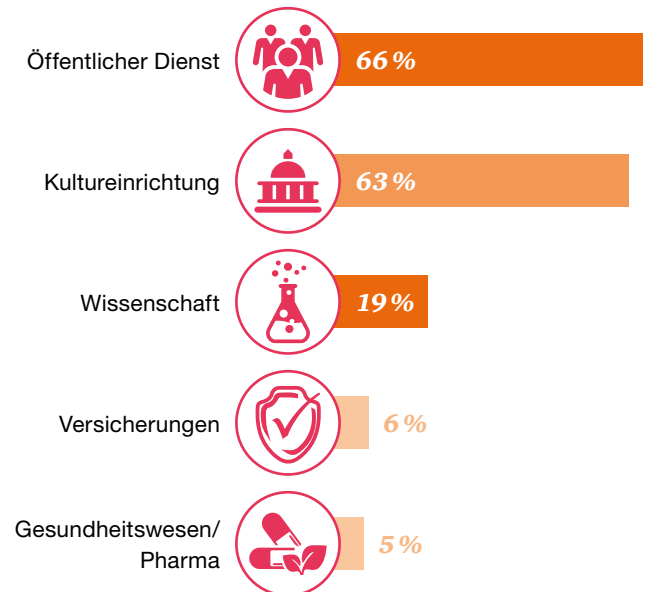
Top 5 Juristen



Top 5 Ingenieure



Top 5 Geisteswissenschaftler



überwiegend öffentlicher Dienst

 teilweise öffentlicher Dienst

 überwiegend Privatwirtschaft

Quelle: EY.

Werden junge Menschen zu einem noch früheren Zeitpunkt nach ihrer Berufswahl/Ausbildungswahl gefragt, wie wiederum im Rahmen der dbb/forsa-Befragung geschehen, so ergeben sich durchaus ähnliche Motive – aber mit unterschiedlichen Akzenten. Hier stehen mit Nennungen von jeweils 94% und 92% Weiterbildungsmöglichkeiten an der Spitze. Das Thema „Sicherer Arbeitsplatz“ ist zwar auch für viele (81%) Jugendliche ein wichtiges Kriterium, allerdings erst an fünfter Stelle (vgl. Abbildung).

Bei der Teilgruppe, die sich für den öffentlichen Dienst entschieden hat, ergibt sich ein anderes Bild. Der sichere Arbeitsplatz ist in dieser Gruppe der mit Abstand dominierende Grund für die Wahl. Die Gründe „hochwertige Arbeit leisten“ (66%) und „Zusammenarbeit mit anderen Menschen“ (63%) folgen erst mit großem Abstand. Die Gründe „eigene Interessen und Neigungen entfalten“, „aufsteigen und Karriere machen“, „erfinderisch und kreativ arbeiten“ und „mit modernster Technik arbeiten“ spielen sogar nur für etwa halb so viele Vertreter dieser Gruppe eine Rolle wie bei allen Jugendlichen. Jene Jugendlichen, die diese Erwartungen haben, gehen also nicht davon aus, dass sie im öffentlichen Sektor erfüllt werden.

Motive für die Ausbildungs- und Berufswahl

Anteil der in der dbb/forsa-Studie befragten 14- bis 18-Jährigen, die die entsprechenden Gründe für die Ausbildungs- und Berufswahl benannt haben



Quelle: dbb Beamtenbund/forsa.

Dass der öffentliche Sektor vornehmlich Menschen anzieht, bei denen solche Motive eine geringe Rolle spielen, sollte dem öffentlichen Dienst nicht egal sein, da sich hiermit auch eine geringere Leistungsmotivation und Innovationskraft ausdrücken. Das Bild, dass der öffentliche Dienst Entwicklungsmotive nicht ausreichend bedient, bestätigt sich auch an anderer Stelle der dbb/forsa-Befragung. Die befragten Beschäftigten des öffentlichen Dienstes selbst sehen den Hauptvorteil ihres Arbeitgebers im Werben um Fachkräfte beim Thema Jobsicherheit. Nachteile werden hauptsächlich bei den „weniger vielfältigen und geringeren Karrieremöglichkeiten“ sowie bei einer „schlechteren Entlohnung“ gesehen – Letzteres ist allerdings ein Thema, das bei Jugendlichen auf dem Weg zur Berufswahl eine vergleichsweise geringe Rolle spielt.³⁵

Es lassen sich also spezifische Stärken und Schwächen hinsichtlich der Attraktivität des öffentlichen Dienstes festhalten, die bei der Berufswahl von unterschiedlichen Personengruppen durchaus unterschiedlich gewichtet werden. Der öffentliche Dienst zieht derzeit vor allem Personen an, denen Sicherheit, Familienfreundlichkeit und gesellschaftlich relevante Aufgaben wichtig sind. Personen, die berufliche und persönliche Entfaltungsmöglichkeiten in einem professionellen Umfeld suchen und denen Leistungsorientierung wichtig ist, fühlen sich weniger zum öffentlichen Dienst hingezogen. Zudem genießt der öffentliche Dienst eine hohe Wertschätzung bei Geisteswissenschaftlern und Juristen, nicht jedoch bei MINT-Fachkräften und Wirtschaftswissenschaftlern. Die einzelnen Stärken und Schwächen werden im Folgenden noch einmal genauer betrachtet.



Der sichere Arbeitsplatz ist für Jugendliche, die sich für den öffentlichen Dienst entschieden haben, der mit Abstand dominierende Grund für die Wahl.

³⁵ Entsprechend der Umfrage sehen 59 % der befragten öffentlich Bediensteten Nachteile des öffentlichen Dienstes gegenüber der Privatwirtschaft beim Werben um Berufseinsteiger, nur 18 % sehen dort Vorteile. 34 % sehen Nachteile aufgrund nicht so vielfältiger und weniger Karrieremöglichkeiten, was der zweithöchste Wert nach wahrgenommener schlechterer Entlohnung ist (49 %). Es folgt mangelnde Flexibilität mit 16 %. Diejenigen, die den öffentlichen Dienst im Vorteil sehen, tun dies ganz überwiegend aufgrund der höheren Sicherheit (72 %).

Interview

Auszug aus dem Gespräch mit Hans-Ulrich Benra, stellvertretender dbb-Bundesvorsitzender und Fachvorstand Beamtenpolitik

Wie kann die öffentliche Hand ihre Attraktivität als Arbeitgeber verbessern?

„Hinsichtlich der Attraktivität des öffentlichen Dienstes ist es wichtig, zwischen verschiedenen Gruppen zu unterscheiden. Berufseinsteiger sind von anderen Interessen geleitet als Personen, die schon länger beschäftigt sind und beispielsweise eine Familie aufbauen. Letzteren bietet der öffentliche Dienst mit seiner Arbeitsplatzsicherheit und Familienfreundlichkeit ein gutes Umfeld – sofern die Mitarbeiter in festen Verträgen beschäftigt sind. Was die Berufseinsteiger betrifft, so wird sich der öffentliche Dienst darauf einstellen müssen, dass ohne konsequente Attraktivitätsoffensiven immer weniger qualifizierte Bewerber an ihn herantreten werden.“

Von welchen Interessen sind Berufseinsteiger geleitet?

„Die Berufsanfänger von heute wägen ein dauerhaftes Bleiben gegen ein erwerbsbiografisches Optimieren ab. Brüche in den Erwerbsbiografien werden in den kommenden Erwerbsgenerationen immer häufiger zum Regelfall. Junge Menschen wollen auch bei mittelfristig angestrebter Dauerbeschäftigung ihre Perspektiven zunächst offenhalten, Erfahrungen sammeln und sich nicht frühzeitig festlegen. Hierauf muss auch das Berufsbeamtenum reagieren:

Ein frühzeitiges Ausscheiden ist angesichts des Lebenszeitprinzips im Beamtenberuf zwar vonseiten der Dienstherren nicht wünschenswert, sollte aber ohne grobe Abschläge in der Versorgung möglich sein. Instrumente wie das Altersgeld ermöglichen flexiblere Übergänge und können eine Möglichkeit sein, um Fachkräfte zu gewinnen, die nur für eine begrenzte Zeit in den öffentlichen Dienst eintreten wollen.“

Was ist in Hinblick auf Mangelberufe im MINT-Bereich zu tun?

„Die öffentliche Hand entwickelt seit Jahren eine immer größere Nachfrage nach für den öffentlichen Dienst bis dato untypischen und speziellen Qualifikationen, bei denen sie im starken Wettbewerb mit der Privatwirtschaft steht. Die Einführung einer Rekrutierungszulage durch das Fachkräftegewinnungsgesetz für Beamte war ein Schritt in die richtige Richtung, allerdings ist die Prämie zu niedrig angesetzt, um mit anderen Arbeitgebern in Mangelberufen konkurrieren zu können. Außerdem können Zulagen nur vorübergehende Maßnahmen sein, da sie den Mitarbeitern keine langfristige Perspektive bieten. Sie müssen vielmehr in eine sinnvolle Stellenbewertung einmünden. Zur Attraktivität gehört ganz allgemein auch immer eine wettbewerbsfähige Besoldung/Bezahlung.“



Welche Rolle spielt das „Verwaltungsklima“ bei der Gewinnung und Haltung von Fachkräften?

„Ein wichtiger Aspekt ist, wie wir am Arbeitsplatz miteinander umgehen und wie Arbeitgeber und Dienstherren Motivation und Gesundheit ihrer Mitarbeiter fördern. Obwohl sich präventiver Gesundheitsschutz seit 2007 in der öffentlichen Verwaltung etabliert, sind die Krankenstände bis heute nicht auf das durchschnittliche Niveau der Gesamtwirtschaft gesunken. Die Ursachen hinter der Zahl der Fehltage sind komplex und haben oft mit Missständen im Arbeitsumfeld zu tun: Mangelnde Mitarbeiterwertschätzung, steife Hierarchien und die tiefgreifenden Modernisierungsprozesse könnten Erklärungen für hohe Krankenstände sein. Mögliche Missstände in diesen Bereichen wirken auch auf Berufseinsteiger abschreckend.“

Stärke: gesellschaftliche Relevanz/ Gemeinwohlorientierung

Wie bereits weiter oben geschildert ist die Public-Service-Motivation für viele Beschäftigte ein wesentlicher Grund für die Arbeit im öffentlichen Sektor. Die hohe Public-Service-Motivation der Beschäftigten im öffentlichen Dienst drückt sich in dieser Reihenfolge in einem hohen Interesse am Gemeinwohl, einer großen politischen Motivation, in sozialem Mitgefühl und in einer gewissen Form von Altruismus aus.³⁶ Bei jungen Menschen mit einer solchen Motivation hat der öffentliche Sektor als Arbeitgeber von vornherein Vorteile gegenüber privatwirtschaftlichen Unternehmen. Er steht jedoch im Wettbewerb mit frei gemeinnützigen oder internationalen Non-Government- oder Non-Profit-

Organisationen. Dass sich angesichts der dort oftmals deutlich schlechteren Beschäftigungsrahmenbedingungen dennoch viele junge Menschen für eine Tätigkeit im Non-Profit-Bereich entscheiden, macht deutlich, dass es öffentlichen Arbeitgebern nicht immer gelingt, deutlich zu machen, dass die entsprechenden Erwartungen im öffentlichen Sektor mindestens genauso gut befriedigt werden können. Die hohe gesellschaftliche Relevanz und Gemeinwohlorientierung bleiben aber dennoch eine große Stärke des öffentlichen Sektors – hierbei wirkt der Bund mit seinen vermeintlich größeren Gestaltungsmöglichkeiten attraktiver als die beiden anderen staatlichen Ebenen.³⁷



³⁶ Vgl. Vogel D. (2011): Dem Gemeinwohl verpflichtet? – Was motiviert die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes? In: Schriftenreihe für Public und Nonprofit Management. Universitätsverlag Potsdam. Die Untersuchung weist darauf hin, dass die Public-Service-Motivation in einem signifikant positiven Zusammenhang mit der Frage steht, ob bereits ein Elternteil im öffentlichen Dienst arbeitete oder arbeitet. Dies deutet auf die Bedeutung der Vorbildfunktion der Eltern für die Berufswahl hin.

³⁷ Ebd.



Stärke: Sicherheit

Das Thema Sicherheit ist einer der augenfälligsten Vorteile für die Attraktivität im öffentlichen Dienst, wobei neben der Sicherheit des Anstellungsverhältnisses auch die Sicherheit in der Altersversorgung zu nennen ist. Das Lebenszeitprinzip bei Beamten sorgt dafür, dass Beamte nur bei schweren Dienstvergehen aus dem Dienst entlassen werden können. Angestellte im öffentlichen Dienst sind nach 15 Jahren Beschäftigung jenseits des 40. Lebensjahrs nicht mehr betriebsbedingt kündbar. Aber auch sonst sind betriebsbedingte Kündigungen die große Ausnahme. Seitens der Altersversorgung sichert das Beamtenversorgungsrecht auf Basis des Alimentationsprinzips im Alter ein Versorgungsniveau, das nach unten abgesichert und bei 40 Jahren Dienstzeit 71,75 % des letzten Entgelts entspricht. Angestellte im öffentlichen Dienst erhalten in der Regel eine Betriebsrente über die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder, die ebenfalls zu einem höheren Rentenniveau führt als bei Arbeitnehmern ohne Betriebsrente. Die hohe Beschäftigungssicherheit führt darüber hinaus zu zahlreichen weiteren Vorteilen der Beschäftigten, angefangen von günstigeren Kreditkonditionen über niedrigere Beiträge bei zahlreichen Versicherungen bis hin zu größeren Erfolgsaussichten bei der Suche nach einer Mietwohnung.

Die Kehrseite der hohen Sicherheit für die Beschäftigten ist die geringere Flexibilität für den Arbeitgeber, der mit einmal eingestellten Mitarbeitern auf Jahrzehnte hinaus planen muss. Dies hat in den vergangenen Jahren verstärkt dazu geführt, dass in immer mehr Beschäftigungsbereichen im öffentlichen Sektor vom Instrument der Zeitverträge Gebrauch gemacht wurde. Befristete Verträge verkehren jedoch den Vorteil Sicherheit aus Sicht der Beschäftigten ins genaue Gegenteil.

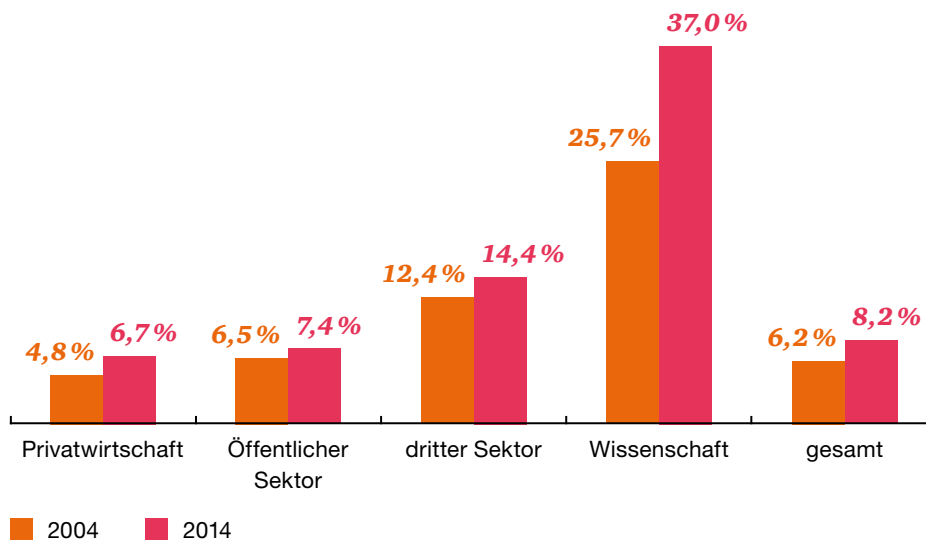
Wie eine Untersuchung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zeigt, ist der Anteil der befristet Beschäftigten im öffentlichen Dienst (ohne Wissenschaft) mit 7,4 % höher als in der Privatwirtschaft mit 6,7 % und hat bis 2010 deutlich zugenommen³⁸ – seither ist er wieder rückläufig. Besonders ausgeprägt sind dabei Höhe und Anstieg in der Wissenschaft. Insgesamt kommen 35,1 % aller befristet beschäftigten Menschen entweder aus den Bereichen öffentlicher Dienst oder Wissenschaft. Insbesondere die Wissenschaft produziert damit außerhalb der Geisteswissenschaften erhebliche Nachteile im Wettbewerb um die besten Köpfe gegenüber der Privatwirtschaft. Erschwerend kommt hinzu, dass Befristungen im öffentlichen Dienst stärker jüngere Menschen betreffen als in der Privatwirtschaft. Laut Mikrozensus lag der Befristungsanteil im öffentlichen Dienst (ohne Wissenschaft) bei den unter 25-Jährigen bei 23,1 %, in der Privatwirtschaft bei 20,7 %, bei den 25- bis 34-Jährigen sogar bei 17,1 % gegenüber 10,3 %.³⁹

³⁸ Dabei räumen die Autoren der Studie jedoch ein, dass die auf dem IAB-Betriebspanel beruhenden Daten Beamtenverhältnisse, die den Befristungsanteil verringern würden, tendenziell untererfassen. Die Personalamtsstatistik führt mit 5,6 % niedrigere Anteile für den öffentlichen Dienst (ohne Wissenschaft, 10,3 % mit Wissenschaft) auf, die aber aus Sicht der Autoren wiederum unterschätzt sind, da hier keine geringfügig Beschäftigten erfasst sind. Eine auf dem Mikrozensus beruhende Betrachtung ergibt wiederum einen Anteil von 6,8 % (ohne Wissenschaft).

Allerdings zeigt die Betrachtung der Anteile nach öffentlichen Aufgabenbereichen im Mikrozensus, dass auch jenseits von Hochschulen und Forschung nur bestimmte Aufgabenbereiche von hohen Befristungsquoten geprägt sind. Zweistellige Anteile erreichen die Bereiche „Rechtsschutz“, „Kindertagesbetreuung“, „Gesundheit, Umwelt, Sport und Erholung“ (und hier insbesondere die Gesundheitsberufe), „Ernährung, Landwirtschaft und Forsten“ sowie „Finanzwirtschaft“. Zudem treffen Befristungen nur in wenigen Fällen Beamte.

Insgesamt scheint der Befristungsanteil damit den Rahmenbedingungen am Arbeitsmarkt zu entsprechen. Befristungen sind dort besonders ausgeprägt, wo es in der Vergangenheit wenige Engpässe im Arbeitsangebot gab. Stand bis 2010 dabei noch die Frage der Haushaltskonsolidierung bei der Personalpolitik vieler öffentlich-rechtlicher Körperschaften im Vordergrund, so zeigt sich seither die zunehmende Schwierigkeit bei der Gewinnung von Fachkräften auch in einer geringeren Befristungsquote. Der hohe Anteil bei jüngeren Beschäftigten kann jedoch langfristig problematisch sein. Hier sollte eine Trendwende herbeigeführt werden.

Anteil der befristet Beschäftigten an allen Beschäftigten¹, 2014



¹ Betriebliche Gesamtbeschäftigung ohne Auszubildende, mithelfende Familienangehörige und tätige Inhaber

Quelle: IAB.

³⁹ Hohendanner C., Ostmeier E. und Ramos Lobato P. (2015): Befristete Beschäftigung im öffentlichen Dienst – Entwicklung, Motive und rechtliche Umsetzung. IAB Forschungsbericht 12/2015, S. 43.

Stärke: Familienfreundlichkeit

Eng verwandt mit dem Thema Sicherheit ist das Thema Familienfreundlichkeit, bei dem der öffentliche Dienst ebenfalls einen guten Ruf hat. Berufliche Sicherheit erleichtert die Familienplanung. Hinzu kommt, dass Beamten in der Regel ein Familienzuschlag gewährt wird, der mit jedem Kind steigt und somit auch wachsenden Familien zusätzliche materielle Sicherheit gibt. Beamtenrecht und öffentliche Tarifverträge erlauben zudem längere (familienbedingte) Auszeiten, die nicht automatisch zu beruflichen Nachteilen führen. Als besonders familienfreundlich gilt zudem der Lehrerberuf aufgrund der hohen Synchronizität von Arbeits- und Ferienzeiten mit den Schulzeiten der Kinder. Hinzu kommt, dass die Arbeit im öffentlichen Dienst überall in Deutschland möglich ist und Umzüge aus beruflichen Gründen nur in einigen wenigen Teilbereichen des öffentlichen Dienstes eine Rolle spielen.

Ein anderer wesentlicher Aspekt aus Sicht der Familienfreundlichkeit ist jedoch auch, dass reduzierte Arbeitszeiten einfacher zu realisieren sind. Wie die folgende Grafik zu sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aus der Statistik der Bundesagentur für Arbeit zeigt, gehören die für den öffentlichen Dienst relevanten Sektoren Gesundheits- und Sozialwesen, Erziehung und Unterricht sowie öffentliche Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherungen zu den Bereichen mit der höchsten Teilzeitquote. Sie weisen gleichzeitig einen hohen Anteil an beschäftigten Frauen auf.

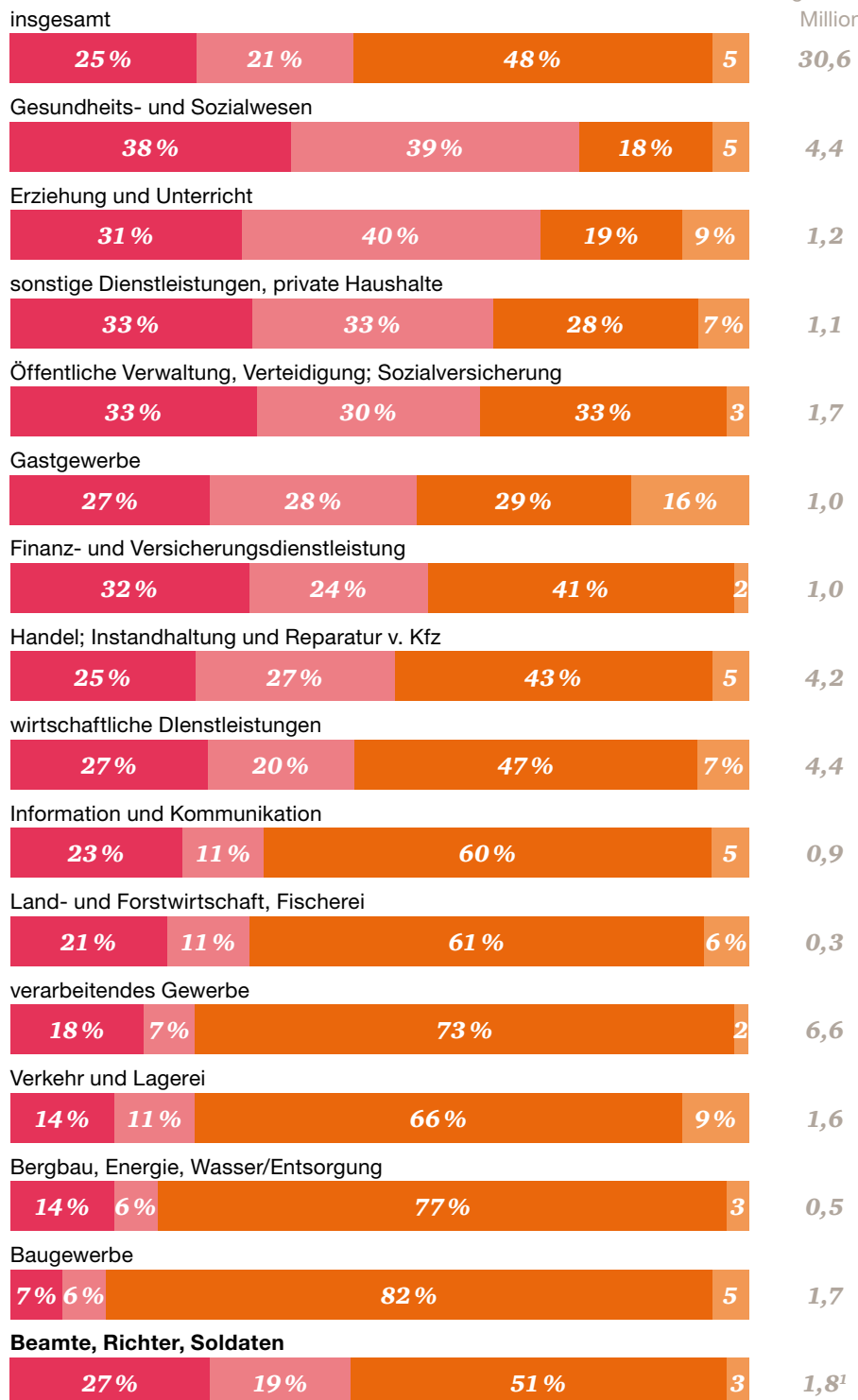
Werden hingegen die Beamten betrachtet, so ergeben sich keine großen Unterschiede zur Gesamtverteilung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

Im Rahmen unserer Fachkräfteengpassprognose lassen sich die einzelnen Berufsgruppen des öffentlichen Sektors in Bezug auf ihren Frauenanteil betrachten. Die Abbildung der nächsten Seite bildet die zehn wichtigsten Berufsgruppen des öffentlichen Sektors ab.

Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte nach Branche, Geschlecht und Arbeitszeit

15 bis unter 65 Jahre, Juni 2015

Beschäftigte insgesamt in Millionen



■ Anteil Frauen Vollzeit ■ Anteil Männer Vollzeit
 ■ Anteil Frauen Teilzeit ■ Anteil Männer Teilzeit

¹ Nach Personalstandsstatistik des Statistischen Bundesamts

Quelle: Bundesagentur für Arbeit.

Anteil der Frauen in den 10 wichtigsten Berufsgruppen im öffentlichen Sektor, 2016



Quelle: PwC/WifOR.

Auffällig ist, dass bei den einzelnen Berufsgruppen auch in der Privatwirtschaft die Frauenanteile auf einem ähnlich hohen Niveau liegen. Die Attraktivität für Frauen ergibt sich insgesamt also primär daraus, dass der öffentliche Dienst überwiegend Berufe anbietet, die für Frauen attraktiv sind. Schon bei der Betrachtung der Beamten lässt sich jedoch kein signifikanter Unterschied

zur Gesamtbeschäftigung feststellen. Umgekehrt sind die aufgeführten Berufsbilder und ihre jeweiligen möglicherweise frauenfreundlicheren Arbeitsbedingungen historisch zu einem großen Teil durch den öffentlichen Dienst geprägt. Unter dem Strich bleibt jedoch die Feststellung, dass Frauen eher (flexiblere) Beschäftigung im öffentlichen Dienst finden.

Eindeutig kann der öffentliche Dienst zudem mit einer besseren Vergütung von Frauen punkten. Lohndifferenzen von Frauen im öffentlichen Dienst im Vergleich zur Privatwirtschaft sind laut Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichem Institut (WSI) bis in hohe Einkommensbereiche klar positiv, insbesondere in Ostdeutschland, wo das Niveau in mittleren Einkommenssegmenten mehr als 20% über dem der Privatwirtschaft liegt.⁴⁰

Schwäche: persönliche Entwicklungsmöglichkeiten

Wie gezeigt sind persönliche Entwicklungsmöglichkeiten insbesondere in Hinblick auf vielfältige Aufgaben und Aufstiegsmöglichkeiten ein zentrales Kriterium für die Berufswahl junger Menschen wie auch für die spätere Wahl der Arbeitgeber. Wie ebenfalls beschrieben gibt hier der öffentliche Dienst kein gutes Bild ab.

Die Wahrnehmung wird der Realität des öffentlichen Dienstes dabei allerdings nur bedingt gerecht. Tatsächlich bietet der öffentliche Dienst eine Reihe von klassischen Verwaltungslaufbahnen, die erhebliche persönliche Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten bieten: angefangen von höheren Dienstlaufbahnen in Ministerien und großen Landes- und Bundesbehörden über Staatsanwalts- und Richterlaufbahnen, Karrieremöglichkeiten bei der Polizei

bis hin zur Bundeswehr. Auch die Möglichkeiten, über Aufstiegsqualifizierungen sich laufbahngruppenübergreifend zu entwickeln, haben sich in den vergangenen Jahren spürbar verbessert. An diesen Stellen hat der öffentliche Dienst in weiten Teilen vor allem ein Imageproblem, das über besseres Jobmarketing sicherlich zu verbessern ist (vgl. anschließendes Kapitel). Nicht von ungefähr genießt der öffentliche Dienst als Arbeitgeber bei solchen jungen Menschen eine bessere Reputation, deren Eltern im öffentlichen Dienst arbeiten (vgl. auch das Interview mit Hans-Ulrich Benra).

Im Unterschied zur Privatwirtschaft verknüpft der öffentliche Dienst jedoch weiterhin Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten eng mit dem Erwerb eines entsprechenden formalen Qualifizierungsabschlusses. Die Ausübung bestimmter Tätigkeiten ist zudem oftmals fest an bestimmte Laufbahnen gebunden. Die Rechtslage lässt es oft genug nicht zu, dass Tätigkeiten von Kollegen anderer

Laufbahnen ausgeführt werden. Hier werden Einsatzmöglichkeiten – nicht immer sachlich nachvollziehbar – teilweise erheblich eingeschränkt. Dem Legalitätsprinzip folgend neigen Verwaltungen teilweise zu übermäßiger Vorsicht, um die Rechtmäßigkeit von Verwaltungsakten nicht durch unzureichende fachliche Eignung zu riskieren.

In der Privatwirtschaft erhöht sich die Vielfalt der Karrieremöglichkeiten auch dadurch, dass ein Jobwechsel immer dann eine Alternative darstellt, wenn eine berufliche Sackgasse erreicht ist. Je nach eigenem Einsatz kann man in der Privatwirtschaft also seine Aufstiegschancen multiplizieren. Diese Möglichkeit besteht im öffentlichen Dienst nur sehr viel eingeschränkter – bei Beamten in der Regel gar nicht. Zudem führt das Erreichen von Leitungspositionen nicht zu mit der Privatwirtschaft vergleichbaren Gehaltsverbesserungen (siehe dazu das übernächste Kapitel).

Schließlich kennt der öffentliche Dienst eine Reihe von Laufbahnen, die tatsächlich so gut wie keine Entwicklungsmöglichkeiten bieten. Die Lehrerlaufbahn ist hier sicherlich die prominenteste (vgl. dazu den Vorschlag auf der nächsten Seite). Ähnliches gilt für viele Fachlaufbahnen, wie beispielsweise den ärztlichen oder psychologischen Dienst.

⁴⁰ Vgl. Tepe M. und Kross D. (2010): Lukrativer Staatsdienst? Lohndifferenzen zwischen öffentlichem Dienst und Privatwirtschaft. WSI Mitteilungen 1/2010.

Personalentwicklung in der Schule neu gedacht

Am Lehrerberuf lassen sich gut Diskrepanzen zwischen dem Potenzial des öffentlichen Dienstes als Arbeitgeber und der gelebten Praxis aufzeigen, die ganz besonders dazu führen, dass dieser Beruf nicht die Attraktivität ausstrahlt, die er haben könnte. Als gut bezahlter, sicherer, familienfreundlicher Beruf mit einem herausfordernden Tätigkeitsgegenstand in einer anerkannten und wichtigen gesamtgesellschaftlichen Aufgabe bringt der Beruf alle Voraussetzungen mit, die ihn zum Traumberuf machen müssten. Dem Leitbild der freien Wissenschaften folgend ist der Lehrerberuf heute jedoch immer noch in seiner Kerntätigkeit, der pädagogischen Arbeit mit den Schülern, auf eine autonome Ausübung ausgerichtet. Gleichzeitig ist die Schule als Institution erheblichen äußeren Zwängen von den Anforderungen der Eltern, einer steigenden Heterogenität der Schülerschaft über schulpolitische Forderungen bis hin zur Schulregulierung im engeren Sinne ausgeliefert. Aus diesem Zwiespalt zwischen autonomem Wirken und extrem komplexen externen Anforderungen ergeben sich zunehmend Probleme, denen ein einzelner Lehrer immer weniger gewachsen ist. Ergebnisse sind oftmals Überforderung und ein Gefühl der Undankbarkeit bzw. mangelnder Wertschätzung, was zur Unzufriedenheit mit teilweise gesundheitlichen Konsequenzen führt. Dort, wo sich dieses Bild nach außen transportiert, wird der Lehrerberuf gerade für positiv denkende junge Menschen uninteressant.

Dabei lassen sich die Konsequenzen, die aus dem geschilderten Zwiespalt resultieren und die konkrete Ursache für die Unzufriedenheit sind, leicht benennen: Es ist die Abwesenheit wesentlicher Elemente, die moderne Personalentwicklung in Organisationen, die in einer komplexen Umwelt agieren, ausmachen.

Dies fängt bei Fragen der **Führungskultur** an: Führungsaufgaben werden in einer Schule ausschließlich von der Schulleitung wahrgenommen. Diese hat aber weder die Rolle noch die Aufgabe, Lehrer bei ihrer Kernaufgabe, der pädagogischen Arbeit, anzuleiten. Auch ist ein Schuldirektor oder sein Vertreter mit einer enormen Leitungsspannung von zum Teil einer Führungskraft auf 30 Lehrer⁴¹ zeitlich nicht in der Lage, einfache Konflikte unter Kollegen auszumoderieren. Die Vielzahl seiner organisatorischen, repräsentativen und Leitungsaufgaben bis hin zu eigenen Lehrverpflichtungen führt zu einem komplexen Anforderungsprofil, das bei all seiner Bedeutung für die Schule kaum ein einzelner Mensch erfüllen kann. Oft genug ist daher auch der Ruf einer Schule maßgeblich mit der Person des Direktors verbunden.⁴²

Ein weiteres Element modernen Personalmanagements ist die **Teamarbeit**, die ihre Stärke insbesondere im Umgang mit komplexen Anforderungen hat, was die pädagogische Arbeit mit Schülern zweifellos ist. Sie findet in Schulen ebenfalls nur in Ansätzen statt. In der Regel bleibt wiederum der Kernbereich, die direkte Arbeit mit den

Schülern, außen vor, da der Lehrer in der Regel allein vor die Klasse tritt. Dort, wo allgemeinbildende Lehrer, Erzieher und Förderpädagogen gemeinsam im Unterricht arbeiten, sind in der Regel die Verantwortungen klar getrennt, und es wird nicht in die Arbeit des anderen hineingeredet. Damit verbunden findet in der Schule auch kein **Coaching** statt – nimmt man die zwei Jahre Referendariat aus.

Schließlich kennt der Lehrerberuf keine **Entwicklungsmodelle**. Engagement und Leistungsfähigkeit können nur bedingt mit neuen Rollen und so gut wie nicht mit Beförderungen honoriert werden. Motivation muss damit allein intrinsisch generiert werden – und wird hier oft genug enttäuscht. Gerade diese mangelnden beruflichen Entwicklungsperspektiven machen den Beruf für leistungsorientiertere junge Menschen unattraktiv. Während dies bei Lehrern mit geisteswissenschaftlicher Ausrichtung aufgrund mangelnder beruflicher Alternativen noch weniger problematisch ist, ist es bei MINT-Fächern schon heute ein gewaltiges Problem.

Unser Vorschlag zielt daher auf ein völlig neues Personalentwicklungsmodell in Schulen ab, das vom Bild des Lehrers als „Einzelkämpfer“ abrückt. Zentral für dieses Modell ist die Einführung echter Teams in den Schulbetrieb. Hier kommt der Rolle des Coachs bzw. Teamleiters, die neu in das Laufbahnmodell für Lehrer eingefügt wird, eine zentrale Rolle zu. Der Teamleiter agiert dank seinen deutlich reduzierten

⁴¹ In der Personalmanagementliteratur wurden lange Zeit Leitungsspannungen mit bis zu zehn Mitarbeitern als optimal angenommen.

⁴² Auch das in einigen Ländern eingeführte Instrument der erweiterten Schulleitungen mindert dieses Problem kaum, da die hier beteiligten Lehrer oftmals keine angemessene Unterrichtsfreistellung erhalten und zudem kein Direktionsrecht besitzen. Vergleichsweise gut stellt sich hingegen die Situation im Zusammenhang mit der Einrichtung „eigenverantwortlicher Schulen“ in Bayern dar, da hier tatsächlich zusätzliche Stellenanteile vorgesehen sind, jedoch gleichzeitig eine wachsende Zahl von Aufgaben.

Unterrichtsverpflichtungen zwischen Schulleitung und einzelnen Lehrern, ist hier zuständig für ein festes Team und hat als wesentliche Aufgabe das Coaching und die fachlich-pädagogische Entwicklung der Lehrer. Die Teams können nach Fächern ausgerichtet sein (in diesem Fall würde ein Lehrer in der Regel mindestens zwei Teams angehören) oder bewusst fächerübergreifend aufgestellt sein. Der Teamleiter begleitet Lehrer regelmäßig in den Unterricht und kann so aus eigener Anschauung gezielt Probleme und Lösungsmöglichkeiten mit dem jeweiligen Lehrer diskutieren. Im Team sorgt er dafür, dass Konflikte ausmoderiert werden und die Arbeitsbelastung gerecht verteilt wird.⁴³ Unterrichtsvorbereitungen können gemeinsam erarbeitet werden, ein Austausch über Methoden und Ansätze befördert werden, Vertretungen besser abgestimmt und gegebenenfalls sogar die Korrektur von Klausuren weitergereicht werden.⁴⁴ Als Mentor ist der Teamleiter aber auch zuständig für die (wertschätzende) Bewertung von Lehrern, die auf Basis von Zielvereinbarungen erfolgt und die Grundlage für eine mögliche Beförderung zum Teamleiter ist. Ein zentrales Kriterium für diesen Aufstieg ist dabei erwiesenes eigenes pädagogisches Geschick im Umgang mit Schülern und Fähigkeiten in Coaching und Mitarbeiterführung. Lehrern, die an derartigen Führungsaufgaben nicht interessiert sind, sollte alternativ der Weg in eine Expertenrolle ermöglicht werden.

Der Teamleiter entlastet damit nicht nur die Schulleitung von Führungsaufgaben, er nimmt eine entscheidende Rolle zur Sicherung und Verbesserung der Bildungsqualität ein. Er hilft, dass pädagogische Leitlinien der Schule und gegebenenfalls des Landes tatsächlich Einzug in den Unterricht halten, und kann Fehlentwicklungen in einzelnen Klassen rechtzeitig erkennen. Er hilft damit auch Konflikte mit Eltern zu reduzieren, die sich bisweilen als Einzige verantwortlich für die Sicherung der Bildungsqualität ihrer Kinder fühlen. Unter dem Strich hilft er das Arbeitsklima erheblich zu verbessern, da Lehrern praktische Hilfe im Alltag zuteilwird und Ressourcen zur Verfügung stehen, um Probleme und Konflikte zu lösen. Das setzt natürlich voraus, dass einzelne Lehrer die Möglichkeit haben müssen, Mentoren zu wechseln, wenn „die Chemie“ nicht stimmt.

Ein solches Modell führt natürlich auch zu höheren Kosten, da sich zum einen die höhere Verantwortung der Teamleiter in einer höheren Eingruppierung widerspiegeln sollte und zum anderen die benannten Aufgaben Zeit kosten, die nicht für eigene Unterrichtsstunden der Teamleiter zur Verfügung stehen. Diese Kosten

sind jedoch aus unserer Sicht unter dem Strich gerechtfertigt: Zum einen sind direkte positive Effekte auf die Schulkultur und damit auf Krankstände und Dienstunfähigkeit zu erwarten, sodass in gewissem Umfang Vertretungslehrer und Pensionen eingespart werden können. Zum anderen ist mit erheblichen direkten und indirekten positiven Effekten auf die Bildungsqualität zu rechnen. Direkt, weil das Vieraugenprinzip auch in den Unterricht Einzug hält und ein deutlich verbessertes Lehrumfeld mit entsprechenden motivationalen Effekten geschaffen wird, und indirekt, weil der Lehrerberuf für eine breitere und gegebenenfalls leistungsorientiertere Schicht junger Menschen attraktiv wird. Ziel sollte sein, dass auch in Deutschland, wie beispielsweise in Finnland, die besten Absolventen eines Abiturjahrgangs Lehrer werden wollen. Eine derartige Investition ist in jedem Fall weiterhin, ebenfalls teuren Investitionen in kleinere Klassengrößen, deren Wirkung auf die Bildungsqualität umstritten ist⁴⁵, vorzuziehen. Sie ist auch allen anderen monetären Anreizen für Lehrer vorzuziehen, die in kommenden Jahren angesichts des steigenden Fachkräftemangels voraussichtlich in Erwägung gezogen werden.

⁴³ Koordinierungen und Entscheidungen finden aktuell in Schulen in der Regel in Form von Konferenzen (Gesamtkonferenzen, Fachkonferenzen, Stufenkonferenzen etc.) statt. Diese beruhen häufig auf dem Prinzip maximaler Partizipation teilweise unter Einbeziehung von Eltern- und Schülervertretern und zeichnen sich daher oftmals durch einen hohen Zeitbedarf bei geringer Produktivität aus. Auch wenn derartige Formate für einzelne gesamtschulische Belange zweifelsohne ihre Berechtigung besitzen, sind sie in der Regel nicht geeignet, um zielgerichtet und effizient zu operativen Entscheidungen und Abstimmungen zu kommen. Die Prinzipien des „agilen Teamworks“ (vgl. Handlungsempfehlung I) bieten hierfür geeignete Alternativen.

⁴⁴ Besonders auffällig beim Lehrerberuf ist die hohe Streuung bei der Arbeitsbelastung. So konnte die Unternehmensberatung Mummert und Partner im Auftrag der nordrhein-westfälischen Landesregierung im Jahr 1999 zeigen, dass die Jahresarbeitszeit eines Vollzeitgymnasiallehrers zwischen 930 und 3.500 Stunden im Jahr schwankte, die eines Grundschullehrers immer noch zwischen 1.289 und 2.478 Stunden. Neben unterschiedlichen Rahmenbedingungen entsprechend der Schulform und Fachrichtung spielen hier Faktoren, wie die Effizienz in der eigenen Unterrichtsorganisation und das persönliche Engagement der Lehrer, eine entscheidende Rolle, hier kann eine stärkere Teamorientierung für Ausgleich sorgen.

⁴⁵ Zwischen 2005 und 2013 haben die Bundesländer ihre Ausgaben je Schüler um 32,7 % erhöht, was mit 3,6 % pro Jahr einen Anstieg deutlich über dem Anstieg des Gesamthaushaltsvolumens bedeutet. Dabei wurde insbesondere die Schüler-Lehrer-Relation verbessert, 2013 kamen etwa 20 % weniger Schüler auf eine Vollzeitlehrkraft (vgl. Schmidt A., Eichstädt H. und Fußmann M. [2016]: Bildungsausgaben. Statistisches Bundesamt, Wiesbaden, und Kultusministerkonferenz [2015]: Schüler, Klassen, Lehrer und Absolventen der Schulen 2005 bis 2014. KMK Dokumentation Nr. 209 – Dezember 2015). Die zusätzlichen Ressourcen wurden etwa zu gleichen Teilen zur Verhinderung von Unterrichtsausfällen, zum Ausbau der Ganztagschulen und zur Verkleinerung der Klassengrößen verwendet. Zur Diskussion des Beitrags der Klassengröße zur Bildungsqualität vgl. Hanushek E. und Wößmann L. (2011): Klassengröße: Ist sie wichtig? In: EENEE Policy Brief 2/2011.



Schwäche: Defizite im Arbeitsumfeld

Wie gezeigt erwarten junge Menschen, denen erfinderisches und kreatives Arbeiten sowie Arbeit mit modernster Technik wichtig sind, diesbezüglich wenig vom öffentlichen Dienst. Ausstattungen, die in anderen Unternehmen insbesondere für Akademiker selbstverständlich sind, wie das eigene Handy, der eigene Laptop mit WLAN-Zugang ins Intranet oder eigene Visitenkarten, sind in der öffentlichen Verwaltung bei Weitem noch nicht Standard. Wenn der allgemeine bauliche Zustand vieler öffentlicher Verwaltungsgebäude (inklusive Schulen, Gerichten, Polizeistationen, Kasernen etc.) hinzugenommen wird, ergibt sich insgesamt das Bild eines unfähigen Arbeitsumfelds.

Insbesondere bei Gebäuden und technologischen Infrastrukturen hinkt der öffentliche Dienst weiten Teilen der Privatwirtschaft deutlich hinterher.

Hier macht sich die seit Jahren zu beobachtende Verschiebung der Ausgaben weg von Investitionsausgaben hin zu Personalausgaben (und Sozialausgaben) bemerkbar.⁴⁶ Bei den IT-Infrastrukturen kommt hinzu, dass die heute schon aufgrund akuter Personalprobleme unterausgestatteten IT-Abteilungen oftmals gar nicht mit der Modernisierung und teilweise sogar einfachen Aktualisierungen verfügbarer Software hinterherkommen.

Schließlich fallen in diese Kategorie Defizite moderner Personalorganisation, wie sie weiter oben, im Zusammenhang mit den Empfehlungen zur Sicherung der Arbeits- und Erwerbsfähigkeit, diskutiert wurden. Punkten könnte der öffentliche Dienst hingegen mit der oftmals hohen fachlichen Kompetenz seiner Mitarbeiter. Aber auch hier gibt es Defizite in der Außendarstellung.

Stärken und Schwächen des öffentlichen Dienstes

<input checked="" type="checkbox"/>	<i>gesellschaftliche Relevanz Gemeinwohlorientierung</i>	<i>persönliche Entwicklungsmöglichkeiten</i>	<input type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/>	<i>Sicherheit</i>	<i>Defizite im Arbeitsumfeld</i>	<input type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/>	<i>Familienfreundlichkeit</i>		

⁴⁶ Seit 2005 lag der jährliche Zuwachs der Personalausgaben des öffentlichen Gesamthaushalts um gut 60 % höher als der Zuwachs bei den Sachinvestitionen, bei den Kommunen, die verhältnismäßig besonders viele Investitionen schultern müssen, lag der Unterschied sogar bei knapp 70 %. Sie litten in dieser Zeit zudem unter einem fast dreimal so hohen Anstieg der Sozialausgaben (eigene Berechnungen auf Basis der Kassenstatistiken des öffentlichen Gesamthaushalts des Statistischen Bundesamts für die Gesamtjahre 2005 und 2015).

Alle Stärken und Schwächen zusammengenommen fällt das Außenbild des öffentlichen Dienstes deutlich negativer aus, als er es verdient. Er besitzt im Gegenteil verschiedene Stärken, die ihm klare Vorteile gegenüber privatwirtschaftlichen Unternehmen verschaffen können – auch bei Mitarbeitern mit hoher Leistungsmotivation. Diese müssen jedoch insbesondere jenen jungen Menschen gegenüber kommuniziert werden, denen der öffentliche Dienst nicht bereits durch die eigenen Eltern „in die Wiege gelegt“ wurde.

Die Analyse zeigt aber auch, dass einige Probleme hausgemacht sind – wenn auch natürlich nicht in allen Bereichen der Verwaltung gleichermaßen. Besonderen Wert sollte die Verwaltung auf die Weiterentwicklung von Entwicklungs- und Karrieremodellen legen, die für junge Menschen attraktiv sind. Dazu gehört beispielsweise auch, im Bereich der Sachbearbeitung Mitarbeiter nicht dauerhaft auf einzelne Verwaltungsakte festzulegen. Behördenübergreifende Personalentwicklungsmodelle zum Beispiel in Traineeprogrammen und die Möglichkeit zu Jobrotationen haben ebenfalls das Potenzial, neue Ziel-

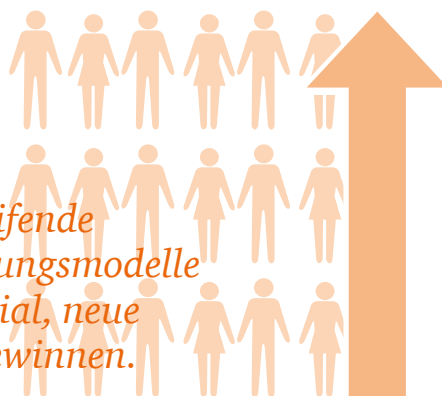
gruppen zu gewinnen. Eine insgesamt höhere Mobilität des Personals innerhalb der Verwaltung verbessert auch die Zusammenarbeit über Verwaltungsebenen hinweg. Sie schafft darüber hinaus Transparenz über unterschiedliche Arbeitsbelastungen in verschiedenen Aufgabenbereichen und ist somit auch ein Instrument für einen gerechteren Ausgleich. Existierende Möglichkeiten insbesondere in den verschiedenen Ebenen eines Ressorts müssen transparenter gemacht werden (siehe nächstes Kapitel).

Weiterhin ist in weiten Teilen des öffentlichen Dienstes eine dringende Modernisierung des Arbeitsumfelds nötig. Im Bereich der technischen Infrastrukturen und teilweise in Verwaltungsgebäuden ist dies nicht ohne erhebliche finanzielle Anstrengungen möglich. Im IT-Bereich kann dies jedoch mit Effizienzgewinnen verbunden werden (siehe oben). Positive Effekte auf Arbeitsmotivation und damit ebenfalls Arbeitsproduktivität können weiterhin einen Beitrag zur Gegenfinanzierung leisten. Schließlich ist der Beitrag zur Gewinnung geeigneter Bewerber auch aus einer Produktivitätsperspektive nicht zu unterschätzen.

Zusammenfassende Handlungsempfehlungen:

- **Stärken stärken:** die Vorteile des sicheren Arbeitsplatzes nicht durch übermäßige Befristungen untergraben, die Vielfalt der Möglichkeiten der öffentlichen Verwaltung auch in individuellere Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten übersetzen
- **Vorteile akzentuieren:** gesellschaftliche Relevanz und Gemeinwohlorientierung, Attraktivität für Frauen, vielfältige Entwicklungsmöglichkeiten und Familienfreundlichkeit öffentlich besser kommunizieren
- **Arbeitsumfeld verbessern:** Investitionen in Arbeitsplatzausstattung, Technologien und Dienstgebäude erhöhen, um die Attraktivität der Arbeitsplätze zu verbessern

Behördenübergreifende Personalentwicklungsmodelle haben das Potenzial, neue Zielgruppen zu gewinnen.

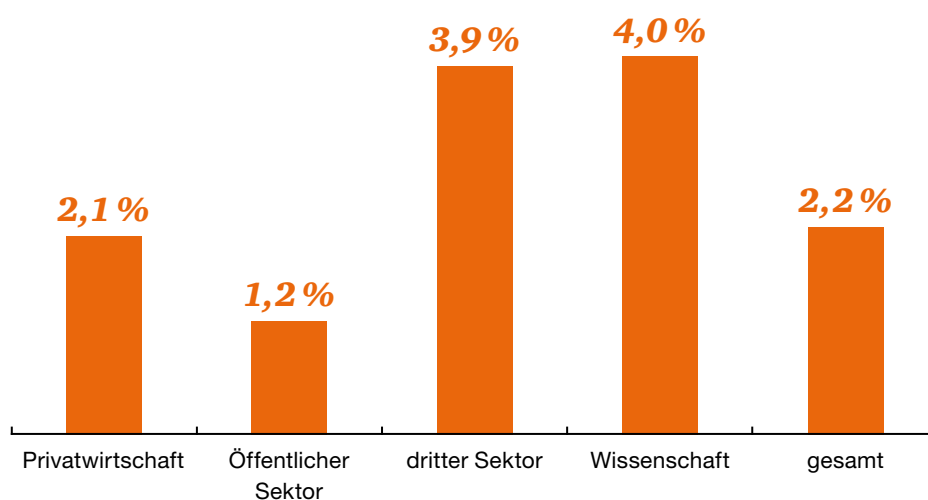


Professionalisierung der Fachkräftegewinnung und Erweiterung der Zugänge

Das aktive Umwerben von Verwaltungsnachwuchs spielte in der Vergangenheit im öffentlichen Dienst eine untergeordnete Rolle. Stellenausschreibungen erfreuten sich in der Regel auf allen staatlichen Ebenen einer hohen Resonanz. Gerade die obersten Landes- und Bundesverwaltungen konnten sich in der Regel die besten Absolventen unter den Juristen eines Jahrgangs herausuchen. Die Wahlstation „öffentliche Verwaltung“ während des Referendariats von Juristen bot und bietet eine gute Möglichkeit, interessante Kandidaten an die Arbeit im öffentlichen Dienst heranzuführen. Auch die eigenen Verwaltungs- und Polizeihochschulen von Bund und Ländern sind ein wirksamer Kanal, um Nachwuchs gezielt zu gewinnen und aufzubauen. Schließlich rekrutiert sich der öffentliche Dienst sehr stark aus seinem eigenen Milieu. Eine Verwaltungskarriere der eigenen Eltern erhöht die Wahrscheinlichkeit deutlich, dass auch selbst eine Verwaltungslaufbahn eingeschlagen wird.⁴⁷

Außerhalb dieser Kernbereiche des öffentlichen Dienstes hat die öffentliche Hand jedoch vergleichsweise geringe Erfahrung in der Gewinnung und Bindung potenziellen Nachwuchses. So ist beispielsweise der Anteil an Praktikanten an allen Beschäftigten in der Privatwirtschaft fast doppelt so hoch wie in der öffentlichen Verwaltung. Lediglich im Wissenschaftsbereich wird äußerst intensiv mit Praktikanten gearbeitet.

Anteil der Praktikanten an allen Beschäftigten¹, 2014



¹ Betriebliche Gesamtbeschäftigung plus freie Mitarbeiter/Praktikanten

Quelle: IAB (Betriebspanel).

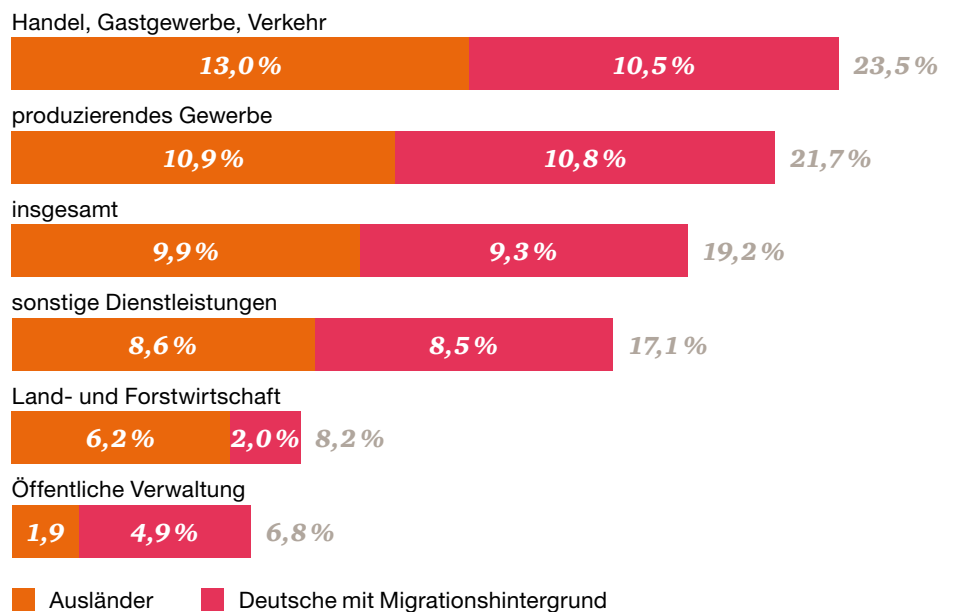
⁴⁷ Vgl. Fußnote 36.

„Der öffentliche Dienst muss umdenken: weg vom passiven, reaktiven hin zum vorausschauenden, aktiven Recruiting.“

Der zunehmende Fachkräfteengpass führt jedoch gemeinsam mit der zunehmenden Diversifizierung der nachgefragten Qualifikationen dazu, dass der öffentliche Dienst auch hier umdenken muss: weg von einer passiven, reaktiven hin zu einer vorausschauenden, aktiven Recruitingstrategie. Hierbei gilt es, auch Nachwuchspotenziale in den Blick zu nehmen, die bislang im öffentlichen Dienst unterrepräsentiert sind. Dies betrifft beispielsweise Menschen mit Migrationshintergrund. Wie die folgende Abbildung zeigt, ist in keinem Sektor der Anteil an Menschen mit Migrationshintergrund so niedrig wie im öffentlichen Sektor. Hier spielen neben der Bedeutung der Staatsbürgerschaft sicherlich die fehlenden Rollenvorbilder in den eigenen Familien eine Rolle, die es durch aktive Kommunikation der Chancen im öffentlichen Sektor zu kompensieren gilt.

Handlungsoptionen lassen sich entlang des Personalgewinnungstrichters aufzeigen: Grundvoraussetzung für die Gewinnung von Mitarbeitern ist, dass die öffentliche Hand als potenzieller Arbeitgeber überhaupt wahrgenommen wird. Dass die öffentliche Hand Menschen beschäftigt, dürfte sich herumgesprochen haben, die Vielfalt der Beschäftigungsmöglichkeiten und konkreten Institutionen hingegen nicht. Sie ist für viele junge Menschen allerdings Voraussetzung, um die öffentliche Hand als Arbeitgeber überhaupt in Betracht zu ziehen. Erst dann kommen Fragen des allgemeinen Images, das maßgeblich geprägt ist von der beschriebenen wahrgenommenen Attraktivität.

Anteil der erwerbstätigen Ausländer und Deutschen mit Migrationshintergrund an den Gesamterwerbstätigen, 2015



Quelle: Statistisches Bundesamt (Mikrozensus).

Beides, Bekanntheit und Attraktivität, kann und muss durch entsprechendes Personalmarketing unterstützt werden. Die öffentliche Hand könnte dabei besonders viel erreichen, wenn es ihr gelänge, ihre Vielfalt als Ganzes zu präsentieren und nicht nur Ausschnitte auf einzelnen Verwaltungsebenen. Gerade weil verschiedene Tätigkeiten auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene strukturell ähnlich sind, können hier gewaltige Synergien gewonnen werden.

Ein hervorragendes Beispiel für eine solche groß angelegte gemeinsame Imagekampagne bietet das Handwerk, das sich trotz seiner enormen Heterogenität und Kleinteiligkeit mit „Das Handwerk“ auf eine gemeinsame Kampagne geeinigt hat. Die Kampagne bietet auch deshalb ein gutes Vorbild, weil sie sich auf junge Menschen zum Zeitpunkt ihrer Berufswahl konzentriert. Ein gutes Beispiel der öffentlichen Hand selbst ist die Imagekampagne der Bundeswehr.

Personalgewinnungstrichter



Imagekampagne des deutschen Handwerks

Mit „Das Handwerk – die Wirtschaftsmacht. Von nebenan“ hat sich die heterogene Handwerkslandschaft in Deutschland mitsamt ihren 53 Kammern und Fachverbänden und deren unterschiedlichen Interessen vor dem Hintergrund des sich verschärfenden Nachwuchsmangels auf eine gemeinsame Imagekampagne geeinigt. Ziel der Kampagne ist es, das Handwerk stärker in den öffentlichen Fokus zu rücken und insbesondere jungen Menschen ein modernes Bild des Handwerks zu vermitteln. Darüber hinaus stellt man sich der Herausforderung des demografischen Wandels und der Fachkräftesicherung. Seit 2010 feilt das Handwerk mit bundesweit geschalteten Plakaten und Anzeigen, TV- und Kinospots an seinem Image. Über eine zentrale Onlineplattform (www.handwerk.de) und diverse Social-Media-Kanäle werden unterschiedliche Berufsbilder des Handwerks vorgestellt sowie Entfaltung- und Karrieremöglichkeiten aufgezeigt. Die Kampagne bietet interaktiv aufbereitetes Informationsmaterial bis hin zu einem Portal inklusive App für die überregionale Suche nach Ausbildungsstellen. Vom kleinen Handwerksbetrieb bis hin zur regionalen Handwerkskammer können zudem alle Mitglieder eigene Aktionen im Rahmen der Kampagne realisieren. Allein von 2010 bis 2015 stellte der Zentralverband des Deutschen Handwerks ein Werbebudget von 50 Millionen Euro zur Verfügung. Die Wirkung der Kampagne wird heute in allen Handwerksorganisationen nahezu durchweg positiv bewertet.



Eine gemeinsame Kampagne sollte all die benannten Stärken in den Vordergrund stellen und dabei auch die Zielgruppe der Menschen mit Migrationshintergrund im Auge behalten. Hier müssen die oftmals fehlenden familiären Rollenmodelle durch Beispiele (Testimonials) im öffentlichen Sektor ersetzt werden.⁴⁸ Eine umfassende Kampagne sollte zudem alle direkten und indirekten Ausbildungs- und Einstiegsmöglichkeiten einbeziehen, von der Ausbildung in der öffentlichen Verwaltung, den Hochschulen des Bundes und der Länder über klassische Studiengänge für den öffentlichen Dienst wie Jura, ein Studium auf Lehramt oder Medizin bis hin zu Möglichkeiten für den Quereinstieg. Zu einer umfassenden Kampagne gehören dann auch die Werbung an Hochschulen, Hochschulkooperationen und der gemeinsame Auftritt auf Jobmessen.

Ist das Interesse bei potenziellen Bewerbern geweckt, informieren sie sich in der Regel über mögliche Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten. Hierfür bedarf es übersichtlicher Informationsangebote, die ihrerseits bekannt sein müssen. Das bislang größte Jobportal des öffentlichen Dienstes ist das Portal www.bund.de. Das Portal dient jedoch vornehmlich als Suchmaschine für Stellenanzeigen (und darüber hinaus für Ausschreibungen, Behörden und Dienstleistungen). Hier finden sich weder allgemeine Informationen zu Einstiegs- und Ausbildungsmöglichkeiten, noch wird der Bewerbungsprozess selbst unterstützt. Da kein Kontrahierungszwang besteht, erfasst es nicht die Stellenausschreibung aller öffentlichen Arbeitgeber. Jemand, der sich beispielsweise im Raum Düsseldorf für eine Stelle in der öffentlichen Verwaltung interessiert, muss also derzeit neben dem Portal www.bund.de die Stellenangebote auf den Seiten der Stadt Düsseldorf und des Landschaftsverbands Rheinland aufsuchen.⁴⁹

E-Recruiting der Bundeswehr

Mit der Aussetzung der Wehrpflicht ist für die Bundeswehr das Thema Recruiting ein wesentlicher Faktor geworden, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken.

Das Ziel der Attraktivitätssteigerung stützt die Bundeswehr auf zwei Säulen. Die erste Säule, „Aktiv, attraktiv, anders“, beinhaltet 29 Maßnahmen, die ohne Gesetzesänderung zur Attraktivitätssteigerung beitragen sollen. Die Maßnahmen beinhalten unter anderem, eine gute Führung zu gestalten, Talentmanagement, Balance zwischen Familie und Beruf oder E-Recruiting. Es wird vor allem nach Nachwuchskräften gesucht, weshalb sich die Bundeswehr bemüht, stärker auf Karrieremessen vertreten zu sein, auf denen sie Hochschulabsolventen leicht ansprechen und werben kann. Das verstärkte E-Recruiting spiegelt sich auch im Social-Media-Bereich wider. Die Bundeswehr ist deutlich präsenter als andere Institutionen des öffentlichen Sektors. So wurde etwa eine YouTube-Reality-Serie ausgestrahlt, eine Facebook-Karriere-Page erstellt und über den Musikanbieter Spotify geworben. Die Bundeswehr hat in den letzten Jahren auch an ihrem Onlineimage gearbeitet und ihre Homepage neu gestaltet. Sie erhielt ein attraktiveres Design und eine leichtere Bedienung, um optisch ansprechender zu sein.

Die zweite Säule, „Gesetz zur Steigerung der Attraktivität des Dienstes in der Bundeswehr“, zielt darauf ab, die Arbeitsbedingungen und Dienstgestaltungen, die Attraktivität der Vergütung und die soziale Absicherung zu verbessern.



⁴⁸ Die Kampagne der Bundesregierung „wir sind bund“ (www.wir-sind-bund.de/) bietet insbesondere zur Ansprache von Menschen mit Migrationshintergrund gute Ansätze, konzentriert sich aber im Wesentlichen auf ein Onlineinformationsportal und beschränkt sich bislang auf den Bund als Arbeitgeber.

⁴⁹ Immerhin kann er sich die Seite Stellenmarkt.NRW ersparen, da diese mit www.bund.de kooperiert.

Interamt ist eine von der Deutschen Telekom betriebene Jobbörse speziell für den öffentlichen Dienst in Deutschland und versteht sich als eine moderne E-Recruiting-Plattform für eine erfolgreiche und effiziente Personalgewinnung. Die Webseite von Interamt ist klar und einfach strukturiert und umfasst derzeit etwa 2.500 Arbeitsstellen. Arbeitgeber und Fachkräfte werden auf der gemeinsamen Plattform von Bund, Ländern und Kommunen zusammengebracht. Dort werden Ausschreibungen online gestellt, woraufhin potenzielle Bewerber ihre Daten schnell und einfach für eine bestimmte Stelle elektronisch übermitteln können. Die Seite unterstützt dabei umfangreiche E-Recruiting-Funktionen und erlaubt auch über sogenannte Widgets die Einbindung des Zugriffs auf eigenen Webseiten, ist in diesem Fall für Arbeitgeber aber kostenpflichtig.



Best Practice für ein Stellenportal des öffentlichen Dienstes ist derzeit die Seite www.interamt.de der Deutschen Telekom (siehe Box). Neben vielen flexiblen Funktionen bei der Stellensuche und allgemeineren Informationen für Bewerber bietet die Seite umfangreiche, allerdings kostenpflichtige E-Recruiting-Funktionen für Arbeitgeber, die ein vollständiges Onlinebewerbermanagement ermöglichen. Will der gesamte öffentliche Dienst jedoch in einer gemeinsamen Selbstverpflichtung auf einem einheitlichen Portal auftreten, muss er sich natürlich nicht fest an einen privaten Anbieter binden. Möglich wären hingegen eine Anknüpfung an die Jobbörse der Bundesagentur für Arbeit oder ein Ausbau des Angebots von www.bund.de nach dem Vorbild von www.interamt.de und unter anderem Namen. Um alle potenziellen Kandidaten zu erreichen, muss eine solches Jobportal auch Verbindungen zu privaten Anbietern wie StepStone und Monster ermöglichen.

Mit entsprechenden E-Recruiting-Funktionen kann der Bewerbungsprozess insgesamt weiter professionalisiert

werden. Auch dies wird für Arbeitgeber in Zeiten des Fachkräftemangels immer dringlicher. Bewerber, die mehrere Arbeitgeber zur Auswahl haben, ziehen auch aus dem Ablauf des Bewerbungsverfahrens Rückschlüsse auf das künftige Arbeitsumfeld. Das Bewerbungsverfahren und das Bewerbungsgespräch sind somit die letzte Möglichkeit, für sich als Arbeitgeber Werbung zu machen. Auch Reaktionszeiten für Zusagen werden immer kritischer, da früh vorliegende Angebote auch eher zu Zusagen führen.

Wichtig für ein systematisches Personalrecruiting sind darüber hinaus frühe Beschäftigungs- und Kennenlernmöglichkeiten in Form von Praktikumsangeboten. Praktika geben beiden Seiten am zuverlässigsten Auskunft darüber, ob Stelle oder Bewerber geeignet sind. Ähnliches gilt für Traineeprogramme, die helfen, optimale Einsatzmöglichkeiten zu finden. Hier ist die öffentliche Hand grundsätzlich gefordert, mehr Möglichkeiten zu schaffen und diese auch so zu gestalten, dass Teilnehmer ein positives Bild des

Arbeitgebers gewinnen. Dazu gehört auch eine angemessene Bezahlung der Praktikanten. Entscheidend ist, dass sich Praktikanten sinnvoll einbringen und Erfahrung sammeln können.

Ein professionelles Praktikantenprogramm beinhaltet eine systematische Sicherung der Erfahrungen, die mit konkreten Praktikanten gesammelt werden, und die Pflege der Kontakte mit geeigneten Kandidaten nach Praktikumsende. Hierfür haben sich in der Regel von der zentralen Personalabteilung organisierte Alumni-Netzwerke bewährt, in denen der weitere Austausch am Leben gehalten wird.

Ein weiteres Element der frühen Personalgewinnung sind Programme der Ausbildungsförderung, die bei späterer Eintrittsverpflichtung gewährt werden. Gerade bei besonderen Mangelberufen (Informatiker, Mediziner) kann dies ein sinnvoller, allerdings mit einem gewissen finanziellen Einsatz verbundener Weg sein (vgl. Kasten „Studienförderung beim Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik“).

Aufseiten der Länder ist darüber hinaus entscheidend, dass Hochschulen ausreichend Ausbildungskapazitäten für den eigenen Akademikerbedarf bereitstellen. Da ein Studium mehrere Jahre braucht, müssen Länder entsprechend ihre langfristige Personalplanung eng mit der Hochschulplanung koppeln und bei möglicher Fehlentwicklung bei der Besetzung von Studienplätzen möglichst früh mit der Unterstützung entsprechender Hochschulmarketingkampagnen gegensteuern. Das betrifft neben der Ausbildung von Juristen oder Medizinern vor allem die Lehrerausbildung.

Grundsätzlich wird der Fachkräftemangel eine weitere Öffnung verschiedener Verwaltungslaufbahnen für nicht typische Studienrichtungen erforderlich machen. Dies beginnt beispielsweise mit einer weiteren Öffnung gegenüber den verschiedenen Public-Management-Studiengängen, die an den verschiedensten Universitäten und Hochschulen in den letzten Jahren entstanden sind. Der Anteil der dortigen Absolventen, der tatsächlich im öffentlichen Dienst einen Berufseinstieg findet, ist immer noch überraschend

gering. Eine Öffnung für nicht typische Studienrichtungen, die jedoch sachlich für jede Studienrichtung gut begründet sein muss, erhöht die Diversität und damit die Innovationsfähigkeit der Verwaltung erheblich.

Schließlich bedarf es als weiteren Zugangswegs für Fachkräfte einer weiteren Flexibilisierung der Möglichkeiten zum Quereinstieg. Voraussetzung hierfür sind klare und in Bezug auf die beruflichen Hintergründe flexiblere Verfahren für die Anerkennung beruflicher Vorerfahrungen (vgl. Interview mit Prof. Dr. Ralf Brinktrine). Dies schließt auch die Abschaffung bestehender Altersgrenzen für die Verbeamtung für körperlich nicht anstrengende Berufe ein, sofern eine weitgehend vollständige Erwerbsbiografie vorgelegt werden kann.⁵⁰ Quereinsteiger stärken mehr noch als Mitarbeiter unterschiedlicher Studienrichtungen die Diversität in einer Verwaltung, da sie völlig andere berufliche Erfahrungen einbringen können. Sie besitzen zudem eine höhere Mobilität – sind also auch eher bereit, von sich aus zu gehen, wenn sie sich als unpassend für die jeweilige Tätigkeit herausstellen.

Zusammenfassende Handlungsempfehlungen:

- **Vielfalt kommunizieren, Image verbessern:** Verdeutlichen der vielfältigen und spannenden Beschäftigungsmöglichkeiten in einer gemeinsamen Kampagne des gesamten öffentlichen Dienstes, mit besonderer Ansprache von Menschen mit Migrationshintergrund
- **Bewerbungsprozess professionalisieren:** ein verpflichtendes, zentrales Stellen- und Informationsportal mit moderner E-Bewerbungsfunktionalität schaffen
- **Zugänge öffnen:** strukturierte Praktikumsangebote und Trainee-programme schaffen, Studentenförderung und -bindung in Mangelberufen ausbauen, Öffnung für untypische Studienfachrichtungen, leichtere Zugänge für Quereinsteiger, Aufhebung von Altersgrenzen für die Verbeamtung

Studienförderung beim Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik

Neben ausgewählten anderen Bundeseinrichtungen wie dem Bundesamt für Verfassungsschutz bietet das Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik Studienförderung für den Studiengang Informatik mit Bindung der Studenten an das BSI. Es werden finanzielle Unterstützung und Übernahme der Semesterbeiträge während der Regelstudienzeit geboten. Gleichzeitig können Teilnehmer dieses Programms von Praktika und fachlicher Unterstützung für Seminar- und Bachelorarbeiten profitieren. Verbunden ist die Förderung mit einer fünfjährigen Beschäftigungsverpflichtung nach Studienabschluss. Werden die Förderbedingungen eingehalten, wird umgekehrt eine unbefristete Anstellung garantiert.



⁵⁰ Gegen eine Verbeamtung in höherem Alter werden gelegentlich das Alimentationsprinzip bei Beamten und die Mindestpensionsverpflichtung ins Feld geführt, die eine späte Verbeamtung für die öffentliche Hand teuer machen würden. Da erworbene gesetzliche Rentenansprüche aber bei der Frage des Erreichens des Mindestversorgungsniveaus (in der Regel 35 %) hinzugezählt werden, ist dieses Argument in Fällen vollständiger Erwerbsbiografien in den seltensten Fällen stichhaltig.

6

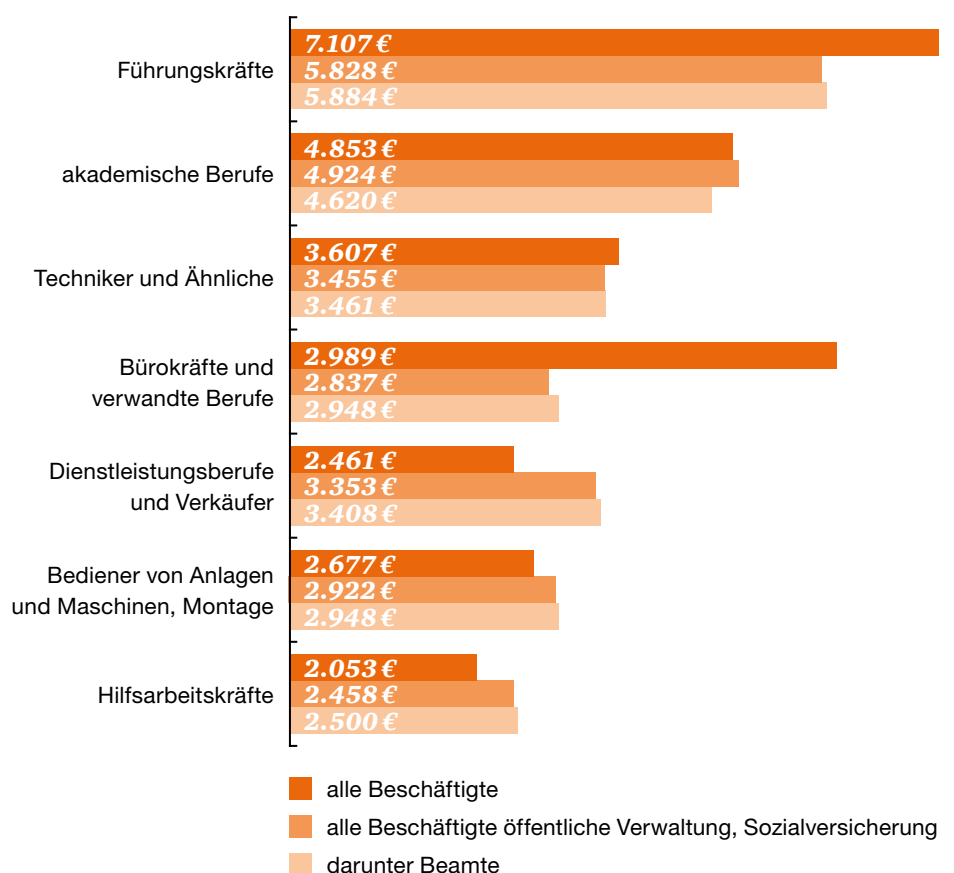
„Das Gehaltsniveau im öffentlichen Dienst ist nicht grundsätzlich niedrig, jedoch ausgerechnet bei besonders wettbewerbsintensiven Berufsgruppen.“

Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit des öffentlichen Dienstes

Während für junge Menschen die Themen Entfaltungsmöglichkeiten und Arbeitsumfeld eine zentrale Rolle für die Berufswahl spielen, gewinnt bei ausgebildeten Fachkräften die Frage nach dem Gehalt eine deutlich höhere Bedeutung, auch wenn Entwicklungsmöglichkeiten und Arbeitsatmosphäre die wichtigsten Motive bleiben.⁵¹ Gerade bei Berufen, die nicht typisch für den öffentlichen Sektor sind, kann zudem davon ausgegangen werden, dass diese von Menschen gewählt werden, bei denen die Public-Service-Motivation weniger ausgeprägt ist. Dies wird insbesondere die zehn im vorderen Teil dieser Studie benannten am stärksten im Wettbewerb stehenden Berufe betreffen.

Grundsätzlich weist der öffentliche Dienst in Deutschland kein niedriges Gehaltsniveau auf. Wie die folgende Abbildung basierend auf der Verdienststrukturhebung des Statistischen Bundesamts zeigt, liegt das Gehaltsniveau gerade bei den einfacheren Tätigkeiten sogar deutlich oberhalb desjenigen aller Beschäftigten.⁵²

Bruttomonatsverdienste der Vollzeitbeschäftigten nach Berufshauptgruppen, 2014



Quelle: Statistisches Bundesamt (Verdienststrukturhebung).

⁵¹ Vgl. beispielsweise Mohnen A. und Falk S. (2014): Familienunternehmen als Arbeitgeber. Herausgeber: Stiftung Familienunternehmen. München.

⁵² Verglichen werden hier Bruttolöhne und somit auch solche zwischen Angestellten und Beamten. Bezogen auf das Nettogehalt stellt sich das Gehalt der Beamten in der Regel besser dar, da sie keine Arbeitnehmerbeiträge an die gesetzlichen Sozialversicherungen abführen müssen. Sie müssen jedoch ihre private Krankenversicherung aus ihrem Nettogehalt finanzieren, deren Tarife wiederum aufgrund der Beihilfe- bzw. Heilfürsorgeleistungen für Beamte deutlich geringer als bei nicht beamteten Privatversicherten ausfallen.



Der obersten IT-Führungsebene wird in der Privatwirtschaft das Doppelte bezahlt.

Bereits bei Technikern und ähnlichen Berufen gilt dieser Vorteil jedoch nicht mehr und bei Führungskräften ist eine nachteilige Gehaltsstruktur auszumachen. Das Phänomen der relativ guten Bezahlung im unteren Gehaltspektrum und der relativ geringen Bezahlung im oberen Spektrum wurde bereits an anderer Stelle ausführlich untersucht⁵³ (vgl. hier und im Folgenden auch das Interview mit Paul Fietz).

Noch deutlicher wird der Unterschied, wenn man ihn an einzelnen typischen Mangelberufen festmacht. So werden beispielsweise die Leiter der staatlichen IT-Behörden/Dienstleister von Bund und Ländern in den Besoldungsgruppen B4 (Landesdienst brandenburgischer IT-Dienstleistungen)

und B6 (BSI Bund), die erweiterte Leitung wird entsprechend geringer bis hinunter zu A 16 vergütet. Für die oberste Führungsebene ergibt sich somit eine durchschnittliche Bruttogehaltsverteilung zwischen 75.000 und 80.000 Euro.⁵⁴ Laut Kienbaum⁵⁵ beträgt die Bruttogesamtvergütung für die oberste IT-Führungsebene in der Privatwirtschaft bei ähnlichen Leitungsspannen im Durchschnitt knapp 160.000 Euro – mithin also das Doppelte (siehe Grafik).⁵⁶ Der Wettbewerbsnachteil ist hier offensichtlich und besteht auch nicht erst seit jüngster Zeit. Vielmehr haben sich derartige Unterschiede über viele Jahre strukturell aufgebaut, sind aber in Zeiten der Unterbeschäftigung nicht so sehr zutage getreten.

Ein ähnliches Bild ließe sich grundsätzlich für die Leitungsebene von Landes- und Bundesbehörden zeichnen. In vielen Bereichen verhindern immerhin die besonderen Kompetenz- und Erfahrungserfordernisse des öffentlichen Dienstes einen Austausch mit der Privatwirtschaft zulasten des öffentlichen Dienstes. Schwierigkeiten ergeben sich aber dort, wo geringe Führungskräftevergütungen nicht mehr als adäquate Gegenleistung für zusätzliche Aufgaben und Verantwortung wahrgenommen werden, beispielsweise bei Schuldirektoren, die trotz ihrer weitgehenden Verantwortung in den Gehaltsstufen zwischen A 13 und A 16 eingruppiert werden und damit auf ein Jahresbruttogehalt von maximal knapp über 70.000 Euro kommen.

Mittlere Bruttojahresverdienste von IT-Führungskräften, 2013

obere Führungsebene

160.000 €

75.000 bis 80.000 €

mittlere Führungsebene

110.000 €

63.000 bis 65.000 €

■ Privatwirtschaft ■ Öffentlicher Dienst

Quelle: PwC.

⁵³ Vgl. z. B. Tepe M. und Kross D. (2010): Lukrativer Staatsdienst? Lohndifferenzen zwischen öffentlichem Dienst und Privatwirtschaft. WSI Mitteilungen 1/2010. In dieser Untersuchung wurden weitere Differenzierungen nach Region, Bildungsniveau und Geschlecht vorgenommen. Auch hier zeigte sich ein ähnliches Bild: Geringere Qualifikationen waren besser, höhere Qualifikationen schlechter bezahlt. Darüber hinaus profitierten Frauen und öffentlich Beschäftigte in Ostdeutschland bis in höhere Bereiche hinein von höheren Verdiensten. Westdeutsche Männer hatten bis in die unteren Gruppen finanzielle Nachteile.

⁵⁴ Inklusive Sonderzulagen und Familienzuschlag bei Verheirateten mit einem Kind. Ausgewertet haben wir hier die Haushalte des Bundes und der Länder Brandenburg, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und Hessen 2013.

⁵⁵ Vgl. Kienbaum Management Consulting (2013): Vergütungsreport 2013 – Führungskräfte & Spezialisten in IT-Funktionen. 40. Ausgabe. Köln.

⁵⁶ Netto fällt der Vorteil aufgrund der Besonderheiten der Beamtenpensionen (siehe oben) etwas geringer aus.

Interview

Auszug aus dem Gespräch mit Paul Fietz, Leiter Abteilung D „Öffentlicher Dienst“ im Bundesministerium des Innern

Kann der öffentliche Dienst im Wettbewerb um die immer knapper werdenden Fachkräfte künftig noch bestehen?

„Der öffentliche Dienst ist nach wie vor ein attraktiver Arbeitgeber und wird es auch in Zukunft sein. Er bietet ein stimmiges Gesamtpaket mit einem sicheren Arbeitsumfeld, vielfältigen Aufgaben, einer guten Work-Life-Balance und guten Einkommen. Ob der öffentliche Dienst in Anbetracht eines Fachkräftemangels in bestimmten Berufen konkurrenzfähig sein wird, hängt stark damit zusammen, wie positiv diese Gesamtbewertung ausfällt. Zudem hat die öffentliche Hand als Arbeitgeber insbesondere im Beamtenrecht viele Möglichkeiten, auf sich ändernde Rahmenbedingungen zu reagieren. Davon zeugen die flexible Handhabung der Personalgewinnungszulagen, die Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten von Beamten an der Altersgrenze und die jüngsten Lockerungen der Hinzuverdienstmöglichkeiten bei Versorgungsempfängern, aber auch die Einführung des Stellenpools auf Bundesebene unter anderem zur Sicherung des Wissenstransfers.“

Welchen Beitrag leistet die Entgeltstruktur des öffentlichen Dienstes zur Wettbewerbsfähigkeit?

„Was die finanzielle Attraktivität betrifft, so ist festzuhalten, dass die Gehälter im Vergleich zur Privatwirtschaft umso mehr abfallen, je höher man sich

in den Ebenen bewegt. Im mittleren und unteren Bereich sind sie durchaus konkurrenzfähig. An den beständig hohen Bewerberzahlen für den höheren Dienst auf Bundesebene sieht man jedoch, dass es nicht rein finanzielle Anreize sind, die dem öffentlichen Sektor als Arbeitgeber seine Anziehung verleihen. Diese Einschätzung wird durch viele Umfragen unter Studienabgängern bestätigt.“

Welche Möglichkeiten gibt es, auch bei Mangelberufen stärker finanziell zu differenzieren?

„Grundsätzlich ist es schwierig, aufgrund eines temporären Fachkräftemangels Lohndifferenzierungen vorzunehmen, da damit in den Verwaltungen Verwerfungen geschaffen werden zwischen Mitarbeitern, die in Zeiten des Mangels und solchen, die davor eingestellt wurden. Daher müssen die benannten Zulagen auch begrenzten Charakter haben. Bei der Gewinnung von Fachkräften insbesondere im Gesundheits- und MINT-Bereich steht der Bund schon länger im Wettbewerb mit der Privatwirtschaft um die besten Köpfe. Hier schafft jetzt eine Regelung in der Bundeslaufbahnverordnung neue Spielräume: In Laufbahnen, bei denen ein Bewerbermangel besteht oder in denen typischerweise nur eine eingeschränkte Verwendungsbreite gefordert wird, können nun anstelle von Bewerbern mit Masterabschluss auch Bachelorabsolventen mit Zusatzqualifikationen (Promotion oder



mehrjährige Berufserfahrung) zum höheren Dienst zugelassen werden. Dies betrifft etwa die Laufbahnen des höheren technischen Verwaltungsdienstes, des höheren naturwissenschaftlichen Dienstes und des höheren ärztlichen und gesundheitswissenschaftlichen Dienstes.“

Gibt es Unterschiede zwischen Bund, Ländern und Kommunen?

„Im Bundesbereich sind wir derzeit gut aufgestellt. Werden Engpässe auf uns zukommen, so können wir jederzeit nachsteuern und schnell reagieren. Auf Landesebene, besonders in Bundesländern, in denen es heute schon strukturelle Probleme gibt, könnte es schwieriger werden. Um die Herausforderungen des demografischen Wandels anzugehen, ist es wichtig, dass Kommunen, Länder und Bund an einem Strang ziehen und an ihrer Öffentlichkeits- und Personalgewinnungsstrategie gemeinsam arbeiten.“

Handlungsbedarf besteht also durchaus bei den Gehältern bestimmter Fachkräfte – hier sind neben den Gesundheits- und MINT-Berufen auch die Sekretariatskräfte zu nennen – und bei Führungskräften. Da das Laufbahnsystem des öffentlichen Dienstes jedoch ein über Jahrzehnte gewachsenes, sorgsam austariertes Gesamtsystem ist, sind punktuelle Eingriffe nicht ohne Weiteres möglich. Die öffentliche Hand hat auf diese Situation beispielsweise mit der Einführung von Gewinnungszulagen reagiert, die es erlauben, Beschäftigte innerhalb einer Besoldungs- oder Entgeltgruppe bereits bei Einstellung in einer höheren Erfahrungsstufe zu entlohnen. Diese Prämien sind aber zum einen befristet und müssen in jeder Haushaltsperiode neu beschlossen werden und zum anderen verlieren sie ohnehin mit jeder Erfahrungsstufe, die der Mitarbeiter aufgerückt wäre, an Attraktivität. Als Instrument, um Mitarbeiter langfristig zu gewinnen, sind sie daher nur bedingt tauglich.

Hingegen hat der Bund mit der Neuordnung seiner Laufbahnordnung einen Schritt in die richtige Richtung gemacht. Zum einen hat er eine Vielzahl von Einzellaufbahnen konsolidiert, zum anderen hat er mit den Laufbahnen des höheren technischen Verwaltungsdienstes, des höheren naturwissenschaftlichen Dienstes und des höheren ärztlichen und gesundheitswissenschaftlichen Dienstes dezidiert einschlägige Laufbahngruppen für Mangelberufe geschaffen, die entsprechend ihren besonderen Bedarfen anders als andere Laufbahnen behandelt werden können.

Zudem hat er mit der Bundesleistungsbesoldungsverordnung Möglichkeiten geschaffen, die zumindest auf Leitungsebene sinnvoll als zusätzliche Vergütungsbestandteile eingesetzt werden könnten.⁵⁷ Ziel muss es nun aber im nächsten Schritt sein, die besonders kritischen technischen und Gesundheitsberufe auch systematisch im Rahmen der Stellenbewertungen aufzuwerten. Da eine solche Aufwertung nicht mit dem Fachkräftemangel am Markt begründbar ist, muss die gewachsene gesellschaftliche Bedeutung der Themen Digitalisierung und Gesundheit in einer alternden Gesellschaft als Begründung für die Aufwertung der entsprechenden Stellen herangezogen werden (vgl. das Interview mit Prof. Dr. Ralf Brinktrine). Auch die Länder sollten einen ähnlichen Weg einschlagen, dabei aber auch die Bedürfnisse und Möglichkeiten der Kommunen im Auge behalten.

Auf Ebene der Tarifverträge sind ebenfalls entsprechende Anpassungen mit den Tarifpartnern auszuhandeln, wobei es für die Finanzierbarkeit entscheidend ist, dass der Schwerpunkt tatsächlich auf den Mangelberufen liegt.

Zusammenfassende Handlungsempfehlungen:

- **Berufungsprämie für Mangelberufe:** Einführung einer dauerhaften an der W-Besoldung orientierten Zulage bei Engpassberufen
- **Aufwertung medizinischer/technischer Stellen:** der gestiegenen Bedeutung von Gesundheitsberufen und IT-Berufen in einer alternden und digitalen Gesellschaft durch systematische Höherbewertung der entsprechenden Stellen Rechnung tragen
- **Anpassung Tarifverträge:** auch in den öffentlichen Tarifverträgen entsprechende Anpassungen vornehmen



Handlungsbedarf besteht bei den Gehältern von Gesundheitsfachkräften, MINT-Fachkräften, Sekretariats- und Führungskräften.

⁵⁷ Leistungsbezogene Vergütungselemente können als allgemeiner Vergütungsbestandteil wie bereits skizziert eine nachteilige Wirkung auf die intrinsische Motivation entfalten und sollten daher tatsächlich auf Führungskräfte beschränkt sein, das Vorhandensein entsprechender Bewertungsinstrumente (idealerweise 360°-Feedbacks) vorausgesetzt.



Strategische Personalplanung, integriertes Demografiemanagement und Maßnahmen zur Stärkung des Erwerbspotenzials

Voraussetzung für den gezielten Einsatz der beschriebenen Handlungsbausteine ist ein möglichst vollständiges Bild über konkrete Handlungsbedarfe. Dies setzt voraus, dass Verwaltungen auf allen Ebenen eine Übersicht über die künftige Personalbedarfsentwicklung besitzen. Hierfür bedarf es einer realistischen Planung der konkreten Abgänge einzelner Stellen und der Bewertung der daraus entstehenden Risiken. Derartige Planungen müssen jedoch auf Ressort-/Dezernatsebene konsolidiert und in eine übergreifende Gesamtplanung überführt werden, denn erst in der Aggregation werden einzelne Herausforderungen,

beispielsweise durch eine Häufung bestimmter Berufsgruppen, sichtbar. Eine Personalbedarfsschätzung muss um weitere Nachfragefaktoren ergänzt werden, die beispielsweise aus der Entwicklung der Komplexität der Aufgabe oder längerfristigen Personalentwicklungskonzepten resultieren. Da bei einer solchen Abschätzung immer zahlreiche politische Unwägbarkeiten enthalten sind, bietet es sich an, mit Szenarien zu arbeiten.

Dort, wo konkrete Ausbildungskapazitäten betrieben werden (z. B. Fachhochschulen für öffentliche Verwaltung), kann auch eine

Angebotsentwicklung abgeschätzt und gegebenenfalls gleich mitgeplant werden. Studien wie diese wiederum können helfen, die Gesamtentwicklung auf dem Personalmarkt einzuschätzen. Wichtig ist dabei, die Fachkräfteangebotssituation auf die jeweiligen Regionen herunterzubrechen. Eine derartige strategische Personalplanungsgrundlage schließt dann auch Informationen zu Krankenständen, Frühverrentungen und idealerweise Organisationsklima mit ein, um somit eine Grundlage für einen geeigneten Maßnahmenmix zu bilden.

Reifegradmodell



„Die strategische Personalplanung ist Voraussetzung für ein integriertes Demografiemanagement.“

Eine strategische Personalplanung ist somit eingebettet in ein umfassenderes Demografiemanagement, das als integrierter Bestandteil des strategischen Personalmanagements zu verstehen ist und nicht eine gesonderte Parallelstruktur zur Organisation bilden sollte.⁵⁸ Demografiemanagement ist damit oberste Führungsverantwortung und muss von der Führungsebene gewollt und durchgesetzt werden. Ein ganzheitliches Demografiemanagement geht von einem dynamisch-normativen Demografieverständnis aus. Es geht damit nicht nur auf unterschiedliche Bedürfnisse von unterschiedlichen Altersgruppen ein, sondern unterscheidet darüber hinaus nach Lebensphasen, unterschiedlichen Mitarbeiterkompetenzfamilien bis hin zu unterschiedlichen Interessengemeinschaften. Es trägt damit wesentlich zur Attraktivität des Arbeitgebers bei.

Der entsprechende Reifegrad des Demografieverständnisses kann in einer Diagnosephase systematisch anhand unterschiedlicher Kriterien erfasst werden. PwC nutzt dafür das Diagnoseinstrument „Demografiekompass“, das entlang der Dimensionen „strategische Personalplanung“, „Altersdiversität“, „Fachkräfteerschließung“, „Arbeitsfähigkeit und Bindung“ sowie „individuelle Weiterentwicklung“ anhand verschiedener Einzelkriterien (in der Abbildung mit den Nummern 1.1 bis 6.6 dargestellt) in einem Spinnennetzdiagramm den Grad der aktuellen Umsetzung abbildet und somit Handlungsbedarfe identifiziert. Auf dieser Basis kann ein konkretes Zielbild definiert und daraus ein Fahrplan mit konkreten Maßnahmen abgeleitet werden.

Maßnahmen werden entlang der Themen Wissensmanagement, Change-Management, Talentmanagement, Gesundheitsmanagement, Arbeitszeit- und Arbeitsplatzgestaltung (siehe nächste Seite) definiert. Ein so verstandenes

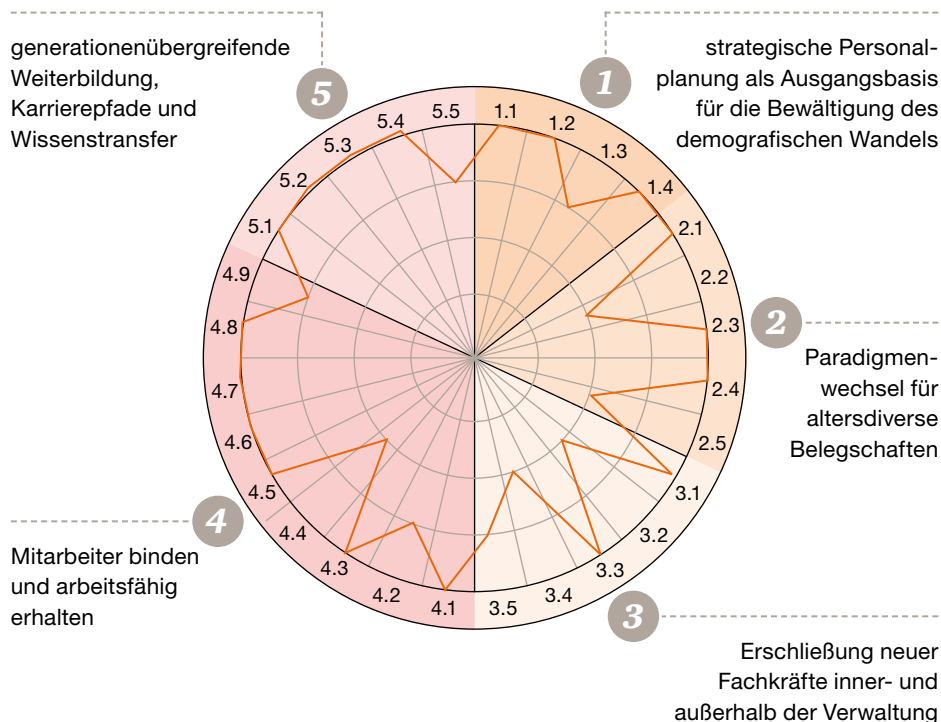
integriertes Demografiemanagement wird dann als iterativer Prozess fortgesetzt und trägt zur nachhaltigen Organisationsentwicklung bei.

Zur Vervollständigung des Bildes müssen an dieser Stelle die Möglichkeiten genannt werden, die die öffentliche Hand bzw. die Politik hat, um den Fachkräftemangel grundsätzlich zu mildern. Diese fangen an bei der Verlängerung der durchschnittlichen Lebensarbeitszeit, beispielsweise durch eine weitere Flexibilisierung der Übergänge in den Ruhestand, führen weiter über die gezielte Gewinnung von Fachkräften aus dem Ausland durch ein geeignetes Einwanderungsgesetz bis hin zu einer weiteren Verbesserung der allgemeinen Vereinbarkeit von Beruf und Familie zur weiteren Erhöhung der Frauenerwerbsquote. Eine vertiefte Diskussion dieser Möglichkeiten muss an dieser Stelle jedoch unterbleiben, auch da sie bereits in ausreichender Intensität an anderer Stelle geführt wird.

Zusammenfassende Handlungsempfehlungen:

- **Strategische, ressortübergreifende Personalplanung durchsetzen:** Eine belastbare Planung ist Grundlage für die Wahl des richtigen Mix an Maßnahmen.
- **Integriertes Demografiemanagement als Führungsaufgabe:** Diagnose und Maßnahmen des Demografiemanagements müssen die gesamte Organisation erfassen und in allen Dimensionen betrachtet werden.
- **Steigerung des Fachkräftepotenzials:** Die politischen Möglichkeiten zur Erhöhung des Fachkräfteangebots müssen ausgeschöpft werden.

Demografiekompass zur Diagnose der Ausgangssituation



⁵⁸ Das Bundesministerium des Innern hat 2012 gemeinsam mit der Bundesagentur für Arbeit verschiedene Handlungshilfen zur Umsetzung eines ganzheitlichen Personalmanagementkonzepts in der Bundesverwaltung herausgegeben: BMI und BA (2012): Demografiesensibles Personalmanagement in der Bundesverwaltung – Leitfaden zur Ausgestaltung einer lebensphasenorientierten Personalpolitik. Berlin.

Maßnahmen im Rahmen eines integrierten Demografiemanagements

Strategische Maßnahmen		
Wissensmanagement	Change-Management	Talentmanagement
<ul style="list-style-type: none"> • systematische Datenbasis schaffen • Entwicklung einer Wissenstransferstrategie • Festlegung relevanter Themen und Schlüsselqualifikationen • Einrichtung von Wissensnetzwerken • Auswahl von geeigneten Medien, Methoden und Tools zur Wissensspeicherung (z. B. Informationsregelkreise, Newsletter) • Schaffung von Mentoring-Programmen • Überlappung von ausscheidenden Mitarbeitern und neu eingestellten Mitarbeitern 	<ul style="list-style-type: none"> • Bewusstsein für das Thema Demografie schaffen • Anpassung der Veränderungsgeschwindigkeit an Zielgruppen • Berücksichtigung unterschiedlicher Flexibilität der Mitarbeiter in Bezug auf Veränderungen • inhaltliche Anpassung der flankierenden Veränderungsmaßnahmen an die Bedürfnisse der Zielgruppen • Nutzung von teilweise langjähriger Veränderungshistorie der Mitarbeiter-Gruppe • Nutzung von älteren Mitarbeitern als erfahrene Multiplikatoren • Seniorität als beruhigendes Element bei der Veränderung • Vereinbarungen mit Personalrat verhandeln 	<ul style="list-style-type: none"> • Weiterbildungsmöglichkeiten für Mitarbeiter 50+ • systematische Einarbeitung und Nachfolgeplanung • Karriereentwicklung und Aufstieg bis zum Ruhestand ermöglichen • Talentidentifikation und Entwicklung über alle Altersgruppen der Belegschaft • Kooperation mit Hochschulen und Universitäten • Schülertage/Besuchertage mit Eltern • Einbindung von Migranten, Frauen und Älteren (z. B. Sprachkurse, Eltern-Kind-Zimmer etc.) • Positionierung als attraktiver Arbeitgeber • Bewerbungsprozess optimieren • Einführung von systematischen Praktikantenprogrammen • Einführung von Programmen zur Jobrotation
Operative Maßnahmen		
Gesundheitsmanagement	Arbeitszeitgestaltung	Arbeitsplatzgestaltung
<ul style="list-style-type: none"> • Gesundheits-Check • prophylaktische Gesundheitsmaßnahmen (z. B. Rückenschule) • Suchtberatung • Sozialberatung • Führung von Krankenrückkehr- und Fehlzeitengesprächen • Förderung eines gesunden Miteinanders in der Zusammenarbeit in der Hierarchie und im Gesamtunternehmen • Mobbingprävention • Führungstraining • Stärkung der Stressresilienz, Zeitmanagement 	<ul style="list-style-type: none"> • Überprüfung der Anpassung der Arbeitszeit an Bedürfnisse der Mitarbeiter • Flexibilisierung der Arbeitszeit-, Lebensarbeitszeitkonten • Gestaltung von Homeoffice-Arbeitsplätzen 	<ul style="list-style-type: none"> • ergonomische Hilfsmittel • Bildung von altersgemischten Teams, z. B. Tandem-Arbeit (Jung-Alt) • systematische Tätigkeitswechsel (Jobrotation) • Beratung zu arbeitswissenschaftlichen Themen (wie z. B. psychischen Belastungen) • Teamarbeit weiterentwickeln, Einsatz in Projekten (befristet) oder in anderen Unternehmensbereichen • x%-Job (mit Anteil für Weiterbildung)

Methodischer Anhang





Die Ergebnisse der Studie basieren auf einem makroökonomischen Arbeitsmarktmodell, mit dem sowohl das Angebots- als auch das Nachfragepotenzial an Arbeitskräften für verschiedene Branchen bis zum Jahr 2030 modelliert werden.

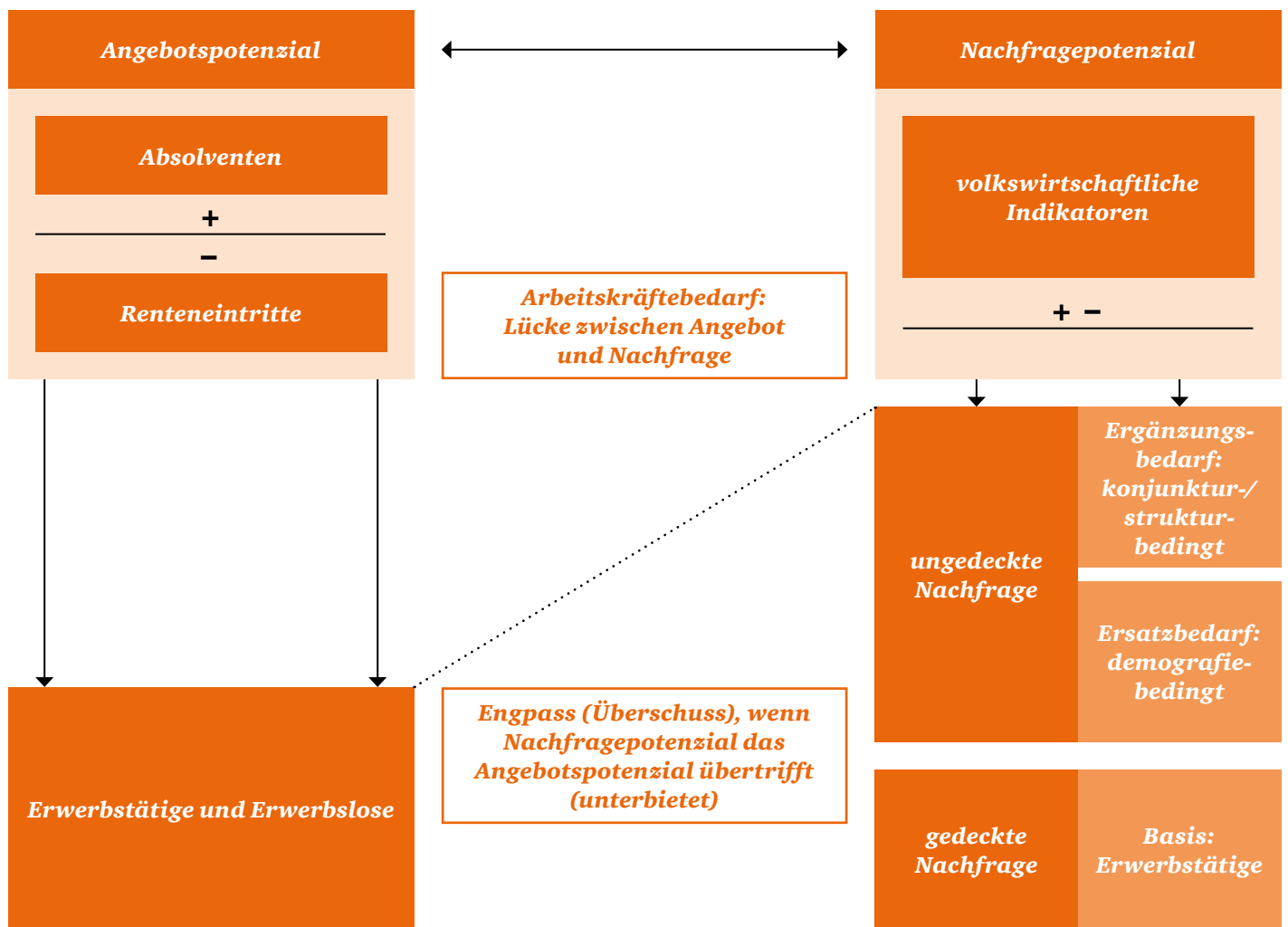
Methodik des Berechnungsmodells³²

Einen ersten Überblick zur Methodik bietet die folgende Abbildung, in der das herangezogene Modell schematisch dargestellt ist:

Das Angebotspotenzial eines beliebigen Jahres ergibt sich aus dem Bestand von Erwerbstätigen und Arbeitslosen, der jährlich um die Neuzugänge in Form von Ausbildungs- und Studienabsolventen ergänzt und durch Renteneintritte reduziert wird.

Dem steht das Nachfragepotenzial gegenüber, also der Bedarf an Arbeitskräften seitens des Staates und der Unternehmen. Dieser setzt sich einerseits aus der gedeckten (den Erwerbstätigen im jeweiligen Jahr) und andererseits aus der ungedeckten Nachfrage zusammen.

Schematische Darstellung der Komponenten des Arbeitskräfteangebots- und Arbeitskräftenachfragepotenzials



³² Das Methodenkapitel ist der PwC/WifOR Studie: „Demografischer Wandel: In Deutschland werden Arbeitskräfte rar“ von 2016 entnommen.

Die Datenbasis

Um die länderübergreifende Vergleichbarkeit der Berechnungsergebnisse zu gewährleisten, wurde – soweit möglich – auf einheitliche Datenquellen zurückgegriffen.

Das Angebotspotenzial aus Erwerbstätigen und Arbeitslosen basiert insbesondere auf der europaweiten Eurostat-Erhebung im Rahmen der European Labour Force Survey (EU-LFS).³³ Diese Datengrundlage wird durch statistische Auswertungen nationaler und internationaler Einrichtungen und Ämter erweitert. Dies gilt vor allem für Daten zu Ausbildungs- und Studienabsolventen sowie für Bevölkerungsvorausberechnungen.

Für die Berechnungen des Nachfragepotenzials wird auf die wirtschaftszweigspezifischen Projektionen von Bruttowertschöpfung und Produktivität der Prognos AG zurückgegriffen. Darüber hinaus werden zahlreiche Sekundärstatistiken (u. a. zu Investitionen, Bildungsindikatoren, Pflegebedürftigkeit und Mortalitätsentwicklung) anderer Datenquellen berücksichtigt.

Den verwendeten Datenquellen liegen die Wirtschaftszweigklassifizierung nach NACE Rev. 2 und die Berufsklassifizierung gemäß ISCO 08³⁴ zugrunde.³⁵ Das Arbeitsangebot liegt auf Wirtschaftsabteilungs- (Zweisteller) und Berufsgruppenebene (Zweisteller) vor, weshalb eine Berechnung des Arbeitskräfteangebots auf dieser disaggregierten Ebene möglich ist. Es lassen sich hier also Kombinationen aus bis zu 88 Wirtschaftsabteilungen und 43 Berufsgruppen bilden. Die Nachfragemodellierung erfolgt jedoch (datenbedingt) auf der Aggregations-ebene von neun verschiedenen Branchen. Um ein Match zwischen Arbeitsangebot und -nachfrage herstellen zu können, wird das Angebot von Wirtschaftsabteilungsebene auf Sektorebene aggregiert. Zusammengefasst erfolgt eine Auswertung von Angebot und Nachfrage anhand folgender Dimensionen:

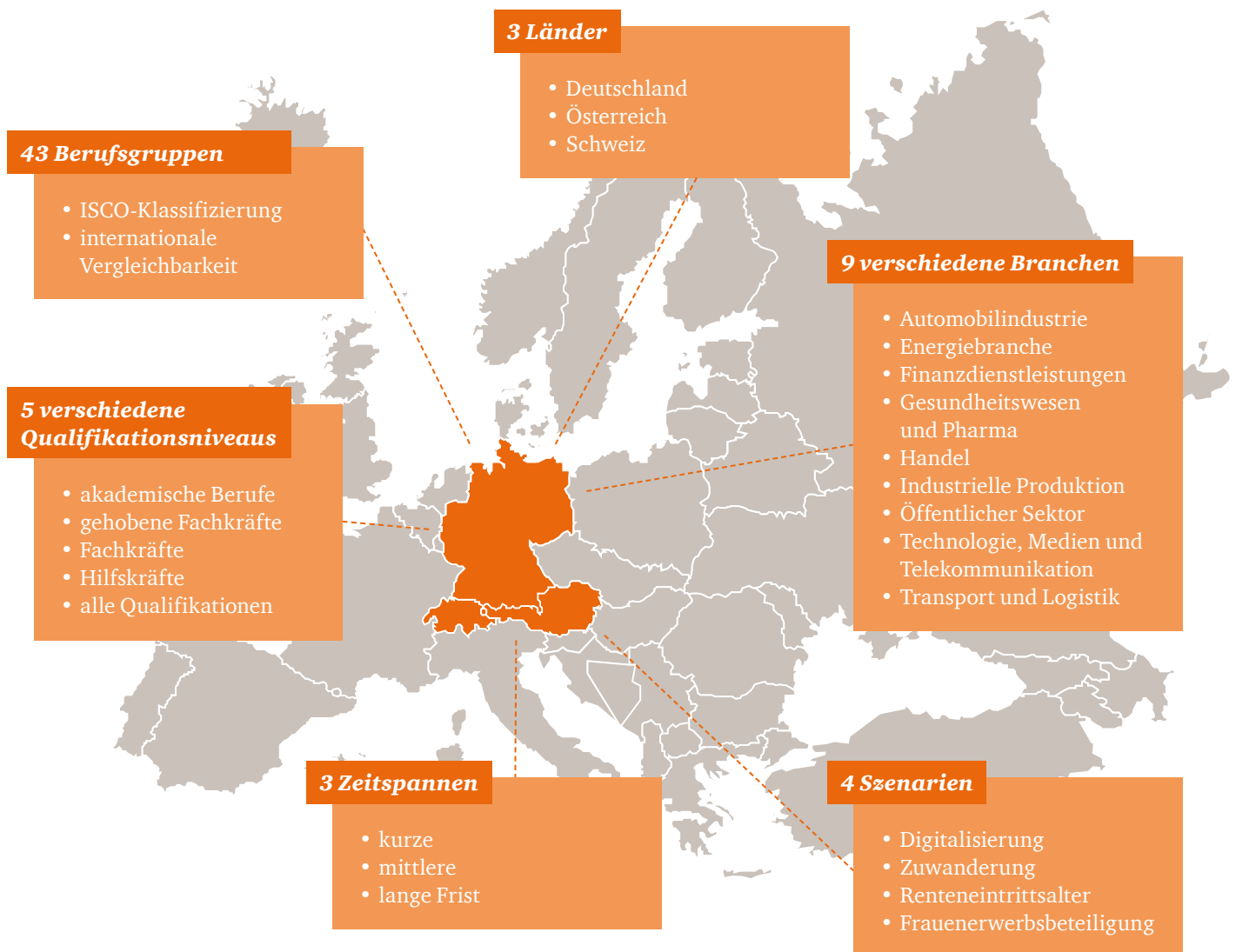
Makro-ökonomisches Arbeitsmarkt-Modell auf der Basis amtlicher Statistiken.

³³ European labour force survey (EU-LFS): http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/EU_labour_force_survey_%E2%80%93_data_and_publication.

³⁴ Statistical Classification of Economic Activities in the European Community, Rev. 2 (2008).

³⁵ International Standard Classification of Occupations: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/isco08/>.

Regionale Abgrenzung und Analysedimensionen*



* Regionale und methodische Vergleichbarkeit des Modells in der Zeitspanne: 2008–2030

Modellierung des Angebots- potenzials

Bei der Modellierung des Angebots-
potenzials muss zwischen der
Ermittlung des Beschäftigungsstandes
(Ist-Beschäftigung) in den Jahren 2008
bis 2014 und der Prognose für die Jahre
2015 bis 2030 unterschieden werden.

Die Ist-Beschäftigung setzt sich
im Wesentlichen aus der Zahl der
Erwerbstätigen und Arbeitslosen

im jeweiligen Jahr zusammen.
Gemäß einem Bottom-up-Verfahren
werden diese (und sämtliche sozio-
demografischen Merkmale) von
der niedrigsten Aggregationsebene
ausgehend (d. h. in der Kombination von
Wirtschaftsabteilung und Berufsgruppe)
auf die Branchenebene aggregiert.

Die Prognose setzt auf der berechneten
Ist-Beschäftigung auf, berücksichtigt
den natürlichen Alterungsprozess der

bereits vorhandenen Beschäftigung
und korrigiert diesen um altersbedingte
Austritte (Renteneintritte) sowie
Zugänge in Form von Auszubildenden
und Hochschulabsolventen im
jeweiligen Jahr. Zur Modellierung
der Beschäftigungsaustritte
wird zunächst im Basismodell
ein über die Zeit gleichbleibendes
Renteneintrittsalter von 65 Jahren
angenommen, das jedoch in einem
Rentenszenario angehoben wird.

Modellierung des Nachfragepotenzials

Wie in nachstehender Abbildung aufgeführt, setzt sich das Arbeitsnachfragepotenzial aus drei Komponenten zusammen:

Struktur des Arbeitsnachfragepotenzials

Basis: Erwerbstätige	gedeckte	Nachfrage
Ergänzungsbedarf: konjunktur-/struktur- bedingt	ungedekte	
Ersatzbedarf: demografiebedingt		

Die Erwerbstätigen bilden die Basis und damit gleichzeitig die gedeckte Arbeitskräftenachfrage. Die ungedeckte Nachfrage setzt sich aus dem konjunktur- und strukturbedingten Ergänzungsbedarf sowie aus dem demografiebedingten Ersatzbedarf zusammen. Ersatzbedarfe resultieren aus den altersbedingt ausscheidenden Erwerbstätigen, Ergänzungsbedarfe ergeben sich dagegen aus der konjunkturellen Entwicklung und dem wirtschaftlichen Strukturwandel.

Mittels diverser volkswirtschaftlicher Indikatoren (u. a. Bruttowertschöpfung, Produktivität, Investitionen, Bildungssindikatoren, Pflegebedürftigkeit und Mortalitätsentwicklung) werden diese zukünftigen Bedarfe branchengenau prognostiziert.

Berechnung der Arbeitskräfteengpässe sowie -überschüsse

Durch diese Gegenüberstellung von Angebots- und Nachfragepotenzial kann eine differenzierte Arbeitsmarktanalyse hinsichtlich Arbeitskräfteengpässen bzw. Überschüssen durchgeführt werden.

Von einem absoluten Engpass (Überschuss) wird immer dann gesprochen, wenn das Nachfragepotenzial das Angebotspotenzial einer Branchen-Berufs-Jahreskombination übertrifft (unterbietet). Zu aussagekräftigen Ergebnissen führt aber erst die gemeinsame Analyse von absolutem und relativem Engpass bzw. Überschuss. Dieser bezeichnet das Verhältnis von Engpass bzw. Überschuss zur jeweiligen Nachfrage. Ist dieses Verhältnis nahe null, liegt ein ausgeglichener Arbeitsmarkt vor.

Autoren und Ansprechpartner



WP StB Peter Detemple

Leiter Public Management Consulting
Partner
Tel.: +49 681 9814-152
peter.detemple@de.pwc.com



Dr. Sandra Düsing

Director People & Organisation
Tel.: +49 211 9812-238
sandra.duesing@de.pwc.com



Thorsten Schramm

Manager
Tel.: +49 30 2636-1137
thorsten.schramm@de.pwc.com

Unsere Mandanten stehen tagtäglich vor vielfältigen Aufgaben, möchten neue Ideen umsetzen und suchen Rat. Sie erwarten, dass wir sie ganzheitlich betreuen und praxisorientierte Lösungen mit größtmöglichem Nutzen entwickeln. Deshalb setzen wir für jeden Mandanten, ob Global Player, Familienunternehmen oder kommunaler Träger, unser gesamtes Potenzial ein: Erfahrung, Branchenkenntnis, Fachwissen, Qualitätsanspruch, Innovationskraft und die Ressourcen unseres Expertennetzwerks in 157 Ländern. Besonders wichtig ist uns die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit unseren Mandanten, denn je besser wir sie kennen und verstehen, umso gezielter können wir sie unterstützen.

PwC. Mehr als 10.300 engagierte Menschen an 22 Standorten. 1,9 Mrd. Euro Gesamtleistung. Führende Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsgesellschaft in Deutschland.

Impressum

Fachkräftemangel im öffentlichen Dienst

Herausgegeben von der PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Unter Mitarbeit von:

Katharina Fietz, Rabia Malikzada, Ulrike Unterhofer

Redaktion:

Thorsten Schramm

März 2017, 94 Seiten, 36 Abbildungen, Softcover

Alle Rechte vorbehalten. Vervielfältigungen, Mikroverfilmung, die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Medien sind ohne Zustimmung der Herausgeber nicht gestattet.

Die Inhalte dieser Publikation sind zur Information unserer Mandanten bestimmt. Sie entsprechen dem Kenntnisstand der Autoren zum Zeitpunkt der Veröffentlichung. Für die Lösung einschlägiger Probleme greifen Sie bitte auf die in der Publikation angegebenen Quellen zurück oder wenden sich an die genannten Ansprechpartner. Meinungsbeiträge geben die Auffassung der einzelnen Autoren wieder.

Die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft bekennt sich zu den PwC-Ethikgrundsätzen (zugänglich in deutscher Sprache über www.pwc.de/de/ethikcode) und zu den Zehn Prinzipien des UN Global Compact (zugänglich in deutscher und englischer Sprache über www.globalcompact.de).

© März 2017 PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft. Alle Rechte vorbehalten.
„PwC“ bezeichnet in diesem Dokument die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, die eine Mitgliedsgesellschaft der PricewaterhouseCoopers International Limited (PwCIL) ist. Jede der Mitgliedsgesellschaften der PwCIL ist eine rechtlich selbstständige Gesellschaft.

Amt und Stadt



Stadt Offenbach/Bernd Georg

„Es wird enger“

Eine Studie warnt auch Kommunen vor einem Personalengpass. Die Stadt Nürnberg setzt auf eine strategische Personalplanung.

Von Andreas Erb

Eine Studie warnt: Absehbar bedrohe der Fachkräftemangel die Handlungsfähigkeit von Kommunen. Die Stadt Nürnberg stellt sich dieser Herausforderung mit einer vorausschauenden Personalplanung.

Die öffentlichen Verwaltungen steuern auf einen brisanten Personalengpass zu. Laut einer neuen Untersuchung des Beratungsunternehmens McKinsey ergibt sich im öffentlichen Dienst bis 2030 eine Personallücke von rund 730.000 Beschäftigten. Davon sind etwa 400.000 Positionen auf höheren Führungsebenen mit strategischer Steuerungsfunktion in der jeweiligen Verwaltung betroffen. Die Studie rät Städten daher dringend zu einer Modernisierung ihres Personalmanagements.

Insgesamt gehe in den nächsten zwölf Jahren jeder dritte, also rund 1,8 Millionen Beschäftigte, von den insgesamt 4,7 Millionen Beschäftigten im öffentlichen Dienst in den Ruhestand. Es würden in deutschen Behörden perspektivisch aber nur rund 1,3 Millionen Nachwuchskräfte nachrücken, heißt es in der Studie. Zugleich sei bereits jetzt eine Personallücke im öffentlichen Sektor greifbar. In Summe sei so das Delta von rund 730.000 Beschäftigten zu erwarten. Der Nachwuchsmangel bedrohe die Handlungsfähigkeit der Kommunen.

„Ja, es wird enger“, bestätigt der Nürnberger Kämmerer Harald Riedel, in der Verwaltung auch zuständig für die Bereiche Personal, IT und Organisation, gegenüber der OBM-Zeitung. Wesentliche Ursachen für den sich zuspitzenden Wettbewerb um Mitarbeiter sieht er im demographischen Wandel, der die gesamte Gesellschaft und damit auch die Verwaltung erfasst. In den nächsten zehn Jahren gingen die Mitarbeiter der geburtenstarken Jahrgänge bis 1965 in den Ruhestand. Für die Nürnberger Verwaltung bedeute dies, etwa ein Drittel der Mitarbeiter ersetzen zu müssen. Gleichzeitig biete der Arbeitsmarkt aufgrund geburtenschwächerer Jahrgänge weniger potentielle Mitarbeiter. Hinzu komme, dass die Stadt Nürnberg ein urbanes Wachstum verzeichne und die Verwaltung daher ohnehin zusätzliches Personal benötige. Verstärkt werde dieser Trend durch eine zunehmende Zahl an Aufgaben, die von den Kommunen zu erledigen seien, etwa im Bereich der Kita-Betreuung oder auf dem wichtigen Feld der Digitalisierung. Diese ließen den Personalbedarf steigen. „Die Schere geht also weiter auseinander.“

Der Fachkräftemangel betrifft nicht nur die Kernverwaltung und klassische Verwaltungsbereufe. Riedel verweist auch auf kommunale Beteiligungsgesellschaften wie Krankenhäuser, die in ihren Branchen ähnliche Tendenzen zu verzeichnen hätten, etwa was Ärzte oder Pflegepersonal betreffe. Die Stadt Nürnberg richtet daher ihr Personalmanagement neu aus, um sich auf die sich verändernden Rahmenbedingungen des Arbeitsmarktes einzustellen.

Ein wesentlicher Ansatz dabei ist eine ganzheitliche Betrachtung „von uns als Arbeitgeber“, so Riedel. Auf Basis einer strategischen Personalplanung analysiert die Stadt mit einem Vorlauf von acht Jahren ihre Personalsituation, um frühzeitig Bedarfe erkennen und entsprechend vorausschauend damit umgehen zu können.

Dabei dynamisiert der Personalengpass offenbar auch den Wandel klassischer Re-

krutierungsmaßnahmen. So nutzt Nürnberg neben bewährten Kanälen zunehmend digitale Plattformen, um potentielle Bewerber zu erreichen. Die zielgruppengerechte Ansprache gewinnt an Bedeutung – ob auf Messen oder an Schulen. Riedel: „Wir bewerben uns bei den Bewerbern.“ Es geht dabei auch darum, sich neue Bewerbergruppen zu erschließen und die Ansprache beispielsweise an den besonderen Anforderungen von Bevölkerungsgruppen mit Migrationshintergrund auszurichten.

Im Ringen um Fachkräfte sind Kommunen verstärkt gefragt, ihre Profilerkmale als attraktiver Arbeitgeber zu identifizieren und darzustellen. Die können beispielsweise in flexiblen Arbeitszeitmodellen liegen, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf begünstigen, etwa in modernen Dienstvereinbarungen mit Home-Office-Lösungen. Die Sicherheit, was den Arbeitsplatz oder die Altersversorgung betrifft, die bei einem öffentlichen Arbeitgeber anzutreffen ist, kann durchaus gegenüber einem möglicherweise höheren Gehaltsniveau in der Privatwirtschaft ins Feld geführt werden. Zudem öffnet die Kommunalverwaltung ein weites Themenspektrum, das dem Arbeitnehmer eine breite Palette an Tätigkeiten und damit Entwicklungsmöglichkeiten bietet – ohne dass er für „neue Aufgaben“ den Arbeitgeber wechseln müsste.

Die eingangs erwähnte Studie fordert Kommunen dazu auf, ein „überzeugendes Werteverprechen“ etwa im Sinne der Daseinsvorsorge zu formulieren und dies mit den Tätigkeiten in der Verwaltung zu verbinden. Transparente und attraktive Karrierepfade seien außerdem Attraktivitätsmerkmale, genauso wie Weiterbildungsangebote und eine inspirierende Atmosphäre in der Verwaltung. Ebenso könne der Austausch mit der Privatwirtschaft wie das gegenseitige Entsenden von Nachwuchsführungskräften auf potentielle Mitarbeiter anziehend wirken. Doch Letzteres erscheint eher praxisfern: „Wir konkurrieren extrem mit der Privatwirtschaft, sogar auch mit öffentlichen Ministerien und Instituten“, sagt Riedel.

OBM zur Personalsituation in ihrem Rathaus:



Stadt Baden-Baden

Der Personalbedarf ist auch bei der Stadt Baden-Baden steigend. Gesellschaftliche Trends wie der demographische Wandel, die Digitalisierung, ein steigender Fachkräftebedarf oder ein Wertewandel wirken auf die Personalarbeit. Um diesen zu begegnen, bauen wir unser Employer-Branding, unsere Arbeitgebermarke, aus. Wir zeigen, was wir zu bieten haben: einen abwechslungsreichen Alltag mit sehr guten beruflichen Rahmenbedingungen in einer lebens- und liebenswerten Stadt. Über 100 Teilzeitmodelle, flexible Arbeitszeiten, Jobsharingangebote, Home-Office oder ein Sabbatjahr ermöglichen es, Leben und Beruf individuell zu balancieren. Wir pflegen ein menschenorientiertes Führungsverständnis, dazu gehören fest etablierte Mitarbeitergespräche. Vom Betrieblichen Gesundheitsmanagement über Qualifizierungen für alle Mitarbeiter- und Führungsebenen bis hin zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

fördert unser Personalentwicklungskonzept individuell die persönliche Entwicklung aller Mitarbeiter. Die technischen Möglichkeiten werden zukünftig zu einer weiteren Flexibilität und neuen Arbeitsgestaltung führen. Es ist unsere Aufgabe, früh zu erkennen, welche Qualifikationen die Mitarbeiter zur optimalen Wahrnehmung ihrer Aufgaben benötigen. Auch die Ausbildung ist ein wichtiger Baustein unserer Personalpolitik. Daher haben wir die Zahl der Ausbildungsplätze erhöht. Zudem beschäftigen wir uns mit verschiedenen Recruitingkanälen. Dabei spielt das E-Recruiting eine Rolle.

Margit Mergen, OBM der Stadt Baden-Baden



Stadt Halle an der Saale

Halle an der Saale

Die Stadt Halle an der Saale verfügt bei der Personalgewinnung und -entwicklung über eine detaillierte Bedarfsplanung, um ihren Personalbedarf langfristig gezielt zu decken. Diese Personalbedarfsplanung wird fortlaufend den aktuellen Anforderungen angepasst. Dabei nutzt die Stadt verschiedene Instrumente und Maßnahmen. Unter anderem zählen Kooperationen mit Partnern wie eine Azubikampagne innerhalb des Konzerns Stadt, die Einstellungen von externen Fachkräften sowie eine bedarfsgerechte Berufsausbildung im Konzern Stadt und Angebote für ein duales Studium dazu. Ebenso wenden wir tarifliche Möglichkeiten zur Personalgewinnung wie die Gewährung einer Fachkräftezulage an. Zu den mittel- und langfristigen Personalentwicklungsmaßnahmen gehören außerdem eine Aufstiegsausbildung und ein Führungskräftenachwuchsprogramm. Auf einen Personalnotstand steuert die Verwaltung nicht zu. Egbert Geier, Bürgermeister der Stadt Halle an der Saale, Beigeordneter für Finanzen und Personal

OBM in Elternzeit

„Verantwortung als Vater“: Schwenke nimmt Elternzeit

Die Fragen stellte Andreas Erb.

Der Offenbacher OBM Felix Schwenke nimmt Elternzeit. Bei Oberbürgermeistern kommt dies selten vor. Sein Sohn wurde im November geboren, seine Tochter ist knapp drei Jahre. Ein Gespräch über die Verantwortung als Vater in Konkurrenz zum fordernden OBM-Amt.

Ich priorisiere von den 72 Monaten meiner gewählten Amtszeit insgesamt 69 Monate das Amt des Oberbürgermeisters und drei Monate meine Aufgabe als Vater. Ich hatte in den ersten 16 Monaten im Amt fünf freie Wochenenden. Die Zahlen sprechen für sich. Meine Kinder haben auch einen Anspruch auf mich.

Wie sind Ihre Erfahrungen nach der ersten „Auszeit“?

Vor allem hat mich überrascht, dass nichts Überraschendes passiert ist. Die Zeit mit den Kindern hat sich für mich erwartungsgemäß absolut gelohnt: Wir haben viel miteinander gelacht, gelesen, gespielt. Mit meiner Tochter konnte ich erstmals, seit sie auf der Welt ist, etwas alleine unternehmen. Bestätigt hat sich, dass ich meinen Mitarbeitern vertrauen kann: Alle Entscheidungen wurden in meiner Abwesenheit sehr verantwortungsvoll getroffen.

Vor welchen Herausforderungen steht die Verwaltung als Arbeitgeberin? Spielen flexible Elternzeitmodelle eine Rolle?

Auch die Stadt Offenbach ist stetig auf der Suche nach guten Fachkräften. Wir verstehen uns als ein moderner Arbeitgeber, der es seinen Mitarbeitern möglich machen will, Familienarbeit – das kann ja auch Pflege sein – und Beruf miteinander zu vereinbaren, so dass man beiden Verantwortungen gerecht werden kann. ◀

Herr Schwenke, Sie nutzen die Möglichkeit der Elternzeit. Wieso?

Weil es auch eine Verantwortung als Vater gegenüber meinen Kindern gibt. Ich nehme insgesamt drei mal vier Wochen Elternzeit. Auf diese Weise kann ich sowohl meiner Verantwortung als Vater als auch der meines Amtes als Oberbürgermeister gerecht werden: Ich bin immer vier Wochen zu Hause und gehe dann wieder zwei Monate arbeiten. So war es leicht, alles so zu organisieren, dass die Verwaltung jederzeit handlungsfähig bleibt. Für Notfälle bin ich zu erreichen, und es gibt ja über den Dezernatsverteilungsplan auch Vertretungsregelungen.

Beim fordernden Amt eines OBM gilt es als ungewöhnlich, sich Elternzeit zu nehmen. Was setzen Sie dem entgegen?

GASTKOMMENTAR

Attraktive Arbeitgeber

Von Stéphane Beemelmans

Öffentliche und private Arbeitgeber konkurrieren um die Gunst der Bewerber. Allein die Aussicht auf eine lebenslange Beschäftigung reicht nicht mehr, um Fachkräfte von einer Mitarbeiterin in der Verwaltung zu überzeugen. Die fortschreitende Digitalisierung erhöht den Veränderungsdruck zusätzlich, weil bekannte Berufsbilder wegfallen, dafür neue entstehen und der Schulungsbedarf der Mitarbeiter steigt. Bereits heute beklagen viele Kommunen einen eklatanten Mangel an Fachkräften. Dadurch verlangsamten sich Prozesse zusätzlich, Frustration und Krankenstand der „übrigen“ Beschäftigten steigen, ebenso die Unzufriedenheit der Bürger, weil Leistungen langsam oder gar nicht mehr angeboten werden.

Dabei besitzen Kommunen vielfältige Stellschrauben, mit denen sie ihr Profil als attraktive Arbeitgeber schärfen können: Der Dienst für das Gemeinwohl, eine gute und sichere Bezahlung, ein ausgewogenes

Verhältnis von Freizeit und Beruf, Teilzeitmodelle und wohnortnahe Arbeitsplätze sind starke Argumente für den öffentlichen Dienst. Kommunen, die sich modernen Konzepten der Büroorganisation widmen, können agiles Zusammenarbeiten und flexible Arbeitszeitmodelle befördern. Gleichzeitig gilt es, Arbeitsumfelder bedarfsgerecht zu modernisieren und die Mitarbeiter bei der Digitalisierung einzubinden. Ideenmarktplätze und Weiterbildungsprojekte ermöglichen Beteiligung und tragen den Gedanken der Modernität auch an künftige neue Kollegen. Diese Investition in die Zufriedenheit der Mitarbeiter macht sich vielfach bezahlt: Sie stärkt die Dienstleistungsqualität und damit die Bürgerfreundlichkeit und macht die Verwaltung attraktiv für qualifizierte Nachwuchskräfte. ◀

Stéphane Beemelmans ist Geschäftsführer der „PD – Berater der öffentlichen Hand GmbH“.

stephane.beemelmans@pd-g.de



Stadt Kassel/Harry Sorenski

Kassel

Wir sind stabil aufgestellt, wenn auch aufgrund der demographischen Entwicklung in einem dynamischen Wandel. Wir setzen auf die gute Ausbildung von neuen Mitarbeitenden sowie die ständige Weiterqualifizierung des bestehenden Personals. Freie Stellen können in der Regel problemlos nachbesetzt werden. In Einzelfällen wurde etwa bei Stellen im technischen Bereich von der üblichen Formalqualifikation abgewichen und damit eine gute Personalauswahl ermöglicht. Dazu werben wir mit den positiven Aspekten eines Arbeitsplatzes bei der Stadt Kassel wie der guten Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch flexible Arbeitszeiten, die große Vielfalt an Einsatz- und Aufstiegsmöglichkeiten sowie der Sicherheit des Arbeitsplatzes.

Christian Geselle, OBM der Stadt Kassel

a.erb@obm-zeitung.de

Leiter Zentrale Dienste

Mitgliedstädte

Bearbeiter
Timo Jung

E timo.jung@staedtetag-bw.de
T 0711 22921-28
F 0711 22921-42

Az 057.6 - R 38743/2022 • Ju/Ve

28.04.2022

Angebot eines Aufstiegslehrgangs für den höheren Dienst

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit Rundschreiben R 37011/2021 vom 15. September 2021 hatten wir das Interesse an einem Aufstiegs- bzw. Führungslehrgang abgefragt. Die Rückmeldungen waren positiv und haben die Geschäftsstelle des Städtetags dazu veranlasst, einen Führungslehrgang zu konzipieren und über diesen Weg Beamt:innen des gehobenen Dienstes mit den für den höheren Dienst fehlenden Bildungsvoraussetzungen die Möglichkeit eines Aufstiegs in den höheren Dienst zu ermöglichen (vgl. § 22 LBG).

Mittlerweile ist die Konzipierung und die Planung abgeschlossen, sodass der erste Pilotjahrgang beginnen kann. Das Programm und nähere Infos sind in Anlage 1 beigefügt.

Wollen Sie eine:n Teilnehmer:in anmelden, so tun Sie dies bitte bis zum

27. Mai 2022

an nadine.lutz@staedtetag-bw.de.

Bei mehr Anmeldungen als Plätzen entscheidet das Los. Bei einer Nichtberücksichtigung wird eine Warteliste für den nächsten Lehrgang geführt, der im März 2023 nach der Evaluation des Pilotlehrgangs geplant ist.

Der Anmeldung für den Lehrgang sollte eine Empfehlung der (Ober)Bürgermeisterin / des (Ober)Bürgermeisters oder der oder des fachlich zuständigen Beigeordneten beigefügt werden. Darüber hinaus sollte schon bestimmt sein, welche Führungskraft im Rahmen der Hospitation eine:n andere:n Teilnehmer:in des Führungslehrgangs vor Ort betreut. Für weitere Fragen stehen wir gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

gez. Timo Jung



STÄDTETAG
BADEN-WÜRTTEMBERG

FÜHRUNGSLEHRGANG DES STÄDTETAGS

STUTTGART, 28.04.2022

Vorwort

Die Städte sind im Umbruch. Die Pandemie hat tiefgreifende Auswirkungen und verstärkt an vielen Stellen den strukturellen Wandel. Die Entwicklung des gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Lebens, die Kultur und unsere Lebensweise generell stehen vor umfassenden Veränderungen und stellen die verschiedenen Bevölkerungsgruppen vor ganz unterschiedliche Herausforderungen. Gerade der öffentliche Dienst und seine Mitarbeiter:innen sind in diesen Zeiten besonders gefordert. Die Arbeit der Verwaltungen hat sich geändert und wird sich durch die Digitalisierung weiter ändern.

Führungskräfte in den Rathäusern müssen diesen Wandel mitgestalten. Sie müssen erkennen, welche Herausforderungen mit diesem Wandel verbunden sind und welche Anforderungen dies an die Verwaltungen stellt. Gleichwohl gilt es, die Mitarbeiter:innen auf diesem Weg zu führen. Die Geschäftsstelle des Städtetags hat deswegen gemeinsam mit Partnern einen städtisch ausgerichteten Führungslehrgang konzipiert, der diesen Herausforderungen der Zukunft gerecht werden soll und innovative Ansätze und neue Denkmuster als Chance begreifen will. Gleichzeitig soll der Lehrgang die Voraussetzungen einer Qualifizierungsmaßnahme nach § 22 des Landesbeamtengesetzes erfüllen, um Beamt:innen des gehobenen Dienstes den Aufstieg in den höheren Dienst zu ermöglichen.

Die Stärke des Städtetags ist das Wissen um die Arbeit vor Ort. Der Wissenstransfer von Städten zum Städtetag und vom Städtetag zu den Städten stellt eine der Säulen unserer Tätigkeit dar. Es ist deswegen konsequent, auch in einem Lehrgangskonzept des Städtetags diese Säule zu aktivieren und zu berücksichtigen. Wir wollen deshalb im Pilotlehrgang gemeinsam mit den Teilnehmer:innen daran arbeiten, wie gemeinsames Arbeiten in der Verwaltung im Jahr 2030 aussehen kann. Hierzu sollen sich die Teilnehmer:innen gemeinsam als Projektgruppe finden und anhand eigener Erfahrungen und Erkenntnisse vorausdenken, welche Fähigkeiten und Fertigkeiten als Führungskraft für das Rathaus von morgen notwendig sind. Durch die gemeinsamen Zusammenarbeit über Kollaborationsplattformen sollen die Teilnehmer:innen die Arbeitsweise selbst erleben und daraus ihre Schlüsse ziehen. Dabei reflektieren sie ihre Rolle als Führungskraft und versetzen sich gleichzeitig in die Rolle von Mitarbeiter:innen. Die Ergebnisse des Projektes sollen hernach in einer Fachtagung am Ende des Lehrgangs präsentiert werden. Daran schließt sich eine Evaluation des Projekts und des Lehrgangs insgesamt an.

Auch in ihrer Reihenfolge sind die acht Module deshalb so aufgebaut, dass sie sich an dieser praxisorientierten projekthaften Arbeit orientieren. Den Führungskräfte werden dabei die notwendigen theoretischen und rechtlichen Kenntnisse vermittelt.

Darüber hinaus soll mit dem Format der Stadtgespräche ein enger und informeller Dialog von (Ober)Bürgermeister:innen und Führungskräften aus der Wirtschaft mit den Teilnehmer:innen gewährleistet werden. So soll sich nicht nur ein Netzwerk innerhalb der Gruppe bilden, sondern auch die Möglichkeit bestehen, darüber hinaus wertvolle Kontakte zu knüpfen.

Um die Arbeit einer Führungskraft im höheren Dienst näher kennenzulernen, ist zuletzt eine einwöchige Hospitation und Begleitung eines:r Mitarbeiters:in in einer der teilnehmenden Mitgliedstädte vorgesehen. Dieser als Tandem gestaltete Perspektivwechsel soll ein vertieftes Verständnis nicht nur für die Tätigkeiten als Führungskraft bewirken, sondern gleichfalls auch den Blick für die Arbeit in anderen Städten erweitern.

So sieht der Ablauf aus

1 28./29.07.2022 (DO/FR)

Beginn **erster** Tag: 10:00 Uhr

Ende **zweiter** Tag: 16:30 Uhr

Am **Abend des ersten** Tages

KICK-OFF MIT FRAU HEUTE-BLUHM

Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des Städtetags Baden-Württemberg

TEAMBUILDING

Trainerin: Birgit Hornberger, Württ. VWA e. V.

(alle Modulbeschreibungen sind nachfolgend aufgeführt)

„come together“ der Teilnehmer:innen im Städtetag (ohne Trainer:in)

Ziele: vertieftes Kennenlernen und Netzwerken

Veranstaltungsort:

Städtetag

Baden-Württemberg

2 16./17.09.2022 (FR/SA)

Beginn **erster** Tag: 10:00 Uhr

Ende **zweiter** Tag: 16:30 Uhr

3 13./14.10.2022 (DO/FR)

Beginn **erster** Tag: 10:00 Uhr

Ende **zweiter** Tag: 16:30 Uhr

Am **Abend des ersten** Tages

PROJEKTMANAGEMENT UND KOLLABORATIONS-TOOLS

Trainer: Andreas Bachmann, Württ. VWA e. V.

Projektgruppenaufgabe

Eigenverantwortliche Projektgruppenarbeit „Arbeiten in der Verwaltung 2030“;

Präsentation erfolgt bei der Fachtagung am Ende des Aufstiegslehrgangs

Veranstaltungsort:

Digital

SELBSTVERSTÄNDNIS EINER INNOVATIVEN FÜHRUNGSKRAFT IN DER VERWALTUNG 4.0

Trainer: Simon Grün, IMAKA GmbH

**Stadtgespräch ab 19:30 Uhr,
Moderation: Städtetag Baden-Württemberg**

z. B. mit einem/r Oberbürgermeister:in einer Stadt, die Teilnehmer:innen entsendet oder einem/r Geschäftsführer:in aus der Privatwirtschaft

Veranstaltungsort:

Städtetag

Baden-Württemberg

So sieht der Ablauf aus

4 09./10.12.2022 (FR/SA)

Beginn **erster** Tag: 10:00 Uhr
Ende **zweiter** Tag: 16:30 Uhr

Am **Abend des ersten** Tages

MAN KANN NICHT NICHT KOMMUNIZIEREN

Trainer: Simon Grün, IMAKA GmbH

„come together“ der Teilnehmer:innen (ohne Trainer:in)

Veranstaltungsort:
Städtetag BW

Datum/Dauer

Zeitraum frei wählbar / eine Woche

Einwöchige Hospitation in einer anderen Kommune, die ebenfalls am Programm teilnimmt (Die Hospitation muss vor dem letzten Modul absolviert werden!)

Jeweilige Kommune

5 12./13.01.2023 (DO/FR)

Beginn **erster** Tag: 10:00 Uhr
Ende **zweiter** Tag: 16:30 Uhr

Am **Abend des ersten** Tages

MODERATION UND PRÄSENTATION

Trainer: Sven Herrmann, Württ. VWA e. V.

**Stadtgespräch ab 19:30 Uhr,
Moderation: Städtetag Baden-Württemberg**

z. B. mit einem/r Oberbürgermeister:in einer Stadt, die Teilnehmer:innen entsendet oder einem/r Geschäftsführer:in aus der Privatwirtschaft

Veranstaltungsort:
Noch festzulegen

6 10./11.02.2023 (FR/SA)

Beginn **erster** Tag: 10:00 Uhr
Ende **zweiter** Tag: 16:30 Uhr

Am **Abend des ersten** Tages

RECHTLICHE GRUNDLAGEN FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE

Trainerin: Prof. Dr. Gabi Meissner, Württ. VWA e. V.

„come together“ der Teilnehmer:innen (ohne Trainer:in)

Veranstaltungsort:
Städtetag Baden-
Württemberg

So sieht der Ablauf aus

7 23./24.03.2023 (DO/FR)

Beginn **erster** Tag: 10:00 Uhr
Ende **zweiter** Tag: 16:30 Uhr

Am **Abend des ersten** Tages

**WERTEORIENTIERUNG ALS BASIS MODERNER
VERWALTUNGSORGANISATION**

**VERÄNDERUNGSMANAGEMENT IM KONTEXT AKTUELLER
HERAUSFORDERUNGEN**

Trainer: Simon Grün, IMAKA GmbH

**Stadtgespräch ab 19:30 Uhr,
Moderation: Städtetag Baden-Württemberg**

z. B. mit einem/r Oberbürgermeister:in einer Stadt, die Teilnehmende entsendet oder einem/r Geschäftsführer:in aus der Privatwirtschaft

Veranstaltungsort:
Noch festzulegen

8 11./12.05.2023 (DO/FR)

Beginn **erster** Tag: 10:00 Uhr
Ende **zweiter** Tag: 16:30 Uhr

Am **Abend des ersten** Tages

**FACHTAGUNG – IHRE PRÄSENTATIONEN:
ARBEITEN IN DER VERWALTUNG 2030**

KOLLEGIALE BERATUNG

Abschluss der Reihe mit Übergabe der Zertifikate

Trainer: Simon Grün, IMAKA GmbH

Das letztmalige „come together“ der Teilnehmer:innen zum Ende des Aufstiegslehrgangs (ohne Trainer:innen)

Veranstaltungsort:
Städtetag Baden-
Württemberg bzw.
noch festzulegen

Teambuilding

Komplexere Aufgabenstellungen erfordern immer mehr eine funktionierende und lösungsorientierte Zusammenarbeit von Menschen. Effiziente Teamarbeit gewinnt dadurch weiter an Bedeutung und ist häufig der Schlüssel für die schnelle, flexible und umfassende Lösung von Problemstellungen.

Der Erfolg und die Schwierigkeit von Teamarbeit liegen dabei in der Heterogenität der Persönlichkeiten, Standpunkte und Ziele der Teammitglieder. Manchmal arbeiten bis zu fünf Generationen zusammen; wenn auch mit zum Teil völlig unterschiedlichen Herangehensweisen, Intentionen und Hintergründen. Darüber hinaus werden Teams „fluider“, d. h. Mitglieder kommen und gehen - ganz, zeit- oder teilweise.

All dies stellt eine Führungskraft vor neue Herausforderungen an Teambildung und -entwicklung.

Inhalte:

- Wachsende Bedeutung von „Team“ in einer komplexen und volatilen Arbeitswelt, Teamarchitektur
- Die wichtige Rolle der Führungskraft - Effektive Teamführung: Kooperation, Kommunikation, Vertrauen, Verbindlichkeit, Verantwortung, konstruktives Konfliktmanagement, Interventionen
- Teamrollen und Persönlichkeit: Vielfalt der Teammitglieder nutzen (Diversity)
- Gruppendynamik: Phasen und Methoden der Teamentwicklung
- Teamprozesse verstehen - im täglichen Doing
- Teamleben gestalten: effiziente Zusammenarbeit und Information
- Positive Teamkultur als ein Aspekt der Motivation und Mitarbeiter:innenbindung

Methoden:

Lehrgespräch, Theorievermittlung, Einzel- und Kleingruppenreflexionen, praktische Übungssequenzen - einzeln und in der Gruppe, Diskussion, Praxisübungen auf Grundlage eigener Situationen aus dem Führungsalltag der Teilnehmer:innen Erfahrungsaustausch

Dauer: 2 Tage



Projektmanagement und Kollaborations-Tools

Die neue Arbeitswelt ist längst da! Sie zeigt, dass Führung zukünftig nicht mehr nur Personalverantwortung heißt, sondern vor allem Menschen in Projekten zu führen. Projekte, die agil mit stetig notwendigen Anpassungen und einem hohen Maß an Fehlerkultur auf ein sich kontinuierlich veränderndes Ziel zulaufen. Keine Pflichtenhefte mehr, keine langfristigen Planungen - Scrum, Kanban und Design Thinking sind die neuen Treiber.

Um diese neuen Wege zu beschreiten braucht es in der digitalen, hybriden und mobilen Arbeitswelt neue Tools. Weg von der passiven Powerpoint-Beschallung hin zu Kollaboration, zur interaktiven Zusammenarbeit aller im virtuellen Raum. Es geht darum Anwesende, wie auch auch mobil Arbeitende gleichermaßen mit hoher Kreativität und Interaktivität einzubinden. Nur so gelingt es Ideenpotentiale und Chancen auf Basis aller Kompetenzen, Erfahrungen und Präferenzen des Teams zu nutzen.

Dieses Modul bringt viel mehr als Werkzeuge, es zeigt völlig neue Wege und macht Mut sie zu gehen.

Inhalte:

- Projektteams brauchen keine Personalverantwortlichen - sie brauchen Leader
- Optimale Projekt-Ergebnisse durch möglichst schnelles Scheitern
- Weg von „Das könnten wir mal machen.“ und hin zu „Was braucht unser Kunde/Nutzer wirklich?“
- Neue Methoden wie Scrum, Kanban und Design Thinking für optimale Ergebnisse
- Change ist kein Projekt! Veränderung kann man nicht managen - Veränderung passiert
- Raumfreies Arbeiten in der analogen, digitalen und hybriden Welt mit kollaborativen Tools
- Interaktion als Basis für kreatives Arbeiten und Perspektivenwechsel

Methoden:

Nutzung der Inhalte an eigenen Beispielprojekten, Einblicke in kollaborative Tools, Lehrgespräch, Theorievermittlung, Einzel- und Kleingruppenreflexionen, praktische Übungssequenzen - einzeln und in der Gruppe, Diskussion, Praxisübungen und Erfahrungsaustausch

Dauer: 2 Tage



Selbstverständnis einer innovativen Führungskraft in der Verwaltung 4.0

Die öffentlichen Verwaltungen erleben eine bisher nie gekannte Dynamik und die Herausforderung an gute Führung sind exorbitant gestiegen. Dabei ist es nicht mehr entscheidend, ob fachlich oder personell geführt wird. Wenn alles im Wandel ist, benötigt die innovative Führungskraft vor allem ein agiles Mindset und ein gefestigtes Selbstverständnis. Ausgestattet mit aktuellen Führungskompetenzen begegnet sie den individuellen Bedürfnissen der Mitarbeitenden und gestaltet den Weg der Transformation aktiv mit.

Inhalte:

- Führung - vom Neandertal zum agilen Mindset
- Grundsätze, Aufgaben und Werkzeuge wirksamer Führung
- Führungsstile und situative Führung
- Das Rollenverständnis als Führungskraft
- Führungskompetenzen 4.0 für die zukunftsfähige Verwaltung
- Selbstmanagement als Schlüsselqualifikation für agile Führung
- Selbsterkenntnis und positives Mindset

Werkzeuge für die Toolbox der Teilnehmer:innen:

Einführung Kanban, Retrospektive, Riemann-Thomann-Modell: Anwendung als Persönlichkeitsmodell und Organisationsanalyse-Tool, soziometrische Aufstellung bei Rollenmultivalenz, Auftragskreuz zur Erwartungsanalyse, Impact-Methode: Tower of Power

Seminar-Methoden:

Impulsvortrag, Lehrgespräch, Einzel- und Kleingruppenreflexionen, Praxisübungen auf Grundlage eigener Situationen aus dem Führungsalltag der Teilnehmer:innen, individuelles Feedback, eigene Transferaufgaben

Dauer: 2 Tage



Man kann nicht nicht kommunizieren

Kommunikation ist das Bindeglied und Transportmittel einer jeden Organisation für erfolgreiche Zielerreichung, Aufgabenwahrnehmung und Entwicklung der Mitarbeitenden. In der zunehmend volatilen, unsicheren, komplexen und mehrdeutigen Arbeitswelt ist es unverzichtbar über fundierte Kommunikationskompetenzen zu verfügen und in den verschiedensten Situationen in der Lage zu sein, über die Kommunikation Lösungen zu entwickeln, Unterschiede zu vereinen und Potentiale freizulegen. Sowohl im Dialog, in der Moderation von Teams und Gruppen benötigen verantwortliche Personen die nötigen Werkzeuge in ihrer Toolbox. Diese erwerben Sie in diesem Modul.

Inhalte:

- Theoretische Grundlagen:
 - Kommunikationsmodelle und -theorien
 - Wahrnehmung und Wirklichkeitskonstruktion
- Die personenzentrierte Haltung in einer agilen Arbeitswelt
 - Empathie, Wertschätzung und Kongruenz
- Gesprächsszenarien in der praktischen Umsetzung
 - Alltagskommunikation und Aufgabengespräche
 - Personalgespräche (Gesprächsaufbau und Gestaltung, Feedback 4.0)
 - Ankündigungen im Team und Überbringung von schlechten Nachrichten
 - Umgang mit Emotionen und Friktionen durch Unterschiedlichkeit und Vielfalt

Werkzeuge für die Toolbox der Teilnehmer:innen:

Ich-Botschaften, Aktiv zuhören in drei Schritten, Systemische Fragetechniken, Feedback-Formeln: SAG ES und WWW, Kochplatten-Modell, Sprungbrettrede, Ressourcenorientierte Szenario-Technik, Arbeiten mit Metaphern und Reframing, BBB-Argumente, 1-2-3 Magic: Vom Problem zur Lösung in drei Schritten

Seminar-Methoden:

Lehrgespräch, Einzel- und Kleingruppenarbeit, Diskussion, praktische Gesprächsübungen im Situationstraining, Reflecting Team

Dauer: 2 Tage



Moderation und Präsentation

Sie möchten aktive Beteiligung am Austausch? Moderation als Methode ist in der organisationsinternen Kommunikation unverzichtbar geworden. Ob Strategiesitzung, Planungs- und Entscheidungsschritt oder Lernprozess - die begleitende Leitung von Diskussionen in Gruppen sorgt für ein Höchstmaß an Beteiligung und Transparenz.

Moderation ist auch Geisteshaltung. Im Zentrum steht das gemeinsame Erarbeiten in der Gruppe, das von einem/einer Moderator/in gesteuert wird, ohne inhaltlich stark lenkend einzugreifen.

Die Methoden dazu sind hilfreich zur Ideensammlung, Meinungsabfrage und Meinungsbildung, Entscheidungssuche und -findung, Problemlösung oder auch Evaluation. Einen besonderen Schwerpunkt bilden dabei Visualisierungstechniken.

Lernen Sie in diesem Training Moderationsmethoden und -werkzeuge praktisch und anwendungsorientiert kennen.

Inhalte:

- Was ist Moderation?
- Die Rolle und Selbstverständnis des Moderators/der Moderatorin
- Phasen der Moderation; Methoden und Techniken
- Herausforderungen
 - Konfliktfeld Führungsverantwortung - neutrale Moderation
 - Umgang mit unterschiedlichen oder „schwierigen“ Teilnehmern/-innen
 - Umgang mit Gruppendynamik und Konflikten
- Praxisübungen, Transfer (Bringen Sie gerne vorhandene Moderationspläne oder geplante Projekte mit)

Seminar-Methoden:

Lehrgespräch, Einzel- und Kleingruppenarbeit, Diskussion, praktische Gesprächsübungen mit Situationstraining

Dauer: 1 Tag



Moderation und Präsentation

Arbeitsergebnisse, Konzepte oder Projekte müssen vor größeren oder kleineren Gremien wirksam vorgestellt werden, damit sie überzeugen. Dabei ist nicht nur der Inhalt wichtig, sondern auch das „Wie“: Wie präsentieren Sie das Thema wirkungsvoll? Wie treten Sie selbst überzeugend auf?

Die beabsichtigte Wirkung erzielen Sie durch sorgfältige Planung, strukturierten Aufbau, ansprechende Medien-Gestaltung, gewinnende Argumentation und ein souveränes Auftreten.

In diesem Training haben Sie die Möglichkeit, eine eigene kurze Präsentation vorzustellen. Sie erarbeiten Ihre Stärken im Präsentieren und erhalten Feedback dazu, was Sie verändern und verbessern können.

Inhalte:

- Rolle und Aufgaben als Präsentator:in
- Inhalte situationsgerecht und zielgerichtet aufbereiten
- Sich klar ausdrücken, die richtigen (Körper-) Signale senden
- Souveränes Auftreten vor Publikum (z.B. Gemeinderat, Bürgerinfo etc.)
- Medien sinnvoll einsetzen
- Mehr Power statt Powerpoint - eigene Wirkung auf die Zuhörer analysieren
- Training einzelner Präsentationssequenzen mit individuellem Feedback

Seminar-Methoden:

Lehrgespräch, Impulsvortrag, Einzel- und Kleingruppenarbeit, Diskussion, praktische Präsentationsübungen mit individuellem Feed-back

Dauer: 1 Tag



Rechtliche Grundlagen für Führungskräfte

Die Teilnehmer:innen sollen in der Lage sein, die wesentlichen Unterschiede beider Rechtsverhältnisse (Tarif- und Beamtenrecht) zu charakterisieren, die Gestaltungsmöglichkeiten hinsichtlich der Personalgewinnung bzw. -bindung sowie ihre situationsspezifischen Handlungsmöglichkeiten im laufenden Rechtsverhältnis zu kennen und über deren Anwendung im Organisationsgefüge der Verwaltung Bescheid wissen.

Im Vorfeld der Veranstaltung werden die Teilnehmer:innen anonymisiert Situationen aus ihrem Arbeitsalltag zu den v. g. Themenfeldern festhalten und dies ca. 1 Woche vor Seminarbeginn der Seminarleitung übermitteln. Diese Themenfelder wird die Gruppe im Rahmen des Moduls diskutieren und dafür adäquate Lösungsvorschläge erarbeiten.

Bitte bringen Sie zu dieser Veranstaltung den Text des TVöD sowie des BeamtStG und des LBG mit, gerne auch in elektronischer Version.

Inhalte:

- Rechtsgrundlagen und Spezifika in Bezug auf die jeweilige Beschäftigtengruppe
- Begründung des Rechtsverhältnisses und seine Ausprägungen
- Beamtenverhältnisse (Probe-/Lebenszeit), Ausgestaltung von Arbeitsverhältnissen (unbefristet/befristet), ggf. Möglichkeiten des Quereinstiegs in ein Beamtenverhältnis
- Berücksichtigung von Vorerfahrungszeiten bei der Personalgewinnung (nach LBG und LBesG bzw. nach den Vorgaben des TVöD)
- Rechte und Pflichten im laufenden Rechtsverhältnis: Situationsbezogen wie z.B. Probezeit, Weisungsrecht, Nebentätigkeit, Teilzeit, Leistungsstörungen, d.h. Krankheit und Verhalten etc.
- Beendigung des Rechtsverhältnisses: Eintritt in den Ruhestand wegen Erreichen der Altersgrenze, wegen Dienst- bzw. Arbeitsunfähigkeit bzw. wegen verhaltensbedingter Störungen

Methoden:

Theoretischer Input, Lehrgespräch, moderierter Erfahrungsaustausch, Diskussion, Fragen

Dauer: 2 Tage



Werteorientierung als Basis moderner Verwaltungsorganisation

Das Thema Werte ist in aller Munde. Zu Recht! Ohne verbindliche Werte verliert die Gesellschaft ihr Fundament und Organisationen ihre Identität und Integrität. Organisationen, die sich bewusst an Werten orientieren, vergrößern nachweislich ihren Erfolg und erhöhen ihre Attraktivität für Kunden und Mitarbeitende. Ein Bewusstsein der eigenen Wertehierarchie, sowie Kenntnisse für den Umgang mit den unterschiedlichen Wertesystemen der Mitarbeitenden, bilden die Basis der zukunftsfähigen Verwaltung.

Inhalte:

- Der zukunftsfähige Mehr-Wert von werteorientierten Verwaltungen
- Werteorientiertes Mindset für die Verwaltung der Zukunft
- Werte, Visionen und Strategien - Werte leben
- Werteklä rung - den eigenen Werten näherkommen
- Werteorientierte Teamarbeit
- Wertewandel - Werte der Generationen
- Balance im Spannungsverhältnis zwischen Werten

Werkzeuge für die Toolbox der Teilnehmer:innen:

Werteleiter zur strukturierten Selbstreflexion, Werte-/Entwicklungsquadrat zur werteorientierten Kulturbildung im Team, Einsatz von Wertekarten zur Werteklä rung im Einzelnen oder im Team, Leitfaden werteorientierte Entwicklung von Leitlinien

Seminar-Methoden:

Lehrgespräch, Impulsvortrag, Einzel- und Gruppenarbeiten, Diskussion, Situationstraining

Dauer: 1 Tag



Veränderungsmanagement im Kontext aktueller Herausforderungen

Rund zwei Jahre nach Beginn der weltweiten Covid-19-Pandemie haben sich neue Formate des Austauschs etabliert und die Digitalisierung hat einen starken Impuls erhalten. Und auch im sogenannten New Normal wird es weitere Digitalisierungsprojekte, Gesetzesänderungen, Umzüge, neue Aufgabenverteilungen und andere Veränderungen geben. Ein professionelles Veränderungsmanagement stellt daher einen kritischen Erfolgsfaktor im Umgang mit diesen Herausforderungen dar. Egal ob Teilnehmende als Change Agent oder in unterstützender Rolle an Veränderungen beteiligt sind, sie erhalten in diesem Workshop ein erweitertes Verständnis für die Psychodynamik von Veränderungen, sowie Handwerkszeug um die verschiedenen Phasen von Veränderungsprozessen erfolgreich zu begleiten.

Inhalte:

- Veränderungen in Organisationen - wesentliche Aspekte erkennen
- Den Wandel planen - Veränderungen als Prozess und Projekt begreifen
- Den Wandel gestalten - Erfolgsfaktoren für Veränderungsprojekte
- Die Befindlichkeitskurve im Veränderungsprozess
- Sich selbst in den Blick nehmen
- Das Team in den Blick nehmen
- Kommunikation im Veränderungsprozess

Werkzeuge für die Toolbox der Teilnehmer:innen:

Landkarte der Veränderung, Modell der 4 Räume der Veränderung, Stakeholder-Dialog-Matrix, PDCA-Zyklus und Systemische Schleife, SWOT-Analyse, Akzeptanzmatrix

Seminar-Methoden:

Arbeit an eigenen Fallbeispielen in Kleingruppen, Impulsvorträge, Plenumsdiskussionen, Selbstreflexion

Dauer: 1 Tag



Fachtagung - Arbeiten in der Verwaltung 2030

Kurz vor Ende des Aufstiegslehrgangs blicken wir gemeinsam im Rahmen der Fachtagung auf das Gelernte zurück.

Während des Lehrgangs sollen sich die Teilnehmer:innen selbstorganisiert in Projektgruppen finden und vorausdenken, welche Fähigkeiten und Fertigkeiten für Führungskräfte in den Rathäusern im Jahr 2030 notwendig und wichtig sind. Sie arbeiten hierzu über Kollaborationsplattformen zusammen und bringen eigene Erfahrungen und Erkenntnisse ein.

Die Ergebnisse der einzelnen Projektgruppen werden in dieser Veranstaltung präsentiert. Hierzu erstellen die Teilnehmer:innen im **Vorfeld einen Fachvortrag** (jeder Teilnehmende präsentiert einen Schwerpunkt auf Basis der Projektgruppenarbeit).

Um die Fachtagung **organisatorisch vorzubereiten**, reicht die jeweilige Projektgruppe das Gesamtthema und das Thema der Einzelvorträge der Teilnehmer:innen bis zu einem definierten Datum bei IMAKA ein.

Anschließend erstellt IMAKA einen Ablaufplan mit Zeitschiene, Vortragenden und Themen, der allen Teilnehmer:innen zugeht.

Die Dauer der **Einzelpräsentation des Fachvortrags** sollte einen Umfang von ca. 20 bis maximal 25 Minuten haben.

Direkt nach dem Vortrag erhält jeder ein qualifiziertes Feedback von den anderen Teilnehmer:innen aus der Gruppe.

Fachliche Fragen werden beantwortet, eine Diskussion zum Vortrag ist vorgesehen und erwünscht.

Dauer: 1 Tag



Kollegiale Beratung

„Es gibt nichts Gutes außer: Man tut es.“ (Erich Kästner 1950).

Am Ende des Aufstiegslehrgangs soll den Teilnehmer:innen noch einmal die Möglichkeit gegeben werden, aktuelle Themenstellungen aus ihrer Arbeit praxisnah zu reflektieren, mit dem Erlernten zu verbinden und im Kollegenkreis Lösungsansätze zu erarbeiten. Der Methodenkoffer für den Umgang mit anspruchsvollen Praxissituationen kann noch einmal auf Lücken geprüft und gegebenenfalls aufgefüllt werden.

Inhalte:

- Reflexion der Praxisphase und Austausch über Umsetzungserfolge
- Einführung der Kollegialen Beratung als Format und verschiedener Methoden der Problemerkennung und -lösung
- Bearbeitung von Praxisfällen
- Transfer in die eigene Führungspraxis vorbereiten

Werkzeuge für die Toolbox der Teilnehmer:innen:

Hypothesenschleife, Hypothesenrunde, Resonanzrunde, Ideenkorb guter Ratschläge, Perspektivstühle, Kopfstand-Brainstorming

Seminar-Methoden:

Vortrag, Einzel- und Kleingruppenreflexionen, Praxisübungen im Rollentausch auf Grundlage eigener Situationen aus dem Führungsalltag der Teilnehmer:innen, kollegiales Coaching, individuelles Feedback

Dauer: 1 Tag

Anschließend erfolgt die Zertifikatsausgabe



Organisatorische Hinweise

- **Anmeldeverfahren**

Die Teilnehmer:innen melden sich für den kompletten Aufstiegslehrgang an. Über die Auswahl der Teilnahme/Zulassung entscheidet der Städtetag. Der Aufstiegslehrgang ist auf max. 12 Teilnehmer:innen begrenzt. Ein Folgekurs wird mit einem zeitlichen Versatz von ca. 8 Monaten (März 2023) angeboten.

- **Teilnehmerverwaltung**

Die Teilnehmerverwaltung wird zentral bei der Württ. VWA geführt.

- **TN-Gebühr**

Die TN-Gebühr beträgt 4.800,00 € für den Aufstiegslehrgang (only trainings) und wird durch die VWA in Rechnung gestellt. Diese Gebühr wird zu Beginn des Aufstiegslehrgangs fällig.

- **Unterbringung**

Für die Unterbringung in der jeweiligen Veranstaltungslocation sind die Teilnehmer:innen eigenverantwortlich zuständig. Anfallende Kosten für Übernachtung und Verpflegung werden direkt abgerechnet.

- **Kurzfristige Absage infolge von Krankheit o.a.**

Sollte es Teilnehmer:innen nicht möglich sein, an einem der Module teilzunehmen, informieren sie eigenverantwortlich die Veranstaltungslocation **und** die Württ. VWA bzw. IMAKA GmbH.

Lehrgangsziel

§ 22 des Landesbeamtengesetzes (LBG) der Aufstieg vom gehobenen in den höheren Dienst.

Der Aufstiegslehrgang erfüllt die Voraussetzungen einer geeigneten Qualifizierungsmaßnahme nach § 22 des Landesbeamtengesetzes (LBG) und besteht aus 8 zweitägigen Modulen (mit jeweils 16 Unterrichtseinheiten à 45 Minuten), einer Projektarbeit sowie einer einwöchigen Hospitation.

- **Lehrgangsunterlagen**

Die Teilnehmer:innen erhalten zu allen Modulen umfangreiche Unterlagen/Manuskripte. Anhand dieser Materialien kann der Lehrstoff bearbeitet werden.

Organisatorische Hinweise

- **Format**

Grundsätzlich sollen die Module im Präsenzformat abgebildet werden. Im Zuge der Digitalisierung, werden ausgewählte Module im digitalen Format abgebildet. Sofern im Verlauf des Aufstiegsehrgangs pandemische Rahmenbedingungen greifen, werden alle geplanten weiteren Module im digitalen Format abgebildet (Schulungsplattformen: BigBlueButton / WebEx). Bei der digitalen Teilnahme ist das Zuschalten per Mikrofon und Webkamera verpflichtend, um den größtmöglichen Teilnehmernutzen zu erzielen.

- **Stadtgespräche**

Das Format der Stadtgespräche dient als enger und informeller Dialog von (Ober)Bürgermeister:innen und Führungskräften aus Wirtschaft und Verwaltung mit den Lehrgangsteilnehmer:innen, um u.a. ein Netzwerk innerhalb der Gruppe zu bilden, aber auch darüber hinaus wertvolle Kontakte zu knüpfen.

- **Hospitation in einer anderen Stadt**

Im Rahmen des Aufstiegslehrgangs absolvieren die Teilnehmer:innen eine Hospitation in einer der teilnehmenden Mitgliedstädte. Sie begleiten hier eine erfahrene Führungskraft eine Woche lang an ihrem Arbeitsplatz, erleben Führung hautnah und reflektieren gemeinsam mit der Führungskraft das Erlebte.

Der Austausch über das Arbeiten in den jeweiligen Städten zwischen Teilnehmer:in und hospitationsgebender Führungskraft liefert wertvolle Einblicke, Erfahrungen und ggfs. Ideen und kann/soll die Netzwerkbildungen zwischen den Stadtverwaltungen fördern. Hospitationsgebende Führungskräfte führen (vorzugsweise) zwischen 6 bis 10 Mitarbeiter:innen direkt. Die Hospitation muss vor dem letzten Modul absolviert werden!

Die Mitgliedsstädte benennen jeweils eine oder maximal zwei hospitationsgebende Führungskräfte und melden diese mit der Anmeldung an den Städtetag. Das Matching „hospitationsgebende Führungskraft - Teilnehmer:in“ erfolgt durch die IMAKA GmbH. Den konkreten Zeitraum der Hospitation legen die Teilnehmer:innen im Benehmen mit der hospitationsgebenden Führungskraft (flexibel) fest. Inwieweit die Städte im Rahmen der Hospitationswoche ein Rahmenprogramm (z. B. gemeinsames Abendessen) auflegen, entscheiden die Städte für sich.

Die Teilnehmer:innen sind eigenverantwortlich für die Unterbringung in der hospitationsgebenden Stadt; anfallende Kosten für ÜN und Verpflegung werden von der entsendenden Stadt oder den Teilnehmer:innen bezahlt.

Organisatorische Hinweise

- **Projektgruppenarbeit**

Die Projektgruppenarbeit soll den Wissenstransfer der Städte zum Städtetag und vom Städtetag zu den Städten vertiefen. Geplant ist, dass die Teilnehmer:innen sich eigenverantwortlich in mehreren (max. 3) Projektgruppen finden und vorausdenken, wie gemeinsames Arbeiten in den Verwaltungen im Jahr 2030 aussehen kann.

Der Inhalt der Projektgruppenarbeiten muss einen eindeutigen Bezug zum Thema „Führung“ in der Verwaltung 2030 haben. Eine Verschränkung von Theorie und Auswirkung auf die Praxis im Jahr 2030 ist anzustreben. Ebenso ist es wünschenswert, wenn der künftige Mehrwert für die Städte aufgezeigt wird.

Aktuelle wissenschaftliche Erkenntnisse bilden die Grundlagen der Projektgruppenarbeiten.

- **Präsentation**

Für die Fachtagung am Ende des Aufstiegslehrgangs erstellen die Projektgruppen gemeinsam eine qualifizierte Präsentation (Fachvortrag) - hierbei hat jede/r Teilnehmer:in seinen/ihren Part. Die einzelnen Präsentationen (Fachvorträge) haben einen Umfang von 20 bis max. 25 Minuten reine Präsentationszeit mit daran anschließendem Feedback und Austausch/Diskussion. Für die aus den Projektgruppenarbeiten entstehenden Präsentationen (Fachvorträge) gelten die Grundsätze wissenschaftlichen Arbeitens (systematische und methodisch kontrollierte Verbindung eigenständiger und kreativer Gedanken mit vorliegenden Fakten/Informationen; intensive Auseinandersetzung mit dem Thema, Bezüge herstellen, eigene Perspektiven herausarbeiten und begründen; entsprechender Aufbau und Gliederung; Erläuterung grundlegender Begriffe; Offenlegung von Quellenangaben...).

- **Zertifikat / Umfang der Teilnahme**

Die Teilnehmer:innen erhalten ein Gesamtzertifikat über diesen Aufstiegslehrgang, sofern Sie mindestens an 6 von 8 Modulen teilgenommen haben, an der Projektarbeit mitbearbeitet/präsentiert sowie die einwöchige Hospitation erfolgreich absolviert haben.

- **Rücktritt**

Nach verbindlicher Anmeldung durch den/die Teilnehmer:in und erteilter Zulassung durch den Städtetag, ist ein Rücktritt bis zwei Wochen vor Beginn des Aufstiegslehrgangs kostenfrei möglich. Geht der Rücktritt später als zwei Wochen vor dem ersten Modul bei der VWA ein, stellt diese eine Rücktrittsgebühr von 25% der Lehrgangskosten ein. Sofern dieser Platz über eine Nachrückerliste aufgefüllt werden kann, entfällt die Rücktrittsgebühr. Bei Nichtteilnahme ohne vorherigen Rücktritt bleibt der Anspruch auf die volle Gebühr bestehen.

Kontakt



STÄDTETAG
BADEN-WÜRTTEMBERG

- **Ansprechpartner beim Städtetag**

Timo Jung

Leiter Zentrale Dienste, Städtetag Baden-Württemberg

Königstraße 2, 70173 Stuttgart

Telefon 0711 229 21-28

E-Mail: Timo.Jung@staedtetag-bw.de

- **Ansprechpartnerin bei der IMAKA GmbH**

Andrea Bächle

IMAKA Institut für Management GmbH

Mollenbachstraße 6, 71229 Leonberg

Telefon: 07152 3307-0

E-Mail: Andrea.Baechle@imaka.de

Mobil: 0171 3711704

- **Ansprechpartner bei der Württ. VWA**

Udo Kressler

Württ. Verwaltungs- und Wirtschafts-Akademie e. V. (VWA)

Wolframstraße 32, 70191 Stuttgart

Telefon: 0711 21041-21

E-Mail: U.Kressler@w-vwa.de

Mobil: 0151 54405023

Gesetzentwurf

der Landesregierung

Gesetz über die Anpassung von Dienst- und Versorgungsbezügen in Baden-Württemberg 2022 und zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften (BVAnp-ÄG 2022)

A. Zielsetzung

Mit diesem Gesetz soll eine Anpassung der Dienst- und Versorgungsbezüge im Jahr 2022 erfolgen. Zudem hat sich im Besoldungsrecht und in anderen Bereichen des Dienstrechts an verschiedenen Stellen Anpassungsbedarf ergeben.

B. Wesentlicher Inhalt

Mit diesem Gesetz soll das Tarifergebnis für den öffentlichen Dienst der Länder vom 29. November 2021 in Form einer linearen Anpassung in Höhe von 2,8 Prozent zum 1. Dezember 2022 zeitgleich und systemgerecht auf die Besoldung und Versorgung übertragen werden. Zudem sollen im Besoldungsbereich bestimmte Ämter des gehobenen wie des mittleren Dienstes angehoben und die Erfahrungsstufen neustrukturiert werden. Erhöhungen kinderbezogener Familienzuschläge sollen zur Verfassungsmäßigkeit der Besoldung mit Blick auf die konkretisierten Berechnungsparameter der Beschlüsse des Bundesverfassungsgerichts vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 4/18 und 2 BvL 6/17 u. a. – beitragen. Auch sollen Nachzahlungsregelungen für die Zeit vor Inkrafttreten dieses Gesetzes getroffen werden. Zudem soll im Beamtenversorgungsrecht und in anderen dienstrechtlichen Vorschriften festgestellter Änderungsbedarf umgesetzt werden. Im Beihilfebereich wird die zumutbare Eigenvorsorge an das bis zum 31. Dezember 2012 geltende Niveau angepasst. Es erfolgen weitere Änderungen, welche konkrete krankheitsbedingte Aufwendungen betreffen.

C. Alternativen

Hinsichtlich der zeitgleichen und systemgerechten Übertragung des Tarifergebnisses auf die Besoldung und Versorgung, der Neubewertung bestimmter Ämter sowie der Neustrukturierung der Erfahrungsstufen werden keine sachgerechten

Alternativen gesehen. In Umsetzung der oben genannten Beschlüsse des Bundesverfassungsgerichts stellt die Erhöhung der kinderbezogenen Familienzuschläge die bedarfsgerechteste Lösung zur Kompensation des familienbedingten Mehrbedarfs dar. Eine Beibehaltung der derzeit geltenden Höhe der zumutbaren Eigenvorsorge würde nicht die Konkurrenzfähigkeit des Landes gegenüber privaten Arbeitgebern und die Attraktivität des Beamtenverhältnisses in Baden-Württemberg steigern.

D. Kosten für die öffentlichen Haushalte (ohne Erfüllungsaufwand)

Die Mehrausgaben gegenüber dem Jahr 2021 betragen beim Land im Jahr 2022 rund 300,3 Millionen Euro, im Jahr 2023 rund 724,6 Millionen Euro und im Jahr 2024 rund 728,5 Millionen Euro. Die Mehrkosten im kommunalen Bereich betragen rund 45 Millionen Euro im Jahr 2022, rund 108,6 Millionen Euro im Jahr 2023 und rund 109,2 Millionen Euro im Jahr 2024.

E. Erfüllungsaufwand

E.1 Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger

Einmalig entstehen ein Erfüllungsaufwand von rund 17 200 Stunden und Sachkosten von rund 79 400 Euro. Zudem entstehen jährlich ein Erfüllungsaufwand von rund 11 Stunden sowie Sachkosten von rund 58 Euro.

E.2 Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft

Einmalig entstehen ein Erfüllungsaufwand von rund 163 460 Euro sowie Sachkosten von rund 79 350 Euro. Zudem entstehen jährlich ein Erfüllungsaufwand von rund 1 570 Euro sowie Sachkosten von rund 60 Euro.

E.3 Erfüllungsaufwand der Verwaltung

Für die Verwaltung entstehen einmalig ein Erfüllungsaufwand von rund 792 000 Euro sowie Sachkosten von rund 58 650 Euro.

F. Nachhaltigkeitscheck

Der Gesetzentwurf betrifft nur einzelne dienstrechtliche Belange. Erhebliche Auswirkungen auf die ökonomischen, ökologischen und sozialen Verhältnisse ergeben sich somit nicht. Von einem Nachhaltigkeitscheck konnte daher abgesehen werden.

G. Sonstige Kosten für Private

Keine.

**Staatsministerium
Baden-Württemberg
Ministerpräsident**

Stuttgart, 27. September 2022

An die
Präsidentin des Landtags
von Baden-Württemberg

Sehr geehrte Frau Landtagspräsidentin,

als Anlage übersende ich Ihnen gemäß Artikel 59 Absatz 1 der Verfassung des Landes Baden-Württemberg den von der Landesregierung beschlossenen Entwurf eines Gesetzes über die Anpassung von Dienst- und Versorgungsbezügen in Baden-Württemberg 2022 und zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften (BVAnp-ÄG 2022). Ich bitte Sie, die Beschlussfassung des Landtags herbeizuführen. Die Zuständigkeit liegt beim Finanzministerium.

Mit freundlichen Grüßen

Kretschmann
Ministerpräsident

Der Landtag wolle beschließen,
dem nachstehenden Gesetzentwurf seine Zustimmung zu erteilen:

**Gesetz über die Anpassung von
Dienst- und Versorgungsbezügen
in Baden-Württemberg 2022 und zur
Änderung dienstrechtlicher Vorschriften
(BVanp-ÄG 2022)**

Artikel 1

Gesetz über die Anpassung von Dienst- und Versorgungsbezügen in Baden-Württemberg 2022

§ 1

Geltungsbereich

(1) Dieses Gesetz gilt für

1. die Beamtinnen und Beamten des Landes, der Gemeinden, der Gemeindeverbände und der sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts,
2. die Richterinnen und Richter des Landes,
3. die Empfängerinnen und Empfänger von Amtsbezügen des Landes und
4. die Auszubildenden in öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnissen.

Ausgenommen sind die Ehrenbeamtinnen und Ehrenbeamten sowie die ehrenamtlichen Richterinnen und Richter des Landes.

(2) Dieses Gesetz gilt auch für die Empfängerinnen und Empfänger von Versorgungsbezügen aus dem in Absatz 1 genannten Personenkreis sowie für Empfängerinnen und Empfänger von Alters- und Hinterbliebenengeld und Anspruchsberechtigte auf Alters- und Hinterbliebenengeld.

(3) Dieses Gesetz gilt nicht für die öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften und ihre Verbände.

§ 2

Besoldungsanpassung 2022

(1) Ab 1. Dezember 2022 erhöhen sich

1. um 2,8 Prozent

- a) die Grundgehaltssätze,
- b) die Leistungsbezüge, die nach § 38 Absatz 3 Satz 2 oder Absatz 5 des Landesbesoldungsgesetzes Baden-Württemberg (LBesGBW) an den regelmäßigen Besoldungsanpassungen teilnehmen,
- c) der Familienzuschlag einschließlich des Anrechnungsbetrages,

- d) die Amtszulagen sowie die Strukturzulage und
 - e) die Stundensätze der Mehrarbeitsvergütung sowie
2. um 50 Euro die Anwärtergrundbeträge.
- (2) Absatz 1 Nummer 1 gilt entsprechend für
- 1. die Grundgehaltssätze, die Höchstbeträge für Zuschüsse zum Grundgehalt sowie für festgesetzte Zuschüsse nach fortgeltenden Besoldungsordnungen und Besoldungsgruppen der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer,
 - 2. die in den Vorbemerkungen der Anlage II zum Bundesbesoldungsgesetz in der Fassung des Gesetzes vom 3. Dezember 1998 (BGBl. I S. 3435, 3474) in
 - a) Nummern 1 und 2 geregelten Zuschüssen zum Grundgehalt und
 - b) Nummer 2b geregelte allgemeine Stellenzulage sowie
 - 3. die Amtszulagen in Überleitungsvorschriften oder Regelungen über künftig wegfallende Ämter.

§ 3

Versorgungsanpassung 2022

- (1) Für Empfängerinnen und Empfänger von Versorgungsbezügen gilt die Erhöhung nach § 2 für die dort aufgeführten Bezügebestandteile entsprechend, sofern diese Grundlage der Versorgung sind.
- (2) Die Erhöhung nach § 2 gilt entsprechend für
- 1. andere Bezügebestandteile, soweit für diese die Teilnahme an den regelmäßigen Besoldungsanpassungen nicht eingeschränkt oder ausgeschlossen ist, und
 - 2. Grundvergütungen.
- (3) § 19 Absatz 1 Satz 1 Halbsatz 3 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Baden-Württemberg (LBeamVG BW) findet bei den Erhöhungen nach Absatz 1 und 2 entsprechende Anwendung.
- (4) Absatz 3 gilt weder für die Empfängerinnen und Empfänger von Übergangsgeld nach § 64 LBeamVG BW noch für die Empfängerinnen und Empfänger eines Unterhaltsbeitrags durch Gnadenerweis oder Disziplinarentscheidung, welcher sich in einem Prozentsatz der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge bestimmt. In den in Satz 1 genannten Fällen werden die der Berechnung zugrundeliegenden ruhegehaltfähigen Dienstbezüge um den Faktor 0,96 angepasst.
- (5) Bei Empfängerinnen und Empfängern von Versorgungsbezügen, denen ein Grundgehalt der Besoldungsgruppe A 1 bis A 8 nach Anlage IV 1. Bundesbesoldungsgesetzes in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung oder ein Grundgehalt der Besoldungsgruppe A 5 bis A 8 nach Anlage 6 (Landesbesoldungsordnung A) des Landesbesoldungsgesetzes Baden-Württemberg zugrunde liegt, vermindert sich das Grundgehalt ab dem 1. Dezember 2022 um 67,16 Euro, wenn ihren ruhegehaltfähigen Dienstbezügen die allgemeine Stellenzulage nach Vorbemerkung

Nummer 27 Absatz 1 Buchstabe a oder b der Anlage I (Bundesbesoldungsordnungen A und B) des Bundesbesoldungsgesetzes in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung oder eine Strukturzulage nach § 46 LBesGBW bei Beginn des Ruhestandes nicht zugrunde gelegen hat.

(6) Die Erhöhung gilt nicht für den Ausgleichsbetrag nach § 102 Absatz 3 Satz 1 LBeamtVGBW.

§ 4

Anpassung des Alters- und Hinterbliebenengeldes 2022

Für das Alters- und Hinterbliebenengeld ist § 3 Absatz 1 bis 3 entsprechend anzuwenden.

§ 5

Familienrechtlicher Versorgungsausgleich nach der Ehescheidung 2022

(1) Als Prozentsatz der Erhöhung der beamtenrechtlichen Versorgungsbezüge für feste Beträge nach § 13 Absatz 2 Satz 2 und § 14 Absatz 2 Satz 1 LBeamtVGBW gilt die Erhöhung nach § 2 Absatz 1 Nummer 1; § 2 Absatz 1 findet hinsichtlich des Zeitpunkts entsprechende Anwendung.

(2) Für das Alters- und Hinterbliebenengeld ist Absatz 1 entsprechend anzuwenden.

§ 6

Berechnungsvorschriften

Bei der Berechnung der Erhöhungen sind sich ergebende Bruchteile eines Cents unter 0,5 abzurunden und Bruchteile von 0,5 und mehr aufzurunden.

Artikel 2

Änderung des Landesbesoldungsgesetzes Baden-Württemberg

Das Landesbesoldungsgesetz Baden-Württemberg vom 9. November 2010 (GBl. S. 793, 826), das zuletzt durch Artikel 3 des Gesetzes vom 22. Dezember 2021 (GBl. S. 1009, 1010) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 24 wird wie folgt geändert:

- a) In Nummer 1 wird die Angabe „A 6“ durch die Angabe „A 7“ und die Angabe „A 7“ durch die Angabe „A 8“ ersetzt.
- b) In Nummer 2 wird die Angabe „A 9“ durch die Angabe „A 10“ ersetzt.
- c) In Nummer 3 wird die Angabe „A 10“ durch die Angabe „A 11“ und die Angabe „A 9“ durch die Angabe „A 10“ ersetzt.

2. In § 27 Absatz 5 Satz 1 wird die Angabe „A 9“ jeweils durch die Angabe „A 10“ ersetzt.
3. In § 31 Absatz 2 Satz 1 werden die Wörter „vier im Abstand von zwei Jahren, in den Stufen fünf bis acht“ durch das Wort „sechs“ und das Wort „neun“ durch das Wort „sieben“ ersetzt.
4. In § 39 Absatz 2 werden die Wörter „W 2 und W 3, A 14 bis A 16 sowie B 2 und B 3“ durch die Wörter „W 2 und W 3 sowie A 14 bis A 16“ ersetzt.
5. In § 46 Satz 1 wird die Angabe „A 6“ durch die Angabe „A 7“ ersetzt.
6. § 56 wird wie folgt geändert:
 - a) Nummern 1 und 2 werden wie folgt gefasst:
 - „1. Erste Oberin/Erster Pflegevorsteher als Leiter eines Pflegedienstes mit mindestens 150 Pflegepersonen, Hauptpfleger/Hauptschwester oder Oberin/Pflegevorsteher,
 2. Erste Oberin/Erster Pflegevorsteher als Leiter eines Pflegedienstes mit mindestens 300 Pflegepersonen,“
 - b) Nummer 3 wird aufgehoben.
7. § 57 Absatz 1 wird wie folgt geändert:
 - a) In Nummer 5 werden die Wörter „bei Landratsämtern von Landkreisen mit mehr als 175 000 Einwohnern“ gestrichen.
 - b) In Nummer 14 wird der Punkt am Ende durch ein Komma ersetzt.
 - c) Folgende Nummer 15 wird angefügt:
 - „15. Beamte bei einem Regierungspräsidium, die als Bezirksbrandmeister bestellt sind.“
8. § 59 wird wie folgt geändert:
 - a) Absatz 1 Satz 2 wird wie folgt gefasst:

„Über die Vergabe der Zulage entscheidet das Rektorat der Hochschule nach Maßgabe des Landeshochschulgesetzes.“
 - b) Absatz 3 Satz 2 wird wie folgt gefasst:

„Über die Vergabe der Zulage entscheidet der Vorstand des KIT nach Maßgabe des KIT-Gesetzes.“
9. In § 62a Absatz 4 werden die Wörter „für ihre Beamten“ gestrichen.
10. Nach § 62a wird folgender § 62b eingefügt:

„§ 62b

Zulage für stellvertretende Kanzler

Beamte an staatlichen Hochschulen, die nach § 16 Absatz 2a Satz 1 des Landeshochschulgesetzes (LHG) als Vertreter für den Kanzler bestellt werden, erhalten für die Dauer der Wahrnehmung der Funktion des

stellvertretenden Kanzlers eine nicht ruhegehaltfähige Zulage. Die Zulage beträgt, wenn das Amt des Kanzlers in Besoldungsgruppe W 2 ausgebracht ist, monatlich 500 Euro, wenn das Amt des Kanzlers in Besoldungsgruppe W 3 ausgebracht ist, monatlich 600 Euro.“

11. In § 65 Absatz 5 Satz 1 Nummer 2 Satz 2 wird die Angabe „A 6 bis A 8“ durch die Angabe „A 7 bis A 9“ ersetzt.
12. Die Anlage 1 (Landesbesoldungsordnung A) wird wie folgt geändert:
 - a) Der Abschnitt Besoldungsgruppe A 6 wird aufgehoben.
 - b) Die Abschnitte Besoldungsgruppe A 7 bis A 11 werden wie folgt gefasst:

„Besoldungsgruppe A 7

Erster Hauptwachmeister³⁾

Hauptwart¹⁾²⁾

Oberamtsmeister¹⁾²⁾⁴⁾

- 1) Erhält eine Amtszulage nach Anlage 13.
- 2) Soweit nicht in der Besoldungsgruppe A 8.
- 3) Erhält eine Amtszulage nach Anlage 13.
- 4) Erhält eine weitere Amtszulage nach Anlage 13, wenn er im Sitzungsdienst der Gerichte eingesetzt ist.

Besoldungsgruppe A 8

Abteilungspfleger/Abteilungsschwester¹⁾

Hauptsekretär²⁾³⁾

Hauptwart⁴⁾

Hauptwerkmeister⁵⁾

Krankenpfleger/Krankenschwester⁵⁾

Lebensmitteloberkontrolleur⁵⁾

Oberamtsmeister⁴⁾

Oberbrandmeister⁵⁾

Polizeiobermeister⁵⁾

- 1) Erhält eine Amtszulage nach Anlage 13.
- 2) Als Eingangsamt, soweit nicht im Justizwachtmeisterdienst.
- 3) Für Funktionen im Justizwachtmeisterdienst, die sich von denen der Besoldungsgruppe A 8 abheben, können nach Maßgabe sachgerechter Bewertung Stellen mit einer Amtszulage nach Anlage 13 ausgestattet werden.
- 4) Soweit nicht in der Besoldungsgruppe A 7.
- 5) Als Eingangsamt.

Besoldungsgruppe A 9

A m t s i n s p e k t o r

B e t r i e b s i n s p e k t o r

Gerichtsvollzieher¹⁾

Hauptbrandmeister

Lebensmittelhauptkontrolleur

Oberpfleger/Oberschwester

Polizeihauptmeister

Straßenmeister¹⁾²⁾¹⁾ Als Eingangsamt.²⁾ Erhält als Leiter einer Straßenmeisterei oder Autobahnmeisterei eine Amtszulage nach Anlage 13.**Besoldungsgruppe A 10**E r s t e r A m t s i n s p e k t o r ¹⁾E r s t e r B e t r i e b s i n s p e k t o r ¹⁾Erster Hauptbrandmeister¹⁾Erster Lebensmittelhauptkontrolleur³⁾Erste Oberin/Erster Pflegevorsteher³⁾⁴⁾

- als Leitende Unterrichtsschwester/Leitender Unterrichtspfleger an einer Krankenpflegeschule oder einer Schule für Krankenpflegehilfe mit durchschnittlich mindestens 80 Lehrgangsteilnehmern
- als Leiterin/Leiter eines Pflegebereichs mit mindestens 96 Pflegepersonen
- als Leiterin/Leiter eines Pflegedienstes mit mindestens 150 Pflegepersonen
- als ständige Vertreterin/ständiger Vertreter einer Leitenden Unterrichtsschwester/eines Leitenden Unterrichtspflegers an einer Krankenpflegeschule oder einer Schule für Krankenpflegehilfe mit durchschnittlich mindestens 160 Lehrgangsteilnehmern
- als ständige Vertreterin/ständiger Vertreter der Leiterin/des Leiters eines Pflegedienstes mit mindestens 300 Pflegepersonen

Erster Polizeihauptmeister¹⁾Fachoberlehrer²⁾³⁾⁵⁾

Hauptpfleger/Hauptschwester

Hauptstraßenmeister⁶⁾
als Leiter einer Straßenmeisterei oder
Autobahnmeisterei

Kriminaloberkommissar⁵⁾

Landwirtschaftstechnischer Oberlehrer und Berater³⁾⁵⁾

Obergerichtsvollzieher¹⁾

Oberin/Pflegevorsteher⁷⁾

O b e r i n s p e k t o r ⁵⁾

Oberstraßenmeister

Polizeioberkommissar⁵⁾

- 1) Für Funktionen, die sich von denen der Besoldungsgruppe A 10 abheben, können nach Maßgabe sachgerechter Bewertung jeweils bis zu 35 Prozent der Stellen mit einer Amtszulage nach Anlage 13 ausgestattet werden.
- 2) Dieser Besoldungsgruppe werden nur solche Beamte zugeteilt, die die Lehrbefähigung Fachlehrkräfte für musisch-technische Fächer, für vorschulische Einrichtungen, für Sonderschulen oder Sonderpädagogik besitzen.
- 3) Soweit nicht in der Besoldungsgruppe A 11.
- 4) Erhält eine Amtszulage nach Anlage 13.
- 5) Als Eingangsamt.
- 6) Erhält eine Amtszulage nach Anlage 13.
- 7) Erhält eine Amtszulage nach Anlage 13.

Besoldungsgruppe A 11

A m t m a n n ⁵⁾

Erster Hauptstraßenmeister
als Leiter einer großen und bedeutenden
Straßenmeisterei oder Autobahnmeisterei

Erster Lebensmittelhauptkontrolleur²⁾

Erste Oberin/Erster Pflegevorsteher

- als Leitende Unterrichtsschwester/Leitender Unterrichtspfleger an einer Krankenpflegeschule oder einer Schule für Krankenpflegehilfe mit durchschnittlich mindestens 160 Lehrgangsteilnehmern
- als Leiterin/Leiter eines Pflegebereichs mit mindestens 192 Pflegepersonen
- als Leiterin/Leiter eines Pflegedienstes mit mindestens 300 Pflegepersonen

Fachoberlehrer¹⁾²⁾

Fachoberlehrer¹⁾³⁾

- als Fachbetreuer
- als Leiter eines Schulkindergartens mit mehr als zwei Gruppen
- an einem sonderpädagogischen Bildungs- und Beratungszentrum mit Förderschwerpunkt geistige Entwicklung oder an einem sonstigen sonderpädagogischen Bildungs- und Beratungszentrum mit einer Abteilung Förderschwerpunkt geistige Entwicklung als Stufenleiter der Grund- und Hauptstufe

Kriminalhauptkommissar⁴⁾Künstlerisch-technischer Lehrer⁶⁾Landwirtschaftstechnischer Oberlehrer und Berater²⁾Polizeihauptkommissar⁴⁾Technischer Oberlehrer⁶⁾

- an einer beruflichen Schule oder an einer vergleichbaren kommunalen schulischen Einrichtung
- an einem sonderpädagogischen Bildungs- und Beratungszentrum
- an der dualen Hochschule Baden-Württemberg

1) Dieser Besoldungsgruppe werden nur solche Beamte zugeteilt, die die Lehrbefähigung Fachlehrkräfte für musisch-technische Fächer, für vorschulische Einrichtungen, für Sonderschulen oder Sonderpädagogik besitzen.

2) Soweit nicht in der Besoldungsgruppe A 10.

3) Erhält eine Amtszulage nach Anlage 13.

4) Soweit nicht in der Besoldungsgruppe A 12.

5) Auch als Eingangsamt für Laufbahnen des gehobenen technischen Dienstes, in denen für die Befähigung der Abschluss eines Diplomstudiengangs an der Dualen Hochschule oder einer Hochschule für angewandte Wissenschaften oder ein mit einem Bachelor abgeschlossenes Hochschulstudium oder ein gleichwertiger Abschluss gefordert und diese Befähigung von den Beamten nachgewiesen wird.

6) Als Eingangsamt.“

c) Der Abschnitt Besoldungsgruppe A 14 wird wie folgt geändert:

aa) Die Amtsbezeichnung „Bezirksnotar“ mit Funktionszusätzen wird gestrichen.

bb) Nach der Amtsbezeichnung „Landwirtschaftlicher Direktor bei einem Schulbauernhof“ wird in einer neuen Zeile die Amtsbezeichnung „Leitender Bezirksnotar“ eingefügt.

cc) Bei der Amtsbezeichnung „Oberstudienrat“ mit Funktionszusätzen wird nach dem Funktionszusatz „– als der ständige Vertreter des

Leiters einer Gemeinschaftsschule ohne gymnasiale Oberstufe mit mehr als 360 Schülern³⁾“ ein neuer Funktionszusatz „– als der zweite Vertreter eines Leiters einer Gemeinschaftsschule ohne gymnasiale Oberstufe mit mehr als 540 Schülern“ eingefügt und im Funktionszusatz „– als Leiter einer Abteilung einer Gemeinschaftsschule ohne gymnasiale Oberstufe mit mehr als 850 Schülern“ der Fußnotenhinweis „⁸⁾“ angefügt.

- dd) Bei der Amtsbezeichnung „Seminarschulrat“ mit Funktionszusätzen werden im zweiten und vierten Spiegelstrich die Wörter „Werkreal-, Haupt- sowie Realschulen“ jeweils durch das Wort „Sekundarstufe I“ ersetzt.
- d) Der Abschnitt Besoldungsgruppe A 15 wird wie folgt geändert:
- aa) Die Amtsbezeichnung „Direktor eines Seminars für Ausbildung und Fortbildung der Lehrkräfte“ wird wie folgt gefasst:
- „Direktor eines Seminars für Ausbildung und Fortbildung der Lehrkräfte
- als Leiter eines Seminars (Sekundarstufe I auch mit Grundschulen)
 - an einem Seminar (Berufliche Schulen)
 - als Bereichsleiter
 - als Bereichsleiter und zugleich ständiger Vertreter des Direktors¹⁾
 - als Leiter der Abteilung Gymnasium und zugleich ständiger Vertreter des Direktors dieser Abteilung¹⁾
 - an einem Seminar (Gymnasien)
 - als Bereichsleiter
 - als Bereichsleiter und zugleich ständiger Vertreter des Direktors¹⁾
 - an einem Seminar (Gymnasium und Sonderpädagogik)
 - als Leiter der Abteilung Sonderpädagogik“
- bb) Die Amtsbezeichnung „Rektor“ mit Funktionszusätzen wird wie folgt gefasst:
- „Rektor
- als Leiter eines sonderpädagogischen Bildungs- und Beratungszentrums
 - mit Förderschwerpunkt Lernen mit mehr als 180 Schülern
 - mit sonstigen Förderschwerpunkten mit mehr als 90 Schülern
 - mit mindestens 9 Schulstellen im Justizvollzug
 - einer Hauptschule, Werkrealschule, Grund- und Hauptschule, Grund- und Werk-

realschule, Grund- und Hauptschule mit Realschule, Grund- und Werkrealschule mit Realschule, Hauptschule mit Realschule, Werkrealschule mit Realschule oder Grundschule mit Realschule mit mehr als 360 Schülern“

- cc) In der Fußnote 3 wird die Angabe „, B 2“ gestrichen.
- e) Der Abschnitt Besoldungsgruppe A 16 wird wie folgt geändert:
- aa) Die Amtsbezeichnung „Leitender Regierungsmedizinaldirektor⁷⁾“ mit Funktionszusatz wird wie folgt gefasst:
- „Leitender Regierungsmedizinaldirektor
- als Leiter eines Gesundheitsamts bei einem Landratsamt mit medizinischer Gutachtenstelle⁷⁾
 - als Leiter eines Gesundheitsamts bei einem Landratsamt⁸⁾“
- bb) In der Fußnote 3 wird die Angabe „, B 2“ gestrichen.
- cc) Folgende Fußnote 8 wird angefügt:
- „8) Erhält eine Amtszulage nach Anlage 13.“
13. Die Anlage 2 (Landesbesoldungsordnung B) wird wie folgt geändert:
- a) Der Abschnitt Besoldungsgruppe B 2 wird wie folgt geändert:
- aa) Nach der Amtsbezeichnung „Direktor der Staatlichen Anlagen und Gärten“ wird in einer neuen Zeile folgende Amtsbezeichnung eingefügt:
- „Direktor der Staatlichen Schlösser und Gärten Baden-Württemberg“
- bb) Die Amtsbezeichnung „Erster Landesbeamter⁵⁾“ mit Funktionszusatz wird gestrichen.
- cc) Die Fußnote 5 wird aufgehoben.
- dd) Bei der Amtsbezeichnung „Leitender Kreisverwaltungsdirektor²⁾“ mit Funktionszusatz werden im Funktionszusatz die Wörter „eines Landkreises mit mehr als 175.000 Einwohnern“ gestrichen.
- ee) Die Amtsbezeichnung „Stadtdirektor bei der Landeshauptstadt Stuttgart⁴⁾“ mit Funktionszusatz wird gestrichen.
- b) Der Abschnitt Besoldungsgruppe B 3 wird wie folgt geändert:
- aa) Bei der Amtsbezeichnung „Erster Landesbeamter³⁾“ mit Funktionszusatz wird der Funktionszusatz gestrichen.
- bb) Die Amtsbezeichnung „Stadtdirektor bei der Landeshauptstadt Stuttgart⁴⁾“ mit Funktionszusatz wird gestrichen.

- cc) Die Amtsbezeichnung „Stadtdirektor bei einer Stadt mit mehr als 250.000 Einwohnern²⁾“ mit Funktionszusatz wird wie folgt gefasst:
- „Stadtdirektor
– bei einer Stadt mit mehr als 250.000 Einwohnern²⁾
als Leiter einer großen und bedeutenden Organisationseinheit“
- c) Der Abschnitt Besoldungsgruppe B 4 wird wie folgt geändert:
- aa) Die Amtsbezeichnung „Stadtdirektor bei der Landeshauptstadt Stuttgart“ mit Funktionszusatz wird gestrichen.
- bb) Nach der Amtsbezeichnung „Regierungsvizepräsident“ mit Funktionszusatz wird folgende Amtsbezeichnung mit Funktionszusatz eingefügt:
- „Stadtdirektor
– bei einer Stadt mit mehr als 500.000 Einwohnern³⁾
als Leiter eines großen und bedeutenden Amtes oder als Leiter eines Referats“
- cc) Folgende Fußnote 3 wird angefügt:
- „3) Soweit nicht in den Besoldungsgruppen B 2 oder B 3.“
14. Die Anlage 5 (Landesbesoldungsordnungen A, B, C, R und W Künftig wegfallende Ämter (kw)) wird wie folgt geändert:
- a) Der Abschnitt 1. Landesbesoldungsordnung A wird wie folgt geändert:
- aa) Die Besoldungsgruppen A 6 kw und A 10 kw werden aufgehoben.
- bb) Die Besoldungsgruppen A 7 kw bis A 11 kw werden wie folgt gefasst:
- „Besoldungsgruppe A 7 kw**
- Gestüthauptwärter¹⁾²⁾
- 1) Soweit nicht in Besoldungsgruppe A 8 kw.
2) Erhält eine Amtszulage nach Anlage 13.
- Besoldungsgruppe A 8 kw**
- Gestüthauptwärter¹⁾
- Hauptsattelmeister²⁾
- 1) Soweit nicht in Besoldungsgruppe A 7 kw. Für bis zu 20 Prozent der Gesamtzahl der Planstellen des Gestütsdienstes in den Besoldungsgruppen A 7 kw und A 8 kw.
2) Als Eingangsamt.

Besoldungsgruppe A 9 kw

Erster Hauptsattelmeister

Besoldungsgruppe A 11 kw

Fachoberlehrer²⁾³⁾

an einer Sonderschule für Geistigbehinderte oder an einer sonstigen Sonderschule mit einer Abteilung für Geistigbehinderte als Stufenleiter der Unter-, Mittel- oder Oberstufe

Hauptlehrerin für Hauswirtschaft, Handarbeit und Turnen¹⁾

1) Als Eingangsamt.

2) Dieser Besoldungsgruppe werden nur solche Beamten zugeteilt, die die Lehrbefähigung für musisch-technische Fächer, für vorschulische Einrichtungen oder für Sonderschulen besitzen.

3) Erhält eine Amtszulage nach Anlage 13.“

b) Der Abschnitt 2. Landesbesoldungsordnung B wird wie folgt geändert:

aa) In der Besoldungsgruppe B 2 kw werden bei der Amtsbezeichnung „Professor als Direktor“ mit Funktionszusätzen der Funktionszusatz „– einer Berufsakademie – Staatlichen Studienakademie^{1)“ gestrichen und die Fußnote 1 aufgehoben.}

bb) In der Besoldungsgruppe B 3 kw wird die Amtsbezeichnung „Professor als Direktor“ mit Funktionszusatz gestrichen.

15. In Anlage 12 (Familienzuschlag) in der Fassung des Anhangs 2 des Gesetzes über die Anpassung von Dienst- und Versorgungsbezügen in Baden-Württemberg 2019/2020/2021 vom 15. Oktober 2019 (GBl. S. 377, 395) wird die Zahl „402,15“ durch die Zahl „673,00“ ersetzt.

16. In Anlage 12 (Familienzuschlag) in der Fassung des Anhangs 3 des Gesetzes über die Anpassung von Dienst- und Versorgungsbezügen in Baden-Württemberg 2019/2020/2021 vom 15. Oktober 2019 (GBl. S. 377, 402) wird die Zahl „407,78“ durch die Zahl „704,00“ ersetzt.

17. In Anlage 12 (Familienzuschlag) in der Fassung des Anhangs 3 des Gesetzes über die Anpassung von Dienst- und Versorgungsbezügen in Baden-Württemberg 2019/2020/2021 vom 15. Oktober 2019 (GBl. S. 377, 402), die durch Artikel 2 Nummer 16 dieses Gesetzes geändert worden ist, wird die Zahl „2021“ durch die Zahl „2022“ und die Zahl „704,00“ durch die Zahl „730,00“ ersetzt.

18. Die Anlage 14 (Stellenzulagen) wird wie folgt geändert:
- a) Im Abschnitt § 54 wird in Spalte 2 die Angabe „A 6 bis“ durch die Angabe „A 7 und“ ersetzt.
 - b) Im Abschnitt „§ 56 Nr. 1“ wird in Spalte 3 die Angabe „A 9“ durch die Angabe „A 10“ ersetzt.
 - c) Im Abschnitt „§ 56 Nr. 2“ wird in Spalte 3 die Angabe „A 10“ durch die Angabe „A 11“ ersetzt.
 - d) Der Abschnitt „§ 56 Nr. 3“ wird aufgehoben.
 - e) Im Abschnitt § 57 Abs. 1 Nr. 2 wird in Spalte 2 die Angabe „A 6“ durch die Angabe „A 7“ ersetzt.
 - f) Nach dem Abschnitt „§ 57 Abs. 1 Nr. 14“ wird ein neuer Abschnitt eingefügt mit der Angabe „§ 57 Abs. 1 Nr. 15“ in Spalte 1 und der Zahl „132,69“ in Spalte 3.
19. Die Anlagen 6 bis 13 und 15 erhalten die aus dem Anhang zu diesem Gesetz ersichtliche Fassung.
20. Die Inhaltsübersicht ist entsprechend anzupassen.

Artikel 3

Änderung des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Baden-Württemberg

Das Landesbeamtenversorgungsgesetz Baden-Württemberg vom 9. November 2010 (GBl. S. 793, 911), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 10. Mai 2022 (GBl. S. 274) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In § 18 Absatz 1 Satz 3, § 85 Absatz 1 Satz 2 und § 106 Absatz 5 Satz 3 werden nach dem Wort „Elternzeit“ jeweils die Wörter „oder im Erziehungsurlaub“ eingefügt.
2. § 19 wird wie folgt geändert:
 - a) Absatz 3 wird wie folgt geändert:
 - aa) Satz 1 Halbsatz 2 wird aufgehoben.
 - bb) Folgender Satz wird angefügt:

„Satz 1 gilt nicht

 1. bei gesetzlich geänderten Ämterbewertungen unabhängig davon, ob hiermit eine Besoldungsgruppenänderung einhergeht,
 2. in den Fällen der §§ 90 und 91 LBesGBW oder
 3. wenn eine gesetzliche Überleitung in ein höher bewertetes Amt nur aufgrund einer bereits zuvor erfolgten Beförderung in das Amt, in welches ansonsten die Überleitung erfolgt wäre, unterbleibt.“

- b) Folgender Absatz 7 wird angefügt:
- „(7) Würde ein Beamter nach einem Aufstieg ein geringeres Ruhegehalt erhalten, als dies bei Verbleib im bisherigen Amt, welches nach dem Aufstieg und vor dem Ruhestandseintritt einer gesetzlich geänderten Ämterbewertung unterlag, der Fall gewesen wäre, so wird das Ruhegehalt nach den ruhegehaltfähigen Dienstbezügen des Amtes berechnet, welches ohne Aufstieg bei Verbleib in der bisherigen Laufbahn nach der gesetzlich geänderten Ämterbewertung zustehen würde. Hierbei ist die gesamte ruhegehaltfähige Dienstzeit zu berücksichtigen.“
3. § 24 Absatz 3 wird wie folgt geändert:
- a) In Satz 1 werden nach den Wörtern „sind Zeiten“ die Wörter „einer Tätigkeit“ eingefügt.
- b) In Satz 2 werden nach der Zahl „4“ die Wörter „, sofern sie nicht ausschließlich auf freiwilligen Beiträgen beruhen,“ eingefügt.
4. § 27 Absatz 4 wird wie folgt geändert:
- a) Satz 2 wird wie folgt gefasst:
- „An die Stelle des Ruhegehalts nach Satz 1 treten, wenn dies günstiger ist, 57 Prozent der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe A 7.“
- b) In Satz 3 wird die Angabe „A 6“ durch die Angabe „A 7“ ersetzt.
5. § 45 Absatz 2 Satz 2 wird wie folgt gefasst:
- „Der Zusammenhang mit dem Dienst gilt als nicht unterbrochen, wenn der Beamte
1. von dem unmittelbaren Weg zwischen der Wohnung und der Dienststelle in vertretbarem Umfang abweicht,
 - a) um sein dem Grunde nach kindergeldberechtigendes Kind wegen seiner beruflichen Tätigkeit oder der beruflichen Tätigkeit beider Eheleute in fremde Obhut zu geben oder aus fremder Obhut abzuholen oder
 - b) weil er mit anderen berufstätigen oder in der gesetzlichen Unfallversicherung versicherten Personen gemeinsam ein Fahrzeug für den Weg nach und von der Dienststelle benutzt, oder
 2. in seiner Wohnung Dienst leistet und Wege zurücklegt, um ein Kind im Sinne der Nummer 1 Buchstabe a in fremde Obhut zu geben oder aus fremder Obhut abzuholen.“
6. § 51 Absatz 3 Satz 3 wird wie folgt gefasst:
- „Es darf nicht hinter 64,51 Prozent der jeweils ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe A 7 zurückbleiben.“

7. § 65 wird folgender Absatz 3 angefügt:
- „(3) Bei Anwendung der Absätze 1 und 2 bleiben die in Anlage 12 (Familienzuschlag) des LBesGBW ausgewiesenen Erhöhungsbeträge, um welche sich der kinderbezogene Teil des Familienzuschlags für das erste und zweite zu berücksichtigende Kind in Abhängigkeit von der Besoldungsgruppe erhöht, außer Betracht.“
8. § 66 wird wie folgt geändert:
- a) In Absatz 2 Satz 1 wird die Angabe „104,62 Euro“ durch die Angabe „107,55 Euro“ ersetzt.
- b) Absatz 5 wird wie folgt geändert:
- aa) In Nummer 1 wird die Angabe „0,98 Euro“ durch die Angabe „1,01 Euro“ ersetzt.
- bb) In Nummer 2 wird die Angabe „0,72 Euro“ durch die Angabe „0,74 Euro“ ersetzt.
- c) In Absatz 6 Satz 3 wird die Angabe „2,92 Euro“ durch die Angabe „3,00 Euro“ ersetzt.
9. § 67 wird wie folgt geändert:
- a) In Absatz 2 wird die Angabe „2,75 Euro“ durch die Angabe „2,83 Euro“ ersetzt.
- b) In Absatz 3 Satz 3 wird die Angabe „0,98 Euro“ durch die Angabe „1,01 Euro“ ersetzt.
10. § 68 Absatz 2 wird wie folgt geändert:
- a) In Satz 1 Nummern 1 und 3 werden die Wörter „1,347-Fachen der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe A 6“ jeweils durch die Wörter „1,285-Fachen der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe A 7“ ersetzt.
- b) In Satz 3 wird die Angabe „A 6“ durch die Angabe „A 7“ ersetzt.
11. § 84 wird wie folgt geändert:
- a) Absatz 2 wird aufgehoben.
- b) Der bisherige Absatz 3 wird Absatz 2.
12. In § 90 Absatz 1 Satz 1 werden die Wörter „Satz 2 bis 4“ durch die Wörter „Satz 3 bis 5“ ersetzt.
13. § 92 wird wie folgt geändert:
- a) Absatz 1 wird wie folgt gefasst:
- „(1) Wird ein auf Antrag entlassener ehemaliger Beamter mit Anspruch auf Altersgeld oder eine dem Altersgeld entsprechende Alterssicherung erneut in ein Beamtenverhältnis berufen und tritt er aus diesem Beamtenverhältnis in den Ruhestand, errechnet sich die ruhegehaltfähige Dienstzeit für

den Teil des erneut begründeten Beamtenverhältnisses nach §§ 21 bis 25, § 73 Absatz 6 sowie § 74 Absatz 2 und 3. Für die Zeit, aus der ein Anspruch auf Altersgeld oder eine dem Altersgeld entsprechende Alterssicherung erdient wurde, wird als ruhegehaltfähige Dienstzeit die altersgeldfähige Dienstzeit nach § 89 Absatz 2 zugrunde gelegt; dies gilt auch dann, wenn der Anspruch gegenüber einem Dienstherrn außerhalb des Geltungsbereichs dieses Gesetzes besteht.“

b) Folgender Absatz 4 wird angefügt:

„(4) Für Beamte auf Zeit, die mit Ablauf der Amtszeit mit Anspruch auf Altersgeld aus dem Beamtenverhältnis ausgeschieden sind, gelten die Absätze 1 bis 3 entsprechend.“

14. § 95 wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 2 wird die Angabe „2,75 Euro“ durch die Angabe „2,83 Euro“ ersetzt.
- b) In Absatz 3 Satz 3 wird die Angabe „0,98 Euro“ durch die Angabe „1,01 Euro“ ersetzt.

15. § 101 Absatz 5 wird wie folgt geändert:

- a) Die Angabe „45,56“ wird durch die Angabe „46,84“ ersetzt.
- b) Die Angabe „50,84“ wird durch die Angabe „52,26“ ersetzt.
- c) Die Angabe „56,37“ wird durch die Angabe „57,95“ ersetzt.
- d) Die Angabe „61,90“ wird durch die Angabe „63,63“ ersetzt.
- e) Die Angabe „68,50“ wird durch die Angabe „70,42“ ersetzt.
- f) Die Angabe „75,54“ wird durch die Angabe „77,66“ ersetzt.
- g) Die Angabe „84,94“ wird durch die Angabe „87,32“ ersetzt.
- h) Die Angabe „94,33“ wird durch die Angabe „96,97“ ersetzt.
- i) Die Angabe „83,78“ wird durch die Angabe „86,13“ ersetzt.
- j) Die Angabe „85,92“ wird durch die Angabe „88,33“ ersetzt.
- k) Die Angabe „97,06“ wird durch die Angabe „99,78“ ersetzt.
- l) Die Angabe „93,53“ wird durch die Angabe „96,15“ ersetzt.

- m) Die Angabe „102,68“ wird durch die Angabe „105,56“ ersetzt.
- n) Die Angabe „108,57“ wird durch die Angabe „111,61“ ersetzt.
- o) Die Angabe „115,35“ wird durch die Angabe „118,58“ ersetzt.
- p) Die Angabe „121,72“ wird durch die Angabe „125,13“ ersetzt.
- q) Die Angabe „127,93“ wird durch die Angabe „131,51“ ersetzt.
- r) Die Angabe „134,38“ wird durch die Angabe „138,14“ ersetzt.
- s) Die Angabe „142,44“ wird durch die Angabe „146,43“ ersetzt.
- t) Die Angabe „167,38“ wird durch die Angabe „172,07“ ersetzt.
- u) Die Angabe „174,48“ wird durch die Angabe „179,37“ ersetzt.
- v) Die Angabe „173,79“ wird durch die Angabe „178,66“ ersetzt.
- w) Die Angabe „67,32“ wird durch die Angabe „69,20“ ersetzt.
- x) Die Angabe „82,01“ wird durch die Angabe „84,31“ ersetzt.
- y) Die Angabe „91,13“ wird durch die Angabe „93,68“ ersetzt.
- z) Die Angabe „104,61“ wird durch die Angabe „107,54“ ersetzt.

16. § 102 wird folgender Absatz 14 angefügt:

„(14) Für Versorgungsfälle, die seit dem 1. September 2020 und vor der besoldungsrechtlichen Anhebung der Eingangssämter des mittleren Dienstes nach Besoldungsgruppe A 7 eingetreten sind, sind § 27 Absatz 4 Satz 2 und 3 sowie § 51 Absatz 3 Satz 3 weiterhin in der bislang geltenden Fassung anzuwenden. Die bisherigen Dienstbezüge erhöhen oder vermindern sich entsprechend den allgemeinen Anpassungen nach § 11.“

17. § 103 wird folgender Absatz 7 angefügt:

„(7) Für im Zeitpunkt vor der besoldungsrechtlichen Anhebung der Eingangssämter des mittleren Dienstes nach Besoldungsgruppe A 7 vorhandene Versorgungsempfänger, deren Versorgungsbezüge ruhegehaltfähige Dienstbezüge nach der Besoldungsgruppe A 6 zugrunde liegen, bestimmt sich die Versorgung weiterhin nach dieser Besoldungsgruppe. Die zu diesem Zeitpunkt geltenden Dienstbezüge erhöhen oder

vermindern sich entsprechend den allgemeinen Anpassungen nach § 11.“

18. § 108 wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 1 Satz 1 werden nach dem Wort „Versorgungsempfänger“ die Wörter „sowie deren Hinterbliebene“ eingefügt.
- b) Den Absätzen 10 und 11 wird jeweils folgender Satz angefügt:
„Maßgeblich ist der Versorgungsbeginn des Versorgungsurhebers.“

19. In § 109 Absatz 2 Nummer 3 werden die Angabe „Nr. 2“ durch die Angabe „Nummer 3“ und die Angabe „§ 36“ durch die Angabe „§ 37“ ersetzt.

20. § 114 wird folgender Satz angefügt:

„Maßgeblich ist der Versorgungsbeginn des Versorgungsurhebers.“

Artikel 4

Änderung des Landesbeamtengesetzes

Das Landesbeamtengesetz vom 9. November 2010 (GBl. S. 793, 794), das zuletzt durch Artikel 2 der Verordnung vom 21. Dezember 2021 (GBl. 2022 S. 1) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In § 11 Absatz 3 Nummer 2 werden die Wörter „A 9 und A 9 mit Amtszulage“ durch die Wörter „A 10 und A 10 mit Amtszulage“ ersetzt.

2. § 14 Absatz 2 Satz 2 wird wie folgt geändert:

- a) In Nummer 1 wird die Angabe „A 7 bis A 9“ durch die Angabe „A 8 bis A 10“ ersetzt.
- b) In Nummer 2 wird die Angabe „A 9 bis A 13“ durch die Angabe „A 10 bis A 13“ ersetzt.

3. § 78 wird wie folgt geändert:

- a) Absatz 2 wird wie folgt geändert:
 - aa) In Satz 2 Nummer 4 werden die Wörter „der Sätze 3 bis 6“ durch die Wörter „des Absatzes 3“ ersetzt.
 - bb) Die Sätze 4 bis 7 werden aufgehoben.
- b) Nach Absatz 2 wird folgender Absatz 3 eingefügt:
„(3) Die zumutbare Eigenvorsorge bemisst sich nach einem Prozentsatz der beihilfefähigen Aufwendungen. In der Regel beträgt die zumutbare Eigenvorsorge für Aufwendungen, die entstanden sind für

- | | |
|--|---|
| 1. beihilfeberechtigte Personen sowie für entpflichtete Hochschullehrerinnen und -lehrer | 50 Prozent, |
| 2. Empfängerinnen und Empfänger von Versorgungsbezügen, die als solche beihilfeberechtigt sind, sowie berücksichtigungsfähige Ehegattinnen und Ehegatten oder berücksichtigungsfähige Lebenspartnerinnen und Lebenspartner nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz | 30 Prozent, |
| 3. berücksichtigungsfähige Kinder sowie Vollwaisen | 20 Prozent, |
| 4. freiwillig versicherte Personen in der gesetzlichen Krankenversicherung | die Leistungen die im Umfang nach dem Fünften Buch Sozialgesetzbuch geleistet wurden, |

soweit nicht pauschale Beihilfen vorgesehen werden. Sind zwei oder mehr Kinder berücksichtigungsfähig, beträgt die zumutbare Eigenvorsorge für beihilfeberechtigte Personen nach Satz 2 Nummer 1 30 Prozent; sie erhöht sich bei Wegfall von Kindern nicht, wenn drei oder mehr Kinder berücksichtigungsfähig waren. Satz 2 Nummer 2 gilt auch für entpflichtete Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, bei denen aufgrund einer weiteren, nachrangigen Beihilfeberechtigung die zumutbare Eigenvorsorge 30 Prozent betragen würde. Maßgebend für die Höhe der zumutbaren Eigenvorsorge ist der Zeitpunkt des Entstehens der Aufwendungen. In der Rechtsverordnung nach Absatz 2 können darüber hinaus Abweichungen von der vorgenannten Höhe der zumutbaren Eigenvorsorge sowie zu einzelnen Aufwendungen, Selbstbehalte und Höchstbeträge geregelt oder einzelne Aufwendungen von der Beihilfefähigkeit ausgeschlossen werden. In diesen Fällen erhöht sich die zumutbare Eigenvorsorge entsprechend.“

c) Der bisherige Absatz 3 wird der Absatz 4.

4. In § 80 Absatz 2 Satz 1 werden die Wörter „im Sinne des § 6 Abs. 1 oder Abs. 2 Satz 1 des Gesetzes zur Neufassung des Landesreisekostengesetzes“ gestrichen.

Artikel 5

Änderung des Landespersonalvertretungsgesetzes

In § 75 Absatz 5 Nummer 2 Buchstabe a des Landespersonalvertretungsgesetzes in der Fassung vom 12. März 2015 (GBl. S. 222), das zuletzt durch Artikel 3 der Verordnung vom 21. Dezember 2021 (GBl. 2022, S. 1) geändert worden ist, werden das Wort „Polizeimeistern“ durch das Wort „Polizeiobermeistern“ und das Wort „Polizeikommissaren“ durch die Wörter „Polizeioberkommissaren und Kriminaloberkommissaren“ ersetzt.

Artikel 6

Änderung des Gesetzes zur Neufassung
des Landesreisekostengesetzes Baden-Württemberg

Das Gesetz zur Neufassung des Landesreisekostengesetzes vom 4. Februar 2021 (GBl. S. 111) wird wie folgt geändert:

1. Die Überschrift des Gesetzes wird wie folgt gefasst:
„Gesetz zur Neufassung des Landesreisekostengesetzes (Landesreisekostengesetz – LRKG)“
2. In § 2 Absatz 3 Satz 2 werden nach dem Wort „Datenschutz“ die Wörter „und die Informationsfreiheit“ eingefügt.
3. In § 4 Absatz 2 Satz 1 werden die Wörter „vom Hundert“ gestrichen.

Artikel 7

Änderung des Ernennungsgesetzes

§ 4 des Ernennungsgesetzes in der Fassung vom 29. Januar 1992 (GBl. S. 141), das zuletzt durch Artikel 1 der Verordnung vom 21. Dezember 2021 (GBl. 2022 S. 1) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Satz 1 Nummer 11 wird wie folgt gefasst:
„11. den unteren Schulaufsichtsbehörden für die Lehrer in den Laufbahnen des gehobenen Dienstes, mit Ausnahme der Schulleiter, die in § 2 Satz 1 Nummer 1 Buchstabe d genannten Rechte innerhalb des Schulamtsbezirks, für die ständigen Vertreter der Schulleiter in den Laufbahnen des gehobenen Dienstes, die Zweiten Konrektoren, die Realschulabteilungsleiter, die Gemeinschaftsschulabteilungsleiter, die Technischen Oberlehrer und die Fachoberlehrer als Fachbetreuer oder Stufenleiter oder Leiter eines Schulkindergartens das Recht, sie in dieses Amt zu befördern;“
2. In Satz 2 wird die Angabe „10 und 11“ durch die Angabe „11 und 12“ ersetzt.

Artikel 8

Änderung der Beihilfeverordnung

Die Beihilfeverordnung vom 28. Juli 1995 (GBl. S. 561), die zuletzt durch Verordnung vom 3. Februar 2021 (GBl. S. 213) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 5 wird wie folgt geändert:
 - a) In Absatz 3 Satz 5 wird die Angabe „SGB XI“ durch die Wörter „des Elften Buches des Sozialgesetzbuches (SGB XI)“ ersetzt.
 - b) In Absatz 6 Satz 4 werden die Wörter „vom Hundert“ durch das Wort „Prozent“ ersetzt.
2. § 6 Absatz 1 wird wie folgt geändert:
 - a) Nummer 2 wird wie folgt geändert:
 - aa) In Satz 2 Buchstabe d werden die Wörter „nach dem Medizinproduktegesetz (MPG)“ durch die Wörter „im Sinne des Medizinprodukterechts“ ersetzt.
 - bb) Satz 3 wird wie folgt geändert:
 - aaa) In Buchstabe c wird das Wort „und“ durch ein Komma ersetzt.
 - bbb) In Buchstabe d werden die Wörter „nach § 3 Nummer 1 und 2 MPG“ durch die Wörter „im Sinne des Medizinprodukterechts“ und das Komma am Ende durch das Wort „und“ ersetzt.
 - ccc) In Buchstabe e wird das Wort „Notfallkontrazeptiva“ durch das Wort „Notfallkontrazeptiva“ ersetzt.
 - b) Nummer 7 wird wie folgt geändert:
 - aa) Nach Satz 2 werden folgende Sätze eingefügt:

„Angemessen sind Aufwendungen bis zur Höhe des tariflichen oder ortsüblichen Entgelts einer Pflegekraft der öffentlichen oder freien gemeinnützigen Träger, die für die häusliche Krankenpflege in Betracht kommen. Bis zu dieser Höhe sind auch die Aufwendungen für eine Ersatzpflegekraft, welche die verordnende Ärztin oder der verordnende Arzt für geeignet erklärt, beihilfefähig. Die Beihilfestelle kann zulassen, dass die Höhe des tariflichen oder ortsüblichen Entgelts durch den Träger der häuslichen Krankenpflege auf der Rechnung oder in anderer geeigneter Weise nachgewiesen wird.“
 - bb) Im neuen Satz 6 wird nach dem Wort „beihilfefähig“ ein Punkt eingefügt.
 - cc) Im neuen Satz 7 werden nach dem Wort „Pflegebedürftigkeit“ die Wörter „oder Pflegegrad 1“ eingefügt.

c) Nummer 9 wird wie folgt gefasst:

„9. von Ärztinnen oder Ärzten schriftlich verordnete Maßnahmen des Rehabilitationssports sowie des Funktionstrainings in besonderen Gruppen unter Betreuung und Überwachung durch Ärztinnen oder Ärzte oder Personen nach Nummer 3 Satz 4,“

d) Folgende Nummern 10 bis 12 werden angefügt:

„10. von Ärztinnen oder Ärzten schriftlich verordnete ambulante Rehabilitationsmaßnahmen oder ambulante Anschlussheilbehandlungen in Einrichtungen, die mit einem Träger der Sozialversicherung einen entsprechenden Versorgungsvertrag abgeschlossen haben. Die Nummern 1 bis 3 sowie § 10a Nummer 3 und 4 finden entsprechende Anwendung. Pauschale Abrechnungen für Aufwendungen nach den Nummern 1 bis 3 sind bis zur Höhe des vereinbarten Tagesatzes entsprechend der Vereinbarung mit einem Sozialversicherungsträger beihilfefähig,

11. Medizinprodukte niedriger Risikoklasse, deren Hauptfunktion wesentlich auf digitalen Technologien beruht und die dazu bestimmt sind, die Erkennung, Überwachung, Behandlung oder Linderung von Krankheiten oder die Erkennung, Behandlung, Linderung oder Kompensierung von Verletzungen oder Behinderungen zu unterstützen (digitale Gesundheitsanwendungen). Beihilfefähig sind die Aufwendungen

a) nach schriftlicher Verordnung einer Ärztin, eines Arztes, einer Psychotherapeutin oder eines Psychotherapeuten,

b) nur für die in das Verzeichnis nach § 33a Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 SGB V aufgenommenen digitalen Gesundheitsanwendungen, entsprechend der dort genannten Maßgaben, Diagnosen und Voraussetzungen sowie Nutzungs- und Anwendungsdauer,

c) in Höhe der Kosten für die Standardversion, sofern nicht ärztlicherseits die Notwendigkeit einer erweiterten Version schriftlich begründet wurde und

d) für Zubehör, soweit es für die Nutzung der Software zwingend erforderlich ist und im Übrigen nicht den allgemeinen Lebenshaltungskosten zuzurechnen ist wie zum Beispiel Kopfhörer, digitale Waagen.

Nicht beihilfefähig sind die Aufwendungen

a) für das zur Nutzung der digitalen Gesundheitsanwendung erforderliche Endgerät einschließlich der Kosten für die mobile Anbindung und den mobilen Betrieb und

- b) für Zweit- oder Mehrfachbeschaffungen zur Nutzung auf verschiedenen Endgeräten; dies gilt auch für den Fall, dass eine teurere Version der digitalen Gesundheitsanwendung Lizenzen für die Nutzung auf mehreren Endgeräten beinhaltet,
12. außerklinische Intensivpflege mit folgenden Maßgaben:
- a) Personen mit einem besonders hohen Bedarf an medizinischer Behandlungspflege haben Anspruch auf außerklinische Intensivpflege. Ein besonders hoher Bedarf an medizinischer Behandlungspflege liegt entsprechend der Definition in § 37c Absatz 1 Satz 2 SGB V vor, wenn die ständige Anwesenheit einer geeigneten Pflegefachkraft zur individuellen Kontrolle und Einsatzbereitschaft oder ein vergleichbar intensiver Einsatz einer Pflegefachkraft erforderlich ist.
- b) Voraussetzung für die Beihilfefähigkeit der Aufwendungen ist eine schriftliche Verordnung durch eine Ärztin oder einen Arzt, die oder der für die Versorgung dieser Personen besonders qualifiziert ist sowie dass nur dreijährig examinierte Pflegekräfte eingesetzt werden. Für die Verordnung von außerklinischer Intensivpflege besonders qualifiziert sind insbesondere Fachärztinnen und Fachärzte für Innere Medizin und Pneumologie, sowie Fachärztinnen und Fachärzte für Kinder- und Jugendmedizin mit der Zusatzweiterbildung Kinder- und Jugend-Pneumologie zur Behandlung von Kindern und Jugendlichen, sowie Fachärztinnen und Fachärzte für Anästhesiologie/Anästhesie, Fachärztinnen und Fachärzte für Neurologie oder Fachärztinnen und Fachärzte mit der Zusatzbezeichnung Intensivmedizin. Die außerklinische Intensivpflege muss spätestens nach zwölf Monaten erneut durch eine Ärztin oder einen Arzt mit der besonderen Qualifikation nach Satz 2 schriftlich verordnet werden.
- c) Als angemessen gelten die Aufwendungen bis zu einem Betrag in Höhe von 39 Euro pro Stunde. Aufwendungen für häusliche Krankenpflege nach Nummer 7 sind daneben nicht beihilfefähig. Aufwendungen für Unterkunft und Verpflegung sind nicht beihilfefähig. Wird außerklinische Intensivpflege in einer Einrichtung der vollstationären Pflege nach § 9f Absatz 1 erbracht, sind verbleibende Selbstbehalte nach § 9f Absatz 3 beihilfefähig.
- d) In begründeten Ausnahmefällen kann von dem Betrag nach Buchstabe c Satz 1 abgewichen werden. Ein begründeter Ausnahmefall liegt vor, wenn nachgewiesen wird, dass

- aa) die Höhe des in Rechnung gestellten Stunden- oder Tagessatzes einer Vereinbarung mit einer gesetzlichen Krankenversicherung entspricht, oder
- bb) in einer einfachen Entfernung von 30 Kilometern kein anderer Anbieter für außerklinische Intensivpflege vorhanden ist, welcher die Leistung zum Betrag nach Buchstabe c Satz 1 oder zumindest günstiger als der derzeitige Anbieter erbringen kann.

Die Beihilfestelle kann nach Ablauf von einem Jahr einen erneuten Nachweis für das Vorliegen des Ausnahmefalles einfordern.“

3. § 7 wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 5 werden nach dem Wort „Wirtschaftsraum“ die Wörter „, in dem Vereinigten Königreich Großbritannien und Nordirland“ eingefügt.

b) Absatz 6 wird wie folgt geändert:

- aa) In Satz 1 und Satz 2 werden jeweils die Wörter „eines Arztes, der“ durch die Wörter „einer Ärztin oder eines Arztes, die oder der“ ersetzt.
- bb) Satz 3 wird gestrichen.
- cc) Im neuen Satz 3 werden die Wörter „vom Arzt“ durch die Wörter „von der Ärztin oder dem Arzt“ ersetzt.

c) Absatz 7 Satz 1 wird wie folgt geändert:

aa) Nummer 2 wird wie folgt gefasst:

- „2. bei Indikationen, die nach dem pauschalierenden Entgeltsystem für psychiatrische und psychosomatische Einrichtungen (PEPP) nach § 17d des Krankenhausfinanzierungsgesetzes abgerechnet werden:

- a) das nach Anlage 1a oder Anlage 2a des PEPP-Entgeltkatalogs berechnete Entgelt bei Anwendung des pauschalen Basisentgeltwertes,
- b) Zusatzentgelte bis zu den in Anlage 3 des PEPP-Entgeltkatalogs ausgewiesenen Beträgen und
- c) ergänzende Tagesentgelte nach Anlage 5 des PEPP-Entgeltkatalogs bei Anwendung des pauschalen Basisentgeltwertes;

maßgebend ist die jeweils geltende, auf der Internetseite des Instituts für das Entgeltsystem im Krankenhaus (www.g-drg.de) veröffentlichte Fassung des PEPP-Entgeltkatalogs. Als pauschaler Basisentgeltwert ist der ersatzweise anzuwendende Basisentgeltwert nach der jeweils gültigen Vereinbarung zum pauschalierenden

Entgeltsystem für psychiatrische und psychosomatische Einrichtungen mit einem Aufschlag von 10 Prozent anzusetzen,“

bb) Nach Nummer 2 wird folgende Nummer 3 eingefügt:

„3. in allen anderen Fällen je Behandlungstag bis zur Höhe des Betrags, der sich aus der Multiplikation einer Bewertungsrelation von

a) 1,00 bei vollstationärer Behandlung,

b) 0,75 bei teilstationärer Behandlung

mit dem ersatzweise anzuwendenden Basisentgeltwert nach der jeweils gültigen Vereinbarung zum pauschalierenden Entgeltsystem für psychiatrische und psychosomatische Einrichtungen mit einem Aufschlag von 10 Prozent ergibt. Aufnahme- und Entlasstag gelten dabei als ein Berechnungstag,“

cc) Die bisherigen Nummern 3 bis 8 werden die Nummern 4 bis 9.

4. § 8 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 3 werden nach dem Wort „Wirtschaftsraum“ die Wörter „, in dem Vereinigten Königreich Großbritannien und Nordirland“ eingefügt.

b) In Absatz 4 und 5 werden jeweils die Wörter „Beamte und Richter“ durch die Wörter „Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter“ ersetzt.

c) In Absatz 5 Satz 2 Nummer 1 werden die Wörter „begründende Bescheinigung eines Arztes“ durch die Wörter „begründete ärztliche Bescheinigung“ ersetzt.

5. In § 9 Absatz 3 Satz 1 Nummer 3 werden nach der Angabe „Satz 3“ die Wörter „und Satz 4“ eingefügt.

6. In § 9b Absatz 1 Satz 1 werden die Angabe „689 Euro“ durch die Angabe „724 Euro“, die Angabe „1 298 Euro“ durch die Angabe „1 363 Euro“, die Angabe „1 612 Euro“ durch die Angabe „1 693 Euro“ und die Angabe „1 995 Euro“ durch die Angabe „2 095 Euro“ ersetzt.

7. § 9d wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 2 Satz 2 wird nach der Angabe „3 und“ die Angabe „4 sowie“ eingefügt.

b) Absatz 3 wird wie folgt gefasst:

„Die beihilfefähigen Höchstbeträge nach Absatz 1 und 2 können wie folgt erhöht werden:

1. bei Verhinderungspflege um bis zu 806 Euro, jedoch nur soweit der beihilfefähige Höchst-

- betrag für Kurzzeitpflege noch nicht in Anspruch genommen wurde. Der in Anspruch genommene Betrag vermindert den beihilfefähigen Höchstbetrag für Kurzzeitpflege.
2. bei Kurzzeitpflege um bis zu 1 612 Euro, jedoch nur soweit der beihilfefähige Höchstbetrag für Verhinderungspflege noch nicht in Anspruch genommen wurde. Der in Anspruch genommene Betrag vermindert den beihilfefähigen Höchstbetrag für Verhinderungspflege.“
8. § 9f wird wie folgt geändert:
- a) In der Überschrift wird das Wort „Eigenanteil“ durch das Wort „Selbstbehalt“ ersetzt.
- b) Absatz 1 wird folgender Satz angefügt:
„Aufwendungen für Vergütungszuschläge nach § 84 Absatz 9 SGB XI in Verbindung mit § 85 Absatz 9 SGB XI sind beihilfefähig.“
- c) Absatz 3 wird wie folgt geändert:
- aa) In den Sätzen 1 und 2 werden das Wort „Eigenanteil“ jeweils durch das Wort „Selbstbehalt“ ersetzt.
- bb) In Satz 4 wird das Wort „Eigenanteile“ durch das Wort „Selbstbehalte“ ersetzt.
9. In § 9g Absatz 1 Nummer 2 wird das Wort „Eigenanteile“ durch das Wort „Selbstbehalte“ ersetzt.
10. § 10a wird wie folgt geändert:
- a) In Nummer 4 Satz 2 werden die Wörter „§ 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 des Landesreisekostengesetzes“ durch die Wörter „§ 5 Absatz 1 Satz 2 des Gesetzes zur Neufassung des Landesreisekostengesetzes“ ersetzt.
- b) In Nummer 7 Satz 1 wird die Angabe „§ 6 Abs. 1 Nr. 1 bis 3, 9,“ durch die Wörter „§ 6 Absatz 1 Nummern 1 bis 3, 9 und 10,“ ersetzt.
11. In § 11 Absatz 1 Nummer 5 werden die Wörter „§ 6 Abs. 1 Nr. 6 für das Kind“ durch die Wörter „§ 6 Absatz 1 Nummer 6 und § 7 Absatz 1 Nummer 1 für das gesunde neugeborene Kind“ ersetzt.
12. § 13 wird wie folgt geändert:
- a) In Absatz 1 in den Sätzen 1 bis 4 und Absatz 4 werden nach dem Wort „Wirtschaftsraum“ jeweils die Wörter „, des Vereinigten Königreichs Großbritannien und Nordirland“ eingefügt.
- b) In Absatz 1 Satz 5 werden die Wörter „der Beihilfeberechtigte“ jeweils durch die Wörter „die beihilfeberechtigte Person“ ersetzt.
- c) In Absatz 3 werden nach dem Wort „Wirtschaftsraum“ die Wörter „, in dem Vereinigten Königreich Großbritannien und Nordirland“ eingefügt.

13. § 14 wird wie folgt geändert:

- a) Absatz 1 wird wie folgt geändert
 - aa) In Satz 1 wird die Angabe „Vomhundertersatz“ durch die Angabe „Prozentsatz“ ersetzt.
 - bb) Satz 2 wird wie folgt geändert:
 - aaa) In Nummer 1 wird das Wort „Beihilfeberechtigte“ durch die Wörter „beihilfeberechtigte Personen“ und das Wort „Hochschullehrer“ durch die Wörter „Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer“ ersetzt.
 - bbb) In den Nummern 1 bis 3 werden die Wörter „vom Hundert“ jeweils durch das Wort „Prozent“ ersetzt.
 - ccc) Nummer 2 wird wie folgt geändert:
 - aaaa) Vor dem Wort „Empfänger“ werden die Wörter „Empfängerinnen und“ eingefügt.
 - bbbb) Vor dem Wort „Ehegatten“ werden die Wörter „Ehegattinnen und“ eingefügt.
 - cccc) Vor dem Wort „Lebenspartner“ werden die Wörter „Lebenspartnerinnen und“ eingefügt.
 - dddd) Die Zahl „50“ wird durch die Zahl „70“ ersetzt.
 - cc) Nach Satz 2 werden folgende Sätze eingefügt:

„Sind zwei oder mehr Kinder berücksichtigungsfähig, beträgt der Bemessungssatz für beihilfeberechtigte Personen nach Satz 2 Nummer 1 70 Prozent; er vermindert sich bei Wegfall von Kindern nicht, wenn drei oder mehr Kinder berücksichtigungsfähig waren. Satz 2 Nummer 2 gilt auch für entpflichtete Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, denen aufgrund einer weiteren Beihilfeberechtigung nach § 2 Absatz 1 Nummer 2, die jedoch gemäß § 4 Absatz 1 Nummer 3 ausgeschlossen ist, ein Bemessungssatz von 70 Prozent zustehen würde.“
- b) In Absatz 3 Satz 1, Absatz 4 Satz 1 und Absatz 5 Satz 1 werden die Wörter „vom Hundert“ jeweils durch das Wort „Prozent“ ersetzt.

14. § 15 wird wie folgt geändert:

- a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:
 - aa) In Satz 2 wird vor das Wort „Beamten“ die Wörter „Beamtinnen und“ eingefügt.
 - bb) In Satz 4 werden die Wörter „hinterbliebene Lebenspartner“ durch die Wörter „die hinterbliebene Lebenspartnerin oder den hinterbliebenen Lebenspartner“ ersetzt.

- b) Die Tabelle in Absatz 1 Satz 5 wird wie folgt geändert:
 - aa) Vor das Wort „Versorgungsempfänger“ werden die Wörter „Versorgungsempfängerinnen und“ eingefügt.
 - bb) Die Zeile mit der Angabe „1 A 7 90 75“ wird gestrichen.
 - cc) Die bisherigen Zeilen 2 bis 10 werden die Zeilen 1 bis 9.
 - dd) Nach der Zahl „330“ wird ein Punkt eingefügt.
 - c) In Absatz 3 Satz 2 wird das Wort „Vomhundertsatz“ jeweils durch das Wort „Prozentsatz“ ersetzt.
 - d) In Absatz 4 werden die Wörter „§ 7 Absatz 7 Satz 1 Nummer 3“ jeweils durch die Wörter „§ 7 Absatz 7 Satz 1 Nummer 4“ ersetzt.
15. § 19 Absätze 6 bis 10 werden aufgehoben.
16. § 20 wird wie folgt geändert:
- a) In Absatz 1 wird die Angabe „(1)“ gestrichen.
 - b) Die Absätze 2 bis 4 werden aufgehoben.
17. Die Anlage wird wie folgt geändert:
- a) Nummer 1.1 wird wie folgt geändert:
 - aa) In Satz 2 werden nach dem Wort „Krankenversicherung“ die Wörter „oder anderer Kostenträger“ eingefügt.
 - bb) In Satz 3 wird nach dem Wort „berechnet“ die Angabe „(Komplexleistungen)“ eingefügt.
 - b) In Nummer 1.2.1 Buchstabe b und Nummer 1.2.2 werden die Wörter „vom Hundert“ durch das Wort „Prozent“ ersetzt.
 - c) Nummer 1.2.3 der Anlage wird wie folgt gefasst:
 - „1.2.3 Aufwendungen für kieferorthopädische Leistungen sind beihilfefähig, wenn die Notwendigkeit und Angemessenheit anhand eines vorzulegenden Heil- und Kostenplans für den gesamten Behandlungszeitraum von der Beihilfestelle festgestellt wird und
 - a) die behandelte Person bei Behandlungsbeginn das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder
 - b) bei Personen die bei Behandlungsbeginn das 18. Lebensjahr vollendet haben, eine schwere Kieferanomalie vorliegt, die eine kombinierte kieferchirurgische und kieferorthopädische Behandlung erfordert oder wenn die Behandlung ausschließlich medizi-

nisch indiziert ist und nicht aus ästhetischen Gründen erfolgt, keine Behandlungsalternative gegeben ist und die Zahnfehlstellung mit erheblichen Folgeproblemen verbunden ist.“

- d) In Nummer 2.1 Satz 1 werden das Wort „Eigenanteils“ durch das Wort „Selbstbehalts“ ersetzt und nach den Wörtern „Vibrationstrainer bei Taubheit“ die Angabe „(Gehörlosigkeit)“ eingefügt.
- e) In Nummer 2.4 Satz 1 wird das Wort „Eigenbehalte“ durch das Wort „Selbstbehalte“ ersetzt.

Artikel 9

Änderung der Heilfürsorgeverordnung

Die Heilfürsorgeverordnung vom 3. Januar 2011 (GBl. S. 16), die zuletzt durch Verordnung vom 14. Juli 2021 (GBl. S. 677) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 4 Absatz 2 Satz 2 wird wie folgt gefasst:
„§ 14 Absatz 1 Sätze 3 und 5 der Beihilfeverordnung (BVO) gelten entsprechend.“
2. § 6 Absatz 4 Satz 2 wird wie folgt gefasst:
„§ 14 Absatz 1 Sätze 3 und 5 BVO gelten entsprechend.“
3. § 8 Absatz 4 Satz 3 wird wie folgt gefasst:
„§ 14 Absatz 1 Sätze 3 und 5 BVO gelten entsprechend.“
4. § 13 wird wie folgt geändert:
 - a) Die Überschrift wird wie folgt gefasst:
„Heilmittel, Soziotherapie und digitale Gesundheitsanwendungen“
 - b) Folgender Absatz 4 wird angefügt:
„(4) Die Kosten einer digitalen Gesundheitsanwendung können nach schriftlicher Verordnung einer Ärztin, eines Arztes, einer Psychotherapeutin oder eines Psychotherapeuten übernommen werden. Dies gilt nur für die in das Verzeichnis nach § 33a Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 SGB V aufgenommenen digitalen Gesundheitsanwendungen, entsprechend der dort genannten Maßgaben, Diagnosen und Voraussetzungen sowie Nutzungs- und Anwendungsdauer und in Höhe der Kosten für die Standardversion, sofern nicht ärztlicherseits die Notwendigkeit einer erweiterten Version schriftlich begründet wurde und für Zubehör, soweit es für die Nutzung der Software zwingend erforderlich ist und im Übrigen nicht den allgemeinen Lebenshaltungskosten zuzurechnen ist wie zum Beispiel Kopfhörer, digitale Waagen. Nicht übernommen werden die Kosten für das zur Nutzung der digita-

len Gesundheitsanwendung erforderliche Endgerät einschließlich der Kosten für die mobile Anbindung und den mobilen Betrieb und für Zweit- oder Mehrfachbeschaffungen zur Nutzung auf verschiedenen Endgeräten; dies gilt auch für den Fall, dass eine teurere Version der digitalen Gesundheitsanwendung Lizenzen für die Nutzung auf mehreren Endgeräten beinhaltet.“

5. In § 16 Absatz 2 Nummer 3 werden die Wörter „§ 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 des Landesreisekostengesetzes“ durch die Wörter „§ 5 Absatz 1 Satz 2 des Gesetzes zur Neufassung des Landesreisekostengesetzes“ ersetzt.
6. In § 17 Absatz 3 Satz 1, Absatz 4 Satz 1 und Absatz 5 Satz 1 werden nach dem Wort „Wirtschaftsraum“ jeweils die Wörter „, in dem Vereinigten Königreich Großbritannien und Nordirland“ eingefügt.

Artikel 10

Änderung der Stellenobergrenzenverordnung

Die Stellenobergrenzenverordnung vom 22. Juni 2004 (GBl. S. 365), die zuletzt durch Artikel 9 des Gesetzes vom 18. Juli 2017 (GBl. S. 334, 339) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In § 4 wird die Angabe „A 9“ durch die Angabe „A 10“ ersetzt.
2. In § 5 Satz 2 wird die Angabe „A 9“ durch die Angabe „A 10“ ersetzt.

Artikel 11

Änderung der Grundamtsbezeichnungs-Verordnung

Die Grundamtsbezeichnungs-Verordnung vom 28. Januar 1988 (GBl. S. 90), die zuletzt durch Verordnung vom 2. Mai 2019 (GBl. S. 130) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Die Anlage 1 (Zusätze zu den Grundamtsbezeichnungen für die Beamten des Landes) wird wie folgt geändert:
 - a) In Nummer 2 Spalte 2 werden die Grundamtsbezeichnungen „Sekretär“ und „Obersekretär“ gestrichen.
 - b) In Nummer 3 Spalte 2 wird die Grundamtsbezeichnung „Inspektor“ gestrichen.
 - c) Die Fußnote 1 wird aufgehoben.
2. Die Anlage 2 (Zusätze zu den Grundamtsbezeichnungen für die Beamten der Gemeinden, der Landkreise und der sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten des öffentlichen Rechts) wird wie folgt geändert:
 - a) In Nummer 2 Spalte 2 werden die Grundamtsbezeichnungen „Sekretär“ und „Obersekretär“ gestri-

chen und in einer neuen Zeile die Grundamtsbezeichnung „Erster Amtsinspektor“ angefügt.

- b) In Nummer 3 Spalte 2 wird die Grundamtsbezeichnung „Inspektor“ gestrichen.

Artikel 12

Änderung der Erschwerniszulagenverordnung Baden-Württemberg

Die Erschwerniszulagenverordnung Baden-Württemberg vom 30. November 2010 (GBl. S. 994), die zuletzt durch Artikel 10 des Gesetzes vom 15. Oktober 2020 (GBl. S. 914, 925) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In § 5 Absatz 1 Nummern 2 und 4 sowie in § 6 Absatz 1 Nummern 2 und 4 wird die Angabe „3,71 Euro“ jeweils durch die Angabe „3,81 Euro“ ersetzt.
2. § 18 wird wie folgt geändert:
 - a) In Absatz 1 wird die Angabe „15,34 Euro“ durch die Angabe „40 Euro“ ersetzt.
 - b) In Absatz 2 Satz 1 wird die Angabe „46,02 Euro“ durch die Angabe „120 Euro“ ersetzt.
 - c) In Absatz 3 wird die Angabe „61,36 Euro“ durch die Angabe „160 Euro“ ersetzt.
 - d) In Absatz 4 wird die Angabe „46,02 Euro“ durch die Angabe „120 Euro“ ersetzt.
3. In § 19 Absatz 1 Nummer 1 werden nach dem Wort „Polizeivollzugsbeamter“ die Wörter „oder Arzt“ eingefügt.
4. In § 20 Absatz 2 Satz 1 Nummer 2 werden nach dem Wort „Luftfahrtgerät“ die Wörter „oder als Systemoperator Wärmebildgerät“ eingefügt.

Artikel 13

Änderung der Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung

Die Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung vom 29. November 2005 (GBl. S. 716), die zuletzt durch Artikel 35 der Verordnung vom 21. Dezember 2021 (GBl. 2022 S. 1, 6) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In § 42 Absatz 1 Satz 1, Absatz 2 Satz 1 Nummern 1 und 2 Buchstabe b wird die Zahl „30“ jeweils durch die Zahl „32“ ersetzt.
2. In § 47 Absatz 2 Nummer 1 wird die Angabe „A 6 bis A 8“ durch die Angabe „A 7 bis A 9“ ersetzt.
3. § 52 wird folgender Absatz 10 angefügt:

„(10) Bei vor dem 1. September 2021 geborenen oder mit dem Ziel der Adoption aufgenommenen Kindern

ist § 42 in der bis zum 30. November 2022 geltenden Fassung weiter anzuwenden.“

Artikel 14

Änderung der Verordnung des Finanzministeriums über die Gewährung von Unterhaltsbeihilfen an Rechtsreferendare

§ 1 der Verordnung des Finanzministeriums über die Gewährung von Unterhaltsbeihilfen an Rechtsreferendare vom 27. Juni 2011 (GBl. S. 389), die zuletzt durch Artikel 92 der Verordnung vom 23. Februar 2017 (GBl. S. 99, 110, ber. S. 273) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Die Überschrift wird wie folgt gefasst:

„§ 1

Unterhaltsbeihilfe, weitere Leistungen“.

2. Der bisherige Wortlaut wird Absatz 1.

3. Folgender Absatz 2 wird angefügt:

„(2) Neben der Unterhaltsbeihilfe werden in entsprechender Anwendung der für Anwärtnerinnen und Anwärtner geltenden Regelungen Einmalzahlungen gewährt. § 88 Satz 3 LBesGBW bleibt unberührt.“

Artikel 15

Änderung der Verordnung des Finanzministeriums über die Gewährung von Unterhaltsbeihilfen an Verwaltungspraktikanten

§ 1 der Verordnung des Finanzministeriums über die Gewährung von Unterhaltsbeihilfen an Verwaltungspraktikanten vom 6. Juli 2011 (GBl. S. 403), die durch Artikel 90 der Verordnung vom 23. Februar 2017 (GBl. S. 99, 109) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Die Überschrift wird wie folgt gefasst:

„§ 1

Unterhaltsbeihilfe, weitere Leistungen“.

2. Der bisherige Wortlaut wird Absatz 1.

3. Folgender Absatz 2 wird angefügt:

„(2) Neben der Unterhaltsbeihilfe werden in entsprechender Anwendung der für Anwärtnerinnen und Anwärtner geltenden Regelungen Einmalzahlungen gewährt. § 88 Satz 3 LBesGBW bleibt unberührt.“

Artikel 16

Änderung der Ausbildungs- und Prüfungsordnung
für den gehobenen Dienst im digitalen
Verwaltungsmanagement

In § 5 Absatz 2 Satz 2 der Ausbildungs- und Prüfungsordnung für den gehobenen Dienst im digitalen Verwaltungsmanagement vom 13. November 2020 (GBl. S. 1076), die durch Verordnung vom 27. Oktober 2021 (GBl. S. 942) geändert worden ist, werden das Wort „Regierungsinspektoranwärterin“ durch das Wort „Regierungsoberinspektoranwärterin“ und das Wort „Regierungsinspektoranwärter“ durch das Wort „Regierungsoberinspektoranwärter“ ersetzt.

Artikel 17

Änderung der Ausbildungs- und Prüfungsordnung
für den mittleren Verwaltungsdienst

In § 10 Absatz 1 Satz 2 der Ausbildungs- und Prüfungsordnung für den mittleren Verwaltungsdienst vom 3. September 2013 (GBl. S. 278), die zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 11. Februar 2020 (GBl. S. 37, 38) geändert worden ist, werden das Wort „Sekretäranwärterin“ durch das Wort „Hauptsekretäranwärterin“ und das Wort „Sekretäranwärter“ durch das Wort „Hauptsekretäranwärter“ ersetzt.

Artikel 18

Änderung der Ausbildungs- und Prüfungsordnung
für den gehobenen Verwaltungsdienst

In § 17 Absatz 2 Satz 2 der Ausbildungs- und Prüfungsordnung für den gehobenen Verwaltungsdienst vom 15. April 2014 (GBl. S. 222), die zuletzt durch Verordnung vom 10. Juli 2020 (GBl. S. 635) geändert worden ist, werden das Wort „Regierungsinspektoranwärterin“ durch das Wort „Regierungsoberinspektoranwärterin“ und das Wort „Regierungsinspektoranwärter“ durch das Wort „Regierungsoberinspektoranwärter“ ersetzt.

Artikel 19

Änderung der Ausbildungs- und Prüfungsordnung
für den gehobenen Dienst im Verfassungsschutz

Die Ausbildungs- und Prüfungsordnung für den gehobenen Dienst im Verfassungsschutz vom 9. Juli 2018 (GBl. S. 295), die durch Verordnung vom 9. Oktober 2020 (GBl. S. 947) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In § 3 Absatz 1 Satz 1 werden das Wort „Verfassungsschutzinspektoranwärterinnen“ durch das Wort „Verfassungsschutzoberinspektoranwärterinnen“ und das Wort „Verfassungsschutzinspektoranwärter“ durch das Wort „Verfassungsschutzoberinspektoranwärter“ ersetzt.

2. In § 7 Absatz 1 werden das Wort „Verfassungsschutzinspektoranwärterinnen“ durch das Wort „Verfassungsschutzoberinspektoranwärterinnen“ und das Wort „Verfassungsschutzinspektoranwärtern“ durch das Wort „Verfassungsschutzoberinspektoranwärtern“ ersetzt.

Artikel 20

Änderung der Ausbildungs- und Prüfungsordnung für den gehobenen Polizeivollzugsdienst

In § 11 Absatz 1 Satz 2 der Ausbildungs- und Prüfungsordnung für den gehobenen Polizeivollzugsdienst vom 9. März 2021 (GBl. S. 313) werden das Wort „Polizeikommissaranwärterin“ durch das Wort „Polizeioberkommissaranwärterin“, das Wort „Polizeikommissaranwärter“ durch das Wort „Polizeioberkommissaranwärter“, das Wort „Kriminalkommissaranwärterin“ durch das Wort „Kriminaloberkommissaranwärterin“ und das Wort „Kriminalkommissaranwärter“ durch das Wort „Kriminaloberkommissaranwärter“ ersetzt.

Artikel 21

Änderung der Ausbildungs- und Prüfungsordnung für den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst

In § 6 Absatz 2 Satz 2 der Ausbildungs- und Prüfungsordnung für den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst vom 17. November 2014 (GBl. S. 657), die durch Artikel 9 des Gesetzes vom 1. Dezember 2015 (GBl. S. 1047, 1053) geändert worden ist, werden das Wort „Brandmeisteranwärterin“ durch das Wort „Oberbrandmeisteranwärterin“ und das Wort „Brandmeisteranwärter“ durch das Wort „Oberbrandmeisteranwärter“ ersetzt.

Artikel 22

Änderung der Ausbildungs- und Prüfungsordnung für den gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst

Die Ausbildungs- und Prüfungsordnung für den gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst vom 17. November 2014 (GBl. S. 663), die zuletzt durch Artikel 2 der Verordnung vom 15. März 2022 (GBl. S. 187) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In § 6 Absatz 2 Satz 2 werden das Wort „Brandoberinspektoranwärterin“ durch das Wort „Brandamtfrau-anwärterin“ und das Wort „Brandoberinspektoranwärter“ durch das Wort „Brandamtmannanwärter“ ersetzt.
2. In § 9 Absatz 1 Nummern 5 und 7 sowie § 14 in der Überschrift, Absatz 1 Satz 1 und Absatz 2 werden das Wort „Brandoberinspektorenlehrgang“ jeweils durch das Wort „Laufbahnlehrgang“ ersetzt.
3. Die Inhaltsübersicht ist entsprechend anzupassen.

Artikel 23

Änderung der Ausbildungs- und Prüfungsordnung mittlerer Dienst der Allgemeinen Finanzverwaltung

In § 6 Absatz 1 der Ausbildungs- und Prüfungsordnung mittlerer Dienst der Allgemeinen Finanzverwaltung vom 20. November 2014 (GBl. S. 675), die zuletzt durch Artikel 1 der Verordnung vom 20. Juli 2021 (GBl. S. 680) geändert worden ist, werden das Wort „Regierungsobersekretäranwärterin“ durch das Wort „Regierungshauptsekretäranwärterin“ und das Wort „Regierungsobersekretäranwärter“ durch das Wort „Regierungshauptsekretäranwärter“ ersetzt.

Artikel 24

Änderung der Ausbildungs- und Prüfungsordnung gehobener Dienst der Allgemeinen Finanzverwaltung

In § 6 Absatz 1 der Ausbildungs- und Prüfungsordnung gehobener Dienst der Allgemeinen Finanzverwaltung vom 29. Juli 2014 (GBl. S. 385), die zuletzt durch Artikel 2 der Verordnung vom 20. Juli 2021 (GBl. S. 680, 681) geändert worden ist, werden das Wort „Regierungsinspektorin“ durch das Wort „Regierungsoberinspektorin“ und das Wort „Regierungsinspektor“ durch das Wort „Regierungsoberinspektor“ ersetzt.

Artikel 25

Änderung der Ausbildungs- und Prüfungsordnung gehobener bautechnischer Dienst der Hochbauverwaltung

In § 6 Absatz 1 der Ausbildungs- und Prüfungsordnung gehobener bautechnischer Dienst der Hochbauverwaltung vom 28. Oktober 2014 (GBl. S. 507), die durch Artikel 94 der Verordnung vom 23. Februar 2017 (GBl. S. 99, 110, ber. S. 273) geändert worden ist, werden das Wort „Bauoberinspektorin“ durch „Bauamtfräulein“ und das Wort „Bauoberinspektor“ durch das Wort „Bauamtmann“ ersetzt.

Artikel 26

Änderung der Ausbildungs- und Prüfungsordnung für den mittleren Vollzugs-, Werk- und Verwaltungsdienst im Justizvollzug

In § 7 Absatz 1 der Ausbildungs- und Prüfungsordnung für den mittleren Vollzugs-, Werk- und Verwaltungsdienst im Justizvollzug vom 24. Januar 2018 (GBl. S. 40) werden das Wort „Obersekretäranwärterin“ durch das Wort „Hauptsekretäranwärterin“, das Wort „Obersekretäranwärter“ durch das Wort „Hauptsekretäranwärter“, das Wort „Oberwerkmeisterin“ durch das Wort „Hauptwerkmeisterin“, das Wort „Oberwerkmeister“ durch das Wort „Hauptwerkmeister“, das Wort „Regierungsekretäranwärterin“ durch das Wort „Regierungshauptsekretäranwärterin“ und das Wort „Regierungssekretäranwärter“ durch das Wort „Regierungshauptsekretäranwärter“ ersetzt.

Artikel 27

Änderung der Laufbahn-, Ausbildungs-
und Prüfungsordnung für landwirtschaftstechnische
Lehrer und Berater

In der Überschrift, §§ 1 bis 3, 5 Absatz 3 Satz 1 sowie § 9 Absatz 1 der Laufbahn-, Ausbildungs- und Prüfungsordnung für landwirtschaftstechnische Lehrer und Berater vom 17. Oktober 2016 (GBl. S. 587, 588), die zuletzt durch Artikel 108 der Verordnung vom 21. Dezember 2021 (GBl. 2022 S. 1, 14) geändert worden ist, wird das Wort „Lehrer“ jeweils durch das Wort „Oberlehrer“ ersetzt.

Artikel 28

Änderung der Laufbahn-, Ausbildungs- und
Prüfungsordnung für den gehobenen
landwirtschaftstechnischen Dienst

Die Laufbahn-, Ausbildungs- und Prüfungsordnung für den gehobenen landwirtschaftstechnischen Dienst vom 11. Mai 2015 (GBl. S. 334), die zuletzt durch Artikel 140 der Verordnung vom 21. Dezember 2021 (GBl. 2022 S. 1, 17) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In § 6 Absatz 3 Satz 1 werden das Wort „Landwirtschaftsoberinspektoranwärterinnen“ durch das Wort „Landwirtschaftsamtfrauanwärterinnen“ und das Wort „Landwirtschaftsoberinspektoranwärter“ durch das Wort „Landwirtschaftsamtmannanwärter“ ersetzt.
2. In § 10 Absatz 1 werden das Wort „Landwirtschaftsoberinspektoranwärterin“ durch das Wort „Landwirtschaftsamtfrauanwärterin“ und das Wort „Landwirtschaftsoberinspektoranwärter“ durch das Wort „Landwirtschaftsamtmannanwärter“ ersetzt.

Artikel 29

Änderung der Laufbahn-, Ausbildungs-
und Prüfungsordnung für den mittleren
vermessungstechnischen Verwaltungsdienst

In § 9 Absatz 1 der Laufbahn-, Ausbildungs- und Prüfungsordnung für den mittleren vermessungstechnischen Verwaltungsdienst vom 15. Dezember 2014 (GBl. 2015 S. 2), die zuletzt durch Artikel 142 der Verordnung vom 21. Dezember 2021 (GBl. 2022 S. 1, 17) geändert worden ist, werden das Wort „Vermessungsobersekretäranwärterin“ durch „Vermessungshauptsekretäranwärterin“ und das Wort „Vermessungsobersekretäranwärter“ durch das Wort „Vermessungshauptsekretäranwärter“ ersetzt.

Artikel 30

Änderung der Laufbahn-, Ausbildungs-
und Prüfungsordnung für den gehobenen
vermessungstechnischen Verwaltungsdienst

In § 9 Absatz 1 der Laufbahn-, Ausbildungs- und Prüfungsordnung für den gehobenen vermessungstechnischen Verwaltungsdienst vom 4. November 2014 (GBl. S. 514), die zuletzt durch Artikel 143 der Verordnung vom 21. Dezember 2021 (GBl. 2022 S. 1, 17) geändert worden ist, werden das Wort „Vermessungsoberinspektoranwärterin“ durch „Vermessungsamtfrau anwärterin“ und das Wort „Vermessungsoberinspektor anwärter“ durch das Wort „Vermessungsamtmann anwärter“ ersetzt.

Artikel 31

Änderung der Laufbahnverordnung-Innenministerium

Die Laufbahnverordnung-Innenministerium vom 9. Juli 2013 (GBl. S. 221), die zuletzt durch Artikel 1 der Verordnung vom 15. März 2022 (GBl. S. 187) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In § 5 Nummer 1, § 7 Nummer 1 und § 24 Nummer 1 wird das Wort „zweiten“ jeweils durch das Wort „ersten“ ersetzt.
2. § 19 wird wie folgt geändert:
 - a) In Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 Buchstabe a wird die Angabe „A 8“ durch die Angabe „A 9“ ersetzt.
 - b) In Absatz 2 Satz 3 wird die Angabe „A 11“ durch die Angabe „A 12“ ersetzt.

Artikel 32

Überleitungsvorschriften

(1) Die am Tag vor dem Inkrafttreten und am Tag des Inkrafttretens dieses Absatzes im Amt befindlichen Ersten Hauptwachtmeisterinnen und Ersten Hauptwachtmeister, Hauptwartinnen und Hauptwarte, Oberamtsmeisterinnen und Oberamtsmeister, Brandmeisterinnen und Brandmeister, Krankenschwestern und Krankenpfleger, Lebensmittelkontrolleurinnen und Lebensmittelkontrolleure, Obersekretärinnen und Obersekretäre, Oberwerkmeisterinnen und Oberwerkmeister, Stationsschwestern und Stationspfleger, Abteilungsschwestern und Abteilungspfleger, Gerichtsvollzieherinnen und Gerichtsvollzieher, Hauptsekretärinnen und Hauptsekretäre, Hauptwerkmeisterinnen und Hauptwerkmeister, Lebensmitteloberkontrolleurinnen und Lebensmitteloberkontrolleure, Oberbrandmeisterinnen und Oberbrandmeister, Polizeiobermeisterinnen und Polizeiobermeister, Straßenmeisterinnen und Straßenmeister, Amtsinspektorinnen und Amtsinspektoren, Betriebsinspektorinnen und Betriebsinspektoren, Hauptbrandmeisterinnen und Hauptbrandmeister, Hauptstraßenmeisterinnen und Hauptstraßenmeister, Lebensmittelhauptkontrolleurinnen und Lebensmittelhauptkontrolleure, Obergerichtsvollzieherinnen und

Obergerichtsvollzieher, Oberinnen und Pflegevorsteher, Oberschwesterinnen und Oberpfleger, Oberstraßenmeisterinnen und Oberstraßenmeister, Polizeihauptmeisterinnen und Polizeihauptmeister, Erste Hauptstraßenmeisterinnen und Erste Hauptstraßenmeister sowie Erste Oberinnen und Erste Pflegevorsteher werden nach Maßgabe der als Anlage zu diesem Artikel angeschlossenen Übersicht übergeleitet. Gleiches gilt für Gestüthauptwärterinnen und Gestüthauptwärter, Hauptsattelmeisterinnen und Hauptsattelmeister in einem kw-Amt. Als bisherige Besoldungsgruppe gilt die Besoldungsgruppe, der die Beamtinnen und Beamten am Tag vor dem Inkrafttreten dieses Artikels angehörten. Die Beamtinnen und Beamten führen die neue Amtsbezeichnung.

(2) Die am Tag vor dem Inkrafttreten und am Tag des Inkrafttretens dieses Absatzes im Amt befindlichen Fachlehrerinnen und Fachlehrer, Inspektorinnen und Inspektoren, Kriminalkommissarinnen und Kriminalkommissare, Landwirtschaftstechnische Lehrerinnen und Beraterinnen und Landwirtschaftstechnische Lehrer und Berater, Polizeikommissarinnen und Polizeikommissare, Oberinspektorinnen und Oberinspektoren, Künstlerisch-technische Lehrerinnen und Künstlerisch-technische Lehrer sowie Technische Lehrerinnen und Technische Lehrer werden nach Maßgabe der als Anlage zu diesem Artikel angeschlossenen Übersicht übergeleitet. Gleiches gilt für Fachoberlehrerinnen und Fachoberlehrer in einem kw-Amt. Als bisherige Besoldungsgruppe gilt die Besoldungsgruppe, der die Beamtinnen und Beamten am Tag vor dem Inkrafttreten dieses Artikels angehörten. Die Beamtinnen und Beamten führen die neue Amtsbezeichnung.

(3) Die am Tag vor dem Inkrafttreten und am Tag des Inkrafttretens dieses Absatzes im Amt befindlichen Bezirksnotarinnen und Bezirksnotare in der Besoldungsgruppe A 14 werden in das Amt Leitende Bezirksnotarin oder Leitender Bezirksnotar in der Besoldungsgruppe A 14 übergeleitet. Die Beamtinnen und Beamten führen die neue Amtsbezeichnung.

(4) Die am Tag vor dem Inkrafttreten und am Tag des Inkrafttretens dieses Absatzes im Amt befindlichen Leitenden Medizinaldirektorinnen und Leitende Medizinaldirektoren in der Funktion als Leiterin oder Leiter eines Gesundheitsamts bei einem Landratsamt ohne medizinische Gutachtenstelle werden nach Maßgabe der als Anlage zu diesem Artikel angeschlossenen Übersicht übergeleitet. Die Beamtinnen und Beamten führen die neue Amtsbezeichnung.

(5) Die nach dem 31. Dezember 2021 mindestens an einem Tag im Amt befindlichen Ersten Landesbeamtinnen und Ersten Landesbeamten in der Besoldungsgruppe B 2 werden mit Wirkung vom Tag der Übertragung dieses Amtes, frühestens jedoch mit Wirkung vom 1. Januar 2022, in das Amt Erste Landesbeamtin oder Erster Landesbeamter in der Besoldungsgruppe B 3 übergeleitet. Die Beamtinnen und Beamten führen die neue Amtsbezeichnung.

(6) Die Absätze 1 bis 5 gelten für Beamtinnen und Beamte, denen ab dem Tag des Inkrafttretens dieser Absätze entgegen der darin getroffenen Regelungen ein in diesen Absätzen genanntes Amt übertragen wurde, ent-

sprechend. Die betreffenden Beamtinnen und Beamten werden zum Tag der Amtsübertragung übergeleitet.

(7) Die am Tag vor dem Inkrafttreten und am Tag des Inkrafttretens der Artikel 16 bis 30 in einem Beamtenverhältnis auf Widerruf befindlichen Bauoberinspektoranwärterinnen und Bauoberinspektoranwärter, Brandmeisteranwärterinnen und Brandmeisteranwärter, Brandoberinspektoranwärterinnen und Brandoberinspektoranwärter, Kriminalkommissaranwärterinnen und Kriminalkommissaranwärter, Landwirtschaftsüberinspektoranwärterinnen und Landwirtschaftsüberinspektoranwärter, landwirtschaftstechnische Lehrer- und Berateranwärterinnen und landwirtschaftstechnische Lehrer- und Berateranwärter, Obersekretärinwärterinnen und Obersekretärinwärter, Oberwerkmeisteranwärterinnen und Oberwerkmeisteranwärter, Polizeikommissaranwärterinnen und Polizeikommissaranwärter, Regierungsinspektorinwärterinnen und Regierungsinspektorinwärter, Regierungsobersekretärinwärterinnen und Regierungsobersekretärinwärter, Regierungsssekretärinwärterinnen und Regierungsssekretärinwärter, Sekretärinwärterinnen und Sekretärinwärter, Verfassungsschutzinspektorinwärterinnen und Verfassungsschutzinspektorinwärter, Vermessungsüberinspektorinwärterinnen und Vermessungsüberinspektorinwärter sowie Vermessungsübersekretärinwärterinnen und Vermessungsübersekretärinwärter führen die neue Dienstbezeichnung.

Artikel 33

Einordnung der vor dem 1. Dezember 2022 vorhandenen Beamtinnen und Beamten der Landesbesoldungsordnung A in die Stufen der ab 1. Dezember 2022 geltenden Anlage 6 des Landesbesoldungsgesetzes

(1) Für Beamtinnen und Beamte, die sich nach der Überleitung gemäß Artikel 32 in den Besoldungsgruppen A 7 oder A 8 befinden, erfolgt die Stufenzuordnung unter Anrechnung ihrer bisher insgesamt erbrachten Erfahrungszeiten sowie berücksichtigungsfähiger Zeiten nach § 32 LBesGBW.

(2) Beamtinnen und Beamte, die sich am 30. November 2022 in Stufe 2 oder 3 einer der Besoldungsgruppen A 8, A 9 oder A 10 befunden haben, werden gemäß ihrer bisher insgesamt erbrachten Erfahrungszeiten sowie berücksichtigungsfähigen Zeiten nach § 32 LBesGBW den Stufen 1 oder 2 ihrer ab 1. Dezember 2022 maßgeblichen Besoldungsgruppe zugeordnet.

(3) Beamtinnen und Beamte, die sich am 30. November 2022 in der Besoldungsgruppe A 10 in der Stufe 11 befunden haben und durch Artikel 32 dieses Gesetzes in Besoldungsgruppe A 11 übergeleitet werden, werden nach der Überleitung bei einer Erfahrungszeit sowie berücksichtigungsfähiger Zeit nach § 32 LBesGBW in dieser Stufe von weniger als vier Jahren der Stufe 9 zugewiesen, andernfalls der Stufe 10. Die in Stufe 11 erbrachte Erfahrungszeit sowie berücksichtigungsfähige Zeit nach § 32 LBesGBW wird in Stufe 9 auf die Stufenlaufzeit angerechnet.

(4) Nicht in den Anwendungsbereich der Absätze 1 bis 3 fallende Beamtinnen und Beamte werden derjenigen Stufe zugeordnet, die numerisch um zwei kleiner als die für sie bisher maßgebliche Stufe ist. Die in dieser bisherigen Stufe bereits erbrachte Erfahrungszeit sowie berücksichtigungsfähige Zeit nach § 32 LBesGBW wird auf die Stufenlaufzeit der neu zugeordneten Stufe angerechnet.

(5) Für Beamtinnen und Beamte, die sich ohne Anwendung der Regelung in Anlage 6 des Anhangs zu Artikel 2 Nummer 19 am 1. Dezember 2022 in Stufe 4 der Besoldungsgruppe A 9 oder A 10 befunden hätten, gilt für die neue Stufe 2 abweichend von § 31 Absatz 2 Satz 1 LBesGBW eine Stufenlaufzeit von nur zwei Jahren.

(6) Für Beamtinnen und Beamte der Besoldungsgruppe A 11, die gemäß Absatz 4 den Stufen 1 oder 2 zugeordnet wurden, gilt für diese beiden Stufen abweichend von § 31 Absatz 2 Satz 1 LBesGBW eine Stufenlaufzeit von nur zwei Jahren.

(7) Für Beamtinnen und Beamte, die sich ohne Anwendung der Regelung in Anlage 6 des Anhangs zu Artikel 2 Nummer 19 am 1. Dezember 2022 in Stufe 4 der Besoldungsgruppe A 12 befunden hätten, gilt für die neue Stufe 2 abweichend von § 31 Absatz 2 Satz 1 LBesGBW eine Stufenlaufzeit von nur zwei Jahren.

Artikel 34

Zahlungen an Beamtinnen und Beamte für die Jahre 2014 bis 2022

(1) Klägerinnen und Kläger, Widerspruchsführerinnen und Widerspruchsführer, Antragstellerinnen und Antragsteller, über deren Ansprüche betreffend die Gesamthöhe ihrer Besoldung noch nicht abschließend entschieden worden ist, erhalten jeweils für das erste und das zweite beim Familienzuschlag berücksichtigte Kind den in den nachfolgenden Tabellen in ihrer Besoldungsgruppe und Erfahrungsstufe festgelegten Monatsbetrag. Eine Nachzahlung nach Satz 1 erfolgt frühestens mit Wirkung ab dem 1. Januar des Jahres der erstmaligen schriftlichen Geltendmachung. Die §§ 8 und 9 LBesGBW sind auf die Nachzahlungsbeträge entsprechend anzuwenden.

1. Für das Jahr 2014:

Besoldungs- gruppe	Stufe											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A 5	313,92	280,16	253,93	227,71	201,47	175,25	149,01	122,78	96,55	70,32		
A 6	291,76	262,96	234,16	205,36	176,57	147,77	118,96	90,16	61,37	32,58		
A 7	249,67	223,78	187,53	151,29	115,07	78,83	42,57	16,71				
A 8		187,00	156,04	109,60	63,17	16,73						
A 9		117,49	87,01	37,45								
A 10		29,73										

2. Für das Jahr 2015:

Besoldungs- gruppe	Stufe											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A 5	301,81	267,12	240,17	213,23	186,27	159,33	132,37	105,42	78,46	51,51		
A 6	279,04	249,45	219,85	190,26	160,68	131,09	101,49	71,90	42,32	12,73		
A 7	235,79	209,19	171,95	134,71	97,49	60,26	23,00					
A 8		171,40	139,59	91,87	44,16							
A 9		99,97	68,66	17,74								
A 10		9,81										

3. Für das Jahr 2016:

Besoldungs- gruppe	Stufe											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A 5	308,73	273,38	245,92	218,47	190,99	163,54	136,07	108,61	81,14	53,68		
A 6	285,52	255,37	225,22	195,06	164,92	134,76	104,60	74,44	44,31	14,16		
A 7	241,45	214,35	176,40	138,45	100,53	62,59	24,62					
A 8		175,84	143,43	94,80	46,18							
A 9		103,06	71,15	19,26								
A 10		11,18										

4. Für das Jahr 2017:

Besoldungs- gruppe	Stufe											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A 5	340,52	305,25	277,84	250,44	223,02	195,63	168,21	140,80	113,39	85,98		
A 6	317,36	287,27	257,18	227,08	197,00	166,90	136,80	106,71	76,63	46,55		
A 7	273,38	246,33	208,46	170,59	132,74	94,87	56,98	29,96	2,90			
A 8		207,90	175,56	127,02	78,50	29,98						
A 9		135,26	103,42	51,64								
A 10		43,57										

5. Für das Jahr 2018:

Besoldungs- gruppe	Stufe											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A 5	410,06	374,85	347,50	320,16	292,79	265,45	238,09	210,74	183,38	156,03		
A 6	386,94	356,91	326,88	296,84	266,82	236,78	206,74	176,72	146,69	116,67		
A 7	343,05	316,05	278,26	240,46	202,69	164,90	127,09	100,12	73,12	46,12		
A 8		277,70	245,42	196,98	148,57	100,14	51,69	19,41				
A 9		205,21	173,43	121,75	70,07	18,38						
A 10		113,70	69,54	3,33								

6. Für das Jahr 2019:

Besoldungs- gruppe	Stufe											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A 5	382,35	345,05	316,06	287,09	258,09	229,13	200,13	171,15	142,16	113,18		
A 6	357,86	326,04	294,21	262,39	230,58	198,74	166,92	135,10	103,28	71,47		
A 7	311,35	282,74	242,70	202,65	162,62	122,58	82,51	53,93	25,33			
A 8		242,10	207,90	156,58	105,27	53,95	2,62					
A 9		165,29	131,62	76,85	22,10							
A 10		68,33	21,53									

(2) Beamtinnen und Beamte erhalten jeweils für das erste und das zweite beim Familienzuschlag berücksichtigte Kind den in den nachfolgenden Tabellen in ihrer Besoldungsgruppe und Erfahrungsstufe festgelegten Monatsbetrag. Die §§ 8 und 9 LBesGBW sind entsprechend anzuwenden.

1. Für das Jahr 2020:

Besoldungsgruppe	Stufe											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A 5	361,63	323,14	293,22	263,32	233,40	203,51	173,58	226,61	113,75	83,85		
A 6	336,36	303,52	270,67	237,83	205,00	172,15	139,31	141,66	73,63	40,81		
A 7	288,36	258,84	217,51	176,18	134,87	93,54	52,20	22,70				
A 8		216,89	181,60	128,63	75,68	22,73						
A 9		137,63	102,88	46,36								
A 10		37,56										

2. Für das Jahr 2021:

Besoldungsgruppe	Stufe											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A 6	459,71	426,41	393,10	359,81	326,52	293,20	259,90	226,61	193,31	160,03		
A 7	411,04	381,10	339,20	297,29	255,40	213,50	171,58	141,66	111,73	81,79		
A 8		338,57	302,79	249,08	195,39	141,69	87,97	52,18	16,39			
A 9		258,20	222,97	165,65	108,35	51,04						
A 10		156,73	107,77	34,35								

3. Für das Jahr 2022:

Besoldungsgruppe	Stufe											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A 6	436,42	403,12	369,81	336,52	303,23	269,91	236,61	203,32	170,02	136,74		
A 7	387,75	357,81	315,91	274,00	232,11	190,21	148,29	118,37	88,44	58,50		
A 8	315,28	315,28	279,50	225,79	172,10	118,40	64,68	28,89				
A 9	234,91	234,91	199,68	142,36	85,06	27,75						
A 10	133,44	133,44	84,48	11,06								

Artikel 35

Nachzahlungen für dritte und weitere Kinder

(1) Für Klägerinnen und Kläger, Widerspruchsführerinnen und Widerspruchsführer, Antragstellerinnen und Antragsteller, über deren Ansprüche auf einen höheren kinderbezogenen Teil des Familienzuschlags für dritte und weitere Kinder noch nicht abschließend entschieden worden ist, erhöht sich der Familienzuschlag für jedes dritte und weitere Kind für den Anspruchszeitraum im jeweiligen Jahr um folgende Monatsbeträge

in den Jahren 2010 bis 2014	189 Euro,
im Jahr 2015	182 Euro,
im Jahr 2016	242 Euro,
im Jahr 2017	240 Euro,
im Jahr 2018	230 Euro,
im Jahr 2019	212 Euro.

§ 8 LBesGBW in Verbindung mit § 41 Absatz 4 Satz 3 LBesGBW, § 9 LBesGBW sowie § 65 LBeamtVGBW in der zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Artikels geltenden Fassung sind auf die Nachzahlungsbeträge entsprechend anzuwenden.

(2) Eine Nachzahlung nach Absatz 1 erfolgt frühestens mit Wirkung ab dem 1. Januar des Jahres der erstmaligen schriftlichen Geltendmachung.

Artikel 36

Übergangsregelung für Aufstiegsbeamtinnen und Aufstiegsbeamte in den gehobenen Dienst

(1) Beamtinnen und Beamte, die vor dem Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Artikels aus einem Amt der Besoldungsgruppe A 9 mit Amtszulage gemäß Fußnote 1, 4 oder 5 zu dieser Besoldungsgruppe vom mittleren in den gehobenen Dienst aufgestiegen sind, und sich nach diesem Zeitpunkt in der Besoldungsgruppe A 10 ohne Amtszulage befinden, erhalten eine nicht ruhegehaltfähige Zulage.

(2) Die Zulage wird in Höhe des in Anlage 13 des Landesbesoldungsgesetzes Baden-Württemberg zur Besoldungsgruppe A 10, Fußnote 1, geregelten Betrags gewährt.

(3) Erhöhen sich die Dienstbezüge wegen Übertragung eines höherwertigeren Amtes, so vermindert sich die Zulage um den Erhöhungsbetrag.

Artikel 37

Übergangsregelung für Fachlehrerinnen und Fachlehrer

Für Fachlehrerinnen und Fachlehrer, die vor dem Inkrafttreten dieses Artikels in das Amt des Fachoberlehrers in Besoldungsgruppe A 10 ernannt wurden, gilt dieses Amt weiterhin als erstes Beförderungsamts gemäß § 20 Absatz 4 LBG.

Artikel 38

Laufbahnrechtliche Übergangsregelung betreffend bestimmter Aufstiegsvoraussetzungen

Für Beamtinnen und Beamte, die vor Inkrafttreten dieses Artikels das nach der jeweiligen Laufbahnverordnung nach § 22 Absatz 4 Satz 3 Nummer 1 LBG als Aufstiegsvoraussetzung vorgeschriebene Beförderungsamts innehaben, ist dieses Amt bis 31. Dezember 2023 weiterhin für den Aufstieg maßgebend.

Artikel 39
Inkrafttreten

(1) Dieses Gesetz tritt am 1. Dezember 2022 in Kraft, soweit in den nachfolgenden Absätzen nichts anderes bestimmt ist.

(2) Artikel 2 Nummer 8 tritt in Kraft zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Artikels 2 Nummer 4 des Zweiten Gesetzes zur Weiterentwicklung des Karlsruher Instituts für Technologie vom 4. Februar 2021 gemäß Artikel 8 Absatz 2 des Zweiten Gesetzes zur Weiterentwicklung des Karlsruher Instituts für Technologie vom 4. Februar 2021 (GBl. S. 83, 111).

(3) Artikel 2 Nummer 12 Buchstabe c Doppelbuchstabe dd, Buchstabe d Doppelbuchstabe aa, Artikel 4 Nummer 3, Artikel 8 Nummern 1 bis 4, Nummer 7 Buchstabe b, Nummer 8 Buchstaben a und c, Nummer 9, Nummer 10 Buchstabe b, Nummern 11 bis 17 und Artikel 9 Nummern 1 bis 4 treten am 1. Januar 2023 in Kraft.

(4) Artikel 2 Nummer 15 tritt mit Wirkung vom 1. Januar 2020 in Kraft.

(5) Artikel 2 Nummer 16 tritt mit Wirkung vom 1. Januar 2021 in Kraft.

(6) Artikel 8 Nummern 5, 7 Buchstabe a und 8 Buchstabe b treten mit Wirkung vom 4. August 2021 in Kraft.

(7) Artikel 2 Nummer 7 Buchstabe a, Nummer 12 Buchstabe d Doppelbuchstabe cc und Buchstabe e Doppelbuchstabe bb, Nummer 13 Buchstabe a Doppelbuchstaben bb bis dd und Buchstabe b Doppelbuchstabe aa, Nummer 17, Artikel 4 Nummer 4, Artikel 8 Nummern 6, 10 Buchstabe a, Artikel 9 Nummern 5 und 6 und Artikel 32 Absatz 5 treten mit Wirkung vom 1. Januar 2022 in Kraft.

Anhang zu Artikel 2 Nummer 19 (Anlagen 6 bis 13 und 15 des Landesbesoldungsgesetzes Baden-Württemberg)

Anlage 6
(zu § 28)

Gültig ab 1. Dezember 2022

Landesbesoldungsordnung AGrundgehaltssätze
(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	Stufe										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
			3-Jahres-Rhythmus					4-Jahres-Rhythmus			
A 7	2.769,20	2.855,37	2.941,50	3.027,63	3.113,83	3.175,34	3.236,87	3.298,44			
A 8	2.844,06	2.954,49	3.064,87	3.175,28	3.285,72	3.359,31	3.432,90	3.506,54	3.580,10		
A 9	3.008,17	3.126,01	3.243,82	3.361,66	3.479,46	3.560,50	3.641,52	3.722,51	3.803,52		
A 10	3.245,03	3.395,98	3.546,95	3.697,93	3.848,90	3.951,32	4.054,27	4.157,23	4.260,20		
A 11	3.587,36	3.742,07	3.897,31	4.055,56	4.213,82	4.319,35	4.426,29	4.533,95	4.641,59	4.749,19	
A 12		4.090,48	4.216,26	4.406,03	4.598,46	4.726,79	4.855,07	4.983,39	5.111,71	5.240,02	
A 13			4.715,53	4.923,35	5.131,19	5.269,75	5.408,29	5.546,85	5.685,44	5.823,96	
A 14			5.011,08	5.280,59	5.550,10	5.729,75	5.909,46	6.089,09	6.268,77	6.448,47	
A 15				5.799,35	6.095,64	6.332,70	6.569,73	6.806,80	7.043,83	7.280,91	
A 16				6.397,21	6.739,89	7.014,09	7.288,26	7.562,39	7.836,54	8.110,70	

Anlage 7
(zu § 28)

Gültig ab 1. Dezember 2022

Landesbesoldungsordnung B

Grundgehaltssätze
(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungs- gruppe	
B 1	7.280,91
B 2	8.457,55
B 3	8.955,70
B 4	9.477,42
B 5	10.076,00
B 6	10.641,25
B 7	11.191,11
B 8	11.764,14
B 9	12.475,69
B 10	14.685,38
B 11	15.254,87

Anlage 8
(zu § 35)

Gültig ab 1. Dezember 2022

Landesbesoldungsordnung R

Grundgehaltsätze
(Monatsbeträge in Euro)

Besol- dungs- gruppe	Stufe										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
R 1	4.819,92	4.929,34	5.211,60	5.493,83	5.776,04	6.058,30	6.340,56	6.622,78	6.905,01	7.187,27	7.469,49
R 2			5.887,22	6.169,41	6.451,70	6.733,91	7.016,16	7.298,41	7.580,60	7.862,84	8.145,07

R 3	8.955,70
R 4	9.477,42
R 5	10.076,00
R 6	10.641,25
R 7	11.191,11
R 8	11.764,14

Anlage 9
(zu § 37)

Gültig ab 1. Dezember 2022

Landesbesoldungsordnung W

Grundgehaltssätze
(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungs- gruppe	W 1	W 2	W 3
	5.449,89	6.862,62	7.790,37

Anlage 10
(zu § 99)

Gültig ab 1. Dezember 2022

Landesbesoldungsordnung C kw

Grundgehaltssätze
(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungs- gruppe	Stufe														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
C 1	4.029,20	4.165,07	4.300,88	4.438,41	4.577,00	4.715,53	4.854,07	4.992,63	5.131,19	5.269,75	5.408,29	5.546,85	5.685,44	5.823,96	
C 2	4.037,66	4.254,15	4.473,03	4.693,85	4.914,65	5.135,46	5.356,29	5.577,09	5.797,89	6.018,71	6.239,52	6.460,30	6.681,13	6.901,94	7.122,76
C 3	4.431,51	4.681,53	4.931,55	5.181,61	5.431,61	5.681,64	5.931,64	6.181,66	6.431,68	6.681,73	6.931,74	7.181,75	7.431,78	7.681,78	7.931,82
C 4	5.608,59	5.859,91	6.111,24	6.362,58	6.613,95	6.865,28	7.116,61	7.367,89	7.619,25	7.870,55	8.121,93	8.373,23	8.624,55	8.875,90	9.127,23

Anlage 11
(zu § 79)

Gültig ab 1. Dezember 2022

Anwärtergrundbetrag
(Monatsbeträge in Euro)

Eingangsamt, in das der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt	Grundbetrag
A 7 bis A 9	1.342,89
A 10 und A 11	1.398,78
A 12	1.543,53
A 13	1.576,46
A 13 mit Strukturzulage	1.612,62

Anlage 12
(zu § 40 und § 41)

Gültig ab 1. Dezember 2022

Familienzuschlag
(Monatsbeträge in Euro)

Ehebezogener Teil des Familienzuschlags	158,80
kinderbezogener Teil des Familienzuschlags	
für das erste und zweite Kind jeweils	138,84
für das dritte und jedes weitere Kind jeweils	750,44
Anrechnungsbetrag nach § 40 Satz 3	
	72,53

Der kinderbezogene Teil des Familienzuschlags erhöht sich für das erste zu berücksichtigende Kind
 - in den Besoldungsgruppen A 7 bis A 10 um 50,00
 - in den Besoldungsgruppen A 11 bis A 13 um 25,00

Der kinderbezogene Teil des Familienzuschlags erhöht sich für das zweite zu berücksichtigende Kind abhängig von der Besoldungsgruppe und der Stufe des Grundgehalts nach Maßgabe nachstehender Tabelle (Monatsbeträge in Euro):

Besol- dungs- gruppe	Stufe									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
A 7	450,00	434,49	418,99	403,48	387,97	376,89	365,82	354,74		
A 8	436,53	416,65	396,78	376,91	357,03	343,78	330,53	317,28	304,04	
A 9	406,99	385,77	364,57	343,36	322,15	307,57	292,98	278,40	263,82	
A 10	364,35	337,18	310,01	282,83	255,65	237,22	218,69	200,15	181,62	
A 11	302,73	274,88	246,94	218,46	189,97	170,97	151,72	132,35	112,97	93,60
A 12		212,17	189,53	155,37	120,73	97,63	74,54	51,45	28,35	5,25
A 13			99,66	62,25	24,84					
A 14			46,46							
R 1	80,87	61,17	10,37							

Anlage 13
(zu §§ 43 bis 46 sowie zu den Fußnoten der Landesbesoldungsordnungen)

Gültig ab 1. Dezember 2022

Amtszulagen und Strukturzulage

(Monatsbeträge)

- in der gesetzlichen Reihenfolge -

Rechtsgrundlage Landesbesoldungsgesetz, Landesbesoldungsordnungen		Betrag in Euro, Prozentsatz
§ 44		260,21
§ 45	Absatz 1	393,55
	Absatz 2	393,55
§ 46	a) Beamte des mittleren Dienstes	
	aa) in den Bes.Gr. A 7 und A 8	24,00
	bb) in den Bes.Gr. A 9 bis A 11	93,94
	b) Beamte des gehobenen Dienstes nach § 24 Nr. 2 und 3	104,37
	c) Beamte des höheren Dienstes in der Bes.Gr. A 13 und der Bes.Gr. C 1 kw	104,37
Landesbesoldungsordnung A		
Besoldungsgruppe	Fußnote	
A 7	1	44,83
	3	82,69
	4	37,86
A 8	1 und 3	50 Prozent des jeweiligen Unterschiedsbetrags zum Grundgehalt der Bes.Gr. A 9
A 9	2	156,62
A 10	1 und 6	156,62
	4	278,72
	7	122,11
A 11	3	232,64
A 12	2	193,95
A 13	5	232,64
	9 und 10	339,31
A 14	1 und 3	232,64
A 15	1	232,64
	7	387,66
	8	393,55
A 16	7	260,21
	8	200,00
Landesbesoldungsordnung R		
Besoldungsgruppe	Fußnote	
R 1	2 bis 5	393,55
R 2	4 bis 10	393,55
R 3	1 und 5	393,55
Landesbesoldungsordnungen A, B, C, R und W Künftig wegfallende Ämter (kw)		
Besoldungsgruppe	Fußnote	
A 7 (kw)	2	44,83
A 11 (kw)	3	232,64
A 13 (kw)	4	232,64
	6	131,17
A 14 (kw)	2 und 4	232,64
	3	342,01
A 15 (kw)	1	155,09
	2	486,68
	3	607,25
	4	232,64
	6	387,66
B 3 (kw)	1	310,15
R 1 (kw)	1	257,22
R 2 (kw)	1	257,22

Anlage 15
(zu § 65)

Gültig ab 1. Dezember 2022

Mehrarbeitsvergütung
(Stundensätze in Euro)

Mehrarbeit außerhalb des Schuldienstes	
Besoldungsgruppen	
A 7 bis A 9	17,55
A 10 bis A 12	23,88
A 13 bis A 16	31,33
Mehrarbeit im Schuldienst	
Beamte des gehobenen Dienstes, deren Eingangsamt unterhalb der Besoldungsgruppe A 12 liegt	21,99
Beamte des gehobenen Dienstes mit Eingangsamt A 12	26,17
Beamte des gehobenen Dienstes mit Eingangsamt A 13	31,11
Beamte des höheren Dienstes	36,34

Diese Beträge gelten auch für Beamte vergleichbarer Besoldungsgruppen, die der Landesbesoldungsordnung R, R kw oder der Landesbesoldungsordnung C kw angehören.

Anlage
(zu Artikel 32)

Überleitungsübersicht

Lfd. Nr.	Bisherige Amtsbezeichnung (Bei den gesperrt gedruckten Grundamtsbezeichnungen sind die jeweils maßgeblichen Zusätze nach der Grundamtsbezeichnungsverordnung zu berücksichtigen.)	Bisherige BesGr./ Amtszulage (Stand 30.11.2022)	Neue Amtsbezeichnung (Bei den gesperrt gedruckten Grundamtsbezeichnungen sind die jeweils maßgeblichen Zusätze nach der Grundamtsbezeichnungsverordnung zu berücksichtigen.)	Neue BesGr./ Amtszulage (Stand 1.12.2022)
1	Erster Hauptwachmeister ³⁾	A 6 + 80,44 €	Erster Hauptwachmeister ³⁾	A 7 + 82,69 €
2	Hauptwart ¹⁾²⁾	A 6 + 43,61 €	Hauptwart ¹⁾²⁾	A 7 + 44,83 €
3	Oberamtsmeister ²⁾⁴⁾	A 6	Oberamtsmeister ¹⁾²⁾⁴⁾	A 7 + 44,83 €
4	Oberamtsmeister ²⁾⁴⁾	A 6 + 80,44 €	Oberamtsmeister ¹⁾²⁾⁴⁾	A 7 + 44,83 € + 37,86 €
5	Gestüthauptwärter ¹⁾²⁾	A 6 kw + 43,61 €	Gestüthauptwärter ¹⁾²⁾	A 7 kw + 44,83 €
6	Brandmeister ¹⁾	A 7	Oberbrandmeister ⁵⁾	A 8
7	Hauptwart ²⁾	A 7	Hauptwart ⁴⁾	A 8
8	Krankenpfleger ¹⁾	A 7	Krankenpfleger/Krankenschwester ⁵⁾	A 8
9	Krankenschwester ¹⁾	A 7	Krankenpfleger/Krankenschwester ⁵⁾	A 8

10	Lebensmittelkontrolleur ¹⁾	A 7	Lebensmitteloberkontrolleur ⁵⁾	A 8
11	Oberamtsmeister ²⁾	A 7	Oberamtsmeister ⁴⁾	A 8
12	Obersekretär ¹⁾	A 7	Hauptsekretär ²⁾³⁾	A 8
13	Oberwerkmeister ¹⁾	A 7	Hauptwerkmeister ⁵⁾	A 8
14	Stationspfleger ³⁾	A 7 + 50% des je- weiligen Unter- schiebsbetrags zum Grund- gehalt der Bes.Gr. A 8	Abteilungspfleger/Abteilungsschwester ¹⁾	A 8 + 50% des je- weiligen Unter- schiebsbetrags zum Grundge- halt der Bes.Gr. A 9
15	Stationsschwester ³⁾	A 7 + 50% des je- weiligen Unter- schiebsbetrags zum Grund- gehalt der Bes.Gr. A 8	Abteilungspfleger/Abteilungsschwester ¹⁾	A 8 + 50% des je- weiligen Unter- schiebsbetrags zum Grundge- halt der Bes.Gr. A 9
16	Gestüthauptwärter ³⁾	A 7 kw	Gestüthauptwärter ¹⁾	A 8 kw
17	Hauptsattelmeister ¹⁾²⁾	A 7 kw	Hauptsattelmeister ²⁾	A 8 kw
18	Abteilungspfleger	A 8	Oberpfleger/Oberschwester	A 9
19	Abteilungsschwester	A 8	Oberpfleger/Oberschwester	A 9
20	Gerichtsvollzieher ¹⁾	A 8	Gerichtsvollzieher ¹⁾	A 9
21	Hauptsekretär	A 8	Amtsinspektor	A 9

22	Hauptwerkmeister	A 8	Betriebsinspektor	A 9
23	Lebensmitteloberkontrolleur	A 8	Lebensmittelhauptkontrolleur	A 9
24	Oberbrandmeister	A 8	Hauptbrandmeister	A 9
25	Polizeiobermeister ¹⁾	A 8	Polizeihauptmeister	A 9
26	Straßenmeister ²⁾	A 8	Straßenmeister ¹⁾²⁾	A 9
27	Straßenmeister ²⁾	A 8 + 152,35 €	Straßenmeister ¹⁾²⁾	A 9 + 156,62 €
28	Hauptsattelmeister ¹⁾	A 8 kw	Erster Hauptsattelmeister	A 9 kw
29	Amtsinspektor ¹⁾	A 9	Erster Amtsinsektor ¹⁾	A 10
30	Amtsinspektor ¹⁾	A 9 + 324,83 €	Erster Amtsinsektor ¹⁾	A 10 + 156,62 €
31	Betriebsinspektor ¹⁾	A 9	Erster Betriebsinspektor ¹⁾	A 10
32	Betriebsinspektor ¹⁾	A 9 + 324,83 €	Erster Betriebsinspektor ¹⁾	A 10 + 156,62 €
33	Fachlehrer ²⁾³⁾	A 9	Fachoberlehrer ²⁾³⁾⁵⁾	A 10
34	Hauptbrandmeister ¹⁾	A 9	Erster Hauptbrandmeister ¹⁾	A 10
35	Hauptbrandmeister ¹⁾	A 9 + 324,83 €	Erster Hauptbrandmeister ¹⁾	A 10 + 156,62 €
36	Hauptstraßenmeister ⁴⁾ als Leiter einer großen und bedeutenden Straßenmeisterei oder Autobahnmeisterei	A 9 + 324,83 €	Hauptstraßenmeister ⁶⁾ als Leiter einer Straßenmeisterei oder Autobahnmeisterei	A 10 + 156,62 €
37	Inspektor ³⁾	A 9	Oberinspektor ⁵⁾	A 10
38	Kriminalkommissar ³⁾	A 9	Kriminaloberkommissar ⁶⁾	A 10

39	Landwirtschaftstechnischer Lehrer und Berater ³⁾	A 9	Landwirtschaftstechnischer Oberlehrer und Berater ³⁾⁵⁾	A 10
40	Lebensmittelhauptkontrolleur	A 9	Erster Lebensmittelhauptkontrolleur ³⁾	A 10
41	Obergerichtsvollzieher ¹⁾	A 9	Obergerichtsvollzieher ¹⁾	A 10
42	Obergerichtsvollzieher ¹⁾	A 9 + 324,83 €	Obergerichtsvollzieher ¹⁾	A 10 + 156,62 €
43	Oberin ⁴⁾	A 9 + 324,83 €	Oberin/Pflegevorsteher ⁷⁾	A 10 + 122,11 €
44	Pflegevorsteher ⁴⁾	A 9 + 324,83 €	Oberin/Pflegevorsteher ⁷⁾	A 10 + 122,11 €
45	Oberpfleger	A 9	Hauptpfleger/Hauptschwester	A 10
46	Oberschwester	A 9	Hauptpfleger/Hauptschwester	A 10
47	Oberstraßenmeister ⁵⁾	A 9	Oberstraßenmeister	A 10
48	Oberstraßenmeister ⁵⁾	A 9 + 152,35 €	Hauptstraßenmeister ⁶⁾ als Leiter einer Straßenmeisterei oder Autobahnmeisterei	A 10 + 156,62 €
49	Polizeihauptmeister ¹⁾	A 9	Erster Polizeihauptmeister ¹⁾	A 10
50	Polizeihauptmeister ¹⁾	A 9 + 324,83 €	Erster Polizeihauptmeister ¹⁾	A 10 + 156,62 €
51	Polizeikommissar ³⁾	A 9	Polizeioberkommissar ⁶⁾	A 10
52	Erster Hauptstraßenmeister ³⁾ als Leiter einer besonders großen und besonders bedeutenden Straßenmeisterei oder Autobahnmeisterei	A 10	Erster Hauptstraßenmeister als Leiter einer großen und bedeutenden Straßenmeisterei oder Autobahnmeisterei	A 11

53	<p>Erste Oberin/Erster Pflegevorsteher¹⁾</p> <ul style="list-style-type: none"> - als Leitende Unterrichtsschwes-ter/Leitender Unterrichtspfleger an einer Krankenpflegeschule oder ei-ner Schule für Krankenpflegehilfe mit durchschnittlich mindestens 80 Lehrgangsteilnehmern - als Leiterin/Leiter eines Pflegebe-reichs mit mindestens 96 Pflegeper-sonen - als Leiterin/Leiter eines Pflegediens-tes mit mindestens 150 Pflegeper-sonen - als ständige Vertreterin/ständiger Vertreter einer Leitenden Unter-richtsschwester /eines Leitenden Unterrichtspflegers an einer Kran-kenpflegeschule oder einer Schule für Krankenpflegehilfe mit durch-schnittlich mindestens 160 Lehr-gangsteilnehmern - als ständige Vertreterin/ständiger Vertreter der Leiterin/des Leiters ei-nes Pflegedienstes mit mindestens 300 Pflegepersonen 	<p>A 10 + 118,78 €</p>	<p>Erste Oberin/Erster Pflegevorsteher^{3/4)}</p> <ul style="list-style-type: none"> - als Leitende Unterrichtsschwes-ter/Leitender Unterrichtspfleger an einer Krankenpflegeschule oder ei-ner Schule für Krankenpflegehilfe mit durchschnittlich mindestens 80 Lehrgangsteilnehmern - als Leiterin/Leiter eines Pflegebe-reichs mit mindestens 96 Pflegeper-sonen - als Leiterin/Leiter eines Pflegediens-tes mit mindestens 150 Pflegeper-sonen - als ständige Vertreterin/ständiger Vertreter einer Leitenden Unter-richtsschwester /eines Leitenden Unterrichtspflegers an einer Kran-kenpflegeschule oder einer Schule für Krankenpflegehilfe mit durch-schnittlich mindestens 160 Lehr-gangsteilnehmern - als ständige Vertreterin/ständiger Vertreter der Leiterin/des Leiters ei-nes Pflegedienstes mit mindestens 300 Pflegepersonen 	<p>A 10 + 278,72 €</p>
----	---	----------------------------	---	----------------------------

54	Oberinspektor ⁴⁾ (als Eingangsamt für Laufbahnen des gehobenen technischen Dienstes)	A 10	Amtmann ⁵⁾	A 11
55	Künstlerisch-technischer Lehrer ³⁾⁵⁾	A 10	Künstlerisch-technischer Lehrer ⁶⁾	A 11
56	Technischer Lehrer ⁵⁾ - an einer beruflichen Schule oder an einer vergleichbaren kommunalen schulischen Einrichtung - an einer Sonderschule - an einer Dualen Hochschule Baden-Württemberg	A 10	Technischer Oberlehrer ⁶⁾ - an einer beruflichen Schule oder an einer vergleichbaren kommunalen schulischen Einrichtung - an einem sonderpädagogischen Bildungs- und Beratungszentrum - an einer Dualen Hochschule Baden-Württemberg	A 11
57	Erster Hauptstraßenmeister ²⁾ als Leiter einer besonders großen und besonders bedeutenden Straßenmeisterei oder Autobahnmeisterei	A 11	Erster Hauptstraßenmeister als Leiter einer großen und bedeutenden Straßenmeisterei oder Autobahnmeisterei	A 11
58	Fachoberlehrer ³⁾⁴⁾ an einer Sonderschule für Geistigbehinderte oder an einer sonstigen Sonderschule mit einer Abteilung für Geistigbehinderte als Stufenleiter der Unter-, Mittel- oder Oberstufe	A 11 kw + 226,30 €	Fachoberlehrer ²⁾³⁾ an einer Sonderschule für Geistigbehinderte oder an einer sonstigen Sonderschule mit einer Abteilung für Geistigbehinderte als Stufenleiter der Unter-, Mittel- oder Oberstufe	A 11 kw + 232,64 €

59	Leitender Medizinaldirektor (wenn in der Funktion als Leiterin oder Leiter eines Gesundheitsamts bei einem Landratsamt ohne medizinische Gutachtenstelle)	A 16	Leitender Regierungsmedizinaldirektor - als Leiter eines Gesundheitsamts bei einem Landratsamt ⁸⁾	A 16 + 200,00 €
----	--	------	---	--------------------

Begründung

A. Allgemeiner Teil

1. Zielsetzung

Mit dem vorliegenden Gesetzentwurf soll das Ergebnis der Verhandlungen der Tarifvertragsparteien für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes der Länder vom 29. November 2021 zeitgleich und systemgerecht auf die Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richter, Versorgungsempfängerinnen und -empfänger sowie Empfängerinnen und Empfänger von Alters- und Hinterbliebenengeld übertragen werden.

Darüber hinaus soll aufgrund einer Neubewertung die Anhebung der Eingangsämter des gehobenen Dienstes erfolgen, um den gestiegenen fachlichen Anforderungen an diese Ämter Rechnung zu tragen. Damit einhergehend soll die Ämterstruktur des mittleren Dienstes angehoben werden, damit die Ausgewogenheit des Ämtergefüges gewahrt bleibt. In der Folge beginnt die neue Grundgehaltstabelle zur Landesbesoldungsordnung A (Anlage 6 des Landesbesoldungsgesetzes Baden-Württemberg, LBesGBW) mit der Besoldungsgruppe A 7. Zudem sollen in der Grundgehaltstabelle zur Landesbesoldungsordnung A die Erfahrungsstufen neu strukturiert werden. Die bisherigen Erfahrungsstufen 1 und 2 fallen hierbei unter gleichzeitiger Berücksichtigung abgeleiteter, für die Besoldung maßgeblicher Zeiten weg, sodass ein höherwertiger Erfahrungsstufeneinstieg erfolgt. Damit soll die im Vergleich zum Tarifbereich kleinteilige Differenzierung mit zwölf Erfahrungsstufen in der Grundgehaltstabelle zur Landesbesoldungsordnung A reduziert werden. Künftig soll es nur noch zehn Erfahrungsstufen geben.

Mit den Änderungen im Beihilferecht soll für die Zukunft bezüglich der Beihilfebemessungssätze wieder der Stand der bis zum 31. Dezember 2012 geltenden Rechtslage hergestellt werden, um die Konkurrenzfähigkeit des Landes gegenüber privaten Arbeitgebern und die Attraktivität des Beamtenverhältnisses in Baden-Württemberg zu steigern. Diese Verbesserungen der Beihilfe kommen den unteren Besoldungsgruppen und Familien mit zwei oder mehr Kindern besonders zugute, weil sie von den höheren Versicherungsbeiträgen am meisten betroffen sind.

Schließlich sollen die konkretisierten Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts in den Beschlüssen vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 6/17 u. a. und 2 BvL 4/18 – zur Berechnung der Mindestalimentation aktiver Beamtinnen und Beamter sowie aktiver Richterinnen und Richter umgesetzt werden. Der Mehrbedarf, der sich aus den konkretisierten Berechnungsparametern zur Ermittlung der Mindestalimentation ergibt, soll durch Erhöhungsbeträge zum kinderbezogenen Familienzuschlag für das erste und zweite Kind abgedeckt werden. Für das erste Kind sollen aktiven Beamtinnen und Beamten der Besoldungsgruppen A 7 bis A 10 und A 11 bis A 13 abgestufte Erhöhungsbeträge zu den kinderbezogenen Familienzuschlägen gewährt werden. Da der kinderbezogene Mehrbedarf mit zunehmender Besoldungshöhe immer weiter in den Hintergrund tritt, soll der Erhöhungsbetrag für das zweite Kind ausgehend von der untersten Besoldungsgruppe A 7 Stufe 1 zunehmend abgeschmolzen werden. Der Mehrbedarf ab dem dritten Kind soll für alle Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richter sowie Versorgungsempfängerinnen und -empfänger durch erhöhte kinderbezogene Familienzuschläge ab dem dritten Kind kompensiert werden. Für die Zeit bis zum 31. Dezember 2019 sollen mit Blick auf die oben genannten Beschlüsse des Bundesverfassungsgerichts Nachzahlungen an jene Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter erfolgen, die einen zulässigen und begründeten Rechtsbehelf auf amtsangemessene Alimentation eingelegt haben. Für die Jahre 2020, 2021 und 2022 soll von Amts wegen an alle Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter, deren Besoldung im Hinblick auf die genannten Beschlüsse vom 4. Mai 2020 nicht den verfassungsrechtlichen Anforderungen entspricht, ein Nachzahlungsbetrag geleistet werden. Das zuvor Gesagte gilt im Hinblick auf den Mehrbedarf ab dem dritten Kind für die Beamtenversorgung entsprechend.

Im Übrigen hat sich im Besoldungsrecht sowie in anderen Bereichen des Dienstrechts an verschiedenen Stellen ein Anpassungsbedarf ergeben. Mit diesem Gesetzentwurf sollen die erforderlichen Rechtsänderungen umgesetzt werden.

2. Wesentlicher Inhalt

Nach § 16 LBesGBW und § 11 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Baden-Württemberg (LBeamVGWB) sind die Bezüge der Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richter, Versorgungsempfängerinnen und -empfänger sowie der Empfängerinnen und Empfänger von Alters- und Hinterbliebenengeld und der Anspruchsberechtigten auf Alters- und Hinterbliebenengeld regelmäßig an die Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse anzupassen. Dies gilt auch für die Kürzungsbeträge nach § 101 LBeamVGWB.

Übertragung des Tarifergebnisses für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes der Länder vom 29. November 2021

Die Dienst- und Versorgungsbezüge sind zuletzt durch das Gesetz über die Anpassung von Dienst- und Versorgungsbezügen in Baden-Württemberg 2019/2020/2021 vom 15. Oktober 2019 (GBl. S. 377) angepasst worden.

Die Tarifvertragsparteien für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes der Länder haben am 29. November 2021 eine Anpassung der Entgelte von 2,8 Prozent zum 1. Dezember 2022 vereinbart. Die monatlichen Ausbildungsentgelte sowie die Tarifentgelte der Praktikantinnen und Praktikanten werden ab dem 1. Dezember 2022 um einen Festbetrag in Höhe von 50 Euro erhöht. Im Gesundheitsbereich steigern sich die monatlichen Ausbildungsentgelte ab dem 1. Dezember 2022 um 70 Euro und weitere strukturelle Verbesserungen bei bestimmten Zulagen in diesem Bereich wurden zum 1. Januar 2022 vereinbart. Außerdem erhalten die Tarifbeschäftigten eine einmalige Coronasonderzahlung in Höhe von 1 300 Euro und die Auszubildenden in Höhe von 650 Euro.

Mit dem vorliegenden Gesetzentwurf soll das Tarifergebnis zeitgleich und systemgerecht auf die Besoldung und Versorgung übertragen werden. Die Besoldung und Versorgung soll linear um 2,8 Prozent erhöht werden. Die Anwärtergrundbeträge sollen um 50 Euro erhöht werden. Die Erhöhung soll für alle Besoldungsgruppen sowie für die Anwärterinnen und Anwärter einheitlich zum 1. Dezember 2022 und somit zeitgleich zu den Anpassungen im Tarifbereich erfolgen. Die tarifvertraglich vereinbarte einmalige Coronasonderzahlung wurde gesondert durch das Gesetz zur Regelung einer einmaligen Coronasonderzahlung in Baden-Württemberg geregelt.

Neubewertung bestimmter Ämter

Mit dem vorliegenden Gesetzentwurf sollen zudem aufgrund einer geänderten Ämterbewertung infolge gestiegener fachlicher Anforderungen die derzeitigen Eingangsamter des gehobenen nichttechnischen Dienstes von Besoldungsgruppe A 9 nach A 10 beziehungsweise des gehobenen technischen Dienstes von Besoldungsgruppe A 10 nach A 11 angehoben werden. In der Folge sollen die derzeitigen Eingangsamter des mittleren Dienstes von Besoldungsgruppe A 7 nach A 8 sowie die Eingangsamter in den Laufbahnen der Amtsmeister, des Justizwachmeisterdienstes und der Warte von Besoldungsgruppe A 6 nach A 7 angehoben werden. Die bisherige Ämterstruktur in den Laufbahnen des mittleren Dienstes mit jeweils einem Eingangsamt und grundsätzlich jeweils zwei Beförderungsamtern soll beibehalten werden, sodass auch die Endämter im mittleren Dienst von Besoldungsgruppe A 9 nach A 10 angehoben werden sollen. Alle aufgeführten Maßnahmen sind erforderlich, damit das Ämtergefüge bei den vorgenannten Laufbahnen des mittleren und gehobenen Dienstes ausgewogen bleibt.

Neustrukturierung der Erfahrungsstufen

Mit Blick auf den Tarifbereich sollen die Erfahrungsstufen in der Grundgehaltstabelle zur Landesbesoldungsordnung A unter Berücksichtigung abgeleiteter für die Besoldung maßgeblicher Zeiten von zwölf auf zehn Erfahrungsstufen vermindert werden. Dies soll durch den Wegfall der bisherigen Stufen 1 und 2 sowie

die Umbenennung der Stufen 3 bis 12 in die Stufen 1 bis 10 geschehen. Die Stufenlaufzeiten der neuen Stufen 1 und 2 sollen dabei um ein Jahr auf jeweils drei Jahre verlängert werden. Dadurch soll einer übermäßigen Verkürzung der für die Besoldung insgesamt maßgeblichen Erfahrungszeiten entgegengewirkt werden.

Änderung der Beihilfebemessungssätze sowie weitere Änderungen im Beihilfereich

Im Beihilfereich wird zudem die zumutbare Eigenvorsorge bei Ehegattinnen und Ehegatten, Lebenspartnerinnen und Lebenspartnern nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz, Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfängern, bei Richterinnen und Richtern sowie Beamtinnen und Beamten mit zwei oder mehr berücksichtigungsfähigen Kindern an das bis zum 31. Dezember 2012 geltende Niveau angepasst. Darüber hinaus erfolgen weitere Änderungen:

- zu Medizinprodukten erfolgt eine redaktionelle Anpassung an die aktuelle Rechtslage,
- zur häuslichen Krankenpflege erfolgt eine Anpassung an die Rechtsprechung,
- zu der Regelung bei Behandlungen in psychiatrischen und psychosomatischen Einrichtungen erfolgt eine Anpassung an die Entgelte des Gesetzes zur Einführung eines pauschalierenden Entgeltsystems für psychiatrische und psychosomatische Einrichtungen (Psych-Entgeltgesetz),
- bei der vollstationären Pflege wird ein weiterer Vergütungszuschlag als beihilfefähig anerkannt,
- die außerklinische Intensivpflege wird erstmalig geregelt,
- bei der Fahrtkostenerstattung erfolgt eine Anpassung an die Neufassung des Landesreisekostengesetzes,
- für ausländische Aufwendungen erfolgt die Ergänzung des Vereinigten Königreichs Großbritannien und Nordirland aufgrund des Austritts aus der Europäischen Union und der hierzu geschlossenen Verträge und Abkommen,
- bei den kieferorthopädischen Behandlungen wird die Rechtsprechung hierzu umgesetzt und
- es wird eine Regelung für digitale Gesundheitsanwendungen getroffen.

Die materiellen Änderungsbedarfe sind entweder Ausfluss bundesgesetzlicher Regelungen aus dem Sozialgesetzbuch Fünftes Buch (SGB V) – Gesetzliche Krankenversicherung – oder erfolgen aufgrund rechtskräftiger Gerichtsentscheidungen. Zudem erfolgen redaktionelle Anpassungen.

Erhöhung der kinderbezogenen Familienzuschläge für das 1. und das 2. Kind

Der an aktive Beamtinnen und Beamte sowie aktive Richterinnen und Richter zu gewährende kinderbezogene Familienzuschlag für das zweite Kind soll um einen Erhöhungsbetrag ergänzt werden. Mit Blick auf die konkretisierten Berechnungsparameter der bundesverfassungsgerichtlichen Rechtsprechung zur Ermittlung der Mindestalimentation (Beschluss vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 4/18) von Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richtern soll dieser Erhöhungsbetrag zu einer amtsangemessenen Alimentation durch Kompensation eines Teils des familienbedingten Mehrbedarfs beitragen. Er soll ausgehend vom niedrigsten Grundgehalt mit zunehmender Besoldungshöhe abgeschmolzen werden, denn der kinderbezogene Mehrbedarf, der bei Familien mit bis zu zwei Kindern nach der verfassungsgerichtlichen Rechtsprechung im Wesentlichen aus dem Grundgehalt zu bestreiten ist, tritt mit zunehmender Besoldungshöhe immer weiter in den Hintergrund. Für das erste Kind sollen auch Erhöhungsbeträge zu den kinderbezogenen Familienzuschlägen in Höhe von jeweils 50 Euro in den Besoldungsgruppen A 7 bis A 10 und jeweils 25 Euro in den Besoldungsgruppen A 11 bis A 13 gewährt werden. Eine Übertragung der Erhöhungsbeträge auf die Beamtenversorgung erfolgt nicht, da im Bereich der Beamtenversorgung aktuell noch keine Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zur verfassungsmäßig erforderlichen Höhe der Alimentation existiert.

Erhöhung der kinderbezogenen Familienzuschläge ab dem 3. Kind

Der kinderbezogene Familienzuschlag ab dem dritten Kind soll im Hinblick auf die bundesverfassungsgerichtliche Rechtsprechung zu dritten Kindern (Beschluss vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 6/17) für alle Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter sowie Versorgungsempfängerinnen und -empfänger erhöht werden.

Ausdehnung der unfallfürsorgerechtlichen Vorschriften

Es soll eine Ausdehnung der unfallfürsorgerechtlichen Vorschriften um Unfälle vorgenommen werden, welche Beamtinnen und Beamte auf den Wegen zur Verbringung ihrer Kinder in fremde Obhut zustoßen, wenn in der Wohnung Dienst geleistet wird und deshalb keine Wege zu und von der Dienststelle zurückgelegt werden.

Folgeänderungen sowie Änderungen in anderen dienstrechtlichen Vorschriften

Die Folgeänderungen im Landesbeamtengesetz (LBG), im LBeamtVGBW, im Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG), in der Beihilfeverordnung (BVO), der Grundamtsbezeichnungs-Verordnung (GrbezVO), der Stellenobergrenzenverordnung (StOGVO), der Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung (AzUVO), der Heilfürsorgeverordnung sowie in Laufbahnverordnungen und Ausbildungs- und Prüfungsordnungen, welche sich aufgrund der Ämterneubewertung und der Änderung der Beihilfebemessungssätze ergeben, sollen durch dieses Gesetz umgesetzt werden. Schließlich sollen Nachzahlungsverpflichtungen, die sich aus der Umsetzung der Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts in den oben genannten Beschlüssen vom 4. Mai 2020 ergeben, geregelt werden. Entsprechende Beträge sollen für die Zeit bis zum 31. Dezember 2019 an jene Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter gewährt werden, deren Rechtsbehelf auf amtsangemessene Alimentation zulässig und begründet ist. Zwischen dem 1. Januar 2020 und dem Inkrafttreten dieses Gesetzes sollen sie von Amts wegen an alle von oben genannten Beschlüssen direkt Betroffenen gewährt werden.

3. Verfassungsrechtliche Ausführungen

Der vorliegende Gesetzentwurf dient der Umsetzung einer mit Artikel 33 Absatz 5 GG vereinbaren Alimentation. Dabei ist insbesondere der Orientierungsrahmen, den das Bundesverfassungsgericht durch seine Rechtsprechung zur amtsangemessenen Alimentation vorgibt, einzuhalten. Mit Blick auf die Besoldung hat das Bundesverfassungsgericht mit seinen Entscheidungen vom 5. Mai 2015 – 2 BvL 17/09 u. a. – sowie vom 17. November 2015 – 2 BvL 19/09 u. a. – erstmalig fünf volkswirtschaftliche Parameter aufgestellt, denen indizielle Bedeutung bei der Ermittlung des verfassungsrechtlich erforderlichen Alimentationsniveaus zukommt. Diese Parameter hat es in seinen Beschlüssen vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 4/18 und 2 BvL 6/17 u. a. – insbesondere in Bezug auf die verfassungsrechtlichen Anforderungen an den Mindestabstand der Beamtentalimentation zum Grundsicherungsniveau sowie der Alimentation kinderreicher Beamten fortentwickelt. Demnach sind auf einer ersten Prüfungsstufe fünf Parameter mit indizieller Bedeutung für eine grundsätzlich verfassungsgemäße Ausgestaltung der Alimentationsstruktur und des Alimentationsniveaus der Besoldung heranzuziehen. Bei den ersten drei Parametern ist die Besoldungsentwicklung jeweils mit der Tariflohnentwicklung im öffentlichen Dienst, der Nominallohnentwicklung sowie der Verbraucherpreisentwicklung über einen Zeitraum von 15 Jahren einschließlich des Prüfjahres zu vergleichen. Bei einer Überschreitung von 5 Prozent indiziert die Abweichung eine nicht amtsangemessene Alimentation. Der vierte Parameter umfasst einen systeminternen Besoldungsvergleich sowie einen Vergleich der Nettoalimentation in der untersten Besoldungsgruppe zum Grundsicherungsniveau (Mindestabstandsgebot). Beim systeminternen Besoldungsvergleich liegt ein Indiz für einen Verstoß in der Regel bei einer Abschmelzung der Abstände zwischen zwei vergleichbaren Besoldungsgruppen um mindestens 10 Prozent in den zurückliegenden fünf Jahren vor. Ein Verstoß gegen das Mindestabstandsgebot wird angenommen, wenn die Nettoalimentation in der untersten Besoldungsgruppe um weniger als 15 Prozent über dem Grundsicherungsniveau liegt. Beim fünften Parameter ist ein Quervergleich der Besoldung in Baden-Württemberg mit der durchschnittlichen Besol-

dungshöhe beim Bund und bei den anderen Ländern anzustellen. Sollte hier eine Abweichung von 10 Prozent festgestellt werden, hat dies indizielle Bedeutung für eine verfassungswidrige Ausgestaltung der Alimentation.

Auf einer zweiten Prüfungsstufe sind die Ergebnisse der ersten Prüfungsstufe mit weiteren alimentationsrelevanten Kriterien im Rahmen einer Gesamtabwägung zusammenzuführen. Wird in der ersten Prüfungsstufe gegen mindestens drei der oben genannten Parameter verstoßen, besteht die Vermutung einer der angemessenen Beteiligung an der allgemeinen Entwicklung der wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse und des Lebensstandards nicht genügenden und damit verfassungswidrigen Unteralimentation. Diese kann im Rahmen der Gesamtabwägung auf der zweiten Prüfungsstufe sowohl widerlegt als auch erhärtet werden. Werden hingegen bei allen Parametern die Schwellenwerte unterschritten, wird eine angemessene Alimentation vermutet. Liegt ein Verstoß gegen einen oder zwei Parameter vor, müssen die Ergebnisse der ersten Stufe, insbesondere das Maß der Über- beziehungsweise Unterschreitung der Parameter, zusammen mit den auf der zweiten Stufe ausgewerteten alimentationsrelevanten Kriterien im Rahmen der Gesamtabwägung eingehend gewürdigt werden. Auf einer dritten Prüfungsstufe ist gegebenenfalls eine Abwägung mit kollidierenden verfassungsrechtlichen Wertentscheidungen wie dem Verbot der Neuverschuldung herbeizuführen; im Ausnahmefall kann eine Unteralimentation verfassungsrechtlich gerechtfertigt sein.

Der vorliegende Gesetzentwurf soll die Besoldungs- und Versorgungsanpassung für das Jahr 2022 regeln. Die Ermittlungen zu den genannten fünf Parametern auf der ersten Prüfungsstufe haben daher bezogen auf das Kalenderjahr 2022 zu erfolgen. Eine Berechnung für das Jahr 2023 ist nicht möglich, weil die statistischen Daten zur Entwicklung des Nominallohnindex und des Verbraucherpreisindex sowie die Besoldungshöhe beim Bund und den anderen Ländern für das Jahr 2023 nicht valide vorhergesagt werden können. Nachdem der Nominallohnindex und der Verbraucherpreisindex für das Gesamtjahr 2022 noch nicht vorliegen, werden für die Ermittlung dieser Indizes zur Verfügung stehende Angaben des Statistischen Landesamts Baden-Württemberg herangezogen. Auch liegen die für die Ermittlung der Grundsicherung notwendigen Daten zum 95 Prozent-Perzentil der Kosten für Unterkunft und Heizung für das Jahr 2022 derzeit nicht vor. Angesichts allgemein steigender Kosten für Unterkunft und Heizung wird daher in Anlehnung an die Entwicklung in der Vergangenheit für das Jahr 2022 ein Betrag von 1 300 Euro angesetzt.

Die Ergebnisse der ersten Prüfungsstufe im Einzelnen ergeben sich aus den folgenden Übersichten und Erläuterungen zu den Berechnungsmethoden.

Besoldungsentwicklung bezogen auf das Prüffahr 2022

Die Grundgehaltssätze wurden durch Artikel 1 §§ 4 und 8 BVAnpG 2008 vom 11. Dezember 2007 (GBl. S. 538) zum 1. Januar 2008 um 1,5 Prozent und zum 1. August/1. November 2008 um 1,4 Prozent, durch §§ 2 und 3 BVAnpGBW 2009/2010 vom 19. Oktober 2009 (GBl. S. 487) zum 1. März 2009 um 3,0 Prozent und zum 1. März 2010 um 1,2 Prozent, durch § 2 BVAnpGBW 2011 vom 15. März 2011 (GBl. S. 103) zum 1. April 2011 um 2,0 Prozent, durch Artikel 1 § 2 BVAnpGBW 2012 vom 14. Februar 2012 (GBl. S. 28) zum 1. März/1. August 2012 um 1,2 Prozent, durch Artikel 1 §§ 2 und 3 BVAnpGBW 2013/2014 vom 16. Juli 2013 (GBl. S. 185) zum 1. Juli/1. Oktober 2013 beziehungsweise zum 1. Januar 2014 um 2,45 Prozent und zum 1. Juli/1. Oktober 2014 beziehungsweise zum 1. Januar 2015 um 2,75 Prozent, durch Artikel 1 §§ 2 und 3 BVAnpGBW 2015/2016 vom 21. Juli 2015 (GBl. S. 663) zum 1. März/1. Juli/1. November 2015 um 1,9 Prozent und zum 1. März/1. Juli/1. November 2016 um 2,1 Prozent sowie durch Artikel 1 §§ 2 und 3 BVAnpGBW 2017/2018 vom 7. November 2017 (GBl. S. 565) zum 1. März 2017 um 1,8 Prozent und zum 1. Juli 2018 um 2,675 Prozent sowie durch Artikel 1 §§ 2 bis 4 BVAnpGBW 2019/2020/2021 vom 15. Oktober 2019 (GBl. S. 377) zum 1. Januar 2019 um 3,2 Prozent, zum 1. Januar 2020 um weitere 3,2 Prozent und zum 1. Januar 2021 um weitere 1,4 Prozent erhöht. Durch den vorliegenden Gesetzentwurf sollen die Grundgehaltssätze zum 1. Dezember 2022 um 2,8 Prozent erhöht werden.

Durch das Haushaltsstrukturgesetz 2007 vom 12. Februar 2007 (GBl. S. 105) erfolgte eine Reduzierung der Höhe der Sonderzahlungen von 63,96 Prozent auf

50,04 Prozent zum 1. Januar 2008. Durch das Gesetz zur Integration der Sonderzahlungen und zur Anpassung der Besoldung und Versorgung 2008 und zur Änderung weiterer Rechtsvorschriften vom 11. Dezember 2007 (GBl. S. 538) wurden die verbleibenden Sonderzahlungen in die Besoldung integriert.

Aufgrund der genannten Besoldungsanpassungen und der Reduzierung der Höhe der Sonderzahlungen im Jahre 2008 ergibt sich für den Zeitraum 2008 bis 2022 nachfolgende Besoldungsentwicklung:

Jahr	Besoldungsentwicklung	
	Steigerung Prozentsatz	Index
Basisjahr 2007	-	100
2008	-1,1 ¹	98,9
	1,5	100,38
	1,4	101,78
2009	3,0	104,84
2010	1,2	106,10
2011	2,0	108,22
2012	1,2	109,52
2013	2,45	112,20
2014	2,75	115,29
2015	1,9	117,48
2016	2,1	119,94
2017	1,8	122,10
2018	2,675	125,37
2019	3,2	129,38
2020	3,2	133,52
2021	1,4	135,39
2022	2,8	139,18

¹ Auswirkung der Reduzierung der Sonderzahlung.

Entwicklung der Tarifergebnisse für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes der Länder bezogen auf das Prüffahr 2022

Die Entwicklung der Tarifergebnisse gemäß der in den jeweiligen Tarifabschlüssen vereinbarten linearen Entgeltsteigerungen ist in der folgenden Tabelle angegeben:

Jahr	Tarifentwicklung	
	Steigerung Prozentsatz	Index
Basisjahr 2007	-	100
2008	2,9	102,90
2009	3,0	105,98
2010	1,2	107,25
2011	1,5	108,86
2012	1,9	110,93
2013	2,65	113,87
2014	2,95	117,23
2015	2,1	119,69
2016	2,3	122,45
2017	2,0	124,89
2018	2,35	127,83
2019	3,01	131,68
2020	3,12	135,79
2021	1,29	137,54
2022	2,8	141,39

Entwicklung des Nominallohnindex und des Verbraucherpreisindex bezogen auf das Prüfwahljahr 2022

Die Entwicklung der beiden Indizes für Baden-Württemberg ist in der nachfolgenden Tabelle angegeben.

Quelle bezüglich des Nominallohnindex und des Verbraucherpreisindex sind zur Verfügung stehende Angaben des Statistischen Landesamts Baden-Württemberg.

Jahr	Nominallohnentwicklung Baden-Württemberg		Verbraucherpreisentwicklung Baden-Württemberg	
	Steigerung Prozentsatz	Index	Steigerung Prozentsatz ¹	Index
Basisjahr 2007	-	100	-	100
2008	3,0	103,00	2,6	102,60
2009	-1,6	101,35	0,3	102,91
2010	3,5	104,90	1,1	104,04
2011	4,1	109,20	2,0	106,12
2012	3,2	112,69	1,9	108,14
2013	0,7	113,48	1,3	109,54
2014	2,4	116,21	0,8	110,42
2015	2,4	119,00	0,6	111,08
2016	2,1	121,49	0,5	111,64
2017	2,4	124,41	1,6	113,42
2018	3,1	128,27	2,0	115,69
2019	2,6	131,60	1,5	117,43
2020	-2,9	127,79	0,7	118,25
2021	3,8	132,64	3,0	121,80
2022	3,8 ²	137,68	7,0 ³	130,32

¹ Aufgrund der vom Statistischen Landesamt durchgeführten Umbasierung des Verbraucherpreisindex ergeben sich teilweise Abweichungen zu den bisher veröffentlichten Werten.

² Der Steigerungssatz für das Gesamtjahr 2022 liegt noch nicht vor. Daher wurde der Steigerungssatz des Jahres 2021 auch für das Jahr 2022 angesetzt.

³ Der Steigerungssatz berücksichtigt die bisherigen Entwicklungen des Verbraucherpreisindex im Jahr 2022.

Berechnung der ersten drei Parameter

Die Berechnung der ersten drei Parameter hat anhand der hierzu vom Bundesverfassungsgericht vorgegebenen Formel zu erfolgen¹, wobei x mit dem jeweiligen Index des Tariflohns, des Nominallohns und dem Verbraucherpreisindex zu ersetzen ist und y mit dem Besoldungsindex zu ersetzen ist:

$$\frac{[100 + x] - [100 + y]}{[100 + y]} \times 100$$

¹ vgl. Randnummer 144 in dem oben aufgeführten Urteil vom 5. Mai 2015 beziehungsweise Randnummer 127 in dem oben aufgeführten Beschluss vom 17. November 2015.

Die Differenz zwischen der Entwicklung der Tarifiergebnisse, des Nominallohnindex und des Verbraucherpreisindex einerseits und der Besoldungsentwicklung andererseits beträgt damit in Relation zur Besoldungsentwicklung in Baden-Württemberg im Zeitraum 2008 bis 2022 1,59 Prozent bezogen auf die Tarifiergebnisse, –1,08 Prozent bezogen auf den Nominallohnindex und –6,37 Prozent bezogen auf die Verbraucherpreisentwicklung.

Da für eine Überschreitung jeder dieser Parameter eine Abweichung von 5 Prozent erforderlich ist, ergibt sich aus den ersten drei Parametern für das Prüffahr 2022 kein Indiz für eine Unteralimentation.

Systeminterner Besoldungsvergleich (Vierter Parameter) bezogen auf das Prüffahr 2022

Das Bundesverfassungsgericht hat in seinem Urteil vom 5. Mai 2015 hinsichtlich des systeminternen Vergleichs zu Nordrhein-Westfalen die Grundgehaltssätze der Besoldungsgruppen A 5, A 9 und A 13 (jeweils Endstufe) mit der Besoldungsgruppe R 1 (Endstufe) verglichen. Um den systeminternen Vergleich für Baden-Württemberg bezüglich des Jahres 2022 im Hinblick auf den Wegfall der Besoldungsgruppen A 5 und A 6 vornehmen zu können, werden die Grundgehaltssätze der Besoldungsgruppen A 7, A 10 und A 13 anstelle der Besoldungsgruppen A 5, A 9 und A 13 zugrunde gelegt. So ergibt sich bei diesem Vergleich der Summe der Grundgehälter im Jahr 2017 zu der Summe der Grundgehälter im Jahr 2022 unter Einbeziehung der Regelungen dieses Gesetzentwurfes, dass eine nennenswerte Abschmelzung der Abstände zwischen der Besoldungsgruppe R 1 und den Besoldungsgruppen A 7, A 10 und A 13 jeweils nicht gegeben ist. So betrug der Abstand zwischen R 1 und A 7 im Jahr 2017 rund 55,89 Prozent, im Jahr 2022 beträgt der Abstand rund 55,84 Prozent. Der Abstand zwischen R 1 und A 10 beträgt im Jahr 2017 rund 42,97 Prozent und auch im Jahr 2022 42,97 Prozent. Der Abstand zwischen R 1 und A 13 beträgt im Jahr 2017 rund 22,03 Prozent, im Jahr 2022 beträgt der Abstand ebenfalls rund 22,03 Prozent. Auch beim Vergleich weiterer Besoldungsgruppen liegt eine nennenswerte Abschmelzung nicht vor.

Einhaltung des Mindestabstands von 15 Prozent über dem Grundsicherungsniveau (Vierter Parameter) bezogen auf das Prüffahr 2022

In Fortführung seiner bisherigen Rechtsprechung (vgl. BVerfG, Beschluss vom 22. März 1990 – 2 BvL 1/86 – BVerfG, Beschluss vom 24. November 1998, – 2 BvL 26/91 u. a. –, Randnummer 58 sowie BVerfG, Beschluss vom 17. November 2015 – 2 BvL 19/09 u. a. – Randnummer 93 ff.) hat das Bundesverfassungsgericht in seinen Beschlüssen vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 4/18 und 2 BvL 6/17 – Ausführungen zum Mindestabstandsgebot gemacht. Dieses besagt, dass bei der Bemessung der Besoldung der qualitative Unterschied zwischen der Grundsicherung und der Besoldung hinreichend deutlich werden muss. Der Mindestabstand wird unterschritten, wenn die Nettoalimentation um weniger als 15 Prozent über dem Grundsicherungsniveau liegt. Erstmals hat das Bundesverfassungsgericht nun die Berechnungsparameter zur Einhaltung des Mindestabstands bei der Bemessung der Besoldung weitestgehend vorgegeben. Dabei stellt es klar, dass seine Ausführungen keine für den Besoldungsgesetzgeber in jeder Einzelheit verbindliche Berechnungsgrundlage darstellen und gesteht diesem die Freiheit zu, die Höhe des Grundsicherungsniveaus mit Hilfe einer anderen plausiblen und realitätsgerechten Methodik zu bestimmen. Aus der bisherigen Besoldungspraxis leitet das Bundesverfassungsgericht als Bezugsgröße die vierköpfige Alleinverdienerfamilie ab, sodass bei der Ermittlung der Nettoalimentation auch die familienbezogenen Bezügebestandteile und das Kindergeld zu berücksichtigen sind. Für den Vergleich mit dem Grundsicherungsniveau ist für die Ermittlung der Nettoalimentation maßgeblich die unterste Besoldungsgruppe und die niedrigste Erfahrungsstufe. Bezugspunkt ist das Gehalt als Ganzes, zu dem auch solche Bezügebestandteile hinzuzurechnen sind, die allen Beamtinnen und Beamten einer Besoldungsgruppe gewährt werden. Vom Bruttoeinkommen abzuziehen sind die Steuern, wobei auch die Absetzbarkeit der Kosten der Kranken- und Pflegeversicherung zu berücksichtigen ist. Die Kosten einer die Beihilfeleistungen des Dienstherrn ergänzenden Kranken- und Pflegeversicherung sind schließlich von der Nettoalimentation in Abzug zu bringen, während die Kindergeldbezüge hinzuzurechnen

sind. Der sich daraus ergebende Betrag stellt die der Beamtin oder dem Beamten zur Verfügung stehende Nettoalimentation dar, welche um 15 Prozent höher sein muss als die Grundsicherungsleistungen an eine vierköpfige Familie.

Bei der Ermittlung des Grundsicherungsniveaus sind entsprechend der Bezugsgröße für die Ermittlung der Nettoalimentation auch die familienbezogenen Regelbedarfssätze sowie Leistungen für Bildung und Teilhabe am sozialen und kulturellen Leben in der Gemeinschaft zu berücksichtigen. Hinzu kommen die grundsicherungsrechtlichen Bedarfe für Unterkunft und Heizung. Auch geldwerte Vorteile, die durch vergünstigte „Sozialtarife“ für Dienstleistungen etwa im Bereich der weitverstandenen Daseinsvorsorge entstehen, bestimmen den Lebensstandard der Grundsicherungsempfängerinnen und -empfänger und sollen daher bei der Ermittlung des Grundsicherungsniveaus Berücksichtigung finden.

Zur Umsetzung dieser Maßgaben sollen bei der Ermittlung des Grundsicherungsniveaus im Jahre 2022 zunächst die Regelbedarfssätze gemäß § 20 SGB II berücksichtigt werden. Für in einer Bedarfsgemeinschaft zusammenlebende Erwachsene ist demnach die Bedarfsstufe 2 und für Kinder eine Gewichtung der nach dem Lebensalter zugeordneten Regelbedarfsstufen anzuwenden. Somit ergeben sich Regelbedarfssätze in Höhe von 808 Euro für das Ehepaar und 316,78 Euro jeweils für ein Kind, insgesamt für beide Kinder also 633,56 Euro.

Eine vom Bundesverfassungsgericht gebilligte Methode zur geforderten realitätsgerechten Erfassung der gemäß § 22 Absatz 1 Satz 1 SGB II anzuerkennenden Bedarfe für Unterkunft und Heizung liegt darin, die von der Bundesagentur für Arbeit länderspezifisch erhobenen und an das Bundesverfassungsgericht übermittelten Daten eines 95 Prozent-Perzentils über die tatsächlich anerkannten Bedarfe zugrunde zu legen. Hierbei handelt es sich um den Betrag, mit dem im jeweiligen Jahr bei rund 95 Prozent der Partner-Bedarfsgemeinschaften mit zwei Kindern der anerkannte monatliche Bedarf für laufende Kosten der Unterkunft abgedeckt ist. Die von der Bundesagentur für Arbeit übermittelten statistischen Daten untergliedern die Wohnkosten in fünf Kategorien. Da unter der ersten und betragshöchsten Kategorie „Kosten für Unterkunft und Heizung insgesamt“ auch die tatsächlich anerkannten Bedarfe für Heizkosten abgebildet sind, bietet sich zur Ermittlung der Bedarfe für Unterkunft und Heizung insgesamt ein Rückgriff auf die von der Bundesagentur für Arbeit statistisch ermittelten Werte an, um einen vom Bundesverfassungsgericht geforderten angemessenen und realitätsgerechten Ansatz zu gewährleisten. Für Baden-Württemberg betragen diese für das Jahr 2020 monatlich 1 200 Euro. In Anlehnung an die Entwicklung in der Vergangenheit soll für das Jahr 2022 ein Betrag von 1 300 Euro angesetzt werden.

Das Grundsicherungsniveau wird weiter aus den Aufwendungen für Bildung und Teilhabe am sozialen und kulturellen Leben in der Gemeinschaft gemäß § 28 SGB II bestimmt. Das Bundesverfassungsgericht führt aus, dass dem Grunde nach alle Bedarfe gemäß § 28 SGB II relevant sind. Es könnten jene Bedarfe außer Ansatz bleiben, die auf außergewöhnliche Lebenssituationen zugeschnitten seien. Somit seien folgende Bedarfe dem Grunde nach zu berücksichtigen: der persönliche Schulbedarf pro Schuljahr, Schulausflüge und mehrtägige Klassenfahrten, Schülerbeförderung, Lernförderung, Teilnahme an einer gemeinschaftlichen Mittagsverpflegung von Schülern und von Kindern, die in Tageseinrichtungen oder in der Kindertagespflege betreut werden, sowie Aufwendungen im Zusammenhang mit der Teilhabe am sozialen und kulturellen Leben in der Gemeinschaft. Um einen realitätsgerechten Wert zu ermitteln, seien die Ausgaben mit der Zahl derjenigen ins Verhältnis zu setzen, die den jeweiligen Bedarf auch tatsächlich geltend machten. Fielen bestimmte Bedarfe nur in bestimmten Altersstufen an, sei wie bei den Regelsätzen ein gewichteter Durchschnitt zu bilden. Das Bundesverfassungsgericht hat in seinen Beschlüssen wegen unzureichender statistischer Erfassungen nur die Bedarfe für Bildung und Teilhabe in die Berechnung einbezogen, für deren Höhe sich aus dem Gesetz ein Anhaltspunkt ergibt. Auch in Baden-Württemberg werden Daten zur Inanspruchnahme und Gewährung der Leistungen für Bildung und Teilhabe nicht statistisch erfasst, sodass grundsätzlich die Vorgehensweise des Bundesverfassungsgerichts übernommen wird. Allerdings wurden über den Ansatz des Bundesverfassungsgerichts hinaus auch Aufwendungen für Schulausflüge und Klassenfahrten einkalkuliert. Für Bildung und Teilhabe ergibt sich somit ein näherungsweise ermittelter Gesamtbetrag pro Monat und pro Kind in Höhe von 55,42 Euro, der sich zusammensetzt aus Kosten für den persönli-

chen Schulbedarf (8,67 Euro)², für Teilhabe an sozialen und anderen Aktivitäten (15 Euro)³, Aufwendungen für Schulausflüge und Klassenfahrten (10,08 Euro)⁴ sowie Aufwendungen für Mittagessen (21,67 Euro)⁵. Für beide Kinder ergibt sich somit ein Betrag für Bildung und Teilhabe in Höhe von insgesamt 110,84 Euro.

Schließlich wurden bei der Ermittlung des Grundsicherungsniveaus jene geldwerten Vorteile berücksichtigt, die bei der Inanspruchnahme von solchen Leistungen entstehen, die von der öffentlichen Hand mit Blick auf die Bedeutsamkeit der Erfüllung dieser Bedürfnisse für jedermann entweder vergünstigt oder kostenfrei mittels sogenannter „Sozialtarife“ angeboten werden. Mangels konkreter Feststellungen durch das Bundesverfassungsgericht oder vorhandener Statistiken zu Art und Ausmaß dieser geldwerten Vorteile, die überwiegend regional und nach den Lebensumständen der Betroffenen höchst unterschiedlich ausfallen, wurden Durchschnittswerte für eine vierköpfige Familie zugrunde gelegt. Zur Ermittlung dieser Durchschnittswerte wurden zunächst in Anlehnung an die Aufzählung des Bundesverfassungsgerichts in seinem Beschluss vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 4/18, Randnummer 69 – der öffentliche Nahverkehr, Museen, Theater und Schwimmbäder als relevante Dienstleistungsbereiche der weitverstandenen Daseinsvorsorge identifiziert, in denen solche Vergünstigungen staatlicherseits angeboten werden. Zudem wurde die Inanspruchnahme des öffentlichen Rundfunks und der Kindertagesstätten berücksichtigt. Aus jeder dieser Kategorie wurde jeweils ein repräsentativer und der Allgemeinheit zugänglicher Dienstleister gewählt. Örtlich wurden aufgrund der landesweit höchst unterschiedlich ausfallenden Angebote repräsentativ die Angebote der Dienstleister in der Landeshauptstadt Stuttgart zur Ermittlung der anfallenden Kosten zugrunde gelegt. Sodann wurde eine nach gewöhnlichen Lebensverhältnissen angenommene Häufigkeit der Inanspruchnahme der jeweiligen Dienstleistung in Ansatz gebracht und mit dem geldwerten Vorteil aufgrund der ermäßigten Tarife für Grundsicherungsempfänger multipliziert. So ergab sich ein geldwerter Vorteil für eine vierköpfige Grundsicherungsempfängerfamilie pro Monat in Höhe von insgesamt 70,12 Euro, der sich zusammensetzt aus 18,36 Euro für Rundfunkgebühren, 3,00 Euro für Theaterbesuche, 1,67 Euro für Museumsbesuche, 4 Euro für Bäderbesuche und 43,09 Euro⁶ für die Inanspruchnahme der Kindertagesstätten. Beim öffentlichen Personenverkehr ergibt sich für Grundsicherungsempfängerinnen und -empfänger mit Blick auf den den Beamtinnen und Beamten gewährten Fahrtkostenzuschuss in Verbindung mit dem Firmenkundenrabatt kein geldwerter Vorteil. Gleiches gilt für Freizeitparkbesuche, da hier keine weitergehenden Vergünstigungen angeboten werden.

Zur Ermittlung der Nettoalimentation einer vierköpfigen Beamtenfamilie wird die Bruttobesoldung (bestehend aus Grundgehalt, Strukturzulage, Amtszulage und Familienzuschläge) einer Beamtin beziehungsweise eines Beamten in der untersten Besoldungsgruppe und in der niedrigsten Erfahrungsstufe zugrunde gelegt. Das Grundgehalt der untersten Besoldungsgruppe A 7 Erfahrungsstufe 1 beträgt mit dem Inkrafttreten dieses Gesetzes brutto 2 769,20 Euro und die Strukturzulage 24 Euro. Nachdem bei allen in der Besoldungsgruppe A 7 ausgewiesenen Ämtern eine Amtszulage gewährt wird, ist die niedrigste ausgewiesene Amtszulage aufgrund ihres sich aus § 43 Absatz 2 LBesGBW ergebenden alimentativen Charakters bei der Berechnung mit anzusetzen. Diese beträgt 44,83 Euro. Zu den

² Der persönliche Schulbedarf ist ein gesetzlich pauschalierter Betrag und wird auf 150 Euro pro Schuljahr angesetzt. Der Betrag ergibt sich aus einer Gewichtung von 12 Schuljahren/18 Lebensjahren/12 Monaten.

³ Vgl. § 28 Abs. 7 SGB II, gesetzlich pauschalierter Betrag.

⁴ Aufwendungen für Schulausflüge und Klassenfahrten sind statistisch nicht erfasst. Daher kann die Anzahl und Dauer und die sich daraus ergebenden Beträge nur geschätzt werden. Die Verwaltungsvorschrift des Kultusministeriums über die außerunterrichtlichen Veranstaltungen der Schulen und zur Änderung weiterer Verwaltungsvorschriften vom 28. Mai 2020 regelt Anzahl und Dauer von Schulausflügen und Klassenfahrten. Anhaltspunkte für entstehende Kosten kann das Landesreisekostengesetz geben.

⁵ Aufwendungen für das Mittagessen in Gemeinschaftsverpflegung sind auch nicht statistisch erfasst. Gemäß dem Ansatz des BVerfG sollen hier 26 Euro monatlich angesetzt werden, so dass sich ein altersgewichteter Betrag von 21,67 Euro pro Monat und pro Kind hierfür ergibt.

⁶ Entsprechend dem Vorgehen des Bundesverfassungsgerichts gewichtet; hier gewichtet nach drei Besuchsjahren verteilt auf 18 Lebensjahre des Kindes.

bestehenden Familienzuschlägen soll in der Besoldungsgruppe A 7 Stufe 1 für das zweite Kind ein Erhöhungsbetrag in Höhe von 450 Euro gezahlt werden. Die Erhöhungsbeträge für das erste und zweite Kind sollen mit diesem Gesetzentwurf eingeführt werden, um einen Fehlbetrag in der Beamtentalimentation auszugleichen, der sich aufgrund der konkretisierten Berechnungsparameter des Bundesverfassungsgerichts bezüglich des Mindestabstands zum Grundsicherungsniveau ergeben hat.

Im Hinblick auf die familienbezogene Zweckbestimmung und Ausgestaltung eines Erhöhungsbetrags zum kinderbezogenen Familienzuschlag ist das verfassungsrechtliche Abstandsgebot nicht unmittelbar betroffen, weil dieses sich auf die Höhe der Grundgehälter bezieht. Um die wirtschaftlichen Auswirkungen, die als indirekte Beeinträchtigung des Abstandsgebots gesehen werden könnten, in sachgerechtem Rahmen zu halten, soll für das zweite Kind über die direkt betroffenen Besoldungsgruppen hinaus ausgehend von der untersten Besoldungsgruppe ein abschmelzender Erhöhungsbetrag bis in höhere Besoldungsgruppen gewährt werden⁷. Ausgangspunkt der Abschmelzung ist die Grundgehaltsdifferenz zwischen dem Grundgehalt des oder der Betroffenen gegenüber dem Grundgehalt aus der niedrigsten Erfahrungsstufe der Besoldungsgruppe A 7, also dem niedrigsten vorhandenen Grundgehalt. Pro 100 Euro Gehaltsdifferenz soll sich der Erhöhungsbetrag um jeweils 18 Euro vermindern. So soll sichergestellt werden, dass das Besoldungsgefüge in sich weiterhin den verfassungsrechtlichen Vorgaben entspricht.

Für das erste Kind soll ein abgestufter Erhöhungsbetrag gewährt werden, damit die kinderbezogenen Familienzuschläge in einem ausgewogenen Verhältnis zueinanderstehen. In den Besoldungsgruppen A 7 bis A 10 soll der Erhöhungsbetrag 50 Euro und in den Besoldungsgruppen A 11 bis A 13 soll er 25 Euro betragen. Die vorgenannten Besoldungsbestandteile einschließlich der neu hinzutretenden Erhöhungsbeträge für das erste und zweite Kind ergeben einen Gesamtbetrag in Höhe von 3 774,51 Euro.

Nach Abzug der anfallenden Lohn- und Kirchensteuern und Solidaritätszuschlag von der Bruttobesoldung verbleibt der Beamtin beziehungsweise dem Beamten ein Nettobetrag von 3 419,95 Euro. Davon müssen die Kosten einer der Beihilfeleistungen ergänzenden Kranken- und Pflegeversicherung in Abzug gebracht werden, um die erforderliche Vergleichbarkeit zum allgemeinen Lebensstandard der Grundsicherungsempfängerinnen und -empfänger herzustellen. Schließlich sind gemäß § 26 SGB II angemessene Beiträge für eine Kranken- und Pflegeversicherung als Bedarf der Grundsicherungsempfängerinnen und -empfänger anzuerkennen. Auf Anfrage bei Versicherungsunternehmen hat das Ministerium für Finanzen repräsentative Informationen zu anfallenden Mindestbeiträgen zur privaten Krankenversicherung inklusive der privaten Pflegepflichtversicherung erhalten. Diese Informationen decken sich mit den angefragten Kriterien des Bundesverfassungsgerichts und beziehen sich auf eine Beamtenfamilie, die ein Ehepaar im Alter von jeweils 30 Jahren und zwei Kinder im Alter von 6 und 10 Jahren umfasst bei einer Vorversicherungszeit von 5 Jahren (Beispielfamilie). Die Bemessungssätze der Beihilfe des Landes Baden-Württemberg für die oben genannte Beamtenfamilie, betragen mit der vorgesehenen Änderung wieder 70 Prozent für die Beamtin oder den Beamten mit mindestens zwei berücksichtigungsfähigen Kindern, 70 Prozent für die Beamtin oder den Beamten im Ruhestand und 70 Prozent für die berücksichtigungsfähige Ehegattin/Lebenspartnerin oder den berücksichtigungsfähigen Ehegatten/Lebenspartner. Da die vorgesehene Änderung im Monat Dezember 2022 noch nicht greifen soll, sind hinsichtlich der Beihilfe die den Berechnungen zugrundeliegenden Annahmen in diesem Monat noch nicht in allen Fällen gegeben. Dies hätte zur Folge, dass in diesem Monat der verfassungsrechtlich geforderte Mindestabstand von 15 Prozent in Einzelfällen nicht eingehalten würde. Daher soll der Monat Dezember 2022 in die Regelungen des Artikels 34 mit einbezogen werden, um eine verfassungskonforme Besoldung auch für diesen Monat auf gleichem Wege wie bei den Vormonaten herzustellen. Der Ansatz des Mindestbeitrags steht im Einklang mit der bisherigen Rechtsprechung

⁷ Siehe Anlage 12 im Anhang zu Artikel 2 Nummer 19.

des Bundesverfassungsgerichts (vgl. BVerfG, Beschluss vom 17. November 2015 – 2 BvL 19/09 u. a.). Das Bundesverfassungsgericht spricht in seinem Beschluss vom 17. November 2015 (Randnummer 94) explizit von Mindestbeiträgen einer Krankenversicherung, die von den Nettobezügen einer Beamtin oder eines Beamten in Abzug zu bringen seien. Zwar hat das Bundesverfassungsgericht seiner Berechnung in den neueren Beschlüssen aus 2020 nicht den Mindestbeitrag, sondern die vom PKV-Verband übermittelten Durchschnittsbeiträge der tatsächlich gezahlten Beiträge zugrunde gelegt. Allerdings kann hieraus nicht eine Abweichung vom Grundsatz des Ansatzes eines Mindestbeitrags geschlossen werden, denn hierfür gibt es keine dogmatischen Anhaltspunkte in den neueren Beschlüssen aus 2020. Insbesondere lässt sich aus den Ausführungen (Randnummer 78 des Beschlusses des Bundesverfassungsgerichts vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 4/18), in denen das Bundesverfassungsgericht verschiedene Möglichkeiten eines geringeren Beitragsansatzes abhandelt, entnehmen, dass der Mindestbeitrag nicht ausgeschlossen wird. Der Mindestbeitrag findet sich gerade nicht unter den in vorgenanntem Beschluss abgehandelten Möglichkeiten, die das Bundesverfassungsgericht aus unterschiedlichen Gründen ablehnt.

Für die oben genannte Beispielfamilie ergeben sich entsprechend der repräsentativen Daten für das Jahr 2022 Mindestbeiträge in Höhe von 157,27 Euro jeweils für den Mann und die Frau und 32,30 Euro jeweils für ein Kind zuzüglich der Kosten einer Pflegeversicherung für Erwachsene in Höhe von 35,62 Euro pro Person. Dies ergibt eine Summe von 450,38 Euro.

Bei der Ermittlung der zur Verfügung stehenden Nettoalimentation sollen schließlich die Kindergeldbezüge hinzugerechnet werden, da die Teilhabe an einem allgemein gewährten Kindergeld den Beamtinnen und Beamten besoldungsrechtlich zugestanden wird und dieses daher zum Nettoeinkommen einer Beamtin oder eines Beamten zählt. Die Höhe des Kindergeldes beträgt ab 2022 219 Euro für das erste und zweite Kind und somit für zwei Kinder insgesamt 438 Euro.

Die danach zur Verfügung stehende Nettoalimentation in Höhe von 3 407,57 Euro soll der Vergleichsberechnung mit dem Grundsicherungsniveau zugrunde gelegt werden. Die nachfolgende Übersicht zeigt für das Jahr 2022, dass die durch das Besoldungsrecht gewährleistete Alimentation auch in der ersten Erfahrungsstufe der untersten Besoldungsgruppe einschließlich Amtszulage den erforderlichen Abstand zum Grundsicherungsniveau wahrt.

Grundsicherung		Differenz (netto)	Alimentation A 7 Stufe 1	
Regelbedarf Ehepaar	808,00 €		2.769,20 €	Grundgehalt
Regelbedarf 2 Kinder	633,56 €		24,00 €	Strukturzulage
			44,83 €	Amtszulage
Wohnkosten	1.300 €		436,48 €	Familienzuschläge
			500,00 €	Erhöhungsbeträge für das erste und zweite Kind
Bildung und Teilhabe	110,84 €		3.774,51 €	Brutto
Sozialtarife	70,12 €		- 354,56 €	Steuerlicher Abzug
Summe Grundsicherungsleistungen	2.922,52 €		3.419,95 €	Netto
			438,00 €	Kindergeld
			-450,38 €	Private Kranken- und Pflegeversicherung (bei 70 % Beihilfe)
115 % des Grundsicherungsbedarfs	3.360,89 €	+46,68 €	3.407,57 €	Verfügbares Netto

Die Nettoalimentation einer Beamtin beziehungsweise eines Beamten in der Besoldungsgruppe A 7 Stufe 1 zuzüglich Amtszulage liegt mithin nach Abzug der Kranken- und Pflegeversicherung und Hinzurechnung von Kindergeldbezügen

um mindestens 15 Prozent über dem Grundsicherungsniveau. Durch den abschmelzenden Erhöhungsbetrag zum Familienzuschlag für das zweite Kind sowie den abgestuften Erhöhungsbetrag für das erste Kind ist zudem sichergestellt, dass auch in allen weiteren Besoldungsgruppen und Erfahrungsstufen der Mindestabstand zum Grundsicherungsniveau gewahrt wird. Die Entwicklung des Verhältnisses des verfügbaren Nettoeinkommens zum Grundsicherungsniveau ist fortlaufend zu beobachten. Dadurch bleibt gewährleistet, dass das Besoldungsrecht im Land dem verfassungsrechtlich garantierten Alimentationsgrundsatz entspricht. Aus dem vierten Parameter ergibt sich somit unter Einbeziehung der neuen Regelungen kein Indiz für eine Verfassungswidrigkeit der Alimentation. Soweit die neuen Regelungen im Jahr 2022 noch nicht oder nicht vollständig in Kraft treten sollen, soll dies über die in Artikel 34 für das Jahr vorgesehene Regelung ausgeglichen werden.

Vergleich mit der Besoldung beim Bund und den anderen Bundesländern bezogen auf das Prüffahr 2022 (Fünfter Parameter)

Die Höhe der Besoldung beim Bund und bei den übrigen Bundesländern liegt für das Jahr 2022 noch nicht vor. Entsprechende Daten werden regelmäßig zu Beginn des jeweiligen Folgejahres erhoben. Hilfsweise erfolgt daher ein Vergleich der vom Bund und den übrigen Bundesländern gezahlten Bezüge anhand der Daten für das Kalenderjahr 2021 (Summe Jahresbesoldung 2021 mit Grundgehalt aus Endstufe, allgemeiner Stellenzulage, Einmalzahlungen und Sonderzahlungen; ohne Amtszulagen, familienbezogene Besoldungsbestandteile sowie alle sonstigen Besoldungsbestandteile). Die Daten für 2021 sind in der folgenden Tabelle angegeben. Bei dieser Betrachtung ergibt sich, dass die Besoldung in Baden-Württemberg jeweils über dem Durchschnitt der Besoldungshöhe des Bundes und der übrigen Bundesländer lag. Wenngleich die Daten für 2022 noch nicht vorliegen, kann davon ausgegangen werden, dass auch für 2022 beim fünften Parameter keine Vermutung für eine verfassungswidrige Unteralimentation vorliegen würde.

Bes.Gr.	Durchschnitt Besoldung 2021 Bund/Länder	Besoldung 2021 BW	Abweichung BW ggü. Bund/Länder absolut	Abweichung BW ggü. Bund/Länder in Prozent
A 7	38.288,94 €	38.783,40 €	494,46 €	1,29 %
A 8	41.526,78 €	42.071,28 €	544,50 €	1,31 %
A 9 m.D.	44.709,30 €	45.495,60 €	786,30 €	1,76 %
A 9 g.D.	44.808,61 €	45.617,40 €	808,79 €	1,80 %
A 10	49.892,40 €	50.948,28 €	1.055,88 €	2,12 %
A 11	55.326,52 €	56.656,32 €	1.329,80 €	2,40 %
A 12	60.835,42 €	62.385,96 €	1.550,54 €	2,55 %
A 13	67.447,32 €	69.202,32 €	1.755,00 €	2,60 %
A 14	73.383,36 €	75.273,96 €	1.890,60 €	2,58 %
A 15	82.820,52 €	84.991,20 €	2.170,68 €	2,62 %
A 16	92.219,73 €	94.677,48 €	2.457,75 €	2,67 %
B 1	82.357,87 €	84.991,20 €	2.633,33 €	3,20 %
B 2	96.056,46 €	98.726,28 €	2.669,82 €	2,78 %
B 3	101.707,82 €	104.541,24 €	2.833,42 €	2,79 %
B 4	107.610,99 €	110.631,36 €	3.020,37 €	2,81 %
B 5	114.392,50 €	117.618,72 €	3.226,22 €	2,82 %
B 6	120.798,97 €	124.216,92 €	3.417,95 €	2,83 %
B 7	127.027,46 €	130.635,48 €	3.608,02 €	2,84 %
B 8	133.520,87 €	137.324,64 €	3.803,77 €	2,85 %
B 9	141.495,93 €	145.630,68 €	4.134,75 €	2,92 %
B 10	167.088,33 €	171.424,68 €	4.336,35 €	2,60 %

Bes.Gr.	Durchschnitt Besoldung 2021 Bund/Länder	Besoldung 2021 BW	Abweichung BW ggü. Bund/Länder absolut	Abweichung BW ggü. Bund/Länder in Prozent
B 11	174.289,64 €	178.072,44 €	3.782,80 €	2,17 %
R 1	84.806,03 €	87.192,48 €	2.386,45 €	2,81 %
R 2	92.624,25 €	95.078,64 €	2.454,39 €	2,65 %
R 3	101.778,94 €	104.541,24 €	2.762,30 €	2,71 %
R 4	107.474,10 €	110.631,36 €	3.157,26 €	2,94 %
R 5	114.470,95 €	117.618,72 €	3.147,77 €	2,75 %
R 6	120.877,25 €	124.216,92 €	3.339,67 €	2,76 %
R 7	127.243,11 €	130.635,48 €	3.392,37 €	2,67 %
R 8	133.599,12 €	137.324,64 €	3.725,52 €	2,79 %

Gesamtschau verschiedener alimentationsrelevanter Kriterien

Die obigen Ausführungen zeigen, dass in Baden-Württemberg bei allen der vom Bundesverfassungsgericht vorgegebenen Parameter der ersten Prüfungsstufe die Schwellenwerte bezogen auf das Jahr 2022 eingehalten sind. Dementsprechend bedarf es keiner eingehenden Würdigung dieser Parameter mit den auf der zweiten Prüfungsstufe zu untersuchenden alimentationsrelevanten Kriterien, denn den fünf Parametern der ersten Prüfungsstufe kommt für die Gesamtabwägung eine Steuerungsfunktion hinsichtlich der Prüfungsrichtung und -tiefe zu. Es liegen darüber hinaus keine Anhaltspunkte vor, wonach die alimentationsrelevanten Kriterien der zweiten Prüfungsstufe das Ergebnis der ersten Prüfungsstufe widerlegen könnten. Im Ergebnis entspricht die Besoldung in Baden-Württemberg nach einer Gesamtschau verschiedener alimentationsrelevanter Kriterien daher den verfassungsrechtlichen Anforderungen.

Familienzuschläge ab dem dritten Kind

Mit Beschluss vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 6/17 – hat das Bundesverfassungsgericht seine Berechnungsparameter zur Ermittlung der Mindestalimentation dritter und weiterer Kinder fortentwickelt. Danach muss die zusätzliche Nettoalimentation im Hinblick auf diese Kinder um 15 Prozent über dem realitätsgerecht ermittelten grundsicherungsrechtlichen Gesamtbedarf der Kinder liegen. Auch hier sind zudem die Kosten einer die Beihilfeleistungen des Dienstherrn ergänzenden Kranken- und Pflegeversicherung für das jeweilige Kind und der Kindergeldbezug zu berücksichtigen.

Der Gesamtbedarf setzt sich zusammen aus dem Regelbedarfssatz gemäß § 20 SGB II, den Kosten für Unterkunft und Heizung⁸ und den oben bereits erläuterten Aufwendungen für Bildung und Teilhabe sowie den Sozialtarifen. Hierbei werden die dritten Kinder aus Vereinfachungsgründen auch als Maßstab für weitere Kinder herangezogen.

Berechnung des Mehrbedarfs eines dritten Kindes	
Regelbedarf Kind	316,78 €
Wohnkosten	190,27 €
Bildung und Teilhabe	55,42 €
Sozialtarife	20,45 €
Summe	582,92 €
115 % der Summe	670,36 €
Zuzüglich Private Kranken- und Pflegeversicherung	32,30 €
Abzüglich Kindergeld	- 225,00 €
Nettomehrbedarf eines Kindes	477,66 €

Bei der Ermittlung des zur Deckung dieses Nettomehrbedarfs erforderlichen Bruttobetrag wurde bei der Steuerberechnung der Kinderfreibetrag angesetzt, soweit er steuerlich günstiger ist als der Ansatz des Kindergeldes. Durch Vergleichsberechnungen mit verschiedenen Einkommenshöhen wurde der Bereich eingegrenzt, der zum höchsten Bruttomehrbedarf führt. Soweit Daten für das Jahr 2022 nicht vorliegen, wurden die Ansätze des Jahres 2021 beibehalten. Der dadurch teilweise unterbliebene Teuerungsausgleich sowie die nicht auszuräumenden Unsicherheiten sollen durch einen pauschalen Zuschlag berücksichtigt werden. Der sich hieraus ergebende Bruttogesamtbedarf wird auf 730 Euro festgelegt, der den neuen Familienzuschlag für das Jahr 2022 bilden soll.

4. Nachzahlungsregelungen für die Jahre vor Inkrafttreten dieses Gesetzes

In Umsetzung der Beschlüsse des Bundesverfassungsgerichts vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 4/18 und 2 BvL 6/17 – soll das BVAnp-ÄG 2022 auch rückwirkend die Rechtslage für all diejenigen verfassungsgemäß umgestalten, die einen statthaften Rechtsbehelf betreffend die Amtsausgleichsentscheidung ihrer Besoldung eingelegt haben und über den noch nicht bestandskräftig entschieden worden ist. Dies gilt im Hinblick auf den Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 6/17 – ebenfalls für die Beamtenversorgung. Eine allgemeine rückwirkende Behebung des Verfassungsverstoßes ist mit Blick auf die Besonderheiten des Richter- und Beamtenverhältnisses nicht geboten (vgl. BVerfGE 155, 182; BVerfGE 139, 64). Aufgrund einer entsprechenden Zusage des Landes Baden-Württemberg sollen jedoch rückwirkende Besoldungs- sowie Versorgungskorrekturen ab dem 1. Januar 2020 bis zum Inkrafttreten dieses Gesetzes unabhängig von der Einlegung eines Rechtsbehelfs erfolgen.

⁸ Differenz zwischen 4- und 5-Personenhaushalt in der höchsten Mietstufe (ab 2020 Mietstufe VII) zuzüglich 10 %, Ansatz der Heizkosten aus Heizspiegel für 10 Quadratmeter bei erhöhtem Verbrauch und dem teuersten Heizsystem.

Nachzahlungen aufgrund des Beschlusses des Bundesverfassungsgerichts vom 4. Mai 2020 (2 BvL 4/18)

Dem Land Baden-Württemberg liegen Widersprüche von Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richtern betreffend die Amtsamessenheit ihrer Besoldung seit dem Jahr 2014 vor. Daher wurde die Besoldung in Baden-Württemberg im Rahmen dieses Gesetzes seit 2014 bis zum Jahr vor Inkrafttreten dieses Gesetzes rückwirkend auf ihre Verfassungsmäßigkeit überprüft. Die Prüfung knüpfte dabei an die bereits erfüllten verfassungsrechtlichen Anforderungen in dem jeweiligen Jahr an und wurde um die neu justierten Maßstäbe des Bundesverfassungsgerichts in seinen Beschlüssen vom 4. Mai 2020 ergänzt. Zur Feststellung der Einhaltung des Mindestabstandsgebots wurden die Höhe der Nettoalimentation und der Grundsicherungsleistungen gemäß den unter Punkt 3 des Allgemeinen Teils der Begründung dieses Gesetzentwurfs erläuterten Berechnungsparameter ermittelt. Die repräsentativen Daten zur privaten Kranken- und Pflegeversicherung sowie von der Bundesagentur für Arbeit übermittelten Daten zum grundsicherungsrechtlichen Bedarf für Unterkunft und Heizung gehen bis in das Jahr 2014 zurück und konnten daher für die Ermittlung der Mindestbesoldung in jedem Prüffahr zugrunde gelegt werden. Zugunsten der (betroffenen) Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richtern wurde der Berechnung stets der für die ab dem 1. Januar 2013 eingestellten Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richter geltende Beihilfebemessungssatz in Höhe von 50 Prozent sowie die für die Ehegattinnen und Ehegatten sowie Lebenspartnerinnen und Lebenspartner nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz und die beiden Kinder entsprechenden Beihilfebemessungssätze zugrunde gelegt. Bei unterjährigen Besoldungsanpassungen sowie bei der unterjährigen Kindergeldanpassung im Jahre 2019 wurden die jeweils niedrigeren und somit für den Berechtigten günstigeren Beträge für die Ganzjahresberechnung zugrunde gelegt. Soweit dem Land Baden-Württemberg Daten aus eigenem Bestand oder öffentlich zugänglichen Quellen vorlagen, wurden diese verwendet. Daten zu Bildung und Teilhabe sowie zu Sozialtarifen konnten für die Jahre 2020 bis 2022 real ermittelt werden. Eine rückwirkende Ermittlung für die Jahre vor 2020 ist nicht möglich, sodass die für 2020 vorhandenen Daten mittels des Steigerungswertes des Verbraucherpreisindex für jedes Prüffahr von 2014 bis 2019 rückgerechnet wurden. Der Kinderbonus, der in den Jahren 2020 (300 Euro pro Kind, insgesamt also 600 Euro für beide Kinder im Jahr 2020) und 2021 (150 Euro pro Kind, insgesamt also 300 Euro für beide Kinder im Jahr 2021) aufgrund der Coronakrise gezahlt wurde, ist für diese Jahre bei der Berechnung der Nettoalimentation berücksichtigt worden, da er steuerrechtlich wie das Kindergeld behandelt wird und somit als Einkommen zählt. Bei der Berechnung des Grundsicherungsniveaus wurde der Kinderbonus nicht berücksichtigt, da er gemäß dem Gesetz zur Nichtanrechnung und Nichtberücksichtigung des Kinderbonus⁹ nicht als Einkommen zu berücksichtigen ist. Er dient außerdem nicht der Deckung eines ermittelten Bedarfs und wurde laut Gesetzesbegründung nur gewährt, um einen gesamtwirtschaftlichen Nachfrageimpuls auszulösen. Der Kinderfreizeitbonus, der im Jahr 2021 gewährt wurde und 100 Euro betrug, wurde auf Seite des Grundsicherungsniveaus berücksichtigt. Anders als der Kinderbonus dient dieser der Ferien- und Freizeitgestaltung von minderjährigen Kindern und Jugendlichen im Rahmen des Aktionsprogramms der Bundesregierung „Aufholen nach Corona für Kinder und Jugendliche“ und ist somit als Sonderform von Bildung und Teilhabe anzusetzen. Die Coronasonderzahlung, die für das Jahr 2021 beschlossen wurde, den Bediensteten aber erst im Jahr 2022 ausbezahlt wurde, wurde im Prüffahr 2022 bei der Berechnung der Nettoalimentation berücksichtigt, da er in diesem Jahr das Einkommen der Bediensteten real erhöht hat.

Nach diesen Maßgaben ergab sich für jedes Prüffahr ein unterschiedlich hoher Fehlbetrag in den unteren Besoldungsgruppen und Erfahrungsstufen. Dieser reduzierte sich naturgemäß mit steigender Besoldungsgruppe und/oder Erfahrungsstufe. Anknüpfend an die Berechnungen für eine vierköpfige Beamtenfamilie soll das sich hieraus in der jeweiligen Besoldungsgruppe und Erfahrungsstufe ergebende Defizit mittels entsprechenden Nachzahlungsbeträgen für das erste und

⁹ in der Fassung vom 30. Juni 2020, BGBl. I S. 1516.

zweite Kind kompensiert werden. Dabei beträgt ein solcher Nachzahlungsbetrag jeweils die Hälfte des für die betroffene Besoldungsgruppe und Erfahrungsstufe ermittelten Fehlbetrags. Bei einem ermittelten monatlichen Fehlbetrag für die Besoldungsgruppe A 5 Erfahrungsstufe 1 im Jahr 2014 in Höhe von 627,83 Euro brutto beträgt der monatlich zu zahlende Nachzahlungsbetrag für das erste Kind wie auch für das zweite Kind also jeweils 313,92 Euro. Bei einem ermittelten monatlichen Fehlbetrag für die Besoldungsgruppe A 7 Erfahrungsstufe 8 im Jahr 2014 in Höhe von 33,42 Euro brutto beträgt der monatlich zu zahlende Nachzahlungsbetrag für das erste Kind wie auch für das zweite Kind jeweils 16,71 Euro. Bei einem ermittelten monatlichen Fehlbetrag für die Besoldungsgruppe A 10 Erfahrungsstufe 2 im Jahr 2014 in Höhe von 59,46 Euro brutto beträgt der monatlich zu zahlende Nachzahlungsbetrag für das erste Kind wie auch für das zweite Kind jeweils 29,73 Euro. Im Einzelnen ergeben sich für die jeweiligen Jahre folgende Berechnungen:

Fehlbetrag zur Mindestbesoldung in der untersten Besoldungsgruppe und Erfahrungsstufe bezogen auf das Prüffahr 2014

Grundsicherung		Differenz (Netto)	Alimentation A 5 Stufe 1	
Regelbedarf Ehepaar	706,00 €		1.933,15 €	Grundgehalt
Regelbedarf 2 Kinder	516,22 €		19,36 €	Strukturzulage
Wohnkosten	940,00 €		351,88 €	Familienzuschläge
Bildung und Teilhabe	89,92 €		2.304,39 €	Brutto
Sozialtarife	62,76 €		- 83,33 €	Steuerlicher Abzug
Summe	2.314,90 €		2.221,06 €	Netto
		- 410,75 €	Private Kranken- und Pflegeversicherung (bei 50 % Beihilfe)	
		368,00 €	Kindergeld	
115 % des Grundsicherungsbedarfs	2.662,14 €	483,83 €	2.178,31 €	Verfügbares Netto

Es ergibt sich für den Nettofehlbetrag in Höhe von 483,83 Euro ein erforderlicher Bruttomehrbetrag für die Besoldung in Höhe von 627,83 Euro. Die entsprechenden Bruttomehrbeträge zur Behebung des Verstoßes gegen das Mindestabstandsgebots im Jahr 2014 für weitere Besoldungsgruppen und Erfahrungsstufen ergeben sich aus der folgenden Tabelle:

Besoldungsgruppe	Stufe											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A 5	627,83	560,32	507,85	455,42	402,94	350,50	298,02	245,56	193,10	140,64		
A 6	583,51	525,91	468,31	410,71	353,13	295,53	237,91	180,32	122,74	65,16		
A 7	499,33	447,55	375,06	302,58	230,13	157,66	85,14	33,42				
A 8		373,99	312,08	219,20	126,33	33,47						
A 9		234,97	174,02	74,90								
A 10		59,46										

Fehlbetrag zur Mindestbesoldung in der untersten Besoldungsgruppe und Erfahrungsstufe bezogen auf das Prüffahr 2015

Grundsicherung		Differenz (Netto)	Alimentation A 5 Stufe 1	
Regelbedarf Ehepaar	720,00 €		1.986,31 €	Grundgehalt
Regelbedarf 2 Kinder	527,56 €		19,89 €	Strukturzulage
Wohnkosten	950,00 €		361,56 €	Familienzuschläge
Bildung und Teilhabe	90,04 €		2.367,76 €	Brutto
Sozialtarife	62,89 €		- 92,50 €	Steuerlicher Abzug
Summe	2.350,49 €		2.275,26 €	Netto
			- 410,98 €	Private Kranken- und Pflegeversicherung (bei 50 % Beihilfe)
			...376,00 €	Kindergeld
115 % des Grundsicherungsbedarfs	2.703,06 €	462,78 €	2.240,28 €	Verfügbares Netto

Es ergibt sich für den Nettofehlbetrag in Höhe von 462,78 Euro ein erforderlicher Bruttomehrbetrag für die Besoldung in Höhe von 603,61 Euro. Die entsprechenden Bruttomehrbeträge zur Behebung des Verstoßes gegen das Mindestabstandsgebots im Jahr 2015 für weitere Besoldungsgruppen und Erfahrungsstufen ergeben sich aus der folgenden Tabelle:

Besoldungsgruppe	Stufe											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A 5	603,61	534,24	480,33	426,46	372,53	318,65	264,73	210,83	156,92	103,02		
A 6	558,07	498,89	439,70	380,52	321,35	262,17	202,97	143,79	84,63	25,46		
A 7	471,57	418,37	343,89	269,41	194,97	120,51	45,99					
A 8		342,79	279,18	183,74	88,32							
A 9		199,94	137,32	35,47								
A 10		19,61										

Fehlbetrag zur Mindestbesoldung in der untersten Besoldungsgruppe und Erfahrungsstufe bezogen auf das Prüffahr 2016

Grundsicherung		Differenz (Netto)	Alimentation A 5 Stufe 1	
Regelbedarf Ehepaar	728,00 €		2.024,05 €	Grundgehalt
Regelbedarf 2 Kinder	534,00 €		20,27 €	Strukturzulage
Wohnkosten	984,00 €		368,44 €	Familienzuschläge
Bildung und Teilhabe	90,28 €		2.412,76 €	Brutto
Sozialtarife	63,14 €		- 95,66 €	Steuerlicher Abzug
Summe	2.399,42 €		2.317,10 €	Netto
			- 410,55 €	Private Kranken- und Pflegeversicherung (bei 50 % Beihilfe)
			380,00 €	Kindergeld
115 % des Grundsicherungsbedarfs	2.759,33 €	472,78 €	2.286,55 €	Verfügbares Netto

Es ergibt sich für den Nettofehlbetrag in Höhe von 472,78 Euro ein erforderlicher Bruttomehrbetrag für die Besoldung in Höhe von 617,45 Euro. Die entsprechenden Bruttomehrbeträge zur Behebung des Verstoßes gegen das Mindestabstandsgebots im Jahr 2016 für weitere Besoldungsgruppen und Erfahrungsstufen ergeben sich aus der folgenden Tabelle:

Besoldungsgruppe	Stufe											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A 5	617,45	546,76	491,83	436,93	381,98	327,08	272,13	217,21	162,27	107,35		
A 6	571,04	510,74	450,43	390,12	329,83	269,52	209,20	148,89	88,61	28,32		
A 7	482,90	428,69	352,80	276,90	201,05	125,17	49,24					
A 8		351,67	286,86	189,60	92,37							
A 9		206,11	142,30	38,52								
A 10		22,35										

Fehlbetrag zur Mindestbesoldung in der untersten Besoldungsgruppe und Erfahrungsstufe bezogen auf das Prüffahr 2017

Grundsicherung	Differenz (Netto)	Alimentation A 5 Stufe 1
Regelbedarf Ehepaar	736,00 €	2.095,00 € Grundgehalt
Regelbedarf 2 Kinder	554,89 €	20,70 € Strukturzulage
Wohnkosten	1.037,00 €	376,17 € Familienzuschläge
Bildung und Teilhabe	91,36 €	2.491,87 € Brutto
Sozialtarife	64,30 €	- 101,83 € Steuerlicher Abzug
Summe	2.483,54 €	2.390,04 € Netto
		- 436,27 € Private Kranken- und Pflegeversicherung (bei 50 % Beihilfe)
		384,00 € Kindergeld
115 % des Grundsicherungsbedarfs	2.856,07 €	518,30 € 2.337,77 € Verfügbares Netto

Es ergibt sich für den Nettofehlbetrag in Höhe von 518,30 Euro ein erforderlicher Bruttomehrbetrag für die Besoldung in Höhe von 681,04 Euro. Die entsprechenden Bruttomehrbeträge zur Behebung des Verstoßes gegen das Mindestabstandsgebots im Jahr 2017 für weitere Besoldungsgruppen und Erfahrungsstufen ergeben sich aus der folgenden Tabelle:

Besoldungsgruppe	Stufe											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A 5	681,04	610,49	555,67	500,88	446,04	391,25	336,41	281,60	226,77	171,96		
A 6	634,72	574,54	514,35	454,16	393,99	333,80	273,60	213,42	153,26	93,09		
A 7	546,76	492,65	416,92	341,17	265,47	189,74	113,97	59,92	5,81			
A 8		415,79	351,11	254,04	157,01	59,97						
A 9		270,52	206,84	103,27								
A 10		87,13										

Fehlbetrag zur Mindestbesoldung in der untersten Besoldungsgruppe und Erfahrungsstufe bezogen auf das Prüffahr 2018

Grundsicherung		Differenz (Netto)	Alimentation A 5 Stufe 1	
Regelbedarf Ehepaar	748,00 €		2.165,81 €	Grundgehalt
Regelbedarf 2 Kinder	563,56 €		21,07 €	Strukturzulage
Wohnkosten	1.113,00 €		382,93 €	Familienzuschläge
Bildung und Teilhabe	92,60 €		2.569,81 €	Brutto
Sozialtarife	65,61 €		- 85,00 €	Steuerlicher Abzug
Summe	2.582,77 €		2.484,81 €	Netto
		- 528,78 €	Private Kranken- und Pflegeversicherung (bei 50 % Beihilfe)	
		388,00 €	Kindergeld	
115 % des Grundsicherungsbedarfs	2.970,19 €	626,16 €	2.344,03 €	Verfügbares Netto

Es ergibt sich für den Nettofehlbetrag in Höhe von 626,16 Euro ein erforderlicher Bruttomehrbetrag für die Besoldung in Höhe von 820,11 Euro. Die entsprechenden Bruttomehrbeträge zur Behebung des Verstoßes gegen das Mindestabstandsgebots im Jahr 2018 für weitere Besoldungsgruppen und Erfahrungsstufen ergeben sich aus der folgenden Tabelle:

Besoldungsgruppe	Stufe											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A 5	820,11	749,70	694,99	640,31	585,58	530,90	476,17	421,47	366,75	312,05		
A 6	773,88	713,82	653,75	593,68	533,64	473,56	413,48	353,43	293,38	233,34		
A 7	686,10	632,10	556,52	480,92	405,37	329,79	254,17	200,23	146,23	92,23		
A 8		555,39	490,84	393,96	297,13	200,28	103,38	38,82				
A 9		410,41	346,86	243,49	140,13	36,76						
A 10		227,39	139,08	6,66								

Fehlbetrag zur Mindestbesoldung in der untersten Besoldungsgruppe und Erfahrungsstufe bezogen auf das Prüffahr 2019

Grundsicherung		Differenz (Netto)	Alimentation A 5 Stufe 1	
Regelbedarf Ehepaar	764,00 €		2.294,91 €	Grundgehalt
Regelbedarf 2 Kinder	574,88 €		22,32 €	Strukturzulage
Wohnkosten	1.150,00 €		405,76 €	Familienzuschläge
Bildung und Teilhabe	93,54 €		2.722,99 €	Brutto
Sozialtarife	66,61 €		- 109,33 €	Steuerlicher Abzug
Summe	2.649,03 €		2.613,66 €	Netto
		- 534,64 €	Private Kranken- und Pflegeversicherung (bei 50 % Beihilfe)	
		388,00 €	Kindergeld	
115 % des Grundsicherungsbedarfs	3.046,38 €	579,36 €	2.467,02 €	Verfügbares Netto

Es ergibt sich für den Nettofehlbetrag in Höhe von 579,36 Euro ein erforderlicher Bruttomehrbetrag für die Besoldung in Höhe von 764,69 Euro. Die entsprechenden Bruttomehrbeträge zur Behebung des Verstoßes gegen das Mindestabstandsgebots im Jahr 2019 für weitere Besoldungsgruppen und Erfahrungsstufen ergeben sich aus der folgenden Tabelle:

Besoldungsgruppe	Stufe											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A 5	764,69	690,09	632,12	574,17	516,18	458,25	400,25	342,29	284,31	226,35		
A 6	715,71	652,07	588,41	524,77	461,15	397,48	333,83	270,20	206,56	142,95		
A 7	622,70	565,48	485,39	405,29	325,23	245,15	165,03	107,86	50,65			
A 8		484,19	415,80	313,15	210,54	107,91	5,24					
A 9		330,58	263,24	153,70	44,19							
A 10		136,65	43,07									

Fehlbetrag zur Mindestbesoldung in der untersten Besoldungsgruppe und Erfahrungsstufe bezogen auf das Prüffahr 2020

Grundsicherung	Differenz (Netto)	Alimentation A 5 Stufe 1
Regelbedarf Ehepaar	778,00 €	2.368,35 € Grundgehalt
Regelbedarf 2 Kinder	586,22 €	23,03 € Strukturzulage
Wohnkosten	1.200,00 €	418,74 € Familienzuschläge
Bildung und Teilhabe	110,16 €	2.810,12 € Brutto
Sozialtarife	67,76 €	- 116,83 € Steuerlicher Abzug
Summe	2.742,14 €	2.693,29 € Netto
		- 545,52 € Private Kranken- und Pflegeversicherung (bei 50 % Beihilfe)
		408,00 € Kindergeld
		50 € Kinderbonus
115 % des Grundsicherungsbedarfs	3.153,46 €	547,69 €
		2.605,77 € Verfügbares Netto

Es ergibt sich für den Nettofehlbetrag in Höhe von 547,69 Euro ein erforderlicher Bruttomehrbetrag für die Besoldung in Höhe von 723,25 Euro. Die entsprechenden Bruttomehrbeträge zur Behebung des Verstoßes gegen das Mindestabstandsgebots im Jahr 2020 für weitere Besoldungsgruppen und Erfahrungsstufen ergeben sich aus der folgenden Tabelle:

Besoldungsgruppe	Stufe											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A 5	723,25	646,27	586,44	526,64	466,79	407,01	347,15	287,34	227,5	167,69		
A 6	672,71	607,03	541,33	475,66	410,00	344,29	278,61	212,94	147,26	81,62		
A 7	576,72	517,67	435,02	352,35	269,73	187,09	104,40	45,40				
A 8		433,78	363,20	257,26	151,37	45,46						
A 9		275,25	205,76	92,71								
A 10		75,12										

Fehlbetrag zur Mindestbesoldung in der untersten Besoldungsgruppe und Erfahrungsstufe bezogen auf das Prüffahr 2021

Grundsicherung		Differenz (Netto)	Alimentation A 6 Stufe 1	
Regelbedarf Ehepaar	802,00 €		2.452,75 €	Grundgehalt
Regelbedarf 2 Kinder	629,12 €		23,35 €	Strukturzulage
Wohnkosten	1.250,00 €		424,59 €	Familienzuschläge
Bildung und Teilhabe	110,66 €		2.900,69 €	Brutto
Sozialtarife	70,12 €		- 105,33 €	Steuerlicher Abzug
Kinderfreizeitbonus	16,67 €			
Summe	2.878,57 €		2.795,36 €	Netto
			- 643,00 €	Private Kranken- und Pflegeversicherung (bei 50 % Beihilfe)
			438,00 €	Kindergeld
			25,00 €	Kinderbonus
115 % des Grundsicherungsbedarfs	3.310,35 €	694,99 €	2.615,36 €	Verfügbares Netto

Es ergibt sich für den Nettofehlbetrag in Höhe von 694,99 Euro ein erforderlicher Bruttomehrbetrag für die Besoldung in Höhe von 919,42 Euro. Die entsprechenden Bruttomehrbeträge zur Behebung des Verstoßes gegen das Mindestabstandsgebots im Jahr 2021 für weitere Besoldungsgruppen und Erfahrungsstufen ergeben sich aus der folgenden Tabelle:

Besoldungsgruppe	Stufe											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A 6	919,42	852,82	786,20	719,61	653,03	586,40	519,80	453,21	386,61	320,05		
A 7	822,08	762,20	678,40	594,57	510,79	427,00	343,15	283,32	223,46	163,57		
A 8		677,14	605,57	498,15	390,78	283,38	175,94	104,36	32,77			
A 9		516,39	445,93	331,30	216,70	102,07						
A 10		313,46	215,53	68,69								

Fehlbetrag zur Mindestbesoldung in der untersten Besoldungsgruppe und Erfahrungsstufe bezogen auf das Prüffahr 2022 (bis November 2022)

Grundsicherung		Differenz (Netto)	Alimentation A 6 Stufe 1	
Regelbedarf Ehepaar	808,00 €		2.452,75 €	Grundgehalt
Regelbedarf 2 Kinder	633,56 €		23,35 €	Strukturzulage
Wohnkosten	1.300,00 €		424,59 €	Familienzuschläge
Bildung und Teilhabe	110,66 €		2.900,69 €	Brutto
Sozialtarife	70,12 €		- 94,66 €	Steuerlicher Abzug
Summe	2.922,35 €		2.806,03 €	Netto
			- 655,26 €	Private Kranken- und Pflegeversicherung (bei 50 % Beihilfe)
			438,00 €	Kindergeld
			108,33 €	Coronasonderzahlung
115 % des Grundsicherungsbedarfs	3.360,70 €	663,60 €	2.697,10 €	Verfügbares Netto

Es ergibt sich für den Nettofehlbetrag in Höhe von 663,60 Euro ein erforderlicher Bruttomehrbetrag für die Besoldung in Höhe von 872,84 Euro. Die entsprechenden Bruttomehrbeträge zur Behebung des Verstoßes gegen das Mindestabstandsgebot im Jahr 2022 bis zum Inkrafttreten dieses Gesetzes für weitere Besoldungsgruppen und Erfahrungsstufen ergeben sich aus der folgenden Tabelle:

Besoldungsgruppe	Stufe											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A 6	872,84	806,24	739,62	673,03	606,45	539,82	473,22	406,63	340,03	273,47		
A 7	775,50	715,62	631,82	547,99	464,21	380,42	296,57	236,74	176,88	116,99		
A 8		630,56	558,99	451,57	344,20	236,80	129,36	57,78				
A 9		469,81	399,35	284,72	170,12	55,49						
A 10		266,88	168,95	22,11								

Wie sich aus den oberen Tabellen ergibt, wahrte die Besoldung nur in den unteren Besoldungsgruppen und größtenteils unteren Erfahrungsstufen den Mindestabstand zur Grundsicherung im jeweiligen Prüffahr nicht.

Nachzahlungen aufgrund des Beschlusses des Bundesverfassungsgerichts vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 6/17 –

Die Höhe der Nachzahlungsbeträge für zurückliegende Jahre wurde entsprechend den bereits gemachten Ausführungen ermittelt. Der so jeweils ermittelte Mehrbedarf soll auf volle Euro aufgerundet werden.

Fehlbetrag des kinderbezogenen Teils des Familienzuschlags für dritte und weitere Kinder bezogen auf das Jahr 2014

Berechnung des Mehrbedarfs eines dritten Kindes	
Regelbedarf Kind	258,11 €
Wohnkosten	122,98 €
Bildung und Teilhabe	44,96 €
Sozialtarife	18,71 €
Summe	444,76 €
115 % der Summe	511,47 €
Zuzüglich Private Kranken- und Pflegeversicherung	30,90 €
Abzüglich Kindergeld	- 190,00 €
Nettomehrbedarf eines Kindes	352,37 €

Hieraus ergibt sich ein Bruttomehrbedarf in Höhe von aufgerundet 527 Euro. Abzüglich des bisher gewährten kinderbezogenen Teils des Familienzuschlags in Höhe von 337,94 Euro ergibt sich ein Nachzahlungsbetrag von aufgerundet 189 Euro.

Für noch nicht bestandskräftig entschiedene Fälle aus Jahren vor 2014 soll dieser Betrag auch insoweit zum Ansatz kommen. Diese Typisierung soll unverhältnismäßigen Ermittlungsaufwand vermeiden. Ansprüche für Jahre vor dem Jahr 2010 bestehen nicht, da das Bundesverwaltungsgericht die Rechtslage im Jahr 2009 als verfassungsgemäß beurteilt hat und sich zudem die aktuelle Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts auf die damalige Sach- und Rechtslage nicht übertragen lässt.

Fehlbetrag des kinderbezogenen Teils des Familienzuschlags für dritte und weitere Kinder bezogen auf das Jahr 2015

Berechnung des Mehrbedarfs eines dritten Kindes	
Regelbedarf Kind	263,78 €
Wohnkosten	121,98 €
Bildung und Teilhabe	45,02 €
Sozialtarife	18,75 €
Summe	449,53 €
115 % der Summe	516,96 €
Zuzüglich Private Kranken- und Pflegeversicherung	31,20 €
Abzüglich Kindergeld	- 194,00 €
Nettomehrbedarf eines Kindes	354,16 €

Hieraus ergibt sich ein Bruttomehrbedarf in Höhe von aufgerundet 529 Euro. Abzüglich des bisher gewährten kinderbezogenen Teils des Familienzuschlags in Höhe von 347,23 Euro ergibt sich ein Nachzahlungsbetrag von aufgerundet 182 Euro.

Fehlbetrag des kinderbezogenen Teils des Familienzuschlags für dritte und weitere Kinder bezogen auf das Jahr 2016

Berechnung des Mehrbedarfs eines dritten Kindes	
Regelbedarf Kind	267,00 €
Wohnkosten	156,67 €
Bildung und Teilhabe	45,14 €
Sozialtarife	18,82 €
Summe	487,63 €
115 % der Summe	560,77 €
Zuzüglich Private Kranken- und Pflegeversicherung	31,20 €
Abzüglich Kindergeld	- 196,00 €
Nettomehrbedarf eines Kindes	395,97 €

Hieraus ergibt sich ein Bruttomehrbedarf in Höhe von aufgerundet 595 Euro. Abzüglich des bisher gewährten kinderbezogenen Teils des Familienzuschlags in Höhe von 353,83 Euro ergibt sich ein Nachzahlungsbetrag von aufgerundet 242 Euro.

Fehlbetrag des kinderbezogenen Teils des Familienzuschlags für dritte und weitere Kinder bezogen auf das Jahr 2017

Berechnung des Mehrbedarfs eines dritten Kindes	
Regelbedarf Kind	277,44 €
Wohnkosten	156,25 €
Bildung und Teilhabe	45,68 €
Sozialtarife	19,17 €
Summe	498,54 €
115 % der Summe	573,32 €
Zuzüglich Private Kranken- und Pflegeversicherung	31,20 €
Abzüglich Kindergeld	- 198,00 €
Nettomehrbedarf eines Kindes	406,52 €

Hieraus ergibt sich ein Bruttomehrbedarf in Höhe von aufgerundet 601 Euro. Abzüglich des bisher gewährten kinderbezogenen Teils des Familienzuschlags in Höhe von 361,26 Euro ergibt sich ein Nachzahlungsbetrag von aufgerundet 240 Euro.

Fehlbetrag des kinderbezogenen Teils des Familienzuschlags für dritte und weitere Kinder bezogen auf das Jahr 2018

Berechnung des Mehrbedarfs eines dritten Kindes	
Regelbedarf Kind	281,78 €
Wohnkosten	155,83 €
Bildung und Teilhabe	46,30 €
Sozialtarife	19,56 €
Summe	503,47 €
115 % der Summe	578,99 €
Zuzüglich Private Kranken- und Pflegeversicherung	29,11 €
Abzüglich Kindergeld	- 200,00 €
Nettomehrbedarf eines Kindes	408,10 €

Hieraus ergibt sich ein Bruttomehrbedarf in Höhe von aufgerundet 597 Euro. Abzüglich des bisher gewährten kinderbezogenen Teils des Familienzuschlags in Höhe von 367,76 Euro ergibt sich ein Nachzahlungsbetrag von aufgerundet 230 Euro.

Fehlbetrag des kinderbezogenen Teils des Familienzuschlags für dritte und weitere Kinder bezogen auf das Jahr 2019

Beim Ansatz des Kindergelds wurde zugunsten der Betroffenen die Kindergelderhöhung um 10 Euro ab Juli nicht berücksichtigt.

Berechnung des Mehrbedarfs eines dritten Kindes	
Regelbedarf Kind	287,44 €
Wohnkosten	155,25 €
Bildung und Teilhabe	46,77 €
Sozialtarife	19,86 €
Summe	509,32 €
115 % der Summe	585,72 €
Zuzüglich Private Kranken- und Pflegeversicherung	30,64 €
Abzüglich Kindergeld	- 200,00 €
Nettomehrbedarf eines Kindes	416,36 €

Hieraus ergibt sich ein Bruttomehrbedarf in Höhe von aufgerundet 601 Euro. Abzüglich des bisher gewährten kinderbezogenen Teils des Familienzuschlags in Höhe von 389,68 Euro ergibt sich ein Nachzahlungsbetrag von aufgerundet 212 Euro.

Kinderbezogener Teil des Familienzuschlags für dritte und weitere Kinder bezogen auf das Jahr 2020

Aufgrund der Zusage des Landes Baden-Württemberg auf rückwirkende Besoldungs- und Versorgungskorrekturen soll der kinderbezogene Teil des Familienzuschlags für dritte und weitere Kinder ab Januar 2020 allgemein neu festgelegt werden.

Beim Ansatz des Kindergelds wurde der Kinderbonus, der aufgrund der Coronakrise gezahlt wurde, mit monatlich 25 Euro pro Kind in die Berechnung einbezogen.

Berechnung des Mehrbedarfs eines dritten Kindes	
Regelbedarf Kind	293,11 €
Wohnkosten	186,03 €
Bildung und Teilhabe	55,08 €
Sozialtarife	20,20 €
Summe	554,42 €
115 % der Summe	637,58 €
Zuzüglich Private Kranken- und Pflegeversicherung	30,62 €
Abzüglich Kindergeld	- 210,00 €
Abzüglich Kinderbonus	- 25,00 €
Nettomehrbedarf eines Kindes	433,20 €

Hieraus ergibt sich ein Bruttogesamtbedarf in Höhe von aufgerundet 673 Euro, der den neuen Familienzuschlag für das Jahr 2020 bilden soll.

Kinderbezogener Teil des Familienzuschlags für dritte und weitere Kinder bezogen auf das Jahr 2021

Beim Mehrbedarf wurde der Ansatz für Bildung und Teilhabe um den Kinderfreizeitbonus, der aufgrund der Coronakrise gezahlt wurde, um monatlich 8,33 Euro erhöht. Beim Ansatz des Kindergelds wurde der Kinderbonus, der aufgrund der Coronakrise erneut gezahlt wurde, mit monatlich 12,50 Euro pro Kind in die Berechnung einbezogen.

Berechnung des Mehrbedarfs eines dritten Kindes	
Regelbedarf Kind	314,56 €
Wohnkosten	185,87 €
Bildung und Teilhabe	63,66€
Sozialtarife	20,45 €
Summe	584,54 €
115 % der Summe	672,22 €
Zuzüglich Private Kranken- und Pflegeversicherung	32,30 €
Abzüglich Kindergeld	- 225,00 €
Abzüglich Kinderbonus	- 12,50 €
Nettomehrbedarf eines Kindes	467,02€

Hieraus ergibt sich ein Bruttogesamtbedarf in Höhe von aufgerundet 704 Euro, der den neuen Familienzuschlag für das Jahr 2021 bilden soll.

Kinderbezogener Teil des Familienzuschlags für dritte und weitere Kinder bezogen auf das Jahr 2022

Soweit Daten für das Jahr 2022 nicht vorliegen, wurden die Ansätze des Jahres 2021 beibehalten. Der dadurch teilweise unterbliebene Teuerungsausgleich sowie die nicht auszuräumenden Unsicherheiten sollen durch einen pauschalen Zuschlag berücksichtigt werden.

Berechnung des Mehrbedarfs eines dritten Kindes	
Regelbedarf Kind	316,78 €
Wohnkosten	190,27 €
Bildung und Teilhabe	55,42 €
Sozialtarife	20,45 €
Summe	582,92 €
115 % der Summe	670,36 €
Zuzüglich Private Kranken- und Pflegeversicherung	32,30 €
Abzüglich Kindergeld	- 225,00 €
Nettomehrbedarf eines Kindes	477,66 €

Der sich hieraus ergebende Bruttogesamtbedarf wird auf 730 Euro festgelegt, der den neuen Familienzuschlag für das Jahr 2022 bilden soll.

5. Alternativen

Übertragung des Tarifergebnisses

Bei der Übertragung des Tarifergebnisses auf die Besoldung und Versorgung kommen grundsätzlich verschiedene Vorgehensweisen in Betracht. Dies betrifft sowohl den Zeitpunkt der Anpassungen als auch deren prozentuale Höhe. Mit der zeitgleichen und systemgerechten Übertragung des Tarifergebnisses vom 29. November 2021 sind insgesamt ausgewogene Regelungen vorgesehen.

Neubewertung bestimmter Ämter

Die gestiegenen fachlichen Anforderungen an die Eingangsamter des gehobenen Dienstes und die in der Folge sich ergebenden Ämterneubewertungen müssen sich in der Besoldung widerspiegeln, weshalb die vorgesehenen Regelungen als angezeigt angesehen werden.

Änderung der Beihilfebemessungssätze

Die derzeit geltende Höhe der zumutbaren Eigenvorsorge könnte beibehalten werden. Dies würde allerdings nicht dazu beitragen, die Konkurrenzfähigkeit des Landes gegenüber privaten Arbeitgebern und die Attraktivität des Beamtenverhältnisses in Baden-Württemberg zu steigern. Zudem würde keine Verbesserung der Beihilfe, die den unteren Besoldungsgruppen und Familien mit zwei oder mehr Kindern besonders zugutekommt, weil sie von den höheren Versicherungsbeiträgen am meisten betroffen sind, erreicht.

Umsetzung der Bundesverfassungsgerichtsrechtsprechung vom 4. Mai 2020

Der Gestaltungsspielraum des Besoldungsgesetzgebers bietet über die in diesem Gesetz vorgenommene Erhöhung der kinderbezogenen Familienzuschläge hinaus weitere Möglichkeiten, um das Besoldungsdefizit zur Wahrung des Mindestabstandsgebots zu beheben. Unter anderem kämen eine prozentuale Erhöhung der Grundgehaltssätze aller Besoldungsgruppen ohne Berücksichtigung der Familienverhältnisse oder auch eine dienstortbezogene Regionalisierung der Besoldung in Betracht. Eine umfassende Besoldungserhöhung der Grundgehälter ist allerdings nicht geboten, da das Besoldungsdefizit nur die unteren Besoldungsgruppen und Erfahrungsstufen betrifft. Darüber hinaus ist das Defizit in den betroffenen Besoldungsgruppen einem familienbedingten Mehrbedarf zuzuschreiben, der über die Erhöhung der kinderbezogenen Familienzuschläge kompensiert werden soll. Bei einer dienstortbezogenen Regionalisierung der Besoldung wären nicht nur der anfängliche Umsetzungsaufwand, sondern auch der laufende Verwaltungs- und Bürokratieaufwand erheblich höher als bei der vorgesehenen Umsetzungslösung. Für die Erhöhung der Familienzuschläge ab dem dritten Kind gibt es keine Alternativen.

In Ermangelung einer Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zur verfassungsmäßig erforderlichen Höhe der Beamtenversorgung ist eine Übertragung der im Besoldungsrecht beabsichtigten Erhöhungsbeträge beim kinderbezogenen Teil des Familienzuschlags für das erste sowie zweite zu berücksichtigende Kind derzeit nicht angezeigt.

6. Nachhaltigkeitscheck

Der Gesetzentwurf betrifft nur dienstrechtliche Belange eines durch das Landesbesoldungsgesetz Baden-Württemberg und das Landesbeamtenversorgungsgesetz Baden-Württemberg vorgegebenen Personenkreises. Erhebliche Auswirkungen auf die ökonomischen, ökologischen und sozialen Verhältnisse ergeben sich somit nicht. Von einem Nachhaltigkeitscheck gemäß Nummer 4.4.4 der VwV Regelungen konnte daher abgesehen werden.

7. Finanzielle Auswirkungen

Im Jahr 2022 entstehen ab Inkrafttreten des Gesetzes am 1. Dezember 2022 Mehrausgaben in Höhe von rund 59,5 Millionen Euro. Hinzu kommen im Jahr 2022 Mehrausgaben in Höhe von rund 240,8 Millionen Euro, die aufgrund der Nachzahlungen im Rahmen der Umsetzung der Beschlüsse des Bundesverfassungsgerichts vom 4. Mai 2020 entstehen. Insgesamt betragen die Mehrausgaben im Jahr 2022 somit rund 300,3 Millionen Euro. Für diese Mehrausgaben wurde bereits im Staatshaushaltsplan 2022 finanzielle Vorsorge getroffen.

Durch die vorgesehenen Maßnahmen entstehen dem Land im Jahr 2023 Mehrausgaben in Höhe von insgesamt rund 724,6 Millionen Euro, die im Jahr 2024 auf rund 728,5 Millionen Euro anwachsen und in den Folgejahren strukturell wirken. Diese Mehrausgaben sind im Rahmen der Aufstellung künftiger Haushalte entsprechend zu berücksichtigen.

Bei den Kommunen entstehen im Jahr 2022 ab Inkrafttreten des Gesetzes am 1. Dezember 2022 Mehrausgaben in Höhe von rund 8,9 Millionen Euro. Hinzu kommen im Jahr 2022 Mehrausgaben in Höhe von rund 36,1 Millionen Euro, die aufgrund der oben genannten Nachzahlungen entstehen. Insgesamt betragen die Mehrausgaben im Jahr 2022 somit rund 45 Millionen Euro.

Durch die vorgesehenen Maßnahmen entstehen den Kommunen im Jahr 2023 laufende jährliche Mehrausgaben in Höhe von insgesamt rund 108,6 Millionen Euro, die im Jahr 2024 auf rund 109,2 Millionen Euro anwachsen.

Die jährlichen Mehrausgaben beruhen auf folgenden Maßnahmen und ihren jeweiligen finanziellen Auswirkungen:

Anpassung der Dienst- und Versorgungsbezüge

Im Jahr 2022 entstehen durch die lineare Anpassung der Besoldung und Versorgung zum 1. Dezember 2022 Mehrausgaben in Höhe von rund 36,4 Millionen Euro. Durch die lineare Anpassung entstehen dem Land ab dem Jahr 2023 laufende jährliche Mehrausgaben in Höhe von 439,6 Millionen Euro.

Im Jahr 2022 werden die Mehrausgaben für die Kommunen auf rund 5,5 Millionen Euro geschätzt; die laufenden jährlichen Mehrausgaben ab dem Jahr 2023 werden auf 65,9 Millionen Euro geschätzt.

Änderungen im Besoldungsbereich

Durch die vorgesehene Anhebung bestimmter Ämter entstehen dem Land im Jahr 2022 Mehrausgaben in Höhe von rund 8,3 Millionen Euro. Im Jahr 2023 betragen diese rund 99,9 Millionen Euro und im Jahr 2024 rund 102,1 Millionen Euro. Die Mehrausgaben bei den Kommunen betragen im Jahr 2022 rund 1,2 Millionen Euro, im Jahr 2023 rund 15 Millionen Euro und im Jahr 2024 rund 15,3 Millionen Euro.

Durch die Neustrukturierung der Erfahrungsstufen in der Landesbesoldungsordnung A entstehen dem Land im Jahr 2022 Mehrausgaben in Höhe von rund 414 000 Euro. Ab dem Jahr 2023 betragen diese rund 5 Millionen Euro. Die Mehrausgaben bei den Kommunen betragen im Jahr 2022 rund 62 000 Euro und ab dem Jahr 2023 rund 746 000 Euro.

Durch die Gewährung von Erhöhungsbeträgen für das erste und zweite Kind entstehen dem Land im Jahr 2022 Mehrausgaben in Höhe von rund 6,3 Millionen Euro. Ab dem Jahr 2023 betragen diese rund 76,2 Millionen Euro. Die Mehrausgaben bei den Kommunen betragen im Jahr 2022 rund 952 000 Euro und ab dem Jahr 2023 rund 11,4 Millionen Euro.

Durch die Erhöhung der Familienzuschläge für dritte und weitere Kinder entstehen dem Land im Jahr 2022 Mehrausgaben in Höhe von rund 6,1 Millionen Euro. Ab dem Jahr 2023 betragen diese rund 73,1 Millionen Euro. Die Mehrausgaben bei den Kommunen betragen im Jahr 2022 rund 914 000 Euro und ab dem Jahr 2023 rund 11 Millionen Euro.

Durch die Schaffung der Zulage für stellvertretende Kanzlerinnen und Kanzler entstehen jährliche Mehrkosten von rund 310 000 Euro.

Durch die Ausweitung des anspruchsberechtigten Personenkreises bei der Erschwerniszulage für besondere Einsätze entstehen jährliche Mehrausgaben in Höhe von 10 800 Euro, bei der Erschwerniszulage für Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte als fliegendes Personal sind dies 21 600 Euro.

Durch die Anhebung der Zulagen für den Krankenpflagedienst entstehen jährliche Mehrkosten von rund 32 000 Euro.

Durch die Schaffung der Möglichkeit der Gewährung von Einmalzahlungen an Unterhaltsbeihilfeempfängerinnen und -empfänger entstehen keine unmittelbaren Mehrausgaben. Mehrausgaben fallen zu dem Zeitpunkt an, zu dem von der Möglichkeit Gebrauch gemacht wird.

Durch die Änderung der besoldungsrechtlichen Einstufung der Ersten Landesbeamtinnen und Ersten Landesbeamten entstehen laufende jährliche Mehrausgaben von rund 67 100 Euro. Die entsprechenden Stellenhebungen sind im Staatshaushaltsgesetz 2022 (StHG 2022) bereits veranschlagt. Durch die Folgeänderungen beim Amt „Leitender Kreisverwaltungsdirektor“ und bei der Stellenzulage nach § 57 Absatz 1 Nummer 5 LBesGBW können Mehrausgaben entstehen, die nicht konkret beziffert werden können.

Die Anhebung der besoldungsrechtlichen Einstufung der Geschäftsführung der Staatlichen Schlösser und Gärten Baden-Württemberg (SSG) nach Besoldungsgruppe B 2 ist mit jährlichen Mehrkosten in Höhe von 5 800 Euro verbunden.

Durch die Schaffung einer Stellenzulage für Beamtinnen und Beamte bei einem Regierungspräsidium, die als Bezirksbrandmeister bestellt sind, entstehen jährliche Mehrkosten von rund 6 400 Euro. Diese sind aus vorhandenen Mitteln des Epl. 03 zu finanzieren.

Die aufgrund der Änderung bei den Amtsbezeichnungen der Stadtdirektoren in den Besoldungsgruppen B 2 und B 3 sowie der geänderten Amtsbezeichnung des Stadtdirektors in Besoldungsgruppe B 4 entstehenden Mehrausgaben auf Stadtebene hängen davon ab, ob von entstehenden Möglichkeiten der Stellenausbringung Gebrauch gemacht wird.

Durch die Ausbringung einer Amtszulage für Leiterinnen und Leiter eines Gesundheitsamtes bei einem Landratsamt ohne medizinische Gutachtenstelle entstehen jährliche Mehrkosten von rund 74 400 Euro.

Durch die Ausbringung einer Amtszulage im Justizwachtmeisterdienst in Besoldungsgruppe A 8 entstehen jährliche Mehrkosten von rund 38 400 Euro.

Die Kosten für die Zulage für Aufstiegsbeamtinnen und -beamten aus der Besoldungsgruppe A 9 mit Amtszulage lassen sich nur im Schätzungswege angeben. Sie hängen davon ab, wie viele der Aufsteigerinnen und Aufsteiger sich noch im aktiven Dienst befinden und noch nicht nach Besoldungsgruppe A 11 befördert wurden. Ausgehend von der Zahl der Aufsteigerinnen und Aufsteiger aus den Bereichen des Polizeivollzugsdienstes, der Steuerverwaltung sowie des Justizvollzugsdienstes und des Werkdienstes im Justizvollzug ist mit anfänglichen jährlichen Mehrausgaben von maximal rund 5 Millionen Euro zu rechnen, die sich im Laufe der Zeit durch Beförderungen oder Ruhestand vermindern werden.

Änderungen im LBeamVGWB

Durch die Änderungen im LBeamVGWB entstehen dem Land keine nennenswerten Mehrkosten. Geringfügige Auswirkungen in Form von Haushaltsmehrbelastungen oder Haushaltsminderbelastungen können sich bei einzelnen Regelungen ergeben.

Änderungen im Beihilfebereich

Für die Verringerung der zumutbaren Eigenvorsorge entstehen gegenüber dem Beibehalten der aktuellen zumutbaren Eigenvorsorge im Jahr 2023 Mehrausgaben in Höhe von 19 Millionen Euro sowie in den nächsten fünf Jahren folgende jährlich weiter ansteigende Mehrausgaben:

2023	19,0 Mio. Euro
2024	20,7 Mio. Euro
2025	22,6 Mio. Euro
2026	24,7 Mio. Euro
2027	26,9 Mio. Euro
2028	29,3 Mio. Euro

Die Umsetzung der Rechtsprechung zur häuslichen Krankenpflege führt zu Mehrausgaben in Höhe von schätzungsweise 900 000 Euro jährlich. Inwieweit sich durch die Umsetzung auch in geringem Umfang Einsparungen ergeben, kann nicht geschätzt werden, aber diese würden die Mehrausgaben wieder etwas verringern.

Bei den Änderungen zu ambulanten Rehabilitationsmaßnahmen ist von Kostenneutralität auszugehen, da diese bislang auch schon beihilfefähig waren.

Bei der Einführung der Regelung über die außerklinische Intensivpflege wird von Kostenneutralität ausgegangen. Zwar besteht die Gefahr, dass Leistungserbringer oder Leistungserbringerinnen, die bislang unterhalb des als angemessen angesetzten Stundensatzes abgerechnet haben, diesen nach oben anpassen. Als genauso hoch wird aber auch die Möglichkeit angesehen, dass Leistungserbringer oder Leistungserbringerinnen, die bislang über dem als angemessen angesetzten Stundensatz abgerechnet haben, diesen künftig nach unten anpassen. Des Weiteren dürfte die außerklinische Intensivpflege, insbesondere sofern diese in Einrichtungen der vollstationären Pflege oder in Form von ambulanten Wohngruppen durchgeführt wird, bereits dem Grunde nach günstiger sein als die dauerhafte Beatmung in Krankenhäusern, in denen die Beatmung häufig auf den Intensivstationen erfolgt oder die dauerhafte Beatmung daheim.

Digitale Gesundheitsanwendungen werden bereits im Rahmen der Notwendigkeit und Angemessenheitsbewertung nach § 5 Absatz 1 in Verbindung mit § 6 BVO als beihilfefähig anerkannt. Durch die konkrete Regelung dieser Aufwandsart ist daher nicht mit Mehr- oder Minderausgaben zu rechnen.

Die finanziellen Folgen der Anpassung der Regelung bei Behandlungen in psychiatrischen und psychosomatischen Einrichtungen an die Entgelte des Psych-Entgeltgesetzes lassen sich nicht abschätzen. Die Umstellung der Entgelte bei Behandlungen in psychiatrischen und psychosomatischen Einrichtungen aufgrund des Psych-Entgeltgesetzes auf ein fallpauschalenbasiertes System führt grundlegend dazu, dass dies in einzelnen Fällen teurer oder günstiger ist.

Die Beihilfeausgaben für häusliche Pflege werden sich durch die Nachzeichnungen bei den Pflegesachleistungen um jährlich ca. 800 000 Euro erhöhen.

Die Nachzeichnung der Vergütungszuschläge des § 84 Absatz 9 SGB XI im Beihilferecht führt zu Mehrausgaben für das Jahr 2021 in Höhe von 1,88 Millionen Euro und in den Folgejahren in Höhe von 3,76 Millionen Euro.

Das Gesetz zur Neufassung des Landesreisekostengesetzes bewirkt, dass der Betrag für beihilfefähige Fahrten mit privaten Personenwagen ebenfalls angepasst wird. Es wird geschätzt, dass die Mehrausgaben hierfür bei rund 700 000 Euro jährlich liegen.

Die Änderungen bei den Geburtsfällen führen zu keinen Mehrausgaben, da in der Praxis die unbeabsichtigte Regelungsfolge bereits durch die Beihilfestellen geheilt wurde.

Die inhaltsgleiche Berücksichtigung von im Vereinigten Königreich Großbritannien und Nordirland entstandenen Aufwendungen entsprechend den Regelungen

für Aufwendungen, welche innerhalb der Europäischen Union, einen Vertragsstaat des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum oder der Schweiz entstanden sind, führt zu keinen Mehrausgaben, da die Aufwendungen bis zum Austritt des Vereinigten Königreichs Großbritannien und Nordirland aus der Europäischen Union bereits im gleichen Umfang beihilfefähig waren.

Der Entfall der Kostendämpfungspauschale für die Besoldungsgruppe A7 führt grundsätzlich zu geringeren Einsparungen durch die Kostendämpfungspauschale. Die gleichzeitigen Ämteranhebungen im Besoldungsbereich verändert aber die Anzahl der in den (bisherigen) Stufen 2 bis 3 der Kostendämpfungspauschale enthaltenen Personen, wodurch es insgesamt gesehen bei der Kostendämpfungspauschale zu jährlichen Einsparungen in Höhe von 800 000 Euro kommt.

Die Erwähnung weiterer Kostenträger in Nummer 1.1 der Anlage zur BVO ist rein redaktionell und führt nicht zu Einsparungen. Verträge von anderen Kostenträgern, die zu Einsparungen bei den Kosten der Behandlungen führen, werden bereits seit dem Jahr 2016 bei der Beihilfegewährung berücksichtigt.

Die Umsetzung der Rechtsprechung zu kieferorthopädischen Behandlungen führt schätzungsweise zu jährlichen Mehrausgaben in Höhe von 900 000 Euro.

Die Kommunen haben etwa 15 Prozent so viele Beamtinnen und Beamte, Versorgungsempfängerinnen und -empfänger wie das Land (Quelle: Statistisches Landesamt), weshalb für die Mehrausgaben der Kommunen dementsprechend 15 Prozent der errechneten Mehrausgaben für das Land angesetzt werden kann. Dies bedeutet Mehrausgaben

- für die Umsetzung der Rechtsprechung zur häuslichen Krankenpflege in Höhe von rund 135 000 Euro jährlich,
- für die Nachzeichnung bei den Pflegesachleistungen in Höhe von rund 120 000 Euro jährlich,
- für die Nachzeichnung der Vergütungszuschläge des § 84 Absatz 9 SGB XI im Jahr 2021 in Höhe von rund 282 000 Euro und in den Folgejahren in Höhe von rund 564 000 Euro jährlich,
- für die Anpassung des Betrages für Fahrten mit privaten Personenwagen in Höhe von rund 105 000 Euro jährlich,
- für die Umsetzung der Rechtsprechung zu kieferorthopädischen Behandlungen in Höhe von jährlich rund 135 000 Euro,
- für die Verringerung der zumutbaren Eigenvorsorge im Jahr 2023 in Höhe von rund 2,9 Millionen Euro und im Jahr 2024 in Höhe von rund 3,1 Millionen Euro. Für die Folgejahre entwickeln sie sich entsprechend anteilig der jährlich weiter ansteigenden Mehrausgaben im Landesbereich.

Die Änderungen bei der Kostendämpfungspauschale führen schätzungsweise zu jährlichen Einsparungen von rund 120 000 Euro im kommunalen Bereich.

Änderungen in der AzUVO

Nennenswerte Kosten für die öffentlichen Haushalte entstehen durch die vorliegende Änderung der AzUVO nicht.

Durch die übrigen Rechtsänderungen sind keine nennenswerten Mehrausgaben zu erwarten.

8. Erfüllungsaufwand

8.1 Erfüllungsaufwand für die Bürgerinnen und Bürger

Vorbemerkung:

Für die nachfolgenden Betrachtungen des Erfüllungsaufwands wurden Zahlen und Daten aus dem Landesbereich zugrunde gelegt. Die Kommunen haben etwa

15 Prozent so viele Beamtinnen und Beamte, Versorgungsempfängerinnen und -empfänger wie das Land (Quelle: Statistisches Landesamt), weshalb die nachfolgenden Ergebnisse in der Gesamtübersicht des Vorblatts um 15 Prozent erhöht werden.

Artikel 4 Nummer 3 (Änderung von § 78 Landesbeamtengesetz)

Bis zum Inkrafttreten der Änderung zum 1. Januar 2023 werden schätzungsweise seit 1. Januar 2013 rund 69 000 Personen neu eingestellt worden sein. Die von der Änderung betroffenen Personen müssen ihre Krankenversicherungsverträge ändern und diesbezüglich mit der Krankenversicherung in Kontakt treten. Bei einem Zeitaufwand von 13 Minuten pro Fall, ergibt sich insgesamt ein einmaliger Erfüllungsaufwand von insgesamt 14 950 Stunden.

In der Annahme, dass die betroffenen Personen schriftlich an ihre Krankenversicherung herantreten, ergeben sich im Einzelfall Sachkosten für das Schriftstück und Porto in Höhe von insgesamt ca. 1 Euro. Es ergeben sich somit einmalige Sachkosten in Höhe von 69 000 Euro.

Artikel 8 Nummer 2 Buchstabe d (außerklinische Intensivpflege)

Aufwendungen für außerklinische Intensivpflege sind schon bislang beihilfefähig. Ein zusätzlicher Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger ergibt sich nur in den Fällen, in welchen der abgerechnete Stundensatz über dem als angemessenen angesehenen Stundensatz liegt und von der Ausnahmeregelung Gebrauch gemacht werden soll. Von den schätzungsweise 100 Fällen im Landesbereich wird etwa die Hälfte der Fälle mit dem abgerechneten Stundensatz über dem als angemessenen angesehenen Stundensatz liegen (= 50 Fälle). Es ist aber nicht davon auszugehen, dass jeder Fall von der Ausnahmeregelung Gebrauch machen wird, sondern dass in einer Vielzahl davon eine Anpassung des abgerechneten Stundensatzes möglich sein wird. Im Wege der Schätzung wird daher davon ausgegangen, dass ca. 10 Fälle von der Ausnahmeregelung Gebrauch machen.

Bei der erstmaligen Inanspruchnahme der Ausnahmeregelung müssen sich die betroffenen Personen mit der Regelung vertraut machen und auch Anfragen an ihren oder verschiedene Anbieter der außerklinischen Intensivpflege richten. Die Rückmeldungen müssen an die Beihilfestelle weitergegeben werden. Es entsteht ein Zeitaufwand von 68 Minuten pro Fall, also insgesamt von 11 Stunden.

In den darauffolgenden Jahren wird sich der Erfüllungsaufwand etwas reduzieren, da den betroffenen Personen die Regelung bekannt ist und nur das erneute Vorliegen der Voraussetzungen nachgewiesen werden muss. Der Zeitaufwand reduziert sich daher auf 57 Minuten pro Fall, also insgesamt 10 Stunden.

Daneben entstehen sowohl für die erstmalige Inanspruchnahme als auch für den Nachweis in den Folgejahren Sachkosten für die Schriftstücke und Porto im Einzelfall in Höhe von jährlich 5 Euro. Insgesamt in Höhe von jährlich 50 Euro.

Übrige Rechtsänderungen

Durch die übrigen Rechtsänderungen entsteht kein Erfüllungsaufwand für die Bürgerinnen und Bürger.

8.2 Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft

Vorbemerkung:

Für die nachfolgenden Betrachtungen des Erfüllungsaufwands wurden Zahlen und Daten aus dem Landesbereich zugrunde gelegt. Die Kommunen haben etwa 15 Prozent so viele Beamtinnen und Beamte, Versorgungsempfängerinnen und -empfänger wie das Land (Quelle: Statistisches Landesamt), weshalb die nachfolgenden Ergebnisse in der Gesamtübersicht des Vorblatts um 15 Prozent erhöht werden.

Artikel 4 Nummer 3 (Änderung von § 78 Landesbeamtengesetz)

Bis zum Inkrafttreten der Änderung zum 1. Januar 2023 werden schätzungsweise seit 1. Januar 2013 rund 69 000 Personen neu eingestellt worden sein. Die Krankenversicherungen müssen bei den betroffenen Personen die Daten ändern und einen neuen Versicherungsnachweis ausstellen. Außerdem müssen die Berechnungsgrundlagen des Versicherungsvertrages geändert werden. Da Änderungen des Beihilfebemessungssatzes ein bekannter Ablauf bei den Krankenversicherungen sind, zudem die Grunddaten der versicherten Personen (Adresse, Bankverbindung, etc.) überwiegend bekannt sind, dürfte sich der Aufwand für die Krankenversicherungen in Grenzen halten. Bei einem Zeitaufwand von 4 Minuten pro Fall, ergibt sich insgesamt ein einmaliger Zeitaufwand von 4 600 Stunden.

Die Aufgabe kann von Personal mit einfachem Qualifikationsniveau erbracht werden, wofür nach Wirtschaftsabschnitt K, Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen 30,90 Euro pro Stunde anzusetzen sind. Dadurch ergibt sich für die Wirtschaft ein einmaliger Erfüllungsaufwand von insgesamt 142 140 Euro.

Zusätzlich entstehen einmalige Sachkosten für das Schriftstück (neuer Versicherungsnachweis) und Porto in Höhe von insgesamt ca. 1 Euro pro Fall. Es ergeben sich somit einmalige Sachkosten in Höhe von 69 000 Euro.

Artikel 8 Nummer 2 Buchstabe b (häusliche Krankenpflege)

Die oder der die häusliche Krankenpflege verordnende Ärztin oder Arzt muss die Ersatzpflegekraft für geeignet erklären. Die häusliche Krankenpflege spielt angesichts ihres Anteils an den Beihilfeausgaben in Höhe von 1,2 Prozent eine geringe Rolle und noch geringer dürfte die Anzahl der Fälle sein, in denen eine Ersatzpflegekraft tätig wird. Es wird daher von 60 Fällen pro Jahr ausgegangen. Für die Ärztin oder den Arzt wird von einem Erfüllungsaufwand von 14 Minuten pro Fall ausgegangen.

Die Aufgabe wird von Personal mit hohem Qualifikationsniveau erbracht werden, wofür nach Wirtschaftsabschnitt Q, Gesundheits- und Sozialwesen 59,10 Euro pro Stunde anzusetzen sind. Dadurch ergibt sich für die Wirtschaft ein wiederkehrender Erfüllungsaufwand von insgesamt 827 Euro pro Jahr.

Sachkosten entstehen nicht, da die Geeignetheit der Ersatzpflegekraft auf der Verordnung über die häusliche Krankenpflege, welche sowieso erstellt werden muss, bestätigt werden kann.

Artikel 8 Nummer 2 Buchstabe d (außerklinische Intensivpflege)

Für Ärztinnen und Ärzte entsteht kein Erfüllungsaufwand, da außerklinische Intensivpflege bereits jetzt verordnet sein muss und eine Beihilfe gewährt wird.

Für die Anbieter außerklinischer Intensivpflege kann Erfüllungsaufwand in den Ausnahmefällen entstehen, wenn sie Kostenvoranschläge für die anfragenden betroffenen Personen erstellen. Der Zeitaufwand für die Anbieter dürfte im Einzelfall bei 21 Minuten liegen, bei insgesamt 10 Fällen und jeweils Anfragen an 5 Anbieter sind dies 18 Stunden pro Jahr.

Die Aufgabe kann von Personal mit mittlerem Qualifikationsniveau erbracht werden, wofür nach Wirtschaftsabschnitt Q, Gesundheits- und Sozialwesen 30 Euro pro Stunde anzusetzen sind. Dadurch ergibt sich für die Wirtschaft ein wiederkehrender Erfüllungsaufwand von insgesamt 540 Euro.

Zusätzlich entstehen einmalige Sachkosten für das Schriftstück und Porto in Höhe von insgesamt ca. 1 Euro pro Fall. Bei 10 Fällen und jeweils 5 Anfragen an Anbieter ergeben sich wiederkehrende Sachkosten in Höhe von 50 Euro.

Übrige Rechtsänderungen

Durch die übrigen Rechtsänderungen entsteht kein Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft.

8.3 Erfüllungsaufwand für die Verwaltung

Für die nachfolgenden Betrachtungen des Erfüllungsaufwands wurden Zahlen und Daten aus dem Landesbereich zugrunde gelegt. Soweit Zahlen für die Kommunen mitgeteilt wurden, wurden diese ebenso zugrunde gelegt. Soweit sie nicht vorliegen, werden die nachfolgenden Ergebnisse an entsprechender Stelle in der Gesamtübersicht des Vorblatts um 15 Prozent erhöht, da die Kommunen etwa 15 Prozent so viele Beamtinnen und Beamte, Versorgungsempfängerinnen und -empfänger wie das Land (Quelle: Statistisches Landesamt) haben.

Für die Ermittlung des Erfüllungsaufwandes werden bei den Personalkosten die in der „Lohnkostentabelle Verwaltung“ im maßgeblichen Leitfaden des Statistischen Bundesamtes vorgegebenen Lohnkosten berücksichtigt. Danach sind für die Lohnkosten des Landes pro Stunde für den mittleren Dienst 33,70 Euro, für den gehobenen Dienst 43,90 Euro und für den höheren Dienst 65,20 Euro anzusetzen. Für den kommunalen Bereich sind für den mittleren Dienst 33,40 Euro, für den gehobenen Dienst 44,60 Euro und für den höheren Dienst 64,90 Euro als Lohnkosten pro Stunde anzusetzen.

Änderungen im Besoldungsbereich

Beim LBV entsteht durch die folgenden Änderungen im Besoldungsbereich ein einmaliger Zeitaufwand von schätzungsweise insgesamt 3 736 Stunden:

- Umsetzung der linearen Besoldungsanpassung zum 1. Dezember 2022
- Anpassung aller notwendigen Programme
- Überleitung der vorhandenen Beamtinnen/Beamte in die neuen Besoldungstabellen/Besoldungsgruppen und Erfahrungsstufen
- Anpassung aller notwendigen Dateien und hinterlegten Tabellen
- Anpassung Familienzuschlag
- Einrichtung neuer Zulagen
- Einrichtung neuer Besoldungsgruppen/Amtskennzahlen/Amtsbezeichnungen
- Erstellung der notwendigen Unterlagen für das Landesamt und für die Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richter
- Differenzierung der Anwendung der alten oder neuen Besoldungstabelle zum Stichtag 1. Dezember 2022

Der Zeitaufwand verteilt sich wie folgt:

- 225 Stunden – Projektleitung und -koordination (höherer Dienst)
- 534 Stunden – Vorbereitungsarbeiten im Grundsatzbereich (gehobener Dienst)
- 505 Stunden – Programmieraufwand im IUK-Bereich EDV (gehobener Dienst)
- 2 099 Stunden – Programmieraufwand im IUK-Bereich DIPSYS (gehobener Dienst)
- 373 Stunden – Testläufe im Bereich Qualitätssicherung (mittlerer Dienst)

Für das LBV ist daher durch die Änderungen im Besoldungsbereich mit einmaligen Personalkosten in Höhe von schätzungsweise 165 000 Euro zu rechnen (225 Stunden x 65,20 Euro pro Stunde, 3 138 Stunden x 43,90 Euro pro Stunde und 373 Stunden x 33,70 Euro pro Stunde).

Änderungen im Versorgungsbereich

Beim LBV entsteht durch die folgenden Änderungen im Versorgungsbereich ein einmaliger Zeitaufwand von schätzungsweise insgesamt 1 527 Stunden:

- Umsetzung der linearen Versorgungsanpassung zum 1. Dezember 2022
- Anpassung aller notwendigen Programme

- Erstellung der notwendigen Unterlagen für das Landesamt und für die Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richter
- Pflege der bisherigen Tabellen (Versorgung)
- Anpassung der Versorgungsauskunft, des Versorgungsrechners, der turnusmäßigen Versorgungsauskunft

Der Zeitaufwand verteilt sich wie folgt:

- 114 Stunden – Projektleitung und -koordination (höherer Dienst)
- 270 Stunden – Vorbereitungsarbeiten im Grundsatzbereich (gehobener Dienst)
- 353 Stunden – Programmieraufwand im IUK-Bereich EDV (gehobener Dienst)
- 320 Stunden – Testläufe im Bereich Qualitätssicherung (gehobener Dienst)
- 470 Stunden – Testläufe im Bereich Qualitätssicherung (mittlerer Dienst)

Für das LBV ist daher durch die Änderungen im Versorgungsbereich mit einmaligen Personalkosten in Höhe von schätzungsweise 64 700 Euro zu rechnen (114 Stunden x 65,20 Euro pro Stunde, 943 Stunden x 43,90 Euro pro Stunde und 470 Stunden x 33,70 Euro pro Stunde).

Beim Kommunalen Versorgungsverband Baden-Württemberg entsteht durch die Umsetzung der geplanten Änderungen ein einmaliger Zeitaufwand von insgesamt rund 330 Stunden.

Der Zeitaufwand verteilt sich wie folgt:

- 20 Stunden – Projektleitung und -koordination (höherer Dienst)
- 60 Stunden – Projektleitung und -koordination (gehobener Dienst)
- 50 Stunden – vorbereitende Tätigkeiten im Grundsatzbereich (gehobener Dienst)
- 200 Stunden – Programmieraufwand in der EDV, Qualitätssicherung (gehobener Dienst)

Für den Kommunalen Versorgungsverband ist daher durch die Änderungen im Versorgungsbereich mit einmaligen Personalkosten in Höhe von schätzungsweise 15 100 Euro zu rechnen (20 Stunden x 64,90 Euro und 310 Stunden x 44,60 Euro pro Stunde).

Änderungen im Beihilfebereich

Beim LBV entsteht durch die Änderung von § 78 Landesbeamtengesetz und weiteren Rechtsänderungen im Beihilfegereich ein einmaliger Zeitaufwand von schätzungsweise insgesamt 7 303 Stunden. Er verteilt sich wie folgt:

- 232 Stunden Vorbereitungsdienst im Grundsatzbereich (gehobener Dienst)
- 208 Stunden Programmieraufwand im IUK-Bereich (gehobener Dienst)
- 656 Stunden Testaufwand (mittlerer Dienst)
- 257 Stunden Beihilfebearbeitung (gehobener Dienst)
- 5 950 Stunden Beihilfebearbeitung (mittlerer Dienst)

Für das LBV ist daher durch die Änderungen im Beihilfebereich mit einmaligen Personalkosten in Höhe von schätzungsweise 253 221 Euro zu rechnen (697 Stunden x 43,90 Euro pro Stunde und 6 606 Stunden x 33,70 Euro pro Stunde).

Hinzu kommen einmalige Sachkosten in Höhe von 58 650 Euro für Porto und Versand.

Beim Kommunalen Versorgungsverband Baden-Württemberg entsteht durch die Änderung von § 78 Landesbeamtengesetz und weiteren Rechtsänderungen im Beihilfebereich ein einmaliger Zeitaufwand von schätzungsweise insgesamt 1 865 Stunden. Er verteilt sich wie folgt:

100 Stunden – Projektleitung und -koordination (gehobener Dienst)

660 Stunden – vorbereitende Tätigkeiten im Grundsatzbereich – Merkblätter und Textbausteine (mittlerer/gehobener Dienst)

1 000 Stunden – Bescheinigungen KV erstellen (mittlerer Dienst)

105 Stunden – Programmieraufwand in der EDV, Qualitätssicherung (gehobener Dienst)

Für den Kommunalen Versorgungsverband Baden-Württemberg ist daher durch die Änderungen im Beihilfebereich mit einmaligen Personalkosten in Höhe von schätzungsweise 72 000 Euro zu rechnen.

Nachzahlungsregelungen

Für das LBV entsteht durch die maschinelle Ermittlung der Nachzahlungsbeträge sowie durch die manuelle Ermittlung und Abarbeitung der offenen Fälle von betroffenen Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richtern ein einmaliger Zeitaufwand von schätzungsweise insgesamt 4 600 Stunden. Der Zeitaufwand verteilt sich wie folgt:

1 600 Stunden – Produktion (gehobener Dienst)

3 000 Stunden – Produktion (mittlerer Dienst)

Für das LBV ist daher durch die Umsetzung der Regelungen zu den Nachzahlungen an betroffene Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter mit einmaligen Personalkosten in Höhe von schätzungsweise 171 340 Euro zu rechnen (1 600 Stunden x 43,90 Euro pro Stunde und 3 000 Stunden x 33,70 Euro pro Stunde).

Darüber hinaus entsteht kein Erfüllungsaufwand für die Verwaltung.

9. Sonstige Kosten für Private

Keine.

B. Einzelbegründung

Zu Artikel 1 (Gesetz über die Anpassung von Dienst- und Versorgungsbezügen in Baden-Württemberg 2022)

Zu § 1 (Geltungsbereich)

Die Vorschrift regelt den Geltungsbereich des Gesetzes und den Empfängerkreis. Sowohl der Geltungsbereich als auch der Kreis der Empfängerinnen und Empfänger sind mit dem des Gesetzes über die Anpassung von Dienst- und Versorgungsbezügen in Baden-Württemberg 2019/2020/2021 (BVAnpGBW2019/2020/2021) identisch.

Zu § 2 (Besoldungsanpassung 2022)

Zu Absatz 1

Nach dieser Vorschrift sollen sich die Grundgehaltssätze, die zu dynamisierenden Leistungsbezüge im Bereich der W-Besoldung, die Beträge des Familienzuschlages, die Amtszulagen, die Strukturzulage und die Vergütungssätze der Mehr-

arbeitsvergütung zum 1. Dezember 2022 jeweils um 2,8 Prozent erhöhen. Die Anwärtergrundbeträge sollen um jeweils 50 Euro erhöht werden.

Zu Absatz 2

In Absatz 2 ist geregelt, dass auch die dort unter den Nummern 1 bis 3 angeführten Besoldungsbestandteile nach altem Recht, die übergangsweise fortgelten, linear um 2,8 Prozent angepasst werden sollen.

Zu § 3 (Versorgungsanpassung 2022)

Zu Absatz 1 und 2

Die Vorschrift beinhaltet die Erhöhung der Versorgungsbezüge um 2,8 Prozent entsprechend der Erhöhung der Besoldungsanpassung nach § 2. Die Vorschrift erfasst unter anderem auch Fälle der §§ 102 Absatz 1 und 103 Absatz 1 LBeamtVGBW.

Zu Absatz 3 und 4

In Absatz 3 und 4 wird zudem klargestellt, dass die aufgrund der Integration der Sonderzahlungen bedingten Anpassungen der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge durch die Faktoren 0,984 und 0,96 bei jeder Erhöhung der Versorgung weiterhin anzuwenden sind. Dies gewährleistet, dass Empfängerinnen und Empfänger von Versorgungsbezügen nur eine in die Grundgehaltstabelle integrierte Sonderzahlung von 30 Prozent und die Empfängerinnen und Empfänger von Übergangsgeld keine Sonderzahlung erhalten.

Zu Absatz 5

Absatz 5 führt eine entsprechende Regelung in vorangegangenen Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetzen fort.

Zu Absatz 6

Der Ausgleichsbetrag nach § 102 Absatz 3 Satz 1 LBeamtVGBW wird entsprechend der bisherigen Rechtslage nicht dynamisiert.

Zu § 4 (Anpassung des Alters- und Hinterbliebenengeldes 2022)

Die Vorschrift bezieht das Alters- und Hinterbliebenengeld bei der linearen Erhöhung der Bezüge mit ein.

Zu § 5 (Familienrechtlicher Versorgungsausgleich nach der Ehescheidung 2022)

Zu Absatz 1

Der Kürzungsbetrag nach § 13 Absatz 2 Satz 2 ist zu dynamisieren. Ebenso ist bei der Berechnung des Kapitalbetrags nach § 14 Absatz 2 Satz 1 LBeamtVGBW eine Dynamisierung zu berücksichtigen.

Zu Absatz 2

Die Vorschrift regelt die Anwendung des Absatzes 1 auf das Alters- und Hinterbliebenengeld.

Zu § 6 (Berechnungsvorschriften)

Die Vorschrift entspricht den Rundungsregelungen in § 4 Absatz 4 LBesGBW sowie § 3 Absatz 8 LBeamVGBW.

Zu Artikel 2 (Änderung des Landesbesoldungsgesetzes Baden-Württemberg)

Zu Nummer 1

Mit der Änderung von § 24 Nummer 1 bis 3 erfolgt eine Neubewertung bestimmter Ämter in den Laufbahnen des gehobenen und des mittleren Dienstes. Derzeit sind die Eingangssämer in den Laufbahnen des gehobenen nichttechnischen Dienstes der Besoldungsgruppe A 9 und in denen des gehobenen technischen Dienstes der Besoldungsgruppe A 10 zugewiesen. Die Eingangssämer des gehobenen nichttechnischen Dienstes sollen von Besoldungsgruppe A 9 nach A 10 und die des gehobenen technischen Dienstes von Besoldungsgruppe A 10 nach A 11 angehoben werden. Mit der Anhebung dieser Eingangssämer soll den an diese Ämter geknüpften geänderten Anforderungen Rechnung getragen werden. Denn die Beamtinnen und Beamten des gehobenen Dienstes haben inzwischen von Beginn an höherwertigere Aufgaben zu bewältigen. Diese höhere Wertigkeit ist insbesondere den Entwicklungen im Bereich der Prozess- und Serviceorientierung, einer fortschreitenden Digitalisierung sowie den veränderten Erwartungen der Bürgerinnen und Bürger an die Verwaltung geschuldet. Während insbesondere durch die Digitalisierung einfachere Aufgaben wegfallen, verlagert sich der Schwerpunkt der Dienstaufgaben zunehmend auf anspruchsvollere (Fach-) Aufgaben. Diese Entwicklungen sind auch in Beförderungssämer des gehobenen Dienstes zu verzeichnen. Gleichwohl wirken sie sich dort nicht aus, da es bisher schon zum Anforderungsprofil dieser (Beförderungssämer-)Ämter gehört hat, derartige Herausforderungen zu bewältigen. Mithin sind sie bei der Ämterbewertung bereits berücksichtigt.

Die Zuordnung der Eingangssämer in den nichttechnischen und den technischen Laufbahnen des gehobenen Dienstes zu unterschiedlichen Besoldungsgruppen ist aufgrund der unterschiedlichen Anforderungsprofile, insbesondere Bildungsvoraussetzungen, und verschiedenartigen Ausprägungen des Aufgabenspektrums weiterhin gerechtfertigt.

Des Weiteren sollen die Eingangssämer des mittleren Dienstes von Besoldungsgruppe A 7 nach A 8 und in der Folge die Eingangssämer in den Laufbahnen der Amtsmeister, des Justizwachmeisterdienstes und der Warte von Besoldungsgruppe A 6 nach A 7 angehoben werden. Die bisherige Besoldungsstruktur in den Laufbahnen des mittleren Dienstes mit den Eingangssämer und grundsätzlich jeweils zwei Beförderungssämer soll beibehalten werden, sodass eine Anhebung der Endämter von Besoldungsgruppe A 9 nach Besoldungsgruppe A 10 erfolgen soll. In den Laufbahnen der Amtsmeister, des Justizwachmeisterdienstes und der Warte soll die Besoldungsstruktur mit den Eingangssämer und grundsätzlich jeweils einem Beförderungssamt ebenfalls erhalten bleiben. Alle in Bezug auf die vorgenannten Ämter des gehobenen und des mittleren Dienstes aufgeführten Maßnahmen sind erforderlich, damit die geänderten Wertigkeiten der dienstlichen Aufgaben in die Ämterbewertung einfließen und weiterhin ein ausgewogenes Ämtergefüge besteht. Gleichzeitig wird das Land durch die Neubewertung der genannten Ämter im gehobenen sowie mittleren Dienst als Dienstherr im Werben um qualifizierte Nachwuchskräfte gestärkt.

Von der obigen Ämterneubewertung sind die Eingangssämer in den Laufbahnen des höheren Dienstes nicht betroffen, denn die Entwicklungen, die nun eine Anhebung der Eingangssämer des gehobenen Dienstes erfordern, wirken sich dort nicht aus. So gehört etwa eine hohe Prozess- und Serviceorientierung bisher schon zum Anforderungsprofil der Eingangssämer in den Laufbahnen des höheren Dienstes und ist folglich bei der Ämterbewertung bereits berücksichtigt. Ändern sich durch die fortschreitende Digitalisierung oder durch eine stärkere Ausrichtung auf die Erwartungen der Bürgerinnen und Bürger Dienstaufgaben, wird ihre Bewältigung aufgrund der Bildungsvoraussetzungen, der Ausbildungsinhalte und des Aufgabenspektrums der Beamtinnen und Beamten in den Eingangssämer der höchsten Laufbahngruppe vorausgesetzt, sodass sich auch hier keine Auswirkung auf die

besoldungsrechtliche Einstufung dieser Ämter ergibt. Dies gilt entsprechend auch für die Lehrämter mit einem Eingangsamte der Besoldungsgruppe A 12 und höher.

Da sich zudem in den Endämtern der Laufbahnen des gehobenen Dienstes das Anforderungsprofil nicht geändert hat, sollen diese weiterhin der Besoldungsgruppe A 13 zugeordnet und somit die Verzahnungsämter zwischen dem gehobenen und dem höheren Dienst beibehalten werden. Nach Anhebung der Eingangsamter sollen im Ergebnis dem gehobenen nichttechnischen Dienst noch drei Beförderungsämter und dem gehobenen technischen Dienst noch zwei Beförderungsämter zur Verfügung stehen. Damit entspricht die Anzahl der Beförderungsämter im gehobenen technischen Dienst nach der Neubewertung der Eingangsamter grundsätzlich der Anzahl im mittleren Dienst; im gehobenen nichttechnischen Dienst ist die Anzahl der Beförderungsämter weiterhin höher. Aufgrund dieser Ämteranzahl besteht bei den Laufbahnen des gehobenen Dienstes weiterhin ein ausgewogenes Ämtergefüge.

Zu Nummer 2

Folgeänderungen aufgrund der Neubewertung bestimmter Ämter in den Laufbahnen des mittleren Dienstes.

Zu Nummer 3

Durch die Neustrukturierung der Erfahrungsstufen und die Einführung einer neuen kürzeren Grundgehaltstabelle (Nummer 19) soll die Stufenlaufzeit pro Stufe bei den bisherigen Stufen 3 bis 4 von jeweils 2 Jahren auf jeweils 3 Jahre bei den neuen Stufen 1 und 2 verlängert werden. Damit soll einer übermäßigen Verkürzung der für die Besoldung insgesamt maßgeblichen Erfahrungszeiten entgegengewirkt werden. Ein weiterer Grund für diese Verlängerung beruht darauf, dass die Neubewertung bestimmter Ämter einerseits zu Ämteranhebungen führt, andererseits jedoch mit der Erkenntnis verbunden ist, dass auch in diesem Bereich der Erfahrungszuwachs aufgrund der höherwertigen Aufgaben mittlerweile langsamer eintritt als es früher möglich war. Das hat zur Folge, dass insoweit eine Harmonisierung mit dem höheren Dienst, bei dem der erste Aufstieg in den Erfahrungsstufen seit jeher erst nach 3 Jahren erfolgt, gerechtfertigt ist. Im Übrigen führt die Einführung der neuen Grundgehaltstabelle zu redaktionellen Folgeänderungen.

Zu Nummer 4

Es handelt sich um eine Folgeänderung aufgrund der Streichung eines Funktionszusatzes sowie einer Amtsbezeichnung im Bereich der Dualen Hochschule Baden-Württemberg in den Besoldungsgruppen B 2 kw und B 3 kw (vgl. zu Nummer 14 Buchstabe b Doppelbuchstaben aa bis cc).

Zu Nummer 5

Es handelt sich um eine Folgeänderung aufgrund der Anhebung der Eingangsamter in den Laufbahnen der Amtsmeister, des Justizwachtmeisterdienstes und der Warte von der Besoldungsgruppe A 6 nach A 7.

Zu Nummer 6

Folgeänderung aufgrund der Neubewertung bestimmter Ämter in den Laufbahnen des mittleren Dienstes.

Zu Nummer 7

Zu Buchstabe a

Folgeänderung aufgrund der geänderten besoldungsrechtlichen Einstufung der Ersten Landesbeamtinnen und Ersten Landesbeamten gemäß Nummer 13.

Zu Buchstaben b und c

Die vier feuerwehrtechnischen Beamtinnen und Beamten der Regierungspräsidien, die nach § 23 Absatz 2 des Feuerwehrgesetzes (FwG) als Bezirksbrandmeisterinnen und Bezirksbrandmeister bestellt sind, übernehmen ergänzend zu ihren Tätigkeiten in den Fachreferaten nach § 24 FwG umfangreiche Aufgaben als feuerwehrtechnische Aufsicht.

Durch die Stellenzulage sollen die herausgehobene Funktion und die Besonderheiten berücksichtigt werden, die mit der Funktion der Bezirksbrandmeisterin oder des Bezirksbrandmeisters verbunden sind. Hierbei handelt es sich zum einen um die ständige Erreichbarkeit bei größeren Brand- oder sonstigen Schadensereignissen, ohne dass hierfür explizit eine Rufbereitschaft mit entsprechendem Arbeitszeitausgleich angeordnet ist. Zum anderen besteht eine Mehrbelastung durch Teilnahme an größeren Einsätzen und gegebenenfalls die Übernahme der Einsatzleitung.

Zu Nummer 8

Die Änderungen sollen klarstellen, dass sich für die Vergabe von Zulagen für Juniorprofessorinnen und -professoren sowie Juniordozentinnen und -dozenten die Zuständigkeit des Rektorats einer Hochschule oder des Vorstands des Karlsruher Instituts für Technologie (KIT) nach den Regelungen der jeweiligen Fachgesetze richtet. So soll auch für etwaige zukünftige Änderungen von Zuständigkeiten in den Fachgesetzen sichergestellt werden, dass das Landesbesoldungsgesetz keine abweichenden Regelungen enthält, beziehungsweise keine Änderung des Landesbesoldungsgesetzes nötig werden.

Zu Nummer 9

Nach § 62a Absatz 4 können die Gemeinden, Gemeindeverbände und sonstige der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts für ihre Beamtinnen und Beamten durch Satzung die Funktionen festlegen, die nach ihrer Organisationsstruktur einem höherwertigen Amt im Sinne des § 62a Absatz 1 Satz 1 entsprechen.

Nach der bisherigen Regelung ist der Erlass einer solchen Satzung für Landesbeamtinnen und Landesbeamte nicht möglich. Durch die Änderung soll die Möglichkeit eröffnet werden, dass Landkreise eine Satzung nach § 62a Absatz 4 auch mit Wirkung für die den dortigen Organisationsstrukturen unterfallenden Landesbeamtinnen und Landesbeamten erlassen können.

Zu Nummer 10

Durch das Vierte Hochschulrechtsänderungsgesetz (HRÄG) vom 17. Dezember 2020 wird die Position der Kanzlerin oder des Kanzlers durch Stärkung des Verantwortungsbereichs aufgewertet. Im Zuge dessen wird auch die Position der Kanzlerstellvertretung durch Verankerung der Funktion im Landeshochschulgesetz (LHG) gestärkt. In § 16 Absatz 2a LHG wird das Rektorat verpflichtet, aus dem Kreis der Beschäftigten der Hochschulverwaltung einen sachkundigen Bediensteten als Vertretung für die Kanzlerin oder den Kanzler zu bestellen. Die Kanzlerstellvertretung trägt in ihrer Eigenschaft hochschulpolitische Verantwortung und umfasst umfangreiche Befugnisse im Verhinderungsfall der Kanzlerin oder des Kanzlers. Sie rückt mit allen Rechten und Pflichten in die Kanzlerposition ein und ist gleichberechtigtes Mitglied des kollegialen Leitungsgremiums. Die Stellvertretung endet spätestens mit Beginn der Amtszeit des Nachfolgers der Kanzlerin oder des Kanzlers.

Mit Blick auf die nach § 16 Absatz 2a LHG aufgewertete Funktion der Kanzlerstellvertretung soll mit § 62b LBesGBW eine Rechtsgrundlage für eine Zulage für stellvertretende Kanzlerinnen und Kanzler geschaffen werden. Die Ausgestaltung der Zulage trägt den umfassenden Befugnissen der Kanzlerstellvertretung und den hochschulrechtlichen Besonderheiten Rechnung. Der Anwendungsbereich der Zulage umfasst alle staatlichen Hochschulen in Baden-Württemberg gemäß § 1 Absatz 2 LHG.

Die stellvertretende Kanzlerin oder der stellvertretende Kanzler soll die Zulage ab dem Zeitpunkt der Bestellung für die Dauer der Wahrnehmung der Funktion erhalten, frühestens jedoch ab dem Inkrafttreten der Regelung. Wird die Funktion ohne Bestellung wahrgenommen, ist die Gewährung der Zulage ausgeschlossen. Die Höhe der Zulage richtet sich nach der Besoldungsgruppe der zu vertretenden Kanzlerin beziehungsweise des zu vertretenden Kanzlers.

Zu Nummer 11

Folgeänderung aufgrund der Anhebung der Eingangssämter in den Laufbahnen des mittleren Dienstes.

Zu Nummer 12

Zu Buchstabe a

Aufgrund der Anhebung der Eingangssämter in den Laufbahnen der Amtsmeister, des Justizwachtmeisterdienstes und der Warte von der Besoldungsgruppe A 6 nach A 7 soll der Abschnitt Besoldungsgruppe A 6 in der Landesbesoldungsordnung A aufgehoben werden.

Zu Buchstabe b

Die bisher in der Besoldungsgruppe A 6 ausgewiesenen Ämter sollen in der Besoldungsgruppe A 7 als Eingangssämter ausgebracht werden. Die bei den Ämtern „Erster Hauptwachtmeister“, „Hauptwart“ sowie „Oberamtsmeister“ in der Besoldungsgruppe A 6 bisher ausgewiesenen Amtszulagen sollen in gleicher Höhe auch in der neuen besoldungsrechtlichen Einstufung gewährt werden und sind daher im Gesetzentwurf bei den entsprechenden Ämtern in der Besoldungsgruppe A 7 ausgebracht. In diesem Zusammenhang soll auch für Oberamtsmeisterinnen und Oberamtsmeister, die nicht im Sitzungsdienst der Gerichte eingesetzt sind, eine Amtszulage in der Höhe ausgebracht werden, in der sie bisher bereits für Hauptwarte vorgesehen war.

Die Ämter, die bisher in der Besoldungsgruppe A 7 als Eingangssämter ausgewiesen waren, sollen in der Besoldungsgruppe A 8 als Eingangssämter ausgebracht werden. Die bei den Ämtern „Stationspfleger“ und „Stationsschwester“ in der Besoldungsgruppe A 7 bisher ausgewiesene Amtszulage soll auch in der neuen besoldungsrechtlichen Einstufung gewährt werden und ist daher im Gesetzentwurf bei dem Amt „Abteilungspfleger/Abteilungsschwester“ in der Besoldungsgruppe A 8 ausgebracht. Die Höhe der Amtszulage soll sich wie bisher am jeweiligen Unterschiedsbetrag zum Grundgehalt der nächst höheren Besoldungsgruppe orientieren. Für Funktionen im Justizwachtmeisterdienst, die sich von denen der Besoldungsgruppe A 8 abheben, soll nach Maßgabe sachgerechter Bewertung eine Amtszulage entsprechend der beim Amt „Abteilungspfleger/Abteilungsschwester“ ausgewiesenen Amtszulage gewährt werden können. Die anderen bisher in der Besoldungsgruppe A 7 ausgewiesenen Ämter sollen als Beförderungssämter in der Besoldungsgruppe A 8 ausgebracht werden.

Die bisher in der Besoldungsgruppe A 8 ausgewiesenen Ämter sollen als Beförderungssämter in der Besoldungsgruppe A 9 ausgebracht werden. Die bisher in Besoldungsgruppe A 8 ausgewiesenen Eingangssämter „Gerichtsvollzieher“ und „Straßenmeister“ sollen jeweils mit der gleichen Amtsbezeichnung in der Besoldungsgruppe A 9 als Eingangssämter ausgebracht werden. Die für die Funktion der Leitung einer Straßenmeisterei oder Autobahnmeisterei bisher in Besoldungsgruppe A 8 ausgebrachte Amtszulage soll in gleicher Höhe auch in der Besoldungsgruppe A 9 gewährt werden.

Die Ämter, die bisher in der Besoldungsgruppe A 9 als Eingangssämter des gehobenen nichttechnischen Dienstes ausgewiesen waren, sollen in der Besoldungsgruppe A 10 als Eingangssämter ausgebracht werden. Die Ämter, die bisher in der Besoldungsgruppe A 9 als Endämter des mittleren Dienstes ausgewiesen waren, sollen angehoben und in der Besoldungsgruppe A 10 als Endämter ausgebracht werden. Hierdurch soll die bisherige Besoldungsstruktur mit den Eingangssäm-

tern und grundsätzlich jeweils zwei Beförderungsmöglichkeiten beibehalten werden. Die bei den Ämtern des mittleren Dienstes bisher ausgewiesenen Amtszulagen nach Fußnote 1 zur Besoldungsgruppe A 9 sollen dem Grunde nach auch in der neuen besoldungsrechtlichen Einstufung gewährt werden und sind daher im Gesetzentwurf bei den entsprechenden Ämtern in der Besoldungsgruppe A 10 ausgebracht. Allerdings hat sich im Zuge der Neuordnung der Ämtereinstufung und der damit verbundenen Anhebung der Ämter des mittleren Dienstes um eine Besoldungsgruppe hinsichtlich der Höhe der Amtszulage eine geänderte bewertungsrechtliche Einschätzung ergeben. Hintergrund ist, dass die Feindifferenzierung auf der Grundlage der Besoldungsgruppe erfolgt, zu welcher eine Amtszulage ausgebracht werden soll. So soll ein ausreichender Abstand zu Führungspositionen in Besoldungsgruppe A 11 beibehalten werden. Zudem soll ein Abstand zu den bislang und künftig in Besoldungsgruppe A 10 mit Amtszulage ausgebrachten Ämtern gewahrt bleiben. Zur Feindifferenzierung des neuen Ämtergefüges soll daher bei den entsprechenden Ämtern in der Besoldungsgruppe A 10 die Amtszulage mit einem geringeren Betrag ausgebracht werden.

Das bisher in Besoldungsgruppe A 9 ausgewiesene Funktions- beziehungsweise Beförderungsmöglichkeit „Oberstraßenmeister“ soll in der Besoldungsgruppe A 10 als funktionsloses Beförderungsmöglichkeit ausgebracht werden. Dieses Amt soll nur noch dann zur Verfügung stehen, wenn keine Straßenmeisterei oder Autobahnmeisterei geleitet wird. Die für die Funktion der Leitung einer Straßenmeisterei oder Autobahnmeisterei in Besoldungsgruppe A 9 bisher ausgewiesene Amtszulage ist nicht mehr erforderlich und kann in Besoldungsgruppe A 10 entfallen. Das bisher für die Funktion der Leitung einer großen und bedeutenden Straßenmeisterei oder Autobahnmeisterei in Besoldungsgruppe A 9 mit Amtszulage ausgewiesene Amt „Hauptstraßenmeister“ mit Funktionszusatz soll als Funktionsamt auch in der Besoldungsgruppe A 10 ausgebracht werden. Dieses Amt soll künftig für die Funktion der Leitung einer Straßenmeisterei oder Autobahnmeisterei ausgebracht werden. In diesem Zusammenhang entfällt die bisherige Vorgabe, dass es sich um eine große und bedeutende Straßenmeisterei oder Autobahnmeisterei handeln muss. Die bei diesem Amt bisher ausgewiesene Amtszulage nach Fußnote 4 zur Besoldungsgruppe A 9 soll dem Grunde nach auch in der neuen besoldungsrechtlichen Einstufung gewährt werden und ist daher im Gesetzentwurf bei dem entsprechenden Amt in der Besoldungsgruppe A 10 ausgebracht. Allerdings hat sich im Zuge der Neuordnung der Ämtereinstufung und der damit verbundenen Anhebung dieses Amtes um eine Besoldungsgruppe hinsichtlich der Höhe der Amtszulage eine geänderte bewertungsrechtliche Einschätzung ergeben. Zur Feindifferenzierung des neuen Ämtergefüges soll daher bei dem entsprechenden Amt in der Besoldungsgruppe A 10 die Amtszulage mit einem geringeren Betrag ausgebracht werden.

Die bisher in Besoldungsgruppe A 9 mit Amtszulage ausgewiesenen Ämter „Oberin“ und „Pflegevorsteher“ sollen in der Besoldungsgruppe A 10 ausgebracht werden. Die bei diesen Ämtern bisher ausgewiesene Amtszulage nach Fußnote 4 zur Besoldungsgruppe A 9 soll dem Grunde nach auch in der neuen besoldungsrechtlichen Einstufung gewährt werden und ist daher im Gesetzentwurf bei dem entsprechenden Amt in der Besoldungsgruppe A 10 ausgebracht. Allerdings hat sich im Zuge der Neuordnung der Ämtereinstufung und der damit verbundenen Anhebung dieses Amtes um eine Besoldungsgruppe hinsichtlich der Höhe der Amtszulage eine geänderte bewertungsrechtliche Einschätzung ergeben. Zur Feindifferenzierung des neuen Ämtergefüges soll daher bei dem entsprechenden Amt in der Besoldungsgruppe A 10 die Amtszulage mit einem geringeren Betrag ausgebracht werden. Das bisher in der Besoldungsgruppe A 10 mit Amtszulage ausgewiesene Amt „Erste Oberin/Erster Pflegevorsteher“ mit Funktionszusätzen soll als Funktionsamt weiterhin in der Besoldungsgruppe A 10 mit Amtszulage ausgebracht werden. Im Zuge der Neuordnung der Ämtereinstufung hat sich hinsichtlich der Höhe der Amtszulage eine geänderte bewertungsrechtliche Einschätzung ergeben. Zur Feindifferenzierung des neuen Ämtergefüges soll daher bei dem entsprechenden Amt in der Besoldungsgruppe A 10 die Amtszulage mit einem höheren Betrag ausgebracht werden.

Die Eingangsmöglichkeiten des gehobenen technischen Dienstes sollen von Besoldungsgruppe A 10 nach Besoldungsgruppe A 11 angehoben werden. In der Besoldungsgruppe A 11 soll die Grundamtsbezeichnung „A m t m a n n“ daher als erstes Beförderungsmöglichkeit im gehobenen nichttechnischen Dienst und zugleich auch als

Eingangsamts für die in Fußnote 5 zur Besoldungsgruppe A 11 bezeichneten Laufbahnen des gehobenen technischen Dienstes ausgebracht werden. Die bisher in Besoldungsgruppe A 10 ausgewiesenen Eingangsamts der technischen Laufbahnen „Künstlerisch-technischer Lehrer“ und „Technischer Lehrer“ mit Funktionszusätzen sollen in der Besoldungsgruppe A 11 als Eingangsamts mit den Amtsbezeichnungen „Künstlerisch-technischer Lehrer“ und „Technischer Oberlehrer“ ausgebracht werden.

Das bisher für die Funktion der Leitung einer besonders großen und besonders bedeutenden Straßenmeisterei oder Autobahnmeisterei in Besoldungsgruppe A 10 ausgewiesene Amt „Erster Hauptstraßenmeister“ mit Funktionszusatz soll in der Besoldungsgruppe A 11 ausgebracht werden. Dieses Amt soll für die Funktion der Leitung einer großen und bedeutenden Straßenmeisterei oder Autobahnmeisterei ausgebracht und mit dem bisher schon in Besoldungsgruppe A 11 vorhandenen Amt zusammengeführt werden. In diesem Zusammenhang entfällt auch die bisherige Vorgabe, dass es sich um die Leitungsfunktion einer besonders großen und besonders bedeutenden Straßenmeisterei oder Autobahnmeisterei handeln muss.

Die Änderungen der Fußnote 2 in der Besoldungsgruppe A 10 sowie der Fußnote 1 in der Besoldungsgruppe A 11 beruhen auf Änderungen der entsprechenden Ausbildungs- und Prüfungsordnung.

Der Funktionszusatz zur Amtsbezeichnung des Technischen Oberlehrers in Besoldungsgruppe A 11 soll im Nachgang zur Umbenennung der Sonderschulen in sonderpädagogische Bildungs- und Beratungszentren (§ 15 SchG) entsprechend angepasst werden.

Zu Buchstabe c Doppelbuchstaben aa und bb

Den im Landesdienst verbliebenen Bezirksnotaren sollen auch nach der Notariatsreform realistische Beförderungsperspektiven nach Besoldungsgruppe A 14 eröffnet werden können. Bisher ist die Beförderung vom Amt des Bezirksnotars in Besoldungsgruppe A 13 in das Amt des Bezirksnotars in Besoldungsgruppe A 14 funktionsgebunden. Die Funktionen sind abschließend im Landesbesoldungsgesetz Baden-Württemberg aufgezählt (Anlage 1, Besoldungsgruppe A 14 Bezirksnotar). Die bislang im Landesbesoldungsgesetz Baden-Württemberg genannten (vier) Funktionen bilden den für eine Beförderung nach A 14 erforderlichen anspruchsvollen Einsatzbereich der Bezirksnotare nicht mehr hinreichend ab. Künftig sollen die herausgehobenen Dienstposten für Bezirksnotare, die der Besoldungsgruppe A 14 zugeordnet sind, in der Verwaltungsvorschrift des Justizministeriums für die Bewertung von Dienstposten bei den Gerichten und Staatsanwaltschaften näher geregelt und ausgestaltet werden. Die Änderung der Amtsbezeichnung in der Besoldungsgruppe A 14 soll der besseren Abgrenzung zur Amtsbezeichnung „Bezirksnotar“ in der Besoldungsgruppe A 13 dienen.

Zu Buchstabe c Doppelbuchstabe cc und Buchstabe d Doppelbuchstabe bb

Es handelt sich um redaktionelle Anpassungen.

Zu Buchstabe c Doppelbuchstabe dd und Buchstabe d Doppelbuchstabe aa

Nach der Sek I PO 2014 erwerben die Anwärterinnen und Anwärter bei erfolgreichem Abschluss des Vorbereitungsdienstes die Lehrbefähigung für die Laufbahn des gehobenen Schuldienstes für das Lehramt Sekundarstufe I. Die Verordnung ist erstmals für Anwärterinnen und Anwärter, die den Vorbereitungsdienst im Februar 2021 begonnen haben, anwendbar. Die Lehrbefähigung für die Laufbahn des gehobenen Schuldienstes für das Lehramt Werkreal-, Haupt- und Realschule kann nach den Übergangsregelungen der Sek I PO 2014 nur noch unter bestimmten Voraussetzungen erworben werden und nur soweit der Vorbereitungsdienst spätestens 2023 beginnt. In der Übergangsphase bilden die Seminare für beide Lehrämter aus. Vor diesem Hintergrund erfolgt nunmehr die redaktionelle Anpassung der Funktionszusätze der ausbildenden Seminare in Anlage 1 des Landesbesoldungsgesetzes Baden-Württemberg (Landesbesoldungsordnung A) in den Besoldungsgruppen A 14 und A 15.

Zu Buchstabe d Doppelbuchstabe cc und Buchstabe e Doppelbuchstabe bb

Folgeänderung aufgrund der geänderten besoldungsrechtlichen Einstufung der Ersten Landesbeamtinnen und Ersten Landesbeamten.

Zu Buchstabe e Doppelbuchstaben aa und cc

Der Verantwortungsbereich der Leitungen der Gesundheitsämter hat durch einen gestiegenen Aufgabenumfang (beispielsweise neue Aufgaben im Zuge der Coronapandemie, neuen Anforderungen an die Sicherstellung einer Krisenfestigkeit sowie einem Wandel der Aufgaben in Folge des neuen Leitbilds) sowie einer gestiegenen Führungsspanne durch mehr Personal (insgesamt rund 600 neue Stellen aufgrund des Pakts für den öffentlichen Gesundheitsdienst) stark zugenommen. Daher soll zur Feindifferenzierung der Ämter im Hinblick auf den mit der Funktion verbundenen Aufgaben- und Verantwortungsbereich auch für die Leitungen eines Gesundheitsamts ohne Gutachtenstelle eine Amtszulage in Höhe von 200 Euro ausgebracht werden. Mit Blick auf den am 29. September 2020 von der Bundeskanzlerin a. D. und den Regierungschefinnen und -chefs der Länder beschlossenen Pakts für den öffentlichen Gesundheitsdienst wird damit u. a. auch erreicht, dass die Leitungsstellen der Gesundheitsämter deutlich attraktiver gestaltet werden.

Zu Nummer 13

Mit der Änderung der besoldungsrechtlichen Einstufung der Ersten Landesbeamtinnen und Ersten Landesbeamten soll Nummer 9 der Empfehlung der Gemeinsamen Finanzkommission vom 26. November 2021 umgesetzt werden. Danach sollen Erste Landesbeamtinnen beziehungsweise Erste Landesbeamte aller Landkreise entsprechend der vergleichbaren Wertigkeit ihrer Ämter im Ämtergefüge der Anlage 2 (Landesbesoldungsordnung B) einheitlich mit Besoldungsgruppe B 3 besoldet werden. In der Folge sind Änderungen bei den zum Amt „Erster Landesbeamter3)“ in den Besoldungsgruppen A 15 und A 16 ausgebrachten Fußnoten sowie bei dem zum Amt „Leitender Kreisverwaltungsleiter2)“ in der Besoldungsgruppe B 2 ausgebrachten Funktionszusatz erforderlich. Außerdem soll aufgrund der Streichung der bisher in der Besoldungsgruppe B 2 ausgebrachten Amtsbezeichnung „Erster Landesbeamter3)“ mit Funktionszusatz die Fußnote 5 aufgehoben werden.

Seit der Gründung der SSG als nicht rechtsfähige Anstalt des öffentlichen Rechts zum 1. Januar 2009 ist das Aufgabenspektrum der SSG erheblich gewachsen und insgesamt komplexer geworden. Zudem steigen als Ergebnis jüngster organisatorischer Maßnahmen die Anforderungen an die Geschäftsführung in quantitativer und qualitativer Hinsicht. So kommt unter anderem zu den vier bereits bestehenden Fachbereichen ein neuer hinzu. Vor diesem Hintergrund soll die besoldungsrechtliche Einstufung der Geschäftsführung der SSG nach Besoldungsgruppe B 2 angehoben werden.

Des Weiteren sollen die Amtsbezeichnungen der Stadtdirektoren harmonisiert und dabei die Amtsbezeichnung „Stadtdirektor bei der Landeshauptstadt Stuttgart“ mit Funktionszusatz in den Besoldungsgruppen B 2, B 3 und B 4 gestrichen werden. Die bisher schon in den Besoldungsgruppen B 2 und B 3 ausgebrachten Amtsbezeichnungen können dann auch von der Landeshauptstadt Stuttgart verwendet werden. In der Besoldungsgruppe B 4 soll eine Amtsbezeichnung ausgebracht werden, die sich, wie die in den Besoldungsgruppen B 2 und B 3, an der Einwohnerzahl einer Stadt orientiert und für die Leitung eines großen und bedeutenden Amtes oder für die Leitung eines Referats zur Verfügung steht.

Zu Nummer 14

Zu Buchstabe a Doppelbuchstabe aa

Aufgrund der Anhebung der Eingangsamter in den Laufbahnen des mittleren Gestützdienstes und des mittleren Polizeivollzugsdienstes von der Besoldungsgruppe

A 6 kw nach A 7 kw soll der Abschnitt Besoldungsgruppe A 6 kw in der Landesbesoldungsordnung A aufgehoben werden. Zudem soll der Abschnitt Besoldungsgruppe A 10 kw aufgehoben werden, da es keine Beamtinnen und Beamte mehr im Amt des Weinkontrolleurs gibt. Die betroffenen Beamtinnen und Beamten wurden zwischenzeitlich in die Laufbahn der Landwirte übergeleitet.

Zu Buchstabe a Doppelbuchstabe bb

Die bisher in der Besoldungsgruppe A 6 kw ausgewiesenen Ämter sollen in der Besoldungsgruppe A 7 kw als Eingangsämter ausgewiesen werden. Die bei dem Amt „Gestüthauptwärter“ in der Besoldungsgruppe A 6 kw derzeit ausgebrachte Amtszulage soll in gleicher Höhe auch in der neuen besoldungsrechtlichen Einstufung gewährt werden und ist demgemäß im Gesetzentwurf bei dem entsprechenden Amt in Besoldungsgruppe A 7 kw ausgebracht.

In der Folge der Anhebung der Eingangsämter dieser Laufbahnen ist in der Besoldungsgruppe A 9 kw für die Laufbahn des mittleren Gestütsdienstes ein neues Endamt „Erster Hauptsattelmeister“ auszubringen.

Das Amt des Polizeiwachtmeisters in A 6 kw ist zu streichen, da es keine Beamtinnen oder Beamten mehr in diesem Amt gibt. Ebenso sind die Ämter des Kriminalhauptmeisters in A 7 kw, des Kriminalobermeisters in A 8 kw sowie des Kriminalhauptmeisters in A 9 kw zu streichen. Die betroffenen Beamtinnen und Beamten wurden zwischenzeitlich statusgleich in das entsprechende Amt der Schutzpolizei übergeleitet. Gleiches gilt für das Amt des Oberweinkontrolleurs in A 11 kw, da die betroffenen Beamtinnen und Beamten zwischenzeitlich in die Laufbahn der Landwirte übergeleitet wurden.

Zu Buchstabe b

Bei der Amtsbezeichnung „Professor als Direktor“ mit Funktionszusätzen in der Besoldungsgruppe B 2 kw ist der Funktionszusatz „– einer Berufsakademie – Staatlichen Studienakademie1“ zu streichen. Gleiches gilt für die Amtsbezeichnung „Professor als Direktor“ mit Funktionszusatz in der Besoldungsgruppe B 3 kw, da es keine Professorinnen oder Professoren mehr in diesen Ämtern gibt. Infolgedessen ist im Abschnitt der Besoldungsgruppe B 2 kw die Fußnote 1 aufzuheben.

Zu Nummer 15

Vor dem Hintergrund der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts soll der Familienzuschlag für das dritte und jedes weitere Kind für das Jahr 2020 erhöht werden. Die Berechnung der Höhe der neuen Beträge wurde bereits im allgemeinen Teil dargestellt.

Zu Nummer 16

Vor dem Hintergrund der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts soll der Familienzuschlag für das dritte und jedes weitere Kind für das Jahr 2021 erhöht werden. Die Berechnung der Höhe der neuen Beträge wurde bereits im allgemeinen Teil dargestellt.

Zu Nummer 17

Vor dem Hintergrund der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts soll der Familienzuschlag für das dritte und jedes weitere Kind für das Jahr 2022 erhöht werden. Die Berechnung der Höhe der neuen Beträge wurde bereits im allgemeinen Teil dargestellt.

Zu Nummer 18

Änderung aufgrund der Stellenzulage für Bezirksbrandmeisterinnen und Bezirksbrandmeister sowie Folgeänderung aufgrund der Neubewertung bestimmter Ämter in den Laufbahnen des mittleren Dienstes.

Zu Nummer 19

Zu Anlage 6

Im Vergleich zum Tarifbereich erscheint die bisherige Differenzierung mit 12 Erfahrungsstufen in der Grundgehaltstabelle zur Landesbesoldungsordnung A als zu kleinteilig, weshalb es künftig nur noch 10 Erfahrungsstufen geben soll.

Die Umstellung führt zu einem Wegfall der ersten beiden Erfahrungsstufen. Die bisherigen Stufen 3 bis 12 sollen künftig zu den Stufen 1 bis 10 werden. Zudem sollen die Stufenlaufzeiten der neuen Stufen 1 und 2 jeweils um 1 Jahr verlängert werden. Für die vorhandenen Beamtinnen und Beamten sind in Artikel 33 Übergangsregelungen vorgesehen.

Die strukturelle Anhebung des Grundgehalts in Besoldungsgruppe A 12 Stufe 2 soll dem Nachteil entgegenwirken, der mit der Verlängerung der Stufenlaufzeit dieser Stufe von früher 2 auf jetzt 3 Jahre verbunden ist.

Zu Anlage 12

Vor dem Hintergrund der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts sollen Erhöhungsbeträge für erste und zweite Kinder geregelt werden. Diese wurden bereits im allgemeinen Teil dargestellt.

Zu Anlage 13

Die Amtszulage für die Amtsbezeichnung „Leitender Regierungsmedizinaldirektor als Leiter eines Gesundheitsamts an einem Landratsamt“ soll in Höhe von 200 Euro ausgebracht werden. Hierdurch bleibt ein sachgerechter Abstand gewahrt einerseits zu der Höhe der bereits ausgebrachten Amtszulage für die Amtsbezeichnung „Leitender Regierungsmedizinaldirektor als Leiter eines Gesundheitsamts an einem Landratsamt mit medizinischer Gutachtenstelle“ und zur Besoldung der Ämter mit der Amtsbezeichnung „Regierungsmedizinaldirektor als Stellvertreter des Leiters eines Gesundheitsamts bei einem Landratsamt“ andererseits.

Im Übrigen handelt sich um Folgeänderungen aufgrund der Anhebung der Eingangssämter in den Laufbahnen des mittleren und des gehobenen Dienstes.

Zu Anlage 15

Wegen der in diesem Gesetz vorgenommenen Neubewertung bestimmter Ämter in den Laufbahnen des gehobenen und des mittleren Dienstes ist die in Anlage 15 getroffene Abgrenzung der Besoldungsgruppen anzupassen. Hierbei ist bei den mit der Neuabgrenzung in Zusammenhang stehenden Stundensätzen zu beachten, dass diese nunmehr den Wert einer Mehrarbeitsstunde eines veränderten Personenkreises abbilden sollen. Da sich die Veränderungen des Personenkreises in den einzelnen Bereichen in unterschiedlichem Umfang auswirken, soll die als angemessen angesehene Aufwertung der Sätze im nunmehr die Besoldungsgruppen A 7 bis A 9 erfassenden Bereich 6 Prozent betragen, im neuen Bereich der Besoldungsgruppen A 10 bis A 12 sind 5 Prozent vorgesehen und im Bereich des Schuldienstes mit Eingangsamts unterhalb der Besoldungsgruppe A 12 sind es 4 Prozent. Die anderen Bereiche sollen strukturell unverändert bleiben, da sie von der Ämterneubewertung nicht betroffen sind.

Zu Nummer 20

Es handelt sich um eine redaktionelle Folgeänderung.

Zu Artikel 3 (Änderung des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Baden-Württemberg)

Zu Nummer 1

Durch die Änderung der offiziellen Bezeichnung von Erziehungsurlaub hin zu Elternzeit im Jahr 2001 sollte die partnerschaftliche gemeinsame Verantwortung der Eltern für die Betreuung ihres kleinen Kindes besser zum Ausdruck gebracht werden und die mit dem alten Begriff verbundenen öffentlichen Irritationen vermieden werden. Durch die Änderung der Bezeichnung hat sich der rechtliche Gehalt allerdings nicht verändert.

Die Berücksichtigung der Elternzeit bei der für einen Versorgungs- beziehungsweise Altersgeldanspruch erforderlichen Wartefrist wurde erst mit dem Gesetz zur Änderung des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Baden-Württemberg und anderer Gesetze vom 19. November 2019 eingeführt und trat am 1. Dezember 2019 in Kraft.

Nach der Neuregelung sind bei der Wartefrist für einen Versorgungs- beziehungsweise Altersgeldanspruch auch vor dem 1. Dezember 2019 zurückgelegte Zeiten im Beamtenverhältnis zu berücksichtigen, in denen sich die Person in Elternzeit befunden hat.

Nachdem es sich bei der Änderung der offiziellen Bezeichnung von Erziehungsurlaub hin zu Elternzeit lediglich um eine Umbenennung gehandelt hat, sind auch Zeiten im Beamtenverhältnis, in denen sich die Person im Erziehungsurlaub befunden hat, bei der für die Wartefrist erforderlichen Dienstzeit zu berücksichtigen. Es erfolgt daher lediglich eine Klarstellung.

Zu Nummer 2

Zu Buchstabe a

Wenn sich die Dienstbezüge aufgrund von gesetzlich geänderten Ämterbewertungen beziehungsweise der §§ 90 und 91 LBesGBW ändern, kann es bei einem zeitnahen Ruhestand zu einer Benachteiligung beförderter verbeamteter Personen kommen.

Dies ist darauf zurückzuführen, dass eine verbeamtete Person die Dienstbezüge eines Amtes grundsätzlich mindestens zwei Jahre erhalten haben muss, um eine Versorgung aus der höheren Besoldungsgruppe zu erhalten. Der bisherige § 19 Absatz 3 Satz 1 Halbsatz 2 LBeamtVGBW sieht bei gesetzlich geänderten Ämterbewertungen sowie in den Fällen der §§ 90 und 91 LBesGBW Ausnahmen von der zweijährigen Wartefrist vor.

Ein Festhalten an der bisherigen Gesetzesfassung würde zu dem ungerechten Ergebnis führen, dass eine Person, die aufgrund einer zuvor erfolgten Beförderung nicht in den Genuss der geänderten Ämterbewertung kommt und diese Dienstbezüge bis zum Ruhestand keine zwei Jahre erhalten hat, lediglich ein Ruhegehalt aus dem vorherigen Amt erhielte, wohingegen der übergeleiteten, nicht beförderten Person auch bei einem Bezug der höheren Dienstbezüge von weniger als zwei Jahren bereits ein Ruhegehalt unter Berücksichtigung der höheren Dienstbezüge gewährt werden würde.

Um die nicht gerechtfertigte Schlechterstellung der beförderten Person zu verhindern, wird jene in diesem Fall durch den neuen Satz 4 nunmehr der übergeleiteten Person gleichgestellt. Hierzu zwei hypothetische Beispiele:

Satz 4 Nummer 1:

- Beamtin A (Erste Hauptstraßenmeisterin) befindet sich in A 10.
- Beamter B (Erster Hauptstraßenmeister) befindet sich in A 10 und wird im Juni 2022 nach A 11 (ebenfalls Erster Hauptstraßenmeister) befördert.
- Beide Personen treten im Dezember 2023 in den Ruhestand.
- Beamtin A wird zum 1. Dezember 2022 nach A 11 übergeleitet und erhält Versorgungsbezüge aus A 11.
- Beamter B wird zum 1. Dezember 2022 von A 11 nach A 11 übergeleitet und erhält durch die beabsichtigte Rechtsänderung ebenfalls Versorgungsbezüge aus A 11.

Satz 4 Nummer 3:

- Beamtin C (Technische Lehrerin) befindet sich in A 10.
- Beamter D (Technischer Lehrer) befindet sich in A 10 und wird im Juni 2022 nach A 11 (Technischer Oberlehrer) befördert.
- Beide Personen treten im Dezember 2023 in den Ruhestand.
- Beamtin C wird zum 1. Dezember 2022 nach A 11 (Technische Oberlehrerin) übergeleitet und erhält Versorgungsbezüge aus A 11.
- Beamter D wird aufgrund der Beförderung nicht nach A 11 übergeleitet und würde nach der bisherigen Rechtslage lediglich Versorgungsbezüge aus A 10 erhalten. Um diese nicht gerechtfertigte Schlechterstellung der beförderten Person zu verhindern, wird diese durch die beabsichtigte Rechtsänderung in diesen Fällen nunmehr der übergeleiteten Person gleichgestellt.

Zu Buchstabe b

Wenn eine verbeamtete Person den Aufstieg in eine andere Laufbahn absolviert, so könnte sich dies negativ auf ihre ruhegehaltfähigen Dienstbezüge auswirken. Dies wäre beispielsweise dann der Fall, wenn eine Person im Dezember 2021 aus der Besoldungsgruppe A 9 mit Amtszulage vom mittleren Dienst in den gehobenen Dienst (Besoldungsgruppe A 9 ohne Amtszulage) aufgestiegen ist. Beide Ämter unterliegen zum 1. Dezember 2022 einer gesetzlich geänderten Ämterbewertung, wodurch die verbeamtete Person im Januar 2023 aus Besoldungsgruppe A 10 ohne Amtszulage in den Ruhestand treten würde. Bei einem Verbleib in der bisherigen Laufbahn würde sie aufgrund der gesetzlich geänderten Ämterbewertung aus Besoldungsgruppe A 10 mit Amtszulage in den Ruhestand treten.

Dieser nicht gerechtfertigte Nachteil, welcher durch einen Aufstieg entstehen würde, soll durch die beabsichtigte Rechtsänderung verhindert werden.

Ein Ausgleich für nicht stattgefundene Beförderungen oder eine nicht erfolgte Gewährung einer Amtszulage, welche bei Verbleib in der bisherigen Laufbahn gegebenenfalls stattgefunden hätte oder übertragen worden wäre, erfolgt nicht. Es wird nicht jeglicher Nachteil, welcher bei einem Aufstieg entstehen könnte, verhindert. Bei einem Aufstieg aus der Besoldungsgruppe A 9 ohne Amtszulage erfolgt keine versorgungsrechtliche Kompensation dahingehend, dass bei Verbleib im mittleren Dienst im Laufe der weiteren Dienstzeit gegebenenfalls eine Amtszulage gewährt worden wäre. Eine Kompensation ist bereits deshalb nicht angezeigt, da die betroffenen Personen jedenfalls keine Amtszulage erhalten haben. Exspektanzen werden nicht kompensiert.

Zu Nummer 3

Zu Buchstabe a

Es erfolgt eine redaktionelle Klarstellung, dass auf die Zeit der Tätigkeit und nicht auf den Zeitraum abzustellen ist. Sofern beispielsweise gleichzeitig zwei Tätigkeiten mit einem Beschäftigungsumfang von jeweils 50 Prozent ausgeübt werden,

jedoch nur für eine dieser Tätigkeiten eine Anwartschaft oder Ansprüche in anderen Alterssicherungssystemen bestehen, kann die Zeit der Tätigkeit, für die keine Anwartschaft oder Ansprüche in anderen Alterssicherungssystemen bestehen, mit einem Beschäftigungsumfang von 50 Prozent als ruhegehaltfähige Dienstzeit berücksichtigt werden.

Zu Buchstabe b

Es erfolgt eine redaktionelle Klarstellung, dass Anwartschaften oder Ansprüche in anderen Alterssicherungssystemen, die ausschließlich auf freiwilligen Beiträgen beruhen, für eine Ruhegehaltfähigkeit unschädlich sind.

Dies ergibt sich bislang bereits daraus, dass auf die Zeit der Tätigkeit und nicht auf den Zeitraum abzustellen ist. Bei freiwilligen Beiträgen resultieren die Anwartschaften oder Ansprüche nicht aus einer ausgeübten Tätigkeit, sondern aus der freiwillig geleisteten Beitragszahlung.

Zu Nummer 4

Zu Buchstabe a

Es handelt sich um eine Folgeänderung zu Artikel 2 Nummer 12 Buchstabe a. Durch den Wegfall der Besoldungsgruppe A 6 wird die Mindestversorgung künftig aus der nächst höheren Besoldungsgruppe ermittelt. Um die Höhe der Mindestversorgung auf dem bisherigen Niveau zu halten, ist es erforderlich, den Ruhegehaltssatz von bisher 59,75 Prozent auf 57 Prozent anzupassen.

Zu Buchstabe b

Es handelt sich um eine Folgeänderung zu Buchstabe a.

Zu Nummer 5

Mit einer Änderung des § 8 des SGV VII – Gesetzliche Unfallversicherung – reagierte der Bundesgesetzgeber auf moderne Arbeitsformen und stellte das mobile Arbeiten im Homeoffice unter Unfallschutz. Mit der vorliegenden Anpassung des § 45 LBeamtVGBW wird der Unfallfürsorgeschutz der Beamtinnen und Beamten entsprechend angepasst.

Die unfallfürsorgerechtlichen Vorschriften stellen in Absatz 1 auf die Ausübung der dienstlichen Tätigkeit und nicht auf den Ausübungsort ab. Die Ausübung einer dienstlichen Tätigkeit ist damit nicht an die Dienststelle gebunden. Dementsprechend besteht für mobiles Arbeiten im Homeoffice oder Telearbeit bereits nach geltendem Recht Unfallfürsorgeschutz. Einer weiteren gesetzlichen Konkretisierung bedarf es insoweit daher nicht.

Ergänzend zu der bereits bestehenden Ausdehnung des Unfallschutzes für Beamtinnen und Beamte auf Wegen, die mit dem Weg zur Dienststelle verbunden werden, um ein Kind fremder Obhut anzuvertrauen, wird aufgrund der steigenden Bedeutung moderner Arbeitsformen wie Telearbeit oder mobiler Arbeit im Homeoffice die gesetzliche Grundlage dafür geschaffen, dass Beamtinnen oder Beamte auch auf den Wegen zur Verbringung ihrer Kinder in fremde Obhut unfallgeschützt sind, wenn in der Wohnung Dienst geleistet wird und deshalb keine Wege zu und von der Dienststelle zurückgelegt werden. Damit wird ein weiterer Beitrag für die Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes geleistet und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessert.

Zu Nummer 6

Es handelt sich um eine Folgeänderung zu Artikel 2 Nummer 12 Buchstabe a. Durch den Wegfall der Besoldungsgruppe A 6 wird die Mindestunfallversorgung künftig aus der nächsthöheren Besoldungsgruppe ermittelt. Um die Höhe der

Mindestunfallversorgung auf dem bisherigen Niveau zu halten, ist es erforderlich, den Ruhegehaltssatz von bisher 67,63 Prozent auf 64,51 Prozent anzupassen.

Zu Nummer 7

Mit Artikel 2 Nummer 19 wird die Anlage 12 des Landesbesoldungsgesetzes Baden-Württemberg dahingehend geändert, dass sich für die in dieser Anlage näher bezeichneten Personengruppen der kinderbezogene Teil des Familienzuschlags für das erste sowie zweite zu berücksichtigende Kind jeweils um einen Erhöhungsbetrag erhöht. Die Änderung im Besoldungsrecht ist beabsichtigt, um aufgrund neuerer Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts eine verfassungsgemäße Besoldung sicherzustellen.

Im Bereich der Beamtenversorgung gibt es aktuell noch keine Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zur verfassungsmäßig erforderlichen Höhe der Alimentation. Folglich existiert derzeit kein spezielles und einheitliches verfassungsfestes Prüfsystem für die Amtsangemessenheit von Versorgungsbezügen. Ein Vorlagebeschluss des OVG Lüneburg sowie zwei Vorlagebeschlüsse des VG Hamburg, welche sich mit der amtsangemessenen Alimentation in der Beamtenversorgung befassen, liegen derzeit zur Entscheidung beim Bundesverfassungsgericht. Die Gewährung eines Erhöhungsbetrags für das erste sowie zweite zu berücksichtigende Kind an Versorgungsempfängerinnen und -empfänger ist daher derzeit nicht beabsichtigt.

Es soll zunächst die ausstehende Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zur Amtsangemessenheit der Beamtenversorgung abgewartet werden und sodann anhand der konkreten Rechtsprechung Modelle für die Anpassung der Versorgung entwickelt und abgewogen werden. Nachteile durch das Abwarten auf die Rechtsprechung entstehen für die Betroffenen nicht, da seitens des Ministeriums für Finanzen bereits zugesagt wurde, dass jedenfalls ab 2020 alle Versorgungsempfängerinnen und -empfänger von etwaigen Anpassungen profitieren werden.

Der originäre kinderbezogene Teil des Familienzuschlags nimmt weiterhin an den allgemeinen Anpassungen nach § 11 des LBeamtVGBW teil.

Die Erhöhung des Familienzuschlags für das dritte Kind und weitere Kinder wird aufgrund der Sonderrechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zur Besoldung kinderreicher Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte (Beschluss vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 6/17 –) übernommen. Hierbei handelt es sich um eine auf die Beamtenversorgung übertragbare Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zur Alimentation; eigene Rechtsprechung für Versorgungsberechtigte mit drei oder mehr Kindern steht derzeit nicht aus und ist auch aufgrund der tatsächlichen Versorgungspraxis nicht zu erwarten.

Zu Nummern 8, 9, 14 und 15

Der Kinderzuschlag und Kindererziehungsergänzungszuschlag nach §§ 66, 94 LBeamtVGBW, der Pflege- und Kinderpflegeergänzungszuschlag nach §§ 67, 95 LBeamtVGBW sowie die Kürzungsbeträge nach § 101 Absatz 5 LBeamtVGBW werden linear angepasst.

Zu Nummer 10

Zu Buchstabe a

Es handelt sich um eine Folgeänderung zu Artikel 2 Nummer 12 Buchstabe a. Durch den Wegfall der Besoldungsgruppe A 6 wird die Höchstgrenze künftig aus der nächsthöheren Besoldungsgruppe ermittelt. Um die Höchstgrenze auf dem bisherigen Niveau zu halten, ist es erforderlich, den Faktor 1,347 auf 1,285 anzupassen.

Zu Buchstabe b

Es handelt sich um eine Folgeänderung zu Buchstabe a.

Zu Nummer 11

§ 84 Absatz 2 bestimmt bisher, dass der in § 29 Absatz 2 und 3 (Dienstunfähige, die wieder in das Beamtenverhältnis berufen werden) genannte Personenkreis bei einer Entlassung keinen Anspruch auf Altersgeld hat. Diese Regelung könnte bei Vorliegen eines grenzüberschreitenden Bezugs gegen europäisches Recht verstoßen, da sie dazu in der Lage ist, die Arbeitnehmerfreizügigkeit einzuschränken. Eine Ausnahmeregelung vom bisherigen § 84 Absatz 2 nur für Personen, die in das EU-Ausland wechseln möchten, würde die Rechtslage stark verkomplizieren. Da von der Regelung des bisherigen § 84 Absatz 2 nach überschlägiger Schätzung generell nur sehr wenige Personen betroffen sein dürften (weniger als eine Person pro Jahr), soll von einer Unterausnahme abgesehen werden und diese Regelung bei künftigen Entlassungen generell entfallen.

Zu Nummer 12

Hierdurch wird ein redaktionelles Versehen, das sich durch die Einfügung des Satzes 2 in § 87 Absatz 3 ergeben hat, korrigiert.

Zu Nummer 13

Zu Buchstabe a

Bei der Erweiterung des Personenkreises auch auf Beamtinnen und Beamte mit Anspruch auf eine dem Altersgeld entsprechende Alterssicherung handelt sich um eine Anpassung an den bisherigen Wortlaut des Absatzes 3 (Altersgeld oder eine dem Altersgeld entsprechende Alterssicherung), der aufgrund eines redaktionellen Versehens nicht mit dem Wortlaut des Absatzes 1 korrespondiert.

Bei der Berechnung der ruhegehaltfähigen Dienstzeit für den Teil des erneut begründeten Beamtenverhältnisses finden bislang ausschließlich die §§ 21 bis 25 Anwendung. Gründe für einen Ausschluss der §§ 73 Absatz 6 sowie 74 Absatz 2 und 3 sind nicht ersichtlich, sodass bei Anwendung des § 92 Absatz 1 auch die zuvor genannten Vorschriften berücksichtigt werden sollten.

Die Erweiterung von Satz 2 um einen Halbsatz dient der redaktionellen Klarstellung, dass auch dann, wenn der Anspruch auf Altersgeld oder eine dem Altersgeld entsprechende Alterssicherung gegenüber einem Dienstherrn außerhalb des Geltungsbereichs dieses Gesetzes besteht, für diese Zeit als ruhegehaltfähige Dienstzeit die altersgeldfähige Dienstzeit nach § 89 Absatz 2 zugrunde zu legen ist.

Zu Buchstabe b

Da die Regelungen des § 92 nach dem Wortlaut nur für „auf Antrag entlassene ehemalige Beamte“ Anwendung finden, Beamtinnen und Beamte auf Zeit, die mit Ablauf ihrer Amtszeit nicht in den Ruhestand versetzt werden, jedoch gemäß § 84 Absatz 3 bei Erfüllung der erforderlichen Dienstzeit ebenfalls einen Anspruch auf Altersgeld haben, erfolgt eine redaktionelle Klarstellung.

Zu Nummer 16

Es handelt sich um eine Folgeänderung zu Nummer 4 und 6. Die Versorgung der vorhandenen, betroffenen Versorgungsempfängerinnen und -empfänger soll sich weiterhin nach der Besoldungsgruppe A 6 bemessen und auch künftig an den allgemeinen Anpassungen der Versorgungsbezüge teilhaben.

Zu Nummer 17

Es wird auf die Begründung zu Nummer 16 verwiesen.

Zu Nummer 18

Es wird klargestellt, dass für eine Anwendung des § 108 auf Hinterbliebenenfälle darauf abzustellen ist, ob die Versorgungsurheberin beziehungsweise der Versorgungsurheber zum 1. Januar 2011 eine vorhandene verbeamtete Person, frühere verbeamtete Person oder Versorgungsempfängerin beziehungsweise Versorgungsempfänger war.

Zu Nummer 19

Versehentlich ist in der bislang geltenden Fassung der Verweis auf Nummer 2 anstelle von Nummer 3 des § 33 Absatz 1 Satz 2 sowie auf § 36 anstelle von § 37 erfolgt.

Zu Nummer 20

Die Begründung zu Nummer 18 gilt entsprechend.

Zu Artikel 4 (Änderung des Landesbeamtengesetzes)

Zu Nummern 1 und 2

Folgeänderung aufgrund der Änderung des § 24 LBesGBW (vergleiche Artikel 2 Nummer 1).

Zu Nummer 3

Zu Buchstabe a

Es handelt sich um Folgeänderungen aufgrund der Einfügung des neuen Absatzes 3, vgl. die Begründung zu Buchstabe b.

Zu Buchstabe b

§ 78 Landesbeamtengesetz regelt die Höhe der zumutbaren Eigenvorsorge und § 14 Absatz 1 Beihilfeverordnung die Höhe der dementsprechenden Bemessungssätze der Beihilfe. Da es sich um eine essentielle Regelung des Beihilferechts handelt, wird aus Gründen der Klarheit und Rechtssicherheit die bisherige Formulierung in § 78 Absatz 2 Satz 2 Nummer 4 und Satz 4 bis 7 Landesbeamtengesetz gestrichen und eine neue Regelung entsprechend dem Wortlaut des § 14 Absatz 1 Beihilfeverordnung in einem neuen Absatz 3 eingefügt.

Mit den Änderungen im Beihilferecht soll für die Zukunft bezüglich der Bemessungssätze wieder der Stand der bis zum 31. Dezember 2012 geltenden Rechtslage hergestellt werden, um die Konkurrenzfähigkeit des Landes gegenüber privaten Arbeitgebern und um die Attraktivität des Beamtenverhältnisses in Baden-Württemberg zu steigern. Zudem sollen Verbesserungen der Beihilfe erreicht werden, die insbesondere den unteren Besoldungsgruppen und Familien mit zwei oder mehr Kindern zugutekommen, weil sie von den höheren Versicherungsbeiträgen am meisten betroffen sind. Die Sätze 1 bis 5 bilden diesen Stand ab.

Satz 6 und 7 stellen zudem die Grundlage klar, aufgrund derer in der Beihilfeverordnung abweichende Bemessungssätze (vgl. § 14 Absatz 2 bis 6 Beihilfeverordnung), Selbstbehalte und Höchstbeträge geregelt werden können.

Zu Buchstabe c

Es handelt sich um Folgeänderungen aufgrund der Einfügung des neuen Absatzes 3, vgl. die Begründung zu Buchstabe b.

Zu Nummer 4

Redaktionelle Anpassung aufgrund der Neufassung des Landesreisekostengesetzes.

Zu Artikel 5 (Änderung des Landespersonalvertretungsgesetzes)

Es handelt sich um redaktionelle Folgeänderungen aufgrund der Anhebung der Eingangssämter in den Laufbahnen des mittleren und des gehobenen Polizeivollzugsdienstes.

Zu Artikel 6 (Änderung des Landesreisekostengesetzes Baden-Württemberg)

Es handelt sich um redaktionelle Anpassungen.

Zu Artikel 7 (Änderung des Ernennungsgesetzes)

Zu Nummer 1

Die Zuständigkeit für die Ernennung der ständigen Vertreter der Schulleiter in den Laufbahnen des gehobenen Dienstes ist gemäß § 4 Satz 1 Nummer 11 Ernennungsgesetz den unteren Schulaufsichtsbehörden übertragen. Da es sich bei dem Amt Zweiter Konrektor und den Ämtern Realschulabteilungsleiter und Gemeinschaftsschulabteilungsleiter um Ämter derselben oder einer geringeren Wertigkeit handelt, soll auch hierfür die Ernennungszuständigkeit auf die unteren Schulaufsichtsbehörden übertragen werden.

Die Zuständigkeit für die Ernennung der Technischen Oberlehrer und der Fachoberlehrer als Stufenleiter beziehungsweise Fachbetreuer in der Besoldungsgruppe A 12 beziehungsweise A 11 mit Amtszulage wurde zum 1. Januar 2011 gemäß § 4 Satz 1 Nummer 11 Ernennungsgesetz auf die Staatlichen Schulämter als untere Schulaufsichtsbehörden übertragen. Da es sich bei dem neu geschaffenen Amt Fachoberlehrer als Leiter eines Schulkindergartens mit mehr als zwei Gruppen um ein Amt derselben Wertigkeit (A 11 mit Amtszulage) handelt, soll auch hierfür die Ernennungszuständigkeit auf die Staatlichen Schulämter übertragen werden.

Zu Nummer 2

Die Änderung in § 4 Satz 2 beruht auf der Korrektur eines amtlichen Fehlers im Änderungsbefehl in Art. 6 Nr. 2 d) des Gesetzes vom 19. Februar 2019 (GBl. S. 37, 45).

Zu Artikel 8 (Änderung der Beihilfeverordnung)

Zu Nummer 1

Es handelt sich um redaktionelle Änderungen.

Zu Nummer 2

Zu Buchstabe a Doppelbuchstaben aa und bb Dreifachbuchstabe bbb

Mit dem Gesetz zur Anpassung des Medizinprodukterechts an die Verordnung (EU) 2017/745 und die Verordnung (EU) 2017/746 (Medizinprodukte-EU-Anpassungsgesetz – MPEUAnpG) vom 28. April 2020 (BGBl. S. 960) ist das Me-

dizinproduktegesetz außer Kraft getreten. Für die Bewertung, ob es sich um ein Medizinprodukt handelt, ist die Deklaration des Herstellers maßgeblich, welche nach den verschiedenen Vorschriften des Medizinprodukterechts erfolgt. Ein konkreter Verweis auf eine bestimmte Norm des Medizinprodukterechts ist daher entbehrlich.

Zu Buchstabe a Doppelbuchstabe bb Dreifachbuchstaben aaa und ccc

Es handelt sich um redaktionelle Änderungen.

Zu Buchstabe b Doppelbuchstabe aa

Aufgrund des Urteils des Verwaltungsgerichts Sigmaringen vom 24. September 2019 – 3 K 7896/17 – wird die bisherige Verwaltungsvorschrift Nummer 4.3 zu § 6 Absatz 1 Nummer 7 BVO geändert. Künftig sind auch Aufwendungen für nebenberufliche Pflegekräfte beihilfefähig. Diese sind dabei bis zur Höhe des tariflichen oder ortsüblichen Entgelts einer Pflegekraft der öffentlichen oder freien gemeinnützigen Träger beihilfefähig. Die Beihilfestelle kann zulassen, dass die Höhe des tariflichen oder ortsüblichen Entgelts durch den Träger der häuslichen Krankenpflege auf der Rechnung oder in anderer geeigneter Weise bestätigt wird. Diese Regelung dient der Verwaltungsvereinfachung und entspricht einem Anliegen aus der Beihilfepraxis. Der Übersichtlichkeit halber soll die neue Regelung nicht mehr in der Verwaltungsvorschrift, sondern in der BVO verortet werden.

Zu Buchstabe b Doppelbuchstabe bb

Es handelt sich um eine Klarstellung.

Zu Buchstabe c

Es handelt sich um eine Folgeänderung aufgrund des Buchstabens d und die dortige Nummer 10. Da ambulante Rehabilitationsmaßnahmen und ambulante Anschlussheilbehandlungen künftig unter Nummer 10 zusammengefasst werden, erfolgt konsequenterweise eine Streichung bei Nummer 9. Nummer 9 umfasst künftig nur noch von Ärztinnen und Ärzten schriftlich verordneten Rehabilitationssport. Funktionstraining wurde bisher schon unter der Nummer 9 subsumiert, die explizite Erwähnung erfolgt zur Klarstellung.

Zu Buchstabe d

Zu ambulanten Rehabilitationsmaßnahmen und ambulanten Anschlussheilbehandlungen (Nummer 10)

Mit dieser klarstellenden Regelung können ambulante Rehabilitationsbehandlungen und ambulante Anschlussheilbehandlungen beihilferechtlich gesondert und geschlossen erfasst werden; auch solche die ambulant in stationären Einrichtungen durchgeführt werden. Mit dem Begriff der Sozialversicherungsträger sind diverse Kostenträger (Gesetzliche Krankenversicherung, Deutsche Rentenversicherung, Berufsgenossenschaften, etc.) erfasst, welche unter anderem zur Sicherstellung von qualitativen Mindeststandards mit diesen Einrichtungen entsprechende Versorgungsverträge schließen. Die Anknüpfung an Versorgungsverträge ist erforderlich, weil es den Beihilfestellen nicht in jedem Einzelfall möglich ist, bei Einrichtungen ohne Versorgungsvertrag die Erfüllung entsprechender Standards, beispielsweise in Bezug auf die Qualität der medizinischen Maßnahmen, zu prüfen. Die Anknüpfung ist auch geeignet eine Unterscheidung dahingehend zu treffen, ob die ambulante Maßnahme einen medizinischen Zweck erfüllt, oder eher den Charakter eines Urlaubs oder einer Wellnessbehandlung erfüllt. Im Übrigen ist für Einrichtungen, die keinen entsprechenden Versorgungsvertrag mit den Sozialversicherungsträgern abgeschlossen haben, eine Einzelabrechnung jederzeit möglich. Der Dienstherr darf aus fiskalischer Sicht Pauschalabrechnungen begrenzen, wobei die Bezugnahme auf abgeschlossene Versorgungsverträge ein sachliches Differenzierungskriterium darstellt.

Satz 2 stellt abschließend klar, welche Aufwendungen beihilfefähig sind. Erfolgt eine pauschale Abrechnung der Aufwendungen nach § 6 Absatz 1 Nummer 1 bis 3 (ärztliche, psychotherapeutische oder zahnärztliche Leistungen sowie Arzneimittel und Heilbehandlungen) nach Satz 3, ist diese in Höhe der mit den Sozialversicherungsträgern vereinbarten Tagessätzen angemessen. Weitere Aufwendungen nach § 6 Absatz 1 Nummer 1 bis 3 sind daneben nicht beihilfefähig.

Zu digitalen Gesundheitsanwendungen (Nummer 11)

Digitale Gesundheitsanwendungen lassen sich nicht abschließend unter die bisherigen Begriffsbestimmungen der Beihilfeverordnung für Medizinprodukte oder Hilfsmittel fassen. Es ist daher erforderlich, eine Regelung für diese neuartigen und speziellen Formen der medizinischen Versorgung zu treffen und sich ergebende Folgefragen klarstellend zu regeln.

Satz 1 definiert den Begriff der digitalen Gesundheitsanwendungen und orientiert sich dabei an der Definition des § 33a Absatz 1 Satz 1 Fünftes Buch Sozialgesetzbuch. Satz 2 Buchstabe a bis d umfassen abschließend den beihilfefähigen Umfang bei digitalen Gesundheitsanwendungen. Satz 3 Buchstabe a und b umfassen den nicht beihilfefähigen Umfang bei digitalen Gesundheitsanwendungen. Für darin nicht genannte Aufwendungen findet Nummer 2.4 der Anlage zur Beihilfeverordnung Anwendung. Im Einzelnen ist zum beihilfefähigen und nicht beihilfefähigen Umfang Folgendes anzuführen:

Der Verwendung von digitalen Gesundheitsanwendungen kommt insgesamt eine therapieunterstützende Funktion zu. Um medizinisch notwendige digitale Gesundheitsanwendungen von Fitness- und anderer Gesundheitssoftware abzugrenzen, wird auf das Verzeichnis für digitale Gesundheitsanwendungen des Bundesinstituts für Arzneimittel und Medizinprodukte zurückgegriffen. Es ist angebracht und auch vom Aufwand vertretbar, auf die Maßgaben, Diagnosen und Voraussetzungen sowie Nutzungs- und Anwendungsdauer nach dem Fünften Buch Sozialgesetzbuch zu verweisen.

Im Bereich der gesetzlichen Krankenversicherung werden gesonderte Preise für digitale Gesundheitsanwendungen ausgehandelt. Daneben gelten für Selbstzahler abweichende Preise. Im Sinne von § 5 Absatz 1 Satz 1 BVO ist regelmäßig die Standardversion einer digitalen Gesundheitsanwendung als angemessen anzusehen. Versionen mit erweitertem Anwendungsumfang beinhalten üblicherweise Komfortfunktionen für die Nutzerin beziehungsweise den Nutzer, für welche eine medizinische Notwendigkeit regelmäßig zu verneinen ist. In Ausnahmefällen besteht aber die Möglichkeit davon abzuweichen, wenn die Notwendigkeit einer erweiterten Version ärztlicherseits schriftlich begründet wird. Dies kann beispielsweise der Fall sein, wenn eine die digitale Gesundheitsanwendung nutzende Person behinderungsbedingte Einschränkungen hat und die Funktionen der erweiterten Version die Nutzung der digitalen Gesundheitsanwendung erst ermöglichen.

Für manche digitalen Gesundheitsanwendungen wird spezielles Zubehör benötigt (zum Beispiel ein Energieband), damit die digitale Gesundheitsanwendung funktioniert. Das Zubehör wird dann ausschließlich für die Nutzung der digitalen Gesundheitsanwendungen benötigt. In diesen Fällen kann eine Beihilfefähigkeit bejaht werden.

In anderen Fällen ist das Zubehör den nicht beihilfefähigen allgemeinen Lebenshaltungskosten zuzurechnen, insbesondere dann, wenn das Zubehör auch ohne die digitale Gesundheitsanwendung genutzt werden kann (zum Beispiel Kopfhörer, digitale Waagen).

Von der Beihilfefähigkeit ausgeschlossen ist das zur Nutzung erforderliche Endgerät (Smartphone, Tablet, Laptop, Smartwatch, etc.). Es ist davon auszugehen, dass diese Endgeräte regelmäßig nicht ausschließlich für die Nutzung digitaler Gesundheitsanwendungen angeschafft und verwendet werden. Der Funktionsumfang wird regelmäßig nicht nur auf die Nutzung der speziellen digitalen Gesundheitsanwendung ausgelegt sein. Heutzutage kann zudem davon ausgegangen werden, dass solche Endgeräte im Rahmen der allgemeinen Lebensführung in Haushalten vorhanden sind. Laut Daten des Statistischen Bundesamtes zu „Private Haushalte in der Informationsgesellschaft – Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien“ vom 20. Januar 2021 hatten zum Stand 2020 in

Deutschland 92 Prozent der Haushalte einen Internetanschluss und laut den Ergebnissen des Statistischen Bundesamtes zur Einkommens- und Verbrauchsstichprobe vom 30. Oktober 2018 hatten zum Stand 1. Januar 2018 81,2 Prozent aller Haushalte einen mobilen PC (Laptop, Notebook, Netbook, Tablet) und 96,7 Prozent aller Haushalte ein Mobiltelefon (Handy, Smartphone).

Die anfallenden Kosten für den Strom und Datenverbrauch sind nicht beihilfefähig und werden den allgemeinen Lebenshaltungskosten zugerechnet. Zum einen ist es in der Praxis nahezu ausgeschlossen, den durch die digitale Gesundheitsanwendung erhöhten Strom- und Datenverbrauch gezielt nachweis- und nachprüfbar zu erfassen. Zum anderen dürften die zusätzlichen Kosten für den erhöhten Stromverbrauch, sowie den erhöhten Datenverbrauch, im Zeitalter von WLAN sowie Flatratetarifen, marginal sein.

Für die Zweit- und Mehrfachbeschaffungen von digitalen Gesundheitsanwendungen zur Nutzung auf verschiedenen Endgeräten besteht keine medizinische Notwendigkeit, da hierfür regelmäßig der Nutzerkomfort im Vordergrund stehen dürfte. Der Ausschluss umfasst auch den Fall, dass eine teurere Version der digitalen Gesundheitsanwendung gekauft wird, welche Lizenzen zur Nutzung auf mehreren Endgeräten beinhaltet.

Zu außerklinischer Intensivpflege (Nummer 12)

Allgemein

Im Bereich der gesetzlichen Krankenversicherung hat der Bundesgesetzgeber mit § 37c Fünftes Buch Sozialgesetzbuch (SGB V) einen Anspruch auf außerklinische Intensivpflege geregelt. Im Beihilfebereich soll mit der Regelung des § 6 Absatz 1 Nummer 12 BVO ebenfalls ein Anspruch auf außerklinischen Intensivpflege geschaffen werden. Aufgrund der grundlegenden Systemunterschiede zur gesetzlichen Krankenversicherung und auch der sozialen Pflegeversicherung ist eine eigene Regelung notwendig. Systematisch liegt im Beihilferecht eine Verortung im Bereich der Krankheit näher, als eine Verortung im Bereich der Pflege, weil es sich bei der außerhäuslichen Intensivpflege um eine spezielle Form der Behandlungspflege handelt. Bei der Behandlungspflege und somit auch bei der außerklinischen Intensivpflege handelt es sich um Aufwendungen, welche zu den Krankheitskosten zu zählen sind. Dies ist auch daran zu erkennen, dass im Bereich der gesetzlichen Krankenversicherungen die Aufwendungen im SGB V (Gesetzliche Krankenversicherung) und nicht im SGB XI (Soziale Pflegeversicherung) geregelt sind. Die außerklinische Intensivpflege setzt außerdem keine Pflegeeinstufung voraus.

Es ergeben sich in der Praxis drei grundsätzliche Abrechnungsmöglichkeiten für Leistungserbringerinnen und Leistungserbringer:

1. Es erfolgt eine Abrechnung, ohne die Pflegesachleistungen auszuweisen. In diesem Fall muss die Beihilfestelle sicherstellen, dass Pflegesachleistungen nicht zusätzlich gewährt werden.
2. Es erfolgt eine Abrechnung mit bereits ausgewiesenen Pflegesachleistungen. In diesem Fall hat die Leistungserbringerin oder der Leistungserbringer vom Rechnungsbetrag (24 Stunden x Stundensatz) die Pflegesachleistungen bereits abgezogen und gesondert aufgelistet.
3. Es erfolgt eine separate Abrechnung der Pflegesachleistungen. In diesem Fall muss diese Beihilfestelle zu prüfen, dass die Pflegesachleistungen vom Rechnungsbetrag (24 Stunden x Stundensatz) auch tatsächlich abgezogen wurden.

Zu Buchstabe a

Buchstabe a regelt nur den grundlegenden Anspruch auf außerklinische Intensivpflege und definiert diesen.

Zu Buchstabe b

Buchstabe b erläutert, unter welchen Voraussetzungen eine außerklinische Intensivpflege beihilfefähig ist. Der Bundesgesetzgeber verfolgt mit § 37c SGB V an mehreren Stellen das Ziel, auch gewisse Qualitätsanforderungen umzusetzen. Da die Beihilfestellen keinen Medizinischen Dienst besitzen und der Einsatz der medizinischen Gutachtenstellen des öffentlichen Gesundheitsdienstes nicht möglich ist, werden in Absatz 2 konkrete Qualitätsanforderungen genannt. Diese betreffen zum einen die Qualifikation der jeweiligen Ärztin oder des jeweiligen Arztes zur schriftlich Verordnung der außerklinischen Intensivpflege sowie die Anforderungen an die Qualifikation der Pflegekräfte. Das Vorliegen der Qualifikation der eingesetzten Pflegekräfte kann durch die Rechnungsstellerin oder den Rechnungssteller beispielsweise auf der Rechnung oder anderen geeigneten Nachweis belegt werden. Die Person mit dem Titel „Examierte Pflegekraft“ hat nachweislich eine staatliche Prüfung absolviert und ist daher eine Pflegefachkraft.

Die Voraussetzung, dass eine außerklinische Intensivpflege nach zwölf Monaten erneut verordnet werden muss, ist ein zulässiger Eingriff in die ärztliche Behandlungshoheit. Durch die erneute schriftliche Verordnung durch die behandelnde Ärztin oder den behandelnden Arzt kann sich die Beihilfestelle darauf verlassen, dass eine gewisse medizinische Qualitätsprüfung der außerklinischen Intensivpflege erfolgt. Dies gebietet auch die Fürsorgepflicht des Dienstherrn.

Zu Buchstabe c

Die Angemessenheit der Aufwendungen wird in Buchstabe c auf den Betrag in Höhe von 39 Euro pro Stunde begrenzt. Das Ministerium für Finanzen hat im Vorfeld festgestellt, dass die abgerechneten Stundensätze in bereits laufenden Fällen höchst unterschiedlich ausfallen. Die Breite der Stundensätze lag zwischen 22,82 Euro mit dem niedrigsten Wert und 54,36 Euro mit dem höchsten Wert. Davon ausgehend, dass eine außerklinische Intensivpflege regelmäßig 24 Stunden pro Tag erfolgt, ist dies eine Differenz von 31,54 Euro pro Stunde/pro Fall (756,96 Euro pro Tag/pro Fall, 22 708,80 Euro bei einem 30-Tage-Monat/pro Fall, 276 290,40 Euro pro Jahr/pro Fall). Da es zudem keinen bundeseinheitlichen Preisrahmen für die Abrechnungen der Leistungserbringerinnen oder der Leistungserbringer gibt, erscheint es in Abwägung mit dem Interesse des Dienstherrn an keiner übermäßigen Belastung der öffentlichen Kassen durch nicht begründete Abrechnungsbeträge, angebracht, die Angemessenheit der Aufwendungen auf den oben genannten Rahmen zu beschränken. Zwar dürfte es im Beihilfebereich des Landes und der Kommunen schätzungsweise derzeit weniger als 100 Fälle der außerklinischen Intensivpflege geben, allerdings wirkt sich bereits der dargelegte Preisunterschied im Einzelfall sehr stark aus.

Für den angemessenen Betrag wurde der Durchschnittsstundensatz aus 28 Fällen im Erhebungszeitraum 2020 und 2021 ermittelt und mit einem leichten Aufschlag versehen. Er soll zu gegebener Zeit angepasst werden.

Aufwendungen für Unterkunft und Verpflegung sind bei außerklinischer Intensivpflege grundsätzlich nicht beihilfefähig sind. Der Ausschluss von der Beihilfefähigkeit ist damit begründet, dass Unterkunft und Verpflegung zu den allgemeinen Lebenshaltungskosten gehören. Eine Ausnahme erfolgt, analog zu § 37c Absatz 3 SGB V, nur in Fällen einer Unterbringung in einer vollstationären Pflegeeinrichtung nach § 9f Absatz 1 BVO. Um systematisch eine klare Trennung zwischen den Bereichen Krankheit und Pflege zu wahren (vgl. vorstehende Ausführungen unter „Allgemein“), wird der bei Unterbringung in einer vollstationären Pflegeeinrichtung zu berechnende Selbstbehalt (§ 9f Absatz 3 BVO) im Rahmen der außerklinischen Intensivpflege als beihilfefähig anerkannt.

Es wird zudem klargelegt, dass neben der außerklinischen Intensivpflege keine Aufwendungen für häusliche Krankenpflege geltend gemacht werden können. Ähnlich wie im SGB V ist die außerklinische Intensivpflege auch im Beihilferecht eine Sonderform der häuslichen Krankenpflege.

Zu Buchstabe d

Buchstabe d ist eine Ausnahmeregelung zu Buchstabe c Satz 1. Zur Klarstellung ist zu erwähnen, dass es sich hierbei um keine Härtefallregelung im Sinne des § 5 Absatz 6 BVO handelt. Die finanziellen und wirtschaftlichen Verhältnisse der beihilfeberechtigten Person sind für die Anwendung der Ausnahmeregelung nicht zu prüfen. Für die Anwendung der Ausnahmeregelung ist allein maßgeblich, ob es sich bei der Höhe des abgerechneten Stunden- oder Tagessatz um einen mit einer gesetzlichen Krankenversicherung vereinbarten Satz handelt, oder ob die zu erbringende Leistung der außerklinischen Intensivpflege in einem näher definierten Umkreis nur durch einen oder eine sehr begrenzte Anzahl von Leistungserbringern oder Leistungserbringern erbracht werden kann.

Mit der Ausnahmeregelung soll die beihilfeberechtigte Person, angesichts des zu Buchstabe c geschilderten, berechtigten Interesse des Dienstherrn an keiner übermäßigen Belastung der öffentlichen Kassen durch nicht begründete Abrechnungsbeträge, aktiv daran mitwirken, die Kosten zu begrenzen. Der entstehende Aufwand für die beihilfeberechtigte Person ist angesichts der Kostenfolgen und dem Umstand, dass beim Vorliegen des Ausnahmefalles keine Eigenbehalte verbleiben, gerechtfertigt und auch unter Fürsorgegesichtspunkten vertretbar.

Durch die Ausnahmeregelungen Doppelbuchstabe aa und bb wird die Belastung für die Pflegebedürftigen und deren Angehörige durch die Erbringung weiterer Nachweise möglichst gering gehalten. Gleichzeitig wird auch dem fiskalischen Interesse Rechnung getragen, dass der im 4. Quartal 2021 durchschnittlich abgerechnete Betrag in Höhe von 39 Euro pro Stunde beziehungsweise die Höhe des Stunden- oder Tagessatzes einer Vereinbarung mit einer gesetzlichen Krankenversicherung nicht von einzelnen Leistungserbringern durch die Beihilfestellen unhinterfragt überschritten werden kann.

Zu Doppelbuchstabe aa

Die Landesverbände der Krankenkassen und die Ersatzkassen erstellen gemäß § 132l SGB V gemeinsam und einheitlich eine Liste der Leistungserbringer, mit denen Verträge nach über die Erbringung außerklinischer Intensivpflege bestehen und veröffentlichen sie barrierefrei auf einer eigenen Internetseite. Es handelt sich um einen vertretbaren Aufwand für die beihilfeberechtigte Person bei ihrem Leistungserbringer anzufragen, ob die abgerechneten Aufwendungen der Höhe nach einer Vereinbarung mit einer gesetzlichen Krankenversicherung entsprechen. In diesen Fällen ist dem berechtigten Interesse des Dienstherrn an keiner übermäßigen Belastung der öffentlichen Kassen genüge getan.

Zu Doppelbuchstabe bb

Sofern der vorgenannte Ausnahmegrund des Doppelbuchstaben aa nicht greift, weil beispielsweise keine Vereinbarung des Leistungserbringers mit einer gesetzlichen Krankenversicherung besteht, kann mit dieser weiteren Ausnahme in besonderen Ausnahmefällen auch ein höherer als der unter Buchstabe c Satz 1 genannte Betrag als beihilfefähig anerkannt werden.

Die Anlehnung des Umkreises im Sinne der einfachen Entfernung an den beihilfe- und reisekostenrechtlichen Nahbereich von 30 Kilometern (vgl. beispielsweise § 10a Nummer 4 BVO) ist angemessen und spiegelt aus Sicht des Ministeriums für Finanzen einen realistischen Bereich wieder, in dessen Umkreis örtliche Pflegedienste ihre Leistungen erbringen.

Zu Nummer 3

Zu Buchstabe a

Es handelt sich um eine Folgeänderung aufgrund der Änderungen unter Nummer 12.

Zu Buchstabe b

Zu Doppelbuchstaben aa und cc

Es handelt sich um redaktionelle Anpassungen.

Zu Doppelbuchstabe bb

Es handelt sich um eine Folgeänderung zu Nummer 2 Buchstabe d bezüglich ambulanter Rehabilitationsmaßnahmen. Die Sätze 1 und 2 sehen bereits als Voraussetzung vor, dass ambulante Maßnahmen beziehungsweise Behandlungen nicht ausreichend sein dürfen. In § 7 BVO werden künftig nur noch stationäre Maßnahmen geregelt.

Zu Buchstabe c

Zu Doppelbuchstabe aa

Die Regelung für entstandene Aufwendungen nach § 7 Absatz 7 Satz 1 Nummer 2 BVO ist wegen der Einführung des pauschalen Entgeltsystems für psychiatrische und psychosomatische Einrichtungen (PEPP) durch das Psych-Entgeltgesetz vom 21. Juli 2012 anzupassen. Die beihilferechtliche Ermittlung der angemessenen Beträge erfolgt in Anlehnung an die Vereinbarung zum pauschalierenden Entgeltsystem für psychiatrische und psychosomatische Einrichtungen zwischen dem GKV-Spitzenverband und dem Verband der Privaten Krankenversicherung sowie der Deutschen Krankenhausgesellschaft.

Für die Ermittlung wird zunächst die im PEPP-Entgeltkatalog ausgewiesene, maßgebliche Bewertungsrelation festgestellt und dann mit dem pauschalen Basisentgeltwert multipliziert. Als pauschaler Basisentgeltwert wird der ersatzweise anzuwendenden Basisentgeltwert nach § 10 Absatz 3 der jeweils gültigen Vereinbarung zum pauschalierenden Entgeltsystem für psychiatrische und psychosomatische Einrichtungen mit einem Aufschlag von 10 vom Hundert angesetzt. In der Vereinbarung über die pauschalierenden Entgelte für die Psychiatrie und Psychosomatik 2022 (PEPPV 2022) lag dieser Betrag bei 280 Euro. Zusammen mit dem Aufschlag von 10 Prozent ergibt sich für das Jahr 2022 ein Betrag in Höhe von 308 Euro.

Zu Doppelbuchstabe bb

Für nicht im PEPP-Entgeltkatalog ausgewiesene Indikationen wird eine Auffangregelung mit fest vorgegebenen Bewertungsrelationen vorgegeben. Diese entsprechen § 1 Absatz 8 der Vereinbarung über die pauschalierenden Entgelte für die Psychiatrie und Psychosomatik 2022 (PEPPV 2022).

Zu Doppelbuchstabe cc

Es handelt sich um eine redaktionelle Folgeänderung zu Doppelbuchstabe bb.

Zu Nummer 4

Zu Buchstabe a

Es handelt sich um eine Folgeänderung aufgrund der Änderungen unter Nummer 12.

Zu Buchstaben b und c

Es handelt sich um redaktionelle Anpassungen.

Zu Nummer 5

Es handelt sich um eine Folgeänderung aufgrund von Nummer 8 Buchstabe b. Auch im Pflegegrad 1 sollen die Vergütungszuschläge beihilfefähig sein.

Zu Nummer 6

Mit Artikel 2 Nummer 5 des Gesetzes zur Weiterentwicklung der Gesundheitsversorgung (Gesundheitsversorgungsentwicklungsgesetz – GVWG) vom 11. Juli 2021 (BGBl. I S. 2754) wurden im Bereich der gesetzlichen Pflegeversicherung die Pflegesachleistung bei häuslicher Pflege um 5 Prozent angehoben. Die entsprechende Übernahme der Regelung der gesetzlichen Pflegeversicherung in das Beihilferecht gebietet die Fürsorgepflicht des Dienstherrn.

Zu Nummer 7

Zu Buchstabe a

Es handelt sich um eine Folgeänderung aufgrund von Nummer 8 Buchstabe b. Auch bei Kurzzeitpflege sollen die Vergütungszuschläge beihilfefähig sein.

Zu Buchstabe b

Es handelt sich bei der Neufassung um eine notwendige Klarstellung. § 9d Absatz 3 Satz 1 BVO verwies mit der bisherigen Formulierung des „beihilfefähigen Höchstbetrages für Kurzzeitpflege“ auf § 9d Absatz 2 BVO. § 9d Absatz 2 BVO verweist wiederum auf § 42 Absatz 2 SGB XI. Der Verordnungsgeber ging von einer Übereinstimmung der Beträge des § 42 Absatz 2 Satz 2 und des § 39 Absatz 2 Satz 1 SGB XI aus (806 Euro als hälftiger Betrag aus § 42 Absatz 2 Satz 2 SGB XI). An dieser Übereinstimmung wurde vom Bundesgesetzgeber mit dem Gesetz zur Weiterentwicklung der Gesundheitsversorgung (Gesundheitsversorgungsentwicklungsgesetz – GVWG) vom 11. Juli 2021 nicht weiter festgehalten. Um fehlerhaften Interpretationen vorzubeugen und den aus Fürsorgegesichtspunkten gebotenen Gleichklang zur gesetzlichen Pflegeversicherung zu wahren, erfolgt diese Klarstellung.

Zu Nummer 8

Zu Buchstabe a

Es handelt sich um eine redaktionelle Klarstellung. Laut der Formulierung im neuen § 78 Absatz 3 Satz 6 LBG ist künftig immer die Rede von Selbsthalten.

Zu Buchstabe b

Mit dem Gesetz zur Verbesserung der Gesundheitsversorgung und Pflege (GPVG) vom 22. Dezember 2020 (BGBl. S. 3299) hat der Bundesgesetzgeber einen neuen Vergütungszuschlag geschaffen. Vollstationäre Pflegeeinrichtungen erhalten demnach eine zusätzliche Vergütung, wenn diese zusätzliches Pflegehilfskraftpersonal beschäftigen.

Die Beihilfe wurde im Gesetzentwurf vom Bundesgesetzgeber insoweit nicht berücksichtigt – auch nicht bei den Angaben zu möglichen finanziellen Auswirkungen.

Die Formulierung im neuen § 84 Absatz 9 Satz 2 und 3 SGB XI lautet: „Der Vergütungszuschlag ist von der Pflegekasse zu tragen und von dem privaten Versicherungsunternehmen im Rahmen des vereinbarten Versicherungsschutzes zu erstatten; § 28 Absatz 2 ist entsprechend anzuwenden. Pflegebedürftige dürfen mit den Vergütungszuschlägen weder ganz noch teilweise belastet werden.“

Die Beihilfe kann sich der Beihilfegewährung insoweit nicht entziehen, ohne dass die pflegebedürftigen Personen mit zusätzlichen Aufwendungen belastet würden.

Denn die privaten Kranken(Pflege-)versicherungsunternehmen sind nur verpflichtet im tariflich vereinbarten Versicherungsumfang zu leisten.

Eine Beihilfegewährung zu den Vergütungszuschlägen ist zudem auch sachlich gerechtfertigt, da es sich um originäre Leistungen der Pflege handelt und beispielsweise nicht um Leistungen zu Unterkunft und Verpflegung.

Zu Buchstabe c

Es handelt sich um eine redaktionelle Klarstellung. Laut der Formulierung im neuen § 78 Absatz 3 Satz 6 LBG ist künftig immer die Rede von Selbstbehalten.

Zu Nummer 9

Es handelt sich um eine redaktionelle Klarstellung. Laut der Formulierung im neuen § 78 Absatz 3 Satz 6 LBG ist künftig immer die Rede von Selbstbehalten.

Zu Nummer 10

Zu Buchstabe a

Es handelt sich um eine deklaratorische Folgeänderung aufgrund der Neufassung des Landesreisekostengesetzes mit dem Gesetz zur Neufassung des Landesreisekostengesetzes.

Zu Buchstabe b

Es handelt sich um eine Folgeänderung aufgrund von Nummer 1 Buchstabe d. Auch bei Organspendern sollen Fahrkosten in Zusammenhang mit einer ambulanten Rehabilitationsmaßnahme oder einer ambulanten Anschlussheilbehandlung beihilfefähig sein.

Zu Nummer 11

Zur Klarstellung wird der Verweis auf § 7 Absatz 1 Nummer 1 BVO eingefügt. Bislang wurde in § 11 Absatz 1 Nummer 5 BVO für das Kind nur auf § 6 Absatz 1 Nummer 6 BVO (voll- und teilstationäre Krankenhausleistungen sowie vor- und nachstationäre Behandlungen in zugelassenen Krankenhäusern nach § 108 SGB V) verwiesen. In Fällen, in denen sich eine Frau zur Geburt in ein Privatkrankenhaus nach § 7 Absatz 1 Nummer 1 BVO begeben hätte, wären zwar die Aufwendungen der Mutter im Privatkrankenhaus beihilfefähig gewesen, aber bei strenger Auslegung der Regelung nicht die Aufwendungen des Kindes. Diese Regelungsfolge war nicht beabsichtigt, weshalb nun klarstellend auch die Aufwendungen eines Kindes bei einer Geburt in Privatkrankenhäusern nach § 7 Absatz 1 Nummer 1 BVO beihilfefähig sind.

Des Weiteren wird klargestellt, dass nach § 11 BVO nur die Aufwendungen für ein gesundes neugeborenes Kind beihilfefähig sind. Bei kranken neugeborenen Kindern sind die Aufwendungen nach § 6 Absatz 1 Nummer 6 oder § 7 Absatz 1 Nummer 1 BVO beihilfefähig.

Hintergrund dieser Klarstellung und Aufteilung ist, dass gemäß § 1 Absatz 5 der jeweiligen Fallpauschalenvereinbarung zwischen dem GKV-Spitzenverband, dem Verband der Privaten Krankenversicherung und der Deutschen Krankenhausgesellschaft (vgl. zum Beispiel Fallpauschalenvereinbarung 2021) die Fallpauschale für das gesunde Neugeborene mit dem für die Mutter zuständigen Kostenträger abzurechnen ist. Die Fallpauschale für das krankheitsbedingt behandlungsbedürftige Neugeborene ist mit dessen Kostenträger abzurechnen.

Dies führt dazu, dass im Fall von einem gesunden neugeborenen Kind die privaten Krankenversicherungen die Fallpauschalen zu 30 beziehungsweise 50 Prozent erstatten. Im Fall eines kranken neugeborenen Kindes erstatten die privaten Krankenversicherungen die Fallpauschalen zu 20 Prozent.

Nach der bisherigen Regelung der Beihilfeverordnung wurden die Fallpauschalen unabhängig davon, ob das Kind gesund oder krank geboren wurde, mit dem Bemessungssatz der Mutter (50 beziehungsweise 70 Prozent) als beihilfefähig anerkannt (vgl. § 14 Absatz 2 Nummer 3 in Verbindung mit § 11 Absatz 1 BVO). Dies konnte dazu führen, dass im Fall von kranken neugeborenen Kindern ein Eigenanteil für die beihilfeberechtigten Personen verblieben ist (Erstattung durch die privaten Krankenversicherungen zu 20 Prozent, Erstattung durch die Beihilfe zu 50 beziehungsweise 70 Prozent, gesamt = 70 beziehungsweise 90 Prozent). Dies war so nicht beabsichtigt. In der Praxis haben die Beihilfestellen dies bislang bereits entsprechend gehandhabt und die unbeabsichtigte Regelungsfolge dahingehend geheilt. Das Urteil des Verwaltungsgerichts Karlsruhe vom 15. Juni 2021 – 9 K 3086/19 – widersprach in einem Einzelfall allerdings dieser Praxis. Die klarstellende Regelung ist daher erforderlich.

Zu Nummer 12

Zu Buchstaben a und c

Seit dem Austritt des Vereinigten Königreichs Großbritannien und Nordirland aus der Europäischen Union gelten für die dort entstandenen Aufwendungen die Regelungen für Aufwendungen, welche außerhalb der Europäischen Union, einem Vertragsstaat des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum oder der Schweiz entstanden sind. Aufgrund der abgeschlossenen Verträge und Abkommen (insbesondere dem Handels- und Kooperationsabkommen [Partnerschaftsvertrag]) zwischen der Europäischen Union und dem Vereinigten Königreich Großbritannien und Nordirland, werden die dort entstandenen Aufwendungen mit Aufwendungen, welche innerhalb der Europäischen Union, einen Vertragsstaat des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum oder der Schweiz entstanden sind, gleichgestellt.

Zu Buchstabe b

Es handelt sich um eine redaktionelle Änderung.

Zu Nummer 13

Es handelt sich um die Folgeregelungen aufgrund der Änderung des § 78 LBG in Artikel 4 sowie um sprachliche Anpassungen und Angleichungen.

Zu Nummer 14

Zu Buchstabe a, Buchstabe b Doppelbuchstaben aa und dd sowie Buchstabe c

Es handelt sich um redaktionelle Änderungen.

Zu Buchstabe b

Zu Doppelbuchstabe bb

Die Beihilfe wird grundsätzlich um eine Kostendämpfungspauschale gekürzt. Mit dem Haushaltsstrukturgesetz 2004 (GBl. S. 66) wurde eine Staffelung der Höhe der Kostendämpfungspauschale nach Besoldungsgruppen eingeführt. Dabei wurde bei der Ausgestaltung der Kostendämpfungspauschale der einfache und mittlere Dienst günstiger gestellt, indem bei diesen Besoldungsgruppen keine Kürzung der Beihilfe durch eine Kostendämpfungspauschale erfolgte. Seit dem Wegfall des einfachen Dienstes war nur noch die bisherige Besoldungsgruppe A 5 von der Kostendämpfungspauschale ausgenommen und damit begünstigt. Mit dem Gesetz zur Änderung des Landesbesoldungsgesetzes Baden-Württemberg und anderer Rechtsvorschriften vom 15. Oktober 2020 (GBl. S. 914) und dem damit einhergehenden Wegfall der Besoldungsgruppe A5 wurde die Begünstigung auf

die Besoldungsgruppe A6 übertragen. Mit dem jetzigen Gesetzentwurf entfällt die Besoldungsgruppe A6, weshalb die Begünstigung auf die Besoldungsgruppe A7 übertragen wird. Hierdurch wird auch verhindert, dass Personen, welche die Mindestversorgung nach § 27 Absatz 4 LBeamtVGBW erhalten, in der Nettobetrachtung künftig schlechter stehen.

Zu Doppelbuchstabe cc

Da mit der Übertragung die Stufe 1 vollständig entfällt erfolgt eine redaktionelle Anpassung der nachfolgenden Stufen. Eine Verschiebung der Stufen in eine Stufe weiter unten, womit eine Anpassung der Beträge der Kostendämpfungspauschale einhergehend würde, ist damit nicht verbunden.

Zu Buchstabe d

Es handelt sich um eine redaktionelle Folgeänderung zu Nummer 3 Buchstabe c Doppelbuchstabe cc.

Zu Nummer 15

Die Übergangs- und Ausnahmeregelung in Absatz 6 wird in Folge der Änderungen in Artikel 4 gestrichen.

Die Übergangsregelungen in den Absätzen 7, 9 und 10 haben aufgrund des zeitlichen Ablaufs keinen Anwendungsbereich mehr und werden gestrichen. Gleiches gilt für die Übergangsregelung in Absatz 8; die betroffenen Fälle sind inzwischen alle übergeleitet worden.

Zu Nummer 16

Die Streichung erfolgt, da diese Regelungen inzwischen keine Relevanz mehr haben.

Zu Nummer 17

Zu Buchstabe a

Es handelt sich um redaktionelle Klarstellungen.

Zu Buchstabe b

Es handelt sich um redaktionelle Änderung.

Zu Buchstabe c

Kieferorthopädische Behandlungen für Personen über 18 Jahre sind bislang nur beihilfefähig, wenn die Zahnfehlstellung erst im Erwachsenenalter erworben wurde (vgl. Nummer 1.2.3 Buchstabe b der Anlage zur BVO).

Aufgrund der Urteile des Verwaltungsgerichtshofs Baden-Württemberg (Urteil vom 1. Februar 2019 – 2 S 1352/18) als auch des Verwaltungsgerichts Stuttgart (Urteil vom 6. November 2019 – 1 K 10152/18) soll diese Beschränkung abgeschafft werden. Die diesbezüglichen Textpassagen werden daher gestrichen und die Nummer zugleich redaktionell neu gefasst.

Zu Buchstabe d und e

Es handelt sich um redaktionelle Klarstellungen. Laut der Formulierung im neuen § 78 Absatz 3 Satz 6 LBG ist künftig immer die Rede von Selbsthalten. Außerdem wird redaktionell klargestellt, dass mit „Taubheit“ im Sinne des Hilfsmittels „Vibrationstrainer bei Taubheit“ die Gehörlosigkeit gemeint ist.

Zu Artikel 9 (Änderung der Heilfürsorgeverordnung)

Verschiedene Änderungen im Bereich der Beihilfeverordnung sind in der Heilfürsorgeverordnung entsprechend nachzuziehen; im Einzelnen:

Zu Nummern 1 bis 3

Es handelt sich um eine Folgeänderung zu Artikel 8 Nummer 13 Buchstabe a.

Zu Nummer 4

Durch Artikel 1 Nummer 3 des Gesetzes für eine bessere Versorgung durch Digitalisierung und Innovation (Digitale-Versorgung-Gesetz – DVG) vom 9. Dezember 2019 (BGBl. I S. 2562) wurde mit § 33a SGB V eine Regelung des Anspruchs gesetzlich Versicherter auf Versorgung mit digitalen Gesundheitsanwendungen in das SGB V aufgenommen. Ebenso wie im Bereich der Beihilfe lassen sich digitale Gesundheitsanwendungen auch in der Heilfürsorgeverordnung nicht abschließend unter die bisherigen Begriffsbestimmungen fassen. In die Heilfürsorgeverordnung soll daher anknüpfend an die bereits bestehende Vorgriffsregelung analog zur Aufnahme einer entsprechenden Regelung in die Beihilfeverordnung ebenfalls eine Regelung für diese neuartigen und speziellen Formen der medizinischen Versorgung aufgenommen werden, die auch die sich ergebenden Folgefragen klarstellend regelt. Auf die Begründung zu Artikel 8 Nummer 2 Buchstabe d wird ergänzend verwiesen.

Zu Nummer 5

Auf die Begründung zu Artikel 8 Nummer 10 Buchstabe a wird verwiesen.

Zu Nummer 6

Auf die Begründung zu Artikel 8 Nummer 12 Buchstabe a wird verwiesen.

Zu Artikel 10 (Änderung der Stellenobergrenzenverordnung)

Folgeänderungen aufgrund der Neubewertung bestimmter Ämter in den Laufbahnen des mittleren Dienstes.

Zu Artikel 11 (Änderung der Grundamtsbezeichnungs-Verordnung)

Folgeänderung aufgrund der Änderung des § 24 Nummer 1 LBesGBW durch das Gesetz zur Änderung des Landesbesoldungsgesetzes Baden-Württemberg und anderer Rechtsvorschriften vom 15. Oktober 2020 (GBl. 914, 915) sowie der Änderung des § 24 LBesGBW durch dieses Gesetz (siehe Artikel 2 Nummer 1).

Zu Artikel 12 (Änderung der Erschwerniszulagenverordnung)

Zu Nummer 1

Die Zulagen für Sonn- und Feiertagsdienst und für Dienst an den Samstagen vor Ostern und Pfingsten nach 12 Uhr sowie am 24. und 31. Dezember jeden Jahres nach 12 Uhr sollen zum 1. Dezember 2022 um 2,8 Prozent angehoben werden. Diese Zulagen wurden schon bisher, zuletzt durch Artikel 10 des Gesetzes vom 15. Oktober 2020 (GBl. S. 914, 925) regelmäßig linear angepasst.

Zu Nummer 2

In der Tarifeinigung für die Beschäftigten der Länder vom 29. November 2021 wurden unter anderem Änderungen bei den tariflichen Zulagen im Gesundheitsbereich beschlossen. Diese Änderungen sind tarifbereichsspezifisch und haben

weitgehend keine Entsprechung im Besoldungsbereich. Mit Blick auf die grundsätzlichen Systemunterschiede und das Gesamtgefüge der Zulagen wird eine Übertragung auf die Besoldung nicht als angezeigt erachtet.

Ungeachtet dessen sollen aufgrund der gestiegenen Anforderungen an das psychiatrische Pflegepersonal die Zulagen für den Krankenpflegedienst angehoben werden. Bei dem betroffenen Personenkreis handelt es sich beispielsweise um Beamtinnen und Beamte in den Zentren für Psychiatrie, die aufgrund ihrer Tätigkeit besonders hohen körperlichen und psychischen Belastungen ausgesetzt sind. Zur Abgeltung dieser besonderen Erschwernisse soll die Zulage nach Absatz 1 von derzeit monatlich 15,34 Euro auf 40 Euro angehoben werden. Dies entspricht einer Anhebung um rund 160 Prozent. Die anderen Zulagenbeträge sowie der Anrechnungsbetrag nach Absatz 4 Satz 3 sollen im gleichen Verhältnis angehoben werden. Übersteigt der Anrechnungsbetrag den Betrag der Stellenzulage nach § 50 LBesGBW, kommt eine Anrechnung nur bis zur Höhe der tatsächlich zustehenden Stellenzulage in Betracht.

Zu Nummer 3

Die Bedrohungslage durch den internationalen Terrorismus stellt die Gesellschaft und die Polizei weiterhin vor große Herausforderungen. Vor diesem Hintergrund bereitet sich die Landespolizei Baden-Württemberg auf Einsätze in Verbindung mit Terroranschlägen oder anderen lebensbedrohlichen Einsätzen intensiv vor. Die Erfahrungen aus den Terroranschlägen in Paris und Brüssel haben unter anderem gezeigt, dass durch die Verwendung militärischer Bewaffnung seitens der Attentäterinnen und Attentäter Verletzungsmuster, wie beispielsweise schwerste Schuss- und Sprengverletzungen, entstehen, die eine unverzügliche und nachhaltige medizinische Behandlung der Opfer vor Ort und damit in einem nicht gesicherten Bereich erforderlich machen. Da in diesen hoch gefährdeten Bereichen zivile Rettungskräfte nicht eingesetzt werden können, besteht bei den Spezialeinheiten, in Baden-Württemberg vornehmlich beim Spezialeinsatzkommando die Notwendigkeit zum Aufbau einer eigenen ärztlichen notfallmedizinischen Kompetenz. Aufgrund der hohen Anforderungen und der Tatsache, dass die Dienstausübung der Ärztinnen und Ärzte beim Spezialeinsatzkommando mit einer vergleichbaren Gefährdungssituation einhergeht, wie sie für die Aufgabenwahrnehmung durch die Polizeibeamtinnen und -beamten des Spezialeinsatzkommandos und der Mobilen Einsatzkommandos kennzeichnend ist, sollen Ärztinnen und Ärzte in den zuschlagsberechtigten Personenkreis der Zulage für besondere Einsätze einbezogen werden.

Zu Nummer 4

Die Systemoperatorinnen und Systemoperatoren sollen als weiteres ständiges Besatzungsmitglied in den anspruchsberechtigten Personenkreis der Zulage für Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte als fliegendes Personal einbezogen werden. Mit der Einführung des 24-Stunden-Dienstes bei der Polizeihubschrauberstaffel Baden-Württemberg haben sich die Systemoperatorinnen und Systemoperatoren als ständige Besatzungsmitglieder mit vergleichbaren körperlichen Belastungen wie die Cockpitbesatzungen etabliert.

Zu Artikel 13 (Änderung der Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung)

Mit der Anpassung der Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung (AzUVO) sollen insbesondere die bundesrechtlichen Änderungen im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) über die Elternzeit nachgezeichnet und die während der Elternzeit zulässige Arbeitszeitgrenze für Beamtinnen und Beamte von 30 auf 32 Wochenstunden für ein ab dem 1. September 2021 geborenes oder mit dem Ziel der Adoption aufgenommenes Kind erhöht werden.

Zu Nummer 1

Mit dem Zweiten Gesetz zur Änderung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes vom 15. Februar 2021 (BGBl. I S. 239), das zum 1. September 2021

in Kraft getreten ist, wurde unter anderem die während der Elternzeit zulässige Arbeitszeitgrenze von 30 auf 32 Wochenstunden erhöht. Dadurch sollen flexiblere Möglichkeiten geschaffen werden, Familie und Beruf zu vereinbaren. Eltern, die ihre Erwerbstätigkeit zugunsten der Kinderbetreuung einschränken möchten, können nun in höheren Stundenumfängen erwerbstätig sein. Damit sollen auch die Voraussetzungen verbessert werden, dass Frauen beziehungsweise betroffene Elternteile ihr Erwerbspotenzial stärker ausschöpfen können (BT-Drs. 19/24438).

Während die Regelungen über das Elterngeld im BEEG unmittelbar auch für Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter gelten, finden die dortigen Bestimmungen zur Elternzeit nur auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Anwendung.

Nach § 76 Nummer 2 LBG regelt die Landesregierung durch Rechtsverordnung die der Eigenart des öffentlichen Dienstes entsprechende Anwendung der Vorschriften des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes über die Elternzeit auf Beamtinnen und Beamte. Für Richterinnen und Richter gelten die beamtenrechtlichen Vorschriften nach § 8 des Landesrichtergesetzes entsprechend.

§ 42 enthält eine Folgeänderung zum Zweiten Gesetz zur Änderung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes. Die während der Elternzeit zulässige Arbeitszeitgrenze soll entsprechend der bundesrechtlichen Änderungen in § 15 Absatz 4 Satz 1 BEEG von 30 auf 32 Wochenstunden erhöht werden.

Zu Nummer 2

Es handelt sich um eine Folgeregelung aus der Änderung der Besoldungsgruppen.

Zu Nummer 3

Die Regelung im neu angefügten Absatz 10 entspricht inhaltlich insofern der Übergangsvorschrift in § 28 Absatz 1 BEEG, dass die Erhöhung der Teilzeitbeschäftigung von 30 auf 32 Stunden wöchentlich nur für die Elternzeit für die ab dem 1. September 2021 geborenen oder mit dem Ziel der Adoption aufgenommenen Kinder gilt. Beamtinnen und Beamte können damit erst ab Inkrafttreten der Änderung des § 42 AzUVO während der Elternzeit für ein nach dem 31. August 2021 geborenes oder mit dem Ziel der Adoption aufgenommenes Kind eine Teilzeitbeschäftigung mit höchstens 32 Wochenstunden ausüben. In allen anderen Fällen findet § 42 AzUVO in seiner bis dahin geltenden Fassung Anwendung.

Damit sollen eventuelle negative Auswirkungen auf den Elterngeldanspruch der Beamtinnen und Beamte verhindert werden. Eltern erhalten gemäß § 1 Absatz 1 Satz 1 Nummer 4 BEEG Elterngeld, wenn sie keine oder keine volle Erwerbstätigkeit ausüben. „Keine volle Erwerbstätigkeit“ ist mit der ab 1. September 2021 geltenden Neuregelung in § 1 Absatz 6 BEEG gegeben, wenn die wöchentliche Arbeitszeit nicht mehr als 32 Wochenstunden beträgt. Für die vor dem 1. September 2021 geborenen oder mit dem Ziel der Adoption aufgenommenen Kinder ist das BEEG in der bis zum 31. August 2021 geltenden Fassung weiter anzuwenden, sodass eine volle Erwerbstätigkeit bereits dann vorliegt, wenn die Arbeitszeit 30 Wochenstunden im Durchschnitt des Lebensmonats übersteigt. Eine Teilzeitbeschäftigung mit mehr als 30 Stunden in der Woche kann in diesen Fällen somit zum Verlust des Anspruchs auf Elterngeld führen.

Zu Artikeln 14 und 15 (Änderung der Verordnung des Finanzministeriums über die Gewährung von Unterhaltsbeihilfen an Rechtsreferendare und an Verwaltungspraktikanten)

Mit der Änderung der Verordnungen des Finanzministeriums über die Gewährung von Unterhaltsbeihilfen an Rechtsreferendare und Verwaltungspraktikanten soll die Möglichkeit geschaffen werden, dem betroffenen Personenkreis neben der Unterhaltsbeihilfe auch Einmalzahlungen gewähren zu können.

Zu Artikeln 16 bis 30 (Änderung der Ausbildungs- und Prüfungsordnungen für den gehobenen Dienst im digitalen Verwaltungsmanagement, für den mittleren und den gehobenen Verwaltungsdienst, für den gehobenen Dienst im Verfassungs-

schutz, für den gehobenen Polizeivollzugsdienst, für den mittleren und gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst, für den mittleren und gehobenen Dienst der Allgemeinen Finanzverwaltung, für den gehobenen bautechnischen Dienst in der Hochbauverwaltung, für den mittleren Vollzugs-, Werk- und Verwaltungsdienst im Justizvollzug, für den mittleren und gehobenen vermessungstechnischen Verwaltungsdienst, für den gehobenen landwirtschaftstechnischen Dienst und für landwirtschaftliche Lehrer und Berater)

Mit der Änderung dieser Ausbildungs- und Prüfungsordnungen sollen die Dienstbezeichnungen der Anwärterinnen und Anwärter an die mit dem vorliegenden Gesetzentwurf beabsichtigte Änderung der Amtsbezeichnungen bei den Eingangsdienstämtern angepasst werden. Da Beamtinnen und Beamte auf Widerruf im Vorbereitungsdienst kein Amt innehaben, führen sie keine Amts- sondern eine Dienstbezeichnung (Anwärter beziehungsweise Anwärterin). Anders als die Amtsbezeichnung, die sich aus dem Landesbesoldungsgesetz Baden-Württemberg ergibt, ist die Dienstbezeichnung in den Laufbahnvorschriften geregelt.

Die Änderungen erfassen nicht nur die künftigen Anwärterinnen und Anwärter, sondern auch diejenigen, die sich bereits in einem Beamtenverhältnis auf Widerruf befinden und bislang eine der genannten Dienstbezeichnungen führen.

Die Dienstherren sollten den Beamtinnen und Beamten auf Widerruf, die die bisherige Dienstbezeichnung führen, die neue Dienstbezeichnung in Textform mitteilen.

In der Ausbildungs- und Prüfungsordnung für den gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst soll neben der Dienstbezeichnung für Beamtinnen und Beamte auf Widerruf auch die Bezeichnung des Laufbahnlehrgangs angepasst werden. Dort wird in § 9 Absatz 1 Nummer 5 und Nummer 7 sowie in § 14 in der Überschrift, in Absatz 1 Satz 1 und in Absatz 2 für den Laufbahnlehrgang die Bezeichnung „Brandoberinspektorenlehrgang“ verwendet. Diese Bezeichnung soll durch den Begriff „Laufbahnlehrgang“ ersetzt werden.

Zu Artikel 31 (Änderung der Laufbahnverordnung-Innenministerium)

§ 5 Laufbahnverordnung-Innenministerium (LVO-IM) regelt die Voraussetzungen für den Aufstieg in den gehobenen und höheren Verwaltungsdienst, § 7 die für den Aufstieg in den gehobenen und höheren Dienst im Verfassungsschutz. In beiden Regelungen ist bereits derzeit abweichend von § 22 Absatz 1 Nummer 1 LBG der Aufstieg nicht erst aus dem Endamt, sondern aus einem Beförderungsamt vorgesehen. Infolge der beabsichtigten Ämteranhebung im mittleren Verwaltungsdienst mit dem Eingangsamt A 8 und dem Endamt A 10 ist eine Anpassung der Regelung dahingehend erforderlich, dass der Aufstieg bereits aus dem ersten Beförderungsamt A 9 möglich ist.

Im gehobenen Verwaltungsdienst ist der Aufstieg nach der bislang geltenden Regelung aus A 11 (derzeit zweites Beförderungsamt) möglich. Da diese Voraussetzung beibehalten werden soll, ist die Regelung dahingehend anzupassen, dass künftig der Aufstieg aus dem ersten Beförderungsamt erfolgen kann.

In § 19 LVO-IM sind die Voraussetzungen für den Aufstieg in den gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst geregelt. Nach § 19 Absatz 1 Nummer 1 Buchstabe a LVO-IM ist der Aufstieg abweichend von § 22 Absatz 1 Nummer 1 LBG nicht erst aus dem derzeitigen Endamt der Laufbahn (A 9), sondern bereits aus dem ersten Beförderungsamt (A 8) möglich. Da zukünftig A 8 das Eingangsamt der Laufbahn ist, soll eine Anpassung an das zukünftige erste Beförderungsamt A 9 erfolgen. Entsprechendes gilt für § 19 Absatz 2 Satz 3 LVO-IM, der vorsieht, dass bei einem Aufstieg nach § 19 Absatz 2 LVO-IM in der Laufbahn des gehobenen feuerwehrtechnischen Dienstes höchstens ein Amt der Besoldungsgruppe A 11 (derzeitiges erstes Beförderungsamt) verliehen werden kann. Da zukünftig A 11 das Eingangsamt der Laufbahn ist, soll eine Anpassung an das zukünftige erste Beförderungsamt A 12 erfolgen.

§ 24 LVO-IM regelt die Voraussetzungen für den Aufstieg in den gehobenen und höheren technischen Dienst bei der Polizei. In § 24 Nummer 1 LVO-IM ist bereits derzeit abweichend von § 22 Absatz 1 Nummer 1 LBG der Aufstieg nicht erst aus dem Endamt, sondern aus einem Beförderungsamt vorgesehen. Infolge der

beabsichtigten Ämteranhebung im mittleren Dienst mit dem Eingangsamt A 8 und dem Endamt A 10 ist eine Anpassung der Regelung dahingehend erforderlich, dass der Aufstieg bereits aus dem ersten Beförderungsamt A 9 möglich ist. Im gehobenen technischen Dienst bei der Polizei ist der Aufstieg nach der bislang geltenden Regelung aus A 12 (derzeit zweites Beförderungsamt) möglich. Da diese Voraussetzung beibehalten werden soll, ist die Regelung dahingehend anzupassen, dass künftig der Aufstieg aus dem ersten Beförderungsamt erfolgen kann.

Zu Artikel 32 (Überleitungsvorschriften)

Zu den Absätzen 1 und 2

Aus Gründen der Rechtsklarheit und zur eindeutigen Regelung des Ämterwechsels sollen die betreffenden Beamtinnen und Beamten übergeleitet werden. In diesem Zusammenhang erfolgen außerdem redaktionelle Folgeänderungen aufgrund geänderter Fußnotenbezeichnungen in den neu gefassten Abschnitten der Anlagen 1 und 5 des LBesGBW. Aus Gleichbehandlungsgründen sollen auch die Beamtinnen und Beamten des mittleren Polizeivollzugsdienstes übergeleitet werden, selbst wenn sie mit der letzten Änderung des Landesbesoldungsgesetzes Baden-Württemberg durch das Haushaltsbegleitgesetz 2022 vom 22. Dezember 2021 (GBl. S. 1009) aufgrund der Anhebung des Eingangsamtes nach A 8 in das Amt des Polizeiobermeisters übergeleitet wurden.

Eine Überleitung sich bei Inkrafttreten bereits im Ruhestand befindlicher Versorgungsempfängerinnen und -empfänger ist rechtlich nicht erforderlich und auch rechtlich nicht möglich, da nach dem sogenannten Versorgungsfallprinzip das bei Eintritt in den Ruhestand zuletzt innegehabte Amt grundsätzlich für die Festsetzung der Bezüge maßgeblich ist.

Zu Absatz 3

Künftig sollen die herausgehobenen Dienstposten für Bezirksnotarinnen und Bezirksnotare, die der Besoldungsgruppe A 14 zugeordnet sind, in der Verwaltungsvorschrift des Justizministeriums für die Bewertung von Dienstposten bei den Gerichten und Staatsanwaltschaften näher geregelt und ausgestaltet werden. Zur besseren Abgrenzung der Amtsbezeichnungen soll in Artikel 2 Nummer 12 Buchstabe c Doppelbuchstaben aa und bb die Amtsbezeichnung „Bezirksnotar“ mit Funktionszusätzen gestrichen und ein neues Amt „Leitender Bezirksnotar“ geschaffen werden. Die betroffenen Beamtinnen und Beamten führen derzeit die Amtsbezeichnung „Bezirksnotar“, sodass diese in die neue Amtsbezeichnung übergeleitet werden sollen.

Zu Absatz 4

Für die Leitungen der Gesundheitsämter bei einem Landratsamt ohne Gutachtenstelle soll unter der Amtsbezeichnung „Leitender Regierungsmedizinaldirektor“ mit Funktionszusätzen eine neue Amtszulage ausgebracht werden. Die betroffenen Beamtinnen und Beamten führen derzeit die Amtsbezeichnung „Leitender Medizinaldirektor“, sodass diese in die neue Amtsbezeichnung übergeleitet werden sollen.

Zu Absatz 5

Aus Gründen der Rechtsklarheit und zur eindeutigen Regelung des Ämterwechsels sollen die betreffenden Beamtinnen und Beamten übergeleitet werden. Mit Blick auf das rückwirkende Inkrafttreten der Änderung beim Amt „Erster Landesbeamter“ soll die Überleitung grundsätzlich rückwirkend mit Wirkung vom 1. Januar 2022 erfolgen. Sofern Beamtinnen und Beamten das in der Besoldungsgruppe B 2 ausgebrachte Amt Erste Landesbeamtin oder Erster Landesbeamter nach dem 31. Dezember 2021 verliehen wurde, soll die Überleitung erst mit Wirkung vom Tag der Übertragung dieses Amtes erfolgen.

Zu Absatz 6

Da die neue Ämterstruktur am 1. Dezember 2022 wirksam werden soll, besteht die Gefahr fehlerhafter Ernennungen. Diese sollen durch die in diesem Absatz enthaltene Regelung geheilt werden.

Zu Absatz 7

Die Überleitungsvorschriften haben lediglich deklaratorischen Charakter, da sich die Anpassungen bereits aus den Änderungen des § 5 Absatz 2 Satz 2 APrODVMgD, des § 10 Absatz 1 Satz 2 APrOVw mD, des § 17 Absatz 2 Satz 2 APrOVw gD, des § 3 Absatz 1 Satz 1 und § 7 Absatz 1 APrOVsGd, des § 11 Absatz 1 Satz 2 APrO-gPVD, des § 6 Absatz 2 Satz 2 APrOFw mD, des § 6 Absatz 2 Satz 2 APrOFw gD, des § 6 Absatz 1 APrOFin mD, des § 6 Absatz 1 APrOFin gD, des § 6 Absatz 1 APrOHochbau gD, des § 7 Absatz 1 APrOmVWV, des § 9 Absatz 1 APrOerm mD, des § 9 Absatz 1 APrOerm gD, des § 9 Absatz 1 APrOLW TLB und des § 6 Absatz 3 APrOLW gD ergeben.

Zu Artikel 33 (Einordnung der vor dem 1. Dezember 2022 vorhandenen Beamtinnen und Beamten der Landesbesoldungsordnung A in die Stufen der ab 1. Dezember 2022 geltenden Anlage 6 des Landesbesoldungsgesetzes)

Die Einführung einer neuen kürzeren Grundgehaltstabelle (Anlage 6 des Anhangs zu Artikel 2 Nummer 19) erfordert Regelungen, wie die vorhandenen Beamtinnen und Beamten zum 1. Dezember 2022 in die neue Tabellenstruktur überführt werden sollen. In diesen Regelungen wird angestrebt, dass keine ungerechtfertigten Überholungseffekte auftreten können und dass Nachteile für Betroffene weitestgehend vermieden werden. Daneben soll die Umstellung mit möglichst geringem Verwaltungsaufwand und unbürokratisch erfolgen.

Die Absätze 1 bis 3 enthalten Sonderregelungen für die von der Umstellung besonders betroffenen Gruppen, während in Absatz 4 die für den größten Teil der Beamtinnen und Beamten maßgebliche Regelung getroffen werden soll. Die Absätze 5 bis 7 enthalten Besitzstandsregelungen.

Soweit für die Zuordnung eine Neuberechnung unter Anrechnung bisher erbrachter Erfahrungszeiten und berücksichtigungsfähiger Zeiten vorgesehen ist, erfolgt diese nach Maßgabe der neuen Stufenlaufzeiten gemäß § 31 Absatz 2 Satz 1 LBesGBW.

Eine Überführung sich bei Inkrafttreten bereits im Ruhestand befindlicher Versorgungsempfängerinnen und -empfänger ist rechtlich nicht erforderlich und auch rechtlich nicht möglich, da nach dem sogenannten Versorgungsfallprinzip die bei Eintritt in den Ruhestand zuletzt zugestandenen Dienstbezüge grundsätzlich für die Festsetzung der Bezüge maßgeblich sind.

Zu Absatz 1

Für die wegen der Streichung der ersten beiden Erfahrungsstufen am stärksten von der Umstellung betroffene Personengruppe soll eine vollständige Neuberechnung anhand der bisher anerkannten Erfahrungszeiten erfolgen. Soweit Zeiten für die Zuordnung zur jeweiligen Erfahrungsstufe nicht erforderlich sind, verkürzen sie die Zeit bis zum nächsten Stufenaufstieg.

Zu Absatz 2

Im Interesse einer sachgerechten Abgrenzung verschiedener Personengruppen stellt Absatz 2 auf die Besoldungsgruppen vor der Überleitung gemäß Artikel 32 ab. Eine Neuberechnung soll nur für diejenigen in den angesprochenen Besoldungsgruppen erfolgen, die sich in Erfahrungsstufe 2 oder 3 befunden haben. Beamtinnen und Beamte in Erfahrungsstufe 4 und höher fallen unter die Regelung in Absatz 4. Soweit Zeiten für die Zuordnung zur jeweiligen Erfahrungsstufe nicht erforderlich sind, verkürzen sie die Zeit bis zum nächsten Stufenaufstieg.

Zu Absatz 3

Beamtinnen und Beamte, die von der Endstufe der Besoldungsgruppe A 10 in die Besoldungsgruppe A 11 übergeleitet werden, sollen abhängig von ihrer in dieser Stufe bereits erbrachten Erfahrungszeit entweder der vorletzten oder der Endstufe der Besoldungsgruppe A 11 zugeordnet werden.

Zu Absatz 4

Dieser Absatz erfasst die Fälle, für die keine besondere Regelung getroffen werden soll. Durch Zuordnung zu der numerisch um 2 kleineren Stufe sollen die Beamtinnen und Beamten unter Vermeidung von Verwaltungsaufwand schematisch derjenigen Stufe zugewiesen werden, die ihrer bisherigen Stufe inhaltlich entspricht. In den Fällen, in denen Beamtinnen und Beamte genau zum 1. Dezember 2022 in die nächst höhere Stufe aufsteigen, soll diese höhere Stufe als bisherige Stufe gelten.

Zu Absatz 5

Der hier erfasste Personenkreis wurde nach der Regelung gemäß Absatz 4 der neuen Stufe 2 zugeordnet. Die in Absatz 5 getroffene Regelung soll den Besitzstand der von ihr Erfassten wahren und eine Schlechterstellung gegenüber dem von der Regelung in Absatz 2 erfassten Personenkreis verhindern.

Zu Absatz 6

Unter diese Regelung fallen Beamtinnen oder Beamte, die sich ohne Überleitung bereits in Besoldungsgruppe A 11 in der früheren Erfahrungsstufe 3 oder 4 befanden, und solche Beamtinnen und Beamte, die von der Besoldungsgruppe A 10 in die Besoldungsgruppe A 11 übergeleitet wurden und sich in der früheren Erfahrungsstufe 4 befanden. Der hier erfasste Personenkreis wurde gemäß der Regelung unter Absatz 4 der neuen Stufe 1 oder 2 zugeordnet. Für die der Stufe 1 Zugeordneten erfasst die zweijährige Stufenlaufzeit auch die später zu durchlaufende Stufe 2.

Auch diese Regelung soll Besitzstand wahren und eine Schlechterstellung gegenüber dem von der Regelung in Absatz 2 erfassten Personenkreis verhindern.

Zu Absatz 7

Diese Regelung soll den Nachteil ausgleichen, der mit der Verlängerung der Stufenlaufzeit dieser Stufe von früher 2 auf jetzt 3 Jahre verbunden ist. Für vorhandene Beamtinnen und Beamte kann die in diesem Gesetz vorgesehene strukturelle Anhebung des Grundgehalts in Besoldungsgruppe A 12 Stufe 2 nur noch teilweise wirksam werden, da sie bereits verbrachte Zeiten nicht erfasst. Die durch die parallele Anwendung zweier Nachteilsausgleichsregelungen erfolgende teilweise Überkompensation der Verlängerung der Stufenlaufzeit wird aus Vereinfachungsgründen hingenommen.

Zu Artikel 34 (Zahlungen an Beamtinnen und Beamte für die Jahre 2014 bis 2022)

Dieser Artikel soll die auf der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts (Beschluss vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 4/18) beruhenden Nachzahlungsansprüche für den Zeitraum von 2014 bis 2022 regeln. Für die Jahre 2014 bis 2019 sollen Nachzahlungen nur an diejenigen Beamtinnen und Beamten erfolgen, die insoweit einen statthaften Rechtsbehelf eingelegt haben, über den noch nicht bestandskräftig entschieden worden ist und deren Besoldung den Mindestabstand zur Grundsicherung nach den konkretisierten Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts in dem oben genannten Beschluss nicht einhält. Für die Jahre 2020 bis zum Inkrafttreten dieses Gesetzes sollen Nachzahlungen unabhängig von einem Rechtsbehelf an all diejenigen Beamtinnen und Beamte erfolgen, deren Besoldung den Mindestabstand zur Grundsicherung nach den konkretisierten Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts in seinem Beschluss vom 4. Mai 2020 (2 BvL 4/18) nicht einhält. Die Ermittlung

der jeweiligen Fehlbeträge in der Besoldung ist im allgemeinen Teil dargestellt und beruht auf dem Vergleich der Mindestalimentation (115 Prozent des Grundversicherungsbedarfs) mit der Nettoalimentation für eine vierköpfige Familie. Da die Nachzahlungen den Fehlbedarf für eine vierköpfige Familie abdecken sollen, erfolgen sie unter Berücksichtigung der beiden Kinder einer vierköpfigen Beamtenfamilie durch hälftige Zuordnung zum ersten und zweiten beim Familienzuschlag zu berücksichtigenden Kind. Für den Monat Dezember 2022 bestünde im Hinblick auf die bereits zum 1. Dezember wirksam werdenden Maßnahmen ein deutlich verringerter Kompensationsbedarf. Die für die Monate bis November 2022 ermittelten diesem Kompensationsbedarf gegenüber höheren Fehlbeträge sollen dennoch aus Vereinfachungsgründen auch für diesen Monat maßgebend sein. Die in der Nachzahlungstabelle für das Jahr 2022 ausgebrachten Beträge in Stufe 1 finden für die Besoldungsgruppen A 8 bis A 10 nur im Dezember Anwendung, da es im Hinblick auf die veränderte Grundgehaltstabelle erst ab diesem Zeitpunkt Beamtinnen und Beamte in dieser Stufe geben kann. In Absatz 1 Satz 3 und Absatz 2 Satz 2 wird jeweils klargestellt, dass die geltenden Regelungen für Teilzeitbeschäftigte sowie die Regelungen für begrenzt Dienstfähige im LBesGBW auch hinsichtlich der (Nach-)Zahlungsbeträge Anwendung finden.

Zu Artikel 35 (Nachzahlungen für dritte und weitere Kinder)

Dieser Artikel soll die auf der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts beruhenden Nachzahlungsansprüche für die Jahre 2010 bis 2019 regeln. Für diesen Zeitraum sollen Nachzahlungen nur an diejenigen erfolgen, die insoweit einen statthaften Rechtsbehelf eingelegt haben, über den noch nicht bestandskräftig entschieden worden ist. Nachzahlungen für Jahre, die vor der erstmaligen Geltendmachung des Anspruchs liegen, sollen nicht geleistet werden. Die Ermittlung der jeweiligen Beträge ist im allgemeinen Teil dargestellt. In Absatz 1 Satz 2 wird klargestellt, dass die beim Familienzuschlag geltenden besonderen Regelungen für Teilzeitbeschäftigte sowie die Regelungen für begrenzt Dienstfähige auch hinsichtlich der Nachzahlungsbeträge Anwendung finden.

Die Nachzahlungen für Zeiträume ab 2020 werden in Artikel 2 Nummern 15 bis 17 geregelt, da sie nicht von der Einlegung eines Rechtsbehelfs abhängig gemacht werden sollen.

Diese Nachzahlungen betreffen nicht nur Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter, sondern ebenfalls Versorgungsempfängerinnen und -empfänger.

Zu Artikel 36 (Übergangsregelung für Aufstiegsbeamtinnen und Aufstiegsbeamte in den gehobenen Dienst)

Beamtinnen und Beamte, die aus einem Amt mit Dienstbezügen der Besoldungsgruppe A 9 mit Amtszulage vom mittleren in den gehobenen Dienst aufgestiegen sind, können sich ggf. auch nach Anwendung der in Artikel 32 geregelten Überleitungsvorschriften in Besoldungsgruppe A 10 des gehobenen Dienstes befinden. Ohne den Aufstieg wären sie nach diesen Vorschriften jedoch nach Besoldungsgruppe A 10 mit der Amtszulage, die künftig in der Fußnote 1 oder – in gleicher Höhe – der Fußnote 6 der Besoldungsgruppe A 10 für herausgehobene Funktionen ausgebracht werden soll, übergeleitet worden. Dies führt zumindest temporär zu Verzerrungen, die für die Zeit bis zu einer etwaigen Beförderung nach A 11 besoldungsrechtlich durch eine Zulage vermieden werden sollen. Um den dargestellten finanziellen Nachteil vollständig auszugleichen, soll die Zulage in ihrer Höhe dieser neuen Amtszulage entsprechen. Nach der aktiven Dienstzeit soll die Regelung, die in Artikel 3 Nummer 2 Buchstabe b vorgesehen ist, Anwendung finden.

Zu Artikel 37 (Übergangsregelung für Fachlehrerinnen und Fachlehrer)

Es handelt sich um eine Folgeänderung zur Anhebung des Eingangsamts des gehobenen nichttechnischen Dienstes von A 9 nach A 10. Nach § 20 Absatz 4 LBG ist in der Laufbahn der Fachlehrkräfte das Eingangsamt und das erste Beförderungssamt innerhalb der Laufbahn regelmäßig zu durchlaufen. Fachlehrerinnen und Fachlehrer, die vor der Anhebung des Eingangsamts in das bisherige erste

Beförderungsamt in A 10 ernannt waren, haben bereits ihr Eingangsamt durchlaufen und durchlaufen aktuell das bisherige erste Beförderungsamt der Laufbahn der Fachlehrkräfte. Dieser Status soll für die betroffenen Fachlehrerinnen und Fachlehrer erhalten bleiben. Hierfür bedarf es einer entsprechenden Übergangsregelung.

Zu Artikel 38 (Laufbahnrechtliche Übergangsregelung betreffend bestimmter Aufstiegsvoraussetzungen)

Es handelt sich um eine Folgeänderung zur Ämteranhebung. In den verschiedenen Laufbahnverordnungen ist als Aufstiegsvoraussetzung das Innehaben eines konkreten Beförderungsamtes vorgesehen. Durch die beabsichtigten Ämteranhebungen kann es bei den Aufstiegsvoraussetzungen im Hinblick auf das Innehaben eines konkreten Amtes zu Änderungen kommen (z. B. bislang im gehobenen informationstechnischen Dienst Aufstieg aus Bes. Gr. A 11 als erstes Beförderungsamt, das künftig der Bes. Gr. A 12 zugeordnet ist). Für Beamtinnen und Beamte, die vor der Ämteranhebung dieses nach der jeweiligen Laufbahnverordnung vorgesehene Beförderungsamt bereits innehaben und sich im Aufstiegsverfahren befinden, soll zur Vermeidung von Nachteilen die bisherige Regelung beibehalten werden. Hierzu bedarf es einer Übergangsregelung. Im Hinblick auf die bereits laufenden Aufstiegsverfahren dürfte eine Befristung bis Ende 2023 ausreichend sein.

Zu Artikel 39 (Inkrafttreten)

Viele Regelungen dieses Gesetzentwurfs erfordern für ihre praktische Umsetzung ein hohes Maß an Vorbereitung. Durch das im Grundsatz notwendige zeitnahe Inkrafttreten nach der Gesetzesverkündung sowie mehrere in die Vergangenheit reichende Normtatbestände kann nicht in allen Fällen sichergestellt werden, dass alle Leistungen direkt ab Inkrafttreten ihrer Regelungen in ihrer neuen gesetzlichen Höhe erbracht werden. Da die neuen Regelungen jedoch verbesserte Leistungen beinhalten, kann diese Problematik durch nachträgliche Zahlungen bewältigt werden.

Zu Absatz 1

Die Vorschrift regelt den Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gesetzes, soweit keine Sonderregelungen getroffen werden.

Zu Absatz 2

Mit Artikel 2 Nr. 4 des Zweiten Gesetzes zur Weiterentwicklung des Karlsruher Instituts für Technologie vom 4. Februar 2021 wurde § 59 LBesGBW an die mit gleichem Gesetz neu ausgebrachte Amtsbezeichnung „Professor als Juniorprofessor am KIT“ angepasst. Gemäß Artikel 8 Absatz 2 des Zweiten Gesetzes zur Weiterentwicklung des Karlsruher Instituts für Technologie vom 4. Februar 2021 wird der Zeitpunkt des Inkrafttretens der Artikel 2 bis 5 des Zweiten Gesetzes zur Weiterentwicklung des Karlsruher Instituts für Technologie vom 4. Februar 2021 vom Wissenschaftsministerium im Einvernehmen mit dem Finanzministerium durch Rechtsverordnung bestimmt, deren Verkündung noch aussteht. Die vorgesehene Regelung des Inkrafttretens soll einen Gleichlauf der Gesetzesänderungen sicherstellen.

Zu Absatz 3

Das Inkrafttreten soll zum gleichen Zeitpunkt erfolgen, zu dem die Funktionszusätze im Staatshaushaltsplan 2023/2024 angepasst werden sollen. Hinsichtlich der Höhe der zumutbaren Eigenvorsorge beziehungsweise der Beihilfebemessungssätze ist damit klargestellt, dass es sich nicht um eine rückwirkende Änderung der Beihilfebemessungssätze handelt. Personen, welche aufgrund der Absenkung der Beihilfebemessungssätze höhere Krankenversicherungsprämien zahlen mussten, sind diese aufgrund der höheren Altersrückstellungen entstanden, welche Versicherungsunternehmen aufgrund von § 146 Absatz 1 Nummer 2 Versicherungs-

aufsichtsgesetz in Verbindung mit § 341f Handelsgesetzbuch zu bilden haben. Es wird angenommen, dass die Versicherungsunternehmen die höheren Altersrückstellungen beitragsenkend auf die künftigen Prämienzahlungen verrechnen. Insofern ist den betroffenen Personen auch kein Schaden entstanden und es bedarf daher keiner rückwirkenden Regelung.

Zu den Absätzen 4 und 5

Die Änderungen bei den Beträgen des kinderbezogenen Familienzuschlags für dritte und weitere Kinder sollen jeweils zum 1. Januar 2020 beziehungsweise zum 1. Januar 2021 wirksam werden.

Zu Absatz 6

Das Datum des Inkrafttretens resultiert aus dem Datum der erstmaligen Anwendung der Vorgriffsregelung zu den Vergütungszuschlägen.

Zu Absatz 7

Die Änderungen beim Amt der Ersten Landesbeamtin und des Ersten Landesbeamten sollen zu dem Zeitpunkt erfolgen, zu dem entsprechende Planstellen im Staatshaushaltsgesetz 2022 ausgebracht wurden.

Das Datum des rückwirkenden Inkrafttretens der Anlage 12 zum LBesGBW ist erforderlich, damit Nachzahlungen des kinderbezogenen Teils des Familienzuschlags für dritte und weitere Kinder für in der Vergangenheit liegende Zeiträume geleistet werden können.

Die Änderungen der Pflegesachleistungen treten in der gesetzlichen Pflegeversicherung zum 1. Januar 2022 in Kraft. Um den gebotenen Gleichklang zur gesetzlichen Pflegeversicherung zu wahren, wird ein entsprechendes Inkrafttreten geregelt.

Die Änderungen im Gesetz zur Neufassung des Landesreisekostengesetzes treten zum 1. Januar 2022 in Kraft, insofern wird mit der Inkrafttretensregelung ein Gleichklang hergestellt. Die Änderungen bei den Beträgen des kinderbezogenen Familienzuschlags für dritte und weitere Kinder soll zum 1. Januar 2022 wirksam werden.

C. Stellungnahmen der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Berufsverbände sowie der kommunalen Landesverbände im Rahmen des Anhörungsverfahrens nach § 89 Absatz 2 und § 90 LBG

Das Finanzministerium hat zum Gesetzentwurf die erforderlichen Anhörungs- und Beteiligungsverfahren durchgeführt. Zeitgleich wurde der Gesetzentwurf in das Beteiligungsportal des Landes Baden-Württemberg eingestellt und konnte dort von den Bürgerinnen und Bürgern kommentiert werden. Es sind dort mehrere Kommentare abgegeben worden. Zu diesen hat das Finanzministerium zusammenfassend im Beteiligungsportal gesondert Stellung genommen.

Im Rahmen des Anhörungsverfahrens haben sich folgende Organisationen zum Gesetzentwurf geäußert:

- BBW Beamtenbund Tarifunion
- Deutscher Gewerkschaftsbund Baden-Württemberg
- Städtetag, Gemeindetag und Landkreistag Baden-Württemberg
- Deutscher Hochschulverband Landesverband Baden-Württemberg
- Deutscher Richterbund Baden-Württemberg
- Verein der Verwaltungsrichterrinnen und Verwaltungsrichter Baden-Württemberg

- Bund Deutscher Kriminalbeamter Landesverband Baden-Württemberg
- Landesfeuerwehrverband Baden-Württemberg

Von den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Berufsverbänden, die sich im Rahmen der Anhörung geäußert haben, wurde der Gesetzentwurf grundsätzlich begrüßt, hinsichtlich verschiedener Aspekte haben sich die genannten Organisationen jedoch auch kritisch geäußert sowie weitere Änderungen vorgeschlagen. Diese Änderungsvorschläge sind mit einem Votum der Landesregierung in der nachstehenden Übersicht zusammengefasst.

Neben den genannten Organisationen hat sich auch die Deutsche Rentenversicherung Baden-Württemberg zum Gesetzentwurf geäußert. Da diese nicht zum Adressatenkreis der § 89 Absatz 2 und § 90 LBG gehört, ist sie in der nachstehenden Übersicht nicht enthalten. Die von ihr abgegebene Stellungnahme wurden jedoch in die Überprüfung des Gesetzentwurfs einbezogen.

Der vorliegende Gesetzentwurf enthält gegenüber der Fassung, die in die Anhörung gegeben wurde, neben einigen Änderungen und Ergänzungen, die redaktioneller Art sind oder der Klarstellung dienen, folgende materiell-rechtliche Änderungen:

- Übergangsregelung für Fachlehrerinnen und Fachlehrer im Hinblick auf das Durchlaufen des ersten Beförderungsamtes
- Laufbahnrechtliche Übergangsregelung betreffend Aufstiegsvoraussetzungen des Innehabens eines bestimmten Beförderungsamtes

Eine erneute Anhörung ist insoweit nicht erforderlich, da es sich um keine belastenden Änderungen handelt. Die Änderungen haben auch keine Auswirkung auf die Darstellung des Erfüllungsaufwandes in der Begründung zum Gesetzentwurf.

Der Normenkontrollrat wurde nach Maßgabe der VwV Regelungen bei der Durchführung des Anhörungsverfahrens beteiligt. Er hat den Gesetzentwurf geprüft und im Rahmen seines Regierungsauftrags keine Einwände gegen die Darstellung der Regelungsfolgen erhoben. Die vom Normenkontrollrat vorgebrachte Anregung zum Schriftformerfordernis wurde im Gesetzentwurf berücksichtigt. Die Änderungsvorschläge des Normenprüfungsausschusses zu einzelnen Punkten des Gesetzentwurfs wurden, soweit aus fachlicher Sicht möglich und zweckdienlich, berücksichtigt.

Übersicht über die von den Verbänden im Rahmen des Anhörungsverfahrens zum Gesetzentwurf vorgetragenen Anliegen

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
1	BBW Be- amtenbund Tarifunion	<u>Artikel 1 (Anpassung von Dienst- und Versorgungsbezügen)</u> Aufnahme eines erneuten „Baden-Württemberg-Bonus“ oder Vorziehen der linearen Erhöhung.	Die Deutsche Bundesbank gehe aktuell von einer Inflationsrate nach nationaler Berechnungsweise von 7,6 Prozent und nach europäischer Kalkulation von 8,2 Prozent aus. Damit habe sich die Befürchtung bestätigt, dass der Tarifabschluss während der Laufzeit von zwei Jahren zu einem deutlichen Reallohnverlust für die Tarifbeschäftigten und die Beamtinnen und Beamten führen würde. Dies gelte insbesondere für Versorgungsempfängerinnen und -empfänger.	<u>Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.</u> Auch mit dem angesetzten Verbraucherpreisindex von 7,0 Prozent wird der vom BVerfG vorgegebene Parameter des Vergleichs der Besoldungsentwicklung mit der Entwicklung des Verbraucherpreisindex deutlich eingehalten; die Besoldung ist im vom Bundesverfassungsgericht vorgegebenen Betrachtungszeitraum von 15 Jahren stärker angestiegen als der Verbraucherpreis. Die Gewährung eines zusätzlichen BW-Bonus ist daher nicht

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
				angezeigt. Auch die Versorgungsentwicklung bleibt über einen längeren Betrachtungszeitraum nicht hinter der Entwicklung des Verbraucherpreisindexes zurück.
				<u>Nicht Gegenstand dieses Gesetzgebungsverfahrens.</u>
		Schaffung eines adäquaten Ausgleichs für Versorgungsempfängerinnen und -empfänger anstelle der Corona-Sonderzahlung.	Versorgungsempfängerinnen und -empfänger werde die als Ausgleich für 14 Leermomente vorgesehene Corona-Sonderzahlung vorenthalten und mit der derzeit erst zum 1. Dezember 2022 vorgesehenen linearen Erhöhung eine Nullrunde zugemutet. Während die Renten im Juli in Westdeutschland um 5,35 Prozent stiegen, spare die Landesregierung	Die Tarifeinigung vom 29. November 2021 beinhaltet auch eine Corona-Sonderzahlung, die gesondert im TV Corona-Sonderzahlung geregelt ist. Demnach erhalten Personen, die unter den Geltungsbereich des TV Corona-Sonderzahlung fallen, eine einmalige Corona-Sonderzahlung, wenn das Arbeits-, Ausbildungs-, Studien- oder Praktikantenverhältnis am 29. November 2021 bestanden hat und in

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/ Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
			<p>die bereits im Haushalt eingestellten Mittel für die Erhöhung der Pensionen.</p>	<p>der Zeit vom 1. Januar 2021 bis zum 29. November 2021 an mindestens einem Tag Anspruch auf Entgelt bestanden hat. Mithin knüpft der TV Corona-Sonderzahlung den Anspruch auf eine einmalige Corona-Sonderzahlung unter anderem an ein zum Stichtag bestehendes Arbeitsverhältnis.</p> <p>Die tariflich vereinbarte einmalige Corona-Sonderzahlung wurde mit dem Gesetz zur Regelung einer einmaligen Coronasonderzahlung in Baden-Württemberg vom 10. Mai 2022 wirkungsgleich auf alle Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter sowie Auszubildende in öffentlich-rechtlichen Ausbildungsver-</p>

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/ Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
				<p>hältnissen mit Anspruch auf Unterhaltsbeihilfe übertragen. Voraussetzung ist deshalb, dass das Dienstverhältnis am 1. November 2021 bestand und zudem mindestens an einem Tag in der Zeit vom 1. Januar 2021 bis zum 30. November 2021 Anspruch auf Dienstbezüge, Anwärterbezüge oder Unterhaltsbeihilfe bestanden hat. Der Anspruch auf eine einmalige Corona-Sonderzahlung knüpft also entsprechend dem TV Corona-Sonderzahlung unter anderem an ein zum Stichtag bestehendes Dienstverhältnis an und soll damit die zusätzliche berufliche Belastung in der Corona-Krise abmildern. Eine Übertragung der Corona-Sonderzahlung auf die Versorgungsempfängerinnen und</p>

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
				<p>-empfänger entspräche nicht dieser Zielsetzung. Die Sonderzahlung stellt zudem keinen Inflationsausgleich und auch keine andere finanzielle oder zeitliche Kompensation dar (beispielsweise für Preissteigerungen sowie sonstige außerdienstliche Belastungen im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie).</p> <p>Die Bezüge der Versorgungsempfängerinnen und -empfänger beruhen, wie auch die Bezüge der Besoldungsempfängerinnen und -empfänger, auf dem Alimentationsprinzip. Diese sind hiernach regelmäßig an die Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse anzupassen. Werden die Dienstbe-</p>

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/ Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
				<p>züge der Besoldungsberechtigten allgemein erhöht oder vermindert, sind von demselben Zeitpunkt an die Versorgungsbezüge entsprechend zu regeln. Hierdurch wird eine amtsangemessene Alimentation sichergestellt. Ein Vergleich mit der allgemeinen Anpassung in der gesetzlichen Rentenversicherung ist nicht anzustellen.</p>
		<p>Laufende Überprüfung der Alimentation aller Landesbeamtinnen und -beamten insgesamt auf Amtsangemessenheit.</p>	<p>Von der hohen Inflation seien alle Landesbeschäftigten betroffen, sodass eine laufende Überprüfung der Alimentation insgesamt auf ihre Amtsangemessenheit unabhängig von Einkommensrunden.</p>	<p><u>Im Gesetzentwurf berücksichtigt.</u></p> <p>Im Gesetzentwurf wird die amtsangemessene Alimentation anhand der Vorgaben des BVerfG überprüft. Dies wird auch bei zukünftigen Besoldungsanpassungsgesetzesentwürfen erfolgen, so dass eine laufende Überprüfung gegeben ist.</p>

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
		Zu Artikel 2 Nummer 1 (§ 24 LBesGBW) Nachzeichnung der Stellenstruktur innerhalb der Laufbahnen im Zusammenhang mit den Ämteranhebungen.	Verhinderung von Beförderungsstaus und Schaffung weiterer Perspektiven.	<u>Nicht Gegenstand dieses Gesetzgebungsverfahrens.</u> Über entsprechende Stellenhebungen hat der Haushaltsgesetzgeber zu entscheiden.
		Überprüfung und Anpassung von Stellenbündelungen und Dienstpostenbewertungen an die neue Stellen-/Besoldungsstruktur, insbesondere auch im kommunalen Bereich.	In einigen Städten bestehe dem Vernehmen nach die Überlegung, die Stellenbewertung nicht an die neue Stellen-/Besoldungsstruktur anzupassen und seien aktuell mögliche Beförderungen bereits gestoppt worden.	<u>Nicht Gegenstand dieses Gesetzgebungsverfahrens.</u> Über Stellenbündelungen und Dienstpostenbewertungen entscheiden die kommunal- beziehungsweise ressortzuständigen Stellen.

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
		Korrektur der Begründung für die Neubewertung der Eingangssämer des mittleren Dienstes.	Es werde als wenig wertschätzend empfunden, wenn den Beschäftigten des mittleren Dienstes gegenüber dokumentiert würde, dass die Ämterhebungen etc. nur erfolgten, weil im gehobenen Dienst die fachlichen Anforderungen gestiegen seien. Auch im mittleren Dienst seien die fachlichen Anforderungen gestiegen, was sich z. B. bei der Einführung der E-Akte oder bei der Grundbuchamts- und Notariatsreform zeige.	<p>Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.</p> <p>In der Einzelbegründung wird die geänderte Wertigkeit im mittleren Dienst ausreichend begründet. Die Wechselwirkungen zwischen mittleren und gehobenen Dienst werden im Gesetzentwurf zureichend genannt.</p>
		Anhebung bestehender Beförderungssämer in den	Es gebe aus diesen Laufbahnen bereits jetzt einige Beamtinnen und Beamte in	<p>Im Gesetzentwurf bereits berücksichtigt.</p> <p>Alle Beförderungssämer der Laufbahnen der Amtsmeister, Justiz und Warte</p>

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
		<p>Laufbahnen des ehemals einfachen Dienstes und Schaffung entsprechender Stellen.</p>	<p>der Besoldungsgruppe A 8 und höher. Zudem würden Beförderungen aufgrund der Dienstpostenbewertung noch ausstehen.</p>	<p>werden um eine Besoldungsgruppe angehoben. Über entsprechende Stellenhebungen hat der Haushaltsgesetzgeber zu entscheiden.</p>
		<p>Geeignete Anhebung der Dienstpostenbewertung der derzeit nach A 10 bewerteten Dienstposten im uniformierten Dienst und Werkdienst der Justizvollzugsanstalten nebst Sicherstellung durch Sonderzuweisung entsprechender Haushaltsstellen.</p>	<p>Verwerfungen im Übergangsbereich vom mittleren in den gehobenen Dienst seien zwingend vor Umsetzung des Gesetzes aufzulösen. Ansonsten komme es zu Situationen, bei denen Funktionsstelleninhaberinnen und -inhaber sich in einem niedrigeren Statusamt als ihre bzw. seine Stellvertretung befänden.</p>	<p><u>Nicht Gegenstand dieses Gesetzgebungsverfahrens.</u></p> <p>In Folge der gesetzlichen Ämteranhebungen müssen die Dienstpostenbewertungen im gehobenen Dienst von den Dienststellen überarbeitet und an die neuen Strukturen angepasst werden. Entsprechend sind die Strukturen der Stellenpläne zu prüfen. Über entsprechende Stellenhebungen hat der Haushaltsgesetzgeber zu entscheiden.</p>

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/ Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
		<p>Aufwertung der derzeit mit A 11 bewerteten Dienstposten der Vollzugsdienstleiterinnen und -leiter und der Werkdienstleiterinnen und -leiter großer Justizvollzugsanstalten.</p> <p>Sowie Neubewertung und Anhebung der Dienstposten der Vollzugsdienstleiterinnen und -leiter kleiner Anstalten von derzeit A 10 nach A 11.</p>	<p>Insbesondere seien in diesen Bereichen hierarchische und aufgabenbedingte bisherige Unterschiede auch weiterhin finanziell abzubilden.</p>	

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
		<p>Anhebung auch des Endamtes des gehobenen Dienstes von bisher A 13 Z nach A 14 Z sowie Anhebung der Ämter des höheren Dienstes, insbesondere Anhebung des Eingangsamtes des höheren Dienstes von A 13 nach A 14 und entsprechende Erweiterung der Beförderungsmöglichkeiten.</p>	<p>Die in der Gesetzesbegründung zum Ausdruck kommende höhere Wertigkeit der Dienstaufgaben im gehobenen Dienst setze sich in der Praxis auch bis in das Endamt fort. Folgerichtig würden sich die gestiegenen Anforderungen im mittleren und gehobenen Dienst auch in einem entsprechend anspruchsvolleren Aufgabenportfolio der Führungskräfte widerspiegeln. Die Führung von Menschen, die gestiegene Anforderungen zu bewältigen hätten, impliziere ein anspruchsvolleres Aufgabenportfolio im Bereich der Führungskräfte. Die gestiegenen Anforderungen würden daher alle Laufbahngruppen betreffen und seien</p>	<p><u>Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.</u></p> <p>Die Anhebung der Eingangsamter im gehobenen Dienst begründet sich damit, dass die gestiegenen Anforderungen insbesondere aufgrund der Entwicklungen im Bereich der Prozess- und Serviceorientierung, einer fortschreitenden Digitalisierung sowie den veränderten Erwartungen der Bürgerinnen und Bürger an die Verwaltung sich auf die Tätigkeit der Beamtinnen und Beamten des gehobenen Dienstes bereits von Beginn ihrer Laufbahn auswirken und die Beamtinnen und Beamten von Beginn an höherwertigere Aufgaben zu bewältigen haben. Ein bisheriger Erwerb der Fähigkeiten zur Bewältigung höherwertiger Aufgaben erst</p>

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/ Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
			<p>zu berücksichtigen; dies gerade auch zur Wahrung der Ausgewogenheit und des Abstands im Ämtergefüge. Ansonsten verschärften sich die bereits bestehenden Schwierigkeiten bei der Nachwuchsgewinnung von Führungskräften.</p>	<p>im Laufe der ersten Berufsjahre in den Laufbahnen des gehobenen Dienstes ist nicht mehr ausreichend. Die Bewältigung dieser höherwertigen Aufgaben wurde und wird von Beamtinnen und Beamten in höheren Ämtern des gehobenen Dienstes erwartet.</p> <p>Von der obigen Ämterneubewertung sind die Eingangssämter in den Laufbahnen des höheren Dienstes nicht betroffen, denn die Entwicklungen, die nun eine Anhebung der Eingangssämter des gehobenen Dienstes erfordern, wirken sich dort nicht aus. So gehört etwa eine hohe Prozess- und Serviceorientierung bisher schon zum Anforderungsprofil der Ein-</p>

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/ Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
				<p>gangsämler in den Laufbahnen des h6heren Dienstes und ist folglich bei der 4mterbewertung bereits berucksichtigt. 4mtern sich durch die fortschreitende Digitalisierung oder durch eine st4rkere Ausrichtung auf die Erwartungen der B4urgerinnen und B4urger Dienstaufgaben, wird ihre Bew4atigung aufgrund der Bildungsvoraussetzungen, der Ausbildungsinhalte und des Aufgabenspektrums der Beamtinnen und Beamten in den Eingangsstufen der h6chsten Laufbahngruppe vorausgesetzt, sodass sich auch hier keine Auswirkung auf die besoldungsrechtliche Einstufung dieser 4mter ergibt. Gestiegene fachliche Anforderungen an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wirken sich auf F4uhrungsfunktionen nicht dergestalt</p>

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
				aus, dass sie Auswirkungen auf deren besoldungsrechtliche Einstufung hätten.
		<p>Insgesamt sei eine Nachzeichnung der Stellenstruktur innerhalb der Laufbahnen dringend erforderlich und sollten Stellenhebungen in diesen Bereichen ausgebracht werden. Insbesondere der sogenannte „POK-Bauch“ im gehobenen Polizeivollzugsdienst müsse in der Folge durch Beförderungs-</p>	<p>Bei Anhebung der Eingangssämter sei mit einem massiven Flaschenhals für Beförderungen zu rechnen. Ein Vorsprung durch das höhere Einstiegsamt dürfe nicht mit überlangen Wartezeiten auf Beförderungen direkt wieder verspielt werden.</p>	<p><u>Nicht Gegenstand dieses Gesetzgebungsverfahrens.</u></p> <p>Über entsprechende Stellenhebungen hat der Haushaltsgesetzgeber zu entscheiden.</p>

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
		und Aufstiegsmöglichkeiten abgebaut werden.		
		Generelle Verbesserung der Durchlässigkeit der Laufbahnen und der Aufstiegsmöglichkeiten, insbesondere für Aufstiegsmöglichkeiten im Rechtspflegebereich in den höheren Dienst.	Die Aufstiegsmöglichkeiten im Rechtspflegebereich in den höheren Dienst seien bisher nur im eingeschränkten Umfang bei einem horizontalen Laufbahnwechsel in den gehobenen Verwaltungsdienst möglich.	<u>Nicht Gegenstand dieses Gesetzgebungsverfahrens.</u> In Folge der Ämteranhebungen einschließlich zu überprüfender Dienstpositionsbewertungen sind auch die Strukturen der Stellenpläne zu prüfen. Über entsprechende Stellenhebungen hat der Haushaltsgesetzgeber zu entscheiden.
			Die Anhebung sei parallel zur Anhebung des Eingangsamtes des gehobenen	<u>Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.</u> Das Eingangsamte des mittleren technischen Dienstes ist mit A 8 sachgerecht bewertet. Die Voraussetzungen für A 9

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/ Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
		Anhebung des Eingangssamtes des mittleren technischen Dienstes nach A 9.	<p>technischen Dienstes geboten, insbesondere aufgrund der Laufbahnvoraussetzungen einer dreijährigen Berufsausbildung, an die sich ein mehrmonatiger Vorbereitungsdienst mit einer abschließenden Laufbahnprüfung anschliesse.</p> <p>Die Vergütung sei durchweg niedriger als bei einer Anwärtlerin oder einem Anwärter. Die Berufsausbildung werde – ebenso wie beispielsweise bei Straßenmeisterinnen und -meistern sowie Technikerinnen und Technikern – zudem nicht auf die ruhegehaltfähigen Dienstzeiten und die 45-Jahre-Regelung nach § 40 Absatz 2 LBG, § 27 Absatz 2 Sätze 2 bis 5 LBeamtVGBW angerechnet.</p>	<p>als Eingangsamt sind nicht gegeben.</p> <p>Eine Differenzierung zwischen technischen und nichttechnischen Dienst ist im mittleren Dienst bezogen auf das jeweilige Eingangsamt nicht mehr gerechtfertigt. Die Vorbildungsvoraussetzungen und insbesondere die Anforderungen und Belastungen im Eingangsamt des mittleren nichttechnischen Dienstes sind zunehmend durch die Informationstechnik und Digitalisierung geprägt.</p>

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
		Anhebung des Endamtes im mittleren Straßenmeisterdienst in A 12 statt bisher A 11, mindestens jedoch in A 11 Z.	Im mittleren Straßenmeisterdienst erfolge ansonsten bei der Umsetzung des Gesetzentwurfs eine Nullrunde im Gefüge des mittleren Dienstes. Der Ausgewogenheit und dem Abstand der Besoldungsgruppen müsse auch weiterhin Rechnung getragen werden.	<p><u>Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.</u></p> <p>Bei der Laufbahn der Straßenmeister handelt es sich um eine Sonderlaufbahn mit abweichendem Endamt in der Besoldungsgruppe A 11. Zu dieser Sonderlaufbahn haben sich keine Veränderungen ergeben, die ein noch höheres Endamt rechtfertigen würde.</p>
		Zuordnung der Naturwissenschaftlerinnen und -wissenschaftler zu den technischen Laufbahnen oder Schaffung eines gehobenen wissenschaftlichen Verwaltungsdienstes	Es liege eine Ungleichbehandlung von Technikerinnen und Technikern und Naturwissenschaftlerinnen und Naturwissenschaftlern vor, da die technischen Laufbahnen des gehobenen Dienstes ein höheres Eingangsamt gegenüber	<p><u>Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.</u></p> <p>Die Laufbahnbefähigung für eine Laufbahn des technischen Verwaltungsdienstes wird durch die erfolgreiche Ableistung eines fachspezifischen Vorbereitungsdiens (Laufbahnausbildung) oder durch Anerkennung erlangt. Generell ist</p>

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
		analog dem gehobenen technischen Verwaltungsdienst.	dem nichttechnischen Verwaltungsdienst beinhalten während dies bei Naturwissenschaftlerinnen und Naturwissenschaftlern nicht der Fall sei, obwohl gleiche Bildungsvoraussetzungen (ein selbstfinanziertes Studium und nachträgliche Qualifizierungen im Verwaltungsdienst) vorlägen.	für die Wertigkeit des Eingangsamtes einer Laufbahn nicht allein die Ausbildungsvoraussetzung, sondern auch die Anforderung an den jeweiligen Dienstposten maßgebend.
	Erhöhung der Anwärtersonderzuschläge technischer und naturwissenschaftlicher Laufbahnen auf den Maximalsatz.		Dies wären Anreize für die Nachwuchsgewinnung bei vorhandenem Fachkräftemangel.	<p><u>Nicht Gegenstand dieses Gesetzgebungsverfahrens.</u></p> <p>Die vorgeschlagene Änderung der Anwärtersonderzuschlagsverordnung ist nicht Gegenstand dieses Gesetzgebungsverfahrens.</p>

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/ Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
		Einrichtung einer Sonderlaufbahn für den Werkdienst im Justizvollzug sowie für die Laufbahn der Lebensmittelkontrolleure und Lebensmittelchemiker.	Die betroffenen Personenkreise müssten jeweils Meisterausbildungen oder vergleichbare Qualifikationen vorweisen.	<p><u>Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.</u></p> <p>Für die Laufbahn der Lebensmittelkontrolleure ist bereits ein abweichendes Endamt in Besoldungsgruppe A 11 vorgesehen. Das Erfordernis einer Meisterausbildung wird bereits durch die Stellenzulage nach § 57 Absatz 1 Nr. 1 LBesGBW honoriert und rechtfertigt für sich betrachtet nicht die Schaffung einer Sonderlaufbahn.</p>
		<p><u>Zu Artikel 2 Nummer 3 und Artikel 33 (Neustrukturierung der Erfahrungsstufen)</u></p> <p>Beibehaltung der Stufenlaufzeit von zwei Jahren in</p>		<p><u>Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.</u></p> <p>Mit der Verlängerung der Stufenlaufzeit wird die Tatsache umgesetzt, dass der</p>

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
		den (neuen) Erfahrungsstufen 1 und 2 und Ergänzung der Einzelbegrenzung um Überleitungsbeispiele. Zudem sollte sichergestellt werden, dass für die vorhandenen Beamtinnen und Beamten keine Verschlechterungen eintreten.		Erfahrungszuwachs in den höheren Stufen und bei höherwertigeren Tätigkeiten langsamer eintritt. Die Verlängerung ist somit eine Nebenfolge der anforderungsbezogenen Neubewertung der Ämter des mittleren sowie von Teilen des gehobenen Dienstes. Zudem wird einer übermäßigen Verkürzung der für die Besoldung insgesamt maßgeblichen Erfahrungszeiten entgegengewirkt.
		Anfügen von Erfahrungsstufen am Ende der Tabelle, um für alle Besoldungsgruppen die neuen	Gerade auch für lebensältere Kolleginnen und Kollegen, für die gegebenenfalls keine Beförderungsmöglichkeiten mehr bestünden, könne auch ein Aufstieg in eine andere Erfahrungsstufe	<u>Im Gesetzentwurf teilweise berücksichtigt.</u> Die Bemessung des Grundgehalts nach Stufen liegt darin begründet, dass mit zunehmender Berufserfahrung qualifiziertere Leistungen erbracht werden. In Ämtern mit geringeren Anforderungen ist der

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/ Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
		<p>Erfahrungsstufen 9 und 10 vorzusehen.</p> <p>Zudem sollte darauf geachtet werden, dass für vorhandene Beamtinnen und Beamte keine Verschlechterungen eintreten.</p>	<p>eine Perspektive darstellen. Auch im Tarifrrecht sei erst vor wenigen Jahren die Erfahrungsstufe 6 bei den höheren Entgeltgruppen (ab EG 9) eingeführt worden, die für die übrigen Entgeltgruppen bereits seit Einführung des aktuellen Tarifrrechts gegolten habe.</p>	<p>mögliche Erfahrungszuwachs jedoch kleiner und in kürzerer Zeit erzielbar als in Ämtern mit höheren Anforderungen. Dies muss in der Tabelle abgebildet werden.</p> <p>Durch die Regelungen in Artikel 33 zur Einordnung in die Erfahrungsstufen wird sichergestellt, dass vorhandene Beamtinnen und Beamten nicht schlechter gestellt werden.</p>

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
		<p>Zu Artikel 2 Nummer 19 (Anlage 12 zum LBesGBW)</p> <p>Anstelle nach Besoldungsgruppen gestaffelter Erhöhungsbeträge zum kinderbezogenen Teil des Familieneinzuschlags sollte eine prozentuale Erhöhung der Grundgehaltssätze aller Besoldungsgruppen vorgesehen werden ohne Berücksichtigung der Familienverhältnisse. Vor allem sollte ausreichend Spielraum für schon marginale Änderungen der Berech-</p>	<p>Unterschiedliche, nach Besoldungsgruppen gestaffelte und begrenzte Erhöhungsbeträge für erste Kinder sowie unterschiedliche Erhöhungsbeträge für zweite Kinder abhängig von der Besoldungsgruppe und der Stufe des Grundgehalts würden mittelbar zu einer Einebnung des Abstandsgebots führen. Zudem seien unterschiedliche Beträge schwer nachzuvollziehen und schwer vermittelbar. Eine Anrechnung von Stufenaufstiegen und Beförderungen würden Leistungsanreize schwächen.</p>	<p><u>Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.</u></p> <p>Die Maßnahmen sind zielgerichtet auf den vom Bundesverfassungsgericht festgestellten Bedarf in den unteren Besoldungsgruppen abgestellt. Weitere Maßnahmen sind verfassungsrechtlich nicht geboten. Im Hinblick auf die familienbezogene Zweckbestimmung und Ausgestaltung des Erhöhungsbetrags ist das verfassungsrechtliche Abstandsgebot nicht unmittelbar betroffen, weil dieses sich auf die Höhe der Grundgehälter bezieht. Um die wirtschaftlichen Auswirkungen, die als indirekte Beeinträchtigung des Abstandsgebots gesehen werden könnten, in sachgerechtem Rahmen zu halten, soll für das</p>

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
		<p>nungsgrundlagen der Besoldung berücksichtigt und die Beträge laufend überprüft werden.</p> <p><u>Artikel 2 Nummer 19</u> (<u>Anlage 15, Mehrarbeitsvergütung</u>) Beibehaltung der bisherigen Einteilung der Gruppen der Stundensätze zur Mehrarbeitsvergütung.</p>		<p>zweite Kind über die direkt betroffenen Besoldungsgruppen hinaus ausgehend von der untersten Besoldungsgruppe ein abschmelzender Erhöhungsbetrag bis in höhere Besoldungsgruppen gewährt werden.</p> <p><u>Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.</u></p>
			<p>In Anlage 15 sei bei der Höhe der Mehrarbeitsvergütung außerhalb des Schuldienstes die Besoldungsgruppe A 9 nunmehr in der niedrigsten Gruppe aufgenommen. Dies führe zu einer Reduzierung der Mehrarbeitsvergütung von bisher 22,12 Euro auf 17,55 Euro und damit zu einer Verschlechterung.</p>	<p>Durch die Ämteranhebung im mittleren Dienst wird die Besoldungsgruppe A 9 künftig grundsätzlich das erste Beförderungsmittel des mittleren Dienstes darstellen und tritt insoweit an die Stelle der bisherigen Besoldungsgruppe A 8. Die Mehrarbeitsvergütungsbeträge wurden zudem wegen der neuen Zusammensetzung</p>

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
				<p>zung der Besoldungsgruppe über die lineare Anpassung hinaus angehoben. Daher steigt beispielsweise der Stundensatz für das erste Beförderungssamt des mittleren Dienstes von 16,10 Euro auf 17,55 Euro.</p> <p><u>Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.</u></p>
		<p>Zu Artikel 3 Nummer 2 <u>Buchstabe b</u> <u>(Ruhegehaltfähige Dienstbezüge)</u></p> <p>Klarstellung zum Regelungsinhalt des § 19 Absatz 7 LBeamtVGBW in der Abgrenzung zu Artikel 36.</p>	<p>Es wäre eine Klarstellung zum Regelungsinhalt des § 19 Absatz 7 LBeamtVGBW in der Abgrenzung zu Artikel 36 hilfreich. Der Regelungsinhalt wird so verstanden, dass Artikel 36 zur Vermeidung von Ungerechtigkeiten für den aktiven Dienst gelte. Dies bedeute, es werde temporär so lange eine (nicht</p>	<p>Dass von der Erweiterung des § 19 LBeamtVGBW um einen Absatz 7 neu hinzukommende Versorgungsempfängerinnen und -empfänger, von Artikel 36 hingegen Besoldungsempfängerinnen und -empfänger betroffen sind, ist hinreichend ersichtlich. Es erfolgt kein Aus-</p>

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/ Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
			<p>ruhehaltfähige) Zulage bezahlt, bis eine Beförderung erfolge. Wenn diese Beförderung bis zum Ruhestand unterbleibe, beziehungsweise ansonsten beim Eintritt in den Ruhestand Nachteile durch einen vorherigen Aufstieg vom mittleren in den gehobenen Dienst entstehen, greife der neue § 19 Absatz 7 LBeamtVGBW.</p>	<p>gleich für nicht stattgefundene Beförderungen oder eine nicht erfolgte Gewährung einer Amtszulage, welche bei Verbleib in der bisherigen Laufbahn gegebenenfalls stattgefunden hätte oder übertragen worden wäre. Es wird nicht jeglicher Nachteil, welcher bei einem Aufstieg entstehen kann, verhindert. Bei einem Aufstieg aus der Besoldungsgruppe A 9 ohne Amtszulage erfolgt keine versorgungsrechtliche Kompensation, dass bei Verbleib im mittleren Dienst gegebenenfalls eine Amtszulage gewährt worden wäre.</p>

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
		<p>Zu Artikel 3 Nummer 7 (<u>Erhöhungsbeträge zum kinderbezogenen Teil des Familienzuschlags</u>)</p> <p>Übertragung der Erhöhungsbeträge für das erste und zweite Kind beim kinderbezogenen Teil des Familienzuschlags auf die Beamtenversorgung.</p>	<p>Unabhängig davon, dass aktuell noch keine Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zur verfassungsmäßig erforderlichen Höhe der Alimentation existiere, werde davon ausgegangen, dass die aktuellen höchstrichterlichen Kriterien für eine verfassungsrechtliche Unteralimentation nicht nur für die aktiven Beamtinnen und Beamten gelten, sondern auch im Versorgungsbereich.</p> <p>Was bei 100 Prozent Besoldung als unteralimentiert gelte, müsse auch bei</p>	<p><u>Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.</u></p> <p>Im Bereich der Beamtenversorgung gibt es aktuell noch keine Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zur verfassungsmäßig erforderlichen Höhe der Alimentation. Folglich existiert derzeit kein spezielles und einheitliches verfassungsfestes Prüfsystem für die Amtsanwesenheit von Versorgungsbezügen. Die Aussage, dass die höchstrichterlichen Kriterien für eine verfassungsrechtliche Unteralimentation nicht nur für die aktiven Beamtinnen und Beamten gelten, sondern auch im Versorgungsbereich, lässt</p>

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/ Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
			<p>einem Versorgungshöchstsatz von 71,75 Prozent gelten.</p>	<p>sich der vorliegenden höchstrichterlichen Rechtsprechung nicht entnehmen. Ein Vorlagebeschluss des Oberverwaltungsgerichts Lüneburg sowie zwei Vorlagebeschlüsse des Verwaltungsgerichts Hamburg, welche sich mit der amtsangemessenen Alimention in der Beamtenversorgung befassen, liegen derzeit zur Entscheidung beim Bundesverfassungsgericht. Es soll zunächst die ausstehende Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zur Amtsangemessenheit der Beamtenversorgung abgewartet werden und sodann anhand der konkreten Rechtsprechung Modelle für die Anpassung der Versorgung entwickelt und abgewogen werden.</p>

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
		<p>Artikel 4 Nummer 3 Buchstabe b (LBG)</p> <p>Streichung der seit dem 1. Januar 2021 geltenden Berücksichtigung der Bruttorente der berücksichtigungs-fähigen Ehegattinnen und Ehegatten sowie Lebenspartnerinnen und Lebenspartner bei der Einkünftegrenze von 20 000 Euro und Rückkehr zum steuerlichen Begriff des Gesamtbetrags der Einkünfte nach § 2 Absatz 3 Einkommensteuergesetz (EStG).</p>	<p>Die Berücksichtigung der Bruttorente der berücksichtigungs-fähigen Ehegattinnen und Ehegatten sowie Lebenspartnerinnen und Lebenspartner bei der Einkünftegrenze von 20 000 Euro sei ein nicht nachvollziehbarer Sonderweg des Landes Baden-Württemberg. Sowohl der Bund als auch die anderen Länder seien vom steuerlichen Begriff des Gesamtbetrags der Einkünfte des § 2 Absatz 3 EStG aus gutem Grund nicht abgerückt.</p> <p>Entgegen der Begründung des damaligen Gesetzentwurfs könne von einer Gleichstellung einer privat versicherten</p>	<p><u>In Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.</u></p> <p>Seit dem 1. Januar 2021 werden die tatsächlichen Renten und nicht nur der steuerlich berücksichtigungsfähige Teil der Renten als Einkommen betrachtet. Somit wird der gleiche Einkommensbegriff bzw. Einkommensumfang berücksichtigt wie bei noch nicht in Rente befindlichen Ehegattinnen und Ehegatten sowie Lebenspartnerinnen und Lebenspartnern.</p> <p>Dadurch wurde eine Ungleichbehandlung beseitigt.</p>

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/ Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
			<p>Rentnerin oder eines privat versicherten Rentners mit einer Arbeitnehmerin oder einem Arbeitnehmer mit vergleichbaren Einkünften keine Rede sein. Dieser Personenkreis werde sogar deutlich schlechter gestellt als gesetzlich versicherte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Nicht bedacht werde, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Einkünften von knapp mehr als 20 000 Euro gesetzlich krankenversichert seien und für die gesetzliche Kranken- und Pflegeversicherung einen weit geringeren Beitrag zahlen würde als vollständig privat versicherte Rentnerinnen und Rentner. Bei einer monatlichen Bruttorente von 1 700 Euro (jährlich</p>	

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/ Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
		Andernfalls sollte eine Dynamisierung (z. B. Anhand der Rentenerhöhung West) vorgesehen werden.	<p>20 400 Euro und damit nicht mehr beihilfeberechtigt) und realistischen privaten Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträgen von monatlich 800 Euro verbleibe der angeblich bessergestellten Rentnerin bzw. dem Rentner deutlich weniger frei verfügbares Einkommen.</p> <p>Der Bund, der bei der Einkommensgrenze von 20 000 Euro den der Besteuerung unterliegenden Anteil der Rente berücksichtige, passe die Einkommensgrenze nach dem Rentenwert West an (§ 6 Absatz 2 S. 6 BBhV). Das Land Nordrhein-Westfalen habe zum 1. Januar 2022 ebenfalls die Berücksichtigung der Bruttorente im dortigen Landesbeamtengesetz eingeführt, aber</p>	

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/ Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
		<p>Andernfalls inflationsbedingte Anhebung der Einkünftegrenze</p>	<p>gleichzeitig eine Dynamisierung der Einkünftegrenze von 20 000 Euro an der jährlichen Rentensteigerung West festgeschrieben.</p> <p>Bei einer Inflation von rund 8 Prozent und einer Rentensteigerung West von 5,35 Prozent zum 1. Juli 2022 wäre ein Betrag von mindestens 22 000 Euro an gemessen.</p>	
	<p>Zu Artikel 4 Nummer 3 Buchstabe b (LBG) und Artikel 8 Nummer 13 (BVO)</p> <p>Das Land solle frühzeitig zu den Versicherungsunternehmen Kontakt aufnehmen</p>		<p>Seit 1. Januar 2013 neu eingestellte Beamtinnen und Beamte könnten ihre Tarife der privaten Krankenversicherung</p>	<p><u>Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.</u></p> <p>Mit dem Verband der Privaten Krankenversicherung laufen bereits erste Gespräche. Die Umgestaltung/Änderung der Versicherungstarife inkl. der laufenden</p>

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/ Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
		<p>nehmen betreffend die Anpassung der Tarife der privaten Krankenversicherung an die geänderten Beihilfebemessungssätze und die Betroffenen hierüber schnellstmöglich informieren.</p>	<p>entsprechend an die geänderten Beihilfebemessungssätze für die Zukunft anpassen. Die Betroffenen seien rechtzeitig auf den Änderungsbedarf hinzuweisen und zu informieren. Bei der Abstimmung der Gesetzesänderung mit dem Verband der Privaten Krankenversicherungen und deren Mitgliedsunternehmen sollen auch Anwartschaftsversicherungen, bei denen Beihilfe erst im Ruhestand bezogen werde, einbezogen werden. Hier müsse sichergestellt werden, dass die Prämien entsprechend angepasst und bereits geleistete Zahlungen angerechnet würden.</p>	<p>Anwartschaftsversicherungen liegen im Zuständigkeitsbereich der privaten Krankenversicherungsunternehmen. Auch bei Anwartschaftsversicherungen handelt es sich um Versicherungstarife, welche die betroffenen beihilfeberechtigten Personen umstellen lassen sollen.</p>

	<p><u>Zu Artikel 4 Nummer 3</u> <u>Buchstabe b (LBG) und Artikel 8 Nummer 13 (BVO):</u> Abschaffung der Kostendämpfungspauschale.</p> <p>Rückgängigmachung der Reduzierung der Beihilfe bei zahntechnischen Leistungen auf 70 Prozent.</p>	<p>Die Kostendämpfungspauschale sei vor Jahrzehnten eingeführt worden und werde auch nach Abschaffung der Praxisgebühr 2013 aufrechterhalten und zwischenzeitlich sogar erhöht. Eine Abschaffung sei längst überfällig. Auch das Land Nordrhein-Westfalen beabsichtige dem Beispiel vieler andere Bundesländer zu folgen und die Kostendämpfungspauschale insgesamt abzuschaffen.</p> <p>Des Weiteren seien die durch das Haushaltsbegleitgesetz 2013/14 eingeführten Verschlechterungen in der Beihilfeverordnung insgesamt zurückzunehmen. Dazu gehöre auch, die Reduzierung der Beihilfe bei zahntechnischen Leistungen auf 70 Prozent wieder rückgängig zu machen.</p>	<p><u>Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.</u></p> <p>Es gibt keinen Anlass die Begrenzung der Material- und Laborkosten im Bereich der Zahnversorgung sowie die Erhöhung der Kostendämpfungspauschale zurückzunehmen. Es handelt sich um wirksame Einsparmaßnahmen, welche auch bereits in einzelnen Gerichtsurteilen bestätigt wurden.</p>
--	--	--	--

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
		<p>Rücknahme Abschaffung Vermögenswirksame Leistungen im gehobenen und höheren Dienst.</p> <p><u>Zu Artikel 4 Nummer 3 Buchstabe b (LBG)</u></p>		<p><u>Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.</u></p> <p>Die vermögenswirksamen Leistungen in Höhe von monatlich 6,65 Euro sind im gehobenen und höheren Dienst zur Sparförderung nicht geeignet.</p> <p><u>Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt:</u></p>
		<p>Klarstellung, dass sich der Verweis in § 78 Absatz 3 LBG auf aufwendungsbezogene pauschale Beihilfen wie beispielsweise die Geburtspauschale gem. § 11 Absatz 2 BVO bezieht und nicht auf eine Einfüh-</p>	<p>Der Gesetzentwurf sehe in dem neu einzufügenden § 78 Absatz 3 LBG vor, dass die zumutbare Eigenvorsorge nach einem Vorhundertsatz der beihilfefähigen Aufwendungen bemessen werde, „soweit nicht pauschale Beihilfen vorgesehen werden“. Der derzeit geltenden Fassung des § 14 Absatz 1 BVO sei eine solche Einschränkung bisher nicht</p>	<p>Hier wird lediglich geregelt, dass bei Pauschalen (z. B. Pauschale für Säuglings- und Kleinkindausstattung, Pauschalbeihilfe aus Anlass des Todes) keine Eigenvorsorge angerechnet wird.</p> <p>Die Änderungen in § 78 LBG sowie in der BVO im Rahmen des BVAnp-ÄG 2022 stehen in keinen Zusammenhang mit der Einführung einer pauschalen Beihilfe.</p>

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/ Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
		<p> rung der pauschalen Beihilfe in Baden-Württemberg, die der BBW im Übrigen ablehnt.</p>	<p> zu entnehmen. Der BBW gehe daher davon aus, dass sich der Verweis auf aufwendungsbezogene pauschale Beihilfen wie beispielsweise die Geburtszuschüsse gem. § 11 Absatz 2 BVO beziehe und nicht auf eine Einführung der pauschalen Beihilfe in Baden-Württemberg, die der BBW im Übrigen ablehne.</p>	
		<p><u>Zu Artikel 4 Nummer 4 (LBG)</u> Streichung des Erfordernisses zum Vorliegen triftiger Gründe für den Ersatz von Sachschaden.</p>	<p> Es könne nicht sein, dass bei der Novellierung des LRRG unter anderem die Streichung des Erfordernisses triftiger Gründe mit dem Ziel des Bürokratieabbaus sowie der Vereinfachung der Antrags- und Anrechnungsverfahrens erfolge (vgl. DS 16/9448), hingegen im</p>	<p><u>Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.</u> Sachschäden an einem Kfz infolge einer Dienstreise oder eines Dienstgangs sollen nur dann erstattet werden, wenn die Nutzung des privaten Kfz aus triftigem Grund erfolgte. Da nach § 3 Absatz 3 LRRG eine freie Wahl des Beförderungsmittels</p>

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
			<p>LBG bei der Frage des Ersatzes von Sachschaden bestehen bleibe. Dann würden zwar die Kosten der Dienstreise erstattet, jedoch müssten beim Ersatz von Sachschäden gem. § 80 Absatz 2 LBG triftige Gründe für die Benutzung eines Kraftfahrzeuges vorliegen.</p>	<p>mittels möglich ist, wird Sachschaden jedoch nur bei Vorliegen triftiger Gründe erstatet.</p>
		<p><u>Zu Artikel 13 (AzUVO)</u> Änderungen im BEEG sollten zukünftig zeitgleich übertragen werden.</p>	<p>Die Regelung des BEEG, die bereits seit dem 1. September 2021 gelte, würde erst jetzt auf den Beamtenbereich übernommen und solle erst zum 1. Dezember 2022 in Kraft treten.</p>	<p><u>Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.</u> Die bundesrechtliche Änderung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes erfolgte ohne Abstimmung eines zeitlichen Gleichlaufs mit den Ländern. Eine Nachzeichnung ist daher unter Berücksichtigung der Eigenart des öffentlichen Dienstes erst im Nachhinein möglich (vgl. § 76 Nummer 2 des Landesbeamtengesetzes). Dabei kann eine Änderung der</p>

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
		<p>Zu Artikel 32 (<u>Überleitungsvorschriften</u>)</p> <p>Ergänzung der Begründung um die Klarstellung der Nichtanwendung des § 20 Absatz 3 Nummer 3 LBG sowie Forderung einer Nichtabsenkung bei der Beurteilung nach der Überleitung in ein höherwertiges Amt.</p>		<p>höchstmöglichen Wochenstundenzahl während der Elternzeit nur für die Zukunft und nicht rückwirkend bewilligt werden.</p> <p><u>Nicht Gegenstand dieses Gesetzgebungsverfahrens.</u></p> <p>Regelungen zur Beförderung und zur dienstlichen Beurteilung sind nicht im Beförderungssoldungsrecht zu treffen.</p>

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
		<p>Zu Artikel 34 und 35 (<u>Nachzahlungen für Beamtinnen und Beamte</u>)</p> <p>Nachzahlungen auch für die Jahre vor 2020 für alle Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richter unabhängig vom Einlegen eines Widerspruchs.</p>	<p>Es habe erst der Feststellung der Verfassungswidrigkeit der Alimentation durch das Bundesverfassungsgericht bedurft, damit der Dienstherr seiner Verpflichtung zur amtsangemessenen Alimentation nachkomme, statt die Alimentation proaktiv verfassungskonform auszugestalten. Selbst nach den Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts aus dem Jahr 2020 seien mittlerweile über zwei Jahre vergangen. Die Besoldung sei nicht erst seit 2020 verfassungswidrig zu niedrig ausgestaltet. Beamtinnen und Beamte sollten darauf vertrauen dürfen, dass ihr Dienstherr</p>	<p><u>Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.</u></p> <p>Dieser Forderung steht grundsätzlich entgegen, dass die Alimentation der Richterinnen und Richter und Beamtinnen und Beamten der Sache nach die Befriedigung eines gegenwärtigen Bedarfs aus gegenwärtig zur Verfügung stehenden Haushaltsmitteln darstellt. Eine verfassungsrechtlich gebotene Besoldungskorrektur braucht sich daher grundsätzlich nur auf denjenigen Zeitraum zu erstrecken, der mit dem Haushaltsjahr beginnt, in dem die Verfassungswidrigkeit der bisherigen Regelung verfassungsgerichtlich festgestellt worden ist. Bis zu den Be-</p>

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/ Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
			eine verfassungskonforme und amtsan-gemessene Besoldung sicherstellen. Andernfalls wäre dies ein Signal für Beamtinnen und Beamten, fortwährend Widersprüche einlegen zu müssen, um sich vorsorglich etwaige Nachzahlungen zu sichern.	schlüssen des Bundesverfassungsgerrichts vom 4. Mai 2020 entsprach die Mindestalimantation der seinerzeit geltenden Rechtsprechung des BVerfG. Entsprechend ist eine Nachzahlung ab dem Jahr 2020 von Amts wegen an alle Beamtinnen und Beamten sachgerecht. Für den Gesetzgeber und die Landesregierung war die Entwicklung der verfassungsgerechten Rechtsprechung hinsichtlich der Vorgaben zur Berechnung der Mindestalimantation vorher nicht absehbar.
		Die Alimantation sollte nicht nur „gerade so“ verfassungskonform gestaltet werden, sondern sie sollte gerade	Die Änderungen würden sich an der untersten Grenze dessen orientieren, was angesichts der Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts gerade	<u>Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.</u> Durch die im Gesetzentwurf vorgesehenen Maßnahmen wird die Attraktivität des öffentlichen Dienstes deutlich gesteigert.

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
		darüber hinaus deutlich verbessert werden.	noch rechtskonform erscheine. Im Sinne der Attraktivität des öffentlichen Dienstes, der Fürsorge sowie der Anerkennung der Leistungen der Beamtinnen und Beamten wäre eine deutliche Verbesserung mehr als angemessen.	Gleichzeitig soll die Alimentation gemessen an den Vorgaben des BVerfG verfassungsgemäß ausgestaltet werden. Weitergehende Maßnahmen sind nicht vorrangiges Ziel dieses Gesetzentwurfs.
		<u>Artikel 36 (Übergangsregelung für Aufstiegsbeamtinnen und -beamte)</u> Die Regelung sollte auch für Beamtinnen und Beamte vorgesehen werden, die im Bereich der Polizei aus dem mittleren Dienst in der Besoldungsgruppe A 9 über den Bewährungsaufstieg (W8 oder QL) aufgestiegen sind, eine solche Maßnahme nicht vorgesehen ist. Denn einige Polizeipräsidenten hätten die Bewerberinnen und		<u>Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.</u> Die Anwendbarkeit der Regelung in Artikel 36 setzt voraus, dass die Aufstiegsbeamtinnen und -beamten vor dem 1. Dezember 2022 aus einem Amt der Besoldungsgruppe A 9 mit Amtszulage gemäß Fußnote 1, 4 oder 5 zu dieser Besoldungsgruppe vom mittleren in den gehobenen Dienst aufgestiegen sind, und sich

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
		A 9 über den Bewährungsaufstieg (W8 oder QL) aufgestiegen sind.	Bewerber zum Bewährungsaufstieg vor die Entscheidung – Aufstieg oder Amtszulage – gestellt. Damit würden diese Beamtinnen und Beamte unterschieden benachteiligt, weil sie zum damaligen Zeitpunkt bereits auf die Zulage verzichtet hätten und jetzt zur Überleitung nach A 10 plus Zulage anstehen würden.	nach diesem Zeitpunkt in der Besoldungsgruppe A 10 ohne Amtszulage befinden. Bei einem Aufstieg aus der Besoldungsgruppe A 9 ohne Amtszulage ist eine Übergangsregelung nicht angezeigt, weil der genannte Personenkreis vor Inkrafttreten der vorgesehenen Regelungen eine Amtszulage nicht erhalten hat.
		Zu §§ 43 ff. LBesGBW (Amtszulagen) Im Polizeibereich Schaffung der Möglichkeit der Gewährung einer Amtszulage in A 13 gehobener Dienst; 30 Prozent der aktuell 1.200 Stellen in A 13	Wie bei der Bundespolizei (circa 330 Euro und ruhegehaltfähig).	Im <u>Gesetzentwurf nicht berücksichtigt</u> . Eine Amtszulage in der Besoldungsgruppe A 13 ist beim Amt Oberamtsrat nur im Bereich des technischen Dienstes sowie in der Rechtspflegerlaufbahn vorzusehen. Im technischen Dienst ist dies u. a. durch das höhere Eingangsamt und durch besondere Dienstposten in A 13

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
		sollten mit einer Zulage höher bewertet werden.		begründet, in der Rechtspflegerlaufbahn u. a. dadurch, dass dort ein Aufstieg in den höheren Dienst weitgehend nicht möglich ist. Diese Voraussetzungen sind beim Polizeivollzugsdienst in A 13 des gehobenen Dienstes nicht gegeben.
		Aufwertung der Tätigkeit der Ersten Oberamtsanwältinnen und -anwälte in A 14 durch eine Amtszulage von 200 Euro.	Dieser Personenkreis erledige Ermittlungsverfahren in Bereichen mit besonderem Aufgabenzuschnitt, die in der Regel auch mit organisatorischen Aufgaben verbunden seien, so dass diese Tätigkeit mit Leitungsfunktionen in anderen Bereichen vergleichbar wäre. Die Amtszulage sei auch deshalb gerechtfertigt, da die staatsanwaltschaftliche Ermitt-	<u>Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.</u> Die Laufbahn der Amtsanwälte ist eine Sonderlaufbahn des gehobenen Dienstes. In dieser Laufbahn wurden bereits in der Vergangenheit strukturelle Verbesserungen vorgenommen. So wurde für Oberamtsanwälte ein weiteres Beförderungssamt in Besoldungsgruppe A 14 (Erster Oberamtsanwalt) geschaffen.

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
			<p>lungstätigkeit, vor allem in Sonderdelikt-bereichen (beispielsweise im Bereich der Kinderpornografie) immer aufwändiger und verantwortungsvoller würden. Betroffen seien 14 Planstellen.</p>	<p>Vor dem Hintergrund der generell höheren Ämtereinstufung ist die Schaffung einer Amtszulage nicht vorgesehen.</p>
		<p>Zu § 46 Satz 2 Nummer 2 <u>LBesGBW (Strukturzulage)</u></p> <p>Gewährung einer Strukturzulage auch für die Laufbahn der Amtsanwältinnen und Amtsanwälte.</p>	<p>Amtsanwältinnen und Amtsanwälte würden bei den Staatsanwaltschaften einen erheblichen Teil der Arbeit des höheren Justizdienstes im Bereich der kleinen und mittleren Kriminalität verrichten und durch intensive Anwendung der „Öffnungsklausel“ mehr Tätigkeiten übernehmen. Die Ausnahme für die Sonderlaufbahn sei nach der geplanten Anhe-</p>	<p><u>Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.</u></p> <p>Die Laufbahn der Amtsanwältin ist eine Sonderlaufbahn des gehobenen Dienstes. Sie ist dadurch gekennzeichnet, dass das Eingangsamt im Vergleich zu anderen Laufbahnen des gehobenen Dienstes einer höheren Besoldungsgruppe, nämlich der Besoldungsgruppe A 12, zugeordnet ist. Aus diesem Grund erhalten Angehörige von Sonderlaufbahnen, wie</p>

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
			<p>bung des Eingangsamtes des gehobenen nichttechnischen Dienstes auf A 10 aufgrund der Wertigkeit der zusätzlichen Qualifizierung und der wahrzunehmenden Aufgaben der Amtsanwältinnen und Amtsanwälte nicht weiter gerechtfertigt, zumal mittlerweile in sieben anderen Bundesländern in diesem Bereich Strukturzulagen vorgesehen seien. Betroffen seien 72 Planstellen.</p>	<p>zum Beispiel Amtsanwälte, keine Strukturzulage. Auch das Spitzenamt in der Laufbahn der Amtsanwälte ist einer höheren Besoldungsgruppe, nämlich der Besoldungsgruppe A 14, zugeordnet. Vor dem Hintergrund der generell höheren Ämtereinstufung ist die Schaffung einer Amtszulage nicht vorgesehen.</p>
		<p>Zu §§ 48 ff. LBesGBW (Zulagen) (Wieder-)Einführung der Ruhegehaltstfähigkeit dieser Zulagen.</p>	<p>Diese Zulagen seien in anderen Bundesländern Ruhegehaltstfähig.</p>	<p><u>Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.</u> Stellenzulagen gehören nicht zum Kernbereich der Besoldung; sie sind widerruflich und grundsätzlich nicht Ruhegehaltstfähig. Die Einführung der Ruhegehaltstfähigkeit ist nicht vorgesehen.</p>

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/ Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
		<p>Zu § 52 LBesGBW</p> <p>Angleichung der Höhe der Zulagen für Beamtinnen und Beamte im Außendienst der Steuerverwaltung im mittleren und gehobenen Dienst auf einheitlich 39,95 Euro.</p>		<p><u>Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.</u></p> <p>Der Grund für die Unterscheidung in der Höhe der Zulage für den mittleren und den gehobenen Dienst liegt in der Schwierigkeit der Fälle, was gerechtfertigt ist. Vor diesem Hintergrund ist eine Änderung bei der Höhe der Stellenzulage nicht vorgesehen.</p>
		<p>Entsprechende Verbesserungen für Tarifbeschäftigte.</p>	<p>Im Hinblick auf die vorgesehenen Änderungen in der Besoldungsstruktur sollten die Tarifbeschäftigten ebenfalls in den Blick genommen werden.</p>	<p><u>Nicht Gegenstand dieses Gesetzgebungsverfahrens</u></p> <p>Verbesserungen im Tarfbereich sind im Rahmen von Tarifverhandlungen zu vereinbaren.</p>

Lfd. Nr.	Gewerkschaftsverband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
		<p>Zu § 57 Absatz 1 Nummer 14 <u>LBesGBW (Werkdienst)</u></p> <p>Keine Verrechnung der Zulage nach § 57 Absatz 2 Nummer 14 LBesGBW mit der Meisterzulage nach § 57 Absatz 1 Nummer 1.</p>		<p><u>Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.</u></p> <p>Nach § 57 Absatz 1 Nummer 14 erhalten Beamtinnen und Beamte der Laufbahnen des Werkdienstes im Justizvollzug, die überwiegend Aufgaben im Rahmen der Beschäftigung von Gefangenen wahrnehmen, eine Stellenzulage. Die Zulage vermindert sich, wenn zugleich ein Anspruch auf die Meisterzulage nach § 57 Absatz 1 Nummer 1 besteht. Insoweit wird der Empfehlung der Expertenkommission zum Umgang mit psychisch auffälligen Gefangenen vom 14. September 2015 entsprochen. Eine Änderung ist nicht vorgesehen.</p>

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
		<p>Zu § 65 LBesGBW (<u>Mehrarbeitsvergütung</u>)</p> <p>Schaffung einer Mehrarbeitsvergütung für die Laufbahn des Straßenmeisterdienstes.</p>	<p>Aufgrund der Einrichtung einer ganzjährigen Rufbereitschaft außerhalb der regulären Arbeitszeiten in den Straßenmeisterien der Landkreise ab Sommer 2022 und vakanter Stellen sei eine Mehrarbeitsvergütung vorzusehen.</p>	<p>Im <u>Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.</u></p> <p>Bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 65 LBesGBW kann auch in der Laufbahn des Straßenmeisterdienstes Mehrarbeitsvergütung gewährt werden. Das Bereithalten im Privatbereich (Rufbereitschaft) kann allerdings laufbahnunabhängig zu keiner Zahlung von Mehrarbeitsvergütung führen.</p>
		<p>Zu § 106 Absatz 1 Nummer 1 LBeamtVGBW („sogenannte <u>Mütterrente</u>“)</p> <p>Einführung der sogenannten Mütterrente für Beamtinnen und Beamte in Baden-Württemberg.</p>	<p>Für Beamtinnen und Beamte sowie Versorgungsempfängerinnen und -empfänger, welche vor dem 1. Januar 1992</p>	<p><u>Nicht Gegenstand dieses Gesetzgebungsverfahrens.</u></p> <p>Die Einführung der „Mütterrente“ dient der sozialen Stütze derer, die wegen langer Kindererziehungszeiten eine niedrige Altersversorgung zu erwarten haben. Der</p>

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/ Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
			<p>Kinder geboren haben, bestünden gegenüber Versicherten in der gesetzlichen Rentenversicherung Unterschiede beim Anspruch auf Mütterrente. Sie würden in der Beamtenversorgung lediglich sechs Monate ruhegehaltfähige Dienstzeit erhalten. Für nach dem 31. Dezember 1991 geborene Kinder werde hingegen ein Kindererziehungszuschlag gewährt. Dies stelle eine Ungleichbehandlung dar und suggeriere eine verminderte Wertschätzung für verbeamtete Mütter und Väter. Der Bund und andere Bundesländer hätten die Mütterrente bereits eingeführt. Zudem würde die Einführung zur Stärkung der Attraktivität und Familienfreundlichkeit des Landes</p>	<p>Alimentationscharakter der Versorgungsbezüge begründet bereits eine ausreichende Versorgung außerhalb der sogenannten Mütterrente, die den Beamtinnen und Beamten und deren Hinterbliebenen einen angemessenen Lebensunterhalt sichert. Insoweit dürfen die Versorgungsbezüge einen bestimmten Betrag, die sogenannte Mindestversorgung, nicht unterschreiten. Dies gilt auch bei langen Zeiten der Kindererziehung.</p> <p>Mit der Föderalismusreform im Jahr 2006 ist die Gesetzgebungskompetenz für die Beamtenversorgung auf die Bundesländer übergegangen. Im Sinne einer nachhaltigen und generationengerechten</p>

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
			als „Arbeitgeber“ beziehungsweise als Dienstherr beitragen.	Haushaltspolitik müssen Rechtsänderungen, welche zusätzliche Ausgabeverpflichtungen für einen langen Zeitraum begründen, genau abgewogen werden. Eine Übertragung der Mütterrente ist daher nicht vorgesehen.
		<u>Zu § 106 Absatz 5 LBeamtVGBW</u>		<u>Nicht Gegenstand dieses Gesetzgebungsverfahrens.</u>
		Verbesserung der Versorgungssituation von am 31. Dezember 2010 vorhandenen Beamtinnen und Beamten mit Vordienstzeiten in einem Dienstordnungsverhältnis bei einem Sozialversicherungsträger.	Gemäß § 21 Absatz 3 Nummer 4 LBeamtVGBW seien auch Zeiten einer Tätigkeit nach Erwerb der Laufbahnbefähigung in einer laufbahnsprechenden Tätigkeit in einem Dienstordnungsverhältnis bei einem Sozialversicherungsträger ruhegehaltfähig. Für am 31. Dezember 2010 bereits vorhandene Beamtinnen und Beamte sei hingegen	Hat das Beamtenverhältnis, aus dem der Eintritt in den Ruhestand erfolgt, bereits am 31. Dezember 2010 bestanden, findet gemäß § 106 Absatz 5 LBeamtVGBW hinsichtlich der ruhegehaltfähigen Dienstzeit unter anderem § 10 Satz 1 Nummer 2 Beamtenversorgungsgesetz in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung Anwendung. Hiernach soll auch die

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/ Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
			<p>§ 6 Absatz 3 BeamtVG in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung anzuwenden, der eine entsprechende Regelung nicht enthalte. Damit seien entsprechende Vordienstzeiten nicht ruhegehaltfähig.</p>	<p>Zeit einer für die Laufbahn der Beamtinnen und Beamten förderlichen Tätigkeit als ruhegehaltfähig berücksichtigt werden, in denen eine verbeamtete Person vor der Berufung in das Beamtenverhältnis im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis im Dienst eines öffentlich-rechtlichen Dienstherrn ohne von der Beamtin oder dem Beamten zu vertretende Unterbrechung tätig war, sofern diese Tätigkeit zu ihrer beziehungsweise seiner Ernennung geführt hat.</p> <p>Somit kann auch für am 31. Dezember 2010 vorhandene verbeamtete Personen bereits nach bestehendem Recht eine Berücksichtigung der in einem Dienstord-</p>

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/ Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
				<p>nungsverhältnis bei einem Sozialversicherungsträger zurückgelegten Vordienstzeit erfolgen. Im Übrigen dient § 106 Absatz 5 LBeamtVGBW der Rechtswahrung von am 1. Januar 2011 vorhandenen Beamtinnen und Beamten; eine Erweiterung möglicher berücksichtigungsfähiger Zeiten wäre mit dem Ziel der Rechtswahrung nicht vereinbar.</p>
		<p>Zu Artikel 10 (StOGVO)</p> <p>Streichung der Stellenobergrenzenverordnung, mindestens aber eine volle Ausschöpfung.</p>	<p>Die Stellenobergrenzenverordnung sei ersatzlos zu streichen. Mindestens sei sie aber künftig in dem bestehenden Rahmen voll auszuschöpfen, wovon momentan keine Rede sein könne.</p>	<p>Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.</p> <p>Die in der Stellenobergrenzenverordnung für den Bereich der Landesverwaltung enthaltenen Regelungen sind weiterhin erforderlich, um im Hinblick auf die unterschiedlichen Verhältnisse in den einzel-</p>

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
				<p>nen Bereichen für vergleichbare Stellenstrukturen und damit für gleiche Fortkommensmöglichkeiten zu sorgen.</p>
		<p><u>Zu Artikel 12</u> <u>(§ 6 EZuVOBW)</u></p> <p>Anpassung der Zulage für den lageorientierten Dienst entsprechend der vom Bund gezahlten Beträge.</p>	<p>Die Höhe der Zulagen für den lageorientierten Dienst sei seit Jahren nahezu unverändert und liege im Vergleich zur freien Wirtschaft für erbrachte Arbeitszeit außerhalb der sonst üblichen Tagesarbeitszeiten an Wochentagen weit zurück. Andere Bundesländer und der Bund hätten hier Erhöhungen vorgenommen und würden in Teilen nahezu das Doppelte als in Baden-Württemberg gewähren.</p>	<p><u>Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.</u></p> <p>Mit der Föderalismusreform wurde dem Land die Kompetenz übertragen, das Besoldungsrecht eigenständig zu regeln. Eine Angleichung an die Beträge des Bundes ist nicht vorgesehen.</p>

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
		<p>Erweiterung des Kreises der Anspruchsberechtigten um auf Polizeibeamtinnen und -beamte sowie Tarifbeschäftigte, die nicht im originären Wechselschichtdienst eingebunden sind.</p>	<p>Betroffen seien nicht nur Beamtinnen und Beamte im Streifendienst oder Wechselschichtdienst, sondern auch solche, die eine andere Form des Schichtdienstes leisten. Kolleginnen und Kollegen bei der Kriminalpolizei, der Schutzpolizei, den Spezialeinheiten oder beispielsweise der Bereitschaftspolizei würden nicht in einem originären Schichtmodell arbeiten und hätten deshalb sogar noch weniger regelmäßige und vorhersehbare und damit planbare Arbeitszeiten. Darüber hinaus würden auch all diejenigen dazu gehören, die eigentlich ihren Dienst zu den regulären Arbeitszeiten versehen würden, aber</p>	<p><u>Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.</u></p> <p>Empfängerinnen und Empfänger von Dienstbezügen in Besoldungsgruppen mit aufsteigenden Gehältern und Anwärterbezügen erhalten eine Zulage für Dienst zu ungünstigen Zeiten beziehungsweise für lageorientierten Dienst, wenn sie mit mehr als fünf Stunden im Kalendermonat zum Dienst zu ungünstigen Zeiten herangezogen werden. Beamtinnen und Beamte, die ihren Dienst eigentlich zu regulären Arbeitszeiten versehen und im Rahmen der gleitenden Arbeitszeit ihre Dienstleistung teilweise auch in den Abendstunden oder am Wochenende erbringen, erfüllen das Tatbestandsmerk-</p>

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/ Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
			längst nicht mehr über 52 Wochenenden oder einen regelmäßigen Feierabend, Punkt 17 Uhr verfügen oder in der Gleitzeit die „normale“ Tagesarbeitszeit erbringen würden.	mal der Heranziehung nicht. Eine Streichung des Tatbestandsmerkmals der Heranziehung ist nicht vorgesehen. Verbesserungen im Tarifbereich sind im Rahmen von Tarifverhandlungen zu vereinbaren.
		<u>Zu § 17 EZuVVOBW</u> Erweiterung der Zulage für Wechselschichtdienst und Schichtdienst auf Beamtinnen und Beamte der Bereitschaftspolizei.	Die Erschwerniszulagenverordnung sehe eine Erschwerniszulage für Beamtinnen und Beamte vor, die unregelmäßige Dienste in regelmäßig wiederkehrender Folge (Schichtdienst) leisten. Beamtinnen und Beamte der Bereitschaftspolizei würden oft noch unregelmäßigen Dienst leisten und könnten nicht in den Genuss dieser Zulage kommen,	<u>Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.</u> Wechselschichtarbeit muss zum einen im jeweiligen Arbeitsbereich organisatorisch vorgesehen sein und zum anderen von der Beamtin oder dem Beamten auch tatsächlich geleistet werden, um die Wechselschichtzulage auszulösen. Beamtinnen und Beamte, die ständig bedarfsorientiert, mit einem unregelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit verbundenen

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
			weil ihre Dienstzeiten nicht an eine regelmäßig wiederkehrende Folge gebunden seien. Wenn es schon eine Er-schweriszulage für unregelmäßige Dienstzeiten in regelmäßig wiederkehrender Folge gebe, so müssten Beam-tinnen und Beamte, die noch unregel-mäßiger arbeiten, erst recht einer solche Zulage erhalten.	Dienst leisten, erfüllen die Voraussetzungen zur Gewährung einer Wechsel-schichtzulage nicht.
		Zu § 17 Absatz 3 <u>EZuIVOBW</u> Gewährung der Wechsel-schichtzulage für Beamte in Ausbildung.	Beamtinnen und Beamte auf Widerruf im Vorbereitungsdienst würden keine Wechsel-/Schichtzulage erhalten, mit Ausnahme des Krankenpflagedienstes (75 Prozent). Nach der Verlängerung der Praktika von sechs auf zwölf Monate	Im <u>Gesetzentwurf</u> nicht berücksichtigt. Bei den von Beamtinnen und Beamten auf Widerruf bei den Polizeienstellen abzuleistenden Praktika handelt es sich um zeitlich befristete Abschnitte im Rahmen des Vorbereitungsdienstes. Eine

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/ Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
			<p>säßen beispielsweise Polizeianwärterinnen und -anwärter längst nicht mehr als dritte Person auf der Rückbank im Streifenwagen. Die Belastungen und die Gefahren, gerade auch im „Rund-umdie-Uhr“ Dienst seien erheblich gestiegen und würden sich nicht nur auf ausgebildete Beamtinnen und Beamte, sondern auch auf Beamtinnen und Beamte in Ausbildung auswirken.</p>	<p>Ausweitung des anspruchsberechtigten Personenkreises ist nicht vorgesehen.</p>
	<p><u>Zu § 17 Absatz 4</u> <u>EZuIVOBW</u></p> <p>Streichung der Kürzung der Wechselschichtzulage.</p>	<p>Mit der Stellenzulage sollten zwar beispielsweise im Polizeidienst die Besonderheiten im Posten- und Streifenendienst sowie dem Nachtdienst ausgeglichen</p>	<p><u>Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.</u></p> <p>Die Zulagen für Wechselschichtdienst und Schichtdienst werden nur zur Hälfte gewährt, wenn für denselben Zeitraum Anspruch auf eine Stellenzulage nach §§ 48, 49, 50, 51 oder § 57 Absatz 1</p>	

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/ Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
			<p>werden. Die Belastungen im Schichtdienst gingen aber weit über diese Faktoren hinaus. Eine verbleibende Zulage für den Wechselschichtdienst in Höhe von 51,13 Euro sei in keiner Weise dazu geeignet, die Besonderheiten des Wechselschichtdienstes mit allen dazugehörigen Belastungen auszugleichen.</p>	<p>Nummer 2 LBesGBW besteht. Änderungen bei den Zulagen für Wechselschichtdienst und Schichtdienst sind nicht vorgehen.</p>
		<p><u>Zu § 19 EZuIVOBW</u> Die Zulage für besondere Einsätze sollten auch für geschlossene Einsatzeinheiten und Einsatzhundertschaften vorgesehen werden.</p>	<p>Die Zulage solle in Anlehnung an die Zulage beim Bund und in Schleswig-Holstein ausgebracht werden für Beamtinnen und Beamte der mobilen Fahndungseinheit (Bund 188 Euro), der Be-weisicherungs- und Festnahmedienstschafft (Bund 188 Euro) sowie der</p>	<p><u>Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.</u> Die geforderte Ausweitung des anspruchsberechtigten Personenkreises bei der Zulage für besondere Einsätze ist nicht vorgesehen.</p>

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
2	Deutscher Gewerkschaftsbund DGB Bezirk Baden-Württemberg	zu Artikel 1 § 2 (Besoldungsanpassung) Anhebung der Stellenzulagen nach §§ 48 ff. LBesGBW; insbesondere der Polizei-, Feuerwehr- und Gitterzulage auf 187,25 Euro sowie zukünftige Dynamisierung.	Einsatzhundertschaft (Schleswig-Holstein 100 Euro). Eine fehlende Dynamisierung entwertet die Stellenzulagen zunehmend und trägt nicht zur Attraktivitätssteigerung des öffentlichen Dienstes bei und auch nicht zur Feindifferenzierung. Eine Erhöhung sei bereits in den Ländern Schleswig-Holstein, Bremen, Bayern, Sachsen und im Saarland erfolgt. Obwohl die Aufgaben des Feuerwehreinstanddienstes in den vergangenen Jahren deutlich zugenommen hätten, würde diese Zulage seit Jahren nicht	Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt. Stellenzulagen wie beispielsweise die Polizei- oder die Feuerwehrzulage gehören nicht zum Kernbereich der Besoldung und nehmen grundsätzlich nicht an den regelmäßigen Besoldungsanpassungen teil. Eine Anhebung beziehungsweise eine Dynamisierung von Stellenzulagen ist nicht vorgesehen.

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
			mehr angepasst. Berufsfeuerwehren müssten zunehmend Aufgaben erfüllen, die bislang durch ehrenamtliche freiwillige Feuerwehren erfüllt würden.	
		<p>Zu § 18 EZuIVOBW:</p> <p>Zulagen im mittleren Krankenpflegedienst; Übertragung der Zulagenhöhe des Tarifabschlusses für die Beamtinnen und Beamten im Krankenpflegedienst.</p>	<p>Die Erhöhung der Zulagen für den Krankenpflegedienst bleibe weit unter denen der Tarifeinigung für die Beschäftigten der Länder vom 29. November 2021.</p> <p>Die Tarifeinigung sehe deutlich höhere Zulagen vor.</p>	<p><u>Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.</u></p> <p>Eine Übertragung der tariflich vereinbarten Zulagen auf die Besoldung wird mit Blick auf die grundsätzlichen Systemunterschiede und des Gesamtgefüges der Zulagen nicht als angezeigt erachtet. Ungeachtet dessen sollen die Zulagen für den Krankenpflegedienst mit diesem Gesetzentwurf deutlich angehoben werden. Die Anhebung beträgt rund 160 Prozent. Eine weitergehende Anhebung ist nicht vorgesehen.</p>

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/ Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
		<p><u>Pflegezuschlag nach § 50 Nr. 3 TV-L</u></p> <p>§ 50 LBesGBW sei entsprechend um den Pflegezuschlag nach § 50 Nr. 3 TV-L zu ergänzen.</p>	<p>Die Pflegezulage (§ 50 Nr. 3 TV-L) in Höhe von 125,34 Euro aus dem Tarifabschluss 2019 sei bis heute bei der systemgerechten Übertragung auf die Beamtinnen und Beamten in den Zentren für Psychiatrien unberücksichtigt geblieben. Es sei nicht nachvollziehbar, warum diese Beamtinnen und Beamte nicht von der Stärkung des Pflegepersonals profitieren sollten. Vor allem, wenn die Kosten über das Pflegepersonal-Stärkungsgesetz refinanziert würden.</p>	<p><u>Im Gesetzentwurf teilweise berücksichtigt.</u></p> <p>Die Änderungen bei den tariflichen Zulagen im Gesundheitsbereich haben weitgehend keine Entsprechung im Besoldungsbereich. Mit Blick auf die grundsätzlichen Systemunterschiede und des Gesamtgefüges der Zulagen wird eine Übertragung auf die Besoldung nicht als angebracht erachtet.</p> <p>Ungeachtet dessen sollen aufgrund der gestiegenen Anforderungen an das psychiatrische Pflegepersonal die Erschwerungszulagen für den Krankenpflegedienst,</p>

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
				beispielsweise für Beamtinnen und Beamten in den Zentren für Psychiatrie, deutlich angehoben werden.
		<p><u>Zu Artikel 1 § 3</u> (<u>Versorgungsanpassung</u>):</p> <p>Verbesserung der finanziellen Belastungssituation, welche durch die Nichtübertragung der Corona-Sonderzahlung für die Versorgungsempfängerinnen und -empfänger entstehe.</p>	<p>Die Versorgungsempfängerinnen und -empfänger seien die Verlierer der Übertragung des Tarifergebnisses. Sie müssten in Zeiten steigender Lebenshaltungskosten mit 14 Leermonaten zu-recht kommen. Dies sei falsch.</p>	<p><u>Nicht Gegenstand dieses Gesetzgebungsverfahrens.</u></p> <p>Die Tarifeinigung vom 29. November 2021 beinhaltet auch eine Corona-Sonderzahlung, die gesondert im TV Corona-Sonderzahlung geregelt ist. Demnach erhalten Personen, die unter den Geltungsbereich des TV Corona-Sonderzahlung fallen, eine einmalige Corona-Sonderzahlung, wenn das Arbeits-, Ausbildungs-, Studien- oder Praktikantenverhältnis am 29. November 2021 bestanden hat und in der Zeit vom 1. Januar 2021 bis zum 29. November 2021 an mindestens einem</p>

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/ Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
				<p>Tag Anspruch auf Entgelt bestanden hat. Mithin knüpft der TV Corona-Sonderzahlung den Anspruch auf eine einmalige Corona-Sonderzahlung unter anderem an ein zum Stichtag bestehendes Arbeitsverhältnis.</p> <p>Die tariflich vereinbarte einmalige Corona-Sonderzahlung wurde mit dem Gesetz zur Regelung einer einmaligen Coronasonderzahlung in Baden-Württemberg vom 10. Mai 2022 wirkungsgleich auf alle Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter sowie Auszubildende in öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnissen mit Anspruch auf Unterhaltsbeihilfe übertragen. Voraussetzung ist deshalb, dass das Dienstverhältnis am</p>

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/ Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
				<p>1. November 2021 bestand und zudem mindestens an einem Tag in der Zeit vom 1. Januar 2021 bis zum 30. November 2021 Anspruch auf Dienstbezüge, Anwärterbezüge oder Unterhaltsbeihilfe bestanden hat. Der Anspruch auf eine einmalige Corona-Sonderzahlung knüpft also entsprechend dem TV Corona-Sonderzahlung unter anderem an ein zum Stichtag bestehendes Dienstverhältnis an und soll damit die zusätzliche berufliche Belastung in der Corona-Krise abmildern. Eine Übertragung der Corona-Sonderzahlung auf die Versorgungsempfängerinnen und -empfänger entspräche nicht dieser Zielsetzung. Die Sonderzahlung stellt zudem keinen Inflationsausgleich und auch keine</p>

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/ Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
				<p>andere finanzielle oder zeitliche Kompensation dar (beispielsweise für Preissteigerungen sowie sonstige außerdienstliche Belastungen im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie).</p> <p>Die Bezüge der Versorgungsempfängerinnen und -empfänger beruhen, wie auch die Bezüge der Besoldungsempfängerinnen und -empfänger, auf dem Alimentationsprinzip. Diese sind hiernach regelmäßig an die Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse anzupassen. Werden die Dienstbezüge der Besoldungsberechtigten allgemein erhöht oder vermindert, sind von demselben Zeitpunkt an die Versorgungs-</p>

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
				bezüge entsprechend zu regeln. Hierdurch wird eine amtsangemessene Alimantation sichergestellt.
		<p><u>Zu Artikel 2 Nummer 1 (§ 24 LBesGBW)</u></p> <p>Ausbringung des Eingangsamts auch im gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienst in der Besoldungsgruppe A 11</p>	<p>Technische und nichttechnische Laufbahnen seien gleichzusetzen. Informatisonstechnik und Digitalisierung würden nicht nur die technischen Laufbahnen prägen. Eine Differenzierung sei nicht mehr gerechtfertigt, da Informations-technik und Digitalisierung nicht nur die technischen Laufbahnen prägen würden. Ein neues Aufgabenverständnis, neue Formen der Aufgabenbewältigung, technologischer Fortschritt und nicht zu-</p>	<p><u>Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.</u></p> <p>Eine Differenzierung zwischen technischem und nichttechnischem Dienst ist im gehobenen Dienst bezogen auf das jeweilige Eingangsamts weiterhin gerechtfertigt. Dies begründet sich insbesondere auf die unterschiedlichen Vorbildungsvooraussetzungen sowie die Anforderungen im Eingangsamts des gehobenen technischen Dienstes. Würde man diese Unterschiede aus den vom DGB vorgebrachten Gründen als nicht tragfähig ansehen, würde dies lediglich dazu führen, dass die</p>

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/ Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
			<p>letzt veränderte Erwartungen der Bürgerinnen und Bürger würden auch in nicht-technischen Laufbahnen für neue anspruchsvolle Herausforderungen sorgen. Verstärkt würden diese schon heute durch die Einführung von Kosten- und Leistungsrechnung, Controlling und Managementelemente, neue Organisationsreformen und Veränderungen im Verfahrensrecht zur Optimierung von Verwaltungsabläufen. Diese Entwicklungen würden sich in erheblichem Maße auf die Bildungs- und Ausbildungsanforderungen in der öffentlichen Verwaltung auswirken.</p>	<p>Anhebung des Eingangsamts des technischen Dienstes zu unterbleiben hätte und der gehobene Dienst somit einheitlich in Besoldungsgruppe A 10 beginnen würde.</p>

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
		Zu Artikel 2 Nummer 2 (§ 27 LBesGBW) Ersatzlose Streichung der Stellenobergrenzenverordnung.	Wie bereits verschiedentlich dargelegt.	<u>Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.</u> Die in der Stellenobergrenzenverordnung für den Bereich der Landesverwaltung enthaltenen Regelungen sind weiterhin erforderlich, um im Hinblick auf die unterschiedlichen Verhältnisse in den einzelnen Bereichen für vergleichbare Stellenstrukturen und damit für gleiche Fortkommensmöglichkeiten zu sorgen.
		Zu Artikel 2 Nummer 3 (§ 31 LBesGBW) Für die Neustrukturierung der Erfahrungsstufen wä- ren denkbar auch Halb- Jahres-Schritte, die sogar	Die Begründung, dass die neuen Erfahrungsstufen um jeweils ein Jahr verlängert werden müssen, überzeuge nicht. Eine notwendige Ausgestaltung in	<u>Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.</u> Mit der Verlängerung der Stufenlaufzeit wird die Tatsache umgesetzt, dass der Erfahrungszuwachs in den höheren Stufen und bei höherwertigeren Tätigkeiten langsamer eintritt. Die Verlängerung ist

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
		erst in den höheren Erfahrungsstufen (beispielsweise ab Stufe 3) zum Tragen kommen könnten.	Ganz-Jahres-Schritten sei nicht ersichtlich. Halb-Jahres-Schritte könnten bspw. den Finanzbedarf in Familiengründungsphasen begünstigen und wären gleichzeitig ein Element der Attraktivitätssteigerung. Zudem würden Tarifbeschäftigte schneller die Endstufe erreichen als selbst mit der nun vorgenommenen Streichung von zwei Erfahrungsstufen.	somit eine Nebenfolge der anforderungsbezogenen Neubewertung der Ämter des mittleren sowie von Teilen des gehobenen Dienstes. Zudem wird einer übermäßigen Verkürzung der für die Besoldung insgesamt maßgeblichen Erfahrungszeiten entgegengewirkt.
		Zu Artikel 2 Nummer 9 (§ 62a LBesGBW) Dynamisierung der Vertretungszulage.	Es sei angemessen, auch die Vertretungszulage anzupassen, wenn sich die Besoldungsgruppen verändern.	Im <u>Gesetzentwurf</u> nicht berücksichtigt. Die Gewährung der Vertretungszulage ist an die kommissarische Wahrnehmung der Funktion einer Behördenleitung geknüpft und zeitlich befristet. Mit der Zulage sollen die speziellen Herausforderungen

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/ Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
				<p>rungen bei der kommissarischen Wahrnehmung abgegolten werden. Die Zulage ist nicht dafür bestimmt, Besoldungsunterschiede zwischen den jeweiligen Ämtern auszugleichen. Im Gegensatz zu Amtszulagen, die der Feindifferenzierung der Ämtereinstufung dienen und unwiderruflich sind, nimmt die Vertretungszulage ebenso wie Stellenzulagen nicht an den linearen Anpassungen teil.</p>
		<p>Zu Artikel 2 Nummer 19 (Anlage 13 zum LBesGBW)</p> <p>Beibehaltung der bisherigen Größenordnung der bisherigen Amtszulage A 9 Z.</p>	<p>Die Halbierung der neuen Amtszulage in A 10 im Vergleich zur alten Amtszulage in A 9 sei eine nicht nachvollziehbare Abwertung. Beamtinnen und Beamte würden angesichts schon jetzt an vielen</p>	<p><u>Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.</u></p> <p>Amtszulagen dienen der Feindifferenzierung der Ämtereinstufung. Die Anhebung um eine Besoldungsgruppe führt hinsichtlich der Höhe der Amtszulage zu einer</p>

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/ Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
			<p>Orten vorherrschender Arbeitsverdichtung nicht bereit sein, wesentlich mehr an Aufgaben/Verantwortung für wesentlich weniger Geld zu übernehmen. Amtszulagen würden wie Beförderungen verstanden, die ruhegehaltfähig werden. Es sei daher nicht nachvollziehbar, warum sich in den Verzahnungsämtern eine andere besoldungsrechtliche Einschätzung hinsichtlich der Höhe der Amtszulage ergeben habe. Dies werde auch nicht weiter ausgeführt. Gerade die Beamtinnen und Beamten in den Spitzenämtern mit Amtszulage sind Leistungsträger und würden deutlich mehr Verantwortung übernehmen.</p>	<p>geänderten bewertungsrechtlichen Einschätzung, weshalb die Ausbringung eines höheren Betrags zur Feindifferenzierung besoldungsrechtlich nicht gerechtfertigt ist. Hintergrund ist, dass die Feindifferenzierung auf der Grundlage der Besoldungsgruppe erfolgt, zu welcher eine Amtszulage ausgebracht werden soll. So soll ein ausreichender Abstand zu Führungspositionen in Besoldungsgruppe A 11 beibehalten werden. Zudem soll ein Abstand zu den bislang und künftig in Besoldungsgruppe A 10 mit Amtszulage ausgebrachten Ämtern gewahrt bleiben.</p>

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
		<p>Ämterhebung im gehobenen Dienst auch vollständig bis A 13, alternativ Vornahme einer Feindifferenzierung durch ruhegehaltfähige und dynamische Funktionszulagen, beispielsweise für den feuerwehrtechnischen Dienst.</p> <p>Weiterführung der Ämterhebung des mittleren Dienstes durchgehend im gehobenen und höheren Dienst.</p>	<p>Zu den Beförderungsräumen des gehobenen Dienstes werde der Abstand geringer. Beamtinnen und Beamte, die bisher zusätzliche Prüfungen ablegen mussten, um in der Laufbahn des gehobenen Dienstes tätig sein zu können, erführen eine relative „Abwertung“ ihrer bislang geforderten und erbrachten Leistungen. Dies könne Auswirkungen auf Arbeitsstrukturen und -prozesse sowie die Bewerberlage für Stellenbesetzungen haben und den bereits bestehenden Fachkräftebedarf zusätzlich belasten. Dies betreffe insbesondere die mittlere Führungsebene im kommunalen Bereich und führe zu einer gefühlten</p>	<p><u>Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.</u></p> <p>Die Ämterneubewertung bezieht sich wegen des Wegfalls einfacherer Tätigkeiten auf die Eingangsstärker des gehobenen Dienstes. Deren Ämteranhebung begründet sich damit, dass die gestiegenen Anforderungen insbesondere aufgrund der Entwicklungen im Bereich der Prozess- und Serviceorientierung, einer fortschreitenden Digitalisierung sowie den veränderten Erwartungen der Bürgerinnen und Bürger an die Verwaltung sich auf die Tätigkeit der Beamtinnen und Beamten des gehobenen Dienstes bereits von Beginn ihrer Laufbahn auswirken und die Beamtinnen und Beamten von Beginn an hö-</p>

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/ Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
			<p>Geringerschätzung, was sich seitens der Dienstherren nur in langwierigen Prozessen korrigieren lasse.</p> <p>Beispielsweise Beamtinnen und Beamte des feuerwehrtechnischen Einsatzdienstes in A11 und höher nähmen bewusst Dienstplanänderungen (weniger Einsatzdienste) gegenüber den Kolleginnen und Kollegen des mittleren Dienstes in Kauf. Die sich bislang daraus ergebende höhere Verantwortung, sowie höhere Präsenz in der Dienststelle würde bisher durch die höhere Besoldung wertgeschätzt. Aufgrund der geplanten durchgreifenden Hebung im mittleren Dienst könne es zu Konstellationen kommen, dass Beamtinnen und Beamte</p>	<p>herwertigere Aufgaben zu bewältigen haben. Ein bisheriger Erwerb der Fähigkeiten zur Bewältigung höherwertiger Aufgaben erst im Laufe der ersten Berufsjahre in den Laufbahnen des gehobenen Dienstes ist nicht mehr ausreichend. Die Bewältigung dieser höherwertigen Aufgaben wurde und wird von Beamtinnen und Beamten in höheren Ämtern des gehobenen Dienstes erwartet. Hinsichtlich der Beförderungssämter hat sich daher keine neue Ämterbewertung ergeben. Auch zusätzliche Aufgaben sind grundsätzlich in der Ämterbewertung berücksichtigt. Die Besoldung richtet sich nach verliehenem Amt und nicht nach der konkreten Tätigkeit.</p>

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/ Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
			<p>im Endamt des mittleren Dienstes (zukünftig A 10 Z) aufgrund von Schichtzulagen und geringerer Fahrtkosten mehr netto hätten, wie Beamtinnen und Beamten des gehobenen Dienstes. Diese müssten sich zusätzlich durch Studium oder Aufstiegsfortbildung sowie in einer Laufbahnprüfung zum gehobenen Dienst beweisen.</p>	
		<p>Lösung der Problematik, wonach aufgrund nur der Anhebung des Eingangssamtes im gehobenen Dienst hierarchisch höherstehende Beamtinnen und</p>	<p>Beispielsweise bei den Feuerwehren gebe es Brandoberinspektoren im Eingangssamt und Brandoberinspektoren im Beförderungssamt. Während die Eingangssämter gehoben würden, blieben die Beförderungssämter unangetastet</p>	<p><u>Nicht Gegenstand dieses Gesetzgebungsverfahrens.</u></p> <p>In Folge der gesetzlichen Ämteranhebungen müssen die Dienstpostenbewertungen im gehobenen Dienst von den Dienststellen überarbeitet und an die neuen Strukturen angepasst werden. Ent-</p>

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
		Beamte schlechter besoldet werden als ihnen unterstellte Beamtinnen und Beamte.	von der Stellenhebung, sodass Wachabteilungsleiter in A 10 (Beförderungsdienst mit Führungslehrgang 2) verbleiben. Mehr Verantwortung bei schlechterer Besoldung gelte es zu vermeiden.	sprechend sind die Strukturen der Stellenpläne zu prüfen. Über entsprechende Stellenhebungen hat der Haushaltsgesetzgeber zu entscheiden.
		Finanzielle Entlastung der Kommunalen Haushalte werde durch Ämterhebungen notwendig.	Im kommunalen Bereich seien die notwendig höher bewerteten Stellen aktuell nicht vorhanden sind und auch in keinem kommunalen Haushaltsplan berücksichtigt. Dies bedeute, dass es in der kommunalen Praxis zu erheblichen Problemen und einer finanziellen Mehrbelastung kommen werde und könne dazu führen, dass Personal an anderer	<u>Nicht Gegenstand dieses Gesetzesbegründungsvorhabens.</u> Durch die Ämteranhebungen im mittleren und gehobenen Dienst werden die Dienstpostenbewertungen zu überarbeiten und ggf. anzupassen sein. Über entsprechende Stellenhebungen hat der Haushaltsgesetzgeber zu entscheiden.

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/ Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
			Stelle eingespart und die bereits vorhandene Arbeitsdichte im öffentlichen Dienst weiter verstärkt würde.	
		<p><u>TV EntgO-L (§ 17 Absatz 4 TV-L)</u></p> <p>Stufengleiche Höhergruppierung unter Mitnahme der in der Stufe bereits ab-solvierten Zeit.</p>	<p>Eine (mittelfristig) finanzielle Schlechterstellung der von einer Höhergruppierung aufgrund geänderter Besoldungsstruktur gemäß § 17 Absatz 4 TV-L betroffener Lehrkräfte müsse ausgeschlossen werden.</p>	<p><u>Nicht Gegenstand dieses Gesetzgebungsverfahrens.</u></p> <p>Eine „stufengleiche Höhergruppierung unter Mitnahme der in der Stufe bereits ab-solvierten Zeit“ ist nach den tariflichen Regelungen des TV-L bzw. des Tarifvertrages über die Eingruppierung und die Entgeltordnung für die Lehrkräfte der Länder nicht möglich. Die tariflichen Regelungen zur Stufenzuordnung wurde zwischen den Tarifvertragsparteien, mit-hin den Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes und der Tarifgemeinschaft deut-</p>

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
				scher Länder (TdL; Arbeitgebervereini- gung der Bundesländer), einvernehmlich vereinbart.
		Eingruppierung der Fach- oberlehrer als Fachbe- treuer oder Stufenleiter oder Leiter eines Schulkin- dergartens mit drei oder mehr Gruppen nach A 12.	Diese Stellen seien Funktions- und Lei- tungsstellen mit hohem Grad an Verant- wortung. Vergleichbare Tätigkeiten bei allen anderen Lehrkräften seien deutlich höher ausgewiesen.	<u>Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.</u> Eine Angleichung der Fachkräfte an wissenschaftliche Lehrkräfte ist mit Blick auf die geforderte Vorbildung nicht sach- gerecht.
		Eingruppierung aller Grund-, Haupt- und Werkrealschullehrkräfte in die Besoldungsgruppe A 13 bzw. E 13.	Die Eingruppierung in Besoldungs- gruppe A 12 wirke sich negativ auf die Gewinnung von Lehrkräften aus und verstärke den Trend zur Abwanderung	<u>Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.</u> Nach bestehender Rechtslage sind Lehr- kräfte mit der Befähigung für das frühere Lehramt an Grund- und Hauptschulen so- wie mit der Befähigung für das Lehramt Grundschule in Besoldungsgruppe A 12

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/ Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
			<p>von Fachkräften aus Baden-Württemberg, da bereits in acht Bundesländern Grundschullehrer und in zehn Bundesländern Lehrkräfte der Sekundarstufe I in der Besoldungsgruppe A 13 bzw. E 13 eingruppiert seien.</p>	<p>eingestuft. Lehrkräfte mit der Befähigung für das Lehramt Werkreal-, Haupt- und Realschule bzw. Sekundarstufe I sind in Besoldungsgruppe A 13 eingestuft.</p> <p>Soweit Lehrkräfte mit der Befähigung für das Lehramt an Grund- und Hauptschulen an Real- oder Gemeinschaftsschulen dauerhaft eingesetzt sind bzw. perspektivisch eingesetzt werden, kann nach Weiterqualifizierung und Laufbahnwechsel ein Amt der Besoldungsgruppe A 13 übertragen werden.</p> <p>Fragen der tariflichen Eingruppierung sind nicht Gegenstand dieses Gesetzgebungsverfahrens.</p>

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/ Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
		Einführung des Endamts A 13 Z für Spitzenfunktionen des gehobenen Dienstes.		<p><u>Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.</u></p> <p>Eine Amtszulage in der Besoldungsgruppe A 13 ist beim Amt Oberamtsrat nur im Bereich des technischen Dienstes sowie in der Rechtspflegerlaufbahn vorzusehen. Im technischen Dienst ist dies u. a. durch das höhere Eingangsamt und durch besondere Dienstposten in A 13 begründet, in der Rechtspflegerlaufbahn u. a. dadurch, dass dort ein Aufstieg in den höheren Dienst weitgehend nicht möglich ist. Die Einführung des Endamtes A 13 Z in weiteren Laufbahnen ist nicht vorgesehen.</p>

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
		<p>Zu Artikel 3 Nummer 7 (<u>Verfassungsrechtliche Versorgung</u>): Es sollte geklärt werden, wie sich Versorgungsempfängerinnen und -empfänger für den Fall eines bislang schon verfassungswidrigen zu niedrig bemessenen Versorgungsbezugs rechtssicher ihre Ansprüche wahren können.</p>	<p>Der Begründung des Referentenentwurfes sei zu entnehmen, dass zunächst die ausstehende Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zur Amtsan gemessenheit der Beamtenversorgung abgewartet werden solle, um dann anhand der konkreten Rechtsprechung Modelle für die Anpassung der Versorgung zu entwickeln. Das Ministerium für Finanzen habe zugesichert, dass Nachteile durch das Abwarten auf die Rechtsprechung für die Betroffenen nicht entstünden, da jedenfalls ab 2020 alle Ver-</p>	<p><u>Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.</u></p> <p>Wie der Gesetzgeber zu gegebener Zeit eine Änderung ausgestalten wird, kann nicht verlässlich zugesagt werden. Überdies steht es Versorgungsempfängerinnen und -empfängern frei, einen Antrag auf arbeitsangemessene Alimentation zu stellen beziehungsweise Widerspruch gegen die ihnen gewährten Bezüge einzulegen.</p>

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/ Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
			<p>sorgungsempfängerinnen und -empfänger von etwaigen Anpassungen profitieren würden.</p> <p>Es bestünden zwar keine Zweifel an der Redlichkeit des Ministeriums für Finanzen, dennoch sei fraglich, wie Betroffene sich rechtssicher darauf verlassen könnten.</p>	
		<p><u>Artikel 4 Nummer 3 (§ 78 LBG) und Artikel 8 Nr. 13 (§ 14 BVO):</u></p> <p>Unbürokratische Lösung für Wechsel des privaten Krankenversicherungsträgers.</p>	<p>Der DGB Baden-Württemberg begrüßt, dass die seit Anbeginn kritisierte Absenkung des Beihilfebemessungssatzes zurückgenommen werde. Sie sei mehr als</p>	<p><u>Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.</u></p> <p>Es laufen bereits Gespräche mit dem Verband der Privaten Krankenversicherungen e. V.</p>

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/ Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
			überfällig. Es werde davon ausgegangen, dass den wenigen betroffenen Beamtinnen und Beamten (aktive Zahlfälle), die vermutlich seit 2013 eingetreten seien eine unbürokratische Lösung angeboten werde.	
		<p>Zu Artikel 4 Nummer 3 (§ 78 LBG), Artikel 8 Nummer 13 (§ 14 BVO) und Artikel 38 (Inkrafttreten) (LBG/BVO):</p> <p>Rückwirkende Änderung der Eigenvorsorge/Beihilfebemessungssätze.</p>	<p>Durch eine rückwirkende Änderung der Eigenvorsorge/Beihilfebemessungssätze sollen die entsprechenden Fehlbeträge allen betroffenen Beamtinnen und Beamten von Amts wegen zukommen, das hieße auch für die Zeit vor dem 1. Januar 2020. Dies wäre auch</p>	<p><u>Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.</u></p> <p>Die seit 1. Januar 2013 geltenden Bemessungssätze wurden gerichtlich nicht beanstandet. Eine rückwirkende Rücknahme erfolgt daher nicht. Die Änderung der Bemessungssätze bzw. der Eigenvorsorge erfolgt erst zum 1. Januar 2023.</p>

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/ Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
			eine Anerkennung der Treue, die die betroffenen Beamtinnen und Beamten ihren Dienstherrn pflichtschuldigst geleistet hätten. Schließlich erkenne die Landesregierung für die Jahre ab 2020 den Handlungsbedarf selbst von Amts wegen an. Darüber hinaus sei fraglich, ob die Annahmen zu einer rückwirkenden Änderung der Beihilfebemessungssätze in der Praxis tatsächlich so eintreten würden.	Eine rückwirkende Änderung der Eigenvorsorge bzw. der Beihilfebemessungssätze ist weder für die Beihilfestellen noch für die privaten Krankenversicherungsunternehmen umsetzbar.
		<u>Zu Artikel 4 Nr. 3</u> <u>(§ 78 LBG)</u> Einführung des dauerhaften erhöhten Beihilfebemessungssatzes bereits	Es sei sinnvoll durch die dauerhafte Erhaltung des auf 70 Prozent erhöhten	<u>Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.</u> Es ist nicht beabsichtigt, dass beihilfeberechtigten Personen bereits bei zwei im Familienzuschlag berücksichtigungsfähigen

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
		bei zwei im Familienzuschlag berücksichtigungsfähigen Kindern.	Beihilfesatzes für Beamtinnen und Beamten mit mindestens zwei Kindern zu setzen.	gen Kinder dauerhaft den erhöhten Beihilfebemessungssatz von 70 Prozent erhalten. Die Bemessungssätze bzw. die Eigenvorsorge wird wieder an das Niveau vom 31. Dezember 2012 angepasst. Erst ab drei im Familienzuschlag berücksichtigungsfähigen Kindern erhält die beihilfeberechtigte Person dauerhaft den erhöhten Bemessungssatz.
		41-Stunden-Woche	Die 41-Stunden-Woche bleibe unangetastet.	<u>Nicht Gegenstand dieses Gesetzgebungsverfahrens.</u> Die vorgeschlagene Änderung der AzUVO ist nicht Gegenstand dieses Gesetzgebungsverfahrens.

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
		<p><u>Artikel 5 (LPVG)</u></p> <p>Ergänzung um einen neuen § 103 a LPVG zur Wählbarkeit für Beschäftigte in Poolteams der Flurneuordnung.</p>	<p>§ 9 LPVG sehe nur eine Wählbarkeit für Beschäftigte gemäß § 4 Absatz 1 Satz 1 LPVG, nicht aber für Beschäftigte gemäß § 4 Absatz 1 Satz 2 vor. Auch wenn in der Vergangenheit und auch derzeit Mitglieder des Hauptpersonalrats aus der Flurneuordnung stammen würden, könne durch das Wahlsystem nicht gewährleistet werden, dass die Betroffenen als kleine wahrerechtigte Beschäftigtengruppe im Geschäftsbereich des Ministeriums für Ernährung, Ländlichen Raum und Verbraucherschutz sachverständige Personen als Mitglied in den Hauptpersonalrat wählen können.</p>	<p><u>Nicht Gegenstand dieses Gesetzgebungsverfahrens.</u></p> <p>Die vorgeschlagene Änderung des LPVG ist nicht Gegenstand dieses Gesetzgebungsverfahrens.</p>

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
		<p>Zu Artikel 8 Nummer 10 (§ 8 HVO) Aufnahme einer Regelung analog § 7 Absatz 1 Nummer 1 BVO bezüglich Aufwendungen für die stationäre Behandlung in Privatkrankehäusern.</p>	<p>Analog der Änderung der Beihilfeverordnung, wonach gemäß § 7 Absatz 1 Nummer 1 BVO, Aufwendungen in Privatkrankehäusern beihilfefähig seien, sollte eine Anpassung der Heilfürsorgeverordnung erfolgen: Für Krankenhausbearbeitungen finde § 8 Absatz 1 HVO Anwendung. Danach würden Krankenhausbearbeitungen in nach § 108 SGB V zugelassenen Krankenhäusern gewährt. Eine Behandlung in nicht zugelassenen Kliniken (also in Privatkliniken) sei nach § 8 Absatz 2 HVO nur in medizinisch begründeten Ausnahmefällen und nur nach vorheriger Genehmigung</p>	<p><u>Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.</u></p> <p>Bei der Beihilfe und der Heilfürsorge handelt es sich um unterschiedliche Systeme. Die Heilfürsorge orientiert sich am Sachleistungsprinzip der gesetzlichen Krankenversicherung. Unterschiede zwischen den Regelungen über die Beihilfefähigkeit von Aufwendungen für die stationäre Behandlung in Krankenhäusern und denjenigen zum Leistungsanspruch der Heilfürsorgeberechtigten bei der stationären Krankenhausbehandlung sind demnach systemimmanent. Heilfürsorgeberechtigte erhalten mit ihrer Krankenkarte bei einem Krankenhausaufenthalt zahlungsfrei und ohne in Vorleistung treten zu müssen alle Leistungen, die</p>

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/ Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
			<p>möglich. Dies führe zu einer Schlechterstellung der Beamtinnen und Beamten, die Anspruch auf Freie Heilfürsorge haben.</p>	<p>auch gesetzlich Versicherte erhalten. Eine Behandlung in einer Privatklinik kann in medizinisch begründeten Ausnahmefällen gemäß § 8 Absatz 2 HVO mit vorheriger Genehmigung erfolgen. In der Beihilfe wird bei einem anstehenden Krankenhausaufenthalt anhand eines Kostenvoranschlags festgelegt, welche Kosten übernommen werden können. Darüberhinausgehende Kosten hat die beihilfeberechtigte Person ggf. selbst zu tragen. Eine Schlechterstellung der Heilfürsorgeberechtigten durch die bestehenden Regelungen zur Krankenhausbehandlung in § 8 HVO ist aus Sicht des Innenministeriums nicht gegeben.</p>

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
				Im Übrigen ist eine Änderung des § 7 Absatz 1 Nummer 1 BVO aktuell nicht vorgesehen und somit insoweit auch keine Änderung in der HVO nachzuvollziehen.
		Zu Artikel 8 Nummer 14 (§ 15 Absatz 1 BVO) Abschaffung der Kostendämpfungspauschale.	Die Kostendämpfungspauschale sei nicht mehr zeitgemäß und sollte daher abgeschafft werden. Ursprünglich sei diese Pauschale als Pedant für die bereits wieder abgeschaffte Praxisgebühr eingeführt worden. Da diese Gebühr schon seit längerem nicht mehr existiere, sei es nur logisch auch die Kostendämpfungspauschale wieder abzuschaffen.	<u>Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.</u> Die Kostendämpfungspauschale wird nicht abgeschafft. Es gibt keinen Anlass die Erhöhung der Kostendämpfungspauschale zurückzunehmen. Durch die Kostendämpfungspauschale entfallen in vielen Bereichen Eigenanteile, welche es derzeit auch im Bereich der gesetzlichen Krankenversicherung noch gibt (z. B. zu Arzneimitteln, Heilbehandlungen, etc.).

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
		<p><u>Zu Artikel 8</u></p> <p>Aufnahme von Präventionsansätzen in der Beihilfe.</p>	<p>Es sollen weitere Präventionsansätze in der Beihilfe aufgenommen werden.</p>	<p><u>Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.</u></p> <p>Weitere Vorsorgemaßnahmen über die in § 10 BVO geregelten Maßnahmen hinaus sind nicht geplant und werden derzeit auch nicht als notwendig erachtet.</p>
		<p><u>Zu Artikel 12 (EZuI/OBW)</u></p> <p>Angleichung der Beträge mindestens an die des Bundes und Anhebung auf einen Sockelbetrag von 5 Euro sowie Dynamisierung für den lageorientierten Dienst</p>	<p>Die baden-württembergischen Erschwerniszulagen lägen teilweise klar unter denen des Bundes. Dies führe zu einer deutlichen Schlechterstellung. Beamtinnen und Beamte sollten einen fairen Ausgleich für einen Dienst zu ungünstigen Zeiten erhalten.</p>	<p><u>Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.</u></p> <p>Erschwerniszulagen nehmen ebenso wie Stellenzulagen grundsätzlich nicht an den regelmäßigen Besoldungsanpassungen teil. Mit dem Gesetzentwurf sollen nur diejenigen Erschwerniszulagen dynamisiert werden, die auch in der Vergangenheit schon bei linearen Anpassungen berücksichtigt wurden. Mit der Föderalis-</p>

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
				<p>musreform wurde dem Land die Kompetenz übertragen, das Besoldungsrecht eigenständig zu regeln. Eine Angleichung an die Beträge des Bundes ist nicht vorgesehen.</p> <p><u>Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.</u></p>
		<p><u>Zu Artikel 33 (Einordnung in die Stufen der Anlage 6 zum LBesGBW):</u></p> <p>Lösung der Problematik, wonach es durch die Veränderung der Erfahrungsstufen und der Nichtüberleitung vorhandener Versorgungsempfängerinnen und -empfänger zu Irritationen und einem deutlichen</p>	<p>Mit Hinweis auf das Versorgungsfallprinzip werde auf die Überleitung der Versorgungsempfängerinnen und -empfänger verzichtet, da die erreichte ruhegehaltfähige Stufe in der weiteren Berechnung rechtlich keine Rolle spiele. Allerdings sei auf den aktuellen Pensionsmittlungen die erreichte Stufe weiterhin aufgeführt. Dies suggeriere, dass die</p>	<p>Mit dem Landesamt für Besoldung und Versorgung Baden-Württemberg wurden bereits Gespräche geführt, wonach künftig keine Erfahrungsstufe mehr auf den Bezügemittlungen der Versorgungsempfängerinnen und -empfänger ausgewiesen sein soll. Eine entsprechende Umsetzung ist bereits erfolgt. Hierdurch</p>

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/ Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
		Mehraufwand in der Beratung komme.	<p>Berechnung der Pension entgegen des oben genannten Prinzips bei einer Änderung immer auf Basis der aktuellen Tabelle erfolge, obwohl dies rechtlich nicht der Fall sei. Zur Vermeidung von Irritationen und einem deutlichen Mehraufwand in der Beratung sowohl beim zuständigen Landesamt für Besoldung und Versorgung Baden-Württemberg, wie auch den DGB Mitgliedsgewerkschaften wäre es wünschenswert eine bessere Lösung zu finden.</p>	<p>wird der falsche Anschein, dass die Berechnung der Beamtenversorgung bei einer Änderung immer auf Basis der aktuellen Besoldungstabelle zu erfolgen habe, vermieden. Einer Rechtsänderung hat es hierfür nicht bedurft.</p>

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
		<p>Zu Artikel 33 und 34 (<u>Nachzahlungen für Beamtinnen und Beamte</u>)</p> <p>Nachzahlungen für die Vergangenen sollten von Amts wegen an alle Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richter und nicht nur an Widerspruchsführerinnen und -führer gezahlt werden.</p>	<p>Nicht jede Beamtin und jeder Beamte sei juristisch so beschlagen, eine nicht vorhandene Verfassungskonformität der Alimentation zu erkennen. Zumal die Gesetzentwürfe zu den Besoldungsanpassungen der vergangenen Jahre immer durch die Berechnungen der Kriterien des Bundesverfassungsgerichts als verfassungskonform ausgelegt worden seien. Schließlich erkenne die Landesregierung für die Jahre ab 2020 den Handlungsbedarf selbst von Amts wegen an.</p>	<p><u>Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.</u></p> <p>Dieser Forderung steht grundsätzlich entgegen, dass die Alimentation der Richterinnen und Richter, Beamtinnen und Beamten der Sache nach die Befriedigung eines gegenwärtigen Bedarfs aus gegenwärtig zur Verfügung stehenden Haushaltsmitteln darstellt. Eine verfassungsrechtlich gebotene Besoldungskorrektur braucht sich daher grundsätzlich nur auf denjenigen Zeitraum zu erstrecken, der mit dem Haushaltsjahr beginnt, in dem die Verfassungswidrigkeit der bisherigen Regelung verfassungsgerichtlich festgestellt worden ist. Bis zu den Beschlüssen des Bundesverfassungsgerichts vom</p>

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/ Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
				4. Mai 2020 entsprach die Mindestalimention der seinerzeit geltenden Rechtsprechung des BVerfG. Entsprechend ist eine Nachzahlung ab dem Jahr 2020 von Amts wegen an alle Beamtinnen und Beamten sachgerecht. Für den Gesetzgeber und die Landesregierung war die Entwicklung der verfassungsgerichtlichen Rechtsprechung hinsichtlich der Vorgaben zur Berechnung der Mindestalimention vorher nicht absehbar.
		<u>Zu Artikel 36 (Übergangsregelung für Aufstiegsbeamtinnen und Beamten) Ruhegehaltfähigkeit der Zulage</u>	Für Fälle, in denen der Aufstieg nach A11 nicht gelinge (beispielsweise wegen fehlender Stellen oder Eintritt in den Ru-	<u>Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.</u> Eine Ruhegehaltfähigkeit der Zulage ist nicht notwendig, da für Fälle, in denen ein Aufstieg nach A 11 nicht gelingt, die Zu-

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
			<p>hestand) dürfe den Aufstiegsbeamten und -beamtinnen kein Nachteil entstehen.</p>	<p>lage bis zum Eintritt in den Ruhestand gewährt wird und sich das Ruhegehalt nach Eintritt in den Ruhestand von Beamtinnen und Beamten, welche sich vor dem Aufstieg in der Besoldungsgruppe A 9 mit Amtszulage befunden haben, nach dem beabsichtigten § 19 Absatz 7 LBeamtVGBW sodann aus A 10 mit Amtszulage bemisst.</p>
		<p><u>Begriff „Einsatzdienst der Feuerwehr“</u> Ersetzung des Begriffs in den gesamten dienstrechtlichen Vorschriften (beispielsweise LBG, LBesGBW, LBeamtVGBW, BVO und HVO) durch den</p>	<p>Um die Attraktivität sowohl bei den Kommunen als auch in den Landesstellen zu erhöhen bzw. zu erhalten, seien die genannten Begriffe analog der Systematik der Polizei zu ersetzen. Dies würde auch den ebenfalls belastenden</p>	<p><u>Nicht Gegenstand dieses Gesetzgebungsverfahrens.</u></p> <p>Der vorliegende Gesetzentwurf regelt in erster Linie die Übertragung des Tarifabschlusses vom 29. November 2021 sowie notwendige Anpassungen in Reaktion auf die Beschlüsse des Bundesverfassungsgerichts vom 4. Mai 2020. Weitergehende</p>

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
3	Kommunale Landesverbände (Städtetag Baden-Württemberg, Gemeindetag Baden-Württemberg,	Zu Artikel 2 Nummer 1 (§ 24 LBesGBW) Beibehalten der bestehenden Besoldungsstufen und entsprechende Anhebung der Grundgehälter in der Besoldungstabelle.	Dienst in den Leitstellen berücksichtigen. Die Anhebung der Eingangssämter im mittleren und gehobenen Dienst hebele ein Jahrzehntelang bewährtes und ausartiertes Besoldungsgefüge aus. Insbesondere langjährige und erfahrenen Beamtinnen und Beamten würden sich nach der Überleitung die Frage stellen, warum neu ausgebildete Beamtinnen und Beamten sehr viel schneller in die-	strukturelle Änderungen insbesondere im Beamtenrecht (und in deren Folge im Besoldungs- und Beihilferecht) sind nicht vorgesehen. Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt. Mit Beibehalten der bestehenden Besoldungsgruppen würde das Ziel des Gesetzgebers, die Ämterwertigkeiten an in bestimmten Ämtern gestiegene Anforderungen anzupassen, nicht erreicht. Unabhängig davon wäre eine entsprechende Anhebung der Grundgehälter für den Staatshaushalt zum aktuellen Zeitpunkt nicht finanzierbar. Trotz der Ämteranhe-

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/ Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
	Landkreistag Baden-Württemberg)		<p>selbe Besoldungsgruppe gelangten, obwohl deren Stelle nicht diese Bewertung herzugeben vermöge. Aufgrund des analytischen Verfahrens seien die Dienstposten anforderungsgerecht bewertet und Ämtern zugeordnet. Diese bewährte Vorgehensweise würde vor Probleme gestellt und dürfte in der Praxis zu Verwerfungen führen. Bewertung und Funktion würde durch die gesetzliche Überleitung nicht mehr übereinstimmen. Die übergeleiteten Beamtinnen und Beamten seien sogar gegebenenfalls ihren Führungskräften gleichgestellt. Dies dürfte insbesondere im mittleren Dienst und im Bereich der Feuerwehr, aber ebenso im gehobenen Dienst die Dienststellen stark belasten. Insgesamt</p>	<p>bungen bleibt das in sich schlüssige, bisherige Ämtergefüge im mittleren Dienst erhalten. Insgesamt werden in Folge der gesetzlichen Ämteranhebungen die Dienstpostenbewertungen im gehobenen Dienst von den Dienststellen überarbeitet und an die neuen Strukturen angepasst werden müssen. Die gesetzliche Überleitung knüpft an das Statusamt an. Dies bedeutet, dass die Beamtinnen und Beamten zum 1. Dezember 2022 gesetzlich in ein neues Statusamt übergeleitet werden und diese neuen Statusämter auch danach durch Anpassung der Dienstpostenbewertungen mit entsprechenden zum Statusamt passenden Funktionsämtern hinterlegt werden können. Die Bewältigung der gestiegenen Anforderungen</p>

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
			<p>werde die Attraktivität zur Besetzung von Führungsstellen eher abnehmen wird. Für den gehobenen Dienst würde die Anhebung des Eingangsamtes durch den Wegfall einer Beförderungsperspektive langfristig die Unzufriedenheit unter der bestehenden Beamtenschaft eher erhöhen. Grundsätzlich stelle sich die Frage, warum die in der Gesetzesbegründung als Grund für die Anhebung genannten gestiegenen fachlichen Anforderungen nur einen Teil der Beamtinnen und Beamten betreffen und nicht über die Laufbahnen und die Laufbahngruppen hinweg zu konstatieren seien.</p>	<p>wird aufgrund der Bildungsvoraussetzungen beziehungsweise des Anforderungsprofils und des Aufgabenspektrums der Beamtinnen und Beamten in höherwertigeren Ämtern vorausgesetzt, sodass sich hier keine Auswirkung auf die besoldungsrechtliche Einstufung dieser Ämter ergibt.</p>
			<p>Durch die strukturelle Veränderung des Ämtergefüges sei darüber hinaus der</p>	<p>Eine Vergleichbarkeit zwischen Besoldung und Tarif ist bereits aufgrund der</p>

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
			<p>Quervergleich zum Tarifgefüge nicht mehr ohne Weiteres gegeben. Die gleichwertige Besetzung von Stellen entweder mit Beamtinnen und Beamten oder Tarifangestellten werde in Zukunft insbesondere im mittleren Dienst nicht mehr möglich sein. Auch werde das Ungleichgewicht zum Tarifbereich noch verstärkt.</p>	<p>generellen Systemunterschiede nicht geben.</p>
	<p>Zu Artikel 34 und 35 (<u>Nachzahlungen für Beamtinnen und Beamte</u>) Übernahme der Beträge aus November 2022 auch für Dezember 2022.</p>	<p>Da die Beträge aus dem November 2022 nicht einfach für den Dezember 2022 übernommen werden könnten, sondern in jedem Einzelfall eine Neuberechnung erforderlich sei, stelle dies einen enormen zusätzlichen Aufwand dar.</p>	<p><u>Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.</u></p> <p>Eine Sonderregelung für den Monat Dezember 2022 ist aufgrund des späteren Zeitpunkts des Inkrafttretens der Beihilfeänderungen zum 1. Januar 2023 notwendig. Der Anspruch der Beamtinnen und Beamten betreffend das Jahr 2022 muss für jeden Monat neu und individuell</p>	

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
			<p>Der Aufwand, der für die Kommunen durch die Reform entstehe, sei insbesondere durch den hohen Zeitdruck enorm. So werde jede Beamtin und jeder Beamte individuell zu betrachten sein, da eine Rückberechnungen der Nachzahlungen nicht automatisiert erfolgen könne. Dieser Aufwand werde durch die Nachzahlungserweiterung auf den Dezember 2022 noch einmal deutlich erhöht.</p>	<p>überprüft werden. Dies würde auch durch eine Übernahme der Beträge nicht verhindert, denn es könnten die individuellen Voraussetzungen, die im November 2022 noch vorlagen, im Dezember schon nicht mehr vorliegen oder umgekehrt.</p>
	<p>Möglichkeit zur Gewährung von Zulagen für die zeitlich befristete Wahrnehmung eines höherwertigen Amtes.</p>			<p><u>Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.</u></p> <p>Die Besoldung bestimmt sich nach dem verliehenen Amt. Die zeitlich befristete Wahrnehmung eines höherwertigen Amtes könnte bspw. durch die Gewährung von Leistungsprämien honoriert werden.</p>

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/ Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
		Liberalisierung der Mehrheitsvergütung.		<p><u>Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.</u></p> <p>Verfassungsrechtliche Grundsätze erlauben die Gewährung von Mehrheitsvergütung nur in besonderen Fällen und stehen daher einer Liberalisierung entgegen.</p>
	Schaffung von besseren Aufstiegsmöglichkeiten und Flexibilisierung des Quereinstiegs in die Verwaltung.			<p><u>Nicht Gegenstand dieses Gesetzgebungsverfahrens.</u></p> <p>Die geforderten Maßnahmen wären entweder in generellen beamtenrechtlichen Regelungen (z. B. Landesbeamtengesetz) oder durch die einzelnen Ressorts in ihren Laufbahnverordnungen zu regeln.</p>

Lfd. Nr.	Gewerkschaftsverband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
		<p>Schaffung der Möglichkeit, Dezernentenstellen in Landkreisen mit bis zu 175.000 Einwohnern in B 2 und über 175.000 Einwohnern in B 3 ausbringen zu können. Anhebung des Amtes des Ersten Landesbeamten in einem Landkreis mit mehr als 175.000 Einwohnern nach B 4.</p>	<p>Kreiskommunale Dezernentinnen und Dezenten in den Landratsämtern könnten auf Grund des Abstandsgebots in § 27 Absatz 6 LBesGBW aktuell nicht entsprechend ihrer analytischen Stellenbewertung besoldet werden und auch Leitungsstellen in den Städten und Gemeinden könnten oftmals nicht deren Aufgabenfeld entsprechend adäquat gewürdigt werden. Zudem erscheine die Anhebung des Besoldungsniveaus bei den Landkreisen mit mehr als 175.000 Einwohnerinnen und Einwohnern auch verfassungsrechtlich geboten. Denn es</p>	<p>Im <u>Gesetzentwurf teilweise berücksichtigt.</u></p> <p>Eine Anhebung nach Besoldungsgruppe B 4 für Erste Landesbeamtinnen und Erste Landesbeamte in Landkreisen mit mehr als 175.000 Einwohnerinnen und Einwohnern entspräche nicht der vergleichbaren Wertigkeit der Ämter aller Ersten Landesbeamten im Ämtergefüge der Landesbesoldungsordnung B und hätte zudem eine Nivellierung der Abstände innerhalb der Landesbesoldungsordnung B zur Folge. Eine Unterscheidung nach der Einwohnerzahl ist bei der Ämterbewertung auch nach verfassungsrechtlichen Gesichtspunkten nicht zwingend indiziert. Dementsprechend können</p>

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/ Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
			<p>werfe ernstzunehmende verfassungsrechtliche Bedenken auf, wenn unabhängig von der Einwohnerzahl der Landkreise (Spannweite Faktor 1 zu 5) keine Unterscheidung bei der Besoldung mehr bestehen sollte. Dies gilt umso mehr, als auch für die Landräten und Landräte die besoldungsrechtliche Grenze von 175.000 Einwohnern gelte.</p>	<p>die Dezernentenstellen in Landkreisen mit mehr als 175.000 Einwohnerinnen und Einwohnern aufgrund des gebotenen Bewertungsabstandes zu den Ersten Landesbeamtinnen und Ersten Landesbeamten nicht in B 3 eingestuft werden.</p> <p>In Landkreisen mit bis zu 175.000 Einwohnerinnen und Einwohnern können künftig Dezernentenstellen in B 2 ausgebracht werden.</p>
	<p>Prüfung der Möglichkeit sachlich begründeter Zulagen im Tarifbereich.</p>			<p><u>Nicht Gegenstand dieses Gesetzgebungsverfahrens.</u></p> <p>Die Festlegung der Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten obliegt den Tarifvertragsparteien, mithin den Gewerkschaften</p>

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
4	Deutscher Hochschulverband	Zu Artikel 1 § 3 (<u>Versorgungsanpassung</u>): Finanzieller Ausgleich des Reallohnverlustes aufgrund der Nichtübertragung der Corona-Sonderzahlung für Versorgungsempfängerinnen und -empfänger.	Es wird darauf hingewiesen, dass Versorgungsempfängerinnen und -empfänger nicht in den Genuss der Corona-Sonderzahlung gekommen seien und daher bei ihnen ein Reallohnverlust eingetreten sei, der finanziell – zum Beispiel durch Vorziehen der linearen Erhöhung – noch ausgeglichen werden müsse.	des öffentlichen Dienstes und den Arbeitgeberverbänden, im Rahmen der grundgesetzlich garantierten Tarifautonomie. Die Ausweitung von tariflichen Zulagen obliegt insoweit ausschließlich den Tarifvertragsparteien. <u>Nicht Gegenstand dieses Gesetzgebungsverfahrens.</u> Die Tarifeinigung vom 29. November 2021 beinhaltet auch eine Corona-Sonderzahlung, die gesondert im TV Corona-Sonderzahlung geregelt ist. Demnach erhalten Personen, die unter den Geltungsbereich des TV Corona-Sonderzahlung fallen, eine einmalige Corona-Sonderzahlung, wenn das Arbeits-, Ausbildungs-, Studien- oder Praktikantenverhältnis am

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/ Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
				<p>29. November 2021 bestanden hat und in der Zeit vom 1. Januar 2021 bis zum 29. November 2021 an mindestens einem Tag Anspruch auf Entgelt bestanden hat. Mithin knüpft der TV Corona-Sonderzahlung den Anspruch auf eine einmalige Corona-Sonderzahlung unter anderem an ein zum Stichtag bestehendes Arbeitsverhältnis.</p> <p>Die tariflich vereinbarte einmalige Corona-Sonderzahlung wurde mit dem Gesetz zur Regelung einer einmaligen Coronasonderzahlung in Baden-Württemberg vom 10. Mai 2022 wirkungsgleich auf alle Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter sowie Auszubildende</p>

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
				<p>in öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnissen mit Anspruch auf Unterhaltsbeihilfe übertragen. Voraussetzung ist deshalb, dass das Dienstverhältnis am 1. November 2021 bestand und zudem mindestens an einem Tag in der Zeit vom 1. Januar 2021 bis zum 30. November 2021 Anspruch auf Dienstbezüge, Anwärterbezüge oder Unterhaltsbeihilfe bestanden hat. Der Anspruch auf eine einmalige Corona-Sonderzahlung knüpft also entsprechend dem TV Corona-Sonderzahlung unter anderem an ein zum Stichtag bestehendes Dienstverhältnis an und soll damit die zusätzliche berufliche Belastung in der Corona-Krise abmildern. Eine Übertragung der Corona-Sonderzahlung auf die Versorgungsempfängerinnen und</p>

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/ Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
				<p>-empfänger entspräche nicht dieser Zielsetzung. Die Sonderzahlung stellt zudem keinen Inflationsausgleich und auch keine andere finanzielle oder zeitliche Kompensation dar (beispielsweise für Preissteigerungen sowie sonstige außerdienstliche Belastungen im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie).</p> <p>Die Bezüge der Versorgungsempfängerinnen und -empfänger beruhen, wie auch die Bezüge der Besoldungsempfängerinnen und -empfänger, auf dem Alimentationsprinzip. Diese sind hiernach regelmäßig an die Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse anzupassen. Werden die Dienstbe-</p>

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
				züge der Besoldungsberechtigten allgemein erhöht oder vermindert, sind von demselben Zeitpunkt an die Versorgungsbezüge entsprechend zu regeln. Hierdurch wird eine amtsangemessene Alimentation sichergestellt.
		Zu Artikel 3 Nummer 2 <u>Buchstabe b (Erhöhungsbeträge zum Familienzuschlag)</u>		<u>Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.</u>
		Übertragung der Erhöhungsbeträge für das erste und zweite Kind beim kinderbezogenen Teil des Familienzuschlags auf die Beamtenversorgung.	Es wäre ein wertschätzendes Signal an die Beamtenschaft gewesen, wenn die Übertragung auch für Versorgungsempfängerinnen und -empfänger vorgesehen wäre. Das Argument, dass im Bereich der Beamtenversorgung aktuell	Im Bereich der Beamtenversorgung gibt es aktuell noch keine Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zur verfassungsmäßig erforderlichen Höhe der Alimentation. Folglich existiert derzeit kein spezielles und einheitliches verfas-

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/ Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
			<p>noch keine Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zur verfassungsmäßig erforderlichen Höhe der Alimentation existiert, erscheine nicht überzeugend. Allerdings werde im Entwurf eingeräumt, dass keine Nachteile für die Betroffenen durch das Abwarten auf die Rechtsprechung entstünden, da seitens des Ministeriums für Finanzen zugesichert worden sei, dass jedenfalls ab 2020 alle Versorgungsempfängerinnen und -empfänger von etwaigen Anpassungen profitieren werden.</p>	<p>sungsfestes Prüfungssystem für die Amtsan-gemessenheit von Versorgungsbezügen. Es soll daher zunächst die ausstehende Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zur Amtsan-gemessenheit der Beamtenversorgung abgewartet werden und sodann anhand der konkreten Rechtsprechung Modelle für die Anpassung der Versorgung entwickelt und abgewogen werden.</p>

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
		<p>Zu Artikel 4 Nr. 3 (§ 78 LBG)</p> <p>Zügige Verabschiedung des Gesetzes, damit beihilfeberechtigten Personen direkt ihren (und den ihrer berücksichtigungsfähiger Angehörigen) Versicherungstarif zum 1. Januar 2023 umstellen können.</p>	<p>Es sei ganz entscheidend, dass die Neuregelung entsprechend kommuniziert werde, so dass nicht nur seit dem 1. Januar 2013 neu eingestellte Beamtinnen und Beamte ihre PKV-Tarife entsprechend an die geänderten Beihilfesätze anpassen können, sondern dies auch bereits länger tätige Beamtinnen und Beamte tun können. In der Gesetzesbegründung heiße es, dass den betroffenen Personen kein Schaden entstanden sei und dass es daher keiner rückwirkenden Regelungen bedürfe. Der DHV hält es aber für zwingend erforder-</p>	<p>Im <u>Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.</u></p> <p>Es laufen bereits Gespräche mit dem Verband der Privaten Krankenversicherungen e. V. Da vor dem 1. Januar 2013 eingestellte Beamtinnen und Beamte bereits den Bemessungssatz nach dem bis zum 31. Dezember 2012 gültigen Recht haben und die Bemessungssätze auch weiterhin gültig sind, ist eine Anpassung des Krankenversicherungstarifs für diesen Personenkreis nicht notwendig.</p>

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/ Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
			<p>lich, dass das Gesetz zeitnah verabschiedet werde und die Betroffenen informiert werden, damit es zu rechtzeitigen Umstellungen der privaten Krankenversicherungsverträge (Prämienanpassung, Abrechnung bereits geleisteter Zahlungen) kommen könne.</p>	
		<p><u>Zu Artikel 4 Nummer 3 (LBG)</u> Streichung der seit dem 1. Januar 2021 geltenden Berücksichtigung der Bruttorente der berücksichtigungsfähigen Ehegattinnen und Ehegatten sowie Lebenspartnerinnen und</p>	<p>Ein Kritikpunkt sei, dass bei zu berücksichtigenden Ehe- und Lebenspartnern bei der Einkünftegrenze von 20.000 Euro – nicht wie in anderen Bundesländern – vom steuerlichen Begriff des „Gesamtbetrags der Einkünfte“ des § 2 Absatz 3 EStG ausgegangen werde, sondern in Baden-Württemberg die</p>	<p><u>In Gesetzesentwurf nicht berücksichtigt.</u> Seit dem 1. Januar 2021 werden die tatsächlichen Renten und nicht nur der steuerlich berücksichtigungsfähige Teil der Renten als Einkommen betrachtet. Somit wird der gleiche Einkommensbegriff bzw. Einkommensumfang zu Grunde gelegt wie bei noch nicht in Rente befindlichen</p>

Lfd. Nr.	Gewerkschaftsverband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
		<p>Lebenspartnern bei der Einkünftegrenze von 20 000 Euro und Rückkehr zum steuerlichen Begriff des Gesamtbetrags der Einkünfte nach § 2 Absatz 3 Einkommensteuergesetz (EStG).</p>	<p>Bruttorente zugrunde gelegt werde. Der DHV fordere daher, dass wieder zum steuerlichen Begriff „Gesamtbetrag der Einkünfte“ nach § 2 Absatz 3 EStG zurückgekehrt werde, da nur so von einer Gleichstellung von privatversicherten Rentnerinnen und Rentnern mit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit vergleichbaren Einkünften (und gesetzlicher Krankenversicherung) gesprochen werden könne. Die Forderung nach gleicher Behandlung von Rentnern/Rentnerinnen und Versorgungsempfängern/-empfängerinnen sei seinerzeit Kern des Alterseinkünftegesetzes für die neu eingeführte Besteuerung und solle diesbe-</p>	<p>Ehegattinnen und Ehegatten sowie Lebenspartnerinnen und Lebenspartnern. Dadurch wurde eine Ungleichbehandlung beseitigt.</p>

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
			zätzlich auch an dieser Stelle bei der Berücksichtigung in der Beihilfe als Grundlage dienen.	
		<p><u>Zu Artikel 8 Nr. 14 (§ 15 BVO)</u></p> <p>Abschaffung der Kostendämpfungspauschale sowie die unterschiedliche Höhe der Kostendämpfungspauschale für Angehörige der Besoldungsgruppen W3 und C4.</p>	<p>Der DHV erneuere an dieser Stelle noch einmal seine Forderung nach der Abschaffung der Kostendämpfungspauschale insgesamt, wie dies z. B. auch im Land NRW erfolgt sei.</p> <p>Außerdem mache der DHV darauf aufmerksam, dass sich die Frage, ob die in § 15 Absatz 1 Satz 5 BVO in der Fassung des Haushaltsgesetzes 2013/2014 geregelte unterschiedliche Höhe der Kostendämpfungspauschale für Angehörige der Besoldungsgruppen W3 und</p>	<p><u>Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.</u></p> <p>Es gibt keinen Anlass die Erhöhung der Kostendämpfungspauschale zurückzunehmen. Es handelt sich um eine wirkungsvolle Einsparmaßnahme.</p> <p>Das laufende Gerichtsverfahren (Revision gegen das Urteil des VGH BW vom 4.5.2021 – 2 S 2103/20) ist bekannt - jedoch kann erst nach Abschluss des Gerichtsverfahrens über die unterschiedliche Höhe der Kostendämpfungspauschale für Angehörige der Besoldungsgruppen W3 und C4 entschieden werden.</p>

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
			C4 (50,- Euro Unterschied) rechtmäßig sei, im Revisionsverfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht (Aktenzeichen 5 C 5/22) befinde (Musterprozess des DHV, Revision gegen das Urteil des VGH BW vom 4.5.2001 – 2 S 2103/20).	
		<u>Zu Artikel 33 und 34</u> <u>(Nachzahlungen für Beamtinnen und Beamte)</u> Nachzahlungen für die Vergangenheit sollten von Amts wegen an alle Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richter und nicht nur an Widerspruchsführerinnen und -führer gezahlt werden.	Der Dienstherr sei verantwortlich für eine amtsangemessene Ausgestaltung seiner Besoldung und von den Beamtinnen/Beamten könne nicht verlangt werden, dass sie zwingend Widerspruch einlegen müssen, um diese auch tatsächlich zu erhalten.	<u>Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.</u> Dieser Forderung steht grundsätzlich entgegen, dass die Alimentation der Richterinnen und Richter und Beamtinnen und Beamten der Sache nach die Befriedigung eines gegenwärtigen Bedarfs aus gegenwärtig zur Verfügung stehenden Haushaltsmitteln darstellt. Eine verfas-

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
				<p>sungsrechtlich gebotene Besoldungskorrektur braucht sich daher grundsätzlich nur auf denjenigen Zeitraum zu erstrecken, der mit dem Haushaltsjahr beginnt, in dem die Verfassungswidrigkeit der bisherigen Regelung verfassungsgerichtlich festgestellt worden ist. Bis zu den Beschlüssen des Bundesverfassungsgerichts vom 4. Mai 2020 entsprach die Mindestalimentation der seinerzeit geltenden Rechtsprechung des BVerfG. Entsprechend ist eine Nachzahlung ab dem Jahr 2020 von Amts wegen an alle Beamten und Beamten sachgerecht. Für den Gesetzgeber und die Landesregierung war die Entwicklung der verfassungsgerichtlichen Rechtsprechung hinsichtlich</p>

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
				der Vorgaben zur Berechnung der Mindestalimantation vorher nicht absehbar.
		<p><u>Zu § 74 Absatz 3 LBeamtVGBW (ruhegehaltfähige Dienstzeit)</u></p> <p>Erweiterung des Anwendungsbereichs des § 74 Absatz 3 LBeamtVGBW.</p>	<p>Aus Gesprächen mit Rektorinnen und Rektoren sowie Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern habe sich ergeben, dass es wünschenswert wäre, nicht nur dann Vordienstzeiten im Rahmen des § 74 Absatz 2 LBeamtVGBW anzuerkennen, wenn es um die Gewinnung einer herausragend qualifizierten wissenschaftlichen Fachkraft gehe, die nach dem Zeitpunkt des Inkrafttretens des LBeamtVGBW zur Professorin be-</p>	<p><u>Nicht Gegenstand dieses Gesetzgebungsverfahrens.</u></p> <p>Nach § 74 Absatz 3 LBeamtVGBW können in Ausnahmefällen bei der Anwerbung von herausragenden Professorinnen und Professoren Vordienstzeiten entsprechend der am 31. Dezember 2010 gültigen Rechtslage anerkannt werden. Dies erfolgt in Abweichung zum Grundsatz der Trennung der Alterssicherungssysteme, welcher zum 1. Januar 2011 im Beamtenversorgungsrecht des Landes eingeführt wurde.</p>

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
			<p>Zielerreichung zum Professor im Geltungsbereich des LBeamtVG BW genannt wird und deren beziehungsweise dessen Gewinnung unter Berücksichtigung der entstehenden Versorgungsleistungen einen erheblichen Vorteil für das Land Baden-Württemberg bedeutet, sondern zusätzlich auch bei Bleibeverhandlungen, also zum Bleiben und Halten einer herausragend qualifizierten wissenschaftlichen Fachkraft – und nicht nur zur Gewinnung einer Neuen. Insbesondere der Zusatz „Zur Gewinnung und zum Halten einer herausragend qualifizierten wissenschaftlichen Fachkraft ...“ für § 74 Absatz 3 vorgeschlagen.</p>	<p>Eine Erweiterung der Ausnahmeregel wird kritisch gesehen, da hierdurch eine weitere Ausnahme vom bewusst eingeführten Grundsatz der Trennung der Alterssicherungssysteme geschaffen würde.</p>

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
		<p>Zu §§ 84 bis 90 <u>LBeamtVGBW (Altersgeld)</u></p> <p>Die Auswirkungen des Urteils des Bundesverwaltungsgerichts vom 4. Mai 2022 – 2 C 3.21 – sollen für alle, die in der Vergangenheit ausgeschieden sind (auch ohne Altersgeld, weil die Regelungen zu diesem Zeitpunkt noch nicht bestand), gelten. Die Betroffenen sollen auf Antrag eine Ergänzung der gesetzlichen Altersrente erhalten.</p>	<p>Es wird auf das aktuelle Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 4. Mai 2022 – 2 C 3.21 – aufmerksam gemacht. Das Bundesverwaltungsgericht habe in diesem Urteil einen Anspruch auf Ergänzung der Nachversicherung in der Rentenversicherung beim Wechsel eines Beamten in das EU-Ausland (im vorliegenden Fall bei einem Kläger, der im Jahr 1999 seine Entlassung aus dem Beamtenverhältnis beantragt hatte, um in Österreich als Lehrer zu arbeiten) bestätigt. Die Auswirkungen dieses Urteils (Portabilität der Versorgungsansprüche im EU-Ausland) müsse auch in Baden-</p>	<p>Nicht Gegenstand dieses Gesetzgebungsverfahrens.</p> <p>In Baden-Württemberg gibt es für Beamtinnen und Beamte, welche sich seit 2011 entlassen haben lassen, die Möglichkeit der Gewährung von Altersgeld. Die Auswirkungen des Bundesverwaltungsgerichtsurteils vom 4. Mai 2022 – 2 C 3.21 – werden vom Ministerium für Finanzen eingehend geprüft.</p>

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/ Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
			<p>Württemberg bei den Versorgungsansprüchen berücksichtigt werden. Die bisherigen Regelungen des Altersgeldes würden nicht ausreichen. Eine Erweiterung im Sinne des Urteils des Bundesverwaltungsgerichts werde daher gefordert.</p>	
		<p><u>Zu § 106 Absatz 1 LBeamtVGBW („Mütterrente“)</u> Einführung der sogenannten Mütterrente für Beamtinnen und Beamte in Baden-Württemberg.</p>	<p>Es wird darauf hingewiesen, dass auch in Baden-Württemberg (wie zum Beispiel bereits im Bund oder in Bayern erfolgt) die Mütterrente für Beamtinnen und Beamte eingeführt werden sollte. Beamtinnen und Beamte sowie Versorgungsempfängerinnen und -empfänger von vor dem 1. Januar 1992 geboren</p>	<p><u>Nicht Gegenstand dieses Gesetzgebungsverfahrens.</u></p> <p>Die Einführung der „Mütterrente“ dient der sozialen Stütze derer, die wegen langer Kindererziehungszeiten eine niedrige Altersversorgung zu erwarten haben. Der Alimentscharakter der Versorgungsbezüge begründet bereits eine ausreichende Versorgung außerhalb der sogenannten Mütterrente, die den Beamtinnen</p>

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/ Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
			<p>Kindern würden in der Beamtenversorgung nur sechs Monate ruhegehaltfähige Dienstzeit anerkannt bekommen, während für Kinder, die nach dem 31. Dezember 1991 geboren sind, ein Kindererziehungszuschlag gewährt werde. Somit bestehe gegenüber Versichererten in der gesetzlichen Rentenversicherung Unterschiede, die ausgeglichen werden sollten. Die Einführung der „Mütterrente“ für Beamtinnen und Beamte wäre im Hinblick auf mehr Familienfreundlichkeit ein positives Signal für das Land.</p>	<p>und Beamten und deren Hinterbliebenen einen angemessenen Lebensunterhalt sichert. Insoweit dürfen die Versorgungsbezüge einen bestimmten Betrag, die sogenannte Mindestversorgung, nicht unterschreiten. Dies gilt auch bei langen Zeiten der Kindererziehung.</p> <p>Mit der Föderalismusreform im Jahr 2006 ist die Gesetzgebungskompetenz für die Beamtenversorgung auf die Bundesländer übergegangen. Im Sinne einer nachhaltigen und generationengerechten Haushaltspolitik müssen Rechtsänderungen, welche zusätzliche Ausgabeverpflichtungen für einen langen Zeitraum begründen, genau abgewogen werden.</p>

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
5	Deutscher Richterbund Baden-Württemberg	<u>Einmalige Corona-Sonderzahlung</u> Pensionären, die während der Corona-Krise in den Ruhestand getreten sind, sollten zumindest eine zeitanteilige Zahlung des Corona-Bonus erhalten.	Dieser Personenkreis habe noch einen Teil der pandemiebedingten Erschwernisse im aktiven Dienst mittragen müssen, sodass sie ebenfalls am Corona-Bonus partizipieren sollten.	<p>Votum der Landesregierung mit Begründung</p> <p>Eine Übertragung der Mütterrente ist daher nicht vorgesehen.</p> <p><u>Nicht Gegenstand dieses Gesetzgebungsverfahrens.</u></p> <p>Die Regelung der Corona-Sonderzahlung erfolgte im Gesetz zur Regelung einer einmaligen Coronasonderzahlung in Baden-Württemberg.</p>
		Im Übrigen sollte für die Pensionäre ein Ausgleich für die Zeitspanne bis zur	Ohne einen solchen Ausgleich trügen die Ruhestandsbeschäftigten die Lasten der hohen Geldentwertung ohne jede	<p><u>Nicht Gegenstand dieses Gesetzgebungsverfahrens.</u></p> <p>Die Tarifeinigung vom 29. November 2021 beinhaltet auch eine Corona-Sonderzahlung, die gesondert im TV Corona-</p>

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/ Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
		weit zurückgestellten Be- soldungsanpassung erfol- gen.	Kompensation. Dies erscheine ange- sichts der sehr deutlichen Geldentwer- tung nicht hinnehmbar.	Sonderzahlung geregelt ist. Demnach er- halten Personen, die unter den Geltungs- bereich des TV Corona-Sonderzahlung fallen, eine einmalige Corona-Sonderzah- lung, wenn das Arbeits-, Ausbildungs-, Studien- oder Praktikantenverhältnis am 29. November 2021 bestanden hat und in der Zeit vom 1. Januar 2021 bis zum 29. November 2021 an mindestens einem Tag Anspruch auf Entgelt bestanden hat. Mithin knüpft der TV Corona-Sonderzah- lung den Anspruch auf eine einmalige Corona-Sonderzahlung unter anderem an ein zum Stichtag bestehendes Arbeitsver- hältnis. Die tariflich vereinbarte einmalige Corona-Sonderzahlung wurde mit dem

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/ Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
				<p>Gesetz zur Regelung einer einmaligen Coronasonderzahlung in Baden-Württemberg vom 10. Mai 2022 wirkungsgleich auf alle Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter sowie Auszubildende in öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnissen mit Anspruch auf Unterhaltsbeihilfe übertragen. Voraussetzung ist deshalb, dass das Dienstverhältnis am 1. November 2021 bestand und zudem mindestens an einem Tag in der Zeit vom 1. Januar 2021 bis zum 30. November 2021 Anspruch auf Dienstbezüge, Anwärterbezüge oder Unterhaltsbeihilfe bestanden hat. Der Anspruch auf eine einmalige Corona-Sonderzahlung knüpft also entsprechend dem TV Corona-Sonderzahlung unter anderem an ein zum Stichtag</p>

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
				<p>bestehendes Dienstverhältnis an und soll damit die zusätzliche berufliche Belastung in der Corona-Krise abmildern. Eine Übertragung der Corona-Sonderzahlung auf die Versorgungsempfängerinnen und -empfänger entspräche nicht dieser Zielsetzung. Die Sonderzahlung stellt zudem keinen Inflationsausgleich und auch keine andere finanzielle oder zeitliche Kompensation dar (beispielsweise für Preissteigerungen sowie sonstige außerdienstliche Belastungen im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie).</p> <p>Die Bezüge der Versorgungsempfängerinnen und -empfänger beruhen, wie auch die Bezüge der Besoldungsempfängerin-</p>

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
				nen und -empfänger, auf dem Alimentationsprinzip. Diese sind hiernach regelmäßig an die Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse anzupassen. Werden die Dienstbezüge der Besoldungsberechtigten allgemein erhöht oder vermindert, sind von demselben Zeitpunkt an die Versorgungsbezüge entsprechend zu regeln. Hierdurch wird eine amtsangemessene Alimentation sichergestellt.
		<u>Zu Artikel 2</u> <u>(Strukturelle Besoldungs-</u> <u>verbesserungen):</u>	Ein Ausschluss der Richter und Staatsanwälte werde nicht den Maßstäben ge-	<u>Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.</u> Die vorgesehenen Ämteranhebungen sind Teil einer Neustrukturierung und Neubewertung verschiedener Ämter
		Auch Richter und Staatsanwälte sollten von den für		

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
		den mittleren und gehobenen Dienst vorgesehenen strukturellen Besoldungsverbesserungen profitieren.	recht, die das Bundesverfassungsgericht in seinen Entscheidungen vom Mai 2020 herausgearbeitet habe. Die Anhebung der Besoldungsgruppen des mittleren und gehobenen Dienstes ohne abstandswahrende Verbesserungen der R-Besoldung bedeute nichts anderes als eine Relativierung der im bisherigen Besoldungsgefüge abgebildeten Wertigkeit der Richter- und Staatsanwaltsämter. Tatsächlich habe sich das Gewicht der Rechtsprechung und der Strafverfolgung in Staat und Gesellschaft – und damit die Wertigkeit dieser Ämter – in den letzten Jahren nicht vermindert, sondern erheblich erhöht. Die verfassungsgerichtlichen Vorgaben eines aus-	durch den Gesetzgeber. Sie sind ohne Bindung an das Abstandsgebot von der Gestaltungsfreiheit des Gesetzgebers gedeckt. Von der Ämterneubewertung sind die Ämter in den Laufbahnen des höheren Dienstes nicht betroffen, denn die Entwicklungen, die nun eine Anhebung der Eingangsämter des gehobenen Dienstes erfordern, wirken sich dort nicht aus. Ändern sich im höheren Dienst Dienstaufgaben, wird ihre Bewältigung aufgrund der Bildungsvoraussetzungen, der Ausbildungsinhalte und des Aufgabenspektrums der Beamtinnen und Beamten in den Ämtern der höchsten Laufbahngruppe vorausgesetzt, sodass sich auch

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/ Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
			reichenden Abstands zwischen den verschiedenen Laufbahnen und Besoldungsgruppen sei nicht gewahrt, da die Richterbesoldung trotz der nicht unerheblichen Besoldungserhöhungen in den unteren und mittleren Besoldungsgruppen praktisch unverändert bleibe.	hier keine Auswirkung auf die besoldungsrechtliche Einstufung dieser Ämter ergibt.
		<u>Zu Artikel 4 Nummer 3 (LBG) und zu Artikel 8 Nummer 12 (BVO)</u>	Die Rückkehr zu dem vor dem 1. Januar 2013 geltenden Beihilferecht dürfe nicht darüber hinwegtäuschen, dass das Land damit nur eine Regelung zurückzunehmen gedenke, die bereits auf	<u>Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.</u>
		Rücknahme Beihilfeverschlechterungen auf alle Maßnahmen des HHBeglG 2013/2014 erweitern.	zunehmen gedenke, die bereits auf	Es gibt keinen Anlass die Begrenzung der Material- und Laborkosten im Bereich der Zahnversorgung sowie die Erhöhung der Kostendämpfungspauschale zurückzunehmen. Es handelt sich um wirksame Einsparmaßnahmen, welche auch bereits

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
			rechtlicher Ebene mindestens fragwürdig und auf beschäftigungspolitischer Ebene verfehlt gewesen wäre.	in einzelnen Gerichtsurteilen bestätigt wurden.
		Festlegung und Fortentwicklung der R-Besoldung inhaltlich unabhängig von der A-Besoldung.	Für einen Gleichlauf dieser Besoldungsarten gebe es keinerlei überzeugenden Gründe.	<u>Nicht Gegenstand dieses Gesetzgebungsverfahrens.</u> Die Ausgestaltung der R-Besoldung entspricht den Bildungsvoraussetzungen so wie den Anforderungsprofilen an die Richterinnen und Richter.
		Deutliche Verbesserungen in der Besoldung der Richterinnen und Richter zur	Die Europäische Kommission habe in ihrem jüngst veröffentlichten Bericht über die Rechtsstaatlichkeit 2022 Kritik an der Besoldung der Richterinnen und	<u>Nicht Gegenstand dieses Gesetzgebungsverfahrens.</u> Sowohl die Empfehlung der Europäischen Kommission als auch die Studie

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/ Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
		Besserstellung gemäß den europäischen Standards.	Richter in Deutschland geübt und eine an Deutschland (und in diesem Fall auch an den Landesgesetzgeber) gerichtete Empfehlung abgegeben, wonach die Finanzierung der Justiz insgesamt einschließlich der Besoldung der Richterinnen und Richter angemessen und den europäischen Standards gemäß auszugestalten sei. Nach einer Studie des Europarats von 2020 sei die Richterbesoldung in Deutschland im Verhältnis zu den Durchschnittseinkommen der Bevölkerung eine der niedrigsten in allen 46 Mitgliedstaaten des Europarates.	des Europarats sind für den Besoldungsgesetzgeber in Baden-Württemberg nicht verbindlich. Die Ausgestaltung der R-Besoldung entspricht den Bildungsvoraussetzungen sowie den Anforderungsprofilen an die Richterinnen und Richter. Im Vergleich mit anderen Besoldungsordnungen ist die R-Besoldung stimmig in das Ämtergefüge eingebettet.

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
6	Verein der Verwaltungsrichtinnen und Verwaltungsrichter Baden-Württemberg	Grundlegende Reform der Richterbesoldung	Die Europäische Kommission weise in ihrem Bericht über die Rechtsstaatlichkeit 2022 auf die im europäischen Vergleich unterdurchschnittliche Besoldung der Richterinnen und Richter in Deutschland hin, was zum Anlass einer grundlegenden und längst überfälligen Reform der Richterbesoldung genommen werden solle.	<p><u>Nicht Gegenstand dieses Gesetzgebungsverfahrens.</u></p> <p>Sowohl die Empfehlung der Europäischen Kommission als auch die Studie des Europarats sind für den Besoldungsgesetzgeber in Baden-Württemberg nicht verbindlich. Die Ausgestaltung der R-Besoldung entspricht den Bildungsvoraussetzungen sowie den Anforderungsprofilen an die Richterinnen und Richter. Im Vergleich mit anderen Besoldungsordnungen ist die R-Besoldung stimmig in das Ämtergefüge eingebettet.</p> <p><u>Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.</u></p>
			Seit dem Tarifabschluss hätten sich die Verhältnisse grundlegend geändert. Die	

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
		Nachbesserung der Besoldungs- und Versorgungsanpassungen (unter Berücksichtigung eventueller bundesrechtlicher Maßnahmen).	Inflationsrate sei ausgehend von einem ohnehin schon hohen Niveau noch einmal deutlich gestiegen und liege nach den Angaben des Statistischen Bundesamtes seit März 2022 konstant bei über sieben Prozent. Eine Erhöhung der Besoldung und Versorgung um 2,8 Prozent ab Dezember reiche demnach nicht ansatzweise aus, um den eingetretenen Kaufkraftverlust auszugleichen.	Mit jedem Besoldungsanpassungsgesetz wird die Amtsausgleichskommission der Besoldung in Baden-Württemberg insgesamt anhand des vom Bundesverfassungsgericht entwickelten Prüfungsschemas untersucht. Bei einem Parameter dieses Schemas wird die Besoldungsentwicklung mit der Verbraucherpreisentwicklung über einen Zeitraum von 15 Jahren einschließlich des Prüfungsjahres 2022 verglichen und dessen Einhaltung geprüft. Ein Anpassungsbedarf ergibt sich aus dieser Prüfung aktuell nicht.
7	Feuerwehverband Baden-Württemberg	Zu Artikel 2 Nummer 1: (§ 24 LBesGBW)	Entsprechend der Ämter im mittleren und gehobenen technischen Dienst	<u>Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.</u>

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
		Anhebung des Eingangsamts des höheren feuerwehrtechnischen Dienstes von A 13 nach A 14.	<p>habe sich das Anforderungsprofil auch im höheren feuerwehrtechnischen Dienst verändert. Durch eine Anhebung auch des Eingangsamtes des höheren Dienstes ergebe sich eine konsistente Beförderungstrategie von grundsätzlich zwei Beförderungsamtern pro Laufbahn in den technischen Ämtern. Dies würde insgesamt zu Attraktivität des Berufsbildes des feuerwehrtechnischen Dienstes stärken und zur Gewinnung qualifizierter Nachwuchskräfte beitragen.</p>	<p>Von der Ämterneubewertung sind die Eingangsamter in den Laufbahnen des höheren Dienstes nicht betroffen, denn die Entwicklungen, die eine Anhebung der Eingangsamter des gehobenen Dienstes erfordern, wirken sich dort nicht aus. Ämtern sich im Eingangsamte des höheren Dienstes Dienstaufgaben, wird ihre Bewältigung aufgrund der Bildungsvoraussetzungen, der Ausbildungsinhalte und des Aufgabenspektrums der Beamtinnen und Beamten in den Eingangsamtern der höchsten Laufbahngruppe vorausgesetzt, sodass sich auch hier keine Auswirkung auf die besoldungsrechtliche Einstufung dieser Ämter ergibt.</p>

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
		<p>Explizite Berücksichtigung von Aufstiegsbeamtinnen und -beamten.</p>	<p>Da sich die Anhebung des Besoldungsstatus auf Beamtinnen und Beamte beziehe, die sich im Besoldungsamt des mittleren Dienstes befänden, würden die Kolleginnen und Kollegen durch das Raster fallen, die in den gehobenen Dienst aufgestiegen seien und sich aufgrund ihres Laufbahnwechsels erst im Besoldungsamt A 9 gD beziehungsweise A 10 gD befänden. Die Regelungen zur Anhebung des Eingangsamtes im feuerwehrtechnischen Dienst würden hier nicht greifen, da ein Eingangsamtsamt als erstes beamtenrechtliches Amt an Beamte auf Probe vergeben werde. Ent-</p>	<p><u>Im Gesetzesentwurf berücksichtigt.</u></p> <p>Die Ämteranhebung im gehobenen Dienst betrifft alle Ämter in der Besoldungsgruppe A 9. Entsprechend knüpft die gesetzliche Überleitung an das Stamtamt an. Dies bedeutet, dass alle Beamtinnen und Beamten in einem Stamtamt der Besoldungsgruppe A 9 in ein neues Stamtamt der Besoldungsgruppe A 10 gesetzlich übergeleitet werden und zwar unabhängig davon, ob dieses Stamtamt in der Besoldungsgruppe A 9 ein originäres Eingangsamtsamt ist oder ob die Betroffenen aus dem mittleren Dienst aufgestiegen sind. Gleiches gilt für die Be-</p>

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
			sprechend würden die Aufstiegsbeamten und -beamten in der Besoldung A 9 gD beziehungsweise A 10 gD verbleiben.	aminnen und Beamten in einer technischen Laufbahn im Statusamt A 10 des gehobenen Dienstes.
		Zu Artikel 2 Nummer 11 (Anlage 2): Anhebung der Besoldung der Stadtdirektoren bei einer Stadt von mehr als 250.000 Einwohnern als stellvertretender Leiter eines großen und bedeutenden Amtes nach B 2 (wenn Leitung in B 3). Anhebung der Besoldung der Stadtdirektoren bei einer Stadt von mehr als	Eine Eingruppierung analog der Polizei werde als sachgerecht und zukunftsorientiert erachtet, da stellvertretende Leiter insbesondere im operativen Bereich einer Feuerwehr wesentliche Aufgabengebiete der Amtsleitung eigenständig verantworten müssten.	<u>Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.</u> Stellvertretende Leitungsfunktionen von großen und bedeutenden Organisationseinheiten bei den Kommunen sind mit bis zu Besoldungsgruppe A 16 zutreffend bewertet. Die Anforderungen an eine in Rede stehende stellvertretende Leitung sind nicht mit den Anforderungen an eine stellvertretende Leitung eines Polizeipräsidents vergleichbar, die in B 2 eingestuft ist.

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
		500.000 Einwohnern als stellvertretender Leiter eines großen und bedeutenden Amtes nach B 3 (wenn Leitung in B 4).		
		Anhebung der Besoldung für Ämter mit einer großen fachlichen Eigenverantwortung wie beispielsweise des Leiters der Branddirektion der Landeshauptstadt Stuttgart nach B 5.	Hauptamtliche Feuerwehrkommandanten würden eigenverantwortlich den gesamten operativen Einsatz verantworten, was die Verantwortung über die gesamte Einsatz- und Führungsstruktur einer kommunalen Feuerwehr beinhaltet, und damit Last und Verantwortung für weitreichende Entscheidungen tragen.	<p><u>Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.</u></p> <p>Eine Bewertung mit Besoldungsgruppe B 5 ist sowohl im behördeninternen als auch im behördenexternen Quervergleich besoldungsrechtlich nicht gerechtfertigt.</p>

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/ Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
		Bewertung des Amtes des Landesbranddirektors und Leiters des Feuerwehrreferats im Innenministerium nach Besoldungsgruppe B 4.	In Analogie zur Systematik der Polizei übe der Landesbranddirektor eine vergleichbare Tätigkeit wie der Inspekteur der Polizei aus. Er bekleide nach dem Feuerwehrgesetz eine herausragende Position im Feuerwehrwesen des Landes.	<p><u>Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.</u></p> <p>Der Dienstposten des Landesbranddirektors im Innenministerium ist vergleichbar mit einer Referatsleitung, die bis Besoldungsgruppe B 3 bewertet ist. Eine Bewertung mit Besoldungsgruppe B 4 ist besoldungsrechtlich nicht gerechtfertigt.</p>
		<p><u>Zu Artikel 2 Nummer 12 und 19 (Anlagen 1 und 13 zum LBesGBW)</u></p> <p>Beibehaltung der bisherigen Höhe der Amtszulage in A 9 auch für die Besoldungsgruppe A 10.</p>	<p>Die Amtszulagen A 9 Z, A 13 Z und A 16 Z würden bei den Berufsfeuerwehren wie ruhegehaltfähige Beförderungsstufen verstanden, sodass sie in der Höhe ungefähr gleich sein sollten.</p>	<p><u>Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.</u></p> <p>Amtszulagen dienen der Feindifferenzierung der Ämtereinstufung. Die Anhebung um eine Besoldungsgruppe führt hinsichtlich der Höhe der Amtszulage zu einer</p>

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/ Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
			Die Einzelbegründung für eine Absenkung der betragmäßigen Höhe sei nicht nachvollziehbar. Gerade die Leistungsträger übernehmen mehr Verantwortung innerhalb der Wachabteilung.	geänderten bewertungsrechtlichen Einschätzung, weshalb die Ausbringung eines höheren Betrags zur Feindifferenzierung besoldungsrechtlich nicht gerechtfertigt ist.
	Änderung des beamtenrechtlichen Statusbegriffs von „Einsatzdienst der Feuerwehr“ in „feuerwehrtechnische Beamte“.	In Angleichung an den seit Jahrzehnten bestehenden Begriff des „Polizeivollzugsdienstes“ solle durch eine Änderung des beamtenrechtlichen Statusbegriffs in den zuständigen Landesgesetzen (§ 36 LBG, § 79 LBG und § 49 LBesGBW) die Schlechterstellung der Beamtinnen und Beamten des feuer-	<u>Nicht Gegenstand dieses Gesetzgebungsverfahrens.</u>	Der vorliegende Gesetzentwurf regelt in erster Linie die Übertragung des Tarifabschlusses vom 29. November 2021 sowie notwendige Anpassungen in Reaktion auf die Beschlüsse des Bundesverfassungsgerichts vom 4. Mai 2020. Weitergehende strukturelle Änderungen insbesondere im

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/ Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
			<p>wehntechnischen Dienstes im Innenministerium, den Regierungspräsidien sowie an Feuerwehrschulen gegenüber den Beamtinnen und Beamten bei den Feuerwehren beseitigt werden. Gleiches gelte für Beamtinnen und Beamte in den Landkreisen. Zudem könnten kommunale Feuerwehren flexibler und wertschätzender mit schichtdienstuntauglichen Beamtinnen und Beamten umgehen. Für eine qualifizierte Nachwuchssicherung für den feuerwehrtechnischen Dienst müssten zusätzliche Anreize geschaffen werden. Schließlich würde ein stärkerer Personalaustausch ermöglicht.</p>	<p>Beamtenrecht (und in deren Folge im Beurlaubungs- und Beihilferecht) sind nicht vorgesehen.</p>

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
		<p><u>§ 49 LBesGBW</u></p> <p>Gewährung einer Feuerwehrzulage auch für Ämter der Landesbesoldungsordnung B bei Zurechnung der Ämter dem Einsatzdienst der Feuerwehr.</p>	<p>Materiell erschließe sich nicht, warum Einsatzbeamte der Feuerwehr in der B-Besoldung von einer Feuerwehrzulage ausgeschlossen seien. Die Leiterinnen und Leiter der Berufsfeuerwehren seien die Feuerwehrkommandanten und somit die höchsten Einsatzleiter der jeweiligen Feuerwehr. Daher unterlägen sie gleichen Voraussetzungen wie die Beamtinnen und Beamten des höheren feuerwehrtechnischen Dienstes in der A-Besoldung.</p>	<p><u>Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.</u></p> <p>In der B-Besoldung werden grundsätzlich keine zusätzlichen Stellen- oder Erbschwerniszulagen gezahlt, da die Anforderungen bzw. Erschwernisse bereits mit dem Festgehalt abgedeckt sind.</p>
		<p>Einführung einer befristeten (Funktions-) Zulage für</p>		<p><u>Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.</u></p> <p>Die Besoldung bestimmt sich nicht nach der konkreten Tätigkeit, sondern nach</p>

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
		die zeitliche Übernahme spezieller Aufgabenbereiche im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst.	In den vergangenen Jahren seien neben den klassischen Aufgabebereichen eines Feuerwehrangehörigen im mittleren technischen Dienst einer Wachabteilung weitere Aufgabebereiche hinzugekommen, für die es prüfungsrelevanter Qualifikationsbausteine bedürfe. Zur Sicherstellung der Personalgewinnung für die speziellen Tätigkeiten sei ein befristetes Zahlungssystem sachgerecht und sinnvoll.	dem übertragenden Amt. Auch die Übernahme zusätzlicher Funktionen sind grundsätzlich mit der Ämterbewertung abgedeckt.
		Aufnahme einer Ermächtigung über die finanzielle Ausgestaltung von Rufbereitschaftsmodellen für Feuerwehrführungskräfte.	Aufgrund eines wachsenden Risikos in den Städten sei die Vorhaltung einer dienstplanmäßig festgelegten Rund-um-die-Uhr-Rufbereitschaft der Amtsleitung	<u>Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.</u> Die Rufbereitschaft stellt keinen abgeltungsfähigen Dienst dar und gehört beispielsweise auch nicht zum Dienst zu ungünstigen Zeiten. Besoldungsrechtliche Regelungen sind daher nicht vorgesehen.

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
8	Bund Deutscher Kriminal- beamter BW	<u>Zu Artikel 1 § 2</u> (<u>Besoldungsanpassung</u>) Die Polizeizulage sollte an der Besoldungsanpassung teilhaben.	zwingend geboten. Diese könne aufgrund einer hohen zeitlichen Verfügbarkeit der Amtsleitungen im Tagesdienst nur in Rufbereitschaft sichergestellt werden, sodass ihre finanzielle Entschädigung in Angleichung an die 1/8-Regelung und für alle Besoldungsgruppen der A- und B-Besoldung sachgerecht sei.	<u>Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.</u> Stellenzulagen gehören nicht zum Kernbereich der Besoldung, sind grundsätzlich nicht ruhegehaltfähig und nehmen grund-

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/ Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
			<p>Jahr 2008 unverändert 132,69 Euro monatlich. Damit würde sie jedes Jahr durch die Inflation entwertet. Die Polizeizulage der Bundespolizei sei von 190 auf 228 Euro angehoben worden. Zudem habe die Bundesregierung angekündigt, sie entsprechend anderer Bundesländer ruhegehaltfähig auszustatten. In Baden-Württemberg sei sie nicht ruhegehaltfähig und seien anderweitige Planungen nicht bekannt. Durch die Polizeizulage sollen die besonderen Belastungen des Polizeivollzugdienstes monetär berücksichtigt werden. Insbesondere aufgrund der Zunahme von Gewalttaten gegenüber Polizeibeamtinnen und -beamten würden diese zusätzli-</p>	<p>sätzlich nicht an den regelmäßigen Besoldungsanpassungen teil. Eine Anhebung beziehungsweise eine Dynamisierung oder die Einführung der Ruhegehaltfähigkeit von Stellenzulagen ist nicht vorgesehen.</p>

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/ Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
			<p>chen Belastungen durch die Polizeizulage nicht mehr ausreichend abgegolten. Da die besonderen Belastungen des Polizeivollzugsdienstes vielfach auch nach der Pensionierung fortbestünden, wäre die Ruhegehaltfähigkeit schlüssig und konsequent.</p>	
	Korrektur der Besoldungsanpassung nach oben.		<p>Es seien eine amtsangemessene Besoldung / Versorgung sicherzustellen und die stark gestiegenen Lebenshaltungskosten zumindest teilweise auszugleichen. Die Inflationsrate läge im Juni 2022 laut Statistischem Bundesamt in Deutschland bei 7,6 Prozent, sodass die geplante Besoldungs- und Versorgungsanpassung in Höhe von 2,8 Prozent die</p>	<p><u>Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.</u></p> <p>Mit jedem Besoldungsanpassungsgesetz wird die Amtsangemessenheit der Besoldung in Baden-Württemberg anhand des vom Bundesverfassungsgericht entwickelten Prüfungsschemas untersucht. Bei einem Parameter dieses Schemas wird die Besoldungsentwicklung mit der Verbraucherpreisentwicklung über einen Zeitraum von 15 Jahren einschließlich</p>

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
			entsprechenden Preissteigerungen nur sehr unzureichend ausgleiche.	des Prüffahres 2022 verglichen und dessen Einhaltung geprüft. Ein Anpassungsbedarf ergibt sich aus dieser Prüfung aktuell nicht.
		<p><u>Zu Artikel 1 § 3</u> (<u>Versorgungsanpassung</u>)</p> <p>Versorgungsempfängerinnen und -empfänger sollen in den Kreis der Anspruchsberechtigten der einmaligen Corona-Sonderzahlung aufgenommen werden.</p>	<p>Mit Blick auf Alimentationsverpflichtungen, die nicht mit dem aktiven Dienstenden würden, sowie der aktuellen und andauernden Entwicklung im Bereich der Inflation, sei die Entscheidung, die Versorgungsempfängerinnen und -empfänger von der „Einmalzahlung“ auszunehmen falsch.</p>	<p><u>Nicht Gegenstand dieses Gesetzgebungsverfahrens.</u></p> <p>Die Tarifeinigung vom 29. November 2021 beinhaltet auch eine Corona-Sonderzahlung, die gesondert im TV Corona-Sonderzahlung geregelt ist. Demnach erhalten Personen, die unter den Geltungsbereich des TV Corona-Sonderzahlung fallen, eine einmalige Corona-Sonderzahlung, wenn das Arbeits-, Ausbildungs-, Studien- oder Praktikantenverhältnis am 29. November 2021 bestanden hat und in der Zeit vom 1. Januar 2021 bis zum</p>

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/ Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
				<p>29. November 2021 an mindestens einem Tag Anspruch auf Entgelt bestanden hat. Mithin knüpft der TV Corona-Sonderzahlung den Anspruch auf eine einmalige Corona-Sonderzahlung unter anderem an ein zum Stichtag bestehendes Arbeitsverhältnis.</p> <p>Die tariflich vereinbarte einmalige Corona-Sonderzahlung wurde mit dem Gesetz zur Regelung einer einmaligen Coronasonderzahlung in Baden-Württemberg vom 10. Mai 2022 wirkungsgleich auf alle Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter sowie Auszubildende in öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnissen mit Anspruch auf Unterhaltsbeihilfe übertragen. Voraussetzung ist</p>

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/ Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
				<p>deshalb, dass das Dienstverhältnis am 1. November 2021 bestand und zudem mindestens an einem Tag in der Zeit vom 1. Januar 2021 bis zum 30. November 2021 Anspruch auf Dienstbezüge, Anwärterbezüge oder Unterhaltsbeihilfe bestanden hat. Der Anspruch auf eine einmalige Corona-Sonderzahlung knüpft also entsprechend dem TV Corona-Sonderzahlung unter anderem an ein zum Stichtag bestehendes Dienstverhältnis an und soll damit die zusätzliche berufliche Belastung in der Corona-Krise abmildern. Eine Übertragung der Corona-Sonderzahlung auf die Versorgungsempfängerinnen und -empfänger entspräche nicht dieser Zielsetzung. Die Sonderzahlung stellt zudem keinen Inflationsausgleich und auch keine</p>

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/ Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
				<p>andere finanzielle oder zeitliche Kompensation dar (beispielsweise für Preissteigerungen sowie sonstige außerdienstliche Belastungen im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie).</p> <p>Die Bezüge der Versorgungsempfängerinnen und -empfänger beruhen, wie auch die Bezüge der Besoldungsempfängerinnen und -empfänger, auf dem Alimentationsprinzip. Diese sind hiernach regelmäßig an die Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse anzupassen. Werden die Dienstbezüge der Besoldungsberechtigten allgemein erhöht oder vermindert, sind von demselben Zeitpunkt an die Versorgungs-</p>

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
				bezüge entsprechend zu regeln. Hierdurch wird eine amtsangemessene Alimantation sichergestellt.
		Zu Artikel 2 Nummer 1 (§ 24 LBesGBW) Anhebung des Eingangsamts der Ämter der Kriminalpolizei nach Besoldungsgruppe A 11.	Dies würde den gestiegenen Anforderungen in der Sachbearbeitung der Kriminalpolizei heute mehr denn je gerecht werden.	<u>Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.</u> Die vorgetragenen Gründe führen dazu, dass das Eingangsamts von Besoldungsgruppe A 9 nach Besoldungsgruppe A 10 angehoben wird. Damit ist das Eingangsamts sachgerecht bewertet.
		Anhebung des Eingangsamts des höheren Dienstes nach A 14.	Die Anhebung des Eingangsamts sei im Rahmen der geplanten Anpassungen schlüssig. Hierzu werde auch auf die Erläuterungen in der Gesetzesbegründung zu den Anpassungen im mittleren und	<u>Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.</u> Von der Ämterneubewertung sind die Eingangsamts in den Laufbahnen des höheren Dienstes sowie der Spitzenämter des gehobenen Dienstes nicht betroffen, denn

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/ Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
			<p>gehobenen Dienst verweisen. Die in der Einzelbegründung getroffene Aussage, dass die (zurecht festgestellten) gestiegenen Anforderungen in den bisherigen Beförderungsjahren bereits berücksichtigt seien, sei nicht zutreffend. Insbesondere im Bereich der Kriminalpolizei seien die Anforderungen in den letzten Jahren stark gestiegen. Ermittlungen würden zunehmend belastender, komplexer, internationaler, fachlich und technisch aufwendiger und verlagerten sich zunehmend auch in den digitalen Bereich. Die im Bereich der Gefahrenabwehr sowie bei der Durchführung beweiskräftiger Ermittlungsverfahren zu beachtenden Rechtsvorschriften hätten</p>	<p>die Entwicklungen, die nun eine Anhebung der Eingangsämter des gehobenen Dienstes erfordern, wirken sich dort nicht aus. Ändern sich in den Eingangsämtern des höheren Dienstes oder in den Spitzenämtern des gehobenen Dienstes Dienstaufgaben, wird ihre Bewältigung aufgrund der Bildungsvoraussetzungen beziehungsweise des Anforderungsprofils und des Aufgabenspektrums der Beamtinnen und Beamten in den Eingangsämtern der höchsten Laufbahngruppe sowie in den Spitzenämtern des gehobenen Dienstes vorausgesetzt, sodass sich hier keine Auswirkung auf die besoldungsrechtliche Einstufung dieser Ämter ergibt.</p>

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
			sowohl in der Komplexität als auch im Umfang deutlich zugenommen.	
		Öffnung des gehobenen Dienstes in der Polizei bis zum Besoldungsamt A 14; alternativ Schaffung einer Zulage für das Besoldungsamt A 13.	Dies würde die entstehende Unausgewogenheit des Ämtergefüges ausgleichen sowie den gestiegenen Anforderungen in diesen Ämtern Rechnung tragen. Durch die Ausweisung dieser Stellen im Rahmenplan Höherer Dienst (A 13 / A 14) sei verdeutlicht, dass das entsprechende Anforderungsprofil der Stellen den Beförderungsämtern A 13 und A 14 zugewiesen sei. Der Bund habe für den gehobenen Dienst durch das Besoldungsstrukturmodernisierungsgesetz die Möglichkeit	<u>Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.</u> Die Anhebung der Eingangssämter im gehobenen Dienst begründet sich damit, dass die gestiegenen Anforderungen insbesondere aufgrund der Entwicklungen im Bereich der Prozess- und Serviceorientierung, einer fortschreitenden Digitalisierung sowie den veränderten Erwartungen der Bürgerinnen und Bürger an die Verwaltung sich auf die Tätigkeit der Beamtinnen und Beamten des gehobenen Dienstes bereits von Beginn ihrer Laufbahn auswirken und die Beamtinnen und Beamten von Beginn an höherwertigere

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
			<p>der Gewährung einer Amtszulage für A 13 geschaffen.</p>	<p>Aufgaben zu bewältigen haben. Ein bisheriger Erwerb der Fähigkeiten zur Bewältigung höherwertiger Aufgaben erst im Laufe der ersten Berufsjahre in den Laufbahnen des gehobenen Dienstes ist nicht mehr ausreichend. Die Bewältigung dieser höherwertigen Aufgaben wurde und wird von Beamtinnen und Beamten in höheren Ämtern des gehobenen Dienstes erwartet.</p> <p>Eine Amtszulage in der Besoldungsgruppe A 13 ist beim Amt Oberamtsrat nur im Bereich des technischen Dienstes sowie in der Rechtspfegerlaufbahn vorzusehen. Im technischen Dienst ist dies u. a. durch das höhere Eingangsamt und durch besondere Dienstposten in A 13</p>

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
				<p>begründet, in der Rechtspflegerlaufbahn u. a. dadurch, dass dort ein Aufstieg in den höheren Dienst weitgehend nicht möglich ist. Diese Voraussetzungen sind beim Polizeivollzugsdienst in A 13 des gehobenen Dienstes nicht gegeben.</p>
		<p>Anpassung der Stellenpläne der Kriminalpolizei im Hinblick auf den immer größer werdenden Anteil der Kriminalbeamtinnen und -beamten mit Hochschulstudium und Laufbahnberechtigung für ein Amt nach A 12/A 13.</p>	<p>Die Stellenpläne der Kriminalpolizei seien noch geprägt von einer „Mischkalkulation“ aus Absolventinnen und Absolventen auf der einen Seite und Qualifikations-Aufsteigerinnen und -steigern aus dem mittleren Dienst mit der Laufbahnberechtigung bis A 11 auf der anderen Seite. Eine diesbezügliche Anpassung sei zwingend erforderlich zur</p>	<p><u>Nicht Gegenstand dieses Gesetzgebungsverfahrens.</u></p> <p>Über entsprechende Stellenhebungen hat der Haushaltsgesetzgeber zu entscheiden.</p>

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/ Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
			Vermeidung eines perspektivischen Unzufriedenheitsfaktors im Bereich des Bündelamtes A 10 / A 11 und zur Schaffung von Beförderungsmöglichkeiten nach A 12 beziehungsweise A 13.	
	Schaffung eines Bündeldienstposten in der Wertigkeit A 10 bis A 12 für den gehobenen Dienst.	Schnittstellen in der Bündelung von Dienstposten in der Kriminalpolizei zwischen den Ämtern A 11 und A 12 würden praktische Probleme mit sich bringen.	<p><u>Nicht Gegenstand dieses Gesetzgebungsverfahrens.</u></p> <p>Die vorgeschlagene Änderung ist nicht Gegenstand dieses Gesetzgebungsverfahrens.</p>	

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
		Auflage eines ganzheitlichen Besoldungsmodernisierungsgesetzes.	Ein Besoldungsmodernisierungsgesetz, wie es der Bund beschlossen habe, werde als erforderlich erachtet.	<u>Nicht Gegenstand dieses Gesetzgebungsverfahrens.</u> Durch die im Gesetzentwurf vorgesehenen Maßnahmen wird die Attraktivität des öffentlichen Dienstes deutlich gesteigert. Gleichzeitig soll die Alimantation gemessen an den Vorgaben des BVerfG verfassungsgemäß ausgestaltet werden. Weitergehende Maßnahmen sind nicht vorrangiges Ziel dieses Gesetzentwurfs.
		<u>Zu Artikel 2 Nummer 8 (§ 62a LBesGBW)</u> Schaffung einer Vertretungszulage für die kommissarische Leitung von Inspektionen.	Im § 62a LBesGBW sei speziell und exklusiv für die Revierleitungen der Schutzpolizei eine Vertretungszulage geschaffen worden. Eine solche sei auch	<u>Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.</u> Die Vertretungszulage soll für die Übertragung der Aufgaben eines höherwertigen Amtes anlässlich der kommissarischen Vertretung einer Behördenleitung

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/ Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
			<p>für die Kriminalpolizei vorzusehen, in der landesweit viele Inspektionen, die eigentlich mit höherem Dienst besetzt sein müssten, von Expertinnen und Experten es gehobenen Dienstes geführt würden.</p>	<p>gewährt werden, die mit speziellen Herausforderungen verbunden ist, die über die Anforderungen der anderen in einer Behörde auftretenden Vertretungssituationen hinausgehen. So vertritt eine Behördenleiterin oder ein Behördenleiter beispielsweise die Behörde nach außen und nimmt damit eine besondere Stellung ein.</p> <p>Die Erweiterung für die Polizeireviere ist aufgrund des größeren Personalkörpers erfolgt. Diese Voraussetzungen treffen auf die Inspektionen der Kriminalpolizei nicht zu.</p>

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
		<p>Zu Artikel 2 Nummer 19 (<u>kinderbezogene Familienzuschläge</u>)</p> <p>Einheitliche Erhöhung der Familienzuschläge, die bereits in den unteren Besoldungsgruppen und Erfahrungsstufen die amtsangemessene Besoldung sicherstellt.</p>	<p>Das Grundgehalt solle, unabhängig vom Familienstand, eine amtsangemessene Besoldung sicherstellen. Während der familienbedingte Mehrbedarf unabhängig vom Besoldungsamt und der Erfahrungsstufe durch den Familienzuschlag abgegolten werden solle.</p>	<p><u>Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.</u></p> <p>Der kinderbezogene Mehrbedarf tritt mit zunehmender Besoldungshöhe immer weiter in den Hintergrund, weshalb der Erhöhungsbetrag ausgehend von der untersten Besoldungsgruppe A 7 Stufe 1 zunehmend abgeschmolzen werden soll. In den höheren ist der Abstand zur Sozialhilfe bereits derzeit eingehalten. Die Abschmelzung des Erhöhungsbetrages ist bedarfsorientiert und sachgerecht.</p>
		<p>Zu Artikel 8 (BVO)</p>		<p><u>Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.</u></p> <p>Eine Dynamisierung von Höchstbeträgen, Pauschalen, etc. wird nicht eingeführt, da</p>

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
		Dynamisierung der in Artikel 8 genannten Geldbeträge.	Diese Geldbeträge in Artikel 8 seien ebenfalls entsprechenden Kostensteigerungen unterworfen, sodass eine Dynamisierung in Höhe der Inflationsrate angezeigt sei.	dies in der Praxis nicht umsetzbar ist. Beihilfefähige Höchstbeträge u. a. würden sich dann teilweise monatlich ändern, sodass nicht nachvollziehbar wäre, wann welche Beträge anzusetzen sind.
		Zu Artikel 12 Nr. 2 (§ 6 EZuIVOBW) Auch die Zulagen nach Nummer 1 und 3 sollten dynamisiert werden.	Die aktuellen Beträge in Nummer 2 und 4 würden entsprechend der allgemeinen Anpassung um ca. 2,8 Prozent angepasst, sodass unklar bleibe, warum keine Anpassung der Beträge in Nummern 1 und 3 erfolge.	<u>Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.</u> Erschwerniszulagen nehmen ebenso wie Stellenzulagen grundsätzlich nicht an den regelmäßigen Besoldungsanpassungen teil. Mit dem Gesetzentwurf sollen nur diejenigen Erschwerniszulagen dynamisiert werden, die auch in der Vergangenheit schon bei linearen Anpassungen berücksichtigt wurden.

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
		<p>Zu Artikel 12 Nr. 2 (<u>§ 19 EZuIVOBW</u>)</p> <p>Berücksichtigung Fahndungs- und Observations-einheit Staatsschutz (Inspektion 650) sowie der Einheit Mobilfunkaufklärung des Landeskriminalamtes BW (Inspektion 530c).</p>	<p>Die Fahndungs- und Observationseinheit habe sehr ähnliche Aufgaben wie ein Mobiles Einsatzkommando des PP Einsatz. Die Einheit Mobilfunkaufklärung habe bis zur organisatorischen Eingliederung in die Abteilung Cybercrime/Digitale Spuren zum 1. Januar 2012 als Teil des Mobilen Einsatzkommando LKA eine Zulage nach der EZuIVO erhalten. Die Gefährdungsbewertung habe sich seitdem nicht verändert.</p>	<p><u>Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.</u></p> <p>Die geforderte Ausweitung des anspruchsberechtigten Personenkreises bei der Zulage für besondere Einsätze ist nicht vorgesehen.</p>

Lfd. Nr.	Gewerkschaft/Verband	Anliegen	Begründung des Anliegens	Votum der Landesregierung mit Begründung
		<p>§ 5 und § 6 EZulVOBW</p> <p>Betragsmäßige Anhebung der Zulagen für den lagerorientierten Dienst sowie der Zulagen für den Dienst zu ungünstigen Zeiten.</p>	<p>Die Höhe der Zulagen sei weder zeitgemäß noch angemessen und daher gesondert und zeitnah anzupassen. Beispielsweise habe der Freistaat Bayern die Erschwerniszulagen für den Nachtdienst beziehungsweise den Dienst an Sonn- und Feiertagen auf 5 Euro pro Stunde angehoben.</p>	<p><u>Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.</u></p> <p>Mit der Föderalismusreform wurde dem Land die Kompetenz übertragen, das Besoldungsrecht eigenständig zu regeln. Eine Angleichung an die Beträge des Bundes oder anderer Länder ist nicht vorgesehen.</p>



Baden-Württemberg

NORMENKONTROLLRAT BADEN-WÜRTTEMBERG

26. Juli.2022

Stellungnahme des Normenkontrollrats Baden-Württemberg gemäß Nr. 6.1 VwV NKR BW

Gesetz über die Anpassung von Dienst- und Versorgungsbezügen in Baden-Württemberg 2022 und zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften (BVanp-ÄG 2022)

NKR-Nummer 16/2022, Ministerium für Finanzen

Der Normenkontrollrat Baden-Württemberg hat den Entwurf des oben genannten Regelungsvorhabens geprüft.

I. Zusammenfassung

Bürgerinnen und Bürger	
Einmaliger Erfüllungsaufwand	17.200 Stunden 79.400 Euro
Jährlicher Erfüllungsaufwand	10 Stunden 58 Euro

Wirtschaft	
Einmaliger Erfüllungsaufwand	242.810 Euro
<i>davon Bürokratiekosten</i>	<i>242.810 Euro</i>
Jährlicher Erfüllungsaufwand	1630 Euro
<i>davon Bürokratiekosten</i>	<i>1630 Euro</i>

Verwaltung (Land/Kommunen)	
Einmaliger Erfüllungsaufwand	851.000 Euro

II. Im Einzelnen

Mit dem Regelungsvorhaben wird das Tarifergebnis für den öffentlichen Dienst der Länder vom 29. November 2021 auf die Besoldung und Versorgung übertragen. Im Besoldungsbereich werden bestimmte Ämter des gehobenen und des mittleren Dienstes angehoben und die Erfahrungsstufen neu strukturiert. Die kinderbezogenen Familienzuschläge werden erhöht. Damit wird die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zur Mindestalimentation umgesetzt. Für Vorjahre enthält der Gesetzentwurf Nachzahlungsregelungen. Im Bereich der Beihilfe werden die zumutbare Eigenvorsorge (Höhe der Bemessungssätze der Beihilfe) an das bis zum 31. Dezember 2021 geltende Niveau angepasst und Änderungen für konkrete krankheitsbedingte Aufwendungen vorgenommen. Im Besoldungsrecht sowie in anderen Bereichen des Dienstrechts hat sich an verschiedenen Stellen weiterer Anpassungsbedarf ergeben. Mit dem Regelungsvorhaben werden die erforderlichen Rechtsänderungen umgesetzt.

Seite 1 von 4

II.1. Erfüllungsaufwand

Für die Berechnung des Erfüllungsaufwands wurden Zahlen und Daten aus dem Landesbereich zugrunde gelegt. Um auch die Folgekosten im kommunalen Bereich zu berücksichtigen, wurden die ermittelten Werte pauschal um 15 % erhöht (zusätzliche Anzahl von kommunalen Beamtinnen und Beamten bzw. Versorgungsempfängerinnen und -empfänger), sofern keine konkreten Zahlen der kommunalen Einrichtungen vorlagen.

II.1.1. Bürgerinnen und Bürger

Änderung von § 78 Landesbeamtengesetz (Artikel 4):

Die Änderung der zumutbaren Eigenvorsorge (Höhe der Bemessungssätze der Beihilfe) führt dazu, dass die betroffenen Personen ihre Krankenversicherungsverträge ändern und hierfür mit ihrer Krankenversicherung Kontakt aufnehmen müssen. Von der Änderung sind schätzungsweise 69.000 Personen betroffen. Bei einem geschätzten Zeitaufwand von 13 Minuten pro Fall, ergibt sich insgesamt ein einmaliger Erfüllungsaufwand von insgesamt 14.950 Stunden. Unter Berücksichtigung eines Aufschlags von 15 % für den kommunalen Bereich ergibt sich ein einmaliger Erfüllungsaufwand von rund 17.200 Stunden.

Es wird davon ausgegangen, dass pro Fall ca. 1 Euro Sachaufwand (Versand Schriftstück) anfällt. Es ergeben sich somit einmalige Sachkosten in Höhe von 79.400 Euro (unter Berücksichtigung eines Aufschlags von 15%).

Außerklinische Intensivpflege (Artikel 8):

Liegt der abgerechnete Stundensatz für die außerklinische Intensivpflege über dem im Beihilferecht als angemessen angesehenen Stundensatz, kann künftig unter bestimmten Voraussetzungen von einer Ausnahmeregelung Gebrauch gemacht werden. Es wird damit gerechnet, dass lediglich rund 10 Fälle von der Ausnahmeregelung Gebrauch machen. Der Zeitaufwand beträgt jährlich pro Fall schätzungsweise rund eine Stunde. Insgesamt ist mit einem jährlichen Zeitaufwand von rund 10 Stunden zu rechnen. Zusätzlich entstehen Sachkosten für Schriftstücke und Porto von insgesamt schätzungsweise 50 Euro jährlich.

II.1.2 Wirtschaft

Änderung von § 78 Landesbeamtengesetz (Artikel 4):

Die Änderung der zumutbaren Eigenvorsorge (Höhe der Bemessungssätze der Beihilfe) führt dazu, dass die Krankenversicherungen bei den betroffenen Versicherten die Daten ändern und eine neuen Versicherungsnachweis ausstellen müssen. Es wird davon ausgegangen, dass die Umstellung bei den Krankenversicherungen lediglich zu einem zeitlichen Aufwand von 4 Minuten pro Fall führt. Bei schätzungsweise 69.000 betroffenen Personen ergibt sich insgesamt ein einmaliger Aufwand von 4.600 Stunden. Bei Ansatz eines Stundenlohns von 30,90 Euro pro Stunde ergeben sich für die Wirtschaft Personalkosten in Höhe von einmalig 142.140 Euro. Berücksichtigt man zusätzlich 15 % Versicherungsnehmer aus dem kommunalen Bereich ergeben sich einmalige Personalkosten in Höhe von rund 163.460 Euro.

Zusätzlich entstehen einmalige Sachkosten für den Versand des neuen Versicherungsnachweises in Höhe von 79.350 Euro (69.000 Euro x 1 Euro x 115%).

Häusliche Krankenpflege (Artikel 8)

Wird im Rahmen der häuslichen Krankenpflege eine Ersatzpflegekraft tätig, muss diese von einem Arzt oder einer Ärztin für geeignet erklärt werden. Die Anzahl der relevanten Fälle wird auf 60 pro Jahr geschätzt, der Zeitaufwand des Arztes oder der Ärztin auf ca. 14 Minuten. Bei Ansatz eines Stundenlohns von 59,10 Euro ergeben sich für die Wirtschaft jährliche Personalkosten in Höhe von 827 Euro.

Außerklinische Intensivpflege (Artikel 8)

Für die Anbieter außerklinischer Intensivpflege kann in Ausnahmefällen für zu erstellende Kostenvoranschlägen zusätzlicher Erfüllungsaufwand entstehen. Bei schätzungsweise 10 Fällen im Jahr mit je 5 Anfragen bei Anbietern außerklinischer Intensivpflege und einem geschätzten Aufwand von je 21 Minuten ergibt sich ein jährlicher Aufwand von 18 Stunden. Bei einem Ansatz von 30 Euro Lohnkosten führt dies zu jährlichen Personalkosten von 540 Euro. Hinzu kommen Sachaufwand für den Versand in Höhe von 50 Euro.

Unter Berücksichtigung eines pauschalen Aufschlags für die kommunale Ebene ergibt sich im Zusammenhang mit Artikel 8 ein jährlicher Erfüllungsaufwand von rund 1.630 Euro.

II.1.3. Verwaltung

Für die Berechnung der Personalkosten wurde die Lohnkostentabelle im aktuellen Leitfaden des Bundes zur Ermittlung und Darstellung des Erfüllungsaufwands in Regelungsvorhaben berücksichtigt.

Änderungen im Besoldungsbereich:

Beim Landesamt für Besoldung und Versorgung entsteht durch die folgenden Änderungen ein einmaliger Zeitaufwand von schätzungsweise insgesamt 3.736 Stunden:

- Umsetzung der linearen Besoldungsanpassung zum 1. Dezember 2022
- Anpassung aller notwendigen Programme
- Überleitung der vorhandenen Beamtinnen/Beamte in die neuen Besoldungstabellen/Besoldungsgruppen und Erfahrungsstufen
- Anpassung aller notwendigen Dateien und hinterlegten Tabellen
- Anpassung Familienzuschlag
- Einrichtung neuer Zulagen
- Einrichtung neuer Besoldungsgruppen/Amtskennzahlen/Amtsbezeichnungen
- Erstellung der notwendigen Unterlagen für das Landesamt und für die Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richter
- Differenzierung der Anwendung der alten oder neuen Besoldungstabelle zum Stichtag 1. Dezember 2022

Hierdurch entstehen einmalige Personalkosten (mittlerer, gehobener und höherer Dienst) von rund 165.000 Euro. Bei einem pauschalen zusätzlichen Ansatz für den Aufwand bei den Kommunen ergibt sich ein einmaliger Erfüllungsaufwand von insgesamt rund 190.000 Euro.

Änderungen im Versorgungsbereich:

Beim Landesamt für Besoldung und Versorgung entsteht durch die folgenden Änderungen ein einmaliger Zeitaufwand von schätzungsweise insgesamt 1.527 Stunden:

- Umsetzung der linearen Versorgungsanpassung zum 1. Dezember 2022
- Anpassung aller notwendigen Programme
- Erstellung der notwendigen Unterlagen für das Landesamt und für die Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richter
- Pflege der bisherigen Tabellen (Versorgung)
- Anpassung der Versorgungsauskunft, des Versorgungsrechners, der turnusmäßigen Versorgungsauskunft

Hierdurch entstehen beim Landesamt für Besoldung und Versorgung einmalige Personalkosten (mittlerer, gehobener und höherer Dienst) von rund 64.700 Euro.

Beim Kommunalen Versorgungsverband Baden-Württemberg entsteht durch die Umsetzung der geplanten Änderungen ein einmaliger Personalaufwand von rund 15.100 Euro (330 Lohnstunden im gehobenen und höheren Dienst).

Änderungen im Beihilfebereich:

Beim Landesamt für Besoldung und Versorgung entsteht durch die Änderung von § 78 Landesbeamtengesetz und weitere Rechtsänderungen im Beihilfebereich ein einmaliger Zeitaufwand von schätzungsweise 7.303 Stunden. Der Aufwand entsteht für Schulungen und im Wesentlichen durch die Abwicklung der Bemessungssatzänderung bei schätzungsweise 69.000 betroffenen Personen.

Hierdurch ergeben sich einmalige Personalkosten in Höhe von rund 253.200 Euro. Hinzu kommen einmalige Sachkosten in Höhe von 58.650 Euro für Porto und Versand.

Beim Kommunalen Versorgungsverband Baden-Württemberg entsteht durch die Änderung von § 78 Landesbeamtengesetz und weitere Rechtsänderungen im Beihilfebereich ein einmaliger Personalaufwand von rund 72.000 Euro.

Nachzahlungsregelungen (kinderbezogene Familienzuschläge):

Beim Landesamt für Besoldung und Versorgung entsteht durch die maschinelle Ermittlung der Nachzahlungsbeträge sowie durch die manuelle Ermittlung und Abarbeitung der offenen Fälle von betroffenen Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richtern ein einmaliger Zeitaufwand von schätzungsweise insgesamt 4 600 Stunden.

Hierdurch ergibt sich ein einmaliger Personalaufwand in Höhe von schätzungsweise rund 171.340 Euro (1 600 Stunden x 43,90 Euro pro Stunde und 3 000 Stunden x 33,70 Euro pro Stunde). Bei einem pauschalen Ansatz von zusätzlich 15% für den Aufwand bei den Kommunen ergibt sich ein einmaliger Erfüllungsaufwand von rund 197.000 Euro.

II.2. Nachhaltigkeitscheck

Von einem Nachhaltigkeitscheck wurde gemäß Nummer 4.4.4 der VwV Regelungen abgesehen, da durch das Regelungsvorhaben nicht mit erheblichen Auswirkungen auf die ökonomischen, ökologischen und sozialen Verhältnisse zu rechnen ist.

III. Votum

Das Ressort hat die Auswirkungen des Regelungsvorhabens plausibel dargestellt. Der Normenkontrollrat Baden-Württemberg erhebt im Rahmen seines Regierungsauftrags keine Einwände gegen die Darstellung der Regelungsfolgen. Er regt an, auf Seite 196 des Gesetzesentwurfs im ersten Absatz auf das Wort „schriftlich“ zu verzichten und lediglich die „Textform“ als einfachste Schirmform vorzusehen.

Dr. Gisela Meister-Scheufelen
Vorsitzende

Prof. Dr. Gisela Färber
Berichterstatterin

Verzeichnis der Abkürzungen

VwV NKR BW Verwaltungsvorschrift für den Normenkontrollrat Baden-Württemberg

Gesetzesbeschluss

des Landtags

Gesetz über die Anpassung von Dienst- und Versorgungsbezügen in Baden-Württemberg 2022 und zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften (BVAnp-ÄG 2022)

Der Landtag hat am 9. November 2022 das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1

Gesetz über die Anpassung von Dienst- und Versorgungsbezügen in Baden-Württemberg 2022

§ 1

Geltungsbereich

(1) Dieses Gesetz gilt für

1. die Beamtinnen und Beamten des Landes, der Gemeinden, der Gemeindeverbände und der sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts,
2. die Richterinnen und Richter des Landes,
3. die Empfängerinnen und Empfänger von Amtsbezügen des Landes und
4. die Auszubildenden in öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnissen.

Ausgenommen sind die Ehrenbeamtinnen und Ehrenbeamten sowie die ehrenamtlichen Richterinnen und Richter des Landes.

(2) Dieses Gesetz gilt auch für die Empfängerinnen und Empfänger von Versorgungsbezügen aus dem in Absatz 1 genannten Personenkreis sowie für Empfängerinnen und Empfänger von Alters- und Hinterbliebenengeld und Anspruchsberechtigte auf Alters- und Hinterbliebenengeld.

(3) Dieses Gesetz gilt nicht für die öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften und ihre Verbände.

§ 2

Besoldungsanpassung 2022

(1) Ab 1. Dezember 2022 erhöhen sich

1. um 2,8 Prozent
 - a) die Grundgehaltssätze,
 - b) die Leistungsbezüge, die nach § 38 Absatz 3 Satz 2 oder Absatz 5 des Landesbesoldungsgesetzes Baden-Württemberg (LBesGBW) an den regelmäßigen Besoldungsanpassungen teilnehmen,
 - c) der Familienzuschlag einschließlich des Anrechnungsbetrages,
 - d) die Amtszulagen sowie die Strukturzulage und
 - e) die Stundensätze der Mehrarbeitsvergütung sowie
 2. um 50 Euro die Anwärtergrundbeträge.
- (2) Absatz 1 Nummer 1 gilt entsprechend für

1. die Grundgehaltssätze, die Höchstbeträge für Zuschüsse zum Grundgehalt sowie für festgesetzte Zuschüsse nach fortgeltenden Besoldungsordnungen und Besoldungsgruppen der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer,
2. die in den Vorbemerkungen der Anlage II zum Bundesbesoldungsgesetz in der Fassung des Gesetzes vom 3. Dezember 1998 (BGBl. I S. 3435, 3474) in
 - a) Nummern 1 und 2 geregelten Zuschüssen zum Grundgehalt und
 - b) Nummer 2b geregelte allgemeine Stellenzulage sowie
3. die Amtszulagen in Überleitungsvorschriften oder Regelungen über künftig wegfallende Ämter.

§ 3

Versorgungsanpassung 2022

(1) Für Empfängerinnen und Empfänger von Versorgungsbezügen gilt die Erhöhung nach § 2 für die dort aufgeführten Bezügebestandteile entsprechend, sofern diese Grundlage der Versorgung sind.

(2) Die Erhöhung nach § 2 gilt entsprechend für

1. andere Bezügebestandteile, soweit für diese die Teilnahme an den regelmäßigen Besoldungsanpassungen nicht eingeschränkt oder ausgeschlossen ist, und
2. Grundvergütungen.

(3) § 19 Absatz 1 Satz 1 Halbsatz 3 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Baden-Württemberg (LBeamVGWBW) findet bei den Erhöhungen nach Absatz 1 und 2 entsprechende Anwendung.

(4) Absatz 3 gilt weder für die Empfängerinnen und Empfänger von Übergangsgeld nach § 64 LBeamVGWBW noch für die Empfängerinnen und Empfänger eines Unterhaltsbeitrags durch Gnadenerweis oder Disziplinarentscheidung, welcher sich in einem Prozentsatz der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge bestimmt. In den in Satz 1 genannten Fällen werden die der Berechnung zugrundeliegenden ruhegehaltfähigen Dienstbezüge um den Faktor 0,96 angepasst.

(5) Bei Empfängerinnen und Empfängern von Versorgungsbezügen, denen ein Grundgehalt der Besoldungsgruppe A 1 bis A 8 nach Anlage IV 1. Bundesbesoldungsordnung A des Bundesbesoldungsgesetzes in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung oder ein Grundgehalt der Besoldungsgruppe A 5 bis A 8 nach Anlage 6 (Landesbesoldungsordnung A) des Landesbesoldungsgesetzes Baden-Württemberg zugrunde liegt, vermindert sich das Grundgehalt ab dem 1. Dezember 2022 um 67,16 Euro, wenn ihren ruhegehaltfähigen Dienstbezügen die allgemeine Stellenzulage nach Vorbemerkung Nummer 27 Absatz 1 Buchstabe a oder b der Anlage I (Bundesbesoldungsordnungen A und B) des Bundesbesoldungsgesetzes in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung oder eine Strukturzulage nach § 46 LBesGBW bei Beginn des Ruhestandes nicht zugrunde gelegen hat.

(6) Die Erhöhung gilt nicht für den Ausgleichsbetrag nach § 102 Absatz 3 Satz 1 LBeamVGWBW.

§ 4

Anpassung des Alters- und Hinterbliebenengeldes 2022

Für das Alters- und Hinterbliebenengeld ist § 3 Absatz 1 bis 3 entsprechend anzuwenden.

§ 5

Familienrechtlicher Versorgungsausgleich nach der Ehescheidung 2022

(1) Als Prozentsatz der Erhöhung der beamtenrechtlichen Versorgungsbezüge für feste Beträge nach § 13 Absatz 2 Satz 2 und § 14 Absatz 2 Satz 1 LBeamVGWBW gilt die Erhöhung nach § 2 Absatz 1 Nummer 1; § 2 Absatz 1 findet hinsichtlich des Zeitpunkts entsprechende Anwendung.

(2) Für das Alters- und Hinterbliebenengeld ist Absatz 1 entsprechend anzuwenden.

§ 6

Berechnungsvorschriften

Bei der Berechnung der Erhöhungen sind sich ergebende Bruchteile eines Cents unter 0,5 abzurunden und Bruchteile von 0,5 und mehr aufzurunden.

Artikel 2

Änderung des Landesbesoldungsgesetzes Baden-Württemberg

Das Landesbesoldungsgesetz Baden-Württemberg vom 9. November 2010 (GBl. S. 793, 826), das zuletzt durch Artikel 3 des Gesetzes vom 22. Dezember 2021 (GBl. S. 1009, 1010) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 24 wird wie folgt geändert:

- a) In Nummer 1 wird die Angabe „A 6“ durch die Angabe „A 7“ und die Angabe „A 7“ durch die Angabe „A 8“ ersetzt.
- b) In Nummer 2 wird die Angabe „A 9“ durch die Angabe „A 10“ ersetzt.
- c) In Nummer 3 wird die Angabe „A 10“ durch die Angabe „A 11“ und die Angabe „A 9“ durch die Angabe „A 10“ ersetzt.

2. In § 27 Absatz 5 Satz 1 wird die Angabe „A 9“ jeweils durch die Angabe „A 10“ ersetzt.

3. In § 31 Absatz 2 Satz 1 werden die Wörter „vier im Abstand von zwei Jahren, in den Stufen fünf bis acht“ durch das Wort „sechs“ und das Wort „neun“ durch das Wort „sieben“ ersetzt.

4. In § 39 Absatz 2 werden die Wörter „W 2 und W 3, A 14 bis A 16 sowie B 2 und B 3“ durch die Wörter „W 2 und W 3 sowie A 14 bis A 16“ ersetzt.

5. In § 46 Satz 1 wird die Angabe „A 6“ durch die Angabe „A 7“ ersetzt.

6. § 56 wird wie folgt geändert:

a) Nummern 1 und 2 werden wie folgt gefasst:

„1. Erste Oberin/Erster Pflegevorsteher als Leiter eines Pflegedienstes mit mindestens 150 Pflegepersonen, Hauptpfleger/Hauptschwester oder Oberin/Pflegevorsteher,

2. Erste Oberin/Erster Pflegevorsteher als Leiter eines Pflegedienstes mit mindestens 300 Pflegepersonen,“

b) Nummer 3 wird aufgehoben.

7. § 57 Absatz 1 wird wie folgt geändert:

a) In Nummer 5 werden die Wörter „bei Landratsämtern von Landkreisen mit mehr als 175 000 Einwohnern“ gestrichen.

- b) In Nummer 14 wird der Punkt am Ende durch ein Komma ersetzt.
- c) Folgende Nummer 15 wird angefügt:
 „15. Beamte bei einem Regierungspräsidium, die als Bezirksbrandmeister bestellt sind.“
8. § 59 wird wie folgt geändert:
- a) Absatz 1 Satz 2 wird wie folgt gefasst:
 „Über die Vergabe der Zulage entscheidet das Rektorat der Hochschule nach Maßgabe des Landeshochschulgesetzes.“
- b) Absatz 3 Satz 2 wird wie folgt gefasst:
 „Über die Vergabe der Zulage entscheidet der Vorstand des KIT nach Maßgabe des KIT-Gesetzes.“
9. In § 62a Absatz 4 werden die Wörter „für ihre Beamten“ gestrichen.
10. Nach § 62a wird folgender § 62b eingefügt:

„§ 62b

Zulage für stellvertretende Kanzler

Beamte an staatlichen Hochschulen, die nach § 16 Absatz 2a Satz 1 des Landeshochschulgesetzes (LHG) als Vertreter für den Kanzler bestellt werden, erhalten für die Dauer der Wahrnehmung der Funktion des stellvertretenden Kanzlers eine nicht ruhegehaltfähige Zulage. Die Zulage beträgt, wenn das Amt des Kanzlers in Besoldungsgruppe W 2 ausgebracht ist, monatlich 500 Euro, wenn das Amt des Kanzlers in Besoldungsgruppe W 3 ausgebracht ist, monatlich 600 Euro.“

11. In § 65 Absatz 5 Satz 1 Nummer 2 Satz 2 wird die Angabe „A 6 bis A 8“ durch die Angabe „A 7 bis A 9“ ersetzt.
12. Die Anlage 1 (Landesbesoldungsordnung A) wird wie folgt geändert:
- a) Der Abschnitt Besoldungsgruppe A 6 wird aufgehoben.
- b) Die Abschnitte Besoldungsgruppe A 7 bis A 11 werden wie folgt gefasst:

„Besoldungsgruppe A 7

Erster Hauptwachtmeister³⁾

Hauptwart¹⁾²⁾

Oberamtsmeister¹⁾²⁾⁴⁾

- 1) Erhält eine Amtszulage nach Anlage 13.
 2) Soweit nicht in der Besoldungsgruppe A 8.
 3) Erhält eine Amtszulage nach Anlage 13.
 4) Erhält eine weitere Amtszulage nach Anlage 13, wenn er im Sitzungsdienst der Gerichte eingesetzt ist.

Besoldungsgruppe A 8

Abteilungspfleger/Abteilungsschwester¹⁾

Hauptsekretär²⁾³⁾

Hauptwart⁴⁾

Hauptwerkmeister⁵⁾

Krankenpfleger/Krankenschwester⁵⁾

Lebensmitteloberkontrolleur⁵⁾

Oberamtsmeister⁴⁾

Oberbrandmeister⁵⁾

Polizeiobermeister⁵⁾

1) Erhält eine Amtszulage nach Anlage 13.

2) Als Eingangsamt, soweit nicht im Justizwachtmeisterdienst.

3) Für Funktionen im Justizwachtmeisterdienst, die sich von denen der Besoldungsgruppe A 8 abheben, können nach Maßgabe sachgerechter Bewertung Stellen mit einer Amtszulage nach Anlage 13 ausgestattet werden.

4) Soweit nicht in der Besoldungsgruppe A 7.

5) Als Eingangsamt.

Besoldungsgruppe A 9

Amtsinspektor

Betriebsinspektor

Gerichtsvollzieher¹⁾

Hauptbrandmeister

Lebensmittelhauptkontrolleur

Oberpfleger/Oberschwester

Polizeihauptmeister

Straßenmeister¹⁾²⁾

1) Als Eingangsamt.

2) Erhält als Leiter einer Straßenmeisterei oder Autobahnmeisterei eine Amtszulage nach Anlage 13.

Besoldungsgruppe A 10

Erster Amtsinspektor¹⁾

Erster Betriebsinspektor¹⁾

Erster Hauptbrandmeister¹⁾

Erster Lebensmittelhauptkontrolleur³⁾

Erste Oberin/Erster Pflegevorsteher³⁾⁴⁾

- als Leitende Unterrichtsschwester/Leitender Unterrichtspfleger an einer Krankenpflegeschule oder einer Schule für Krankenpflegehilfe mit durchschnittlich mindestens 80 Lehrgangsteilnehmern
- als Leiterin/Leiter eines Pflegebereichs mit mindestens 96 Pflegepersonen
- als Leiterin/Leiter eines Pflegedienstes mit mindestens 150 Pflegepersonen
- als ständige Vertreterin/ständiger Vertreter einer Leitenden Unterrichtsschwester/eines Leitenden Unterrichtspflegers an einer Krankenpflegeschule oder einer Schule für Krankenpflegehilfe mit durchschnittlich mindestens 160 Lehrgangsteilnehmern
- als ständige Vertreterin/ständiger Vertreter der Leiterin/des Leiters eines Pflegedienstes mit mindestens 300 Pflegepersonen

Erster Polizeihauptmeister¹⁾

Fachoberlehrer²⁾³⁾⁵⁾

Hauptpfleger/Hauptschwester

Hauptstraßenmeister⁶⁾
als Leiter einer Straßenmeisterei oder Autobahnmeisterei

Kriminaloberkommissar⁵⁾

Landwirtschaftstechnischer Oberlehrer und Berater³⁾⁵⁾

Obergerichtsvollzieher¹⁾

Oberin/Pflegevorsteher⁷⁾

O b e r i n s p e k t o r ⁵⁾

Oberstraßenmeister

Polizeioberkommissar⁵⁾

- 1) Für Funktionen, die sich von denen der Besoldungsgruppe A 10 abheben, können nach Maßgabe sachgerechter Bewertung jeweils bis zu 35 Prozent der Stellen mit einer Amtszulage nach Anlage 13 ausgestattet werden.
- 2) Dieser Besoldungsgruppe werden nur solche Beamte zugeteilt, die die Lehrbefähigung Fachlehrkräfte für musisch-technische Fächer, für vorschulische Einrichtungen, für Sonderschulen oder Sonderpädagogik besitzen.
- 3) Soweit nicht in der Besoldungsgruppe A 11.
- 4) Erhält eine Amtszulage nach Anlage 13.
- 5) Als Eingangsamt.
- 6) Erhält eine Amtszulage nach Anlage 13.
- 7) Erhält eine Amtszulage nach Anlage 13.

Besoldungsgruppe A 11

A m t m a n n ⁵⁾

Erster Hauptstraßenmeister
als Leiter einer großen und bedeutenden Straßenmeisterei oder Autobahnmeisterei

Erster Lebensmittelhauptkontrolleur²⁾

Erste Oberin/Erster Pflegevorsteher

- als Leitende Unterrichtsschwester/Leitender Unterrichtspfleger an einer Krankenpflegeschule oder einer Schule für Krankenpflegehilfe mit durchschnittlich mindestens 160 Lehrgangsteilnehmern
- als Leiterin/Leiter eines Pflegebereichs mit mindestens 192 Pflegepersonen
- als Leiterin/Leiter eines Pflegedienstes mit mindestens 300 Pflegepersonen

Fachoberlehrer¹⁾²⁾

Fachoberlehrer¹⁾³⁾

- als Fachbetreuer
- als Leiter eines Schulkindergartens mit mehr als zwei Gruppen
- an einem sonderpädagogischen Bildungs- und Beratungszentrum mit Förderschwerpunkt geistige Entwicklung oder an einem sonstigen sonderpädagogischen Bildungs- und Beratungszentrum mit einer Abteilung Förderschwerpunkt geistige Entwicklung als Stufenleiter der Grund- und Hauptstufe

Kriminalhauptkommissar⁴⁾

Künstlerisch-technischer Lehrer⁶⁾

Landwirtschaftstechnischer Oberlehrer und Berater²⁾

Polizeihauptkommissar⁴⁾

Technischer Oberlehrer⁶⁾

- an einer beruflichen Schule oder an einer vergleichbaren kommunalen schulischen Einrichtung
- an einem sonderpädagogischen Bildungs- und Beratungszentrum
- an der dualen Hochschule Baden-Württemberg

1) Dieser Besoldungsgruppe werden nur solche Beamte zugeteilt, die die Lehrbefähigung Fachlehrkräfte für musisch-technische Fächer, für vorschulische Einrichtungen, für Sonderschulen oder Sonderpädagogik besitzen.

- 2) Soweit nicht in der Besoldungsgruppe A 10.
 3) Erhält eine Amtszulage nach Anlage 13.
 4) Soweit nicht in der Besoldungsgruppe A 12.
 5) Auch als Eingangsamt für Laufbahnen des gehobenen technischen Dienstes, in denen für die Befähigung der Abschluss eines Diplomstudiengangs an der Dualen Hochschule oder einer Hochschule für angewandte Wissenschaften oder ein mit einem Bachelor abgeschlossenes Hochschulstudium oder ein gleichwertiger Abschluss gefordert und diese Befähigung von den Beamten nachgewiesen wird.
 6) Als Eingangsamt.“
- c) Der Abschnitt Besoldungsgruppe A 14 wird wie folgt geändert:
- aa) Die Amtsbezeichnung „Bezirksnotar“ mit Funktionszusätzen wird gestrichen.
- bb) Nach der Amtsbezeichnung „Landwirtschaftlicher Direktor bei einem Schulbauernhof“ wird in einer neuen Zeile die Amtsbezeichnung „Leitender Bezirksnotar“ eingefügt.
- cc) Bei der Amtsbezeichnung „Oberstudienrat“ mit Funktionszusätzen wird nach dem Funktionszusatz „– als der ständige Vertreter des Leiters einer Gemeinschaftsschule ohne gymnasiale Oberstufe mit mehr als 360 Schülern³⁾“ ein neuer Funktionszusatz „– als der zweite Vertreter eines Leiters einer Gemeinschaftsschule ohne gymnasiale Oberstufe mit mehr als 540 Schülern“ eingefügt und im Funktionszusatz „– als Leiter einer Abteilung einer Gemeinschaftsschule ohne gymnasiale Oberstufe mit mehr als 850 Schülern“ der Fußnotenhinweis „⁸⁾“ angefügt.
- dd) Bei der Amtsbezeichnung „Seminarschulrat“ mit Funktionszusätzen werden im zweiten und vierten Spiegelstrich die Wörter „Werkreal-, Haupt- sowie Realschulen“ jeweils durch das Wort „Sekundarstufe I“ ersetzt.
- d) Der Abschnitt Besoldungsgruppe A 15 wird wie folgt geändert:
- aa) Die Amtsbezeichnung „Direktor eines Seminars für Ausbildung und Fortbildung der Lehrkräfte“ wird wie folgt gefasst:
- „Direktor eines Seminars für Ausbildung und Fortbildung der Lehrkräfte
- als Leiter eines Seminars (Sekundarstufe I auch mit Grundschulen)
 - an einem Seminar (Berufliche Schulen)
 - als Bereichsleiter
 - als Bereichsleiter und zugleich ständiger Vertreter des Direktors¹⁾
 - als Leiter der Abteilung Gymnasium und zugleich ständiger Vertreter des Direktors dieser Abteilung¹⁾
 - an einem Seminar (Gymnasien)
 - als Bereichsleiter
 - als Bereichsleiter und zugleich ständiger Vertreter des Direktors¹⁾
 - an einem Seminar (Gymnasium und Sonderpädagogik)
 - als Leiter der Abteilung Sonderpädagogik“
- bb) Die Amtsbezeichnung „Rektor“ mit Funktionszusätzen wird wie folgt gefasst:
- „Rektor
- als Leiter eines sonderpädagogischen Bildungs- und Beratungszentrums
 - mit Förderschwerpunkt Lernen mit mehr als 180 Schülern
 - mit sonstigen Förderschwerpunkten mit mehr als 90 Schülern
 - mit mindestens 9 Schulstellen im Justizvollzug
 - einer Hauptschule, Werkrealschule, Grund- und Hauptschule, Grund- und Werkrealschule, Grund- und Hauptschule mit Realschule, Grund- und Werkrealschule mit Realschule, Hauptschule mit Realschule, Werkrealschule mit Realschule oder Grundschule mit Realschule mit mehr als 360 Schülern“
- cc) In der Fußnote 3 wird die Angabe „, B 2“ gestrichen.
- e) Der Abschnitt Besoldungsgruppe A 16 wird wie folgt geändert:
- aa) Die Amtsbezeichnung „Leitender Regierungsmedizinardirektor⁷⁾“ mit Funktionszusatz wird wie folgt gefasst:
- „Leitender Regierungsmedizinardirektor
- als Leiter eines Gesundheitsamts bei einem Landratsamt mit medizinischer Gutachtenstelle⁷⁾
 - als Leiter eines Gesundheitsamts bei einem Landratsamt⁸⁾“
- bb) In der Fußnote 3 wird die Angabe „, B 2“ gestrichen.
- cc) Folgende Fußnote 8 wird angefügt:
- „8) Erhält eine Amtszulage nach Anlage 13.“
13. Die Anlage 2 (Landesbesoldungsordnung B) wird wie folgt geändert:
- a) Der Abschnitt Besoldungsgruppe B 2 wird wie folgt geändert:
- aa) Nach der Amtsbezeichnung „Direktor der Staatlichen Anlagen und Gärten“ wird in

- einer neuen Zeile folgende Amtsbezeichnung eingefügt:
 „Direktor der Staatlichen Schlösser und Gärten Baden-Württemberg“
- bb) Die Amtsbezeichnung „Erster Landesbeamter⁵⁾“ mit Funktionszusatz wird gestrichen.
- cc) Die Fußnote 5 wird aufgehoben.
- dd) Bei der Amtsbezeichnung „Leitender Kreisverwaltungsdirektor²⁾“ mit Funktionszusatz werden im Funktionszusatz die Wörter „eines Landkreises mit mehr als 175.000 Einwohnern“ gestrichen.
- ee) Die Amtsbezeichnung „Stadtdirektor bei der Landeshauptstadt Stuttgart⁴⁾“ mit Funktionszusatz wird gestrichen.
- b) Der Abschnitt Besoldungsgruppe B 3 wird wie folgt geändert:
- aa) Bei der Amtsbezeichnung „Erster Landesbeamter³⁾“ mit Funktionszusatz wird der Funktionszusatz gestrichen.
- bb) Die Amtsbezeichnung „Stadtdirektor bei der Landeshauptstadt Stuttgart¹⁾“ mit Funktionszusatz wird gestrichen.
- cc) Die Amtsbezeichnung „Stadtdirektor bei einer Stadt mit mehr als 250.000 Einwohnern²⁾“ mit Funktionszusatz wird wie folgt gefasst:
- „Stadtdirektor
 – bei einer Stadt mit mehr als 250.000 Einwohnern²⁾
 als Leiter einer großen und bedeutenden Organisationseinheit“
- c) Der Abschnitt Besoldungsgruppe B 4 wird wie folgt geändert:
- aa) Die Amtsbezeichnung „Stadtdirektor bei der Landeshauptstadt Stuttgart“ mit Funktionszusatz wird gestrichen.
- bb) Nach der Amtsbezeichnung „Regierungsvizepräsident“ mit Funktionszusatz wird folgende Amtsbezeichnung mit Funktionszusatz eingefügt:
- „Stadtdirektor
 – bei einer Stadt mit mehr als 500.000 Einwohnern³⁾
 als Leiter eines großen und bedeutenden Amtes oder als Leiter eines Referats“
- cc) Folgende Fußnote 3 wird angefügt:
- „3) Soweit nicht in den Besoldungsgruppen B 2 oder B 3.“
14. Die Anlage 5 (Landesbesoldungsordnungen A, B, C, R und W Künftig wegfallende Ämter (kw)) wird wie folgt geändert:
- a) Der Abschnitt 1. Landesbesoldungsordnung A wird wie folgt geändert:
- aa) Die Besoldungsgruppen A 6 kw und A 10 kw werden aufgehoben.
- bb) Die Besoldungsgruppen A 7 kw bis A 11 kw werden wie folgt gefasst:
- „Besoldungsgruppe A 7 kw**
- Gestüthauptwärter¹⁾²⁾
- 1) Soweit nicht in Besoldungsgruppe A 8 kw.
 2) Erhält eine Amtszulage nach Anlage 13.
- Besoldungsgruppe A 8 kw**
- Gestüthauptwärter¹⁾
- Hauptsattelmeister²⁾
- 1) Soweit nicht in Besoldungsgruppe A 7 kw.
 Für bis zu 20 Prozent der Gesamtzahl der Planstellen des Gestütsdienstes in den Besoldungsgruppen A 7 kw und A 8 kw.
 2) Als Eingangsamtsamt.
- Besoldungsgruppe A 9 kw**
- Erster Hauptsattelmeister
- Besoldungsgruppe A 11 kw**
- Fachoberlehrer²⁾³⁾
 an einer Sonderschule für Geistigbehinderte oder an einer sonstigen Sonderschule mit einer Abteilung für Geistigbehinderte als Stufenleiter der Unter-, Mittel- oder Oberstufe
- Hauptlehrerin für Hauswirtschaft, Handarbeit und Turnen¹⁾
- 1) Als Eingangsamtsamt.
 2) Dieser Besoldungsgruppe werden nur solche Beamten zugeteilt, die die Lehrbefähigung für musisch-technische Fächer, für vorschulische Einrichtungen oder für Sonderschulen besitzen.
 3) Erhält eine Amtszulage nach Anlage 13.“
- b) Der Abschnitt 2. Landesbesoldungsordnung B wird wie folgt geändert:
- aa) In der Besoldungsgruppe B 2 kw werden bei der Amtsbezeichnung „Professor als Direktor“ mit Funktionszusätzen der Funktionszusatz „– einer Berufsakademie – Staatlichen Studienakademie¹⁾“ gestrichen und die Fußnote 1 aufgehoben.

- bb) In der Besoldungsgruppe B 3 kw wird die Amtsbezeichnung „Professor als Direktor“ mit Funktionszusatz gestrichen.
15. In Anlage 12 (Familienzuschlag) in der Fassung des Anhangs 2 des Gesetzes über die Anpassung von Dienst- und Versorgungsbezügen in Baden-Württemberg 2019/2020/2021 vom 15. Oktober 2019 (GBl. S. 377, 395) wird die Zahl „402,15“ durch die Zahl „673,00“ ersetzt.
16. In Anlage 12 (Familienzuschlag) in der Fassung des Anhangs 3 des Gesetzes über die Anpassung von Dienst- und Versorgungsbezügen in Baden-Württemberg 2019/2020/2021 vom 15. Oktober 2019 (GBl. S. 377, 402) wird die Zahl „407,78“ durch die Zahl „704,00“ ersetzt.
17. In Anlage 12 (Familienzuschlag) in der Fassung des Anhangs 3 des Gesetzes über die Anpassung von Dienst- und Versorgungsbezügen in Baden-Württemberg 2019/2020/2021 vom 15. Oktober 2019 (GBl. S. 377, 402), die durch Artikel 2 Nummer 16 dieses Gesetzes geändert worden ist, wird die Zahl „2021“ durch die Zahl „2022“ und die Zahl „704,00“ durch die Zahl „730,00“ ersetzt.
18. Die Anlage 14 (Stellenzulagen) wird wie folgt geändert:
- Im Abschnitt § 54 wird in Spalte 2 die Angabe „A 6 bis“ durch die Angabe „A 7 und“ ersetzt.
 - Im Abschnitt „§ 56 Nr. 1“ wird in Spalte 3 die Angabe „A 9“ durch die Angabe „A 10“ ersetzt.
 - Im Abschnitt „§ 56 Nr. 2“ wird in Spalte 3 die Angabe „A 10“ durch die Angabe „A 11“ ersetzt.
 - Der Abschnitt „§ 56 Nr. 3“ wird aufgehoben.
 - Im Abschnitt § 57 Abs. 1 Nr. 2 wird in Spalte 2 die Angabe „A 6“ durch die Angabe „A 7“ ersetzt.
 - Nach dem Abschnitt „§ 57 Abs. 1 Nr. 14“ wird ein neuer Abschnitt eingefügt mit der Angabe „§ 57 Abs. 1 Nr. 15“ in Spalte 1 und der Zahl „132,69“ in Spalte 3.
19. Die Anlagen 6 bis 13 und 15 erhalten die aus dem Anhang zu diesem Gesetz ersichtliche Fassung.
20. Die Inhaltsübersicht ist entsprechend anzupassen.
- Artikel 3
Änderung des Landesbeamtenversorgungsgesetzes
Baden-Württemberg
- Das Landesbeamtenversorgungsgesetz Baden-Württemberg vom 9. November 2010 (GBl. S. 793, 911), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 10. Mai 2022 (GBl. S. 274) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:
- In § 18 Absatz 1 Satz 3, § 85 Absatz 1 Satz 2 und § 106 Absatz 5 Satz 3 werden nach dem Wort „Elternzeit“ jeweils die Wörter „oder im Erziehungsurlaub“ eingefügt.
 - § 19 wird wie folgt geändert:
 - Absatz 3 wird wie folgt geändert:
 - Satz 1 Halbsatz 2 wird aufgehoben.
 - Folgender Satz wird angefügt:
„Satz 1 gilt nicht
 - bei gesetzlich geänderten Ämterbewertungen unabhängig davon, ob hiermit eine Besoldungsgruppenänderung einhergeht,
 - in den Fällen der §§ 90 und 91 LBesGBW oder
 - wenn eine gesetzliche Überleitung in ein höher bewertetes Amt nur aufgrund einer bereits zuvor erfolgten Beförderung in das Amt, in welches ansonsten die Überleitung erfolgt wäre, unterbleibt.“
 - Folgender Absatz 7 wird angefügt:
„(7) Würde ein Beamter nach einem Aufstieg ein geringeres Ruhegehalt erhalten, als dies bei Verbleib im bisherigen Amt, welches nach dem Aufstieg und vor dem Ruhestandseintritt einer gesetzlich geänderten Ämterbewertung unterlag, der Fall gewesen wäre, so wird das Ruhegehalt nach den ruhegehaltfähigen Dienstbezügen des Amtes berechnet, welches ohne Aufstieg bei Verbleib in der bisherigen Laufbahn nach der gesetzlich geänderten Ämterbewertung zustehen würde. Hierbei ist die gesamte ruhegehaltfähige Dienstzeit zu berücksichtigen.“
 - § 24 Absatz 3 wird wie folgt geändert:
 - In Satz 1 werden nach den Wörtern „sind Zeiten“ die Wörter „einer Tätigkeit“ eingefügt.
 - In Satz 2 werden nach der Zahl „4“ die Wörter „, sofern sie nicht ausschließlich auf freiwilligen Beiträgen beruhen,“ eingefügt.
 - § 27 Absatz 4 wird wie folgt geändert:
 - Satz 2 wird wie folgt gefasst:
„An die Stelle des Ruhegehalts nach Satz 1 treten, wenn dies günstiger ist, 57 Prozent der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe A 7.“
 - In Satz 3 wird die Angabe „A 6“ durch die Angabe „A 7“ ersetzt.

5. § 45 Absatz 2 Satz 2 wird wie folgt gefasst:
„Der Zusammenhang mit dem Dienst gilt als nicht unterbrochen, wenn der Beamte
1. von dem unmittelbaren Weg zwischen der Wohnung und der Dienststelle in vertretbarem Umfang abweicht,
 - a) um sein dem Grunde nach kindergeldberechtigendes Kind wegen seiner beruflichen Tätigkeit oder der beruflichen Tätigkeit beider Eheleute in fremde Obhut zu geben oder aus fremder Obhut abzuholen oder
 - b) weil er mit anderen berufstätigen oder in der gesetzlichen Unfallversicherung versicherten Personen gemeinsam ein Fahrzeug für den Weg nach und von der Dienststelle benutzt, oder
 2. in seiner Wohnung Dienst leistet und Wege zurücklegt, um ein Kind im Sinne der Nummer 1 Buchstabe a in fremde Obhut zu geben oder aus fremder Obhut abzuholen.“
6. § 51 Absatz 3 Satz 3 wird wie folgt gefasst:
„Es darf nicht hinter 64,51 Prozent der jeweils ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe A 7 zurückbleiben.“
7. § 65 wird folgender Absatz 3 angefügt:
„(3) Bei Anwendung der Absätze 1 und 2 bleiben die in Anlage 12 (Familienzuschlag) des LBesGBW ausgewiesenen Erhöhungsbeträge, um welche sich der kinderbezogene Teil des Familienzuschlags für das erste und zweite zu berücksichtigende Kind in Abhängigkeit von der Besoldungsgruppe erhöht, außer Betracht.“
8. § 66 wird wie folgt geändert:
- a) In Absatz 2 Satz 1 wird die Angabe „104,62 Euro“ durch die Angabe „107,55 Euro“ ersetzt.
 - b) Absatz 5 wird wie folgt geändert:
 - aa) In Nummer 1 wird die Angabe „0,98 Euro“ durch die Angabe „1,01 Euro“ ersetzt.
 - bb) In Nummer 2 wird die Angabe „0,72 Euro“ durch die Angabe „0,74 Euro“ ersetzt.
 - c) In Absatz 6 Satz 3 wird die Angabe „2,92 Euro“ durch die Angabe „3,00 Euro“ ersetzt.
9. § 67 wird wie folgt geändert:
- a) In Absatz 2 wird die Angabe „2,75 Euro“ durch die Angabe „2,83 Euro“ ersetzt.
 - b) In Absatz 3 Satz 3 wird die Angabe „0,98 Euro“ durch die Angabe „1,01 Euro“ ersetzt.
10. § 68 Absatz 2 wird wie folgt geändert:
- a) In Satz 1 Nummern 1 und 3 werden die Wörter „1,347-Fachen der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe A 6“ jeweils durch die Wörter „1,285-Fachen der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe A 7“ ersetzt.
 - b) In Satz 3 wird die Angabe „A 6“ durch die Angabe „A 7“ ersetzt.
11. § 84 wird wie folgt geändert:
- a) Absatz 2 wird aufgehoben.
 - b) Der bisherige Absatz 3 wird Absatz 2.
12. In § 90 Absatz 1 Satz 1 werden die Wörter „Satz 2 bis 4“ durch die Wörter „Satz 3 bis 5“ ersetzt.
13. § 92 wird wie folgt geändert:
- a) Absatz 1 wird wie folgt gefasst:
„(1) Wird ein auf Antrag entlassener ehemaliger Beamter mit Anspruch auf Altersgeld oder eine dem Altersgeld entsprechende Alterssicherung erneut in ein Beamtenverhältnis berufen und tritt er aus diesem Beamtenverhältnis in den Ruhestand, errechnet sich die ruhegehaltfähige Dienstzeit für den Teil des erneut begründeten Beamtenverhältnisses nach §§ 21 bis 25, § 73 Absatz 6 sowie § 74 Absatz 2 und 3. Für die Zeit, aus der ein Anspruch auf Altersgeld oder eine dem Altersgeld entsprechende Alterssicherung erdient wurde, wird als ruhegehaltfähige Dienstzeit die altersgeldfähige Dienstzeit nach § 89 Absatz 2 zugrunde gelegt; dies gilt auch dann, wenn der Anspruch gegenüber einem Dienstherrn außerhalb des Geltungsbereichs dieses Gesetzes besteht.“
 - b) Folgender Absatz 4 wird angefügt:
„(4) Für Beamte auf Zeit, die mit Ablauf der Amtszeit mit Anspruch auf Altersgeld aus dem Beamtenverhältnis ausgeschieden sind, gelten die Absätze 1 bis 3 entsprechend.“
14. § 95 wird wie folgt geändert:
- a) In Absatz 2 wird die Angabe „2,75 Euro“ durch die Angabe „2,83 Euro“ ersetzt.
 - b) In Absatz 3 Satz 3 wird die Angabe „0,98 Euro“ durch die Angabe „1,01 Euro“ ersetzt.
15. § 101 Absatz 5 wird wie folgt geändert:
- a) Die Angabe „45,56“ wird durch die Angabe „46,84“ ersetzt.
 - b) Die Angabe „50,84“ wird durch die Angabe „52,26“ ersetzt.

- c) Die Angabe „56,37“ wird durch die Angabe „57,95“ ersetzt.
- d) Die Angabe „61,90“ wird durch die Angabe „63,63“ ersetzt.
- e) Die Angabe „68,50“ wird durch die Angabe „70,42“ ersetzt.
- f) Die Angabe „75,54“ wird durch die Angabe „77,66“ ersetzt.
- g) Die Angabe „84,94“ wird durch die Angabe „87,32“ ersetzt.
- h) Die Angabe „94,33“ wird durch die Angabe „96,97“ ersetzt.
- i) Die Angabe „83,78“ wird durch die Angabe „86,13“ ersetzt.
- j) Die Angabe „85,92“ wird durch die Angabe „88,33“ ersetzt.
- k) Die Angabe „97,06“ wird durch die Angabe „99,78“ ersetzt.
- l) Die Angabe „93,53“ wird durch die Angabe „96,15“ ersetzt.
- m) Die Angabe „102,68“ wird durch die Angabe „105,56“ ersetzt.
- n) Die Angabe „108,57“ wird durch die Angabe „111,61“ ersetzt.
- o) Die Angabe „115,35“ wird durch die Angabe „118,58“ ersetzt.
- p) Die Angabe „121,72“ wird durch die Angabe „125,13“ ersetzt.
- q) Die Angabe „127,93“ wird durch die Angabe „131,51“ ersetzt.
- r) Die Angabe „134,38“ wird durch die Angabe „138,14“ ersetzt.
- s) Die Angabe „142,44“ wird durch die Angabe „146,43“ ersetzt.
- t) Die Angabe „167,38“ wird durch die Angabe „172,07“ ersetzt.
- u) Die Angabe „174,48“ wird durch die Angabe „179,37“ ersetzt.
- v) Die Angabe „173,79“ wird durch die Angabe „178,66“ ersetzt.
- w) Die Angabe „67,32“ wird durch die Angabe „69,20“ ersetzt.
- x) Die Angabe „82,01“ wird durch die Angabe „84,31“ ersetzt.
- y) Die Angabe „91,13“ wird durch die Angabe „93,68“ ersetzt.
- z) Die Angabe „104,61“ wird durch die Angabe „107,54“ ersetzt.
16. § 102 wird folgender Absatz 14 angefügt:
 „(14) Für Versorgungsfälle, die seit dem 1. September 2020 und vor der besoldungsrechtlichen Anhebung der Eingangssämter des mittleren Dienstes nach Besoldungsgruppe A 7 eingetreten sind, sind § 27 Absatz 4 Satz 2 und 3 sowie § 51 Absatz 3 Satz 3 weiterhin in der bislang geltenden Fassung anzuwenden. Die bisherigen Dienstbezüge erhöhen oder vermindern sich entsprechend den allgemeinen Anpassungen nach § 11.“
17. § 103 wird folgender Absatz 7 angefügt:
 „(7) Für im Zeitpunkt vor der besoldungsrechtlichen Anhebung der Eingangssämter des mittleren Dienstes nach Besoldungsgruppe A 7 vorhandene Versorgungsempfänger, deren Versorgungsbezüge ruhegehaltfähige Dienstbezüge nach der Besoldungsgruppe A 6 zugrunde liegen, bestimmt sich die Versorgung weiterhin nach dieser Besoldungsgruppe. Die zu diesem Zeitpunkt geltenden Dienstbezüge erhöhen oder vermindern sich entsprechend den allgemeinen Anpassungen nach § 11.“
18. § 108 wird wie folgt geändert:
 a) In Absatz 1 Satz 1 werden nach dem Wort „Versorgungsempfänger“ die Wörter „sowie deren Hinterbliebene“ eingefügt.
 b) Den Absätzen 10 und 11 wird jeweils folgender Satz angefügt:
 „Maßgeblich ist der Versorgungsbeginn des Versorgungsurhebers.“
19. In § 109 Absatz 2 Nummer 3 werden die Angabe „Nr. 2“ durch die Angabe „Nummer 3“ und die Angabe „§ 36“ durch die Angabe „§ 37“ ersetzt.
20. § 114 wird folgender Satz angefügt:
 „Maßgeblich ist der Versorgungsbeginn des Versorgungsurhebers.“

Artikel 4

Änderung des Landesbeamtengesetzes

Das Landesbeamtengesetz vom 9. November 2010 (GBl. S. 793, 794), das zuletzt durch Artikel 2 der Verordnung vom 21. Dezember 2021 (GBl. 2022 S. 1) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In § 11 Absatz 3 Nummer 2 werden die Wörter „A 9 und A 9 mit Amtszulage“ durch die Wörter „A 10 und A 10 mit Amtszulage“ ersetzt.

2. § 14 Absatz 2 Satz 2 wird wie folgt geändert:

a) In Nummer 1 wird die Angabe „A 7 bis A 9“ durch die Angabe „A 8 bis A 10“ ersetzt.

b) In Nummer 2 wird die Angabe „A 9 bis A 13“ durch die Angabe „A 10 bis A 13“ ersetzt.

3. § 78 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 2 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 2 Nummer 4 werden die Wörter „der Sätze 3 bis 6“ durch die Wörter „des Absatzes 3“ ersetzt.

bb) Die Sätze 4 bis 7 werden aufgehoben.

b) Nach Absatz 2 wird folgender Absatz 3 eingefügt:

„(3) Die zumutbare Eigenvorsorge bemisst sich nach einem Prozentsatz der beihilfefähigen Aufwendungen. In der Regel beträgt die zumutbare Eigenvorsorge für Aufwendungen, die entstanden sind für

- | | |
|--|---|
| 1. beihilfeberechtigte Personen sowie für entpflichtete Hochschullehrerinnen und -lehrer | 50 Prozent, |
| 2. Empfängerinnen und Empfänger von Versorgungsbezügen, die als solche beihilfeberechtigt sind, sowie berücksichtigungsfähige Ehegattinnen und Ehegatten oder berücksichtigungsfähige Lebenspartnerinnen und Lebenspartner nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz | 30 Prozent, |
| 3. berücksichtigungsfähige Kinder sowie Vollwaisen | 20 Prozent, |
| 4. freiwillig versicherte Personen in der gesetzlichen Krankenversicherung | die Leistungen die im Umfang nach dem Fünften Buch Sozialgesetzbuch geleistet wurden, |

soweit nicht pauschale Beihilfen vorgesehen werden. Sind zwei oder mehr Kinder berücksichtigungsfähig, beträgt die zumutbare Eigenvorsorge für beihilfeberechtigte Personen nach Satz 2 Nummer 1 30 Prozent; sie erhöht sich bei Wegfall von Kindern nicht, wenn drei oder mehr Kinder berücksichtigungsfähig waren. Satz 2 Nummer 2 gilt auch für entpflichtete Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, bei denen aufgrund einer weiteren,

nachrangigen Beihilfeberechtigung die zumutbare Eigenvorsorge 30 Prozent betragen würde. Maßgebend für die Höhe der zumutbaren Eigenvorsorge ist der Zeitpunkt des Entstehens der Aufwendungen. In der Rechtsverordnung nach Absatz 2 können darüber hinaus Abweichungen von der vorgenannten Höhe der zumutbaren Eigenvorsorge sowie zu einzelnen Aufwendungen, Selbstbehalte und Höchstbeträge geregelt oder einzelne Aufwendungen von der Beihilfefähigkeit ausgeschlossen werden. In diesen Fällen erhöht sich die zumutbare Eigenvorsorge entsprechend.“

c) Der bisherige Absatz 3 wird der Absatz 4.

4. In § 80 Absatz 2 Satz 1 werden die Wörter „im Sinne des § 6 Abs. 1 oder Abs. 2 Satz 1 des Gesetzes zur Neufassung des Landesreisekostengesetzes“ gestrichen.

Artikel 5

Änderung des Landespersonalvertretungsgesetzes

In § 75 Absatz 5 Nummer 2 Buchstabe a des Landespersonalvertretungsgesetzes in der Fassung vom 12. März 2015 (GBl. S. 222), das zuletzt durch Artikel 3 der Verordnung vom 21. Dezember 2021 (GBl. 2022, S. 1) geändert worden ist, werden das Wort „Polizeimeistern“ durch das Wort „Polizeiobermeistern“ und das Wort „Polizeikommissaren“ durch die Wörter „Polizeioberkommissaren und Kriminaloberkommissaren“ ersetzt.

Artikel 6

Änderung des Gesetzes zur Neufassung des Landesreisekostengesetzes Baden-Württemberg

Das Gesetz zur Neufassung des Landesreisekostengesetzes vom 4. Februar 2021 (GBl. S. 111) wird wie folgt geändert:

1. Die Überschrift des Gesetzes wird wie folgt gefasst:

„Gesetz zur Neufassung des Landesreisekostengesetzes (Landesreisekostengesetz – LRKG)“

2. In § 2 Absatz 3 Satz 2 werden nach dem Wort „Datenschutz“ die Wörter „und die Informationsfreiheit“ eingefügt.

3. In § 4 Absatz 2 Satz 1 werden die Wörter „vom Hundert“ gestrichen.

Artikel 7

Änderung des Ernennungsgesetzes

§ 4 des Ernennungsgesetzes in der Fassung vom 29. Januar 1992 (GBl. S. 141), das zuletzt durch Artikel 1 der Verordnung vom 21. Dezember 2021 (GBl. 2022 S. 1) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Satz 1 Nummer 11 wird wie folgt gefasst:

- „11. den unteren Schulaufsichtsbehörden für die Lehrer in den Laufbahnen des gehobenen Dienstes, mit Ausnahme der Schulleiter, die in § 2 Satz 1 Nummer 1 Buchstabe d genannten Rechte innerhalb des Schulamtsbezirks, für die ständigen Vertreter der Schulleiter in den Laufbahnen des gehobenen Dienstes, die Zweiten Konrektoren, die Realschulabteilungsleiter, die Gemeinschaftsschulabteilungsleiter, die Technischen Oberlehrer und die Fachoberlehrer als Fachbetreuer oder Stufenleiter oder Leiter eines Schulkindergartens das Recht, sie in dieses Amt zu befördern;“

2. In Satz 2 wird die Angabe „10 und 11“ durch die Angabe „11 und 12“ ersetzt.

Artikel 8

Änderung der Beihilfeverordnung

Die Beihilfeverordnung vom 28. Juli 1995 (GBl. S. 561), die zuletzt durch Verordnung vom 3. Februar 2021 (GBl. S. 213) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 5 wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 3 Satz 5 wird die Angabe „SGB XI“ durch die Wörter „des Elften Buches des Sozialgesetzbuches (SGB XI)“ ersetzt.
- b) In Absatz 6 Satz 4 werden die Wörter „vom Hundert“ durch das Wort „Prozent“ ersetzt.

2. § 6 Absatz 1 wird wie folgt geändert:

- a) Nummer 2 wird wie folgt geändert:
- aa) In Satz 2 Buchstabe d werden die Wörter „nach dem Medizinproduktegesetz (MPG)“ durch die Wörter „im Sinne des Medizinprodukterechts“ ersetzt.
- bb) Satz 3 wird wie folgt geändert:
- aaa) In Buchstabe c wird das Wort „und“ durch ein Komma ersetzt.
- bbb) In Buchstabe d werden die Wörter „nach § 3 Nummer 1 und 2 MPG“ durch die Wörter „im Sinne des Medizinprodukterechts“ und das Komma am Ende durch das Wort „und“ ersetzt.
- ccc) In Buchstabe e wird das Wort „Notfallkontrazeptiva“ durch das Wort „Notfallkontrazeptiva“ ersetzt.
- b) Nummer 7 wird wie folgt geändert:
- aa) Nach Satz 2 werden folgende Sätze eingefügt:
- „Angemessen sind Aufwendungen bis zur Höhe des tariflichen oder ortsüblichen Ent-

gelts einer Pflegekraft der öffentlichen oder freien gemeinnützigen Träger, die für die häusliche Krankenpflege in Betracht kommen. Bis zu dieser Höhe sind auch die Aufwendungen für eine Ersatzpflegekraft, welche die verordnende Ärztin oder der verordnende Arzt für geeignet erklärt, beihilfefähig. Die Beihilfestelle kann zulassen, dass die Höhe des tariflichen oder ortsüblichen Entgelts durch den Träger der häuslichen Krankenpflege auf der Rechnung oder in anderer geeigneter Weise nachgewiesen wird.“

bb) Im neuen Satz 6 wird nach dem Wort „beihilfefähig“ ein Punkt eingefügt.

cc) Im neuen Satz 7 werden nach dem Wort „Pflegebedürftigkeit“ die Wörter „oder Pflegegrad 1“ eingefügt.

c) Nummer 9 wird wie folgt gefasst:

- „9. von Ärztinnen oder Ärzten schriftlich verordnete Maßnahmen des Rehabilitationssports sowie des Funktionstrainings in besonderen Gruppen unter Betreuung und Überwachung durch Ärztinnen oder Ärzte oder Personen nach Nummer 3 Satz 4,“

d) Folgende Nummern 10 bis 12 werden angefügt:

- „10. von Ärztinnen oder Ärzten schriftlich verordnete ambulante Rehabilitationsmaßnahmen oder ambulante Anschlussheilbehandlungen in Einrichtungen, die mit einem Träger der Sozialversicherung einen entsprechenden Versorgungsvertrag abgeschlossen haben. Die Nummern 1 bis 3 sowie § 10a Nummer 3 und 4 finden entsprechende Anwendung. Pauschale Abrechnungen für Aufwendungen nach den Nummern 1 bis 3 sind bis zur Höhe des vereinbarten Tagessatzes entsprechend der Vereinbarung mit einem Sozialversicherungsträger beihilfefähig,
11. Medizinprodukte niedriger Risikoklasse, deren Hauptfunktion wesentlich auf digitalen Technologien beruht und die dazu bestimmt sind, die Erkennung, Überwachung, Behandlung oder Linderung von Krankheiten oder die Erkennung, Behandlung, Linderung oder Kompensierung von Verletzungen oder Behinderungen zu unterstützen (digitale Gesundheitsanwendungen). Beihilfefähig sind die Aufwendungen
- a) nach schriftlicher Verordnung einer Ärztin, eines Arztes, einer Psychotherapeutin oder eines Psychotherapeuten,
- b) nur für die in das Verzeichnis nach § 33a Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 SGB V aufgenommenen digitalen Gesundheitsanwendungen, entsprechend der dort genannten Maßgaben, Diagnosen und Voraussetzun-

gen sowie Nutzungs- und Anwendungsdauer,

- c) in Höhe der Kosten für die Standardversion, sofern nicht ärztlicherseits die Notwendigkeit einer erweiterten Version schriftlich begründet wurde und
- d) für Zubehör, soweit es für die Nutzung der Software zwingend erforderlich ist und im Übrigen nicht den allgemeinen Lebenshaltungskosten zuzurechnen ist wie zum Beispiel Kopfhörer, digitale Waagen.

Nicht beihilfefähig sind die Aufwendungen

- a) für das zur Nutzung der digitalen Gesundheitsanwendung erforderliche Endgerät einschließlich der Kosten für die mobile Anbindung und den mobilen Betrieb und
- b) für Zweit- oder Mehrfachbeschaffungen zur Nutzung auf verschiedenen Endgeräten; dies gilt auch für den Fall, dass eine teurere Version der digitalen Gesundheitsanwendung Lizenzen für die Nutzung auf mehreren Endgeräten beinhaltet,

12. außerklinische Intensivpflege mit folgenden Maßgaben:

- a) Personen mit einem besonders hohen Bedarf an medizinischer Behandlungspflege haben Anspruch auf außerklinische Intensivpflege. Ein besonders hoher Bedarf an medizinischer Behandlungspflege liegt entsprechend der Definition in § 37c Absatz 1 Satz 2 SGB V vor, wenn die ständige Anwesenheit einer geeigneten Pflegefachkraft zur individuellen Kontrolle und Einsatzbereitschaft oder ein vergleichbar intensiver Einsatz einer Pflegefachkraft erforderlich ist.
- b) Voraussetzung für die Beihilfefähigkeit der Aufwendungen ist eine schriftliche Verordnung durch eine Ärztin oder einen Arzt, die oder der für die Versorgung dieser Personen besonders qualifiziert ist sowie dass nur dreijährig examinierte Pflegekräfte eingesetzt werden. Für die Verordnung von außerklinischer Intensivpflege besonders qualifiziert sind insbesondere Fachärztinnen und Fachärzte für Innere Medizin und Pneumologie, sowie Fachärztinnen und Fachärzte für Kinder- und Jugendmedizin mit der Zusatzweiterbildung Kinder- und Jugend-Pneumologie zur Behandlung von Kindern und Jugendlichen, sowie Fachärztinnen und Fachärzte für Anästhesiologie/Anästhesie, Fachärztinnen und Fachärzte für Neurologie oder Fachärztinnen und Fachärzte mit der Zusatzbezeichnung Intensivmedizin. Die außerklinische Intensivpflege muss spätestens nach zwölf Monaten erneut durch eine Ärztin oder einen Arzt mit

der besonderen Qualifikation nach Satz 2 schriftlich verordnet werden.

- c) Als angemessen gelten die Aufwendungen bis zu einem Betrag in Höhe von 39 Euro pro Stunde. Aufwendungen für häusliche Krankenpflege nach Nummer 7 sind daneben nicht beihilfefähig. Aufwendungen für Unterkunft und Verpflegung sind nicht beihilfefähig. Wird außerklinische Intensivpflege in einer Einrichtung der vollstationären Pflege nach § 9f Absatz 1 erbracht, sind verbleibende Selbstbehalte nach § 9f Absatz 3 beihilfefähig.
- d) In begründeten Ausnahmefällen kann von dem Betrag nach Buchstabe c Satz 1 abgewichen werden. Ein begründeter Ausnahmefall liegt vor, wenn nachgewiesen wird, dass
 - aa) die Höhe des in Rechnung gestellten Stunden- oder Tagessatzes einer Vereinbarung mit einer gesetzlichen Krankenversicherung entspricht, oder
 - bb) in einer einfachen Entfernung von 30 Kilometern kein anderer Anbieter für außerklinische Intensivpflege vorhanden ist, welcher die Leistung zum Betrag nach Buchstabe c Satz 1 oder zumindest günstiger als der derzeitige Anbieter erbringen kann.

Die Beihilfestelle kann nach Ablauf von einem Jahr einen erneuten Nachweis für das Vorliegen des Ausnahmefalles einfordern.“

3. § 7 wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 5 werden nach dem Wort „Wirtschaftsraum“ die Wörter „, in dem Vereinigten Königreich Großbritannien und Nordirland“ eingefügt.
- b) Absatz 6 wird wie folgt geändert:
 - aa) In Satz 1 und Satz 2 werden jeweils die Wörter „eines Arztes, der“ durch die Wörter „einer Ärztin oder eines Arztes, die oder der“ ersetzt.
 - bb) Satz 3 wird gestrichen.
 - cc) Im neuen Satz 3 werden die Wörter „vom Arzt“ durch die Wörter „von der Ärztin oder dem Arzt“ ersetzt.
- c) Absatz 7 Satz 1 wird wie folgt geändert:
 - aa) Nummer 2 wird wie folgt gefasst:
 - „2. bei Indikationen, die nach dem pauschalierenden Entgeltsystem für psychiatrische und psychosomatische Einrichtungen (PEPP) nach § 17d des Krankenhausfinanzierungsgesetzes abgerechnet werden:

- a) das nach Anlage 1a oder Anlage 2a des PEPP-Entgeltkatalogs berechnete Entgelt bei Anwendung des pauschalen Basisentgeltwertes,
- b) Zusatzentgelte bis zu den in Anlage 3 des PEPP-Entgeltkatalogs ausgewiesenen Beträgen und
- c) ergänzende Tagesentgelte nach Anlage 5 des PEPP-Entgeltkatalogs bei Anwendung des pauschalen Basisentgeltwertes;
- maßgebend ist die jeweils geltende, auf der Internetseite des Instituts für das Entgeltssystem im Krankenhaus (*www.g-drg.de*) veröffentlichte Fassung des PEPP-Entgeltkatalogs. Als pauschaler Basisentgeltwert ist der ersatzweise anzuwendende Basisentgeltwert nach der jeweils gültigen Vereinbarung zum pauschalierenden Entgeltsystem für psychiatrische und psychosomatische Einrichtungen mit einem Aufschlag von 10 Prozent anzusetzen,“
- bb) Nach Nummer 2 wird folgende Nummer 3 eingefügt:
- „3. in allen anderen Fällen je Behandlungstag bis zur Höhe des Betrags, der sich aus der Multiplikation einer Bewertungsrelation von
- a) 1,00 bei vollstationärer Behandlung,
- b) 0,75 bei teilstationärer Behandlung
- mit dem ersatzweise anzuwendenden Basisentgeltwert nach der jeweils gültigen Vereinbarung zum pauschalierenden Entgeltsystem für psychiatrische und psychosomatische Einrichtungen mit einem Aufschlag von 10 Prozent ergibt. Aufnahme- und Entlasstag gelten dabei als ein Berechnungstag,“
- cc) Die bisherigen Nummern 3 bis 8 werden die Nummern 4 bis 9.
4. § 8 wird wie folgt geändert:
- a) In Absatz 3 werden nach dem Wort „Wirtschaftsraum“ die Wörter „, in dem Vereinigten Königreich Großbritannien und Nordirland“ eingefügt.
- b) In Absatz 4 und 5 werden jeweils die Wörter „Beamte und Richter“ durch die Wörter „Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter“ ersetzt.
- c) In Absatz 5 Satz 2 Nummer 1 werden die Wörter „begründende Bescheinigung eines Arztes“ durch die Wörter „begründete ärztliche Bescheinigung“ ersetzt.
5. In § 9 Absatz 3 Satz 1 Nummer 3 werden nach der Angabe „Satz 3“ die Wörter „und Satz 4“ eingefügt.
6. In § 9b Absatz 1 Satz 1 werden die Angabe „689 Euro“ durch die Angabe „724 Euro“, die Angabe „1 298 Euro“ durch die Angabe „1 363 Euro“, die Angabe „1 612 Euro“ durch die Angabe „1 693 Euro“ und die Angabe „1 995 Euro“ durch die Angabe „2 095 Euro“ ersetzt.
7. § 9d wird wie folgt geändert:
- a) In Absatz 2 Satz 2 wird nach der Angabe „3 und“ die Angabe „4 sowie“ eingefügt.
- b) Absatz 3 wird wie folgt gefasst:
- „Die beihilfefähigen Höchstbeträge nach Absatz 1 und 2 können wie folgt erhöht werden:
1. bei Verhinderungspflege um bis zu 806 Euro, jedoch nur soweit der beihilfefähige Höchstbetrag für Kurzzeitpflege noch nicht in Anspruch genommen wurde. Der in Anspruch genommene Betrag vermindert den beihilfefähigen Höchstbetrag für Kurzzeitpflege.
2. bei Kurzzeitpflege um bis zu 1 612 Euro, jedoch nur soweit der beihilfefähige Höchstbetrag für Verhinderungspflege noch nicht in Anspruch genommen wurde. Der in Anspruch genommene Betrag vermindert den beihilfefähigen Höchstbetrag für Verhinderungspflege.“
8. § 9f wird wie folgt geändert:
- a) In der Überschrift wird das Wort „Eigenanteil“ durch das Wort „Selbstbehalt“ ersetzt.
- b) Absatz 1 wird folgender Satz angefügt:
- „Aufwendungen für Vergütungszuschläge nach § 84 Absatz 9 SGB XI in Verbindung mit § 85 Absatz 9 SGB XI sind beihilfefähig.“
- c) Absatz 3 wird wie folgt geändert:
- aa) In den Sätzen 1 und 2 werden das Wort „Eigenanteil“ jeweils durch das Wort „Selbstbehalt“ ersetzt.
- bb) In Satz 4 wird das Wort „Eigenanteile“ durch das Wort „Selbstbehalte“ ersetzt.
9. In § 9g Absatz 1 Nummer 2 wird das Wort „Eigenanteile“ durch das Wort „Selbstbehalte“ ersetzt.
10. § 10a wird wie folgt geändert:
- a) In Nummer 4 Satz 2 werden die Wörter „§ 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 des Landesreisekostengesetzes“ durch die Wörter „§ 5 Absatz 1 Satz 2 des Gesetzes zur Neufassung des Landesreisekostengesetzes“ ersetzt.

- b) In Nummer 7 Satz 1 wird die Angabe „§ 6 Abs. 1 Nr. 1 bis 3, 9,“ durch die Wörter „§ 6 Absatz 1 Nummern 1 bis 3, 9 und 10,“ ersetzt.
11. In § 11 Absatz 1 Nummer 5 werden die Wörter „§ 6 Abs. 1 Nr. 6 für das Kind“ durch die Wörter „§ 6 Absatz 1 Nummer 6 und § 7 Absatz 1 Nummer 1 für das gesunde neugeborene Kind“ ersetzt.
12. § 13 wird wie folgt geändert:
- a) In Absatz 1 in den Sätzen 1 bis 4 und Absatz 4 werden nach dem Wort „Wirtschaftsraum“ jeweils die Wörter „, des Vereinigten Königreichs Großbritannien und Nordirland“ eingefügt.
- b) In Absatz 1 Satz 5 werden die Wörter „der Beihilfeberechtigte“ jeweils durch die Wörter „die beihilfeberechtigte Person“ ersetzt.
- c) In Absatz 3 werden nach dem Wort „Wirtschaftsraum“ die Wörter „, in dem Vereinigten Königreich Großbritannien und Nordirland“ eingefügt.
13. § 14 wird wie folgt geändert:
- a) Absatz 1 wird wie folgt geändert
- aa) In Satz 1 wird die Angabe „Vomhundertsatz“ durch die Angabe „Prozentsatz“ ersetzt.
- bb) Satz 2 wird wie folgt geändert:
- aaa) In Nummer 1 wird das Wort „Beihilfeberechtigte“ durch die Wörter „beihilfeberechtigte Personen“ und das Wort „Hochschullehrer“ durch die Wörter „Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer“ ersetzt.
- bbb) In den Nummern 1 bis 3 werden die Wörter „vom Hundert“ jeweils durch das Wort „Prozent“ ersetzt.
- ccc) Nummer 2 wird wie folgt geändert:
- aaaa) Vor dem Wort „Empfänger“ werden die Wörter „Empfängerinnen und“ eingefügt.
- bbbb) Vor dem Wort „Ehegatten“ werden die Wörter „Ehegattinnen und“ eingefügt.
- cccc) Vor dem Wort „Lebenspartner“ werden die Wörter „Lebenspartnerinnen und“ eingefügt.
- dddd) Die Zahl „50“ wird durch die Zahl „70“ ersetzt.
- cc) Nach Satz 2 werden folgende Sätze eingefügt:
- „Sind zwei oder mehr Kinder berücksichtigungsfähig, beträgt der Bemessungssatz für beihilfeberechtigte Personen nach Satz 2 Nummer 1 70 Prozent; er vermindert sich bei Wegfall von Kindern nicht, wenn drei oder mehr Kinder berücksichtigungsfähig waren. Satz 2 Nummer 2 gilt auch für entpflichtete Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, denen aufgrund einer weiteren Beihilfeberechtigung nach § 2 Absatz 1 Nummer 2, die jedoch gemäß § 4 Absatz 1 Nummer 3 ausgeschlossen ist, ein Bemessungssatz von 70 Prozent zustehen würde.“
- b) In Absatz 3 Satz 1, Absatz 4 Satz 1 und Absatz 5 Satz 1 werden die Wörter „vom Hundert“ jeweils durch das Wort „Prozent“ ersetzt.
14. § 15 wird wie folgt geändert:
- a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:
- aa) In Satz 2 wird vor das Wort „Beamten“ die Wörter „Beamtinnen und“ eingefügt.
- bb) In Satz 4 werden die Wörter „hinterbliebene Lebenspartner“ durch die Wörter „die hinterbliebene Lebenspartnerin oder den hinterbliebenen Lebenspartner“ ersetzt.
- b) Die Tabelle in Absatz 1 Satz 5 wird wie folgt geändert:
- aa) Vor das Wort „Versorgungsempfänger“ werden die Wörter „Versorgungsempfängerinnen und“ eingefügt.
- bb) Die Zeile mit der Angabe „1 A 7 90 75“ wird gestrichen.
- cc) Die bisherigen Zeilen 2 bis 10 werden die Zeilen 1 bis 9.
- dd) Nach der Zahl „330“ wird ein Punkt eingefügt.
- c) In Absatz 3 Satz 2 wird das Wort „Vomhundertsatz“ jeweils durch das Wort „Prozentsatz“ ersetzt.
- d) In Absatz 4 werden die Wörter „§ 7 Absatz 7 Satz 1 Nummer 3“ jeweils durch die Wörter „§ 7 Absatz 7 Satz 1 Nummer 4“ ersetzt.
15. § 19 Absätze 6 bis 10 werden aufgehoben.
16. § 20 wird wie folgt geändert:
- a) In Absatz 1 wird die Angabe „(1)“ gestrichen.
- b) Die Absätze 2 bis 4 werden aufgehoben.
17. Die Anlage wird wie folgt geändert:
- a) Nummer 1.1 wird wie folgt geändert:
- aa) In Satz 2 werden nach dem Wort „Krankenversicherung“ die Wörter „oder anderer Kostenträger“ eingefügt.
- bb) In Satz 3 wird nach dem Wort „berechnet“ die Angabe „(Komplexleistungen)“ eingefügt.

- b) In Nummer 1.2.1 Buchstabe b und Nummer 1.2.2 werden die Wörter „vom Hundert“ durch das Wort „Prozent“ ersetzt.
- c) Nummer 1.2.3 der Anlage wird wie folgt gefasst:
- „1.2.3 Aufwendungen für kieferorthopädische Leistungen sind beihilfefähig, wenn die Notwendigkeit und Angemessenheit anhand eines vorzulegenden Heil- und Kostenplans für den gesamten Behandlungszeitraum von der Beihilfestelle festgestellt wird und
- a) die behandelte Person bei Behandlungsbeginn das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder
- b) bei Personen die bei Behandlungsbeginn das 18. Lebensjahr vollendet haben, eine schwere Kieferanomalie vorliegt, die eine kombinierte kieferchirurgische und kieferorthopädische Behandlung erfordert oder wenn die Behandlung ausschließlich medizinisch indiziert ist und nicht aus ästhetischen Gründen erfolgt, keine Behandlungsalternative gegeben ist und die Zahnfehlstellung mit erheblichen Folgeproblemen verbunden ist.“
- d) In Nummer 2.1 Satz 1 werden das Wort „Eigenanteils“ durch das Wort „Selbstbehalts“ ersetzt und nach den Wörtern „Vibrationstrainer bei Taubheit“ die Angabe „(Gehörlosigkeit)“ eingefügt.
- e) In Nummer 2.4 Satz 1 wird das Wort „Eigenbehalte“ durch das Wort „Selbstbehalte“ ersetzt.

Artikel 9

Änderung der Heilfürsorgeverordnung

Die Heilfürsorgeverordnung vom 3. Januar 2011 (GBl. S. 16), die zuletzt durch Verordnung vom 14. Juli 2021 (GBl. S. 677) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 4 Absatz 2 Satz 2 wird wie folgt gefasst:
„§ 14 Absatz 1 Sätze 3 und 5 der Beihilfeverordnung (BVO) gelten entsprechend.“
2. § 6 Absatz 4 Satz 2 wird wie folgt gefasst:
„§ 14 Absatz 1 Sätze 3 und 5 BVO gelten entsprechend.“
3. § 8 Absatz 4 Satz 3 wird wie folgt gefasst:
„§ 14 Absatz 1 Sätze 3 und 5 BVO gelten entsprechend.“

4. § 13 wird wie folgt geändert:

- a) Die Überschrift wird wie folgt gefasst:
„Heilmittel, Soziotherapie und digitale Gesundheitsanwendungen“
- b) Folgender Absatz 4 wird angefügt:
„(4) Die Kosten einer digitalen Gesundheitsanwendung können nach schriftlicher Verordnung einer Ärztin, eines Arztes, einer Psychotherapeutin oder eines Psychotherapeuten übernommen werden. Dies gilt nur für die in das Verzeichnis nach § 33a Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 SGB V aufgenommenen digitalen Gesundheitsanwendungen, entsprechend der dort genannten Maßgaben, Diagnosen und Voraussetzungen sowie Nutzungs- und Anwendungsdauer und in Höhe der Kosten für die Standardversion, sofern nicht ärztlicherseits die Notwendigkeit einer erweiterten Version schriftlich begründet wurde und für Zubehör, soweit es für die Nutzung der Software zwingend erforderlich ist und im Übrigen nicht den allgemeinen Lebenshaltungskosten zuzurechnen ist wie zum Beispiel Kopfhörer, digitale Waagen. Nicht übernommen werden die Kosten für das zur Nutzung der digitalen Gesundheitsanwendung erforderliche Endgerät einschließlich der Kosten für die mobile Anbindung und den mobilen Betrieb und für Zweit- oder Mehrfachbeschaffungen zur Nutzung auf verschiedenen Endgeräten; dies gilt auch für den Fall, dass eine teurere Version der digitalen Gesundheitsanwendung Lizenzen für die Nutzung auf mehreren Endgeräten beinhaltet.“

5. In § 16 Absatz 2 Nummer 3 werden die Wörter „§ 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 des Landesreisekostengesetzes“ durch die Wörter „§ 5 Absatz 1 Satz 2 des Gesetzes zur Neufassung des Landesreisekostengesetzes“ ersetzt.
6. In § 17 Absatz 3 Satz 1, Absatz 4 Satz 1 und Absatz 5 Satz 1 werden nach dem Wort „Wirtschaftsraum“ jeweils die Wörter „, in dem Vereinigten Königreich Großbritannien und Nordirland“ eingefügt.

Artikel 10

Änderung der Stellenobergrenzenverordnung

Die Stellenobergrenzenverordnung vom 22. Juni 2004 (GBl. S. 365), die zuletzt durch Artikel 9 des Gesetzes vom 18. Juli 2017 (GBl. S. 334, 339) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In § 4 wird die Angabe „A 9“ durch die Angabe „A 10“ ersetzt.
2. In § 5 Satz 2 wird die Angabe „A 9“ durch die Angabe „A 10“ ersetzt.

Artikel 11

Änderung der Grundamtsbezeichnungs-Verordnung

Die Grundamtsbezeichnungs-Verordnung vom 28. Januar 1988 (GBl. S. 90), die zuletzt durch Verordnung vom 2. Mai 2019 (GBl. S. 130) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Die Anlage 1 (Zusätze zu den Grundamtsbezeichnungen für die Beamten des Landes) wird wie folgt geändert:
 - a) In Nummer 2 Spalte 2 werden die Grundamtsbezeichnungen „Sekretär“ und „Obersekretär“ gestrichen.
 - b) In Nummer 3 Spalte 2 wird die Grundamtsbezeichnung „Inspektor“ gestrichen.
 - c) Die Fußnote 1 wird aufgehoben.
2. Die Anlage 2 (Zusätze zu den Grundamtsbezeichnungen für die Beamten der Gemeinden, der Landkreise und der sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten des öffentlichen Rechts) wird wie folgt geändert:
 - a) In Nummer 2 Spalte 2 werden die Grundamtsbezeichnungen „Sekretär“ und „Obersekretär“ gestrichen und in einer neuen Zeile die Grundamtsbezeichnung „Erster Amtsinspektor“ angefügt.
 - b) In Nummer 3 Spalte 2 wird die Grundamtsbezeichnung „Inspektor“ gestrichen.

Artikel 12

Änderung der Erschwerniszulagenverordnung
Baden-Württemberg

Die Erschwerniszulagenverordnung Baden-Württemberg vom 30. November 2010 (GBl. S. 994), die zuletzt durch Artikel 10 des Gesetzes vom 15. Oktober 2020 (GBl. S. 914, 925) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In § 5 Absatz 1 Nummern 2 und 4 sowie in § 6 Absatz 1 Nummern 2 und 4 wird die Angabe „3,71 Euro“ jeweils durch die Angabe „3,81 Euro“ ersetzt.
2. § 18 wird wie folgt geändert:
 - a) In Absatz 1 wird die Angabe „15,34 Euro“ durch die Angabe „40 Euro“ ersetzt.
 - b) In Absatz 2 Satz 1 wird die Angabe „46,02 Euro“ durch die Angabe „120 Euro“ ersetzt.
 - c) In Absatz 3 wird die Angabe „61,36 Euro“ durch die Angabe „160 Euro“ ersetzt.
 - d) In Absatz 4 wird die Angabe „46,02 Euro“ durch die Angabe „120 Euro“ ersetzt.

3. In § 19 Absatz 1 Nummer 1 werden nach dem Wort „Polizeivollzugsbeamter“ die Wörter „oder Arzt“ eingefügt.

4. In § 20 Absatz 2 Satz 1 Nummer 2 werden nach dem Wort „Luftfahrtgerät“ die Wörter „oder als Systemoperator Wärmebildgerät“ eingefügt.

Artikel 13

Änderung der Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung

Die Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung vom 29. November 2005 (GBl. S. 716), die zuletzt durch Artikel 35 der Verordnung vom 21. Dezember 2021 (GBl. 2022 S. 1, 6) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In § 42 Absatz 1 Satz 1, Absatz 2 Satz 1 Nummern 1 und 2 Buchstabe b wird die Zahl „30“ jeweils durch die Zahl „32“ ersetzt.
2. In § 47 Absatz 2 Nummer 1 wird die Angabe „A 6 bis A 8“ durch die Angabe „A 7 bis A 9“ ersetzt.
3. § 52 wird folgender Absatz 10 angefügt:

„(10) Bei vor dem 1. September 2021 geborenen oder mit dem Ziel der Adoption aufgenommenen Kindern ist § 42 in der bis zum 30. November 2022 geltenden Fassung weiter anzuwenden.“

Artikel 14

Änderung der Verordnung des Finanzministeriums
über die Gewährung von Unterhaltsbeihilfen
an Rechtsreferendare

§ 1 der Verordnung des Finanzministeriums über die Gewährung von Unterhaltsbeihilfen an Rechtsreferendare vom 27. Juni 2011 (GBl. S. 389), die zuletzt durch Artikel 92 der Verordnung vom 23. Februar 2017 (GBl. S. 99, 110, ber. S. 273) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Die Überschrift wird wie folgt gefasst:

„§ 1

Unterhaltsbeihilfe, weitere Leistungen“.

2. Der bisherige Wortlaut wird Absatz 1.
3. Folgender Absatz 2 wird angefügt:

„(2) Neben der Unterhaltsbeihilfe werden in entsprechender Anwendung der für Anwärtinnen und Anwärter geltenden Regelungen Einmalzahlungen gewährt. § 88 Satz 3 LBesGBW bleibt unberührt.“

Artikel 15

Änderung der Verordnung des Finanzministeriums
über die Gewährung von Unterhaltsbeihilfen
an Verwaltungspraktikanten

§ 1 der Verordnung des Finanzministeriums über die Gewährung von Unterhaltsbeihilfen an Verwaltungspraktikanten vom 6. Juli 2011 (GBl. S. 403), die durch Artikel 90 der Verordnung vom 23. Februar 2017 (GBl. S. 99, 109) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Die Überschrift wird wie folgt gefasst:

„§ 1

Unterhaltsbeihilfe, weitere Leistungen“.

2. Der bisherige Wortlaut wird Absatz 1.

3. Folgender Absatz 2 wird angefügt:

„(2) Neben der Unterhaltsbeihilfe werden in entsprechender Anwendung der für Anwärterinnen und Anwärter geltenden Regelungen Einmalzahlungen gewährt. § 88 Satz 3 LBesGBW bleibt unberührt.“

Artikel 16

Änderung der Ausbildungs- und Prüfungsordnung
für den gehobenen Dienst im digitalen
Verwaltungsmanagement

In § 5 Absatz 2 Satz 2 der Ausbildungs- und Prüfungsordnung für den gehobenen Dienst im digitalen Verwaltungsmanagement vom 13. November 2020 (GBl. S. 1076), die durch Verordnung vom 27. Oktober 2021 (GBl. S. 942) geändert worden ist, werden das Wort „Regierungsinspektoranwärterin“ durch das Wort „Regierungsoberinspektoranwärterin“ und das Wort „Regierungsinspektoranwärter“ durch das Wort „Regierungsoberinspektoranwärter“ ersetzt.

Artikel 17

Änderung der Ausbildungs- und Prüfungsordnung
für den mittleren Verwaltungsdienst

In § 10 Absatz 1 Satz 2 der Ausbildungs- und Prüfungsordnung für den mittleren Verwaltungsdienst vom 3. September 2013 (GBl. S. 278), die zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 11. Februar 2020 (GBl. S. 37, 38) geändert worden ist, werden das Wort „Sekretärin“ durch das Wort „Hauptsekretärin“ und das Wort „Sekretär“ durch das Wort „Hauptsekretär“ ersetzt.

Artikel 18

Änderung der Ausbildungs- und Prüfungsordnung
für den gehobenen Verwaltungsdienst

In § 17 Absatz 2 Satz 2 der Ausbildungs- und Prüfungsordnung für den gehobenen Verwaltungsdienst vom 15. April 2014 (GBl. S. 222), die zuletzt durch Verordnung vom 10. Juli 2020 (GBl. S. 635) geändert worden ist, werden das Wort „Regierungsinspektoranwärterin“ durch das Wort „Regierungsoberinspektoranwärterin“ und das Wort „Regierungsinspektoranwärter“ durch das Wort „Regierungsoberinspektoranwärter“ ersetzt.

Artikel 19

Änderung der Ausbildungs- und Prüfungsordnung
für den gehobenen Dienst im Verfassungsschutz

Die Ausbildungs- und Prüfungsordnung für den gehobenen Dienst im Verfassungsschutz vom 9. Juli 2018 (GBl. S. 295), die durch Verordnung vom 9. Oktober 2020 (GBl. S. 947) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In § 3 Absatz 1 Satz 1 werden das Wort „Verfassungsschutzinspektoranwärterinnen“ durch das Wort „Verfassungsschutzoberinspektoranwärterinnen“ und das Wort „Verfassungsschutzinspektoranwärter“ durch das Wort „Verfassungsschutzoberinspektoranwärter“ ersetzt.
2. In § 7 Absatz 1 werden das Wort „Verfassungsschutzinspektoranwärterinnen“ durch das Wort „Verfassungsschutzoberinspektoranwärterinnen“ und das Wort „Verfassungsschutzinspektoranwärtern“ durch das Wort „Verfassungsschutzoberinspektoranwärtern“ ersetzt.

Artikel 20

Änderung der Ausbildungs- und Prüfungsordnung
für den gehobenen Polizeivollzugsdienst

In § 11 Absatz 1 Satz 2 der Ausbildungs- und Prüfungsordnung für den gehobenen Polizeivollzugsdienst vom 9. März 2021 (GBl. S. 313) werden das Wort „Polizeikommissaranwärterin“ durch das Wort „Polizeioberkommissaranwärterin“, das Wort „Polizeikommissaranwärter“ durch das Wort „Polizeioberkommissaranwärter“, das Wort „Kriminalkommissaranwärterin“ durch das Wort „Kriminaloberkommissaranwärterin“ und das Wort „Kriminalkommissaranwärter“ durch das Wort „Kriminaloberkommissaranwärter“ ersetzt.

Artikel 21

Änderung der Ausbildungs- und Prüfungsordnung für den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst

In § 6 Absatz 2 Satz 2 der Ausbildungs- und Prüfungsordnung für den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst vom 17. November 2014 (GBl. S. 657), die durch Artikel 9 des Gesetzes vom 1. Dezember 2015 (GBl. S. 1047, 1053) geändert worden ist, werden das Wort „Brandmeisteranwärterin“ durch das Wort „Oberbrandmeisteranwärterin“ und das Wort „Brandmeisteranwärter“ durch das Wort „Oberbrandmeisteranwärter“ ersetzt.

Artikel 22

Änderung der Ausbildungs- und Prüfungsordnung für den gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst

Die Ausbildungs- und Prüfungsordnung für den gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst vom 17. November 2014 (GBl. S. 663), die zuletzt durch Artikel 2 der Verordnung vom 15. März 2022 (GBl. S. 187) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In § 6 Absatz 2 Satz 2 werden das Wort „Brandoberinspektorin“ durch das Wort „Brandamtfrau“ und das Wort „Brandoberinspektor“ durch das Wort „Brandamtmann“ ersetzt.
2. In § 9 Absatz 1 Nummern 5 und 7 sowie § 14 in der Überschrift, Absatz 1 Satz 1 und Absatz 2 werden das Wort „Brandoberinspektorenlehrgang“ jeweils durch das Wort „Laufbahnlehrgang“ ersetzt.
3. Die Inhaltsübersicht ist entsprechend anzupassen.

Artikel 23

Änderung der Ausbildungs- und Prüfungsordnung mittlerer Dienst der Allgemeinen Finanzverwaltung

In § 6 Absatz 1 der Ausbildungs- und Prüfungsordnung mittlerer Dienst der Allgemeinen Finanzverwaltung vom 20. November 2014 (GBl. S. 675), die zuletzt durch Artikel 1 der Verordnung vom 20. Juli 2021 (GBl. S. 680) geändert worden ist, werden das Wort „Regierungsobersekretärin“ durch das Wort „Regierungshauptsekretärin“ und das Wort „Regierungsobersekretär“ durch das Wort „Regierungshauptsekretär“ ersetzt.

Artikel 24

Änderung der Ausbildungs- und Prüfungsordnung gehobener Dienst der Allgemeinen Finanzverwaltung

In § 6 Absatz 1 der Ausbildungs- und Prüfungsordnung gehobener Dienst der Allgemeinen Finanzverwaltung vom 29. Juli 2014 (GBl. S. 385), die zuletzt durch Artikel 2 der Verordnung vom 20. Juli 2021 (GBl. S. 680, 681) geändert worden ist, werden das Wort „Regierungs-

inspektorin“ durch das Wort „Regierungsoberinspektorin“ und das Wort „Regierungsinspektor“ durch das Wort „Regierungsoberinspektor“ ersetzt.

Artikel 25

Änderung der Ausbildungs- und Prüfungsordnung gehobener bautechnischer Dienst der Hochbauverwaltung

In § 6 Absatz 1 der Ausbildungs- und Prüfungsordnung gehobener bautechnischer Dienst der Hochbauverwaltung vom 28. Oktober 2014 (GBl. S. 507), die durch Artikel 94 der Verordnung vom 23. Februar 2017 (GBl. S. 99, 110, ber. S. 273) geändert worden ist, werden das Wort „Bauoberinspektorin“ durch „Bauamtfrau“ und das Wort „Bauoberinspektor“ durch das Wort „Bauamtmann“ ersetzt.

Artikel 26

Änderung der Ausbildungs- und Prüfungsordnung für den mittleren Vollzugs-, Werk- und Verwaltungsdienst im Justizvollzug

In § 7 Absatz 1 der Ausbildungs- und Prüfungsordnung für den mittleren Vollzugs-, Werk- und Verwaltungsdienst im Justizvollzug vom 24. Januar 2018 (GBl. S. 40) werden das Wort „Obersekretärin“ durch das Wort „Hauptsekretärin“, das Wort „Obersekretär“ durch das Wort „Hauptsekretär“, das Wort „Oberwerkmeisterin“ durch das Wort „Hauptwerkmeisterin“, das Wort „Oberwerkmeister“ durch das Wort „Hauptwerkmeister“, das Wort „Regierungshauptsekretärin“ durch das Wort „Regierungssekretärin“ und das Wort „Regierungssekretär“ durch das Wort „Regierungshauptsekretär“ ersetzt.

Artikel 27

Änderung der Laufbahn-, Ausbildungs- und Prüfungsordnung für landwirtschaftstechnische Lehrer und Berater

In der Überschrift, §§ 1 bis 3, 5 Absatz 3 Satz 1 sowie § 9 Absatz 1 der Laufbahn-, Ausbildungs- und Prüfungsordnung für landwirtschaftstechnische Lehrer und Berater vom 17. Oktober 2016 (GBl. S. 587, 588), die zuletzt durch Artikel 108 der Verordnung vom 21. Dezember 2021 (GBl. 2022 S. 1, 14) geändert worden ist, wird das Wort „Lehrer“ jeweils durch das Wort „Oberlehrer“ ersetzt.

Artikel 28

Änderung der Laufbahn-, Ausbildungs- und Prüfungsordnung für den gehobenen landwirtschaftstechnischen Dienst

Die Laufbahn-, Ausbildungs- und Prüfungsordnung für den gehobenen landwirtschaftstechnischen Dienst vom

11. Mai 2015 (GBl. S. 334), die zuletzt durch Artikel 140 der Verordnung vom 21. Dezember 2021 (GBl. 2022 S. 1, 17) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In § 6 Absatz 3 Satz 1 werden das Wort „Landwirtschaftsoberinspektorinwärtinnen“ durch das Wort „Landwirtschaftsamtfräuanwärtinnen“ und das Wort „Landwirtschaftsoberinspektorinwärt“ durch das Wort „Landwirtschaftsamtmannanwärt“ ersetzt.

2. In § 10 Absatz 1 werden das Wort „Landwirtschaftsoberinspektorinwärtin“ durch das Wort „Landwirtschaftsamtfräuanwärtin“ und das Wort „Landwirtschaftsoberinspektorinwärt“ durch das Wort „Landwirtschaftsamtmannanwärt“ ersetzt.

Artikel 29

Änderung der Laufbahn-, Ausbildungs- und Prüfungsordnung für den mittleren vermessungstechnischen Verwaltungsdienst

In § 9 Absatz 1 der Laufbahn-, Ausbildungs- und Prüfungsordnung für den mittleren vermessungstechnischen Verwaltungsdienst vom 15. Dezember 2014 (GBl. 2015 S. 2), die zuletzt durch Artikel 142 der Verordnung vom 21. Dezember 2021 (GBl. 2022 S. 1, 17) geändert worden ist, werden das Wort „Vermessungsobersekretäranwärtin“ durch „Vermessungshauptsekretäranwärtin“ und das Wort „Vermessungsobersekretäranwärt“ durch das Wort „Vermessungshauptsekretäranwärt“ ersetzt.

Artikel 30

Änderung der Laufbahn-, Ausbildungs- und Prüfungsordnung für den gehobenen vermessungstechnischen Verwaltungsdienst

In § 9 Absatz 1 der Laufbahn-, Ausbildungs- und Prüfungsordnung für den gehobenen vermessungstechnischen Verwaltungsdienst vom 4. November 2014 (GBl. S. 514), die zuletzt durch Artikel 143 der Verordnung vom 21. Dezember 2021 (GBl. 2022 S. 1, 17) geändert worden ist, werden das Wort „Vermessungsoberinspektorinwärtin“ durch „Vermessungsamtfräuanwärtin“ und das Wort „Vermessungsoberinspektorinwärt“ durch das Wort „Vermessungsamtmannanwärt“ ersetzt.

Artikel 31

Änderung der Laufbahnverordnung-Innenministerium

Die Laufbahnverordnung-Innenministerium vom 9. Juli 2013 (GBl. S. 221), die zuletzt durch Artikel 1 der Verordnung vom 15. März 2022 (GBl. S. 187) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In § 5 Nummer 1, § 7 Nummer 1 und § 24 Nummer 1 wird das Wort „zweiten“ jeweils durch das Wort „ersten“ ersetzt.

2. § 19 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 Buchstabe a wird die Angabe „A 8“ durch die Angabe „A 9“ ersetzt.

b) In Absatz 2 Satz 3 wird die Angabe „A 11“ durch die Angabe „A 12“ ersetzt.

Artikel 32

Überleitungsvorschriften

(1) Die am Tag vor dem Inkrafttreten und am Tag des Inkrafttretens dieses Absatzes im Amt befindlichen Ersten Hauptwachtmeisterinnen und Ersten Hauptwachtmeister, Hauptwartinnen und Hauptwarte, Oberamtsmeisterinnen und Oberamtsmeister, Brandmeisterinnen und Brandmeister, Krankenschwestern und Krankenpfleger, Lebensmittelkontrolleurinnen und Lebensmittelkontrolleure, Obersekretärinnen und Obersekretäre, Oberwerkmeisterinnen und Oberwerkmeister, Stationssschwestern und Stationspfleger, Abteilungsschwestern und Abteilungspfleger, Gerichtsvollzieherinnen und Gerichtsvollzieher, Hauptsekretärinnen und Hauptsekretäre, Hauptwerkmeisterinnen und Hauptwerkmeister, Lebensmitteloberkontrolleurinnen und Lebensmitteloberkontrolleure, Oberbrandmeisterinnen und Oberbrandmeister, Polizeiobermeisterinnen und Polizeiobermeister, Straßenmeisterinnen und Straßenmeister, Amtsinspektorinnen und Amtsinspektoren, Betriebsinspektorinnen und Betriebsinspektoren, Hauptbrandmeisterinnen und Hauptbrandmeister, Hauptstraßenmeisterinnen und Hauptstraßenmeister, Lebensmittelhauptkontrolleurinnen und Lebensmittelhauptkontrolleure, Obergerichtsvollzieherinnen und Obergerichtsvollzieher, Oberinnen und Pflegevorsteher, Oberschwestern und Oberpfleger, Oberstraßenmeisterinnen und Oberstraßenmeister, Polizeihauptmeisterinnen und Polizeihauptmeister, Erste Hauptstraßenmeisterinnen und Erste Hauptstraßenmeister sowie Erste Oberinnen und Erste Pflegevorsteher werden nach Maßgabe der als Anlage zu diesem Artikel angeschlossenen Übersicht übergeleitet. Gleiches gilt für Gestüthauptwärtinnen und Gestüthauptwärt, Hauptsattelmeisterinnen und Hauptsattelmeister in einem kw-Amt. Als bisherige Besoldungsgruppe gilt die Besoldungsgruppe, der die Beamtinnen und Beamten am Tag vor dem Inkrafttreten dieses Artikels angehörten. Die Beamtinnen und Beamten führen die neue Amtsbezeichnung.

(2) Die am Tag vor dem Inkrafttreten und am Tag des Inkrafttretens dieses Absatzes im Amt befindlichen Fachlehrerinnen und Fachlehrer, Inspektorinnen und Inspektoren, Kriminalkommissarinnen und Kriminalkommissare, Landwirtschaftstechnische Lehrerinnen und Beraterinnen und Landwirtschaftstechnische Lehrer und Berater, Polizeikommissarinnen und Polizeikommissare, Oberinspektorinnen und Oberinspektoren, Künstlerisch-technische Lehrerinnen und Künstlerisch-technische Lehrer sowie Technische Lehrerinnen und Technische Lehrer werden nach Maßgabe der als Anlage zu diesem Artikel angeschlossenen Übersicht übergeleitet. Gleiches gilt für Fachoberlehrerinnen und Fachoberlehrer in einem kw-Amt. Als bisherige Besoldungsgruppe gilt die

Besoldungsgruppe, der die Beamtinnen und Beamten am Tag vor dem Inkrafttreten dieses Artikels angehörten. Die Beamtinnen und Beamten führen die neue Amtsbezeichnung.

(3) Die am Tag vor dem Inkrafttreten und am Tag des Inkrafttretens dieses Absatzes im Amt befindlichen Bezirksnotarinnen und Bezirksnotare in der Besoldungsgruppe A 14 werden in das Amt Leitende Bezirksnotarin oder Leitender Bezirksnotar in der Besoldungsgruppe A 14 übergeleitet. Die Beamtinnen und Beamten führen die neue Amtsbezeichnung.

(4) Die am Tag vor dem Inkrafttreten und am Tag des Inkrafttretens dieses Absatzes im Amt befindlichen Leitenden Medizinaldirektorinnen und Leitende Medizinaldirektoren in der Funktion als Leiterin oder Leiter eines Gesundheitsamts bei einem Landratsamt ohne medizinische Gutachtenstelle werden nach Maßgabe der als Anlage zu diesem Artikel angeschlossenen Übersicht übergeleitet. Die Beamtinnen und Beamten führen die neue Amtsbezeichnung.

(5) Die nach dem 31. Dezember 2021 mindestens an einem Tag im Amt befindlichen Ersten Landesbeamtinnen und Ersten Landesbeamten in der Besoldungsgruppe B 2 werden mit Wirkung vom Tag der Übertragung dieses Amtes, frühestens jedoch mit Wirkung vom 1. Januar 2022, in das Amt Erste Landesbeamtin oder Erster Landesbeamter in der Besoldungsgruppe B 3 übergeleitet. Die Beamtinnen und Beamten führen die neue Amtsbezeichnung.

(6) Die Absätze 1 bis 5 gelten für Beamtinnen und Beamte, denen ab dem Tag des Inkrafttretens dieser Absätze entgegen der darin getroffenen Regelungen ein in diesen Absätzen genanntes Amt übertragen wurde, entsprechend. Die betreffenden Beamtinnen und Beamten werden zum Tag der Amtsübertragung übergeleitet.

(7) Die am Tag vor dem Inkrafttreten und am Tag des Inkrafttretens der Artikel 16 bis 30 in einem Beamtenverhältnis auf Widerruf befindlichen Bauoberinspektoranwärterinnen und Bauoberinspektoranwärter, Brandmeisteranwärterinnen und Brandmeisteranwärter, Brandoberinspektoranwärterinnen und Brandoberinspektoranwärter, Kriminalkommissaranwärterinnen und Kriminalkommissaranwärter, Landwirtschaftsoberinspektoranwärterinnen und Landwirtschaftsoberinspektoranwärter, landwirtschaftstechnische Lehrer- und Berateranwärterinnen und landwirtschaftstechnische Lehrer- und Berateranwärter, Obersekretärinwärterinnen und Obersekretärinwärter, Oberwerkmeisteranwärterinnen und Oberwerkmeisteranwärter, Polizeikommissaranwärterinnen und Polizeikommissaranwärter, Regierungsinspektorinwärterinnen und Regierungsinspektorinwärter, Regierungsobersekretärinwärterinnen und Regierungsobersekretärinwärter, Regierungssekretärinwärterinnen und Regierungssekretärinwärter, Sekretärinwärterinnen und Sekretärinwärter, Verfassungsschutzinspektorinwärterinnen und Verfassungsschutzinspektorinwärter, Vermessungsoberinspektorinwärterinnen und Vermessungsoberinspektorinwärter sowie Vermessungsobersekretärinwärterinnen und Vermessungsobersekretärinwärter führen die neue Dienstbezeichnung.

Artikel 33

Einordnung der vor dem 1. Dezember 2022 vorhandenen Beamtinnen und Beamten der Landesbesoldungsordnung A in die Stufen der ab 1. Dezember 2022 geltenden Anlage 6 des Landesbesoldungsgesetzes

(1) Für Beamtinnen und Beamte, die sich nach der Überleitung gemäß Artikel 32 in den Besoldungsgruppen A 7 oder A 8 befinden, erfolgt die Stufenzuordnung unter Anrechnung ihrer bisher insgesamt erbrachten Erfahrungszeiten sowie berücksichtigungsfähiger Zeiten nach § 32 LBesGBW.

(2) Beamtinnen und Beamte, die sich am 30. November 2022 in Stufe 2 oder 3 einer der Besoldungsgruppen A 8, A 9 oder A 10 befunden haben, werden gemäß ihrer bisher insgesamt erbrachten Erfahrungszeiten sowie berücksichtigungsfähigen Zeiten nach § 32 LBesGBW den Stufen 1 oder 2 ihrer ab 1. Dezember 2022 maßgeblichen Besoldungsgruppe zugeordnet.

(3) Beamtinnen und Beamte, die sich am 30. November 2022 in der Besoldungsgruppe A 10 in der Stufe 11 befunden haben und durch Artikel 32 dieses Gesetzes in Besoldungsgruppe A 11 übergeleitet werden, werden nach der Überleitung bei einer Erfahrungszeit sowie berücksichtigungsfähiger Zeit nach § 32 LBesGBW in dieser Stufe von weniger als vier Jahren der Stufe 9 zugewiesen, andernfalls der Stufe 10. Die in Stufe 11 erbrachte Erfahrungszeit sowie berücksichtigungsfähige Zeit nach § 32 LBesGBW wird in Stufe 9 auf die Stufenlaufzeit angerechnet.

(4) Nicht in den Anwendungsbereich der Absätze 1 bis 3 fallende Beamtinnen und Beamte werden derjenigen Stufe zugeordnet, die numerisch um zwei kleiner als die für sie bisher maßgebliche Stufe ist. Die in dieser bisherigen Stufe bereits erbrachte Erfahrungszeit sowie berücksichtigungsfähige Zeit nach § 32 LBesGBW wird auf die Stufenlaufzeit der neu zugeordneten Stufe angerechnet.

(5) Für Beamtinnen und Beamte, die sich ohne Anwendung der Regelung in Anlage 6 des Anhangs zu Artikel 2 Nummer 19 am 1. Dezember 2022 in Stufe 4 der Besoldungsgruppe A 9 oder A 10 befunden hätten, gilt für die neue Stufe 2 abweichend von § 31 Absatz 2 Satz 1 LBesGBW eine Stufenlaufzeit von nur zwei Jahren.

(6) Für Beamtinnen und Beamte der Besoldungsgruppe A 11, die gemäß Absatz 4 den Stufen 1 oder 2 zugeordnet wurden, gilt für diese beiden Stufen abweichend von § 31 Absatz 2 Satz 1 LBesGBW eine Stufenlaufzeit von nur zwei Jahren.

(7) Für Beamtinnen und Beamte, die sich ohne Anwendung der Regelung in Anlage 6 des Anhangs zu Artikel 2 Nummer 19 am 1. Dezember 2022 in Stufe 4 der Besoldungsgruppe A 12 befunden hätten, gilt für die neue Stufe 2 abweichend von § 31 Absatz 2 Satz 1 LBesGBW eine Stufenlaufzeit von nur zwei Jahren.

Artikel 34

Zahlungen an Beamtinnen und Beamte
für die Jahre 2014 bis 2022

(1) Klägerinnen und Kläger, Widerspruchsführerinnen und Widerspruchsführer, Antragstellerinnen und Antragsteller, über deren Ansprüche betreffend die Gesamthöhe ihrer Besoldung noch nicht abschließend entschieden worden ist, erhalten jeweils für das erste und das zweite beim Familienzuschlag berücksichtigte Kind den in den nachfolgenden Tabellen in ihrer Besoldungsgruppe und Erfahrungsstufe festgelegten Monatsbetrag. Eine Nachzahlung nach Satz 1 erfolgt frühestens mit Wirkung ab dem 1. Januar des Jahres der erstmaligen schriftlichen Geltendmachung. Die §§ 8 und 9 LBesGBW sind auf die Nachzahlungsbeträge entsprechend anzuwenden.

1. Für das Jahr 2014:

Besoldungsgruppe	Stufe											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A 5	313,92	280,16	253,93	227,71	201,47	175,25	149,01	122,78	96,55	70,32		
A 6	291,76	262,96	234,16	205,36	176,57	147,77	118,96	90,16	61,37	32,58		
A 7	249,67	223,78	187,53	151,29	115,07	78,83	42,57	16,71				
A 8		187,00	156,04	109,60	63,17	16,73						
A 9		117,49	87,01	37,45								
A 10		29,73										

2. Für das Jahr 2015:

Besoldungsgruppe	Stufe											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A 5	301,81	267,12	240,17	213,23	186,27	159,33	132,37	105,42	78,46	51,51		
A 6	279,04	249,45	219,85	190,26	160,68	131,09	101,49	71,90	42,32	12,73		
A 7	235,79	209,19	171,95	134,71	97,49	60,26	23,00					
A 8		171,40	139,59	91,87	44,16							
A 9		99,97	68,66	17,74								
A 10		9,81										

3. Für das Jahr 2016:

Besoldungsgruppe	Stufe											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A 5	308,73	273,38	245,92	218,47	190,99	163,54	136,07	108,61	81,14	53,68		
A 6	285,52	255,37	225,22	195,06	164,92	134,76	104,60	74,44	44,31	14,16		
A 7	241,45	214,35	176,40	138,45	100,53	62,59	24,62					
A 8		175,84	143,43	94,80	46,18							
A 9		103,06	71,15	19,26								
A 10		11,18										

4. Für das Jahr 2017:

Besoldungsgruppe	Stufe											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A 5	340,52	305,25	277,84	250,44	223,02	195,63	168,21	140,80	113,39	85,98		
A 6	317,36	287,27	257,18	227,08	197,00	166,90	136,80	106,71	76,63	46,55		
A 7	273,38	246,33	208,46	170,59	132,74	94,87	56,98	29,96	2,90			
A 8		207,90	175,56	127,02	78,50	29,98						
A 9		135,26	103,42	51,64								
A 10		43,57										

5. Für das Jahr 2018:

Besoldungs- gruppe	Stufe											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A 5	410,06	374,85	347,50	320,16	292,79	265,45	238,09	210,74	183,38	156,03		
A 6	386,94	356,91	326,88	296,84	266,82	236,78	206,74	176,72	146,69	116,67		
A 7	343,05	316,05	278,26	240,46	202,69	164,90	127,09	100,12	73,12	46,12		
A 8		277,70	245,42	196,98	148,57	100,14	51,69	19,41				
A 9		205,21	173,43	121,75	70,07	18,38						
A 10		113,70	69,54	3,33								

6. Für das Jahr 2019:

Besoldungs- gruppe	Stufe											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A 5	382,35	345,05	316,06	287,09	258,09	229,13	200,13	171,15	142,16	113,18		
A 6	357,86	326,04	294,21	262,39	230,58	198,74	166,92	135,10	103,28	71,47		
A 7	311,35	282,74	242,70	202,65	162,62	122,58	82,51	53,93	25,33			
A 8		242,10	207,90	156,58	105,27	53,95	2,62					
A 9		165,29	131,62	76,85	22,10							
A 10		68,33	21,53									

(2) Beamtinnen und Beamte erhalten jeweils für das erste und das zweite beim Familienzuschlag berücksichtigte Kind den in den nachfolgenden Tabellen in ihrer Besoldungsgruppe und Erfahrungsstufe festgelegten Monatsbetrag. Die §§ 8 und 9 LBesGBW sind entsprechend anzuwenden.

1. Für das Jahr 2020:

Besoldungs- gruppe	Stufe											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A 5	361,63	323,14	293,22	263,32	233,40	203,51	173,58	226,61	113,75	83,85		
A 6	336,36	303,52	270,67	237,83	205,00	172,15	139,31	141,66	73,63	40,81		
A 7	288,36	258,84	217,51	176,18	134,87	93,54	52,20	22,70				
A 8		216,89	181,60	128,63	75,68	22,73						
A 9		137,63	102,88	46,36								
A 10		37,56										

2. Für das Jahr 2021:

Besoldungs- gruppe	Stufe											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A 6	459,71	426,41	393,10	359,81	326,52	293,20	259,90	226,61	193,31	160,03		
A 7	411,04	381,10	339,20	297,29	255,40	213,50	171,58	141,66	111,73	81,79		
A 8		338,57	302,79	249,08	195,39	141,69	87,97	52,18	16,39			
A 9		258,20	222,97	165,65	108,35	51,04						
A 10		156,73	107,77	34,35								

3. Für das Jahr 2022:

Besoldungs- gruppe	Stufe											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A 6	436,42	403,12	369,81	336,52	303,23	269,91	236,61	203,32	170,02	136,74		
A 7	387,75	357,81	315,91	274,00	232,11	190,21	148,29	118,37	88,44	58,50		
A 8	315,28	315,28	279,50	225,79	172,10	118,40	64,68	28,89				
A 9	234,91	234,91	199,68	142,36	85,06	27,75						
A 10	133,44	133,44	84,48	11,06								

Artikel 35

Nachzahlungen für dritte und weitere Kinder

(1) Für Klägerinnen und Kläger, Widerspruchsführerinnen und Widerspruchsführer, Antragstellerinnen und Antragsteller, über deren Ansprüche auf einen höheren kinderbezogenen Teil des Familienzuschlags für dritte und weitere Kinder noch nicht abschließend entschieden worden ist, erhöht sich der Familienzuschlag für jedes dritte und weitere Kind für den Anspruchszeitraum im jeweiligen Jahr um folgende Monatsbeträge

in den Jahren 2010 bis 2014	189 Euro,
im Jahr 2015	182 Euro,
im Jahr 2016	242 Euro,
im Jahr 2017	240 Euro,
im Jahr 2018	230 Euro,
im Jahr 2019	212 Euro.

§ 8 LBesGBW in Verbindung mit § 41 Absatz 4 Satz 3 LBesGBW, § 9 LBesGBW sowie § 65 LBeamtVGBW in der zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Artikels geltenden Fassung sind auf die Nachzahlungsbeträge entsprechend anzuwenden.

(2) Eine Nachzahlung nach Absatz 1 erfolgt frühestens mit Wirkung ab dem 1. Januar des Jahres der erstmaligen schriftlichen Geltendmachung.

Artikel 36

Übergangsregelung für Aufstiegsbeamtinnen und Aufstiegsbeamte in den gehobenen Dienst

(1) Beamtinnen und Beamte, die vor dem Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Artikels aus einem Amt der Besoldungsgruppe A 9 mit Amtszulage gemäß Fußnote 1, 4 oder 5 zu dieser Besoldungsgruppe vom mittleren in den gehobenen Dienst aufgestiegen sind, und sich nach diesem Zeitpunkt in der Besoldungsgruppe A 10 ohne Amtszulage befinden, erhalten eine nicht ruhegehaltfähige Zulage.

(2) Die Zulage wird in Höhe des in Anlage 13 des Landesbesoldungsgesetzes Baden-Württemberg zur Besoldungsgruppe A 10, Fußnote 1, geregelten Betrags gewährt.

(3) Erhöhen sich die Dienstbezüge wegen Übertragung eines höherwertigeren Amtes, so vermindert sich die Zulage um den Erhöhungsbetrag.

Artikel 37

Übergangsregelung für Fachlehrerinnen und Fachlehrer

Für Fachlehrerinnen und Fachlehrer, die vor dem Inkrafttreten dieses Artikels in das Amt des Fachoberlehrers in Besoldungsgruppe A 10 ernannt wurden, gilt dieses Amt weiterhin als erstes Beförderungsamts gemäß § 20 Absatz 4 LBG.

Artikel 38

Laufbahnrechtliche Übergangsregelung betreffend bestimmter Aufstiegsvoraussetzungen

Für Beamtinnen und Beamte, die vor Inkrafttreten dieses Artikels das nach der jeweiligen Laufbahnverordnung nach § 22 Absatz 4 Satz 3 Nummer 1 LBG als Aufstiegsvoraussetzung vorgeschriebene Beförderungsamts innehaben, ist dieses Amt bis 31. Dezember 2023 weiterhin für den Aufstieg maßgebend.

Artikel 39

Änderung des Abschiebungshaftvollzugsgesetzes Baden-Württemberg

§ 15 des Abschiebungshaftvollzugsgesetzes Baden-Württemberg vom 17. Dezember 2015 (GBl. S. 1187), das zuletzt durch Artikel 12 der Verordnung vom 21. Dezember 2021 (GBl. 2022 S. 1, 2) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Die Absatzbezeichnung „(1)“ wird gestrichen.
2. Die Absätze 2 und 3 werden aufgehoben.

Artikel 40

Inkrafttreten

(1) Dieses Gesetz tritt am 1. Dezember 2022 in Kraft, soweit in den nachfolgenden Absätzen nichts anderes bestimmt ist.

(2) Artikel 2 Nummer 8 tritt in Kraft zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Artikels 2 Nummer 4 des Zweiten Gesetzes zur Weiterentwicklung des Karlsruher Instituts für Technologie vom 4. Februar 2021 gemäß Artikel 8 Absatz 2 des Zweiten Gesetzes zur Weiterentwicklung des Karlsruher Instituts für Technologie vom 4. Februar 2021 (GBl. S. 83, 111).

(3) Artikel 2 Nummer 12 Buchstabe c Doppelbuchstabe dd, Buchstabe d Doppelbuchstabe aa, Artikel 4 Nummer 3, Artikel 8 Nummern 1 bis 4, Nummer 7 Buchstabe b, Nummer 8 Buchstaben a und c, Nummer 9, Nummer 10 Buchstabe b, Nummern 11 bis 17 und Artikel 9 Nummern 1 bis 4 treten am 1. Januar 2023 in Kraft.

(4) Artikel 2 Nummer 15 tritt mit Wirkung vom 1. Januar 2020 in Kraft.

(5) Artikel 2 Nummer 16 tritt mit Wirkung vom 1. Januar 2021 in Kraft.

(6) Artikel 8 Nummern 5, 7 Buchstabe a und 8 Buchstabe b treten mit Wirkung vom 4. August 2021 in Kraft.

(7) Artikel 2 Nummer 7 Buchstabe a, Nummer 12 Buchstabe d Doppelbuchstabe cc und Buchstabe e Doppelbuchstabe bb, Nummer 13 Buchstabe a Doppelbuchstaben bb bis dd und Buchstabe b Doppelbuchstabe aa, Nummer 17, Artikel 4 Nummer 4, Artikel 8 Nummern 6, 10 Buchstabe a, Artikel 9 Nummern 5 und 6 und Artikel 32 Absatz 5 treten mit Wirkung vom 1. Januar 2022 in Kraft.

Anhang zu Artikel 2 Nummer 19 (Anlagen 6 bis 13 und 15 des Landesbesoldungsgesetzes Baden-Württemberg)

Anlage 6
(zu § 28)

Gültig ab 1. Dezember 2022

Landesbesoldungsordnung AGrundgehaltssätze
(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	Stufe										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
			3-Jahres-Rhythmus					4-Jahres-Rhythmus			
A 7	2.769,20	2.855,37	2.941,50	3.027,63	3.113,83	3.175,34	3.236,87	3.298,44			
A 8	2.844,06	2.954,49	3.064,87	3.175,28	3.285,72	3.359,31	3.432,90	3.506,54	3.580,10		
A 9	3.008,17	3.126,01	3.243,82	3.361,66	3.479,46	3.560,50	3.641,52	3.722,51	3.803,52		
A 10	3.245,03	3.395,98	3.546,95	3.697,93	3.848,90	3.951,32	4.054,27	4.157,23	4.260,20		
A 11	3.587,36	3.742,07	3.897,31	4.055,56	4.213,82	4.319,35	4.426,29	4.533,95	4.641,59	4.749,19	
A 12		4.090,48	4.216,26	4.406,03	4.598,46	4.726,79	4.855,07	4.983,39	5.111,71	5.240,02	
A 13			4.715,53	4.923,35	5.131,19	5.269,75	5.408,29	5.546,85	5.685,44	5.823,96	
A 14			5.011,08	5.280,59	5.550,10	5.729,75	5.909,46	6.089,09	6.268,77	6.448,47	
A 15				5.799,35	6.095,64	6.332,70	6.569,73	6.806,80	7.043,83	7.280,91	
A 16				6.397,21	6.739,89	7.014,09	7.288,26	7.562,39	7.836,54	8.110,70	

Anlage 7
(zu § 28)

Gültig ab 1. Dezember 2022

Landesbesoldungsordnung B

Grundgehaltssätze
(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungs- gruppe	
B 1	7.280,91
B 2	8.457,55
B 3	8.955,70
B 4	9.477,42
B 5	10.076,00
B 6	10.641,25
B 7	11.191,11
B 8	11.764,14
B 9	12.475,69
B 10	14.685,38
B 11	15.254,87

Anlage 8
(zu § 35)

Gültig ab 1. Dezember 2022

Landesbesoldungsordnung R

Grundgehaltsätze
(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	Stufe										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
R 1	4.819,92	4.929,34	5.211,60	5.493,83	5.776,04	6.058,30	6.340,56	6.622,78	6.905,01	7.187,27	7.469,49
R 2			5.887,22	6.169,41	6.451,70	6.733,91	7.016,16	7.298,41	7.580,60	7.862,84	8.145,07

R 3	8.955,70
R 4	9.477,42
R 5	10.076,00
R 6	10.641,25
R 7	11.191,11
R 8	11.764,14

Anlage 9
(zu § 37)

Gültig ab 1. Dezember 2022

Landesbesoldungsordnung W

Grundgehaltssätze
(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungs- gruppe	W 1	W 2	W 3
	5.449,89	6.862,62	7.790,37

Anlage 10
(zu § 99)

Gültig ab 1. Dezember 2022

Landesbesoldungsordnung C kw

Grundgehaltssätze
(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungs- gruppe	Stufe														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
C 1	4.029,20	4.165,07	4.300,88	4.438,41	4.577,00	4.715,53	4.854,07	4.992,63	5.131,19	5.269,75	5.408,29	5.546,85	5.685,44	5.823,96	
C 2	4.037,66	4.254,15	4.473,03	4.693,85	4.914,65	5.135,46	5.356,29	5.577,09	5.797,89	6.018,71	6.239,52	6.460,30	6.681,13	6.901,94	7.122,76
C 3	4.431,51	4.681,53	4.931,55	5.181,61	5.431,61	5.681,64	5.931,64	6.181,66	6.431,68	6.681,73	6.931,74	7.181,75	7.431,78	7.681,78	7.931,82
C 4	5.608,59	5.859,91	6.111,24	6.362,58	6.613,95	6.865,28	7.116,61	7.367,89	7.619,25	7.870,55	8.121,93	8.373,23	8.624,55	8.875,90	9.127,23

Anlage 11
(zu § 79)

Gültig ab 1. Dezember 2022

Anwärtergrundbetrag
(Monatsbeträge in Euro)

Eingangsamtsamt, in das der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt	Grundbetrag
A 7 bis A 9	1.342,89
A 10 und A 11	1.398,78
A 12	1.543,53
A 13	1.576,46
A 13 mit Strukturzulage	1.612,62

Anlage 12
(zu § 40 und § 41)

Gültig ab 1. Dezember 2022

Familienzuschlag
(Monatsbeträge in Euro)

Ehebezogener Teil des Familienzuschlags	158,80
kinderbezogener Teil des Familienzuschlags	
für das erste und zweite Kind jeweils	138,84
für das dritte und jedes weitere Kind jeweils	750,44
Anrechnungsbetrag nach § 40 Satz 3	
	72,53

Der kinderbezogene Teil des Familienzuschlags erhöht sich für das erste zu berücksichtigende Kind
 - in den Besoldungsgruppen A 7 bis A 10 um 50,00
 - in den Besoldungsgruppen A 11 bis A 13 um 25,00

Der kinderbezogene Teil des Familienzuschlags erhöht sich für das zweite zu berücksichtigende Kind abhängig von der Besoldungsgruppe und der Stufe des Grundgehalts nach Maßgabe nachstehender Tabelle (Monatsbeträge in Euro):

Besol- dungs- gruppe	Stufe									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
A 7	450,00	434,49	418,99	403,48	387,97	376,89	365,82	354,74		
A 8	436,53	416,65	396,78	376,91	357,03	343,78	330,53	317,28	304,04	
A 9	406,99	385,77	364,57	343,36	322,15	307,57	292,98	278,40	263,82	
A 10	364,35	337,18	310,01	282,83	255,65	237,22	218,69	200,15	181,62	
A 11	302,73	274,88	246,94	218,46	189,97	170,97	151,72	132,35	112,97	93,60
A 12		212,17	189,53	155,37	120,73	97,63	74,54	51,45	28,35	5,25
A 13			99,66	62,25	24,84					
A 14			46,46							
R 1	80,87	61,17	10,37							

Anlage 13
(zu §§ 43 bis 46 sowie zu den Fußnoten der Landesbesoldungsordnungen)

Gültig ab 1. Dezember 2022

Amtszulagen und Strukturzulage

(Monatsbeträge)

- in der gesetzlichen Reihenfolge -

Rechtsgrundlage Landesbesoldungsgesetz, Landesbesoldungsordnungen		Betrag in Euro, Prozentsatz
§ 44		260,21
§ 45	Absatz 1	393,55
	Absatz 2	393,55
§ 46	a) Beamte des mittleren Dienstes	
	aa) in den Bes.Gr. A 7 und A 8	24,00
	bb) in den Bes.Gr. A 9 bis A 11	93,94
	b) Beamte des gehobenen Dienstes nach § 24 Nr. 2 und 3	104,37
	c) Beamte des höheren Dienstes in der Bes.Gr. A 13 und der Bes.Gr. C 1 kw	104,37
Landesbesoldungsordnung A		
Besoldungsgruppe	Fußnote	
A 7	1	44,83
	3	82,69
	4	37,86
A 8	1 und 3	50 Prozent des jeweiligen Unterschiedsbetrags zum Grundgehalt der Bes.Gr. A 9
A 9	2	156,62
A 10	1 und 6	156,62
	4	278,72
	7	122,11
A 11	3	232,64
A 12	2	193,95
A 13	5	232,64
	9 und 10	339,31
A 14	1 und 3	232,64
A 15	1	232,64
	7	387,66
	8	393,55
A 16	7	260,21
	8	200,00
Landesbesoldungsordnung R		
Besoldungsgruppe	Fußnote	
R 1	2 bis 5	393,55
R 2	4 bis 10	393,55
R 3	1 und 5	393,55
Landesbesoldungsordnungen A, B, C, R und W Künftig wegfallende Ämter (kw)		
Besoldungsgruppe	Fußnote	
A 7 (kw)	2	44,83
A 11 (kw)	3	232,64
A 13 (kw)	4	232,64
	6	131,17
A 14 (kw)	2 und 4	232,64
	3	342,01
A 15 (kw)	1	155,09
	2	486,68
	3	607,25
	4	232,64
	6	387,66
B 3 (kw)	1	310,15
R 1 (kw)	1	257,22
R 2 (kw)	1	257,22

Anlage 15
(zu § 65)

Gültig ab 1. Dezember 2022

Mehrarbeitsvergütung
(Stundensätze in Euro)

Mehrarbeit außerhalb des Schuldienstes	
Besoldungsgruppen	
A 7 bis A 9	17,55
A 10 bis A 12	23,88
A 13 bis A 16	31,33
Mehrarbeit im Schuldienst	
Beamte des gehobenen Dienstes, deren Eingangsamt unterhalb der Besoldungsgruppe A 12 liegt	21,99
Beamte des gehobenen Dienstes mit Eingangsamt A 12	26,17
Beamte des gehobenen Dienstes mit Eingangsamt A 13	31,11
Beamte des höheren Dienstes	36,34

Diese Beträge gelten auch für Beamte vergleichbarer Besoldungsgruppen, die der Landesbesoldungsordnung R, R kw oder der Landesbesoldungsordnung C kw angehören.

Anlage
(zu Artikel 32)

Überleitungsübersicht

Lfd. Nr.	Bisherige Amtsbezeichnung (Bei den gesperrt gedruckten Grundamtsbezeichnungen sind die jeweils maßgeblichen Zusätze nach der Grundamtsbezeichnungsverordnung zu berücksichtigen.)	Bisherige BesGr./ Amtszulage (Stand 30.11.2022)	Neue Amtsbezeichnung (Bei den gesperrt gedruckten Grundamtsbezeichnungen sind die jeweils maßgeblichen Zusätze nach der Grundamtsbezeichnungsverordnung zu berücksichtigen.)	Neue BesGr./ Amtszulage (Stand 1.12.2022)
1	Erster Hauptwachmeister ³⁾	A 6 + 80,44 €	Erster Hauptwachmeister ³⁾	A 7 + 82,69 €
2	Hauptwart ¹⁾²⁾	A 6 + 43,61 €	Hauptwart ¹⁾²⁾	A 7 + 44,83 €
3	Oberamtsmeister ²⁾⁴⁾	A 6	Oberamtsmeister ¹⁾²⁾⁴⁾	A 7 + 44,83 €
4	Oberamtsmeister ²⁾⁴⁾	A 6 + 80,44 €	Oberamtsmeister ¹⁾²⁾⁴⁾	A 7 + 44,83 € + 37,86 €
5	Gestüthauptwärter ¹⁾²⁾	A 6 kw + 43,61 €	Gestüthauptwärter ¹⁾²⁾	A 7 kw + 44,83 €
6	Brandmeister ¹⁾	A 7	Oberbrandmeister ⁵⁾	A 8
7	Hauptwart ²⁾	A 7	Hauptwart ⁴⁾	A 8
8	Krankenpfleger ¹⁾	A 7	Krankenpfleger/Krankenschwester ⁵⁾	A 8
9	Krankenschwester ¹⁾	A 7	Krankenpfleger/Krankenschwester ⁵⁾	A 8

10	Lebensmittelkontrolleur ¹⁾	A 7	Lebensmitteloberkontrolleur ⁵⁾	A 8
11	Oberamtsmeister ²⁾	A 7	Oberamtsmeister ⁴⁾	A 8
12	Obersekretär ¹⁾	A 7	Hauptsekretär ²⁾³⁾	A 8
13	Oberwerkmeister ¹⁾	A 7	Hauptwerkmeister ⁵⁾	A 8
14	Stationspfleger ³⁾	A 7 + 50% des jeweiligen Unter- schiedsbetrags zum Grund- gehalt der Bes.Gr. A 8	Abteilungspfleger/Abteilungsschwester ¹⁾	A 8 + 50% des je- weiligen Unter- schiedsbetrags zum Grundge- halt der Bes.Gr. A 9
15	Stationsschwester ³⁾	A 7 + 50% des je- weiligen Unter- schiedsbetrags zum Grund- gehalt der Bes.Gr. A 8	Abteilungspfleger/Abteilungsschwester ¹⁾	A 8 + 50% des je- weiligen Unter- schiedsbetrags zum Grundge- halt der Bes.Gr. A 9
16	Gestüthauptwärter ³⁾	A 7 kw	Gestüthauptwärter ¹⁾	A 8 kw
17	Hauptsattelmeister ¹⁾²⁾	A 7 kw	Hauptsattelmeister ²⁾	A 8 kw
18	Abteilungspfleger	A 8	Oberpfleger/Oberschwester	A 9
19	Abteilungsschwester	A 8	Oberpfleger/Oberschwester	A 9
20	Gerichtsvollzieher ¹⁾	A 8	Gerichtsvollzieher ¹⁾	A 9
21	Hauptsekretär	A 8	Amtsinspektor	A 9

22	Hauptwerkmeister	A 8	Betriebsinspektor	A 9
23	Lebensmitteloberkontrolleur	A 8	Lebensmittelhauptkontrolleur	A 9
24	Oberbrandmeister	A 8	Hauptbrandmeister	A 9
25	Polizeiobermeister ¹⁾	A 8	Polizeihauptmeister	A 9
26	Straßenmeister ²⁾	A 8	Straßenmeister ¹⁾²⁾	A 9
27	Straßenmeister ²⁾	A 8 + 152,35 €	Straßenmeister ¹⁾²⁾	A 9 + 156,62 €
28	Hauptsattelmeister ¹⁾	A 8 kw	Erster Hauptsattelmeister	A 9 kw
29	Amtsinspektor ¹⁾	A 9	Erster Amtsinspektor ¹⁾	A 10
30	Amtsinspektor ¹⁾	A 9 + 324,83 €	Erster Amtsinspektor ¹⁾	A 10 + 156,62 €
31	Betriebsinspektor ¹⁾	A 9	Erster Betriebsinspektor ¹⁾	A 10
32	Betriebsinspektor ¹⁾	A 9 + 324,83 €	Erster Betriebsinspektor ¹⁾	A 10 + 156,62 €
33	Fachlehrer ²⁾³⁾	A 9	Fachoberlehrer ²⁾³⁾⁵⁾	A 10
34	Hauptbrandmeister ¹⁾	A 9	Erster Hauptbrandmeister ¹⁾	A 10
35	Hauptbrandmeister ¹⁾	A 9 + 324,83 €	Erster Hauptbrandmeister ¹⁾	A 10 + 156,62 €
36	Hauptstraßenmeister ⁴⁾ als Leiter einer großen und bedeutenden Straßenmeisterei oder Autobahnmeisterei	A 9 + 324,83 €	Hauptstraßenmeister ⁶⁾ als Leiter einer Straßenmeisterei oder Autobahnmeisterei	A 10 + 156,62 €
37	Inspektor ³⁾	A 9	Oberinspektor ⁵⁾	A 10
38	Kriminalkommissar ³⁾	A 9	Kriminaloberkommissar ⁶⁾	A 10

39	Landwirtschaftstechnischer Lehrer und Berater ³⁾	A 9	Landwirtschaftstechnischer Oberlehrer und Berater ³⁾⁵⁾	A 10
40	Lebensmittelhauptkontrollleur	A 9	Erster Lebensmittelhauptkontrollleur ³⁾	A 10
41	Obergerichtsvollzieher ¹⁾	A 9	Obergerichtsvollzieher ¹⁾	A 10
42	Obergerichtsvollzieher ¹⁾	A 9 + 324,83 €	Obergerichtsvollzieher ¹⁾	A 10 + 156,62 €
43	Oberin ⁴⁾	A 9 + 324,83 €	Oberin/Pflegevorsteher ⁷⁾	A 10 + 122,11 €
44	Pflegevorsteher ⁴⁾	A 9 + 324,83 €	Oberin/Pflegevorsteher ⁷⁾	A 10 + 122,11 €
45	Oberpfleger	A 9	Hauptpfleger/Hauptschwester	A 10
46	Oberschwester	A 9	Hauptpfleger/Hauptschwester	A 10
47	Oberstraßenmeister ⁵⁾	A 9	Oberstraßenmeister	A 10
48	Oberstraßenmeister ⁵⁾	A 9 + 152,35 €	Hauptstraßenmeister ⁶⁾ als Leiter einer Straßenmeisterei oder Autobahnmeisterei	A 10 + 156,62 €
49	Polizeihauptmeister ¹⁾	A 9	Erster Polizeihauptmeister ¹⁾	A 10
50	Polizeihauptmeister ¹⁾	A 9 + 324,83 €	Erster Polizeihauptmeister ¹⁾	A 10 + 156,62 €
51	Polizeikommissar ³⁾	A 9	Polizeioberkommissar ⁶⁾	A 10
52	Erster Hauptstraßenmeister ³⁾ als Leiter einer besonders großen und besonders bedeutenden Straßenmeisterei oder Autobahnmeisterei	A 10	Erster Hauptstraßenmeister als Leiter einer großen und bedeutenden Straßenmeisterei oder Autobahnmeisterei	A 11

53	Erste Oberin/Erster Pflegevorsteher ¹⁾	A 10 + 118,78 €	Erste Oberin/Erster Pflegevorsteher ^{3/4)}	A 10 + 278,72 €
<ul style="list-style-type: none"> - als Leitende Unterrichtsschwester/Leitender Unterrichtspfleger an einer Krankenpflegeschule oder einer Schule für Krankenpflegehilfe mit durchschnittlich mindestens 80 Lehrgangsteilnehmern - als Leiterin/Leiter eines Pflegebereichs mit mindestens 96 Pflegepersonen - als Leiterin/Leiter eines Pflegedienstes mit mindestens 150 Pflegepersonen - als ständige Vertreterin/ständiger Vertreter einer Leitenden Unterrichtsschwester /eines Leitenden Unterrichtspflegers an einer Krankenpflegeschule oder einer Schule für Krankenpflegehilfe mit durchschnittlich mindestens 160 Lehrgangsteilnehmern - als ständige Vertreterin/ständiger Vertreter der Leiterin/des Leiters eines Pflegedienstes mit mindestens 300 Pflegepersonen 	<ul style="list-style-type: none"> - als Leitende Unterrichtsschwester/Leitender Unterrichtspfleger an einer Krankenpflegeschule oder einer Schule für Krankenpflegehilfe mit durchschnittlich mindestens 80 Lehrgangsteilnehmern - als Leiterin/Leiter eines Pflegebereichs mit mindestens 96 Pflegepersonen - als Leiterin/Leiter eines Pflegedienstes mit mindestens 150 Pflegepersonen - als ständige Vertreterin/ständiger Vertreter einer Leitenden Unterrichtsschwester /eines Leitenden Unterrichtspflegers an einer Krankenpflegeschule oder einer Schule für Krankenpflegehilfe mit durchschnittlich mindestens 160 Lehrgangsteilnehmern - als ständige Vertreterin/ständiger Vertreter der Leiterin/des Leiters eines Pflegedienstes mit mindestens 300 Pflegepersonen 		<ul style="list-style-type: none"> - als Leitende Unterrichtsschwester/Leitender Unterrichtspfleger an einer Krankenpflegeschule oder einer Schule für Krankenpflegehilfe mit durchschnittlich mindestens 80 Lehrgangsteilnehmern - als Leiterin/Leiter eines Pflegebereichs mit mindestens 96 Pflegepersonen - als Leiterin/Leiter eines Pflegedienstes mit mindestens 150 Pflegepersonen - als ständige Vertreterin/ständiger Vertreter einer Leitenden Unterrichtsschwester /eines Leitenden Unterrichtspflegers an einer Krankenpflegeschule oder einer Schule für Krankenpflegehilfe mit durchschnittlich mindestens 160 Lehrgangsteilnehmern - als ständige Vertreterin/ständiger Vertreter der Leiterin/des Leiters eines Pflegedienstes mit mindestens 300 Pflegepersonen 	

54	Oberinspektor ⁴⁾ (als Eingangsamt für Laufbahnen des gehobenen technischen Dienstes)	A 10	Amtmann ⁵⁾	A 11
55	Künstlerisch-technischer Lehrer ³⁾⁵⁾	A 10	Künstlerisch-technischer Lehrer ⁶⁾	A 11
56	Technischer Lehrer ⁵⁾ - an einer beruflichen Schule oder an einer vergleichbaren kommunalen schulischen Einrichtung - an einer Sonderschule - an einer Dualen Hochschule Baden-Württemberg	A 10	Technischer Oberlehrer ⁶⁾ - an einer beruflichen Schule oder an einer vergleichbaren kommunalen schulischen Einrichtung - an einem sonderpädagogischen Bildungs- und Beratungszentrum - an einer Dualen Hochschule Baden-Württemberg	A 11
57	Erster Hauptstraßenmeister ²⁾ als Leiter einer besonders großen und besonders bedeutenden Straßenmeisterei oder Autobahnmeisterei	A 11	Erster Hauptstraßenmeister als Leiter einer großen und bedeutenden Straßenmeisterei oder Autobahnmeisterei	A 11
58	Fachoberlehrer ³⁾⁴⁾ an einer Sonderschule für Geistigbehinderte oder an einer sonstigen Sonderschule mit einer Abteilung für Geistigbehinderte als Stufenleiter der Unter-, Mittel- oder Oberstufe	A 11 kw + 226,30 €	Fachoberlehrer ²⁾³⁾ an einer Sonderschule für Geistigbehinderte oder an einer sonstigen Sonderschule mit einer Abteilung für Geistigbehinderte als Stufenleiter der Unter-, Mittel- oder Oberstufe	A 11 kw + 232,64 €

59	Leitender Medizinaldirektor (wenn in der Funktion als Leiterin oder Leiter eines Gesundheitsamts bei einem Landratsamt ohne medizinische Gutachtenstelle)	A 16	Leitender Regierungsmedizinaldirektor - als Leiter eines Gesundheitsamts bei einem Landratsamt ⁸⁾	A 16 + 200,00 €
----	--	------	---	--------------------

Tätigkeitsfelder und Duale Partner

Absolventinnen und Absolventen dieses Studienganges sind in der Lage, Planungsvorgaben technisch umzusetzen. Tätigkeitsfelder finden sich im gesamten Baubereich, sowohl auf der Baustelle als auch im Innendienst. Weiterhin liegen die Arbeitsmöglichkeiten im Bau- und Immobilienmanagement in staatlichen Behörden und Kommunen.

Unsere Dualen Partner kommen hauptsächlich aus Baden-Württemberg. Es handelt sich vorwiegend um Regierungspräsidien, Landkreise, Stadtverwaltungen, öffentliche Nah- und Fernverkehrs-Gesellschaften und sonstige staatliche Behörden wie beispielsweise Stadtwerke und Gartenbauämter.



Kontakt

**Duale Hochschule
Baden-Württemberg Mosbach**
Neckarburkener Straße 8
74821 Mosbach

Bauingenieurwesen –
Öffentliches Bauen

Prof. Dr.-Ing. Jens Bender
Tel.: +49 6261 939-528
jens.bender@mosbach.dhbw.de



www.mosbach.dhbw.de/oeb

10/2020 – EAF



BAUINGENIEURWESEN ÖFFENTLICHES BAUEN



Konzept

Der Studiengang Bauingenieurwesen mit der Studienrichtung Öffentliches Bauen ergänzt klassische technische Fächer wie Mathematik, Technische Mechanik, Physik und Chemie um baubezogene Inhalte wie beispielsweise Baukonstruktionslehre, Bautechnik, Baustoffkunde sowie Holz-, Stahl- und Stahlbetonbau.

Darüber hinaus geht die Studienrichtung speziell auf die Belange öffentlicher Verwaltungen ein, sodass das Tätigkeitsfeld der Absolventinnen und Absolventen beispielsweise in Regierungspräsidien oder den Bauämtern von Landkreisen und Stadtverwaltungen liegen wird.

In den Praxisphasen lernen die Studierenden das gesamte Spektrum einer Baubehörde kennen: von den Grundfertigkeiten die bei mit den Behörden kooperierenden Bauunternehmen erbracht werden, bis hin zur Durchführung ingenieurmäßiger Arbeiten innerhalb einer öffentlichen Verwaltung.

Das Studium beinhaltet damit sowohl theoretische als auch berufspraktische Kenntnisse. Neben den Fähigkeiten Bauprojekte vom Entwurf bis zur Fertigstellung zu planen und umzusetzen, verfügen die Absolventinnen und Absolventen auch über kaufmännisches Verständnis sowie über das Wissen zum Verfahrensablauf in einer öffentlichen Verwaltung.

Absolventinnen und Absolventen haben die Möglichkeit in ein späteres Beamtenverhältnis bei den Behörden einzutreten. Außerdem können sie zwei Jahre nach Abschluss des Studiums die Bauvorlageberechtigung erlangen, wenn sie der Ingenieurkammer Baden-Württemberg den Nachweis entsprechender praktischer Tätigkeiten gemäß §43 Abs. 3 und 6 der LBO erbringen.

Studienablauf

Studienbeginn und -dauer

Jährlich am 1. Oktober, 3 Jahre (6 Semester)

Bachelor of Engineering (B.Eng.)

Zulassungsvoraussetzungen

- Allgemeine oder fachgebundene Hochschulreife sowie alternative Zulassungswege (z. B. Fachhochschulreife mit Eignungsprüfung)
- Abschluss eines Studienvertrages mit einem an der DHBW Mosbach zugelassenen Dualen Partner

Ein Studium an der DHBW Mosbach bietet:

- Berufserfahrung und Abwechslung durch 50 Prozent Praxisanteil
- Finanzielle Unabhängigkeit von Anfang an durch monatliches Gehalt in Theorie- und Praxisphasen
- Optimale Betreuung in kleinen Kursen
- Internationale Austauschprogramme
- Staatlicher Bachelorabschluss (210 ECTS-Punkte): Zugang zum Master und Dualen Master
- Berufseinstieg mit hoher Übernahmequote (rund 85 Prozent)
- Weltmarktführer und Hidden Champions als Duale Partner

Studieninhalte

1. Studienjahr	2. Studienjahr	3. Studienjahr
Kernmodule		
Baukonstruktion I	Grundlagen Baustatik	Studienarbeit
Technische Mechanik I	Technische Gebäudeausrüstung	
Mathematik I	Wasser und Umwelt	
Naturwissenschaftliche Grundlagen	Baurecht	
Technische Mechanik II	Digitalisierung im Bauwesen	
Technische Mechanik II	Persönlichkeitsbildung	
Mathematik II		
Bauphysikalische Grundlagen		
Angewandte Wissenschaften I		
Praxismodule und Bachelorarbeit		
Praxisprojekt I	Praxisprojekt II	Praxisprojekt III
		Bachelorarbeit
Studienrichtungsmodule – Öffentliches Bauen		
Baustofftechnologie	Geotechnik I	Gebäudemanagement
	Rechnungswesen	Öffentliches Verwaltungsrecht
	Infrastruktur I	Konstruktiver Ingenieurbau
	Ausschreibung + Vergabe in der öffentlichen Verwaltung	Investitionsplanung und Baukostenkontrolle
		Projektmanagement in der öffentlichen Verwaltung
		Infrastruktur II
		Verkehrsrecht und Wasserrecht
		Baubetrieb und Arbeitsschutz
		Infrastruktur III

Campus Mosbach

Hier treffen Moderne und Idylle aufeinander. Kurze Wege mit engen persönlichen Kontakten zwischen Studierenden und Lehrenden prägen das Campusleben in Mosbach. Die Lehrenden kennen ihre Studierenden persönlich und betreuen und fördern sie individuell.

Der Campus mit modern ausgestatteten Vorlesungsräumen und Hightech-Laboren für Lehre und Forschung liegt im Grünen in der historischen Fachwerkstadt Mosbach. Die Ausläufer des Odenwalds und die Nähe zum Neckar laden zu vielfältigen Outdoor- und Sportaktivitäten ein. Im Neckartal reihen sich Burgen und historische Sehenswürdigkeiten aneinander, in rund 40 Kilometern locken die Städte Heidelberg und Heilbronn mit ihren breiten Angeboten. Für eine unvergessliche Studienzeit sorgen der Zusammenhalt in kleinen Kursen und die aktive Studierendengemeinschaft, die das Leben in der Hochschule und Stadt mitgestaltet.

→ Mehr Infos: www.mosbach.dhbw.de





Ministerium für Finanzen
Baden-Württemberg

📅 09.12.2021

ÖFFENTLICHER DIENST

Land will Tarifergebnis auf Beamtinnen und Beamte übertragen



Ministerium des Inneren, für Digitalisierung und Kommunen Baden-Württemberg

Die Tarifsteigerung von 2,8 Prozent wird auf die Beamten übertragen. Außerdem erhalten sie eine Corona-Sonderzahlung.

Die Landesregierung plant, das Tarifergebnis für den öffentlichen Dienst der Länder zeitgleich und inhaltsgleich auf die Beamtinnen und Beamten im Land zu übertragen. Das Tarifergebnis im öffentlichen Dienst der Länder sieht eine Lohnsteigerung von 2,8 Prozent ab Dezember 2022 vor. Es wird zeitgleich und in voller Höhe auf die Beamtinnen und Beamten übertragen. Das gilt auch für Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte sowie die Versorgungsempfängerinnen und -empfänger. Außerdem erhalten die aktiven Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte eine einmalige Corona-Sonderzahlung in Höhe von 1.300 Euro.

Dazu sagt Ministerpräsident Winfried Kretschmann: „Wir leben in Zeiten eines tiefgreifenden und rasanten Wandels. Ein starker öffentlicher Dienst ist für die vor uns liegenden Aufgaben von herausragender Bedeutung. Das hat die Pandemie gezeigt. Wir wollen unseren Beamtinnen und Beamten für ihren Einsatz und ihr Engagement in diesen herausfordernden Monaten danken. Gleichzeitig geht es mit dem Tarifergebnis und der Übertragung auf Beamte darum, ein Zeichen zu setzen im Wettbewerb um die besten Köpfe. Die Übertragung des Ergebnisses auf Beamtinnen und Beamte möchte ich gerne dazu nutzen, allen im öffentlichen Dienst Beschäftigten im Land sehr herzlich meine Wertschätzung für ihre sehr gute Arbeit bei der Pandemiebewältigung auszudrücken.“

„Öffentlicher Dienst muss attraktiver Arbeitgeber bleiben“

Finanzminister Dr. Danyal Bayaz: "Die öffentliche Verwaltung hat gerade in der Pandemie herausragende Arbeit für die gesamte Gesellschaft geleistet. Das würdigen wir. Und im Wettbewerb um gute Leute ist es auch wichtig, dass der öffentliche Dienst ein attraktiver Arbeitgeber bleibt."

Innenminister und stellvertretender Ministerpräsident Thomas Strobl: „Ohne einen starken öffentlichen Dienst ist kein Staat zu machen. Wir sehen in ganz unterschiedlichen Bereichen: Ein starker Staat ist in diesen Zeiten vielfältig gefordert. Nicht nur in der Pandemie, auch bei der Digitalisierung etwa wird eine starke Rolle des Staates verlangt. Deshalb brauchen wir eine leistungsfähige öffentliche Verwaltung – und die Beamtinnen und Beamten tragen ihren Teil dazu bei. Das honorieren wir, indem wir den Tarifabschluss eins zu eins übernehmen. Gleichzeitig zeigen wir damit auch: Im Kampf um die besten Köpfe sind wir im öffentlichen Dienst gut aufgestellt und tun alles dafür, auch künftig ein attraktiver Arbeitgeber zu bleiben.“

Eine Milliarde Euro Mehrkosten für das Land

Die Kosten des Tarifergebnisses und dessen Übertragung auf Besoldung und Versorgung belaufen sich auf insgesamt gut eine Milliarde Euro für die Jahre 2022 und 2023. Das Land hat dafür Vorsorge im Haushalt getroffen.

Das Tarifergebnis betrifft 77.000 Angestellte, 189.000 Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte sowie 143.000 Versorgungsempfängerinnen und -empfänger im Land.

Link dieser Seite:

<https://fm.baden-wuerttemberg.de/de/service/presse-und-oeffentlichkeitsarbeit/pressemitteilung/pid/land-will-tarifergebnis-auf-beamtinnen-und-beamte-uebertragen?print=1&cHash=5ac4e04c821743fa3d1d253bb5d02f5c>