



Gesetzentwurf

der Landesregierung

Entwurf eines Gesetzes

zur Modernisierung des Landesbeamtenrechts – (LBModG)

–

Federführend: Ministerpräsident

Gesetzentwurf der Landesregierung

A. Problem

Die öffentliche Verwaltung wird in nächster Zeit vor große Herausforderungen gestellt, bedingt durch den demografischen Wandel (Alterung der Gesellschaft und der Beschäftigten, Verknappung der Nachwuchskräfte, Verlängerung der Lebensarbeitszeit), finanzpolitische Vorgaben (Einhaltung der Schuldenbremse, Schuldenabbau), eine sich verändernde Arbeitswelt (Fortschreiten der technischen Entwicklung, Veränderung der Arbeitsstrukturen z.B. durch neue, flexible Organisationsformen, zunehmende virtuelle Vernetzung) und eine vielfältiger und individualisierter werdende Gesellschaft.

So steht die Landesverwaltung vor der Aufgabe, einerseits den notwendigen Stellenabbau zu bewältigen, andererseits den Fachkräftebedarf für die Verwaltung der Zukunft zu decken und zugleich auf die Kompetenzen und das Wissen der zunehmend älteren Beschäftigten zurückzugreifen.

Daher ist es notwendig, attraktive Beschäftigungsangebote vorzuhalten, um im Wettbewerb um qualifizierte Nachwuchskräfte konkurrenzfähig zu bleiben. Auch für die vorhandenen Beschäftigten sind die Beschäftigungsbedingungen attraktiv zu gestalten, um ihre Motivation zu erhalten und ihre Potenziale zu nutzen.

Schließlich macht es eine von hoher Veränderungsgeschwindigkeit geprägte Arbeitswelt bei gleichzeitiger Arbeitsverdichtung erforderlich, dafür Sorge zu tragen, dass die Beschäftigten in der Balance bleiben können und ihr Bedürfnis nach Sicherheit und Stabilität berücksichtigt wird.

Diese Anforderungen betreffen in vergleichbarer Weise auch die anderen Träger der öffentlichen Verwaltung in Schleswig-Holstein.

Das Landesbeamtengesetz vom 26.03.2009, mit dem das Landesbeamtenrecht nach der Föderalismusreform grundlegend neu geregelt worden ist, hat sich insgesamt bewährt. Nach den inzwischen gemachten praktischen Erfahrungen hat sich punktueller Anpassungsbedarf ergeben.

Mit dem Gesetz zur Neuregelung des Besoldungs- und Beamtenversorgungsrechts in Schleswig-Holstein vom 26. Januar 2012 wurden die Konsequenzen aus den geänderten Gesetzgebungskompetenzen von Bund und Ländern nach der Änderung

des Grundgesetzes vom 28. August 2006 im Landesbereich gezogen. Aufgrund der allgemeinen Rechtsfortentwicklung und Vorgaben höchstrichterlicher Rechtsprechung besteht in den Bereichen des finanziellen Dienstrechts partieller Änderungsbedarf.

B. Lösung

Attraktiv – demografiesicher – modern: Der öffentliche Dienst ist an den zukünftigen Anforderungen auszurichten und dementsprechend zu gestalten.

Die Beschäftigungsbedingungen der Beamtinnen und Beamten werden unter Berücksichtigung der demografischen Entwicklung attraktiver gestaltet und modernisiert.

Die Landesregierung legt ein Attraktivitätspaket auf, um verstärkte Anreize für den Zugang zum öffentlichen Dienst zu schaffen und den Beschäftigten mehr Angebote für eine ihrer Lebensphase entsprechende Arbeit zu unterbreiten. Als Grundlage für die künftige Gewinnung von Nachwuchskräften hat die Landesregierung am 28. Januar 2014 ein Nachwuchskonzept für die schl.-h. Landesverwaltung beschlossen. Ziel ist es ferner, die Vielfalt im öffentlichen Dienst zu stärken (Bericht der Landesregierung „Für eine moderne, vielfältige Verwaltung in Schleswig-Holstein“, Drs. 18/1290). Zur Steigerung von Attraktivität und Vielfalt des öffentlichen Dienstes werden vor allem die folgenden Themenfelder aufgegriffen:

- Weiterer Ausbau der Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Förderung alters- und lebensphasengerechten Arbeitens
- Stärkere Berücksichtigung von freiwilligem Engagement für das Allgemeinwohl (Freiwilligendienste) im Dienstrecht
- Mehr Flexibilität der Arbeit, nach Zeit und Ort (mobiles Arbeiten, Wohnraumarbeit)
- Wissenstransfer (Zurückgreifen auf das Know-how älterer bzw. ehemaliger Beschäftigter)
- Stärkung der interkulturellen Kompetenz der Beschäftigten durch entsprechende Angebote in Aus- und Fortbildung
- Betriebliches Gesundheitsmanagement

Hervorzuheben ist, dass die Förderung der Teilzeitbeschäftigung, auch die vermehrte Inanspruchnahme durch männliche Beschäftigte, im besonderen Interesse der Landesregierung liegt.

Ein Teil der Vorhaben kann durch personalwirtschaftliche Maßnahmen umgesetzt werden, ohne dass es normativer Änderungen bedarf. Die folgenden Vorhaben erfordern gesetzgeberische Maßnahmen im Beamtenrecht, die mit dem vorgelegten Gesetzentwurf ergriffen werden:

- Einführung einer Familienpflegezeit für Beamtinnen und Beamte
- Einführung einer Teilzeit aus familiären Gründen ab einem Umfang von 25% der Wochenarbeitszeit
- Verbesserungen bei kurzfristiger Dienstbefreiung bei der Betreuung von Angehörigen
- Verbesserungen beim Erholungsurlaub
- Berücksichtigung von Freiwilligendiensten bei laufbahnrechtlichen Nachteilsausgleichen und im Sonderurlaubsrecht sowie im Besoldungsrecht
- Möglichkeit eines erweiterten Arbeitszeitkontos durch höhere Ansparmöglichkeit eines Zeitguthabens als bisher
- Möglichkeit der Förderung von Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsprävention durch Anrechnung auf die Arbeitszeit
- Schaffung von Anreizen für die Weiterarbeit über die Antragsaltersgrenze von 63 Jahren hinaus durch eine neue, flexible Altersteilzeit, die durch eine besoldungsrechtliche Zuschlagsregelung flankiert wird
- Schaffung von bedarfsorientierten Anreizen für die Weiterarbeit über die Altersgrenze von zurzeit 65 Jahren und 4 Monaten (2015) bzw. der entsprechenden besonderen Altersgrenzen hinaus durch besoldungsrechtliche Bleibezuschläge
- Punktueller Ausbau der Sonderurlaubsregelungen, z.B. bei Betreuung von erkrankten Kindern
- Ausbau der Regelung über Sonderzuschläge zur Sicherung der Funktions- und Wettbewerbsfähigkeit („Personalgewinnungs- und Haltezuschläge“), z.B. als Ausgleich für erhöhte Lebenshaltungskosten auf Nordseeinseln und Halligen
- Schaffung einer Amtszulage A 13 Z, z.B. für hervorragende Expertinnen und Experten auf herausgehobenen Dienstposten

Im finanziellen Dienstrecht werden darüber hinaus die folgenden Maßnahmen ergriffen:

- Die Voraussetzungen für die Gewährung des Familienzuschlags der Stufe 1 werden vereinfacht.
- Bei der Festsetzung der Erfahrungsstufen im Besoldungsrecht werden der Bundesfreiwilligendienst und der freiwillige Wehrdienst dem früheren Zivil- oder Grundwehrdienst gleichgestellt. Dazu werden auch andere soziale Dienste in die Anrechnungsfähigkeit einbezogen.

- Die Bewertung sog. „gebündelter Dienstposten“, d.h. die Zuordnung eines Dienstpostens zu mehreren aufsteigenden Besoldungsgruppen, wird insbesondere im Interesse der Praxis geregelt.
- Aufgrund der seit Inkrafttreten der Föderalismusreform im Jahre 2006 eingetretenen Auseinanderentwicklung der Besoldungshöhe in Bund und Ländern wird für Dienstherrenwechsel vom Bund und anderen Ländern in den Geltungsbereich des Besoldungsgesetzes Schleswig-Holstein eine besondere Ausgleichsregelung geschaffen, sofern sich die Höhe der Dienstbezüge aus Anlass des Wechsels verringern sollten. Der Bund und andere Länder haben diesbezüglich teilweise entsprechende Regelungen getroffen.
- Ermächtigung zur Neuregelung der Bürokostenentschädigung der Gerichtsvollzieherinnen und Gerichtsvollzieher.
- Schaffung eines Amtes der BesGr B 2 (bisher A 16) für Leitende Kreisverwaltungsleiterinnen und Leitende Kreisverwaltungsleiter als hauptamtliche Vertreterin oder hauptamtlicher Vertreter der Landrätin oder des Landrates.
- Im Bereich der Beamtenversorgung werden die Anrechnungsbestimmungen auf die Versorgung modifiziert (insbesondere Anrechnung von Amtsbezügen von Ministerinnen und Ministern und Erhöhung des pauschalen Freistellungsatzes für geringfügige Beschäftigungen auf 450 Euro und generelle Anrechnungsfreiheit von Aufwandsentschädigungen).
- Im Bereich der Sonderzahlung wird eine – auch vom Petitionsausschuss festgestellte - Härte aus der Stichtagsregelung der am 1. Dezember eines Jahres maßgeblichen Verhältnisse für Fälle der Elternzeit beseitigt.
- Die Zuschlagsregelung bei begrenzter Dienstfähigkeit wird infolge der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts modifiziert.

Durch die Maßnahmen zur Attraktivitätssteigerung und durch weitere Maßnahmen, mit denen auf Erkenntnisse aus der Personalpraxis und aus der Rechtsprechung reagiert wird, wird das Landesbeamtenrecht zukunftsorientiert modernisiert.

C. Alternativen

Keine.

D. 1. Kosten

Verschiedene Maßnahmen des Gesetzentwurfs haben mittelbar oder unmittelbar finanzielle Auswirkungen; zu den finanziellen Auswirkungen im Einzelnen:

Artikel 1 (Landesbeamtengesetz) :

Die Änderungen im Landesbeamtengesetz enthalten in der Gesamtbetrachtung keine kostenwirksamen Folgewirkungen:

Die Erweiterung der unterhältigen Teilzeitbeschäftigung kann zu mehr freigesetzten Stunden-/Stellenteilen führen, aber auch Anreiz sein, eher nach Beurlaubungszeiten in den Beruf zurückzukehren und dürfte daher insgesamt kostenneutral sein.

Die Einführung der Familienpflegezeit als neues Teilzeitmodell führt nicht zu einer Kostenbelastung des Dienstherrn. Der Dienstherr tritt in der Pflegephase mit einem Teil der Besoldung in Vorleistung. Dieses wird in der Nachpflegephase entsprechend ausgeglichen.

Finanzielle Auswirkungen der Einführung einer neuen Altersteilzeit ab Erreichen der Antragsaltersgrenze (Altersteilzeit 63plus) sind vor dem Hintergrund der Zuschlagsregelung (Artikel 2) zu betrachten.

Artikel 2 (Besoldungsgesetz Schleswig- Holstein):

Zuschläge für die Weiterarbeit über die Antragsaltersgrenze hinaus (als Teilzeit – Altersteilzeit 63plus) und als Bleibezuschläge für die Weiterarbeit über die Regelaltersgrenze hinaus:

Die besoldungs- und versorgungsrechtlichen Regelungen zur Ausgestaltung des flexiblen Ruhestandseintritts bzw. zur Weiterarbeit über die Altersgrenzen hinaus führen aufgrund des mit diesen Instrumenten verbundenen längeren Verbleibens im aktiven Dienst zu verminderten Versorgungsausgaben wegen der um den Zeitraum des längeren Verbleibens im aktiven Dienst zeitversetzten Nachbesetzung. Die erhöhten Ausgaben für die vorgesehenen Zuschläge führen damit im Ergebnis nicht zu Mehrausgaben für den Gesamthaushalt. Zu den finanziellen Auswirkungen der beiden Maßnahmen im Einzelnen:

Altersteilzeit 63plus:

Die besoldungs- und versorgungsrechtlichen Regelungen zur Ausgestaltung des flexiblen Ruhestandseintritts im Rahmen des Modells „Altersteilzeit 63plus“ führen aufgrund des mit diesen Instrumenten verbundenen längeren Verbleibens im aktiven Dienst in der Gesamtbetrachtung in den ersten Jahren der Laufzeit eines Modells zu verminderten Versorgungsausgaben und ersparten Besoldungsausgaben einer Nachfolgerin oder eines Nachfolgers im Amte.

Zum einen werden in dieser Zeit die im Falle eines Antragsruhestandes ansonsten vorzeitig fälligen zusätzlichen Versorgungsausgaben vermieden, zum ande-

ren führt eine teilweise Nachbesetzung der aufgrund der Teilzeitbeschäftigung der Antragstellerin oder des Antragstellers frei werdenden Stelle häufig zu geringeren Besoldungskosten der Nachfolgerin oder des Nachfolgers. Dies gilt unbeschadet der für diesen Zeitraum zu zahlenden Besoldungszuschläge.

In der Folgezeit - der Zeit nach dem Eintreten in den Ruhestand - führt die Altersteilzeit 63plus in der Tendenz zu höheren Versorgungsbezügen, da mit der Weiterarbeit über die Antragsaltersgrenze von 63 Jahren hinaus zum einen Versorgungsabschläge vermieden, zum anderen weitere ruhegehaltfähige Dienstzeiten erworben werden.

Im Saldo gleichen sich die beiden finanziellen Effekte über die Gesamtlaufzeit des Modelles nahezu aus. Die Höhe des Saldos ist hingegen stark abhängig von der individuellen Gestaltung des Modells, denn es lässt den Beschäftigten bewusst eine große Flexibilität bei der Ausgestaltung des Überganges in den Ruhestand. Von Bedeutung ist hierbei vor allem

- der Zeitpunkt der Inanspruchnahme des Modells (die Altersgrenze wird bis 2029/ 2031 schrittweise auf 67 angehoben),
- das individuelle Alter der Beschäftigten zu Beginn der Altersteilzeit,
- die Tatsache, ob und in welchem Umfang die frei werdenden Stellenanteile in der Altersteilzeitphase nachbesetzt werden,
- die Höhe der Besoldung der Nachbesetzung,
- der jeweiligen durchschnittlichen Lebenserwartung sowie
- der individuelle erworbene Ruhegehaltssatz der Antragstellerin oder des Antragstellers.

Dabei kann generalisierend festgehalten werden, dass das Modell aus rein haushalterischer Sicht für den Dienstherrn in der Tendenz im Verlauf der Jahre für die Fälle finanziell ungünstiger wird, die im Fall eines frühen Antragsruhestands hohe Versorgungsabschläge hinzunehmen hätten. Der Grund für diesen finanziellen Effekt ist, dass parallel zur Anhebung der Altersgrenzen die Versorgungsabschläge steigen. Dadurch sinkt die Vergleichs-Versorgung einer oder eines Beschäftigten, die oder der einen Antragsruhestand wählt. Dieser Effekt kann durch eine sich wegen des Anstiegs der Altersgrenzen faktisch verlängernde Teilzeitphase nicht aufgefangen werden.

Weil mit der finanziellen Förderung dieser Altersteilzeit hingegen der Verzicht auf einen Antrag auf vorzeitigen Ruhestand einhergeht, wird mit steigender Regelaltersgrenze (im Jahre 2031: 67 Jahre) vermutlich auch der Beginn der Altersteilzeit

63plus eher in späteren Jahren – etwa mit 65 Jahren – steigen. Dadurch kann der Effekt wieder egalisiert werden.

Die finanziellen Mehraufwendungen, die sich vor allem in der Betrachtung der Gesamtlaufzeit ohnehin in sehr engen Grenzen halten, nehmen damit ab, je älter die Beamtin bzw. der Beamte ist, wenn sie oder er in das Modell wechselt. Sie kehren sich ins Positive, wenn die Beamtin bzw. der Beamte bereits vorzeitig abschlagsfrei oder mit sehr geringen Abschlägen in den Antragsruhestand wechseln könnte, was mit dem Beginn des 65. Lebensjahres der Fall ist, soweit bereits 45 Jahre mit ruhegehaltfähigen Zeiten vorhanden sind. Diese Fälle führen rechnerisch sogar zu Einsparungen. Bis zum Jahre 2029 werden diese Einsparungen - bei sonst gleichbleibenden Modellannahmen – ansteigen, da auch die Altersgrenze steigt und sich damit die für den Dienstherrn kostengünstige Aktivphase verlängert.

Von einer Fülle der Kombinationsmöglichkeiten führen Barwertberechnungen in einer ungünstigen Modellannahme zu einem finanziellen Mehraufwand über die Gesamtlaufzeit (im Mittel: ca. 20 Jahre) von 12.900 €, in einer sehr günstigen Modellannahme zu einer Einsparung i.H.v. 54.900,- €.

Auf einen Jahreswert umgerechnet kann in einem ungünstigen Fall das Modell für eine Beamtin oder einen Beamten zu einem Mehraufwand von 650,- € p.a. führen, in der genannten günstigen Variante zu einer jährlichen Einsparung i.H.v. 2.750,- €.

Vor diesem Hintergrund ist es nicht geboten, die durch die Altersteilzeit 63plus frei werdenden Stellenteile von einer Nachbesetzung auszunehmen und eine dem § 14 Abs. 9 Haushaltsgesetz 2015 vergleichbare Regelung zu schaffen, welche für die bisherige Altersteilzeit nach § 63 LBG gilt.

Das Antragsverhalten der neuen Altersteilzeit 63plus lässt sich kaum prognostizieren. Ausgehend von rd. 1800 Personen pro Jahr, die die Tatbestandsvoraussetzungen der Regelung erfüllen und für eine Weiterbeschäftigung über die Antragsaltersgrenze hinaus zur Verfügung stehen könnten und einer Bewilligungsquote von etwa 10 % (entspricht in etwa der Altersteilzeitquote im Beamtenbereich der bisherigen Altersteilzeit nach § 63 LBG bzw. der entsprechenden Vorgängernorm; vgl. Nr. 17 der Bemerkungen 2010 des Landesrechnungshofs, wonach sich 9 % der berechtigten Beamtinnen und Beamten für Altersteilzeit ent-

schieden hatten), würden sich grob geschätzt 180 Neubewilligungen jährlich in der Landesverwaltung ergeben.

Zuschlag bei Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand:

Die Wirkungen auf den Haushalt wurden durch einen Vergleich der Wirkungen aus der Weiterarbeit über die Regelaltersgrenze hinaus mit dem Szenario eines Eintritts in den Ruhestand mit der Regelaltersgrenze ermittelt.

Daraus ergaben sich folgende Erkenntnisse:

a) Phase der Weiterarbeit (max. 3 Jahre)

In dieser Phase hat sich für alle betrachteten Fallkonstellationen eine haushaltswirksame Ersparnis ergeben. Den Mehrausgaben aus der Besoldung für die lebensältere Kraft (Endamt mit Endstufe) stehen Einsparungen aufgrund der in dieser Phase ersparten Nachbesetzung und der ersparten Versorgung gegenüber. Im jährlichen Gesamteffekt übersteigen die Einsparungen die Mehrausgaben. Die Einsparung ist am größten, sofern für die Nachbesetzung (in Fällen der Teilzeit partiell entbehrliche Nachbesetzung) das gleiche Amt (z.B. A 13) angenommen wird. Wird eine Nachbesetzung im Einstiegsamt (z.B. A 9) unterstellt, so reduziert sich die haushaltswirksame Einsparung. Dies gilt ebenso, sofern eine Weiterarbeit in Teilzeit erfolgt und eine partielle Nachbesetzung erfolgt. Nach den Vergleichsberechnungen ergaben sich je nach Fallkonstellation haushaltswirksame jährliche Einsparungen von ca. 8 T€ (Nachbesetzung im Einstiegsamt A 9) bis ca. 23 T€ (bei Nachbesetzung im gleichen Amt A 13).

(Hinweis: Bei der Betrachtung ist zu berücksichtigen, dass die Annahme der Nachbesetzung nicht nur in den Fällen greift, in denen tatsächlich diese erfolgt - z.B. Lehrkraft in A 13 wird durch eine gleich besoldete Lehrkraft ersetzt - sondern auch in den Fällen, in denen neben der Einstellung im Einstiegsamt durch das Freiwerden der Planstelle A 13 ein Nachrückeffekt durch Beförderungen eintritt.)

Der haushalterische Gesamteffekt wird schließlich durch die Fallzahl bestimmt, die nur schwer abschätzbar ist. Ausgehend von 50 Fällen (entspricht in etwa 10 % der im Schnitt der letzten Jahre mit Erreichen der Regelaltersgrenze in den Ruhestand tretenden Kräfte) ergeben sich rechnerische Einsparungen von 400 T€ bis 1,2 Mio. € p.a. (Bei genereller Inanspruchnahme über die Dauer von drei Jahren ab dem 3. Jahr 1,2 Mio. € bis 3,6 Mio. €).

b) Versorgungsphase

Einsparungen in der Versorgung resultieren zunächst aus einer bei gegebener Lebenserwartung verkürzten Versorgungsphase. Bei unterstellter Restlebenserwartung von 19 Jahren zum Zeitpunkt des Erreichens der Regelaltersgrenze verkürzt sich je nach Dauer der Weiterarbeit die Versorgungsphase um max. 3 Jahre. Für die verbleibende Versorgungsphase ergeben sich keine Mehrausgaben, sofern der Höchstruhegehaltssatz zum Zeitpunkt des Erreichens der Regelaltersgrenze erreicht ist. Die haushaltswirksame Einsparung aus der Phase der Weiterarbeit bleibt damit dauerhaft erhalten und ergibt damit die Gesamteinsparung. Sofern der Höchstruhegehaltssatz nicht erreicht ist und der Ruhegehaltssatz durch die Weiterarbeit erhöht wird, ergeben sich jährliche Mehrausgaben in der Versorgung. In den Modellrechnungen bewegten sich diese im Bereich von ca. 1,5 T € bis 3 T € pro. Jahr. Dieses führt zu einer Reduzierung der aus der Phase der Weiterarbeit erwirtschafteten Einsparung. Wesentlich ist daher die Betrachtung des Gesamteffektes.

c) Gesamteffekt aus beiden Phasen

Sofern der Höchstruhegehaltssatz erreicht ist, ergaben sich in den Berechnungen Gesamteinsparungen im Bereich von 33,6 T€ (Ersparnis Nachbesetzung im Einstiegsamt A 9) bis ca. 78 T€ (ersparte Nachbesetzung in A 13). Damit ist das Modell in der Gesamtbetrachtung aus fiskalischer Betrachtung wirtschaftlich.

Sofern der Höchstruhegehaltssatz nicht erreicht ist und der Ruhegehaltssatz durch die Weiterarbeit erhöht wird, führen die Mehrausgaben der Versorgung in der Gesamtbetrachtung zu einer Reduzierung der Einsparungen aus der Phase der Weiterarbeit. Während bei Annahme der Nachbesetzung im gleichen Amt eine verbleibende Gesamteinsparung im Bereich von ca. 19,5 T€ bis ca. 38 T€ ermittelt wurde, ergaben sich bei einer unterstellten Nachbesetzung im Einstiegsamt (A 9) je nach Arbeitszeitumfang Einsparungen von bis zu ca. 17 T€ oder Mehrausgaben bis ca. 24 T€.

Da im Vorgriff weder die genaue Fallzahl noch die Varianten der Fallkonstellationen abgeschätzt werden kann, muss von einer Mischung verschiedener Varianten ausgegangen werden. Dabei können die vorstehend skizzierten Effekte im Grundsatz auf andere Laufbahnverläufe übertragen werden. In der Gesamtbetrachtung werden sich damit teilweise Einsparungen und teilweise Mehrausgaben ergeben. Nach vorsichtiger Abschätzung der Fallvarianten kann in der Gesamtschau aber erwartet werden, dass das Instrument zumindest nicht zu Mehraus-

gaben führt. Für die Phase der Weiterarbeit sind in allen Fällen Einsparungen gegeben.

Die Angaben betreffen die Weiterarbeit über die Altersgrenze in Vollbeschäftigung. Bei Weiterarbeit in Teilzeitbeschäftigung wird ein Zuschlag entsprechend der Altersteilzeit 63plus gewährt, auf die dortigen Ausführungen zu den finanziellen Auswirkungen wird hingewiesen.

Bei der Gesamtbetrachtung ist ferner zu berücksichtigen, dass die Zuschlagsgewährung auf die Fälle begrenzt ist, in denen zur Deckung des Personalbedarfs der Eintritt in den Ruhestand durch die oberste Dienstbehörde hinausgeschoben wird.

Familienzuschlag: Die stärker pauschalierende Regelung für den Familienzuschlag der Stufe 1 dient der Ersparung von Verwaltungsaufwand, da insbesondere aufwändige Ermittlungen zur Erfassung einzelfallbezogener finanzieller Verhältnisse entfallen. Dazu entfallen ggf. aufwändige Rückforderungsverfahren bei etwaigen Überzahlungen. Die finanzielle Wirkung ist im Übrigen eher gering, da sich die Fallzahl für den Anspruch auf die Stufe 1 des Familienzuschlags sich nicht erheblich erweitern dürfte. Eine exakte Ermittlung der Zahl der Neufälle ist vorab nicht möglich.

Erweiterung § 9 SHBesG als Personalgewinnungs- und Haltezuschlag, u.a. als Ausgleich für erhöhte Lebenshaltungskosten auf Nordseeinseln und Halligen:
Mit dem Gesetz wird der Anwendungsbereich der vorhandenen Regelung des § 9 SHBesG erweitert, es werden aber unmittelbar noch keine Kosten ausgelöst. Diese hängen davon ab, ob, für welchen Standort und in welcher Höhe nach entsprechender Ermessensentscheidung und für welche Fallgestaltung (Personalgewinnung oder Halten von Personal) ein entsprechender Zuschlag gewährt wird.

Zu berücksichtigen ist, dass für die Regelung die gesetzliche Haushaltsbeschränkung in der besoldungsrechtlichen Regelung greift, nach der die Ausgaben für diesen Zuschlag auf max. 0,2 % der veranschlagten Ausgaben gedeckelt sind. Damit wird der Vergabespielraum eingegrenzt, so dass das Instrument nicht als flächendeckendes Instrument zur Verbesserung des Besoldungsniveaus dient, sondern nur für einen punktuellen Bedarf genutzt werden kann. Für die besondere Situation auf den Halligen und Nordseeinseln könnte ein solcher punktueller Bedarf als gegeben erachtet werden.

Ausgleichszulage: Die Modifikation der Regelungen zur Ausgleichszulage bei bund-/ länderübergreifenden Dienstherrenwechseln in den Geltungsbereich des SHBesG führt im Vergleich zu einer Rechtsstandswahrung zu einer Verwaltungsvereinfachung, da ein steter Vergleich der Bezüge mit dem Bezügeniveau des abgebenden Dienstherren nach Bundes- bzw. anderem Landesrecht erspart wird. Mehrkosten auf der Leistungsseite ergeben sich insoweit nicht.

Die **Möglichkeit** (Ermessensentscheidung) der Gewährung einer Ausgleichszulage bei Bewerbungsfällen im Zusammenhang mit länderübergreifenden Dienstherrenwechseln ergibt Mehrausgaben aus der Differenz zwischen dem schleswig-holsteinischen Besoldungsniveau und dem Besoldungsniveau des früheren Dienstherrn. Das Volumen der Mehrausgaben wird durch die (nicht prognostizierbare) Fallzahl und den jeweiligen Niveauunterschied bestimmt. Die Mehrausgaben fallen aufgrund der Abbauregelung der Zulage durch Besoldungserhöhungen nur befristet an.

Neuregelung der Bürokostenentschädigung der Gerichtsvollzieherinnen und Gerichtsvollzieher:

Die zur Vorbereitung der Reform der Bürokostenentschädigung der Gerichtsvollzieherinnen und Gerichtsvollzieher vorgesehene Verordnungsermächtigung in Artikel 2 Nr. 13 (§ 64a SHBesG) hat keine unmittelbaren finanziellen Auswirkungen auf den Landeshaushalt. Die Details einer Neuregelung werden in der entsprechenden Verordnung geregelt werden. In Abhängigkeit von der Ausgestaltung können geringfügige Ausgabensteigerungen ausgelöst werden.

Besoldung stellvertretender Landräte: Die Besoldung der stellvertretenden Landrätinnen und Landräte nach B 2 ergibt für den betroffenen Kreis jeweils jährliche Mehrausgaben in der Besoldung von ca. 3,2 T€ bis ca. 19,2 T€ in Abhängigkeit davon, in welcher Stufe die Amtsinhaberinnen und Amtsinhaber in BesGr A 16 sind. Für die spätere Versorgung resultieren entsprechende Mehrkosten in Abhängigkeit vom Ruhegehaltssatz.

Die erweiterte Möglichkeit der Ausbringung von Amtszulagen in der Besoldungsgruppe A 13 (A 13 Z) für 10 % der Planstellen führt nicht unmittelbar zu Mehrausgaben. Ausgehend von der Zulagenhöhe von aktuell 262,54 € und den vorhandenen Planstellen im Landesbereich (inkl. Polizei) können gegenüber dem bisherigen Recht ca. 85 weitere Planstellen mit der Amtszulage versehen werden, sofern sich im Rahmen der Dienstpostenbewertung eine entsprechende Wertigkeit des Amtes ergibt und im Stellenplan des Haushalts die Vergabe der Amtszulagen

geregelt ist. Sofern der vorstehende Rahmen genutzt wird, ergeben sich damit Mehrausgaben von ca. 268 T€ im Landesbereich.

Im Übrigen enthalten die Regelungen vorwiegend Klarstellungen ohne unmittelbare finanzielle Wirkung.

Artikel 3 (Beamtenversorgungsgesetz Schleswig-Holstein):

Die Regelungen dienen überwiegend der rechtlichen Klarstellung und vermeiden aufgrund der damit verbundenen Rechtssicherheit ggf. zukünftigen Aufwand aufgrund etwaiger Rechtsstreitverfahren.

Die Erweiterung der Befreiung von der Anrechnung auf Versorgungsbezüge für Aufwandsentschädigungen in Ziff. 9 Buchst. c (bislang nur steuerfreie Aufwandsentschädigungen) kommt nur in Einzelfällen zum Tragen und hat daher nur geringe Mehrausgaben zur Folge.

Die Erweiterung der Anrechnungsregelung auf Bezüge aus einem Amtsverhältnis als Ministerin oder Minister (Ziff. 9 Buchst. d) führt zu geringen Einsparungen im Epl. 11 in Abhängigkeit von den Fallzahlen, in denen dieses überhaupt zum Tragen kommt.

Das Herauslösen von Erwerbseinkommen aus einer Verwendung im öffentlichen Dienst (so genanntes Verwendungseinkommen) aus dem Kreis der auf die Versorgung anzurechnenden Zahlungen führt zu keinen nennenswerten Mehrausgaben. Es wird unterstellt, dass die bisherige Anrechnung des Hinzuverdienstes - z.B. beim alten Dienstherrn – dazu geführt hat, dass der Ruhestandsbeamte die Tätigkeit mangels auskömmlicher Bezahlung in der Vergangenheit schlicht vermieden hat.

Artikel 4 (Gesetz über die Gewährung jährlicher Sonderzahlungen):

Geringfügige Mehrausgaben aufgrund der Vermeidung der Stichtagshärte.

Artikel 5 (Landesrichtergesetz):

Die zentralen Maßnahmen zur Modernisierung des Landesbeamtengesetzes werden unter Berücksichtigung der statusrechtlichen Besonderheiten in das Landesrichtergesetz übernommen. Zu den allgemeinen kostenwirksamen Folgewirkungen sowie den finanziellen Auswirkungen der Zuschlagsregelung gelten die Ausführungen unter Artikel 1 und 2 entsprechend.

Artikel 6 (Sonderurlaubsverordnung):

Die Verbesserungen bei den Tatbeständen des bezahlten Sonderurlaubs führen einzelfallbezogen und in Abhängigkeit von dem tatsächlichen Eintritt der den Sonderurlaubsanspruch auslösenden, nicht prognostizierbaren Ereignisse zu tageweisen Arbeitsausfällen. Die Erweiterung des unbezahlten Sonderurlaubs um weitere Tatbestände (Freiwilligendienste) kann im Einzelfall zu Minderausgaben führen. Insgesamt kann damit bei der Änderung der Sonderurlaubsverordnung von Kostenneutralität ausgegangen werden.

Artikel 7 und 8 (Elternzeitverordnung und Erholungsurlaubsverordnung):

Mit den Änderungen in diesen Artikeln werden aufgrund des Anwendungsvorranges bereits vollzogene europarechtliche Vorgaben des EuGH sowie bundesrechtliche Vorgaben („ElterngeldPlus“) in das Landesrecht überführt. Mehrkosten werden hierdurch nicht ausgelöst.

Artikel 9 (Allgemeine Laufbahnverordnung):

Die Anforderungen an die Fortbildungen können in Abhängigkeit von der bisherigen Praxis zu Mehrkosten führen. Die Verpflichtung zur Fortbildung ergibt sich bereits aus den Grundsätzen des Berufsbeamtentums und gilt für alle Laufbahnen; sie ist alternativlos. Den Mehrkosten steht ein nicht bezifferbarer qualitativer Vorteil bei der Aufgabenerledigung für den Dienstherrn gegenüber.

Die Änderungen bei den Aufstiegen in die Laufbahngruppe 2 können wegen der Vorgabe einer Prüfung zu Verwaltungsmehraufwand und zu geringfügigen Mehrkosten führen. Dem steht ein Qualitätszuwachs gegenüber.

Artikel 10 (Arbeitszeitverordnung)

Die Möglichkeit, ein höheres Zeitguthaben als bisher aufzubauen, führt zu keinen Veränderungen des Arbeitszeitvolumens, so dass keine Kostenfolgen oder Einsparwirkungen eintreten. Die Möglichkeit, Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung in begrenztem Umfang auf die Arbeitszeit anzurechnen, verursacht keine unmittelbaren Kosten. Dem nicht bezifferbaren Ausfall von Netto- Arbeitszeit steht ein Mehrwert aufgrund von Maßnahmen zum Erhalt und zur Förderung der Arbeitsfähigkeit gegenüber.

Artikel 11(Jubiläumsverordnung):

Durch die Schließung der zeitlichen Lücke (01.05.2011 bis 31.12.2012) bei der Jubiläumsszuwendung für das 40jährige Dienstjubiläum entstehen Mehrausgaben von einmalig ca. 850 T€. Die Mehrausgaben für das 50jährige Dienstjubiläum sind nicht

bezifferbar, da es sich bisher um einige wenige Einzelfälle handelte. Erst infolge der künftigen Auswirkungen der in 18 Schritten angehobenen Regelaltersgrenze (Beamtenrechtsneuregelungsgesetz vom 26.03.2009) werden die Fallzahlen steigen. Umgerechnet auf die Kommunen entsprechend des jeweiligen Beamtenanteils ergäben sich dort insgesamt einmalig ca. 100 T€.

2. Verwaltungsaufwand

Erhöhter Aufwand ist in der Umsetzungsphase – wie bei jeder Einführung neuer Regelungen – nicht auszuschließen. Andererseits werden durch Regelungen, mit denen Erfahrungen aus der Praxis aufgegriffen und Klarstellungen getroffen werden, Vereinfachungen bewirkt. Insgesamt führen die Neuregelungen somit zu keinem erhöhten Verwaltungsaufwand.

3. Auswirkungen auf die private Wirtschaft

Ein Einfluss auf die private Wirtschaft ergibt sich nicht.

E. Vorschläge der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften nach § 93 Absatz 3 Satz 3 LBG:

Der Deutsche Beamtenbund (dbb) und der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) fordern substantielle Verbesserungen bei Einkommen und Arbeitszeit, insbesondere eine Anhebung des Besoldungsniveaus, die Wiedereinführung der Sonderzahlung und eine Rückkehr zur 40 – Stunden – Arbeitswoche.

Die Umsetzung dieser über die Anpassung der Besoldungs- und Versorgungsbezüge deutlich hinausgehenden Vorschläge ist aus Sicht der Landesregierung für das Land Schleswig- Holstein als Konsolidierungsland finanziell nicht zu verkraften. Weitere besoldungspolitische Vorschläge (z.B. zur Lehrkräftebesoldung) sind nicht Gegenstand dieses Gesetzesvorhabens. Eine generelle Reduzierung der Wochenarbeitszeit würde zu einem erheblichen Verlust an Arbeitsvolumen führen, was sich mittelbar auch finanziell niederschlagen würde. Zielführender ist es dagegen, mehr Arbeitszeitflexibilisierung innerhalb des bestehenden Gesamtvolumens zu ermöglichen. Mit diesem Gesetzentwurf werden Schritte in diese Richtung umgesetzt, z.B. mit einem erweiterten Arbeitszeitkonto.

Der dbb sieht dieses Arbeitszeitkonto von bis zu 205 Stunden als nicht ausreichend an und spricht sich weiterhin für die Einführung von Langzeitkonten aus, mindestens im Umfang einer Regelung des Bundes (1.400 Stunden).

Das erweiterte Arbeitszeitkonto ist ein Schritt in Richtung Arbeitszeitflexibilisierung. Hier gilt es zunächst, diese Möglichkeit vor Ort durch Dienstvereinbarungen oder

Vereinbarung nach § 59 MBG Schl.-H. auszugestalten und Erfahrungen mit den erweiterten Möglichkeiten zu sammeln, bevor ein Ausbau in Richtung Langzeitarbeitskonto erwogen wird. Bereits jetzt werden Sonderformen der Arbeit wie Wohnraumarbeit praktiziert und besondere Arbeitszeitmodelle wie z.B. die Vertrauensarbeitszeit in einzelnen Bereichen erprobt. Hierfür bedarf es keiner Rechtsänderung.

Zur neuen Altersteilzeit 63plus (§ 63a neu LBG) fordert der DGB, auch andere Modelle (bis 65 Jahre, bzw. bis zum Antragsruhestand, in unterhäftiger Teilzeit) zu ermöglichen. Der DGB regt ferner an, ein Vorziehen des Antragsruhestands zu prüfen, um ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Dienst zu ermöglichen.

Das neue Altersteilzeitmodell ist nicht einseitig auf Leistungen des Dienstherrn ausgerichtet. Als „Gegenleistung“ der Beamtinnen und Beamten setzt es den Verzicht auf den Antragsruhestand und damit den Verbleib im Dienst bis zum Erreichen der Altersgrenze voraus. Mit diesem Regelungskonzept ist es nicht vereinbar, ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Dienst zu fördern.

Dbb und DGB schlagen vor, die Voraussetzungen für den Bewährungsaufstieg nach § 27 ALVO gegenüber dem Entwurf der Landesregierung zu lockern.

Den Vorschlag hat die Landesregierung nicht aufgegriffen; denn die Neuregelungen folgen konsequent dem Leistungsgrundsatz. Der Auswertung der Regelbeurteilung 2012 in der Landesverwaltung war nicht zu entnehmen, dass die höchste Bewertungsstufe in der LG 1 nicht vergeben wird. Soweit es bei der Vergabe dieser Stufe möglicherweise Ungleichgewichte zwischen den verschiedenen Bereichen und Besoldungsgruppen gibt, ist das ein Problem der Beurteilungspraxis, das nicht dadurch gelöst werden kann, dass die Leistungsanforderungen für den Bewährungsaufstieg abgesenkt werden. Mögliche Härten bei der Einführung der neuen Anforderungen werden durch die in § 45 ALVO vorgesehene Übergangsregelung vermieden. Die Änderungsnotwendigkeit beim Bewährungsaufstieg ergibt sich aus der Rechtsprechung (Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 26.09.2012, 2 C 74.10).

Der dbb begrüßt die Förderung von Freiwilligendiensten und schlägt vor, hierfür auch einen bezahlten Sonderurlaub im Einzelfall zu schaffen und weitere Zeiten bei den Erfahrungsstufen anzurechnen.

Aus Sicht der Landesregierung ist ein entsprechendes Regelungsbedürfnis nicht ersichtlich; eine Anregung des dbb für eine klarstellende Regelung zu möglichen Bestandsfällen ist aufgegriffen worden.

Der dbb fordert, die ehemalige Zulage nach § 46 SHBesG wieder einzuführen. Die Zulage war seinerzeit im Zuge des Gesetzes zur Neuregelung des Besoldungsrechts vom 26. Januar 2012 abgeschafft worden, da sie zu erheblichen Problemen in der Anwendung geführt hatte. Aktuelle Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts zeigt diese Probleme unter den Bedingungen der gebündelten Dienstpostenbündelung auf. Damit bestehen aus Sicht der Landesregierung weiterhin bislang ungelöste Fragen, die gegen eine Wiedereinführung dieser Regelung zum gegenwärtigen Zeitpunkt sprechen.

Dbb und DGB schlagen die Einführung eines Rechtsanspruchs auf eine Versorgungsauskunft bzw. Versorgungsberatung vor.

Der Vorschlag ist zurzeit nicht umsetzbar. Ein Rechtsanspruch auf Erteilung einer Versorgungsauskunft ist für den Landesbereich derzeit nicht erfüllbar. Zudem sind Fragen wie z.B. hinsichtlich aus einem Auskunftsanspruch im Falle einer Falschauskunft ggf. resultierender Schadensersatzansprüche nicht geklärt.

Der DGB schlägt vor, die Erschwerniszulagen zu erhöhen und weiterzuentwickeln und die sog. Mütterrente in die Beamtenversorgung zu übertragen.

Die Weiterentwicklung von Erschwerniszulagen wird außerhalb dieses Gesetzes weiterverfolgt. Eine Übernahme der Ausweitung der anrechenbaren Kindererziehungszeiten für vor 1992 geborene Kinder von 12 auf 24 Monate („Mütterrente“) in die Beamtenversorgung ist bisher nicht vorgesehen. Hier gilt es, die weitere Entwicklung beim Bund und in den Ländern abzuwarten. Je nach Entwicklung beim Bund und in den Ländern wird zu gegebener Zeit eine Positionsbestimmung stattfinden.

F. Länderübergreifende Zusammenarbeit

Die Konferenz Norddeutschland hat am 11. April 2007 beschlossen, unter Geltung der neuen Kompetenzordnung die Zusammenarbeit ihrer Länder auf dem Gebiet des öffentlichen Dienstrechts zu intensivieren. Ziel ist es, im Rahmen der landesrechtlichen Verantwortlichkeiten und unbeschadet der Rechte der Landesparlamente die Grundstrukturen so auszugestalten, dass eine dienstherrenübergreifende Mobilität gesichert und eine gleichgerichtete Entwicklung des öffentlichen Dienstrechts in den norddeutschen Ländern gefördert wird. Erklärtes Ziel zwischen den norddeutschen Ländern ist es, die jeweiligen Landesbeamtengesetze möglichst einheitlich zu gestalten, sodass eine dienstherrenübergreifende Mobilität gesichert und ein Wettbewerbsföderalismus vermieden wird. Zur Wahrung dieser Zielsetzung unterrichten sich die

norddeutschen Länder möglichst frühzeitig und fortlaufend über Vorhaben in den Kernbereichen des Besoldungs-, Versorgungs-, Status- und Laufbahnrechts und prüfen, ob diese gemeinsam mit den anderen norddeutschen Ländern erfolgen sollten. Entsprechend dieser Beschlusslage ist den anderen norddeutschen Ländern parallel zur Verbandsanhörung die Möglichkeit gegeben worden, zu dem Gesetzentwurf Stellung zu nehmen.

G. Information des Landtages nach Artikel 28 der Landesverfassung in Verbindung mit dem Parlamentsinformationsgesetz

Die Information des Landtages richtet sich nach dem Parlamentsinformationsgesetz.

H. Federführung

Federführend ist der Ministerpräsident

Gesetzentwurf der Landesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung des Landesbeamtenrechts (LBModG) Vom

Der Landtag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1 Änderung des Landesbeamtengesetzes

Das Landesbeamtengesetz vom 26. März 2009 (GVOBl. Schl.-H. S. 93, ber. S. 261), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 5. Mai 2015 (GVOBl. Schl.-H. S. 105), wird wie folgt geändert:

1. Die Inhaltsübersicht wird wie folgt geändert:
 - a) In der Überschrift zu § 26 wird das Wort „Prüfungsordnungen“ durch das Wort „Prüfungsverordnungen“ ersetzt.
 - b) Nach der Überschrift zu § 62 wird die folgende Überschrift eingefügt:
„§ 62a Familienpflegezeit“.
 - c) Nach der Überschrift zu § 63 wird die folgende Überschrift eingefügt:
„§ 63a Altersteilzeit 63plus“.
2. In § 3 wird folgender Absatz 6 angefügt:
„(6) Die Landesregierung wird ermächtigt, Aufgaben der obersten Dienstbehörden und der Dienstvorgesetzten des Landes durch Verordnung auf eine andere Behörde zum Zweck einer zentralen Personalverwaltung vollständig oder teilweise zu übertragen. Sie kann zu diesem Zweck durch Verordnung eine Landesoberbehörde errichten oder ein zugeordnetes Amt bilden.“
3. In § 5 Absatz 6 Satz 2 werden das Semikolon und der 2. Halbsatz gestrichen.
4. § 14 Absatz 2 Nummer 1 erhält folgende Fassung:
„1. als Bildungsvoraussetzung
 - a) ein Mittlerer Schulabschluss oder ein Realschulabschluss oder
 - b) den Ersten allgemeinbildenden Schulabschluss oder ein Hauptschulabschluss und eine förderliche abgeschlossene Berufsausbildung oder

- c) den Ersten allgemeinbildenden Schulabschluss oder ein Hauptschulabschluss und eine abgeschlossene Ausbildung in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis oder
- d) ein als gleichwertig anerkannter Bildungsstand
und“
5. § 16 Absatz 1 Nummer 1 wird wie folgt geändert:
- a) Die Worte „des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. September 2005 über die Anerkennung von Berufsqualifikationen (ABl. EU 2005 Nummer L 255 S. 22), zuletzt geändert durch Verordnung vom 11. Juli 2012 (ABl. EU Nummer L 180 S. 9),“ werden gestrichen.
- b) Nach der Angabe „2005/36/EG“ wird der Fußnotenhinweis“1)“ auf folgende neue Fußnote 1 eingefügt:
„1) Richtlinie 2005/36/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. September 2005 über die Anerkennung von Berufsqualifikationen (ABl. L 255 S. 22, zuletzt ber. 2014 L 305 S. 115), zuletzt geändert durch Richtlinie 2013/55/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. November 2013 (ABl. L 354 S. 132)“
6. § 23 Absatz 4 erhält folgende Fassung:
„(4) Die Absätze 2 und 3 sind entsprechend anzuwenden für Zeiten
1. eines Wehrdienstes,
 2. von ehemaligen Soldatinnen und Soldaten nach § 8a des Soldatenversorgungsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 16. September 2009 (BGBl. I S. 3054), zuletzt geändert durch Gesetz vom 28. August 2013 (BGBl. I S. 3386),
 3. eines Zivildienstes oder Bundesfreiwilligendienstes,
 4. eines Entwicklungsdienstes,
 5. eines freiwilligen sozialen oder freiwilligen ökologischen Jahres nach dem Jugendfreiwilligendienstegesetz vom 16. Mai 2008 (BGBl. I S. 842), geändert durch Gesetz vom 20. Dezember 2011 (BGBl. I S. 2854).“
7. In der Überschrift zu § 26 wird das Wort „Prüfungsordnungen“ durch das Wort „Prüfungsverordnungen“ ersetzt.
8. In § 30 Absatz 3 wird folgender Satz angefügt:
„Satz 1 gilt entsprechend für Beamtinnen und Beamte des Landes, die an einer Hochschule eines anderen Dienstherrn in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhält-

nis auf Zeit zur Übernahme einer Gast- oder Vertretungsprofessur eines anderen Dienstherrn berufen werden.“

9. In § 35 Absatz 4 Satz 1 werden die Worte „über die Altersgrenze“ gestrichen.
10. § 36 wird wie folgt geändert:
- a) In Absatz 1 wird Satz 2 gestrichen.
 - b) Es wird folgender Absatz angefügt:
„(5) § 35 Absatz 1 Satz 4 gilt in den Fällen der Absätze 1 bis 3 entsprechend.“
11. In § 41 Absatz 5 Satz 2 werden die Worte „einschließlich der nicht anzeigepflichtigen Nebentätigkeiten“ gestrichen.
12. § 43 wird wie folgt geändert:
- a) In Absatz 3 Satz 2 werden die Worte „amtsärztliche Untersuchung“ durch die Angabe „ärztliche Untersuchung (§ 44)“ ersetzt.
 - b) In Absatz 4 werden die Worte „Beamtin oder der Beamte“ durch die Worte „Ruhestandsbeamtin oder der Ruhestandsbeamte“ ersetzt.
13. In § 58 Absatz 1 werden nach den Worten „von 40 Jahren“ die Worte „und 50 Jahren“ eingefügt.
14. § 61 Absatz 1 wird wie folgt geändert:
- a) Satz 2 wird wie folgt gefasst:
„Unter den gleichen Voraussetzungen kann die Teilzeitbeschäftigung für einen Zeitraum bis zu sieben Jahren auch in der Weise bewilligt werden,
 1. dass dabei der Teil, um den die Arbeitszeit ermäßigt ist, zu einem ununterbrochenen Zeitraum zusammengefasst wird, der am Ende der bewilligten Teilzeitbeschäftigung liegen muss (Freistellungsphase) oder
 2. dass am Ende des Bewilligungszeitraums eine Arbeitszeitreduzierung steht, die durch eine entsprechend höhere Arbeitszeit in der Anfangsphase erbracht wird.“
 - b) Satz 3 wird gestrichen.
15. § 62 Absatz 1 wird wie folgt gefasst:
- „(1) Beamtinnen und Beamten mit Dienstbezügen ist auf Antrag
1. Teilzeitbeschäftigung mit mindestens 25 % der regelmäßigen Arbeitszeit,
 2. Urlaub ohne Dienstbezüge

zu bewilligen, wenn sie mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder eine sonstige pflegebedürftige Angehörige oder einen sonstigen pflegebedürftigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen und zwingende dienstliche Belange der Bewilligung nicht entgegenstehen. Der Bewilligung einer Teilzeitbeschäftigung nach Satz 1 Nummer 1 im Umfang von 25% bis unter 50% dürfen dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Beamtinnen und Beamten im Vorbereitungsdienst kann aus den in Satz 1 genannten Gründen Teilzeitbeschäftigung mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit bewilligt werden, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Die Pflegebedürftigkeit ist durch Vorlage eines ärztlichen Gutachtens oder einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung oder durch Vorlage einer entsprechenden Bescheinigung einer privaten Krankenversicherung nachzuweisen.“

16. Es wird folgender § 62a eingefügt:

„§ 62a

Familienpflegezeit

- (1) Beamtinnen und Beamten mit Dienstbezügen ist auf Antrag für die Dauer von längstens 48 Monaten Teilzeitbeschäftigung als Familienpflegezeit zur Pflege einer oder eines pflegebedürftigen Angehörigen zu bewilligen, es sei denn, dass zwingende dienstliche Belange entgegenstehen. Der Bewilligung einer Familienpflegezeit mit tatsächlicher Arbeitszeit in der Pflegephase im Umfang von 25 % bis unter 50 % der regelmäßigen Arbeitszeit und in den Fällen des Absatzes 2 Satz 3 dürfen dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Beamtinnen und Beamten im Vorbereitungsdienst kann Familienpflegezeit mit tatsächlicher Arbeitszeit in der Pflegephase im Umfang mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit bewilligt werden, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Die Pflegebedürftigkeit ist durch Vorlage eines ärztlichen Gutachtens oder einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung oder durch Vorlage einer entsprechenden Bescheinigung einer privaten Krankenversicherung nachzuweisen.
- (2) Die Teilzeitbeschäftigung wird in der Weise bewilligt, dass die Beamtinnen und Beamten ihre tatsächliche Arbeitszeit während einer zusammenhängenden Pflegephase bis zu längstens 24 Monaten um den Anteil der reduzierten Arbeitszeit ermäßigen, welcher nach Beendigung der Pflegephase in der ebenso langen Nachpflegephase erbracht wird. In der Pflegephase muss unbeschadet der Regelung des Satzes 3 mindestens 25 % der regelmäßigen Arbeitszeit er-

bracht werden. Die Teilzeitbeschäftigung kann auch in der Weise bewilligt werden, dass in der Pflegephase der Teil, um den die Arbeitszeit während der Familienpflegezeit ermäßigt ist, zu einem ununterbrochenen Zeitraum von bis zu sechs Monaten zusammengefasst wird. Eine nachträgliche Verlängerung der Pflegephase auf bis zu 6 Monate im Falle des Satzes 3 oder bis zu 24 Monate im Falle des Satzes 1 ist möglich.

- (3) Für die Bemessung der Höhe der monatlichen Dienstbezüge gilt § 7 Absatz 1 und 2 Besoldungsgesetz Schleswig-Holstein (SHBesG) entsprechend für den Durchschnitt der reduzierten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit im Zeitraum der Pflege- und Nachpflegephase.
- (4) Die Pflegephase der Familienpflegezeit endet vorzeitig mit Ablauf des Monats, der auf den Monat folgt, in dem die Voraussetzungen der Pflege eines pflegebedürftigen Angehörigen nach Absatz 1 wegfallen.
- (5) Die Familienpflegezeit ist mit Wirkung für die Vergangenheit zu widerrufen,
 1. bei Beendigung des Beamtenverhältnisses in den Fällen des § 21 BeamtStG,
 2. bei einem auf Antrag der Beamtin oder des Beamten erfolgten Wechsel des Dienstherrn,
 3. wenn Umstände eintreten, welche die vorgesehene Abwicklung unmöglich machen oder wesentlich erschweren, oder
 4. in besonderen Härtefällen, wenn der Beamtin oder dem Beamten die Fortsetzung der Teilzeitbeschäftigung nicht mehr zuzumuten ist und dienstliche Belange nicht entgegenstehen.
- (6) Die Familienpflegezeit kann vom Dienstherrn anstelle des Widerrufs
 1. im Falle einer Beurlaubung aus familiären Gründen von mehr als einem Monat nach § 62 Absatz 1 oder
 2. im Falle einer Elternzeitunterbrochen und mit der restlichen Pflegezeit oder mit einer entsprechend verkürzten Nachpflegephase fortgesetzt werden.
- (7) Gleichzeitig mit dem Widerruf wird der Arbeitszeitstatus entsprechend der nach dem Modell zu erbringenden Dienstleistung festgesetzt. Zuviel gezahlte Bezüge sind von der Beamtin oder dem Beamten zurückzuzahlen. Dies gilt

nicht für die überzahlten Bezüge des Zeitraums der Pflegephase, soweit er bereits in der Nachpflegephase ausgeglichen wurde. § 15 Absatz 2 Satz 3 SHBesG gilt entsprechend.

- (8) Eine neue Familienpflegezeit kann erst für die Zeit nach Beendigung der Nachpflegephase bewilligt werden.
- (9) Die Beamtin oder der Beamte ist verpflichtet, jede Änderung der Tatsachen mitzuteilen, die für die Bewilligung maßgeblich sind. § 62 Absatz 2 gilt entsprechend.“

17. Nach § 63 wird folgender § 63a eingefügt:

„§ 63a
Altersteilzeit 63plus

- (1) Beamtinnen und Beamten mit Dienstbezügen kann auf Antrag, der sich auf die Zeit bis zum Eintritt in den Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze erstrecken muss, Teilzeitbeschäftigung bewilligt werden, wenn die Beamtin oder der Beamte das dreiundsechzigste Lebensjahr vollendet hat, ihre oder seine Leistungen ausweislich einer dienstlichen Beurteilung die Anforderungen übertreffen und dienstliche Belange nicht entgegenstehen (Altersteilzeit 63plus). Die Teilzeitbeschäftigung muss mit mindestens 50% der regelmäßigen Arbeitszeit beantragt werden; sie darf nicht mehr als 90% der regelmäßigen Arbeitszeit betragen.
- (2) Für Beamtinnen und Beamte, die schwerbehindert im Sinne des § 2 Absatz 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch sind, gilt Absatz 1 mit der Maßgabe, dass
 - 1. bei ihnen die nach § 36 Absatz 2 oder 3 maßgebende Altersgrenze an die Stelle des 63. Lebensjahres tritt,
 - 2. sich der Antrag mindestens auf die Zeit erstrecken muss, zu der sie nach vollendetem 65. Lebensjahr auf Antrag in den Ruhestand versetzt werden können.
- (3) § 61 Absatz 2 gilt entsprechend.“

18. § 65 Absatz 1 Satz 1 erhält folgende Fassung:

„Teilzeitbeschäftigung mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit nach § 62 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 oder § 62 a Absatz 1, Urlaub nach § 62 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 und Urlaub nach § 64 Absatz 1 dürfen insgesamt die Dauer von 17 Jahren nicht überschreiten.“

19. In § 68 Absatz 1 werden nach dem Wort „Zusatzurlaub,“ die Worte „die Einzelheiten der Gewährung einer Urlaubsabgeltung für aufgrund von Dienstunfähigkeit bis zur Beendigung des Beamtenverhältnisses nicht in Anspruch genommenen Erholungsurlaub,“ eingefügt.

20. § 89 erhält folgende Fassung:

„§ 89 LBG

Vorlage von Personalakten und Auskunft aus Personalakten

(1) Soweit es zur Erfüllung der durch Rechtsvorschrift vorgesehenen Aufgaben erforderlich ist, ist es ohne Einwilligung der Beamtin oder des Beamten zulässig für Zwecke der Personalverwaltung oder Personalwirtschaft, die Personalakte

1. der obersten Dienstbehörde,
2. dem Landesbeamtenausschuss,
3. einer im Rahmen der Dienstaufsicht weisungsbefugten Behörde,
4. einem ressortübergreifend zuständigen Dienstleistungszentrum oder
5. Ärztinnen und Ärzten sowie Psychologinnen und Psychologen, die im Auftrag der personalverwaltenden Behörde ein Gutachten erstellen,

vorzulegen. Das Gleiche gilt für andere Behörden desselben oder eines anderen Dienstherrn, soweit diese an einer Personalentscheidung mitwirken.

(2) Ohne Einwilligung der Beamtin oder des Beamten ist es zulässig, Personalaktendaten an die Ministerpräsidentin oder den Ministerpräsidenten, die von ihr oder ihm bestimmte oberste Landesbehörde oder eine beauftragte öffentliche Stelle zu Zwecken des ressortübergreifenden zentralen Personalmanagements innerhalb der Landesverwaltung zu übermitteln und dort für diese Zwecke weiterzuverarbeiten.

(3) Personenbezogene Daten aus der Personalakte dürfen auch ohne Einwilligung der Betroffenen genutzt oder an eine andere Behörde oder beauftragte Stelle wei-

tergegeben werden, soweit sie für die Festsetzung und Berechnung der Besoldung, Versorgung, Beihilfe, der Reisekosten, der Nachversicherungsbeiträge in der Sozialversicherung oder für die Prüfung der Kindergeldberechtigung erforderlich sind.

(4) Auskünfte an Dritte dürfen nur mit Einwilligung der Beamtin oder des Beamten erteilt werden, es sei denn, die Empfängerinnen oder Empfänger machen ein rechtliches Interesse an der Kenntnis der zu übermittelnden Daten glaubhaft und es besteht kein Grund zu der Annahme, dass das schutzwürdige Interesse der Betroffenen an der Geheimhaltung überwiegt. Inhalt und Empfängerin oder Empfänger der Auskunft sind der Beamtin oder dem Beamten schriftlich mitzuteilen.

(5) Für Auskünfte aus der Personalakte gelten Absatz 1 und 2 entsprechend. Soweit eine Auskunft ausreicht, ist von einer Vorlage abzusehen. Vorlage und Auskunft sind auf den jeweils erforderlichen Umfang zu beschränken.“

21. In § 92 Absatz 3 wird folgender Satz angefügt:

„Die Ergebnisse dürfen auch für statistische Zwecke genutzt werden, sofern die Datenverarbeitung und Nutzung ausschließlich in anonymisierter Form erfolgt.“

22. § 95 erhält folgende Fassung:

„§ 95

Mitglieder

(1) Der Landesbeamtenausschuss besteht aus neun Mitgliedern.

(2) Die Landesregierung beruft die ordentlichen und stellvertretenden Mitglieder auf die Dauer von vier Jahren. Vier ordentliche und drei stellvertretende Mitglieder sind aufgrund von Vorschlägen aus der Landesverwaltung zu berufen, davon

1. ein ordentliches Mitglied aus der für das allgemeine öffentliche Dienstrecht zuständigen obersten Landesbehörde,
2. ein ordentliches und ein stellvertretendes Mitglied aus dem für Grundsatzfragen der Beamtenbesoldung und Beamtenversorgung zuständigen Ministerium,
3. ein ordentlichen und ein stellvertretendes Mitglied aus dem für kommunale Angelegenheiten zuständigen Ministerium und

4. ein ordentliches und ein stellvertretendes Mitglied aus der für ressortübergreifende Personalangelegenheiten zuständigen obersten Landesbehörde. Ein ordentliches und ein stellvertretendes Mitglied werden aus dem Kreis der Richterinnen und Richter der Verwaltungsgerichtsbarkeit berufen. Zwei ordentliche und zwei stellvertretende Mitglieder werden aufgrund von Vorschlägen der Spitzenorganisationen der zuständigen Gewerkschaften und Berufsverbände auf Landesebene und zwei ordentliche und zwei stellvertretende Mitglieder aufgrund von Vorschlägen der kommunalen Landesverbände des Landes Schleswig-Holstein berufen.
- (3) Vorsitzende oder Vorsitzender des Landesbeamtenausschusses ist das nach Absatz 2 Satz 2 Nummer 1 berufene Mitglied. Bei deren oder dessen Verhinderung nimmt das ordentliche Mitglied aus dem für kommunale Angelegenheiten zuständigen Ministerium die Aufgaben der Vorsitzenden oder des Vorsitzenden wahr. Sind beide verhindert, tritt an ihre Stelle das Mitglied, das dem Landesbeamtenausschuss am längsten ununterbrochen als Mitglied angehört, bei gleichlanger Mitgliedschaft das lebensältere.
- (4) Bei der Berufung der Mitglieder sollen Frauen und Männer jeweils zur Hälfte berücksichtigt werden. Von den Vorschlagsberechtigten soll jeweils eine Frau und ein Mann pro Gremienplatz benannt werden. Die Landesregierung wählt eine Person als Mitglied aus. Die Person, die nicht als Mitglied bestimmt wurde, wird als stellvertretendes Mitglied berufen.
- (5) Sämtliche Mitglieder mit Ausnahme der Richterin oder des Richters der Verwaltungsgerichtsbarkeit müssen sich in einem Beamtenverhältnis zu einem der in § 1 Absatz 1 genannten Dienstherrn befinden.
- (6) Scheidet ein nach Absatz 3 berufenes Mitglied vor Ablauf der Amtszeit aus dem Landesbeamtenausschuss aus, wird ein neues Mitglied nur für den Rest der Amtszeit berufen.“

23. § 100 erhält folgende Fassung:

„§ 100

Geschäftsstelle

Der Landesbeamtenausschuss wird zur Durchführung seiner Aufgaben durch die in der für das allgemeine öffentliche Dienstrecht zuständigen obersten Landesbehörde

eingerrichteten Geschäftsstelle unterstützt. Die Geschäftsstelle bereitet die Sitzungen des Landesbeamtenausschusses vor und führt seine Beschlüsse aus.“

24. In § 113 Absatz 1 wird der folgende Satz angefügt:

„§ 35 Absatz 4 gilt entsprechend.“

25. § 117 Absatz 5 Satz 2 Nummer 4 erhält folgende Fassung:

- „4. a) Wehrdienst,
- b) Zeiten von ehemaligen Soldatinnen und Soldaten nach § 8a des Soldatenversorgungsgesetzes,
- c) Zivildienst oder Bundesfreiwilligendienst,
- d) Entwicklungsdienst,
- e) Freiwilliges soziales oder freiwilliges ökologisches Jahr nach dem Jugendfreiwilligendienstegesetz,“

26. § 120 Absatz 1 Satz 3 erhält folgende Fassung:

„Nach Erreichen der Höchstdauer von insgesamt sechs Jahren ist eine weitere Verlängerung oder eine erneute Einstellung als wissenschaftliche oder künstlerische Mitarbeiterin oder als wissenschaftlicher oder künstlerischer Mitarbeiter in einem Beamtenverhältnis auf Zeit unzulässig.“

27. In § 125 Absatz 4 wird wie folgt neu gefasst:

„(4) Durch die Wahrnehmung von Zeiten

- 1. eines Wehrdienstes,
- 2. von ehemaligen Soldatinnen und Soldaten nach § 8a des Soldatenversorgungsgesetzes,
- 3. eines Zivildienstes oder Bundesfreiwilligendienstes,
- 4. eines Entwicklungsdienstes,
- 5. eines freiwilligen sozialen oder freiwilligen ökologischen Jahres

darf der Bewerberin oder dem Bewerber kein Nachteil entstehen. Gleiches gilt für berufliche Verzögerungen infolge

- 1. der Geburt oder der tatsächlichen Betreuung oder Pflege eines Kindes unter achtzehn Jahren oder
- 2. der tatsächlichen Pflege einer oder eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen.“

Artikel 2

Änderung des Besoldungsgesetzes Schleswig-Holstein

Das Besoldungsgesetz Schleswig-Holstein (SHBesG) vom 26. Januar 2012 (GVOBl. Schl.-H. S. 153), zuletzt geändert durch Artikel 4 des Gesetzes vom 13. Dezember 2013 (GVOBl. Schl.-H. S. 494), wird wie folgt geändert:

1. Die Inhaltsübersicht wird wie folgt geändert:
 - a) Nach der Überschrift zu § 9 wird folgende Überschrift eingefügt:
„§ 9a Zuschlag bei Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand“
 - b) Nach der Überschrift zu § 58 wird folgende Überschrift eingefügt:
„ § 58 a Ausgleichszulage bei Dienstherrenwechsel“
 - c) Nach der Überschrift zu § 64 wird folgende Überschrift eingefügt:
„ § 64a Vergütung für Gerichtsvollzieherinnen und Gerichtsvollzieher“
 - d) In der Überschrift der Anlage 1 wird das Wort „(SHBesO A und B)“ angefügt.
 - e) In der Überschrift der Anlage 2 wird das Wort „(SHBesO W)“ angefügt.
 - f) In der Überschrift der Anlage 3 wird das Wort „(SHBesO C kw)“ angefügt.
 - g) In der Überschrift der Anlage 4 wird das Wort „(SHBesO R)“ angefügt.

2. § 4 Absatz 1 wird wie folgt geändert:
 - a) Satz 3 wird gestrichen.
 - b) Der bisherige Satz 4 wird Satz 3.

3. In § 7 wird folgender Absatz 4 angefügt:

„(4) Abweichend von Absatz 3 wird in den Fällen der Altersteilzeit nach § 63 a des Landesbeamtengesetzes oder nach den entsprechenden Bestimmungen für Richterinnen und Richter zusätzlich zur Besoldung nach Absatz 1 ein nicht ruhegehaltfähiger Zuschlag gewährt; der Zuschlag beträgt 50 % des Unterschiedsbetrages der bei Beschäftigung mit der regelmäßigen Arbeitszeit zustehenden Dienstbezüge und der entsprechend der aufgrund der Altersteilzeit reduzierten Arbeitszeit zustehenden Dienstbezüge. Dienstbezüge im Sinne des Satzes 1 sind das Grundgehalt, der Familienzuschlag, Amtszulagen, Stel­lenzulagen, Leistungsbezüge für Professorinnen und Professoren, Kanzlerin­nen und Kanzler sowie hauptberufliche Leiterinnen, Leiter und Mitglieder von Leitungsgremien an Hochschulen sowie Überleitungs- und Ausgleichszulagen, die wegen Wegfalls solcher Dienstbezüge gewährt werden. Bezüge, die nicht der anteiligen Kürzung nach Absatz 1 unterliegen, bleiben unberücksichtigt. Für den Fall, dass die Altersteilzeit vorzeitig beendet wird, ist ein Ausgleich zu regeln. Der Zuschlag ist von der Beamtin oder dem Beamten zu erstatten, so-

fern die Teilzeitbeschäftigung aufgrund eines Antragsruhestandes nach § 36 Absatz 1 Landesbeamtengesetz oder entsprechender Vorschriften oder aus sonstigen Gründen, die von der Beamtin oder dem Beamten zu vertreten sind, vor Erreichen der Altersgrenze oder nach § 36 Absatz 2 oder 3 Landesbeamtengesetz oder nach entsprechenden Bestimmungen für Richterinnen und Richter vor Vollendung des 65. Lebensjahres beendet wird.“

4. § 8 Absatz 2 Satz 3 erhält folgende Fassung:

„Die Gesamthöhe der Besoldung aus der Summe des Zuschlags nach Satz 2 und der Besoldung nach Absatz 1 darf nicht die Besoldung bei Vollbeschäftigung übersteigen.“

5. § 9 erhält folgende Fassung:

„§ 9

Sonderzuschläge zur Sicherung der Funktions- und Wettbewerbsfähigkeit

- (1) Zur Sicherung der Funktions- und Wettbewerbsfähigkeit des öffentlichen Dienstes dürfen nicht ruhegehaltfähige Sonderzuschläge gewährt werden, wenn ein bestimmter Dienstposten andernfalls insbesondere im Hinblick auf die fachliche Qualifikation sowie die Bedarfs- und Bewerberlage nicht anforderungsgerecht besetzt werden kann und die Deckung des Personalbedarfs dies im konkreten Fall erfordert. Der Zuschlag kann auch Beamtinnen und Beamten gewährt werden, um deren Verbleib auf dem Dienstposten zu sichern und die Abwanderung zu verhindern.
- (2) Der Sonderzuschlag darf monatlich einen Höchstbetrag von 600 Euro nicht übersteigen. Die Gewährung des Sonderzuschlags kann von der Erfüllung von Auflagen abhängig gemacht werden. Der Sonderzuschlag wird, wenn nichts anderes bestimmt ist, in fünf Schritten um jeweils 20 % seines Ausgangsbetrages jährlich verringert, erstmals ein Jahr nach dem Entstehen des Anspruchs. Der Sonderzuschlag kann auch befristet gewährt werden; ergänzend kann dann festgelegt werden, dass er auf Grund einer Beförderung auch vor Ablauf der Befristung wegfällt. Der Sonderzuschlag kann rückwirkend höchstens für drei Monate gewährt werden. § 7 Absatz 1 gilt entsprechend.
- (3) Die Ausgaben für die Sonderzuschläge dürfen 0,2 % der im jeweiligen Haushaltsplan veranschlagten jährlichen Besoldungsausgaben, zuzüglich der im Rahmen einer flexibilisierten Haushaltsführung für diesen Zweck erwirtschafteten Mittel, nicht überschreiten.

(4) Die Entscheidung über die Gewährung von Sonderzuschlägen trifft die oberste Dienstbehörde.“

6. Es wird folgender § 9 a eingefügt:

„§ 9 a

Zuschlag bei Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand

(1) Wenn die Deckung des Personalbedarfs es erfordert, kann bei einem Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand nach § 35 Absatz 4 des Landesbeamtengesetzes oder nach entsprechenden Bestimmungen für Richterinnen und Richter ein Zuschlag gewährt werden. Die Entscheidung über die Gewährung des Zuschlags trifft die oberste Dienstbehörde unter Berücksichtigung der Qualifikation, der fachlichen Leistung sowie der gesundheitlichen Eignung der Beamtinnen und Beamten.

(2) Der Zuschlag beträgt 10 % des Grundgehalts und ist nicht ruhegehaltfähig. Bei einer Teilzeitbeschäftigung wird anstelle des Zuschlags nach Satz 1 ein nicht ruhegehaltfähiger Zuschlag entsprechend § 7 Absatz 4 Satz 1 bis 3 gewährt. Die Zuschläge werden erst gewährt ab Beginn des Kalendermonats, der auf den Zeitpunkt folgt, zu dem ohne das Hinausschieben der Eintritt in den Ruhestand wegen des Erreichens der gesetzlichen Altersgrenze erfolgt wäre.

(3) Bei einem Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand nach § 108 Absatz 3 oder § 113 Absatz 1 Satz 3 des Landesbeamtengesetzes gelten die Absätze 1 und 2 entsprechend.“

7. In § 19 Absatz 1 Satz 3 werden nach dem Wort „und“ die Worte „für Beamtinnen und Beamte des Landes“ eingefügt.

8. § 21 wird wie folgt geändert:

a) Nach Satz 1 wird folgender Satz 2 eingefügt:

„Eine Funktion kann mehreren Ämtern einer Laufbahngruppe mit gleichem Einstiegsamt zugeordnet werden.“

b) Der bisherige Satz 2 wird Satz 3.

9. In § 26 werden nach dem Wort „dürfen“ die Worte „mit Ausnahme der Fälle des § 21 Satz 2“ eingefügt.
10. § 28 wird wie folgt geändert:
- a) Absatz 1 Satz 3 Nummer 4 wird wie folgt gefasst:
- „4. Zeiten von mindestens vier Monaten bis zu insgesamt zwei Jahren, in denen Wehrdienst, Zivildienst, Bundesfreiwilligendienst, Entwicklungsdienst oder ein freiwilliges soziales oder ökologisches Jahr geleistet wurde,“
- b) Es wird folgender neuer Absatz 10 angefügt:
- „(10) Absatz 1 Satz 3 Nummer 4 in der ab 1. April 2016 geltenden Fassung ist auf Antrag der am 1. April 2016 vorhandenen Beamtinnen und Beamten entsprechend anzuwenden.“
11. § 44 wird wie folgt geändert:
- a) Absatz 1 Nummer 3 und 4 erhält folgende Fassung:
- “3. geschieden sind oder ihre Ehe oder eingetragene Lebenspartnerschaft aufgehoben oder für nichtig erklärt ist, wenn sie aus der letzten Ehe oder der letzten eingetragenen Lebenspartnerschaft zum Unterhalt verpflichtet sind,
4. in anderen als den in Nummer 1 bis 3 genannten Fällen ein Kind nicht nur vorübergehend in ihre Wohnung aufgenommen haben, für das ihnen Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz oder nach dem Bundeskindergeldgesetz zusteht oder ohne Berücksichtigung der §§ 64 und 65 des Einkommensteuergesetzes oder der §§ 3 und 4 des Bundeskindergeldgesetzes zustehen würde, sowie andere Beamtinnen und Beamte, die eine Person nicht nur vorübergehend in ihre Wohnung aufgenommen haben, weil sie aus beruflichen oder gesundheitlichen Gründen ihrer Hilfe bedürfen; als in die Wohnung aufgenommen gilt ein Kind auch dann, wenn die Beamtin oder der Beamte es auf ihre oder seine Kosten anderweitig untergebracht hat, ohne dass dadurch die häusliche Verbindung mit ihr oder ihm aufgehoben werden soll; beanspruchen mehrere nach dieser Vorschrift oder einer entsprechenden Vorschrift im öffentlichen Dienst Anspruchsberechtigte oder auf Grund einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst Versorgungsberechtigte wegen der Aufnahme einer Person oder mehrerer Personen in die gemeinsam bewohnte Wohnung einen Familienzuschlag der Stufe 1 oder eine entsprechende Leistung, wird der Betrag der Stufe 1 des für die Beamtin oder den Beamten oder die Richterin oder den Richter maßgebenden Familienzuschlages nach der Zahl der Berechtigten anteilig gewährt; Halbsatz 3 gilt entsprechend, wenn bei gemeinsamem Sorge-

recht der getrennt lebenden Eltern ein Kind bei beiden Eltern zu gleichen Teilen Aufnahme gefunden hat.“

b) Absatz 4 wird wie folgt geändert:

aa) Es wird folgender neuer Satz 2 eingefügt:

„Satz 1 findet auf den Betrag keine Anwendung, wenn beide Ehegatten teilzeitbeschäftigt sind und dabei zusammen die regelmäßige Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten nicht erreichen.“

bb) Die bisherigen Sätze 2 und 3 werden Sätze 3 und 4.

12. § 58 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 werden die Worte „oder einer entsprechenden Vorschrift des Bundes oder eines anderen Landes“ gestrichen.

b) In Absatz 2 Satz 1 werden nach dem Wort „Dienstbezüge“ die Worte „außer in den Fällen des § 58 a“ eingefügt.

13. Es wird folgender § 58 a eingefügt:

„ § 58 a

Ausgleichszulage bei Dienstherrnwechsel

(1) Wird eine Beamtin, ein Beamter, eine Richterin oder ein Richter auf eigenen Antrag oder aufgrund einer erfolgreichen Bewerbung in ein statusrechtlich dem früheren Amt wertgleiches Amt in den Geltungsbereich dieses Gesetzes versetzt oder im unmittelbaren Anschluss an ein vorheriges Beamtenverhältnis im Geltungsbereich dieses Gesetzes ernannt und vermindern sich aus diesem Grund ihre oder seine Dienstbezüge, kann sie oder er eine Ausgleichszulage erhalten, wenn für die Gewinnung ein dringendes dienstliches Bedürfnis besteht. Diese wird in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den Dienstbezügen nach diesem Gesetz und den Dienstbezügen, die ihr oder ihm in der bisherigen Verwendung zugestanden haben, gewährt. Maßgeblich sind die Verhältnisse zum Zeitpunkt des Dienstherrnwechsels. In Fällen einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge oder Elternzeit sind die Verhältnisse zu Grunde zu legen, die bei einer Beendigung der Freistellung am Tag vor der Versetzung oder Ernennung maßgebend wären. Die Ausgleichszulage ist auf Basis einer Vollzeitbeschäftigung zu berechnen und bei einer Teilzeitbeschäftigung im Geltungsbereich dieses Gesetzes nach § 7 Absatz 1 zu vermindern. Bei jeder Erhöhung der Dienstbezüge vermindert sich die Ausgleichszulage um die Hälfte des Erhöhungsbetrages.

(2) Dienstbezüge im Sinne des Absatzes 1 sind das Grundgehalt, Amts- und Stel-
lenzulagen. § 58 Absatz 3 gilt entsprechend.

(3) Bei einer Versetzung aus dienstlichen Gründen, die nicht unter Absatz 1 fällt,
einer Übertragung eines niedrigeren Amtes im Zuge einer Körperschaftsumbil-
dung, einer Übernahme oder einem Übertritt ist eine Ausgleichszulage, soweit
nachstehend nicht abweichend geregelt, entsprechend Absatz 1 zu gewähren.
Zur Bestimmung der Ausgleichszulage ist in diesen Fällen auch eine in der bishe-
rigen Verwendung gewährte Ausgleichszulage oder eine andere Leistung einzu-
beziehen, die für die Verringerung von Grundgehalt und grundgehaltsergänzen-
den Zulagen zustand. Die Ausgleichszulage nach den Sätzen 1 und 2 ist ruhe-
gehaltfähig, soweit sie ruhegehaltfähige Dienstbezüge ausgleicht. Bei jeder Erhö-
hung der Dienstbezüge vermindert sich die Ausgleichszulage um ein Drittel des
Erhöhungsbetrages. Als Bestandteil der Versorgungsbezüge verringert sie sich
bei jeder auf das Grundgehalt bezogenen Erhöhung der Versorgungsbezüge um
ein Drittel des Erhöhungsbetrages.

(4) Die Entscheidung über die Gewährung der Ausgleichszulage bei Dienstherrn-
wechsel trifft die oberste Dienstbehörde.

(5) Für die zum 1. April 2016 vorhandenen Fälle sind die bis zum 31. März 2016
geltenden Bestimmungen weiter anzuwenden, sofern die danach geltenden An-
spruchsvoraussetzungen weiter erfüllt sind.“

14. Nach § 64 wird folgender § 64a eingefügt:

„§ 64a

Vergütung für Gerichtsvollzieherinnen und Gerichtsvollzieher

(1) Das für Justiz zuständige Ministerium wird ermächtigt, durch Rechtsverord-
nung im Einvernehmen mit dem für Besoldung zuständigen Ministerium die
Gewährung einer Vergütung für Gerichtsvollzieherinnen und Gerichtsvollzieher
zu regeln. Die Gerichtsvollzieherinnen und Gerichtsvollzieher erhalten die
Vergütung zusätzlich zu der ihnen sonst zustehenden Besoldung. Maßstab für
die Festsetzung der Vergütung sind die vereinnahmten Gebühren und Doku-
mentenpauschalen.

(2) Für die Vergütung können Höchstsätze für die einzelnen Vollstreckungsauf-
träge sowie für das Kalenderjahr festgesetzt werden. Es kann bestimmt wer-
den, inwieweit mit der Vergütung auch die besonderen, für die Gerichtsvollzie-

hertätigkeit 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 für Justiz zuständige Ministerium im Einvernehmen mit dem für Besoldung zuständigen Ministerium unter besonderer Beachtung der Belange des Haushalts überprüft.“

15. Anlage 1 wird wie folgt geändert:

- a) In der Überschrift wird das Wort „(SHBesO A und B)“ angefügt.
- b) Die Vorbemerkung 6 wird gestrichen.
- c) In Besoldungsgruppe A 9 wird Fußnote 1) wie folgt gefasst:

„1) Für Funktionen, die sich von denen der Besoldungsgruppe A 9 abheben, können nach Maßgabe sachgerechter Bewertung jeweils bis zu 30% der Stellen mit einer Amtszulage nach Anlage 8 ausgestattet werden. Stellenbruchteile, die sich bei Anwendung der Obergrenzenregelung ergeben, dürfen von 0,5 an aufgerundet werden. Wird in der Laufbahngruppe 1 mit dem zweiten Einstiegsamt nur eine Planstelle mit der Besoldungsgruppe A 9 ausgewiesen, darf diese Planstelle ebenfalls mit der Amtszulage nach Anlage 8 ausgestattet werden, wenn nach Maßgabe sachgerechter Bewertung Funktionen wahrgenommen werden, die sich von denen der Besoldungsgruppe A 9 abheben.“
- d) „In Besoldungsgruppe A 10 wird Fußnote 3) wie folgt gefasst:

„3) Als erstes Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 in den Fachrichtungen Technische Dienste, Feuerwehr und Agrar- und umweltbezogene Dienste, Laufbahnzweig Landwirtschaftsverwaltung, wenn das für den Zugang zur Laufbahn geforderte abgeschlossene Hochschulstudium nachgewiesen wurde.“
- e) In Besoldungsgruppe A 12 wird in Fußnote 6) das Wort „Einstiegssamt“ durch das Wort „Einstiegsamt“ ersetzt.
- f) Die Besoldungsgruppe A 13 wird wie folgt geändert:
 - aa) Bei den Amtsbezeichnungen „Erste Kriminalhauptkommissarin oder Erster Kriminalhauptkommissar“ und „Erste Polizeihauptkommissarin oder Erster Polizeihauptkommissar“ wird jeweils der Fußnotenhinweis „15)“ und bei der

Amtsbezeichnung „Oberamtsrätin oder Oberamtsrat“ wird nach dem Fußnotenhinweis 14) der Fußnotenhinweis „15)“ und nach der Fußnote 14 folgende neue Fußnote 15 eingefügt:

„15) Für Beamtinnen und Beamte mit dem ersten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 der nicht in den Fußnoten 12 bis 14 genannten Fachrichtungen, Laufbahnzweige und Funktionen können für Funktionen, die sich von denen der Besoldungsgruppe A 13 abheben, nach Maßgabe sachgerechter Bewertung bis zu 10 % der ausgebrachten Stellen der Besoldungsgruppe A 13 mit einer Amtszulage nach Anlage 8 ausgestattet werden. Stellenbruchteile, die sich bei Anwendung der Obergrenzenregelung ergeben, dürfen von 0,5 an aufgerundet werden. Werden in der Laufbahngruppe 2 mit dem ersten Einstiegsamt höchstens vier Planstellen mit der Besoldungsgruppe A 13 ausgewiesen, darf eine Planstelle ebenfalls mit der Amtszulage nach Anlage 8 ausgestattet werden, wenn nach Maßgabe sachgerechter Bewertung Funktionen wahrgenommen werden, die sich von denen der Besoldungsgruppe A13 abheben.“

- bb) Die bisherigen Fußnotenhinweise 15) bis 17) mit den Fußnoten 15 bis 17 werden Fußnotenhinweise 16) bis 18) mit den Fußnoten 16 bis 18.
- g) Die Besoldungsgruppe A 16 wird wie folgt geändert:
- aa) Bei der Amtsbezeichnung „Verbandsdirektorin oder Verbandsdirektor des Zweckverbandes Ostholstein“ wird die Fußnote ³⁾ durch die Fußnote ²⁾ ersetzt.
- bb) Bei der Amtsbezeichnung „L e i t e n d e D i r e k t o r i n oder L e i t e n d e r D i r e k t o r“ wird die Fußnote ²⁾ angefügt.
- h) Die Besoldungsgruppe B 2 wird wie folgt geändert:
- aa) Es wird folgende erste Amtsbezeichnung eingefügt:
- „Abteilungsdirektorin oder Abteilungsdirektor als Leiterin oder Leiter einer großen und bedeutenden Abteilung bei einer Dienststelle oder Einrichtung, wenn deren Leiterin oder Leiter mindestens in Besoldungsgruppe B 5 eingestuft ist oder mindestens eine entsprechende Vergütung erhält“
- bb) Die Worte „Kanzlerin oder Kanzler einer Hochschule mit einer Messzahl von 4001 bis 6000“ werden durch die Worte „Leitende Kreisverwaltungsdirktorin oder Leitender Kreisverwaltungsdirktor als hauptamtliche Vertreterin oder hauptamtlicher Vertreter der Landrätin oder des Landrates bei der Wahrnehmung von Aufgaben als untere Landesbehörde“ ersetzt.
- cc) Der Amtsbezeichnung Ministerialrätin oder Ministerialrat wird folgender neuer Spiegelstrich angefügt:
- „- als Leiterin oder Leiter des Amtes für Bundesbau“.

- i) Die Besoldungsgruppe B 3 wird wie folgt geändert:
- aa) Das Wort „Landesvermessungsamts“ wird ersetzt durch die Worte „Landesamts für Vermessung und Geoinformation“
 - bb) Die Amtsbezeichnung „Kanzlerin oder Kanzler einer Hochschule mit einer Messzahl von 6001 bis 10.000“ wird gestrichen.
- j) Die Besoldungsgruppe B 4 wird wie folgt geändert:
- Der Spiegelstrich bei der Amtsbezeichnung „Direktorin oder Direktor der Deutschen Rentenversicherung Nord“ erhält folgende Fassung:
- „-als stellvertretende Geschäftsführerin oder stellvertretender Geschäftsführer“.
- k) Die Besoldungsgruppe B 5 wird wie folgt geändert:
- Der Spiegelstrich bei der Amtsbezeichnung „Erste Direktorin oder Erster Direktor der Deutschen Rentenversicherung Nord“ erhält folgende Fassung:
- „-als Geschäftsführerin oder Geschäftsführer“.
- l) Der Anhang zu den Besoldungsordnungen A und B wird wie folgt geändert:
- aa) In Besoldungsgruppe B 2 werden nach den Worten „Direktorin oder Direktor der Landeszentrale für politische Bildung“ die Worte „Kanzlerin oder Kanzler einer Hochschule mit einer Messzahl von 4001 bis 6000“ eingefügt.
 - bb) In Besoldungsgruppe B 3 werden nach den Worten „Direktorin oder Direktor des Pflanzenschutzamtes“ die Worte „Direktorin oder Direktor des Landesvermessungsamts“ und „Kanzlerin oder Kanzler einer Hochschule mit einer Messzahl von 6001 bis 10.000“ eingefügt.
16. Anlage 2 wird wie folgt geändert:
- a) In der Überschrift wird das Wort „(SHBesO W)“ angefügt.
 - b) In der Besoldungsgruppe W 2 wird der Bezeichnung „Kanzlerinnen oder Kanzler der Fachhochschulen Flensburg, Lübeck und Westküste, der Muthesius-Kunsthochschule und der Musikhochschule“ die Fußnote „²⁾“ angefügt.
 - c) In der Besoldungsgruppe W 3 wird den Worten „Kanzlerinnen oder Kanzler der Universitäten und der Fachhochschule Kiel“ die Fußnote „²⁾“ angefügt.
17. In Anlage 3 wird der Überschrift das Wort „(SHBesO C kw)“ angefügt.
18. In Anlage 4 wird der Überschrift das Wort „(SHBesO R)“ angefügt.
19. In der Anlage 8 wird bei Besoldungsgruppe A 13 hinter der Angabe „12, 13,14“ die Angabe „ ,15“ angefügt.

Artikel 3

Änderung des Beamtenversorgungsgesetzes Schleswig- Holstein

Das Beamtenversorgungsgesetz vom 26. Januar 2012 (GVOBl. Schl.-H. S. 153), zuletzt geändert durch Artikel 4 des Gesetzes vom 25. Juni 2013 (GVOBl. Schl.-H. S. 275), wird wie folgt geändert:

1. In § 4 Absatz 1 Satz 2 wird das Wort „soweit“ durch das Wort „sofern“ ersetzt.
2. In § 17 Absatz 1 Nummer 4 wird die Angabe „400“ durch die Angabe „450“ ersetzt.
3. In § 26 Absatz 2 Satz 1 wird das Wort „Unetrhaltsbeitrag“ durch das Wort „Unterhaltsbeitrag“ ersetzt.
4. In § 54 Absatz 1 Satz 1 wird die Angabe „§ 30 des Beamtenstatusgesetzes“ durch die Angabe „§ 37 LBG“ ersetzt.
5. § 56 wird wie folgt geändert:
 - a) In Absatz 2 Satz 3 wird die Angabe „§§ 10 bis 12 und 78 Abs. 2“ durch die Angabe „§§ 10 bis 12, 77 Absatz 9 und § 78 Absatz 2“ ersetzt.
 - b) Absatz 9 wird gestrichen.
6. In § 58 Absatz 3 wird nach der Angabe „Nr. 2“ die Angabe „und 3“ eingefügt.
7. § 59 Absatz 4 wird wie folgt gefasst:

„(4) § 58 Absatz 10 Satz 1 gilt mit Ausnahme des § 16 Absatz 2 entsprechend.“
8. In § 61 Absatz 1 Satz 1 Nummer 5 sowie Absatz 2 Satz 2 Nummer 2 wird jeweils die Angabe „400“ durch die Angabe „450“ ersetzt.
9. § 64 wird wie folgt geändert:
 - a) Absatz 1 wird wie folgt gefasst:

„(1) Beziehen Versorgungsberechtigte, die nicht wegen Erreichens der für sie geltenden Altersgrenze in den Ruhestand getreten sind, oder Empfänger von Hinterbliebenenbezügen Erwerbs- oder Erwerb ersatzeinkommen (Absatz 5), werden daneben die Versorgungsbezüge nur bis zum Erreichen der in Absatz 2 bezeichneten Höchstgrenze gezahlt.“
 - b) In Absatz 2 Nummer 3 wird die Angabe „400“ durch die Angabe „450“ ersetzt.

- c) In Absatz 5 Satz 2 wird vor dem Wort „Aufwandsentschädigungen“ das Wort „steuerfreie“ gestrichen.
- d) Es wird folgender Absatz 9 angefügt:
„(9) Der Bezug aus einem Amtsverhältnis steht einem Verwendungseinkommen nach Absatz 6 gleich.“
10. In § 65 Absatz 4 Satz 1 werden nach dem Wort „daneben“ die Worte „ihr oder“ eingefügt.
11. § 66 Absatz 1 Satz 1 wird wie folgt geändert:
- a) Nummer 4 wird wie folgt gefasst:
„4. Renten nach dem Gesetz über die Alterssicherung der Landwirte vom 29. Juli 1994 (BGBl. I S. 1890), zuletzt geändert durch Artikel 8 des Gesetzes vom 21. Juli 2014 (BGBl. I S. 1133),“
- b) In Nummer 6 wird der Punkt durch ein Komma ersetzt.
- c) Es wird folgende Nummer 7 angefügt:
„7. Altersgeld nach versorgungsrechtlichen Vorschriften.“
12. § 72 wird wie folgt gefasst:

„§ 72

Erlöschen der Witwen-, Witwer und Waisenversorgung

- (1) Der Anspruch der Witwen, Witwer und Waisen auf Versorgungsbezüge erlischt
1. für jede Berechtigte oder jeden Berechtigten mit dem Ende des Monats, in dem sie oder er stirbt,
 2. für jede Witwe oder jeden Witwer mit dem Ende des Monats, in dem sie oder er sich verheiratet,
 3. für jede Waise mit dem Ende des Monats, in dem sie das 18. Lebensjahr vollendet,
 4. für jede Berechtigte oder jeden Berechtigten, die oder der durch ein deutsches 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 Rechtsstaates 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 die oder der Berechtigte auf Grund einer Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts gemäß Artikel 18 des Grundgesetzes ein Grundrecht verwirkt hat. In den Fällen des Satzes 1 Nummer 4 und des Satzes 2 gilt § 46 entsprechend. § 24 Absatz 2 des Beamtenstatusgesetzes und §§ 33 und 34 LBG finden entsprechende Anwendung.

(2) Das Waisengeld wird nach Vollendung des 18. Lebensjahres auf Antrag längstens bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres gewährt, solange die Waise

1. sich in der Schul- oder Berufsausbildung oder in einer Übergangszeit von höchstens vier Monaten befindet,
2. ein freiwilliges soziales Jahr, ein freiwilliges ökologisches Jahr oder einen ähnlichen Dienst leistet oder
3. wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung außerstande ist, sich selbst zu unterhalten.

Im Fall einer körperlichen, geistigen oder seelischen Behinderung wird das Waisengeld ungeachtet der Höhe eines eigenen Einkommens dem Grunde nach gewährt; soweit ein eigenes Einkommen der Waise das Zweifache des Mindestvollwaisengeldes (§ 16 Absatz 3 Satz 2 in Verbindung mit § 28 Absatz 1) übersteigt, wird es zur Hälfte auf das Waisengeld zuzüglich des Familienzuschlags (§ 57 Absatz 1) angerechnet.

(3) In den Fällen des Absatzes 2 Satz 1 Nummer 1 wird eine Waise, die

1. den gesetzlichen Grundwehrdienst oder Zivildienst geleistet hat oder
2. sich anstelle des gesetzlichen Grundwehrdienstes freiwillig für die Dauer von nicht mehr als drei Jahren zum Wehrdienst verpflichtet hat oder
3. eine vom gesetzlichen Wehrdienst oder Zivildienst befreiende Tätigkeit als Entwicklungshelfer im Sinne des § 1 Absatz 1 des Entwicklungshelfergesetzes vom 18. Juni 1969 (BGBl. I S. 549), zuletzt geändert durch Gesetz vom 19. Oktober 2013 (BGBl. I. S. 3836), ausgeübt hat,

für einen der Dauer dieser Dienste oder der Tätigkeit entsprechenden Zeitraum, höchstens für die Dauer des inländischen Grundwehrdienstes oder bei anerkannten Kriegsdienstverweigerern für die Dauer des inländischen gesetzlichen Zivildienstes, über das 27. Lebensjahr hinaus berücksichtigt.

(4) Das Waisengeld nach Absatz 2 Satz 1 Nummer 3 wird über das 27. Lebensjahr hinaus nur gewährt, wenn

1. die Behinderung bei Vollendung des 27. Lebensjahres bestanden hat oder bis zu dem sich nach Absatz 3 ergebenden Zeitpunkt eingetreten

- ist, wenn die Waise sich in verzögerter Schul- oder Berufsausbildung befunden hat und
2. die Waise ledig oder verwitwet ist oder ihre Ehegattin oder ihr Ehegatte oder frühere Ehegattin oder früherer Ehegatte ihr keinen ausreichenden Unterhalt leisten kann oder dem Grunde nach nicht unterhaltspflichtig ist und sie nicht unterhält.

(5) Hat eine Witwe oder ein Witwer sich wieder verheiratet und wird die Ehe aufgelöst, lebt der Anspruch auf Witwer- oder Witwengeld wieder auf; ein von der Witwe oder dem Witwer infolge Auflösung der Ehe erworbener neuer Versorgungs-, Unterhalts- oder Rentenanspruch ist auf das Witwen- oder Witwergeld und den Unterschiedsbetrag nach § 57 Absatz 1 anzurechnen. Wird eine in Satz 1 genannte Leistung nicht beantragt oder wird auf sie verzichtet oder wird an ihrer Stelle eine Abfindung, Kapitaleistung oder Beitragserstattung gezahlt, ist der Betrag anzurechnen, der ansonsten zu zahlen wäre. Der Auflösung der Ehe steht die Nichtigklärung gleich.“

Artikel 4

Änderung des Gesetzes über die Gewährung jährlicher Sonderzahlungen

Das Gesetz über die Gewährung jährlicher Sonderzahlungen in der Fassung vom 14. Dezember 2006 (GVObI. Schl.-H. S. 309, ber. 2007 S. 15), zuletzt geändert durch Artikel 9 des Gesetzes vom 26. Januar 2012 (GVObI. Schl.-H. S. 153), wird wie folgt geändert:

1. § 6 wird wie folgt geändert:
 - a) Absatz 1 wird wie folgt gefasst:

„(1) Die Höhe der Sonderzahlung nach § 2 Absatz 1 Satz 1 beträgt

 1. für die Empfängerinnen und Empfänger der Besoldungsgruppen A 2 bis A 10 660 Euro und
 2. für die Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger mit ruhegehaltfähigen Dienstbezügen aus dem Grundgehalt der Besoldungsgruppen A 2 bis A 10 330 Euro, für deren Hinterbliebene und Waisen 200 Euro beziehungsweise 50 Euro und
 3. für die Beamtinnen und Beamten im Vorbereitungsdienst 330 Euro.Sie wird bei Berechtigten nach Nummer 1, deren Arbeitszeit oder deren Dienst und deren Bezüge ermäßigt worden sind, im gleichen Verhältnis verringert.“

- b) Es wird folgender neuer Absatz 3 eingefügt:
„(3) Bezüge im Sinne des Absatz 2 sind:
 - 1. Dienstbezüge im Sinne des § 2 Absatz 1 SHBesG,
 - 2. Anwärterbezüge,
 - 3. Entgelte aus einem hauptberuflichen Arbeitsverhältnis bei einem öffentlich-rechtlichen Dienstherrn (§ 29 Absatz 1 SHBesG).“
 - c) Der bisherige Absatz 3 wird Absatz 4.
2. In § 9 wird folgender Satz angefügt:
„Sind für die Gewährung des allgemeinen Betrages der Sonderzahlung die Voraussetzungen des Satzes 1 nur deshalb nicht erfüllt, weil wegen einer Elternzeit kein Anspruch auf Bezüge besteht, ist dies unschädlich.“

Artikel 5

Änderung des Landesrichtergesetzes

Das Landesrichtergesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 23. Januar 1992 (GVOBl. Schl.-H. S. 46), zuletzt geändert durch Gesetz vom 13. Dezember 2013 (GVOBl. Schl.-H. S. 494), wird wie folgt geändert:

- 1. Die Inhaltsübersicht wird wie folgt geändert:
 - a) Nach der Überschrift zu § 7c wird die folgende Überschrift eingefügt:
„§ 7d Familienpflegezeit“.
 - b) Die bisherige Überschrift zu § 7 d wird die Überschrift zu § 7e.
 - c) Nach der Überschrift zu § 7e wird die folgende neue Überschrift zu § 7f eingefügt:
„§ 7f Altersteilzeit 63plus“
 - d) Die bisherige Überschrift zu § 7e wird die Überschrift zu § 7g.
- 2. § 7 Absatz 1 erhält folgende Fassung:
„(1) Richterinnen und Richtern mit Dienstbezügen ist auf Antrag
 - 1. Teilzeitbeschäftigung mit mindestens 25 % des regelmäßigen Dienstes,
 - 2. Urlaub ohne Dienstbezügebis zur Dauer von 15 Jahren zu bewilligen, wenn sie mindestens
 - a) ein Kind unter 18 Jahren oder
 - b) eine sonstige pflegebedürftige Angehörige oder einen sonstigen pflegebedürftigen Angehörigentatsächlich betreuen oder pflegen und zwingende dienstliche Belange der Bewilligung nicht entgegenstehen. Der Bewilligung einer Teilzeitbeschäftigung nach Satz 1 Nummer 1 im Umfang von 25% bis unter 50% dürfen

dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Die Pflegebedürftigkeit ist durch Vorlage eines ärztlichen Gutachtens oder einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung oder durch Vorlage einer entsprechenden Bescheinigung einer privaten Krankenversicherung nachzuweisen.“

3. § 7b Absatz 3 erhält folgende Fassung:

„(3) Unter den gleichen Voraussetzungen des Absatzes 1 kann die Teilzeitbeschäftigung für einen Zeitraum bis zu sieben Jahren auch in der Weise bewilligt werden,

1. dass dabei der Teil, um den der Dienst ermäßigt ist, zu einem ununterbrochenen Zeitraum zusammengefasst wird, der am Ende der bewilligten Teilzeitbeschäftigung liegen muss (Freistellungsphase) oder
2. dass am Ende des Bewilligungszeitraums eine Reduzierung des Dienstes steht, die durch eine entsprechend höhere Dienstleistung in der Anfangsphase erbracht wird.“

4. Nach § 7c wird folgender § 7d eingefügt:

„§ 7d

Familienpflegezeit

- (1) Richterinnen und Richtern mit Dienstbezügen ist auf Antrag für die Dauer von längstens 48 Monaten Teilzeitbeschäftigung als Familienpflegezeit zur Pflege einer oder eines pflegebedürftigen Angehörigen zu bewilligen, wenn
1. zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen und
 2. die Richterin oder der Richter zustimmt, mit Beginn oder bei Änderung der Teilzeitbeschäftigung und beim Übergang zur Vollzeitbeschäftigung auch in einem anderen Gericht desselben Gerichtszweiges verwendet zu werden.

Der Bewilligung einer Familienpflegezeit mit tatsächlicher Arbeitszeit in der Pflegephase im Umfang von 25 % bis unter 50 % des regelmäßigen Dienstes und in den Fällen des Absatzes 2 Satz 3 dürfen dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Die Pflegebedürftigkeit ist durch Vorlage eines ärztlichen Gutachtens oder einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung oder durch Vorlage einer entsprechenden Bescheinigung einer privaten Krankenversicherung nachzuweisen.

- (2) Die Teilzeitbeschäftigung wird in der Weise bewilligt, dass die Richterinnen und Richter ihren tatsächlichen Dienst während einer zusammenhängenden

Pflegephase bis zu längstens 24 Monaten um den Anteil des reduzierten Dienstes ermäßigen, welcher nach Beendigung der Pflegephase in der ebenso langen Nachpflegephase erbracht wird. In der Pflegephase muss unbeschadet der Regelung des Satzes 3 mindestens 25 % des regelmäßigen Dienstes erbracht werden. Die Teilzeitbeschäftigung kann auch in der Weise bewilligt werden, dass in der Pflegephase der Teil, um den der Dienst während der Familienpflegezeit ermäßigt ist, zu einem ununterbrochenen Zeitraum von bis zu sechs Monaten zusammengefasst wird. Eine nachträgliche Verlängerung der Pflegephase auf bis zu 6 Monate im Falle des Satzes 3 oder bis zu 24 Monate im Falle des Satzes 1 ist möglich.

- (3) Für die Bemessung der Höhe der monatlichen Dienstbezüge gilt § 7 Absatz 1 und 2 Besoldungsgesetz Schleswig-Holstein (SHBesG) entsprechend für den Durchschnitt des reduzierten Dienstes zum regelmäßigen Dienst im Zeitraum der Pflege- und Nachpflegephase.
- (4) Die Pflegephase der Familienpflegezeit endet vorzeitig mit Ablauf des Monats, der auf den Monat folgt, in dem die Voraussetzungen der Pflege eines pflegebedürftigen Angehörigen nach Absatz 1 wegfallen.
- (5) Die Familienpflegezeit ist mit Wirkung für die Vergangenheit zu widerrufen,
 1. bei Beendigung des Richterverhältnisses,
 2. bei einem auf Antrag der Richterin oder des Richters erfolgten Wechsel des Dienstherrn,
 3. wenn Umstände eintreten, welche die vorgesehene Abwicklung unmöglich machen oder wesentlich erschweren, oder
 4. in besonderen Härtefällen, wenn der Richterin oder dem Richter die Fortsetzung der Teilzeitbeschäftigung nicht mehr zuzumuten ist und dienstliche Belange nicht entgegenstehen.
- (6) Die Familienpflegezeit kann vom Dienstherrn anstelle des Widerrufs
 1. im Falle einer Beurlaubung aus familiären Gründen von mehr als einem Monat nach § 7 Absatz 1 oder
 2. im Falle einer Elternzeitunterbrochen und mit der restlichen Pflegezeit oder mit einer entsprechend verkürzten Nachpflegephase fortgesetzt werden.
- (7) Gleichzeitig mit dem Widerruf wird der Dienststatus entsprechend der nach dem Modell zu erbringenden Dienstleistung festgesetzt. Zuviel gezahlte Be-

züge sind von der Richterin oder dem Richter zurückzuzahlen. Dies gilt nicht für die überzahlten Bezüge des Zeitraums der Pflegephase, soweit er bereits in der Nachpflegephase ausgeglichen wurde. § 15 Absatz 2 Satz 3 SHBesG gilt entsprechend.

- (8) Eine neue Familienpflegezeit kann erst für die Zeit nach Beendigung der Nachpflegephase bewilligt werden.
- (9) Die Richterin oder der Richter ist verpflichtet, jede Änderung der Tatsachen mitzuteilen, die für die Bewilligung maßgeblich sind. § 7 Absatz 3 gilt entsprechend.“

5. Der bisherige § 7d wird § 7e; Satz 1 erhält folgende Fassung:
„Teilzeitbeschäftigung mit weniger als der Hälfte des regelmäßigen Dienstes nach § 7 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 oder § 7d Absatz 1 Satz 1, Urlaub nach § 7 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 und Urlaub nach § 7a Absatz 1 dürfen insgesamt die Dauer von 17 Jahren nicht überschreiten.“

6. Nach § 7e wird folgender § 7f eingefügt:

„§ 7f

Altersteilzeit 63plus

- (1) Richterinnen und Richtern mit Dienstbezügen ist auf Antrag, der sich auf die Zeit bis zum Eintritt in den Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze erstrecken muss, Teilzeitbeschäftigung zu bewilligen, wenn das Aufgabengebiet des richterlichen Amtes Altersteilzeit 63plus zulässt, die Richterin oder der Richter das dreiundsechzigste Lebensjahr vollendet hat und dienstliche Belange nicht entgegenstehen (Altersteilzeit 63plus). Die Teilzeitbeschäftigung muss mit mindestens 50 % des regelmäßigen Dienstes beantragt werden; sie darf nicht mehr als 90 % des regelmäßigen Dienstes betragen.
- (2) Für Richterinnen und Richter, die schwerbehindert im Sinne des § 2 Absatz 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch sind, gilt Absatz 1 mit der Maßgabe, dass
1. bei ihnen die nach § 3a Absatz 2 oder 3 maßgebende Altersgrenze an die Stelle des 63. Lebensjahres tritt,
 2. sich der Antrag mindestens auf die Zeit erstrecken muss, zu der sie nach vollendetem 65. Lebensjahr auf Antrag in den Ruhestand versetzt werden können.
- (3) § 7a Absatz 3 gilt entsprechend.“

7. Der bisherige § 7e wird § 7g und erhält folgende Fassung:

„§ 7g

Hinweispflicht und Benachteiligungsverbot

- (1) Wird eine Teilzeitbeschäftigung oder eine langfristige Beurlaubung nach den §§ 7 bis 7d und 7f beantragt, ist die Richterin oder der Richter auf die Folgen hinzuweisen, insbesondere auf die Folgen für Ansprüche aufgrund dienstrechtlicher Regelungen.
 - (2) Die Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 7, 7b bis 7d und 7f darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen. Eine unterschiedliche Behandlung von Richterinnen und Richtern mit Teilzeitbeschäftigung gegenüber Richterinnen und Richtern mit Vollzeitbeschäftigung ist nur zulässig, wenn zwingende sachliche Gründe sie rechtfertigen.“
8. In § 57 Absatz 1 Nummer 4 Buchstabe g wird die Angabe „§§ 7 bis 7c“ durch die Angabe „§§ 7 bis 7d und 7f“ ersetzt.

Artikel 6

Änderung der Sonderurlaubsverordnung

Die Sonderurlaubsverordnung vom 9. Dezember 2008 (GVOBl. Schl.-H. S. 836), zuletzt geändert durch Verordnung vom 16. November 2013 (GVOBl. Schl.-H. S. 442), wird wie folgt geändert:

1. Im Inhaltsverzeichnis wird die Überschrift zu § 14 wie folgt gefasst:
„§ 14 Sonderurlaub zur Ableistung eines freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahres, eines Bundesfreiwilligendienstes oder eines freiwilligen Wehrdienstes“
2. In § 2 Absatz 4 Satz 1 wird nach der Angabe „§ 8 Abs. 1“ das Komma durch die Worte „und der“ ersetzt, die Angabe „und § 13 Abs. 2“ wird gestrichen.
3. § 8 Absatz 1 wird wie folgt geändert:
 - a) In Satz 1 werden nach dem Wort „Sonderurlaub“ die Worte „bis zu fünf Arbeitstagen im Kalenderjahr“ eingefügt.
 - b) Satz 3 erhält folgende Fassung:
„Abweichend von Satz 1 kann die oder der Dienstvorgesetzte in besonders begründeten Fällen Sonderurlaub bis zu zehn Arbeitstagen im Kalenderjahr bewilligen.“

4. § 13 erhält folgende Fassung:

„§ 13

Sonderurlaub aus persönlichen Anlässen

(1) Sonderurlaub soll für folgende persönliche Anlässe bewilligt werden:

1.	a)	Niederkunft der Ehefrau, der eingetragenen Lebenspartnerin oder der Lebensgefährtin	1 Arbeitstag,
	b)	muss die Beamtin oder der Beamte aus diesem Grunde die Betreuung ihrer oder seiner Kinder, die das achte Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder die wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig sind, übernehmen, weil eine andere Person für diesen Zweck nicht sofort zur Verfügung steht	zusätzlich bis zu 2 Arbeitstage ,
2.	Erkrankung		
	a)	einer oder eines Angehörigen, der Lebensgefährtin oder des Lebensgefährten;	1 Arbeitstag im Kalenderjahr,
	b)	einer Betreuungsperson, wenn die Beamtin oder der Beamte aus diesem Grunde die Betreuung ihrer oder seiner Kinder, die das achte Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder die wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig sind, übernehmen muss; dies gilt entsprechend, wenn bei einer	bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr,

		Betreuungsperson mit mindestens zwei Kindern diese ein erkranktes Kind ins Krankenhaus begleiten muss (Rooming-In)	
		Sonderurlaub wird nur bewilligt, soweit eine andere Person für diesen Zweck nicht sofort zur Verfügung steht und die Beamtin oder der Beamte die nach ärztlicher Bescheinigung unerlässliche Pflege oder Betreuung der oder des Erkrankten oder ihrer oder seiner Kinder übernehmen muss	
3.		Tod der Ehefrau, des Ehemannes, der eingetragenen Lebenspartnerin, des eingetragenen Lebenspartners, der Lebensgefährtin, des Lebensgefährten, eines Kindes oder eines Elternteils	2 Arbeitstage,
4.		Umzug aus Anlass der Versetzung, Abordnung, Zuweisung oder Umsetzung an einen anderen Ort aus dienstlichen Gründen	1 Arbeitstag,
5.		25-, 40- oder 50-jähriges Dienstjubiläum	1 Arbeitstag.

In Fällen des Satzes 1 Nummer 1 Buchstabe b und Nummer 2 Buchstabe b kann auch Sonderurlaub im Umfang von halben Tagen gewährt werden, deren Länge sich nach der Hälfte der für den jeweiligen Arbeitstag festgesetzten regelmäßigen Arbeitszeit richtet. Sonderurlaub nach Satz 1 Nummer 1 muss in unmittelbarem zeitlichen Zusammenhang mit der Niederkunft, Sonderurlaub nach Satz 1 Nummer 3 bis Nummer 5 in engem zeitlichen Zusammenhang mit dem jeweiligen Ereignis in Anspruch genommen werden. Kinder im Sinne des Satzes 1 Nummer 1 Buchstabe b, Nummer 2 Buchstabe b und Nummer 3 sind auch die Kinder der eingetragenen Lebenspartnerin der Beamtin oder des eingetragenen Lebenspartners des Beamten.

- (2) Sonderurlaub soll bis zu zehn Arbeitstage im Kalenderjahr, bei Alleinerziehenden bis zu zwanzig Arbeitstage im Kalenderjahr, für jedes Kind der Beamtin oder des Beamten bewilligt werden, wenn es nach ärztlichem Zeugnis erforderlich ist, dass die Beamtin oder der Beamte zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege eines erkrankten Kindes dem Dienst fernbleibt, eine andere in demselben Haushalt lebende Person für diesen Zweck nicht zur Verfügung steht und das Kind das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist. Der Anspruch nach Satz 1 beträgt maximal 25 Arbeitstage, bei Alleinerziehenden maximal 50 Arbeitstage je Kalenderjahr.
- (3) Um für einen Angehörigen in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder die sofortige pflegerische Versorgung des betroffenen Angehörigen selbst sicherzustellen, soll bei Vorlage einer die Pflegebedürftigkeit ausweisenden ärztlichen Bescheinigung Sonderurlaub bis zu zehn Arbeitstage im Kalenderjahr bewilligt werden.
- (4) Bei einer Lebendspende von Organen und Gewebe nach den §§ 8 und 8a des Transplantationsgesetzes soll Sonderurlaub in dem nach ärztlicher Bescheinigung erforderlichen Umfang bewilligt werden.
- (5) Die oder der Dienstvorgesetzte kann aus anderen wichtigen persönlichen Gründen Sonderurlaub bis zur Dauer von drei Arbeitstagen bewilligen. In Fällen der persönlichen Betroffenheit von Naturkatastrophen kann Sonderurlaub im erforderlichen Umfang nach den jeweiligen Umständen des Einzelfalls gewährt werden. § 2 Absatz 3 Satz 3 bleibt unberührt.“
5. § 14 erhält folgende Fassung:

„§ 14

Sonderurlaub zur Ableistung eines
freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahres,
eines Bundesfreiwilligendienstes oder eines freiwilligen Wehrdienstes

Zur Ableistung eines freiwilligen sozialen Jahres, eines freiwilligen ökologischen Jahres, eines Bundesfreiwilligendienstes oder eines freiwilligen Wehrdienstes kann Beamtinnen und Beamten Sonderurlaub unter Wegfall der Besoldung bis zu 24 Monaten bewilligt werden, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.“

Artikel 7 Änderung der Elternzeitverordnung

Die Elternzeitverordnung vom 18. Dezember 2001 (GVOBl. Schl.-H. 2002 S. 6), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 13. Dezember 2010 (GVOBl. Schl.-H. S. 848), wird wie folgt geändert:

1. § 1 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 1 wird die Angabe „Artikel 10 des Gesetzes vom 28. März 2009 (BGBl. I S. 634)“ durch die Angabe „Artikel 1 des Gesetzes vom 18. Dezember 2014 (BGBl. I S. 2325)“ ersetzt.

b) Absatz 2 erhält folgende Fassung:

„(2) Der Anspruch auf Elternzeit besteht bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes; bei einem angenommenen oder in Vollzeit- oder Adoptionspflege genommenen Kind bis zu drei Jahren ab Aufnahme bei der berechtigten Person, längstens bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes. Ein Anteil von bis zu 24 Monaten kann zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes in Anspruch genommen werden. Die Zeit der Mutterschutzfrist nach § 3 Absatz 1 der Mutterschutzverordnung wird für die Elternzeit der Mutter auf die Begrenzung nach den Sätzen 1 und 2 angerechnet. Bei mehreren Kindern besteht der Anspruch auf Elternzeit für jedes Kind, auch wenn sich die Zeiträume im Sinne der Sätze 1 und 2 überschneiden. Jedes Elternteil kann seine Elternzeit auf drei Zeitabschnitte verteilen. Die Aufteilung der Elternzeit auf weitere Zeitabschnitte bedarf der Zustimmung der oder des Dienstvorgesetzten; sie oder er kann die Inanspruchnahme eines dritten Abschnitts einer Elternzeit innerhalb von acht Wochen nach Zugang des Antrags aus dringenden dienstlichen Gründen ablehnen, wenn dieser Abschnitt im Zeitraum zwischen dem dritten und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes liegen soll. Bei Beamtinnen und Beamten mit Lehraufgaben im Schul- und Hochschuldienst sowie hauptamtlichen Lehrkräften an der Fachhochschule für Verwaltung und Dienstleistung sind Unterbrechungen der Elternzeit nicht zulässig, wenn sie überwiegend auf die Schulferien oder die vorlesungsfreie Zeit entfallen. Bei der Wahl von Beginn und Ende der Elternzeit dürfen Schulferien oder die vorlesungsfreie Zeit nicht ohne sachgerechte Begründung ausgespart werden.“

c) Absatz 4 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 1 wird die Angabe „30 %“ durch die Angabe „25 %“ ersetzt.

bb) In Satz 1 und Satz 2 werden jeweils die Worte „Stunden wöchentlich“ durch die Worte „Wochenstunden im Durchschnitt des Monats“ ersetzt.

2. § 2 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

aa) Die Sätze 1 und 2 erhalten folgende Fassung:

„Wer Elternzeit beanspruchen will, muss sie

1. für den Zeitraum bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes spätestens sieben Wochen und

2. für den Zeitraum zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes spätestens 13 Wochen

vor Beginn der Elternzeit schriftlich beantragen.

Beantragt die Beamtin oder der Beamte Elternzeit nach Satz 1 Nummer 1, muss sie oder er gleichzeitig angeben, für welche Zeiträume innerhalb von zwei Jahren Elternzeit genommen werden soll.“

bb) Folgender Satz 3 wird eingefügt:

„Bei dringenden Gründen ist ausnahmsweise eine angemessene kürzere Frist möglich.“

cc) Im neuen Satz 4 wird die Angabe „§ 3 Abs. 1“ durch die Angabe „§ 3 Absatz 1“ ersetzt.

dd) Im neuen Satz 5 wird die Angabe „§ 3 Abs. 1“ durch die Angabe „§ 3 Absatz 1“ ersetzt.

b) In Absatz 2 wird die Angabe „§ 3 Abs. 1“ durch die Angabe „§ 3 Absatz 1“ ersetzt.

3. § 3 Absatz 1 wird wie folgt gefasst:

„(1) Die Elternzeit kann vorzeitig beendet oder im Rahmen des § 1 Absatz 2 verlängert werden, wenn die oder der Dienstvorgesetzte zustimmt. Die vorzeitige Beendigung wegen der Geburt eines weiteren Kindes oder wegen eines besonderen Härtefalles, insbesondere bei Eintritt einer schweren Krankheit, Schwerbehinderung oder Tod eines Elternteils oder eines Kindes der berechtigten Person oder bei erheblich gefährdeter wirtschaftlicher Existenz der Eltern nach Inanspruchnahme der Elternzeit kann nur abgelehnt werden, wenn zwingende dienstliche Belange der vorzeitigen Beendigung entgegenstehen; über den Antrag auf vorzeitige Beendigung der Elternzeit ist innerhalb von vier Wochen zu entscheiden. Die Elternzeit kann zur Inanspruchnahme der Mutterschutzfristen nach § 1 Absatz 2 und § 3 Absatz 1 der Mutterschutzverordnung auch ohne Zustimmung der oder des Dienstvorgesetzten vorzeitig beendet werden; in diesen Fällen soll die Beamtin oder dem Dienstvorgesetzten die Beendigung der Elternzeit rechtzeitig mitteilen. Die Elternzeit ist auf Antrag zu verlängern, wenn ein vorgesehener Wechsel in der Anspruchsberechtigung aus einem wichtigen Grund nicht erfolgen kann.“

4. In § 4 wird die Angabe „§ 4 Abs. 5 Satz 1 der Erholungsurlaubsverordnung vom 2. August 2001 (GVOBl.Schl.-H. S.141)“ durch die Angabe „§ 4 Absatz 6 Satz 1 der Erholungsurlaubsverordnung vom 2. August 2001 (GVOBl. Schl.-H. S. 141), zuletzt geändert durch Gesetz vom (*einsetzen: Datum und Fundstelle dieses Gesetzes*),“ ersetzt.
5. § 6 erhält folgende Fassung

„§ 6
Übergangsvorschrift

Für vor dem 1. Juli 2015 geborene oder mit dem Ziel der Adoption aufgenommene Kinder ist diese Verordnung in der bis zum 31. März 2016 geltenden Fassung weiter anzuwenden.“

Artikel 8
Änderung der Erholungsurlaubsverordnung

Die Erholungsurlaubsverordnung vom 2. August 2001 (GVOBl. Schl.-H. S. 141), zuletzt geändert durch Artikel 25 des Gesetzes vom 26. März 2009 (GVOBl. Schl.-H. S. 93), wird wie folgt geändert:

1. § 3 wird gestrichen.
2. § 4 wird wie folgt geändert:
 - a) Absatz 1 erhält folgende Fassung:

„(1) Der Erholungsurlaub beträgt für Beamtinnen und Beamte, deren durchschnittliche Wochenarbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche verteilt ist, und für Richterinnen und Richter für jedes Urlaubsjahr 30 Arbeitstage.“
 - b) Absatz 3 wird wie folgt geändert:
 - aa) In Satz 2 werden die Worte „wegen Erreichens der Altersgrenze“ durch die Worte „mit oder nach dem Erreichen der Altersgrenze“ ersetzt.
 - bb) Es werden die folgenden Sätze angefügt:

„Dies gilt nicht für den Mindesturlaubsanspruch nach § 12. In diesen Fällen erfolgt eine anteilige Kürzung für jeden vollen Kalendermonat nach dem Ruhestandseintritt.“
 - c) Es wird folgender Absatz 4 eingefügt:

„(4) Der Jahresurlaub nach Absatz 1 wird für jeden vollen Kalendermonat in der Freistellungsphase

 1. bei Altersteilzeit gemäß § 63 Absatz 1 Satz 4 des Landesbeamtengesetzes oder gemäß § 7c Absatz 1 Satz 1 des Landesrichtergesetzes oder
 2. bei einer Teilzeitbeschäftigung gemäß § 61 Absatz 1 Satz 2 des Landesbe-

amtengesetzes oder gemäß § 7b Absatz 3 des Landesrichtergesetzes um ein Zwölftel gekürzt.“

- d) Die bisherigen Absätze 4 bis 6 werden die Absätze 5 bis 7.
- e) Der neue Absatz 5 wird wie folgt geändert:
 - aa) Satz 4 erhält folgende Fassung:
„Bei einer Änderung der Zahl der Wochenarbeitsstage während des Urlaubsjahres sind alle zu diesem Zeitpunkt bestehenden Urlaubsansprüche entsprechend neu festzusetzen.“
 - bb) Es wird folgender Satz 7 angefügt:
„Eine Minderung bestehender Urlaubsansprüche aus Vorjahren und anteiliger Urlaubsansprüche des laufenden Jahres unterbleibt, soweit diese bis zum Zeitpunkt einer Verringerung der Zahl der wöchentlichen Arbeitstage tatsächlich nicht in Anspruch genommen werden konnten.“
- f) In dem neuen Absatz 7 wird folgender Satz angefügt:
„Dies gilt nicht bei Durchführung einer Berechnung nach § 12.“

3. § 6 wird wie folgt gefasst:

„§ 6

Abwicklung des Erholungsurlaubs

- (1) Der Erholungsurlaub ist im Urlaubsjahr in Anspruch zu nehmen. Erholungsurlaub, der nicht bis zum 30. September des folgenden Jahres abgewickelt worden ist, verfällt. Konnte der Erholungsurlaub aus dringenden dienstlichen Gründen nicht bis zum 30. September abgewickelt werden, verlängert sich diese Frist bis zum 31. Dezember. Dies gilt auch für Beamtinnen und Beamte, die in der zweiten Jahreshälfte in das Beamtenverhältnis eingetreten sind.
- (2) Die vorläufige Dienstenthebung (§ 38 Landesdisziplinargesetz) und das Verbot der Führung der Dienstgeschäfte (§ 39 Beamtenstatusgesetz) sind für die Entstehung des Urlaubsanspruches unschädlich. Der Verfall des Urlaubsanspruches bleibt unberührt.
- (3) Für den nach Artikel 7 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABl. L 299 S. 9) gewährleisteten Mindestjahresurlaub von vier Wochen gelten besondere Verfalls- und Abgeltungsbestimmungen. Konnte der Mindestjahresurlaub aufgrund von Krankheit nicht bis zum Ende des 30. September des auf das Urlaubsjahr folgenden Jahres abgewickelt werden,

verfällt dieser abweichend von Absatz 1 mit Ablauf des 31. März des zweiten auf das Urlaubsjahr folgenden Jahres. Der Anspruch auf Mindestjahresurlaub ist gerichtet auf eine bezahlte Erholungsphase von mindestens vier Wochen im konkreten Urlaubsjahr, sei es durch Urlaub des laufenden Urlaubsjahres oder durch übertragenen Urlaub aus vorangegangenen Urlaubsjahren.“

4. In § 8 Absatz 1 wird folgender Satz 2 eingefügt:
„Dies gilt auch in Fällen des § 13 Absatz 2 und 3 Sonderurlaubsverordnung.“
5. In § 9 Satz 1 wird die Angabe „Artikel 36 des Gesetzes vom 21. Dezember 2000 (BGBl. I S. 1983)“ durch die Angabe „Artikel 3 des Gesetzes vom 20. April 2013 (BGBl. I S. 868)“ ersetzt.
6. § 10 erhält folgende Fassung:

„§ 10

Zusatzurlaub für Nachtdienst

- (1) Verrichtet eine Beamtin oder ein Beamter Dienst nach einem Plan, erhält sie oder er bei einer Dienstleistung im Kalenderjahr von mindestens
 1. 110 Nachtdienststunden einen Arbeitstag,
 2. 220 Nachtdienststunden zwei Arbeitstage,
 3. 330 Nachtdienststunden drei Arbeitstage,
 4. 440 Nachtdienststunden vier Arbeitstage,
 5. 550 Nachtdienststunden fünf ArbeitstageZusatzurlaub im Urlaubsjahr.
- (2) Soweit teilzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte aufgrund der Ermäßigung ihrer Arbeitszeit die Voraussetzungen des Absatzes 1 nicht erfüllen, sind diese Regelungen mit der Maßgabe anzuwenden, dass die Anzahl der Nachtdienststunden im Verhältnis der ermäßigten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit gekürzt wird.
- (3) Der Bemessung des Zusatzurlaubs für Nachtdienst für ein Urlaubsjahr werden die in diesem Urlaubsjahr erbrachten Dienstleistungen nach den Absätzen 1 und 2 zugrunde gelegt. Nachtdienststunden, die zur Erreichung des jeweils nächsten Schwellenwertes der Absätze 1 und 2 im Urlaubsjahr nicht ausreichen, verfallen nicht, sondern sind in das Folgejahr übertragbar. Der Zusatzurlaub nach den Absätzen 1 und 2 darf insgesamt fünf Arbeitstage für das Urlaubsjahr nicht überschreiten; Absatz 5 bleibt unberührt. § 4 Absatz 5 ist nicht anzuwenden.

- (4) Nachtdienst ist der dienstplanmäßige Dienst zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr.
- (5) Für Beamtinnen und Beamte, die das 50. Lebensjahr vollendet haben oder im Laufe des Urlaubsjahres vollenden, erhöht sich der Zusatzurlaub um einen Arbeitstag.
- (6) Die Absätze 1 bis 5 gelten nicht
1. für Beamtinnen und Beamte der Feuerwehr und des Wachdienstes, wenn sie nach einem Schichtplan eingesetzt sind, der für den Regelfall Schichten von 24 Stunden Dauer vorsieht,
 2. für Beamtinnen und Beamte, die sich zwischen Dienstende und nächstem Dienstbeginn an Bord von ruhenden Schiffen oder auf ruhenden anderen schwimmenden Geräten bereithalten,
 3. für Beamtinnen und Beamte, die an Bord von Schiffen oder auf anderen schwimmenden Geräten zur Bord- und Hafenvache oder zur Ankerwache eingesetzt sind.
- Ist mindestens ein Viertel der Schichten, die Beamtinnen und Beamte der Feuerwehr und des Wachdienstes leisten, kürzer als 24, aber länger als elf Stunden, erhalten die Beamtinnen und Beamten für je fünf Monate Schichtdienst im Urlaubsjahr einen Arbeitstag Zusatzurlaub; Absatz 5 ist nicht anzuwenden.“

7. Es wird folgender neuer § 12 eingefügt:

„§ 12

Urlaubsabgeltungsanspruch

- (1) Beamtinnen und Beamten, die krankheitsbedingt bis zur Beendigung des Beamtenverhältnisses ihren Urlaub nicht nehmen konnten oder während der aktiven Dienstzeit versterben, wird der bis dahin nicht verfallene Mindestjahresurlaub abgegolten.
- (2) Die Höhe der Abgeltung bemisst sich nach dem Durchschnitt der Besoldung der letzten drei Monate vor Eintritt oder Versetzung in den Ruhestand ohne Berücksichtigung von Sonder- und Nachzahlungen.
- (3) Die Urlaubsansprüche sind von Amts wegen zu berechnen und unterliegen der regelmäßigen dreijährigen Verjährungsfrist (§ 195 BGB), beginnend mit dem Ende des Jahres des Ruhestandseintritts.“

8. Der bisherige § 12 wird § 13 und erhält folgende Fassung:

„§ 13

Übergangsregelung

§ 4 Absatz 1 gilt rückwirkend auch für die Kalenderjahre 2011 und 2012. Ein gemäß § 4 zusätzlich entstandener Urlaubsanspruch für das Urlaubsjahr 2011 ist verfallen, wenn er nicht bis zum Ablauf des 30. September 2013 abgewickelt worden ist.“

9. Der bisherige § 13 wird § 14.

Artikel 9

Änderung der Allgemeinen Laufbahnverordnung

Die Allgemeine Laufbahnverordnung vom 19. Mai 2009 (GVOBl. Schl.-H. S. 236), geändert durch Verordnung vom 26. April 2012 (GVOBl. Schl.-H. S. 516; ber. S. 614), Zuständigkeiten und Ressortbezeichnungen zuletzt ersetzt durch Verordnung vom 23. Oktober 2013 (GVOBl. Schl.-H. S. 424), wird wie folgt geändert:

1. In § 1 Absatz 2 Nummer 1 wird die Angabe „121“ durch die Angabe „119“ ersetzt.
2. In § 3 Absatz 3 werden die Worte „§ 24 des Bundesbesoldungsgesetzes - Überleitungsfassung“ ersetzt durch die Worte „§ 25 Absatz 2 des Besoldungsgesetzes Schleswig-Holstein vom 26. Januar 2012 (GVOBl. Schl.-H. S. 153), zuletzt geändert durch Gesetz vom [einfügen: Datum und Fundstelle dieses Gesetzes],“.
3. In § 7 Absatz 4 ist jeweils das Wort „anderen“ zu streichen.
4. § 9 wird wie folgt geändert:
 - a) Absatz 3 erhält folgende Fassung:

„(3) Als Qualifizierung für die Übertragung von Beförderungssämtern ab dem zweiten Beförderungssamt in beiden Laufbahngruppen soll neben in der Probezeit wahrzunehmenden Fortbildungsmaßnahmen und der beruflichen Erfahrung die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen nach § 11 Absatz 2 Satz 1 im Umfang von durchschnittlich mindestens 14 Stunden im Jahr gefordert werden; für die Berechnung des Durchschnitts ist der jeweils geltende Regelbeurteilungszeitraum aus § 39 Absatz 1 zugrunde zu legen.“
 - b) Es wird folgender Absatz 4 angefügt:

„(4) Ist mit der Übertragung eines Amtes die Übernahme von Führungsfunktionen verbunden, ist zusätzlich zu den Fortbildungsmaßnahmen nach Absatz 3 eine Führungskräftefortbildung im Umfang von mindestens 35 Stunden zu absolvieren. In der Laufbahngruppe 2 beträgt bei Beamtinnen und Beamten, die im zweiten Einstiegsamt eingestellt worden sind, der Anteil der Führungskräftefortbildung mindestens 50 % der nach Absatz 3

wahrzunehmenden Fortbildungsmaßnahmen, mindestens 60 Stunden. Ist diese Fortbildung vor der Übertragung eines Amtes mit Führungsfunktionen nicht erfolgt, ist sie zeitnah nachzuholen.“

5. In § 10a Absatz 1 wird folgender Satz 3 angefügt:
„Die Anforderungen des Satzes 2 Nummer 4 und 5 können auch im Rahmen eines dafür von der für die Gestaltung der Laufbahn zuständigen obersten Landesbehörde vorgesehenen, mit einem Mastergrad erfolgreich abgeschlossenen und für die Laufbahn geeigneten Hochschulstudiums erfüllt werden.“
6. § 12 wird wie folgt geändert:
 - a) Absatz 1 wird gestrichen.
 - b) Absatz 2 wird Absatz 1. In Satz 1 wird das Wort „Ausgleich“ durch „Nachteilsausgleich nach § 23 Absatz 3 LBG“ ersetzt.
 - c) Absatz 3 wird Absatz 2. Die Worte „Die Absätze 1 und 2 gelten“ werden durch die Worte „Absatz 1 gilt“ ersetzt. Es werden nach dem Wort „Kinder“ folgende Worte eingefügt: „und im Falle eines Ausgleichs nach § 23 Absatz 4 LBG“.
 - d) Der bisherige Absatz 4 wird gestrichen.
7. § 18 wird wie folgt geändert:
 - a) In Absatz 1 sind in Satz 1 vor den Worten „ein Hauptschulabschluss“ die Worte „der Erste allgemeinbildende Schulabschluss oder“ einzufügen.
 - b) Satz 1 von Absatz 2 wird wie folgt gefasst:
„Für die Laufbahngruppe 1 sind für das zweite Einstiegsamt
 1. ein Mittlerer Schulabschluss oder der Realschulabschluss oder
 2. der Erste allgemeinbildende Schulabschluss oder ein Hauptschulabschluss und eine förderliche abgeschlossene Berufsausbildung oder
 3. der Erste allgemeinbildende Schulabschluss oder ein Hauptschulabschluss und eine abgeschlossene Ausbildung in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis oder
 4. ein als gleichwertig anerkannter Bildungsstand nachzuweisen.“
8. § 19 Absatz 3 wird gestrichen. Der bisherige Absatz 4 wird Absatz 3.
9. Die Absätze 3 und 4 des § 22 werden gestrichen.
10. § 25 wird wie folgt geändert:

- a) Absatz 1 und 2 werden wie folgt neu gefasst:
- „(1) Beamtinnen und Beamte der Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt, können zum Aufstieg in die Laufbahn der Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt, derselben Fachrichtung zugelassen werden, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind:
1. Ihre Eignung, Befähigung und fachliche Leistung im beruflichen Werdegang muss dies rechtfertigen; zudem muss die Beamtin oder der Beamte mindestens eine Beurteilung mit der zweithöchsten Bewertungsstufe erhalten haben,
 2. sie müssen eine Hochschulzugangsberechtigung nach § 39 HSG oder nach ihrem Bildungsstand die Voraussetzungen für ein erfolgreiches Studium an einer Fachhochschule erfüllen,
 3. sie haben ein Amt mindestens der Besoldungsgruppe A 7 inne.
- (2) Der Zulassung soll ein Auswahlverfahren vorausgehen. Dieses kann mit einer Eignungsprüfung verbunden werden.“
- b) In Absatz 4 wird in Satz 2 das Wort „Prüfungsordnungen“ durch das Wort „Prüfungsverordnungen“ ersetzt.
- c) Absatz 8 wird gestrichen.

11. § 26 wird wie folgt neu gefasst:

„§ 26

Schnellaufstieg

Beamtinnen und Beamte, die eine Hochschulzugangsberechtigung nach § 39 HSG oder einen als gleichwertig anerkannten Bildungsstand nachweisen und die Laufbahnprüfung für eine Laufbahn der Laufbahngruppe 1 für das zweite Einstiegsamt mindestens mit der Note „gut“ bestanden haben, können frühestens ein Jahr und sechs Monate, spätestens drei Jahre nach der Prüfung in den Vorbereitungsdienst für eine Laufbahn derselben Fachrichtung der Laufbahngruppe 2 für das erste Einstiegsamt übernommen werden, wenn sie mit der höchsten Bewertungsstufe beurteilt worden sind. Die in Satz 1 geregelte Frist verlängert sich um die Zeiten

1. eines Beschäftigungsverbot nach der Mutterschutzverordnung und
2. der Elternzeit nach der Elternzeitverordnung in der Fassung vom 18. Dezember 2001 (GVOBl. Schl.-H. 2002 S. 6), zuletzt geändert durch Gesetz vom (einsetzen: Datum und Fundstelle dieses Gesetzes), wenn aus diesem Grund die Übernahme nicht möglich war. Die in Satz 1 geregelte Frist verkürzt sich höchstens auf sechs Monate, wenn Zeiten hauptberuflicher Tätigkeit nach § 19 Absatz 2 Satz 2 LBG angerechnet worden sind. § 25 Absatz 3 bis 7 gilt entsprechend.“

12. § 27 wird wie folgt geändert:

- a) Absatz 1 wird wie folgt neu gefasst:
 - „(1) Beamtinnen und Beamte der Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt,
 1. die ihre Laufbahn durchlaufen und
 2. die den Nachweis einer breiten Verwendung erbracht haben,können zum Aufstieg zugelassen werden, wenn sie in mindestens zwei Beurteilungen die höchste Bewertungsstufe erreicht haben, wobei mindestens die letzte Beurteilung im Endamt der Laufbahn erfolgt sein muss. Zum Nachweis der breiten Verwendung nach Satz 1 Nummer 2 sind mindestens zwei sich voneinander unterscheidende Dienstposten für eine Dauer von jeweils mindestens zwei Jahren wahrzunehmen.“
- b) Absatz 2 wird wie folgt geändert:
 - aa) Satz 1 wird gestrichen.
 - bb) Der bisherige Satz 2 wird Satz 1.
 - cc) Nach Satz 2 wird folgender neuer Satz 3 eingefügt:
„Am Ende der Aufstiegsfortbildung ist eine Prüfung abzulegen.“
 - dd) Satz 4 wird wie folgt neu gefasst:
„Die für die Gestaltung der Laufbahn zuständige oberste Landesbehörde kann Einzelheiten der Aufstiegsfortbildung und der abschließenden Prüfung in der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung regeln.“
- c) Absatz 3 wird wie folgt geändert:
 - aa) Nach Satz 1 wird folgender neuer Satz 2 eingefügt:
„Bei der Entscheidung ist das Ergebnis der Prüfung nach Absatz 2 zu berücksichtigen.“
 - bb) Die bisherigen Sätze 2 bis 4 werden Sätze 3 bis 5.
- d) Absatz 4 wird wie folgt neu gefasst:
„(4) § 25 Absatz 2 und 7 gilt entsprechend.“

13. § 39 Absatz 5 wird gestrichen. Der bisherige Absatz 6 wird Absatz 5.

14. § 43 Absatz 3 wird wie folgt neu gefasst:

- „(3) Bei Beamtinnen und Beamten der Gemeinden, Kreise, Ämter und kommunalen Zweckverbände erfolgt die Bestätigung nach § 10 a Absatz 7 Satz 5 und Absatz 9 durch die für kommunale Angelegenheiten zuständige oberste Landesbehörde im Einvernehmen mit der für die Gestaltung der Laufbahn zuständigen obersten Landesbehörde.“

15. In § 45 wird folgender neuer Absatz 7 angefügt:

- „(7) Beamtinnen und Beamte, die den Aufstieg auf der Grundlage der §§ 25 bis

27 vor dem 1. April 2016 begonnen haben, führen den Aufstieg nach diesen Regelungen zu Ende. Der Beginn des Aufstiegsverfahrens erfolgt durch die schriftliche Bekanntgabe der Zulassung zum Aufstiegsverfahren. Abweichend von § 27 Absatz 1 in der ab 1. April 2016 geltenden Fassung können bis zum 31. Dezember 2017 auch Beamtinnen und Beamte, die die Voraussetzungen des § 27 Absatz 1 Nummer 1 und 2 erfüllen, zum Aufstieg zugelassen werden, wenn ihre Eignung, Befähigung und fachliche Leistung im beruflichen Werdegang dies rechtfertigt und sie mindestens in der letzten Beurteilung, die im Endamt der Laufbahn erfolgt sein muss, die höchste Bewertungsstufe erreicht haben.“

Artikel 10

Änderung der Arbeitszeitverordnung

Die Arbeitszeitverordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 7. Januar 2002 (GVOBl. Schl.-H. S. 11), zuletzt geändert durch Gesetz vom 26. März 2009 (GVOBl. Schl.-H. S. 93), Zuständigkeiten und Ressortbezeichnungen zuletzt ersetzt durch Verordnung vom 23. Oktober 2013 (GVOBl. Schl.-H. S. 424), wird wie folgt geändert:

1. § 2 wird wie folgt geändert:
 - a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:
 - aa) Satz 4 erhält folgende Fassung:

„Am Ende des jeweiligen Bezugszeitraums darf Zeitguthaben nicht mehr als das Fünffache der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit, Zeitfehl nicht mehr als die durchschnittliche Wochenarbeitszeit betragen.“
 - bb) Es werden folgende Sätze 5 und 6 angefügt:

„Der Abbau von Zeitguthaben hat im Einklang mit dem Dienstbetrieb zu erfolgen. Die Teilnahme an Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsprävention, die von der Dienststelle angeboten werden, kann in angemessenem Umfang auf die Arbeitszeit angerechnet werden. Näheres ist in Vereinbarungen nach § 57 oder § 59 Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein zu regeln.“
 - b) Absatz 3 erhält folgende Fassung:

„(3) Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit vermindert sich für jeden gesetzlich anerkannten Feiertag um die darauf entfallende Arbeitszeit. Dies ist bei Dienst in Wechselschichten in demselben Umfang wie für Beamtinnen und Beamte desselben Verwaltungszweigs ohne Rücksicht darauf, ob und wie lange die Beamtin oder der Beamte an diesen Tagen tatsächlich Dienst leisten muss, zu berücksichtigen“.

2. § 3 wird wie folgt geändert:
- a) Absatz 3 erhält folgende Fassung:
„(3) Hat die Beamtin oder der Beamte an dem für die Freistellung vorgesehenen Tag Dienst zu leisten, Erholungsurlaub oder ist sie oder er dienstunfähig erkrankt, ist sie oder er an einem anderen Arbeitstag innerhalb desselben Kalenderjahres freizustellen. Ist dies aus dienstlichen Gründen nicht möglich, ist die Beamtin oder der Beamte innerhalb der ersten zwei Monate des folgenden Kalenderjahres freizustellen.“
 - b) Es wird folgender Absatz 4 eingefügt:
„(4) In Urlaubsabgeltungsfällen und in Fällen des § 6 Absatz 3 Satz 2 der Erholungsurlaubsverordnung sind die bereits nach Absatz 1 Satz 1 in Anspruch genommenen dienstfreien Tage auf den Mindestjahresurlaub des betroffenen Jahres anzurechnen.“
 - c) Der bisherige Absatz 4 wird Absatz 5. In dem neuen Absatz 5 wird die Angabe „3“ durch die Angabe „4“ ersetzt.
3. § 7 Absatz 4 Satz 1 erhält folgende Fassung:
„Die oberste Dienstbehörde kann eine Ausnahme von den Bestimmungen der Absätze 1 bis 3 sowohl in den Bereichen zulassen, in denen die Kontinuität des Dienstes gewährleistet sein muss, als auch in Bereichen mit Tätigkeiten, bei denen die Arbeitszeiten über den Tag verteilt sind.“

Artikel 11

Änderung der Jubiläumsverordnung

§ 1 der Jubiläumsverordnung vom 29. März 2012 (GVOBl. Schl.-H. S. 434), zuletzt geändert durch Artikel 3 des Gesetzes vom 5. März 2014 (GVOBl. Schl.-H. S. 52), wird wie folgt geändert:

1. Absatz 1 wird wie folgt geändert:
- a) Nach den Worten „von 40 Jahren“ werden die Worte „und 50 Jahren“ eingefügt.
 - b) Die Worte „in Höhe von 410 €“ werden gestrichen.
2. Folgender neuer Absatz 2 wird eingefügt:
- | | |
|-------------------------------------|------------|
| „(2) Die Jubiläumszuwendung beträgt | |
| bei einer Dienstzeit von 40 Jahren | 410 Euro, |
| bei einer Dienstzeit von 50 Jahren | 512 Euro.“ |
3. Der bisherige Absatz 2 wird Absatz 3.

Artikel 12
Anwendungsvorschrift Schulgesetz

§ 36 Absatz 2 Nummer 8 des Schulgesetzes ist mit Wirkung vom 1. Mai 2011 anzuwenden.

Artikel 13
Inkrafttreten

- (1) Artikel 1 Nummer 5 und Artikel 2 Nummern 4 und 14 treten am Tage nach der Verkündung in Kraft.
- (2) Artikel 1 Nummer 13 und Artikel 11 treten mit Wirkung vom 1. Mai 2011 in Kraft.
- (3) Im Übrigen tritt dieses Gesetz am 1. April 2016 in Kraft.

Das vorstehende Gesetz wird hiermit ausgefertigt und ist zu verkünden.

Kiel,

Torsten Albig
Ministerpräsident

Monika Heinold
Finanzministerin

Anke Spoorendonk
Ministerin für Justiz, Kultur und Europa

Britta Ernst
Ministerin für Schule und Berufsbildung

Begründung

A. Allgemeiner Teil

Die öffentliche Verwaltung braucht gute Rahmenbedingungen, um ihre Leistungen auch unter sich schnell wandelnden Anforderungen sachgerecht, qualitativ hochwertig und zuverlässig erbringen zu können.

Eine wesentliche Herausforderung, der sich der öffentliche Dienst gegenüber sieht, ist der fortschreitende demografische Wandel. Die demografische Entwicklung macht es erforderlich, die Bemühungen um die Gewinnung von Nachwuchskräften zu verstärken, vorhandenes Personal an die öffentlichen Arbeitgeber zu binden und für ältere Beschäftigte Anreize für einen freiwilligen längeren Verbleib im Dienst über den Zeitpunkt des frühest möglichen Ausscheidens aus dem Berufsleben hinaus zu schaffen.

In diesem Zusammenhang sollen die Beschäftigungsbedingungen der Beamtinnen und Beamten im Rahmen des finanziell Möglichen entsprechend der jeweiligen Lebenssituation verbessert, die Wiederaufnahme der Beschäftigung nach Unterbrechungszeiten punktuell erleichtert und der längere Verbleib im Beruf gefördert werden. Gute und faire Beschäftigungsbedingungen besitzen positive Strahlkraft hinsichtlich der Berufsentscheidung von Nachwuchskräften. Ein sicheres, wertschätzendes Arbeitsumfeld, gute Vereinbarkeit von Beruf und eigener Lebensplanung sowie ein vielfältiges Aufgabenspektrum sind gute Gründe für eine Tätigkeit im öffentlichen Dienst in Schleswig-Holstein. Diese Vorteile gilt es – insbesondere, da finanzielle Anreizmöglichkeiten den öffentlichen Trägern nur begrenzt zur Verfügung stehen - weiter auszubauen, um auf diese Weise die Attraktivität des öffentlichen Dienstes zu steigern.

Das soll durch Maßnahmen in den folgenden Handlungsfeldern erreicht werden:

1. Lebensphasengerechtes Arbeiten – Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und persönlichen Lebenslagen

- Öffnung der bisherigen Sabbatjahrregelung auch für andere Teilzeitmodelle
- Senkung des Mindestumfangs der familienbedingten Teilzeit auf 25 % (bisher 30%)
- Einführung einer Familienpflegezeit
- Schaffung von mehr Flexibilität bei der Teilzeit während der Elternzeit

- Verbesserung der Möglichkeiten beim Sonderurlaub, vor allem für die kurzfristige Betreuung erkrankter Kinder oder anderer Angehöriger
- Ausbau der Möglichkeiten für ein Arbeitszeitkonto
- Möglichkeit der Förderung von Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsprävention durch Anrechnung auf die Arbeitszeit

2. Lebensphasengerechtes Arbeiten - Perspektiven für die Arbeit über die Altersgrenzen hinaus

- Neue flexible Form der Altersteilzeit
- Bedarfsorientierte Bleibezuschläge für das Hinausschieben des Ruhestandes
- Erleichterung der freiwilligen Weiterarbeit im Ruhestand für den bisherigen Dienstherrn oder andere Träger der öffentlichen Verwaltung

3. Steigerung des Leistungsgrundsatzes und des lebenslangen Lernens

- Stärkere Leistungsorientierung beim Aufstieg von Laufbahngruppe 1 nach Laufbahngruppe 2 (§§ 25-27 ALVO)
- Schaffung von Ämtern „A13 Z“ für hervorragende Expertinnen und Experten auf herausgehobenen Dienstposten
- Einführung einer Fortbildungsverpflichtung für alle Laufbahnen
- Streichung der laufbahnrechtlichen Altersgrenze (55. Lebensjahr) für regelmäßige Beurteilungen

4. Verbesserte Anerkennung von freiwilligem Engagement für das Gemeinwohl

- Berücksichtigung der Bundesfreiwilligendienste und anderer Freiwilligendienste im Besoldungs- und Laufbahnrecht
- Erhöhung des Sonderurlaubs für gewerkschaftliche Zwecke von bislang max. 5 auf max. 10 Arbeitstage
- Aufnahme der Freiwilligendienste (Bundesfreiwilligendienst und freiwilliger Wehrdienst) in die Beurlaubungsregelung des § 14 SUVO (bisher nur FsJ und FöJ).

5. Sonstige Maßnahmen der Attraktivitätssteigerung

- Verbesserungen des Zusatzurlaubes für Nachtdienste
- Neuregelung der Ausgleichszulage im Fall von Einbußen bei Wechsel nach Schleswig-Holstein
- Ausbau der Regelung über Sonderzuschläge zur Sicherung der Funktions- und Wettbewerbsfähigkeit („Personalgewinnungs- und Haltezuschläge“), z.B. als Ausgleich für erhöhte Lebenshaltungskosten auf Nordseeinseln und Halligen.

- Schließen der zeitlichen Lücke vom 1. Mai 2011 bis 31. Dezember 2012 bei der Gewährung der Jubiläumszuwendung für das 40jährige Dienstjubiläum, rückwirkende Einführung einer Jubiläumszuwendung für das 50jährige Dienstjubiläum.

Freiwilligendienste:

Der **Bundesfreiwilligendienst** (BFD) ist 2011 als Initiative zur freiwilligen, gemeinnützigen und unentgeltlichen Arbeit in Deutschland eingeführt worden (Bundesfreiwilligendienstgesetz vom 28. April 2011 (BGBl. I S. 687)). Er wurde von der Bundesregierung als Reaktion auf die Aussetzung der Wehrpflicht 2011 und damit auch des Zivildienstes eingeführt. Er soll die bestehenden Freiwilligendienste „Freiwilliges soziales Jahr“ und „Freiwilliges ökologisches Jahr“ ergänzen und das bürgerliche Engagement fördern, insbesondere da der Bundesfreiwilligendienst auch Menschen über 27 Jahre offen steht. Im Rahmen des Wehrrechtsänderungsgesetzes vom 28. April 2011 (BGBl. I S. 678) ist das Arbeitsplatzschutzgesetz dahingehend geändert worden, dass die Vorschriften des ArbPISchG auch im Falle des freiwilligen Wehrdienstes gelten. Anzuwenden sind danach alle Vorschriften, die für den bisherigen Grundwehrdienst galten.

Freiwilliger Wehrdienst, Bundesfreiwilligendienst sowie Freiwilliges Soziales und Freiwilliges Ökologisches Jahr werden gleichermaßen in die besoldungs-, laufbahn- und sonderurlaubsrechtlichen Regelungen einbezogen.

Familienpflegezeit:

Die mit dem Gesetz über die Familienpflegezeit vom 06.12.2011 (BGBl. I S. 2564) mit Wirkung zum 01.01.2012 für den Arbeitnehmerbereich eingeführte und mit dem Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf vom 23.12.2014 (BGBl. I S. 2462) mit Wirkung zum 1.1.2015 fortentwickelte Familienpflegezeit wird durch eine Änderung des Landesbeamtengesetzes auch den schleswig-holsteinischen Beamtinnen und Beamten eröffnet. Auch in Schleswig-Holstein wird die demografische Entwicklung dazu führen, dass die Zahl der jüngeren Menschen sich spürbar verringern, während gleichzeitig die Anzahl der Pflegebedürftigen deutlich steigen wird. Auch im öffentlichen Dienst wird es daher zunehmend zu Situationen kommen, in denen die Beschäftigten einen Pflegefall in der Familie zu bewältigen haben. Da bei den meisten Menschen der Wunsch besteht, auch im Falle der Pflegebedürftigkeit möglichst lange und möglichst selbstbestimmt im gewohnten Umfeld zu bleiben, werden die pflegenden Angehörigen häufig plötzlich und unvorbereitet vor besondere Herausforderungen gestellt. Sie müssen ihren dienstlichen Ver-

pflichtungen und den Interessen der pflegebedürftigen Familienmitglieder gleichermaßen gerecht werden.

Die Familienpflegezeit ist ein Modell, in diesen Situationen Familie und Beruf besser zu vereinbaren und Unterbrechungen der Erwerbsbiografie zu vermeiden. Da aktuell häufig Frauen die Pflege von Angehörigen übernehmen (Statistisches Bundesamt, Frauen und Männer auf dem Arbeitsmarkt – Deutschland und Europa, 2012, S. 42) ist dieses Teilzeit-Modell auch ein Beitrag zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Schleswig-Holstein.

Neue Altersteilzeit 63plus, Förderung der Weiterarbeit über die Altersgrenze hinaus:

Mit den Maßnahmen soll die Weiterarbeit über die Antragsaltersgrenzen hinaus gefördert und damit ein Beitrag dazu geleistet werden, die aufgrund zunehmender Altersabgänge entstehende demografische Lücke zu schließen.

Aufgrund der demografischen Entwicklung und wegen der Erhöhung der Altersgrenzen im Beamtenrecht als auch in der Rente ist mit einer zunehmend älteren Mitarbeiterschaft zu rechnen.

Allein das Land Schleswig-Holstein rechnet im Zeitraum 2015 bis 2020 in der unmittelbaren Landesverwaltung mit über 8.600 Altersabgängen (Beamtinnen, Beamte und Beschäftigte, ohne Lehrkräfte: 3.500). Auch unter Berücksichtigung der Einsparvorgaben nach dem Stellenabbaupfad verbleibt ein erheblicher Personalbedarf. In den Jahren 2021 bis 2026 ist mit weiteren 8.500 Altersabgängen (ohne Lehrkräfte: 4.800) zu rechnen. Der Bedarf soll schwerpunktmäßig durch die Einstellung von Nachwuchskräften gedeckt werden. Dementsprechend wird die Landesverwaltung die Anstrengungen um die Gewinnung von Nachwuchskräften intensivieren. Daneben ist es notwendig, die Potenziale älterer Beschäftigter zu nutzen und ihnen Angebote für einen längeren Verbleib im Beruf – zunächst über die Antragsaltersgrenze, aber bei entsprechendem Personalbedarf auch über die gesetzlichen Altersgrenzen hinaus – zu unterbreiten.

Der Wunsch, den aktiven Dienst frühzeitig zu verlassen, ist bei den Betroffenen einerseits weiterhin stark ausgeprägt. Andererseits wären nach einer Untersuchung des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung² rund 42 % der über 54jährigen Beamtinnen und Beamten bereit, auch nach dem Eintritt in den Ruhestand einer bezahlten Beschäftigung nachzugehen. Insgesamt (einschließlich Selbstständige) trifft

² Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung, Erwerbsarbeit und informelle Tätigkeit der 55 bis 70jährigen in Deutschland, 2014 http://www.bib-demografie.de/DE/Aktuelles/Grafik_des_Monats/Archiv/2014/2014_01_weiterbeschaeftigung_rentenalter.html?nn=3884236

das auf rund 50% der Erwerbstätigen zu. Die Bereitschaft, auch im Ruhestand erwerbstätig zu bleiben, hängt im Wesentlichen von der Initiative der Unternehmen ab. So zeigen die Beschäftigten größeres Interesse an einer längeren Lebensarbeitszeit, wenn der aktuelle Arbeitgeber Angebote für ältere Menschen vorhält.

Diese verbreitete Bereitschaft für die Weiterarbeit gilt es aufzugreifen und entsprechende Perspektiven für die Weiterarbeit als Beamtin oder Beamter in Schleswig-Holstein aufzuzeigen.

Dabei sind die Phasen

- vom Erreichen der Altersgrenze für den Antragsruhestand bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze (Phase I)
- vom Erreichen der Regelaltersgrenze bis zum maximal möglichen Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand (Phase II)
- nach dem Eintritt in den Ruhestand (Phase III)

in den Blick zu nehmen.

Mit den hohen Abgangszahlen aus dem aktiven Dienst droht der öffentlichen Verwaltung ein Verlust an in langen Jahren erworbenem Know-how und Erfahrungswissen. Die Flexibilisierung des Übergangs in den Ruhestand kann daher auch zu einem organisierten Wissenstransfer genutzt werden. Die vorgesehenen gesetzlichen Regelungen bilden ein Förderprogramm für „Senior Expertinnen und Senior Experten“, welches sich über die drei Phasen erstreckt.

Geeigneten und leistungsfähigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird die Teilnahme an dem Förderprogramm der „Senior Expertinnen und Senior Experten“ ermöglicht. Die Empfehlung zur Weiterarbeit als Senior Expertin oder Senior Experte kann im Rahmen der dienstlichen Beurteilung ausgesprochen werden. Die Anforderungen an die Eignung, Befähigung und fachliche Leistung und damit an den potentiellen Kreis der Senior Expertinnen und Senior Experten können von den Ressorts bedarfsgerecht festgelegt werden. Hierbei wird der Verlauf des Stellenabbaus sowie die Bewerberlage für Nachwuchskräfte zu berücksichtigen sein, denn das Programm soll weder den Stellenabbau erschweren noch die Einstellung junger geeigneter Nachwuchskräfte verhindern. Die Maßnahmen werden erst im weiteren Verlauf des demografischen Wandels an Bedeutung gewinnen. Sie sind nicht als Alternative zu den Bemühungen der öffentlichen Arbeitgeber zur Nachwuchskräftegewinnung gedacht, sondern sollen die Maßnahmen zur Deckung des künftigen Personalbedarfs unterstützen.

Senior Expertinnen und Senior Experten sollen durch finanzielle Förderung für eine aktive Weiterarbeit im Dienst - ggf. unter Anpassung der Art und des Umfangs der Arbeit – gewonnen werden.

Phase I:

Nach den Berichten über die Frühpensionierungen beim Land Schleswig- Holstein³ treten im langfristigen Vergleich (Jahre 1995 bis 2013) nur etwas über ein Drittel (35,0%) der Beamtinnen und Beamten beim Land Schleswig- Holstein wegen Erreichens der Altersgrenze in den Ruhestand. Im Jahr 2013 betrug dieser Wert 28,3%. 41,0% der Beamtinnen und Beamten wurden im langfristigen Mittel auf eigenen Antrag (ab dem vollendeten 63. Lebensjahr, bei Schwerbehinderung ab dem 60. Lebensjahr mit seit 2012 steigender Antragsaltersgrenze) in den Ruhestand versetzt. 24,1 % wurden in diesem Zeitraum wegen Dienstunfähigkeit pensioniert.

Die Dienstherrn können es sich in Zukunft nicht leisten, in erheblichem Umfang den Weggang von Personal vor Erreichen der Altersgrenze hinzunehmen und auf dessen Kompetenzen zu verzichten. Vor diesem Hintergrund ist es geboten, die Weiterarbeit über die Antragsaltersgrenze hinaus bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze zu fördern. Andererseits ist zu berücksichtigen, dass

- es mit steigendem Alter zunehmend belastender wird, vollschichtig Dienst zu leisten
- der Übergang von voller zeitlicher Belastung in den Ruhestand zu abrupt sein kann, da keine sich über einen längeren Zeitraum erstreckende Gewöhnung an ein höheres Maß an Zeitsouveränität stattfindet.

Dem soll durch ein Angebot eines neuen, ab der Antragsaltersgrenze möglichen Altersteilzeitmodells entgegengewirkt werden. Um den gleitenden Übergang in den - späteren - Ruhestand zu ermöglichen, wird dieses Altersteilzeitmodell bewusst nur als Teilzeitmodell vorgesehen. Das ist ein wesentlicher Unterschied zu der bisherigen Altersteilzeit nach § 63 Landesbeamtengesetz. Diese hatte aufgrund des ganz überwiegend angewandten Blockmodells faktisch den Weg in den Vorruhestand bereitet, auch wenn es sich rechtlich um eine Teilzeitbeschäftigung zumeist bis zum Erreichen der Altersgrenze handelte⁴. Vorruhestandslösungen sind nur sinnvoll, wenn sie zwingend erforderlich sind, um einen notwendigen Stellenabbau zu erreichen (für das Land Schleswig- Holstein Koppelung an Stellenwegfall durch § 14 Abs. 9 Haushaltsgesetz 2015).

³ Zuletzt Bericht über die Entwicklung der Frühpensionierungen im Jahr 2013, Umdruck 18/3037

⁴ Im Einzelnen Bemerkungen 2010 des Landesrechnungshofes, Tz. 17

Mit der neuen Altersteilzeit 63plus soll stattdessen ein Anreiz geschaffen werden, mit verringerter Stundenzahl länger im aktiven Dienst zu verbleiben. Ein Teil der Besoldungsreduzierung aufgrund der Teilzeitbeschäftigung wird durch einen Zuschlag ausgeglichen, so dass die Weiterarbeit in Teilzeit im Vergleich zur Versetzung in den Ruhestand finanziell attraktiv ist. Die Teilzeitbeschäftigung muss sich auf den Zeitraum bis zum Erreichen der Altersgrenze (bei Schwerbehinderten entsprechend früher) erstrecken und kann zwischen 50 und 90% der regelmäßigen Arbeitszeit flexibel ausgestaltet werden. Auch spätere Veränderungen des Teilzeitumfangs sind möglich, um z.B. auf sich innerhalb der Phase bis zum Erreichen der Altersgrenze verändernde persönliche Bedürfnisse – im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten – reagieren zu können. Der Altersteilzeit 63plus liegen die folgenden Eckpunkte zugrunde:

- Teilzeitbeschäftigung ab dem 63. Lebensjahr (bei Schwerbehinderten entsprechend früher) mit einem Arbeitszeitumfang zwischen 90 % und 50%.
- Voraussetzung ist, dass die dienstlichen Leistungen der Beamtin bzw. des Beamten – ausgewiesen durch eine dienstliche Beurteilung – die Anforderungen übertreffen (Im Geltungsbereich der Richtlinien über die Beurteilung der Beschäftigten des Landes Schleswig-Holstein vom 09.04.2009 (Amtsbl. Schl.-H. S. 482) ist diese Voraussetzung bei einer Leistungsbeurteilung mit der Bewertungsstufe 3 oder besser erfüllt).
- Gewährung eines Zuschlags auf die Besoldung. Dieser Zuschlag beträgt 50 % der Besoldung, die auf den Anteil entfällt, um den die Arbeitszeit im Verhältnis zur regelmäßigen Arbeitszeit verringert worden ist. Das Modell läuft bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze (bei Schwerbehinderten auch früheres Ende möglich). Der vorzeitige Antragsruhestand ist während der Laufzeit des Modells grundsätzlich nicht vorgesehen. Wird im Einzelfall dennoch hiervon Gebrauch gemacht, führt das zur Rückabwicklung des Teilzeitmodells, d.h. zur Rückforderung des gewährten Zuschlags.

Daneben bleibt die Altersteilzeit nach § 63 LBG bestehen, für die Landesverwaltung mit den bisherigen Differenzierungen und der Maßgabe des § 14 Abs. 9 HHG 2015, für andere Dienstherren entsprechend ihrer jeweiligen Bedürfnisse.

In Bereichen wie Justiz- und Polizeivollzugsdienst (§§ 108, 114 LBG), für die eine niedrigere Altersgrenze (in 2015: 60 Jahre und 4 Monate) gilt, ist die Ausgangslage eine andere: Dort gibt es die Möglichkeit des vorgezogenen Antragsruhestands nicht, so dass die Alternative, statt bis zur Weiterarbeit bis zur Altersgrenze auf Antrag vorzeitig aus dem Beamtenverhältnis auszuschcheiden, nicht vorhanden ist. Der besonderen Belastung dieser Beamtinnen und Beamten, die durch die Wahrnehmung von Schichtdiensten mit zunehmendem Alter eintreten, wird in diesem Gesetz durch Verbesserungen bei der Gewährung von Zusatzurlaubstagen Rechnung getragen.

Phase II

Über die Altersgrenze hinaus ist das Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand nach § 35 Abs. 4 LBG um bis zu drei Jahre möglich aus dienstlichen Gründen mit Zustimmung der Beamtin oder des Beamten oder auf Antrag der Beamtin oder des Beamten, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Um diese freiwillige Weiterarbeit zu fördern, wenn ein entsprechender Personalbedarf besteht, kann ein nicht ruhegehaltfähiger Zuschlag gewährt werden. Der Zuschlag beträgt bei Vollbeschäftigung 10 %, bei Teilzeitbeschäftigung entspricht der Zuschlag demjenigen bei der Altersteilzeit 63plus (Phase I).

Phase III

Die Hinzuverdienstregelungen für Verwendungen im öffentlichen Dienst während des Ruhestandes werden verbessert. Damit werden Hindernisse beseitigt, im Ruhestand eine Tätigkeit beim bisherigen Dienstherrn aufzunehmen.

Außerhalb dienstrechtlicher Regelungen sollte die Verwendung im Rahmen des Programms als „Senior Expertin oder Senior Experte“ durch folgende personalwirtschaftliche Maßnahmen flankiert werden:

- Flexible, z.B. auch tageweise Verteilung der Dienstzeit
- Lebensphasengerechte Arbeitsbedingungen, wie z.B.:
 - Einsatz in anderen Funktionen/Verwendungen, z.B. als Beraterin oder Berater, Mentorin oder Mentor, Ausbilderin oder Ausbilder, Fachexpertin oder Fachexperte, Dozentin oder Dozent.
 - Mitarbeit in Entwicklungs- und Verbesserungsprojekten, Gremienarbeit, Weiterarbeit zum Zwecke des Wissenstransfers.
 - Langsamer Rückzug aus Verantwortung und bisheriger Aufgabe, z.B. durch Tandemlösungen mit der Nachfolgerin oder dem Nachfolger.
 - Einsatz in Wohnraumarbeit.
 - Bürofreie Arbeit.

Punktuelle Regelungen zur Stärkung der Leistungsorientierung:

Vor dem Hintergrund höchstrichterlicher Rechtsprechung wird der Aufstieg von Laufbahngruppe 1 nach Laufbahngruppe 2 stärker am Leistungsprinzip ausgerichtet.

In der Laufbahngruppe 2 wird die Möglichkeit, eine Amtszulage für Funktionen auszubringen, die sich von den Anforderungen der Besoldungsgruppe A 13 (z.B. Oberamtsrätin oder Oberamtsrat) herausheben, auf weitere Fachrichtungen ausgedehnt.

Damit wird ein zusätzlicher Leistungsanreiz z.B. für hervorragende Expertinnen und Experten auf herausgehobenen Dienstposten geschaffen.

Besoldungs- und Versorgungsrecht:

Der Gesetzentwurf beinhaltet partielle Änderungen im Bereich des Besoldungs- und Beamtenversorgungsrechts. Neben redaktionellem Klarstellungsbedarf ergeben sich die Änderungen aus der Notwendigkeit der Fortentwicklung des Dienstrechts zur Anpassung an höchstrichterliche Rechtsprechung oder Anpassung an die Schwerpunktsetzung zur Berücksichtigung der Erfordernisse der Personalentwicklung. Wegen der Vielfalt der Einzelregelungen wird auf Abschnitt B der Begründung verwiesen.

Im kommunalen Bereich wird die Funktion der hauptamtlichen Vertreterin oder des hauptamtlichen Vertreters der Landrätin oder des Landrates im Statusamt der Leitenden Kreisverwaltungsdirektorin oder des Leitenden Kreisverwaltungsdirektors neu bewertet und von der Besoldungsgruppe A 16 auf die Besoldungsgruppe B 2 angehoben.

Verbesserungen beim Erholungsurlaub und beim Sonderurlaub:

Die Möglichkeiten für die Inanspruchnahme von kurzzeitigem Sonderurlaub bei unvorhergesehenen Ereignissen werden ausgebaut. Die von der Rechtsprechung vorgegebenen Modifikationen beim Erholungsurlaub (altersunabhängiger Anspruch, Urlaubsabgeltung bei krankheitsbedingt bis zur Beendigung des Beamtenverhältnisses nicht genommenem Urlaub sowie beim Tod während der aktiven Dienstzeit), die im Vorgriff bereits umgesetzt worden sind, werden in der Erholungsurlaubsverordnung nachgezeichnet. Des Weiteren wird die Wartezeit für die Gewährung von Erholungsurlaub bei Einstellung in den öffentlichen Dienst abgeschafft sowie die Anpassung des Urlaubsanspruchs bei Änderung der Zahl der Wochenarbeitstage neu geregelt.

Weitere Änderungen:

Darüber hinaus werden Anpassungen an Rechtsprechung, Erfordernisse der Personalpraxis und organisatorische Veränderungen vorgenommen.

B. Besonderer Teil.

Zu Artikel 1 (Änderung des Landesbeamtengesetzes):

Zu Nummer 1 (Inhaltsverzeichnis):

Redaktionelle Folgeänderung zu Nummern 7, 16 und 17.

Zu Nummer 2 (§ 3 LBG):

Die Vorschrift schafft die Ermächtigung zum Aufbau einer zentralen Personalverwaltung für die unmittelbare Landesverwaltung. Die Landesregierung kann hierzu - in beiden Fällen durch eine Verordnung der Landesregierung - eine Landesoberbehörde errichten oder in einem Ministerium oder bei der Ministerpräsidentin oder dem Ministerpräsidenten des Landes Schleswig-Holstein - Staatskanzlei - ein zugeordnetes Amt bilden. In der Verordnung sind die Aufgaben genau zu bezeichnen, die dieser zentralen Personalverwaltung im Bereich des Beamtenrechts zustehen sollen.

Zu Nummer 3 (§ 5 LBG):

Der Ausschluss der elektronischen Form des Entlassungsantrags ist entbehrlich. Es gelten somit auch hierfür die allgemeinen Regelungen über die elektronische Kommunikation (§ 52a Landesverwaltungsgesetz).

Zu Nummer 4 (§ 14 LBG):

Mit der Änderung erfolgt die Anpassung an die neuen Begrifflichkeiten des Schulgesetzes.

Zu Nummer 5 (§ 16 LBG):

Die Richtlinie 2005/36/EU über die Anerkennung von Berufsqualifikationen wurde durch die Richtlinie 2013/55/EU geändert. Die Vorschrift muss daher an die aktuell geltende Richtlinie angepasst werden.

Zu Nummer 6 (§ 23 LBG):

Die bisherigen Regelungen werden um die Anerkennung von Zeiten des freiwilligen Wehrdienstes, des Bundesfreiwilligendienstes sowie des freiwilligen sozialen und freiwilligen ökologischen Jahres nach dem Jugendfreiwilligendienstegesetz ergänzt.

Beförderungen während der Probezeit oder vor Ablauf eines Jahres seit Beendigung der Probezeit können nunmehr ohne Beteiligung des Landesbeamtenausschusses in folgenden Fällen wahrgenommen werden:

- Geburt oder tatsächliche Betreuung oder Pflege eines Kindes unter achtzehn Jahren.
- Tatsächliche Pflege einer oder eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen.
- Grundwehrdienst.
- Freiwilliger Wehrdienst.
- Anerkennung nach § 8a Soldatenversorgungsgesetz.
- Zivildienst.
- Bundesfreiwilligendienst.

- Entwicklungsdienst nach dem Entwicklungshelfergesetz.
- Freiwilliges soziales und freiwilliges ökologisches Jahr.

Die während dieser Zeiten gewonnenen Erfahrungswerte werden als förderlich für die Verwendung als Beamtin oder Beamter bzw. Richterin oder Richter anerkannt.

Die weitergehenden Regelungen hierzu finden sich in § 12 der Allgemeinen Laufbahnverordnung. Diese Vorschrift wird mit Artikel 9 Nr. 6 dieses Gesetzes ebenfalls an die neuen Möglichkeiten angepasst.

Zu Nummer 7 (§ 26 LBG):

Redaktionelle Änderung.

Zu Nummer 8 (§ 30 LBG):

Mit der Annahme einer Gast – oder Vertretungsprofessur in einem öffentlich- rechtlichen Dienstverhältnis (z.B. im Beamtenverhältnis auf Zeit) bei einer Hochschule eines anderen Landes, des Bundes oder bei einer anderen Hochschule mit Dienstherrnfähigkeit endet grundsätzlich das bisherige Beamtenverhältnis beim Land Schleswig-Holstein (§ 22 Abs. 2 Beamtenstatusgesetz – BeamtStG); nur im Einzelfall kann der Fortbestand angeordnet werden. Mit der Neuregelung wird von der Ermächtigung in § 22 Abs. 2 BeamtStG Gebrauch gemacht und eine landesrechtliche Ausnahmeregelung geschaffen. Die Begründung eines öffentlich- rechtlichen Dienstverhältnisses bei einer anderen Hochschule außerhalb des Trägers Land Schleswig- Holstein führt damit nicht mehr zur automatischen Entlassung aus dem Beamtenverhältnis in Schleswig- Holstein. Das dient einer größeren Flexibilität im Hochschulbereich.

Zu Nummer 9 (§ 35 LBG):

Mit der Änderung wird klargestellt, dass auch bei dem beamteten wissenschaftlichen und künstlerischen Personal an Hochschulen der Zeitpunkt des Eintritts in den Ruhestand (zum Semester- oder Trimesterende) die Grenze für die längstens mögliche Verlängerung der Dienstzeit bildet und nicht die individuelle Altersgrenze; das gilt in gleicher Weise für Lehrerinnen und Lehrer (bezogen auf das Ende des Schulhalbjahres), auf § 35 Absatz 1 Satz 3 LBG wird Bezug genommen.

Zu Nummer 10 (§ 36 LBG):

Mit der Regelung wird klargestellt, dass sowohl der Antragsruhestand nach Vollen- dung des 63. Lebensjahres als auch der Antragsruhestand für Schwerbehinderte nach Erreichen der nach § 36 Abs. 2 oder Abs. 3 maßgebenden Altersgrenze für Lehrerinnen und Lehrer nur zum Ende des folgenden Schulhalbjahres, für das beam-

tete wissenschaftliche und künstlerische Personal an Hochschulen nur zum folgenden Semester- bzw. Trimesterende möglich ist.

Zu Nummer 11 (§ 41 LBG):

Redaktionelle Anpassung (vgl. § 73 Absatz 1 Satz 3 LBG).

Zu Nummer 12 (§ 43 LBG):

Redaktionelle Korrektur infolge der durch Art. 1 des Gesetzes zur Neuregelung des Beamtenrechts in Schleswig- Holstein vom 26.03.2009 (GVOBl. Schl.-H. S. 93) erfolgten Neufassung des § 44 LBG.

Zu Nummer 13 (§ 58 LBG):

Mit der Änderung des § 58 Absatz 1 wird die Gewährung einer Jubiläumswendung auch für den Fall der Vollendung einer Jubiläumsdienstzeit von 50 Jahren wieder eingeführt.

Zu Nummer 14 (§ 61 LBG):

Bisher ist Teilzeitbeschäftigung als Sabbatjahr in der Weise möglich, dass am Ende der Teilzeit eine komplette Freistellung erfolgt. Mit dem neuen Satz 2 wird eine weitere Flexibilisierung von Teilzeitmodellen erreicht, indem am Ende des gesamten Zeitraums eine Arbeitszeitreduzierung steht, die durch eine entsprechend höhere Arbeitszeit in der Anfangsphase erbracht wird. Der Besoldungsanspruch bleibt während der ganzen Laufzeit des Modells gleich, entsprechend des durchschnittlichen Teilzeitumfangs.

Beispiele:

Im 1. und 2. Jahr Arbeitszeit 100%, im 3. und 4. Jahr Teilzeit zu 50%. Durchschnittliche Arbeitszeit und Besoldungsanspruch durchgängig 75%.

Im 1. und 2. Jahr Teilzeit zu 80 %, 3. und 4. Jahr Teilzeit zu 50%. Durchschnittliche Arbeitszeit und Besoldungsanspruch durchgängig 65%.

Das Modell ermöglicht Planbarkeit, auch hinsichtlich des Bezahlungsanspruchs z.B. für Situationen, in denen der Bedarf nach einer deutlichen Senkung der Arbeitszeit absehbar ist (z.B. Weiterbildung neben dem Beruf), die Gehaltseinbuße in dieser Phase durch entsprechend vorgeleistete Arbeitszeit aber abgedeckt werden soll. Der bisherige Satz 3 ist entbehrlich und kann entfallen.

Zu Nummer 15 (§ 62 LBG):

Der Mindestarbeitszeitumfang bei Teilzeit aus familiären Gründen wird von 30% auf 25% reduziert. Das entspricht bereits bestehenden Regelungen in den anderen norddeutschen Ländern. Damit wird ein weiterer Beitrag zur besseren Vereinbarkeit

von Familie und Beruf geleistet und der Anreiz erhöht, früher aus Elternzeit oder Beurlaubung zurückzukehren.

Die Pflegebedürftigkeit einer sonstigen Angehörigen oder eines sonstigen Angehörigen kann nunmehr neben dem bislang vorzulegenden ärztliche Gutachten auch durch eine Bescheinigung der Pflegekasse, der privaten Krankenversicherung oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung nachgewiesen werden.

Zu Nummer 16 (§ 62a LBG):

Zu Absatz 1:

Die Familienpflegezeit ist eine weitere besondere Form der Teilzeitbeschäftigung. Sie ist antragsgebunden und steht nur Beamtinnen und Beamten mit Dienstbezügen offen. Sie kann sowohl aus einer Vollzeit- als auch aus einer Teilzeitbeschäftigung heraus in Anspruch genommen werden. Die Dauer der Familienpflegezeit ist nicht vorgegeben, aber begrenzt auf längstens 48 Monate.

Die Familienpflegezeit setzt tatbestandlich voraus, dass eine pflegebedürftige Angehörige oder ein pflegebedürftiger Angehöriger tatsächlich von der Beamtin oder dem Beamten gepflegt werden soll.

Der Begriff der Angehörigen ergibt sich aus § 81 Absatz 5 Landesverwaltungsgesetz, für die Zwecke der Familienpflegezeit erweitert um Stiefeltern, Partnerinnen und Partner einer eheähnlichen oder lebenspartnerschaftlichen Gemeinschaft sowie deren Kinder, Adoptiv- und Pflegekinder. Die Voraussetzung der Pflegebedürftigkeit des Angehörigen sowie der Nachweis derselben durch ein ärztliches Gutachten entsprechen der Bedeutung der Begriffe in § 62 Abs. 1. Auch ist im neuen § 62a die Pflege in häuslicher Gemeinschaft oder Umgebung nicht ausdrücklich gefordert. Hier wie dort ist aber eine tatsächliche Betreuung oder Pflege, die der Beamte selbst vornimmt, Voraussetzung für den Anspruch auf Familienzeit. Eine Unterstützung durch Dritte ist dabei unschädlich; dies können auch weitere Beamtinnen und Beamte mit Teilzeitbeschäftigung nach § 62 oder § 62 a sein.

Im Regelfall ist daher bei außerhäuslicher Unterbringung des oder der Angehörigen nicht von einer tatsächlichen Betreuung oder Pflege durch den Beamten oder die Beamtin auszugehen. Eine Ausnahme kann z.B. angenommen werden, wenn

- a) ein minderjähriger pflegebedürftiger Angehöriger oder eine minderjährige pflegebedürftige Angehörige in außerhäuslicher Umgebung betreut wird oder
- b) wenn ein pflegebedürftiger Angehöriger oder eine pflegebedürftige Angehörige in außerhäuslicher Umgebung begleitet wird, der oder die an einer Erkrankung lei-

det, die progredient verläuft und bereits ein weit fortgeschrittenes Stadium erreicht hat, bei der eine Heilung ausgeschlossen und eine palliativmedizinische Behandlung notwendig ist und lediglich mit einer begrenzten Lebenserwartung von Wochen oder wenigen Monaten zu rechnen ist.

Ebenso wie die Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung aus familiären Gründen nach § 62 LBG wird diese neue Form der Teilzeitbeschäftigung nicht in das Ermessen des Dienstherrn gestellt. Mit der Ausgestaltung als Anspruchsnorm wird zum einen der vielfach geäußerten Kritik begegnet, die dies als eine Ursache für die vergleichsweise geringe Fallzahl in dem ersten Geltungsjahr der Familienpflegezeit sieht. Zum anderen besteht im schleswig-holsteinischen Landesbeamtengesetz bereits ein Anspruch der Beamtinnen und Beamten auf die herkömmliche Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung aus familiären Gründen. Diese Konstruktion hat sich bewährt, so dass es keinen Grund gibt, die Familienpflegezeit nicht ebenfalls als Anspruchsnorm auszugestalten.

Voraussetzung ist, dass keine zwingenden dienstlichen Belange entgegenstehen. Die mit „zwingend“ bezeichneten dienstlichen Belange müssen von einem solchen Gewicht sein, dass eine weitere Beschäftigung mit unverändertem Arbeitszeitumfang unerlässlich ist, um die sachgerechte Wahrnehmung der dienstlichen Aufgaben sicherstellen zu können.

Soll die tatsächliche Arbeitszeit in der Pflegephase unterhältig sein, so dürfen - korrespondierend mit § 62 Absatz 1 – dienstliche Belange der Bewilligung nicht entgegenstehen. Abgestellt wird dabei auf die tatsächliche Arbeitszeit in der Pflegephase und nicht auf den Teilzeitfaktor während der gesamten Dauer der Familienpflegezeit.

Ebenso wie die Teilzeitbeschäftigung nach § 62 aus familiären Gründen eröffnet die Vorschrift bei Anträgen von Beamtinnen und Beamte im Vorbereitungsdienst das Ermessen des Dienstherrn. Außerdem schließen hier bereits entgegenstehende dienstliche Belange die Anwendung der Vorschrift aus. Bei der gebotenen Abwägung sind die Anforderungen, die in den einzelnen Ausbildungsgängen zu stellen sind, einzubeziehen. Die Anwendung der Vorschrift kann insbesondere in Laufbahnen in Betracht kommen, in denen der Vorbereitungsdienst weitgehend in praktischer Ausbildung besteht. Eine unterhältige tatsächliche Arbeitszeit in der Pflegephase ist während des Vorbereitungsdienstes nicht möglich, da dies zu einer nicht vertretbaren Verlängerung der Ausbildung führen würde.

Die Höchstdauer von Beurlaubungen und unterhältiger Teilzeitbeschäftigung insgesamt wird in § 65 geregelt.

Zu Absatz 2:

Die Familienpflegezeit ermöglicht auch in plötzlich auftretenden Pflegefällen in der Familie eine Reduzierung der Arbeitszeit, ohne dass die Besoldung sofort in entsprechendem Maße reduziert werden muss. Wegen der besonderen familiären Situation, die sich in vielen Fällen als schwer absehbare Zwangslage darstellt, tritt der Dienstherr mit der Familienpflegezeit gleichsam in Vorleistung.

Die Familienpflegezeit setzt sich aus einer vorangehenden Pflegephase und einer sich daran grundsätzlich unmittelbar anschließenden Nachpflegephase zusammen. Beide Phasen müssen gleich lang sein und dürfen jeweils 24 Monate - in der Verblockungsvariante nach Satz 3 jeweils sechs Monate - nicht überschreiten. Der gesamte Bewilligungszeitraum kann damit nicht länger als 48 Monate sein, in der Verblockungsvariante zwölf Monate.

Ist zur Zeit der Bewilligung bereits absehbar, dass die beantragte Familienpflegezeit nicht mehr innerhalb der aktiven Dienstzeit wird beendet werden können, so darf eine Familienpflegezeit nicht bewilligt werden. Entsprechendes gilt, wenn zu diesem Zeitpunkt andere Widerrufsgründe nach Absatz 4 vorliegen.

Grundvariante nach § 62a Abs. 2 Satz 2

In der Pflegephase wird die Arbeitszeit der Beamtin oder des Beamten in der Grundvariante auf bis zu 25 % der regelmäßigen Arbeitszeit reduziert; das entspricht dem Mindestteilzeitfaktor der Teilzeitbeschäftigung nach § 62 Abs. 1. In der Nachpflegephase kehrt die Beamtin oder der Beamte dann wieder zur vorherigen Stundenzahl – jedenfalls aber zu einer höheren Stundenzahl als in der Pflegephase – zurück. Während des gesamten Bewilligungszeitraumes erhalten die Beamtinnen und Beamten die Besoldung, die dem über diesen Zeitraum gemittelten Teilzeitfaktor entspricht.

Verblockungsvariante nach § 62a Abs. 2 Satz 3

Auch die Familienpflegezeit kann als Verblockungsvariante beantragt und bewilligt werden. Das bedeutet, dass auch die Inanspruchnahme einer vollen Freistellung von bis zu sechs Monaten möglich ist. Für die Berechnung des Teilzeitfaktors während der gesamten Familienpflegezeit gelten die entsprechenden Grundsätze der Grundvariante.

Beispiel 1

Einer sechsmonatigen Freistellung während der Pflegephase folgt eine sechsmonatige Tätigkeit mit einer tatsächlichen Arbeitszeit, die 100 % der regelmäßigen Arbeitszeit entspricht. Der Teilzeitanteil beträgt während der gesamten 12monatigen Dauer der Familienpflegezeit

50 % mit entsprechendem Besoldungsanspruch. In diesem Beispiel dürfen zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Beispiel 2

Eine dreimonatige Freistellung während der Pflegephase folgt eine sechsmonatige Tätigkeit mit einer tatsächlichen Arbeitszeit von 60 % der regelmäßigen Arbeitszeit. Der Teilzeitanteil beträgt während der gesamten sechsmonatigen Dauer der Familienpflegezeit 30 % mit entsprechendem Besoldungsanspruch. Auch in diesem Beispiel dürfen zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Diese bis zu einer Gesamtdauer von zwölf Monaten zulässige Verblockungsvariante ist in erster Linie für die Pflege von weiter entfernt lebenden Angehörigen gedacht. Für die Fälle der vollen Freistellung wurde ein verkürzter Zeitraum festgelegt, weil der Dienstherr bei dieser Verblockungsvariante gänzlich in Vorleistung tritt. Zudem entspricht eine sechsmonatige Freistellung sinngemäß der Beurlaubungsmöglichkeit nach dem Pflegezeitgesetz des Bundes. Nach Ablauf von längstens sechs Monaten sollte eine Lösung, z.B. bei der Betreuung von entfernt lebenden Angehörigen, gefunden sein können.

Diese Regelung eröffnet auch die Möglichkeit, Angehörigen in der letzten Lebensphase Beistand zu leisten, auch wenn sie sich z.B. in einem Hospiz befinden.

In dem Bewilligungsbescheid des Dienstvorgesetzten werden Zeitpunkt und Dauer der Pflege- und Nachpflegephase sowie die auf die beiden Phasen entfallenden tatsächlichen Arbeitszeiten der Beamtin oder des Beamten im Voraus festgelegt. In der Vorschrift des Absatzes 2 Satz 4 wird festgelegt, dass die Beamtin oder der Beamte auch nach Bewilligung und bis zur Beendigung der Pflegephase eine nachträgliche Verlängerung der Pflegephase auf bis zu 24 Monate (in der Verblockungsvariante auf bis zu sechs Monate) beantragen kann, solange die Voraussetzungen der Bewilligung noch vorliegen. Eine nachträgliche Verlängerung der Nachpflegephase ist nicht möglich.

Zu Absatz 3

Die Höhe der während der Familienpflegezeit zustehenden Teilzeitbezüge richtet sich nach § 7 SHBesG. Für die Ermittlung des Teilzeitumfangs ist eine Durchschnittsbetrachtung während der gesamten Familienpflegezeit anzustellen.

Beispiel:

2 Jahre Pflegephase mit 50% der regelmäßigen Arbeitszeit

2 Jahre Nachpflegephase mit 100% der regelmäßigen Arbeitszeit

= über 4 Jahre betrachtet Teilzeit mit 75% und dem entsprechenden Besoldungsanspruch.

Zu Absatz 4

In Abs. 4 wird die vorzeitige Beendigung der Pflegephase der Familienpflegezeit als gesetzliche Folge des Wegfalls der Voraussetzungen der Pflege eines pflegebedürftigen Angehörigen festgeschrieben. Dies ist z.B. der Fall, wenn die Beamtin oder der Beamte die Pflegeleistung nicht mehr erbringt, die oder der Angehörige nicht mehr pflegebedürftig oder verstorben ist. Die Beamtin oder der Beamte ist gemäß der Regelung in Abs. 9 verpflichtet, etwaige Änderungen der Bewilligungsvoraussetzungen dem Dienstherrn mitzuteilen.

Eines Widerrufs des Bewilligungsbescheides bedarf es in diesen Fällen nicht. Das Gesetz stellt klar, dass damit lediglich die Pflegephase abweichend von dem im Bewilligungsbescheid festgelegten Datum vorzeitig endet. Eine über die 24- bzw. 6-Monats-Grenze hinausgehende Verlängerung der Pflegephase wird mit der Vorschrift nicht ermöglicht.

Das Ende der Pflegephase tritt von Gesetzes wegen mit Ablauf des Monats ein, der auf den Monat folgt, in dem die Voraussetzungen der Pflege eines pflegebedürftigen Angehörigen nach Absatz 1 wegfallen. Wird z.B. der pflegebedürftige Angehörige ab dem 15. Juli in einem stationären Pflegeheim weiter gepflegt, so endet die Pflegephase mit Ablauf des 31. Augustes, 24:00 Uhr. Mit diesem Zeitraum soll den an der Pflegesituation beteiligten Personen ausreichend Zeit zur Umstellung auf die neue Lage vermittelt werden.

An das Ende der Pflegephase schließt sich unmittelbar daran die gleichlange Nachpflegephase an. Erst mit Ablauf der Nachpflegephase endet die Teilzeitbeschäftigung der Familienpflegezeit.

Zu Absatz 5

Die Vorschrift des Absatzes 5 schreibt von Gesetzes wegen den Widerruf der Bewilligung von Familienpflegezeit in bestimmten Fällen vor. Der Widerruf erfolgt mit Wirkung für die Vergangenheit. Die finanzielle Abwicklung der widerrufenen Familienpflegezeit erfolgt nach Absatz 7. Die Gründe, die zu einem Widerruf führen, sind abschließend aufgeführt.

Bei einem Dienstherrnwechsel führt nur der Wechsel auf Antrag der Beamtin bzw. des Beamten (Absatz 5 Nr. 2) zu einem Widerruf. Erfolgt der Wechsel auf Betreiben des Dienstherrn, so wird die Familienpflegezeitbewilligung nicht widerrufen. Eine Abwicklung beim abgehenden Dienstherrn unterbleibt. Es entscheidet sich nach dem Recht des aufnehmenden Dienstherrn, ob die Teilzeitbeschäftigung dort fortgesetzt werden kann.

Absatz 5 Nr. 4 stellt klar, dass besondere Härtefälle, die der Beamtin oder dem Beamten die Fortsetzung der Teilzeitbeschäftigung unzumutbar machen, zu einem Widerruf führen. Hierzu können z.B. finanzielle Notlagen, auch bedingt durch eine Änderung der Lebenssituation, zählen, die der Beamtin oder dem Beamten ein Festhalten an der Familienpflegezeit unzumutbar machen. Dies gilt nur, solange dienstliche Belange dem Widerruf nicht entgegenstehen.

Zu Absatz 6

Die Vorschrift des Absatzes 6 eröffnet dem Dienstherrn in bestimmten abschließend beschriebenen Fällen das Ermessen, eine Unterbrechung der Familienpflegezeit auch im Falle der Bestandskraft des ursprünglichen Bewilligungsbescheides zu verfügen. Die Unterbrechung erfolgt anstelle des ansonsten in Absatz 6 vorgeschriebenen Widerrufs. In dem Unterbrechungsbescheid ist anzugeben, wann und wie die Familienpflegezeit fortgesetzt werden soll. Wird die Familienpflegezeit in der Pflegephase unterbrochen, so wäre anzugeben, ob die Pflegephase nach der Unterbrechung fortgesetzt werden oder ob sich nach der Unterbrechung die Nachpflegephase anschließen soll. In letzterem Fall wäre z.B. die Nachpflegephase entsprechend zu kürzen.

Die Unterbrechungsgründe sind zum einen die Beurlaubung aus familiären Gründen nach § 62 Abs. 1, wenn sie mehr als einen Monat andauert. Zum anderen kann der Dienstherr im Falle einer Elternzeit statt des Widerrufs die Unterbrechung anordnen.

Zu Absatz 7:

Mit dem Widerruf der Familienpflegezeit wird der Arbeitszeitstatus festgesetzt und den gezahlten Bezügen gegenübergestellt. Dabei ist ein bereits geleisteter Ausgleich in der Nachpflegephase zu berücksichtigen. Bleibt eine Überzahlung, sind die überzahlten Bezüge zurückzuzahlen. Der Verweis auf § 15 SHBesG beinhaltet die Möglichkeit, von der Rückforderung aus Billigkeitsgründen ganz oder teilweise abzusehen.

Zu Absatz 8

Die Vorschrift stellt klar, dass eine neue Familienpflegezeit erst für die Zeit nach Beendigung der Nachpflegephase und damit erst nach Abschluss der vorangehenden Familienpflegephase bewilligt werden kann. Während des Bewilligungszeitraumes einer Familienpflegezeit kann keine weitere Familienpflegezeit aufgesattelt werden, selbst wenn es sich um unterschiedliche pflegebedürftige Angehörige handeln würde. Denkbar ist aber, eine Änderung des ursprünglichen Bewilligungsbescheides – etwa hinsichtlich Teilzeitfaktor, Quote der tatsächlichen Arbeitszeit während der Pflegepha-

se oder Laufzeit der Pflegephase – zu beantragen, z.B. wenn weitere Angehörige pflegebedürftig werden.

Zu Absatz 9

In Absatz 9 wird ausdrücklich klargestellt, dass die Beamtin oder der Beamte jede Änderung der für die Bewilligung maßgebenden Tatsachen mitzuteilen hat.

Mit dem Hinweis auf die entsprechende Geltung des § 62 Absatz 2 wird die Ausübung von Nebentätigkeiten während der Familienpflegezeit den Beschränkungen unterworfen, die auch bei der Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung aus familiären Gründen nach § 62 gelten. Demnach dürfen nur solche Nebentätigkeiten ausgeübt werden, die dem Zweck der Freistellung – hier der Pflege eines pflegebedürftigen Angehörigen – nicht zuwiderlaufen. Dies gilt hinsichtlich der Art der Nebentätigkeit als auch hinsichtlich der zeitlichen Beanspruchung durch diese Tätigkeit.

Zu Nummer 17 (§ 63a LBG):

Zu Absatz 1:

Bei der Altersteilzeit 63plus handelt es sich um eine Teilzeitbeschäftigung auf Antrag, die nur bei Vorliegen entgegenstehender dienstlicher Belange abgelehnt werden kann und sich bis zum Eintritt in den Ruhestand wegen Erreichens der gesetzlichen Altersgrenze erstrecken muss. Ausdrückliche tatbestandliche Voraussetzung ist zusätzlich ein Leistungsbild der Beamtin bzw. des Beamten – festgestellt durch eine dienstliche Beurteilung –, das zeigt, dass die an die Beamtin bzw. den Beamten gestellten Anforderungen übertroffen werden. Mit dieser Einschränkung des Zugangs zum Modell wird erreicht, dass nur bei besonders leistungsfähigen Beamtinnen und Beamten der besoldungsrechtliche Anreiz zur Weiterarbeit über die Antragsaltersgrenze ausgelöst wird. Die Teilzeitbeschäftigung muss mindestens im Umfang von 50 % und darf – um zu kleinteilige Reduzierungen zu vermeiden – nicht mehr als 90 % der regelmäßigen Arbeitszeit betragen.

Zu Absatz 2:

Bei Schwerbehinderten ist die Teilzeitbeschäftigung – korrespondierend mit § 36 Abs. 2 oder 3 - bereits vor dem Erreichen des 63. Lebensjahres möglich (Nr. 1). Um keine zu lange Laufzeit des Teilzeitmodells zu verlangen, kann bei ihnen die Teilzeitbeschäftigung auch mit einem Ruhestand vor Erreichen der Altersgrenze (frühestens aber nach Erreichen des 65. Lebensjahres) enden (Nr. 2).

Zu Absatz 3:

Mit dem Verweis auf § 61 Abs. 2 wird klargestellt, dass entgeltliche Nebentätigkeiten während der Altersteilzeit 63plus grundsätzlich nur in dem Umfang ausgeübt werden dürfen wie es Vollbeschäftigten gestattet ist.

Zu Nummer 18 (§ 65 LBG):

Die Änderung stellt klar, dass auch die Familienpflegezeit der Höchstdauer von unterhältiger Teilzeit und Beurlaubung unterliegt. Für die Zwecke der Höchstdauer ist auf die Teilzeitquote abzustellen, die sich rechnerisch über den gesamten Bewilligungszeitraum der Familienpflegezeit erstreckt. Eine tatsächliche Arbeitszeit von unter 50 % allein während der Pflegephase ist damit unschädlich.

Vor dem Hintergrund der angehobenen Altersgrenzen (Beamtenrechtsneuregelungsgesetz vom 26.09.2009, GVOBl. Schl.-H. S. 93, ber. S. 261, Haushaltsbegleitgesetz 2011/ 2012 vom 17.12.2010, GVOBl. Schl.H. S. 789) wird die höchst zulässige Dauer von Beurlaubung und Teilzeitbeschäftigung mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit von 15 auf 17 Jahre verlängert.

Zu Nummer 19 (§ 68 LBG):

Die Ermächtigungsgrundlage wird erweitert um die Ermächtigung, durch Verordnung die Einzelheiten der Gewährung einer Urlaubsabgeltung zu regeln in den Fällen, in denen der Erholungsurlaub aufgrund von Dienstunfähigkeit bis zur Beendigung des Beamtenverhältnisses während der aktiven Dienstzeit nicht in Anspruch genommen werden kann.

Zu Nummer 20 (§ 89 LBG):

Mit dem geänderten Absatz 1 Satz 1 wird eine Rechtsgrundlage geschaffen, einem ressortübergreifend zuständigen Dienstleistungszentrum Personalakten vorzulegen, sofern dies für die Erfüllung der durch Rechtsvorschrift vorgesehenen Aufgaben erforderlich ist. Das Dienstleistungszentrum soll zukünftig alle zentralisierten Personalprozesse bearbeiten und die Ressorts bei bestimmten Personalverwaltungsaufgaben unterstützen. Durch den geänderten Absatz 2 sollen ressortübergreifende personenbezogene Abfragen von Personalaktendaten in der Staatskanzlei ermöglicht werden. Die Abfragen dürfen nur zum Zwecke des ressortübergreifenden zentralen Personalmanagements erfolgen. Von diesem Zweck erfasst sind zum Beispiel die Personalplanung, Personalentwicklung, Personalbewirtschaftungskontrolle sowie die Durchführung von entsprechenden Statistiken. Auf die ausdrückliche Zweckbestimmung „zu statistischen Zwecken“ im bisherigen Absatz 1 konnte daher verzichtet werden. Der Zugriff ist auf die Personalaktendaten beschränkt, die zur Erfüllung der Aufgabe erforderlich sind.

Ebenfalls gestrichen wird der Verweis auf die entsprechende Anwendung des § 13 Landesstatistikgesetzes in Absatz 1. Die in § 13 Landesstatistikgesetz statuierten Vorschriften über Geheimhaltung und Übermittlung sind redundant. Auf die dort enthaltene Ermächtigung, auch Einzelangaben über persönliche und sachliche Verhältnisse in einer Statistik zu veröffentlichen, kann für Zwecke des ressortübergreifenden zentralen Personalmanagements verzichtet werden.

Darüber hinaus wird § 89 LBG neu strukturiert, um die Lesbarkeit zu verbessern.

Mit der Vorschrift des Absatzes 3 werden die Rechte eines zukünftigen ressortübergreifend zuständigen Dienstleistungszentrum aus Absatz 1 nicht beschränkt; der Anwendungsbereich des Absatzes 3 erschöpft sich künftig in der Ermächtigung, personenbezogene Daten zu den aufgeführten Zwecken einer anderen Behörde oder beauftragten Stelle zu Zwecken der Abrechnung weiterzugeben und zu nutzen, der Absatz 3 entspricht mit Ausnahme der Aufnahme von Aufgaben bei der Festsetzung und Berechnung von Reisekosten dem bisherigen Absatz 2 der Vorschrift. Nunmehr ist auch die Wahrnehmung von Aufgaben bei der Festsetzung und Berechnung von Reisekosten durch andere als die bisher regelmäßig damit betrauten Behörden oder durch sonstige, beauftragte Stellen möglich (z. B. durch die Versorgungsausgleichskasse der Kommunalverbände in Schleswig-Holstein).

Absatz 4 entspricht dem bisherigen Absatz 3.

Zu Nummer 21 (§ 92 LBG):

Die Ergebnisse über medizinische oder psychologische Untersuchungen und Tests dürfen im Rahmen der Personalverwaltung nur automatisiert verarbeitet oder genutzt werden, soweit sie die Eignung betreffen und dies dem Schutz der Beamtin oder des Beamten dient. Diese Ergebnisse sollen nunmehr im Rahmen der Gesundheitsfürsorge auch zu statistischen Zwecken erhoben werden. Die Erhebung der Daten schafft damit die notwendige Voraussetzung, Risikogruppen für bestimmte Krankheiten zu erkennen und Maßnahmen zur Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit einzuleiten. Die Daten in Berichten und Arbeitsunterlagen dürfen dabei nur in aggregierter und anonymisierter Form an Dritte weitergegeben werden, so dass Rückschlüsse auf die Personaldaten einzelner Personen nicht möglich sind.

Zu Nummer 22 (§ 95 LBG)

Die Zuständigkeit für den Landesbeamtenausschuss und den Vorsitz über diesen bleibt bei der für das allgemeine öffentliche Dienstrecht zuständigen obersten Landesbehörde; diese Zuständigkeit liegt seit dem 01.04.2013 im Geschäftsbereich des Ministerpräsidenten.

Von der funktionsbezogenen Besetzung der Mitglieder des Landesbeamtenausschusses wird Abstand genommen. Aufgrund der jüngsten Beschlusslage der Landesregierung zur geschlechterparitätischen Besetzung von Gremien ist künftig darauf hinzuwirken, dass die Übernahme von Mandaten zukünftig nicht an bestimmte Hierarchiestufen der Verwaltung gebunden ist. Ein häufiger Hinderungsgrund für die Benennung von Frauen stellt die sog. funktionsbezogene Besetzung dar, da sie lediglich die Benennung von Personen gestattet, die eine bestimmte Funktion innehaben – häufig sind dies Männer. Deshalb soll sichergestellt werden, dass in Zukunft möglichst wenige Gremiensitze kraft Amtes, d.h. funktionsgebunden besetzt werden. Gleichwohl ist der Landesbeamtenausschuss so zusammenzusetzen, dass seine Mitglieder über die zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung der Aufgaben erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen verfügen.

Des Weiteren sollte es sich bei der oder dem Vorsitzenden um eine Person in einer herausragenden Führungsposition handeln. Dadurch soll die Unabhängigkeit des Landesbeamtenausschusses unterstrichen werden.

Die neun Mitglieder sind von der Landesregierung zu berufen, und zwar:

- ein ordentliches Mitglied aus der für das allgemeine öffentliche Dienstrecht zuständigen obersten Landesbehörde,
- ein ordentliches und ein stellvertretendes Mitglied aus dem für Grundsatzfragen der Beamtenbesoldung und Beamtenversorgung zuständigen Ministerium (zurzeit Finanzministerium),
- ein ordentliches und ein stellvertretendes Mitglied aus dem für kommunale Angelegenheiten zuständigen Ministerium (zurzeit Ministerium für Inneres und Bundesangelegenheiten),
- ein ordentliches und ein stellvertretendes Mitglied aus der für ressortübergreifende Personalangelegenheiten zuständigen obersten Landesbehörde (zurzeit Staatskanzlei),
- ein ordentliches und ein stellvertretendes Mitglied aus dem Kreis der Richterinnen und Richter der Verwaltungsgerichtsbarkeit,
- zwei ordentliche und zwei stellvertretende Mitglieder aufgrund von Vorschlägen der Spitzenorganisationen der zuständigen Gewerkschaften und Berufsverbände auf Landesebene und
- zwei ordentliche und zwei stellvertretende Mitglieder aufgrund von Vorschlägen der kommunalen Landesverbände des Landes Schleswig-Holstein.

Zu Nummer 23 (§ 100 LBG):

Redaktionelle Anpassungen.

Zu Nummer 24 (§ 113 LBG):

Bereinigung eines Redaktionsversehens: Auch für Beamtinnen und Beamte des feuerwehrtechnischen Dienstes ist auf ihren Antrag oder mit ihrer Zustimmung das Hin-ausschieben des Eintritts in den Ruhestand längstens bis drei Jahre über die maßgebende Altersgrenze hinaus möglich.

Zu Nummer 25 (§ 117 LBG):

Durch die Neufassung von § 117 Abs. 5 Satz 2 Nr. 4 werden die Gründe für eine Dienstzeitverlängerung der in einem Beamtenverhältnis auf Zeit stehenden Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer korrespondierend mit der Änderung in Nummer 6 (§ 23) erweitert um Freiwilligendienste, Zeiten nach § 8a Soldatenversorgungsgesetz und Entwicklungsdienste.

Zu Nummer 26 (§ 120 LBG):

Mit der Neufassung wird klargestellt, dass eine Verlängerung des Beamtenverhältnisses auf Zeit als wissenschaftliche oder künstlerische Mitarbeiterin oder als wissenschaftlicher oder künstlerischer Mitarbeiter innerhalb der Höchstdauer von sechs Jahren zulässig ist.

Zu Nummer 27 (§ 125 LBG):

Durch die Neufassung von § 125 Abs. 4 werden die Ausgleichstatbestände für eine Berücksichtigung bei der Zulassung zum Vorbereitungsdienst korrespondierend mit der Änderung in Nummer 6 (§ 23) erweitert um den Bundesfreiwilligendienst, das Freiwillige ökologische Jahr und Zeiten nach § 8a Soldatenversorgungsgesetz.

Zu Artikel 2 (Änderung des Besoldungsgesetzes Schleswig- Holstein)**Zu Nummer 1 (Inhaltsverzeichnis):**

Es handelt sich um eine redaktionelle Anpassung der Inhaltsübersicht als Folge der neu eingefügten Vorschriften.

Zu Nummer 2 (§ 4 SHBesG):

Es handelt sich um eine redaktionelle Anpassung. Fälle, in denen die Verleihung eines Amtes mit anderem Endgrundgehalt keiner Ernennung bedarf, gibt es nicht mehr. Nach § 8 Abs. 1 Nr. 3 Beamtenstatusgesetz ist stets eine Ernennung erforderlich. Die Regelung wird insoweit auch der Bestimmung in § 49 Abs. 2 LHO angepasst.

Zu Nummer 3 (§ 7 SHBesG):

Die Vorschrift regelt die Gewährung eines Zuschlages bei der besonderen Form der flexiblen Altersteilzeit 63plus nach § 63 a LBG zur Förderung eines gleitenden Übergangs in den Ruhestand bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze. Wesentlich ist die Abhängigkeit des Zuschlages von der Ableistung des Dienstes bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze. Sofern entgegen der diesem Teilzeitverhältnis zu Grunde liegenden Entscheidung vorzeitig ein Antragsruhestand in Anspruch genommen wird, entfällt der Anspruch auf den Zuschlag und löst eine korrespondierende Erstattungspflicht aus. Bei dem Antragsruhestand wegen Schwerbehinderung gilt nur der vor Vollendung des 65. Lebensjahres in Anspruch genommene Antragsruhestand als vorzeitig im Sinne dieser Vorschrift; auf § 63a Abs. 2 Nr. 2 Landesbeamtengesetz (Artikel 1 Nr. 17 dieses Gesetzes) wird hingewiesen. Sofern das Beamtenverhältnis aus anderen Gründen, die von der Beamtin oder dem Beamten nicht zu vertreten sind, endet, besteht keine Erstattungspflicht.

Zu Nummer 4 (§ 8 SHBesG):

Mit der Änderung des Satzes 3 in Absatz 2 wird dem Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 27. März 2014 – 2 C 50.11 – Rechnung getragen, wonach das Alimantationsprinzip und der allgemeine Gleichheitssatz es verbieten, begrenzt dienstfähige Beamtinnen und Beamte in der Höhe wie teilzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte zeitanteilig zu besolden. Durch die modifizierte Regelung wird die Reduzierung des Zuschlags auf null verhindert. Dazu wird sichergestellt, dass die Besoldung bei begrenzter Dienstfähigkeit einschließlich des Zuschlags nicht die Bezüge einer vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Beamtin bzw. eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Beamten übersteigt.

Zu Nummer 5 (§ 9 SHBesG):

Zur Sicherstellung der Funktions- und Wettbewerbsfähigkeit des öffentlichen Dienstes ist in § 9 SHBesG die Möglichkeit vorgesehen, Sonderzuschläge zur Besoldung zu gewähren, wenn anderenfalls ein bestimmter Dienstposten nicht anforderungsgerecht besetzt werden kann und die Deckung des Personalbedarfs dies im konkreten Fall erfordert. Durch den in Absatz 1 neu eingefügten Satz 2 wird der Anwendungsbereich ausdrücklich auch für die Fälle geregelt, in denen der Verbleib von Beamtinnen und Beamten auf dem Dienstposten gesichert und die Abwanderung verhindert werden soll.

In Absatz 2 wird eine Erhöhung des Sonderzuschlags auf bis zu 600 Euro monatlich geregelt.

Mit den Änderungen soll gesteigerten Problemen der Personalgewinnung in bestimmten Bereichen durch die Möglichkeit der Gewährung einer höheren Besoldung Rechnung getragen werden. Mit der zur Vermeidung einer Abwanderung vorgesehene Erweiterung auf Bestandsfälle soll auch gestiegenen Lebenshaltungskosten in bestimmte Regionen (z. B. Nordseeinseln und Halligen) berücksichtigt werden können, die zu einer im Vergleich zu anderen Regionen deutlich erhöhten finanziellen Belastung der Beamtinnen und Beamten führen. Die Gefahr der Abwanderung muss erkennbar gegeben sein und durch die Beamtin oder den Beamten dargelegt sein (z.B. Bewerbung).

Die Entscheidung und nähere Ausgestaltung im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben obliegt dabei der jeweiligen obersten Dienstbehörde und kann in Abhängigkeit von der tatsächlichen Bedarfslage gehandhabt werden. Es besteht die Möglichkeit, die Gewährung der Zulage von Auflagen abhängig zu machen. So kann in Bezug auf regional bedingte Probleme (z.B. Nordseeinseln und Halligen) die Gewährung von der dienstlich gebotenen Wahl eines Wohnsitzes (z.B. auf Nordseeinseln und Halligen) abhängig gemacht werden.

Grundsätzlich ist ein Abbau des Sonderzuschlags in fünf Schritten zu je 20 Prozent vorgesehen. Die zuständige oberste Dienstbehörde kann jedoch auch einen anderen Abbaupfad festlegen bzw. die Zulage befristet oder auf Dauer gewähren. Dies ist ausdrücklich bei der Gewährung des Sonderzuschlages zu bestimmen.

Zu Nummer 6 (§ 9a SHBesG):

Das Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand bedarf eines Antrags oder der Zustimmung der Beamtin oder des Beamten und ist damit nicht gegen ihren oder seinen Willen möglich (vgl. Art. 1 Nr. 10 des Gesetzes zur Änderung des Landesbeamtengesetzes und anderer Gesetze vom 5. Dezember 2006, GVOBl. Schl.-H. S. 273, LT- Drs. 16/821). Um die Weiterbeschäftigung zur Deckung des Personalbedarfs zu fördern und hierbei einen Anreiz für das Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand zu geben, kann ein Zuschlag zu den Dienstbezügen gewährt werden bei Weiterarbeit über den Zeitpunkt hinaus, zu dem der Eintritt in den Ruhestand wegen Erreichens der Regelaltersgrenze erfolgen würde.

Bei einem Hinausschieben des Ruhestandseintritts besteht Anspruch auf Besoldung und nicht auf Versorgung. Es werden bis zum Eintritt in den Ruhestand weitere ruhegehaltfähige Zeiten erworben und steigern insoweit den Ruhegehaltssatz, sofern der Höchstruhegehaltssatz noch nicht erreicht ist. Absatz 2 beinhaltet die grundlegende

Zuschlagsregelung bei einer Vollzeitbeschäftigung in Höhe von 10 Prozent des jeweiligen Grundgehalts.

Die Gewährung des Zuschlags steht im Ermessen der obersten Dienstbehörde. Sie kann dabei z.B. besonders dringenden Bedarf in bestimmten Verwaltungsbereichen und an bestimmten Standorten berücksichtigen. Bei der Entscheidung über die Gewährung des Zuschlags sind die erwünschte Qualifikation, das erwartete Leistungsbild und die gesundheitliche Eignung der Beamtin oder des Beamten zu berücksichtigen.

Die Möglichkeit, auch aus anderen Gründen nach § 35 Abs. 4 Landesbeamtengesetz den Eintritt in den Ruhestand hinauszuschieben, sofern dienstliche Interessen nicht entgegenstehen, bleibt unberührt; bei diesen Gründen ist die Gewährung eines Zuschlags jedoch nicht möglich.

Absatz 2 Satz 2 zielt auf Fälle einer Weiterarbeit in Teilzeitform ab. Für die aktive Dienstleistung über das Ruhestandseintrittsalter hinaus wird zunächst eine gem. § 7 Abs. 1 anteilig zur Arbeitszeit gekürzte Besoldung gewährt. Der Zuschlag nach Satz 2 wird entsprechend der Regelung bei einer Altersteilzeit 63 plus nach § 7 Absatz 4 Sätze 1 bis 3 bemessen. Die Regelung sichert in Teilzeitfällen (bis zu einer Absenkung auf 50 % der regelmäßigen Arbeitszeit) eine Besoldung, die über der im Ruhestandsfall zustehenden Versorgung liegt. Eine Rückforderungsregelung ist nicht vorgesehen.

Absatz 3 stellt klar, dass der Zuschlag auch in den Bereichen gewährt werden kann, in denen eine von § 35 LBG abweichende besondere Altersgrenze gilt.

Zu Nummer 7 (§ 19 SHBesG):

Die Änderung beinhaltet eine redaktionelle Anpassung an die bereits bis zum Inkrafttreten des Besoldungsgesetzes Schleswig-Holstein geltende Rechtslage. Das Zustimmungserfordernis des Finanzministeriums erstreckt sich nur auf den Landesbereich.

Zu Nummer 8 (§ 21 SHBesG):

Der neue Satz 2 stellt in Reaktion auf die Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts vom 30. Juni 2011 (2 C 19.10) klar, dass eine Funktion ausdrücklich mehreren Ämtern einer Laufbahngruppe (sog. Dienstpostenbündelung) mit gleichem Einstiegsamt zugeordnet werden kann. Das Gericht hatte entschieden (vgl. Rn. 29 der Entscheidungsgründe), dass Dienstposten nach der bisherigen Rechtslage nicht ohne sachlichen Grund gebündelt, d. h. mehreren, regelmäßig aufeinander aufbauenden Ämtern im statusrechtlichen Sinne zugeordnet werden dürfen; vielmehr bedürfe es

hierfür einer besonderen sachlichen Rechtfertigung, die sich nur aus den Besonderheiten der jeweiligen Verwaltung ergeben könne. Satz 2 stellt nunmehr klar, dass eine gebündelte Dienstpostenbewertung grundsätzlich zulässig ist. Die Bündelung von Ämtern mit unterschiedlichem Einstiegsamt ist ausgeschlossen.

Die Notwendigkeit der Bewertung der Ämter führt in Bereichen mit konkret schwer abgrenzbaren oder aber ständigen Veränderungen unterworfenen Aufgabeninhalten und ggf. geringen oder fließenden Wertigkeitsunterschieden zu Problemen für die konkrete Bewertung des einzelnen Amtes. Von daher wird im Interesse der notwendigen organisatorischen Flexibilität und im Interesse einer ausgewogenen, an den sich entwickelnden Leistungen der Beamtinnen und Beamten orientierten Beförderungspraxis eine Bündelung von Ämtern zugelassen. Dieses entspricht auch der bisher gelebten Praxis in Verwaltungsbereichen mit sog. „Topfwirtschaft“, in denen die Zahl der zur Verfügung stehenden Planstellen in einzelnen Ämtern geringer ausfällt als die Zahl der durch die Verwaltung bewerteten Funktionen im Rahmen der nicht normativen Ämterbewertung.

Die Dienstpostenbündelung ist mit dem Leistungs- und dem Alimentationsgrundsatz sowie dem Grundsatz der amtsangemessenen Verwendung vereinbar. Sie trägt dem Umstand Rechnung, dass die auf einem Dienstposten wahrzunehmenden Aufgaben nicht immer einheitlich sind und einem ständigen Wechsel unterliegen können. Insofern liegt eine sachliche Begründung für eine Bündelung vor. Sachliche Gründe ergeben sich dazu insbesondere aus folgenden Aspekten:

In personalwirtschaftlicher Hinsicht gewährleistet die Dienstpostenbündelung einen kurzfristigen Personaleinsatz, weil mit ihr sichergestellt werden kann, dass die Besetzung vakanter Dienstposten z.B. nicht in Fällen scheitert, in denen eine Neubewertung des Dienstpostens kurzfristig nicht möglich ist und die bisherige Wertigkeit dem Statusamt möglicher Umsetzungsbewerber nicht entspricht. Dieses entspricht auch der von der Rechtsprechung nicht beanstandeten Praxis von Beförderungen ohne Wechsel der Funktion. Dem Inhaber einer Funktion kann damit auch bei Fortdauer der Verwendung in dieser Funktion ein Beförderungssamt übertragen werden, wenn seine Eignung, Befähigung und fachliche Leistung dies zulässt. Personalwirtschaftliche Belange und Belange der Aufgabenerfüllung stehen dabei nicht in einem Widerspruch. So kann aus dienstlichen Gründen ein Interesse bestehen, Funktionen, die einem Amt im unteren Bereich einer Laufbahngruppe zugeordnet sind, für einen längeren Zeitraum zu besetzen, um eine Mischung erfahrener und weniger erfahrener Stelleninhaber auch dann zu erreichen, wenn sich die unterschiedliche Erfahrung nicht im Einzel-

nen in Funktionsbewertungsstufen abbilden lässt. Entsprechendes gilt für Funktionen, die spezielles, erst im täglichen Dienst zu erwerbendes Fachwissen erfordern.

Auf die konkrete Festlegung einer Höchstzahl der einer Bündelung zu Grunde liegenden Ämter wird verzichtet. Bei der Bewertung der Dienstposten ist den Besonderheiten der verschiedenen Verwaltungsbereiche und Laufbahnen Rechnung zu tragen (z.B. Laufbahnzweig Rechtspflegerdienst). Die Anforderungen an die Darstellung der sachlichen Gründe erhöhen sich mit der Zahl der gebündelten Ämter; bei einer Bündelung von Einstiegsamt und erstem Beförderungsamte bedarf es in aller Regel aus personalwirtschaftlichen Gründen keiner gesonderten Begründung.

Zu Nummer 9 (§ 26 SHBesG):

Es handelt sich um eine Folgeänderung zu Nummer 8.

Zu Nummer 10 (§ 28 SHBesG):

Im Interesse der Gleichbehandlung der neuen Freiwilligendienste mit dem bisherigen Grundwehr- und Zivildienst werden die angeführten Dienste ausdrücklich als berücksichtigungsfähige Zeiten bei der Festsetzung der Erfahrungsstufen aufgeführt. Der mit den Diensten verbundene Erfahrungsgewinn wird als generell förderlich für die Verwendung als Beamtin oder Beamter bzw. Richterin oder Richter anerkannt. Eine auf den jeweiligen Einzelfall bezogene differenzierende Nützlichkeitsbetrachtung wird verworfen, da diese zu einem erhöhten Verwaltungsaufwand mit erhöhter Rechtsunsicherheit und damit ggf. verbundenen Rechtsstreitverfahren sowie einer ungewollten Wertigkeitsdebatte über die einzelnen Dienste führen würde. Die Regelung orientiert sich an der Bundesregelung im Bundesbesoldungsgesetz. Mit dem neuen Absatz 10 werden die am Tag des Inkrafttretens des Gesetzes (1. April 2016) vorhandenen Beamtinnen und Beamten erfasst, bei denen die neuen Freiwilligendienste auf Antrag ebenfalls angerechnet werden können.

Zu Nummer 11 (§ 44 SHBesG):

Zu Buchst. a)

Es wird redaktionell klargestellt, dass es sich nur um Unterhalt gegenüber dem früheren Ehegatten bzw. früheren Lebenspartner aus der letzten Ehe bzw. aus der letzten Lebenspartnerschaft handeln kann.

Die Änderung entspricht der Regelung in § 40 Abs. 1 Nr. 4 des Bundesbesoldungsgesetzes, die durch das Gesetz zur Unterstützung der Fachkräftegewinnung im Bund und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften vom 15. März 2012 (BGBl. I. S. 462) eingeführt wurde. Bisher können Beamtinnen und Beamte, die nicht von den

Nummern 1 bis 3 erfasst werden, Familienzuschlag der Stufe 1 erhalten, wenn sie eine Person in ihren Haushalt aufgenommen haben. Neben Personen, denen gegenüber eine Verpflichtung zum Unterhalt besteht, kann es sich hier um Personen handeln, deren Hilfe aus beruflichen oder gesundheitlichen Gründen erforderlich ist. In der Rechtspraxis erhalten den Zuschlag nach dieser Norm fast ausschließlich nicht verheiratete bzw. nicht verpartnerte Elternteile, die ihre Kinder in den Haushalt aufgenommen haben. Mit der Neuregelung kann für diesen Hauptanwendungsfall der Verwaltungsaufwand erheblich reduziert werden. Die bisherige Regelung ist verwaltungsaufwändig, da eine Reihe von Feststellungen zu bestehenden Unterhaltspflichten, zur Höhe tatsächlich gezahlter Unterhaltsleistungen, zu fiktiven Unterhaltsbeträgen sowie zu sonstigen Mitteln zu treffen sind, die für den Unterhalt der aufgenommenen Person zur Verfügung stehen. Diese Feststellungen mussten wegen häufiger Änderungen in den Verhältnissen in kurzen Abständen wiederholt werden. Zudem konnten geringfügige Änderungen beim monatlichen Barunterhalt zum Wegfall des Familienzuschlages der Stufe 1 führen. Einzige Tatbestandsvoraussetzung soll deshalb insoweit künftig der Kindergeldbezug sein, an den auch der kindbezogene Anteil im Familienzuschlag gekoppelt ist.

Zu Buchstabe b)

Durch Absatz 4 Satz 2 wird dem Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 24. September 2013 – 2 C 52.11 – Rechnung getragen, wonach die Halbierungsregelung keine Anwendung findet, solange beide teilzeitbeschäftigten Ehegatten zusammen die regelmäßige Arbeitszeit bei Vollzeitbeschäftigung nicht erreichen.

Zu Nummern 12 und 13 (§§ 58, 58a SHBesG):

Die Regelungen beinhalten die Neuregelung der Ausgleichszulage in Fällen länderübergreifender Dienstherrenwechsel in den Geltungsbereich dieses Gesetzes. Im Hinblick auf die Auseinanderentwicklung des Besoldungsniveaus in Bund und Ländern seit Inkrafttreten der Föderalismusreform dient die Zulage der Wahrung der Attraktivität der Dienstherren in Schleswig-Holstein für Bewerberinnen und Bewerber des Bundes oder anderer Länder. Die Regelung sieht von einer im Vollzug schwierigen und aufwändigen rechtsstandswahrenden Regelung, wie sie § 58 vorsieht, ab und beinhaltet eine klare Abbauregelung. Der gestaffelte Abbau der Zulage durch partielle Anrechnung bei der Erhöhung von Dienstbezügen führt zur sukzessiven Angleichung an das Besoldungsniveau des Landes und vermeidet damit Verwerfungen aufgrund einer ggf. dauerhaften Besserstellung der in den Geltungsbereich des Gesetzes wechselnden Beamtinnen und Beamten.

Die bisher auch für bund- und länderübergreifende Dienstherrenwechsel getroffene Regelung in § 58 Abs. 1 Ziff. 1 entfällt. Diese Fälle werden nunmehr von § 58 a Abs. 3 erfasst.

Für die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gesetzes vorhandenen Fälle gelten die bis dahin geltenden Bestimmungen fort.

Zu Nummer 14 (§ 64a SHBesG):

Mit der Regelung in **Absatz 1** soll den Gerichtsvollzieherinnen und 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 vereinbarten Gebühren sowie Dokumentenpauschalen und damit am Erfolg der Vollstreckungstätigkeit orientiert. Das für Justiz zuständige Ministerium kann die näheren Einzelheiten durch Rechtsverordnung regeln, die des Einvernehmens mit dem für Besoldung zuständigen Ministerium bedarf. Die Gewährung einer zusätzlichen Vergütung für Gerichtsvollzieherinnen und Gerichtsvollzieher ist im Interesse einer funktionierenden Zwangsvollstreckung notwendig, da nur so Leistungsanreize geschaffen und die Gerichtsvollzieherinnen und Gerichtsvollzieher am wirtschaftlichen Erfolg ihres Bürobetriebs angemessen beteiligt werden können. Die Vergütung soll unter Berücksichtigung der angestrebten Effizienzsteigerungen personalkosten sparend und einnahmesichernd wirken.

Absatz 2 regelt entsprechend den verfassungsrechtlichen Vorgaben in Art. 45 Absatz 1 Satz 2 der Landesverfassung Inhalt, Zweck und Ausmaß der erteilten Ermächtigung. Die Vorschrift orientiert sich an der bisherigen Rechtsgrundlage in § 64 Absatz 2 SHBesG. Sie eröffnet ferner die Möglichkeit, die den Gerichtsvollzieherinnen und 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 Gerichtsvollzieherinnen und Gerichtsvollzieher zur Deckung ihrer typischen Aufwendungen auf sonst zustehende Besoldungsbezüge zurückgreifen müssen, was verfassungsrechtlich (Alimentationsprinzip Artikel 33 Absatz 5 GG) unzulässig wäre.

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 Änderung des Gerichtsvollzieherkostengesetzes ergeben. Anlässlich der regelmäßigen Überprüfungen werden ferner die haushaltsmäßigen Auswirkungen festgestellt. Darüber hinaus findet nach einem Erfahrungszeitraum von drei Jahren seit dem Inkrafttreten der Verordnung beziehungsweise seit der letzten Überprüfung eine regelmäßige Überprüfung statt.

Zu Nummer 15 (Anlage 1 zum SHBesG):

Buchstabe c:

In Buchstabe c) wird die Möglichkeit der Vergabe einer Amtszulage für „Amtsinspektorinnen und Amtsinspektoren“ erweitert. Nunmehr wird auch Verwaltungen mit einer geringen Anzahl von Beamtinnen und Beamten im Bereich der Laufbahngruppe 1 mit dem zweiten Einstiegsamt (insbesondere im Bereich der Kommunen) die Anwendung der Amtszulagenregelung ermöglicht.

Buchstabe d:

Zum 26.09.2014 ist eine neue Laufbahn- und Prüfungsordnung (LAPO) Landwirtschaft LG 2, 1.E A in Kraft getreten, deren Bezeichnung beim Einstiegsamt der Besoldungsgruppe A 10 „Fachrichtung Agrar- und umweltbezogene Dienste, Laufbahnzweig Landwirtschaftsverwaltung“ im SHBesG nicht geregelt ist. Daher ist in der Anlage 1 zum SHBesG diese redaktionelle Änderung notwendig.

Buchstabe f:

In Buchstabe f) wird die Möglichkeit der Vergabe einer Amtszulage für z.B. Oberamtsrätinnen und Oberamtsräte auf die übrigen Laufbahnen, wie z.B. die Steuer oder Allgemeine Dienste, erweitert. Damit soll gesteigerten Anforderungen (z.B. bei entsprechender Führungsverantwortung im Bereich der Ämter der Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt oder bei aufgrund der mit der Fachaufgabe verbundenen Verantwortung herausgehobenen Dienstposten) auf einzelnen Dienstposten Rechnung getragen werden, sofern die Bewertung des Dienstpostens eine entsprechende Wertigkeit ergibt. In Verwaltungen mit einer geringen Anzahl von Beamtinnen und Beamten im Bereich der Laufbahngruppe 2 mit dem ersten Einstiegsamt (insbesondere im Bereich der Kommunen) wird die Anwendung der Amtszulagenregelung durch eine Mindestregelung ermöglicht.

Buchstabe h:

In Buchstabe h wird in Doppelbuchst. aa) die nach Artikel 1 des Gesetzes zur Neuregelung des Besoldungs- und Beamtenversorgungsgesetzes vom 26. Januar 2012 (GVOBl. Schl.-H. S. 153) entfallene Amtsbezeichnung für Abteilungsdirektorinnen und Abteilungsdirektoren in modifizierter Form wieder eingefügt. Das Amt wird bei Anstalten und Körperschaften des öffentlichen Rechts wie Dataport, der Gebäudemanagement Schleswig-Holstein und der Deutschen Rentenversicherung Nord weiterhin benötigt.

In Doppelbuchstabe bb) wird zunächst die entbehrliche Amtsbezeichnung für Kanzlerinnen und Kanzler gestrichen und gem. Buchst. I Doppelbuchst. aa) in den Katalog der künftig wegfallenden Ämter übernommen. Dieses folgt den Regelungen in Artikel 1 Nr. 8 des Gesetzes zur Änderung des Besoldungsgesetzes Schleswig-Holstein - strukturelle Änderung der Besoldung von Professorinnen und Professoren vom 14. Juni 2013 (GVOBl. Schl.-Sh. S. 272).

Neu eingefügt wird dafür das Amt „Leitende Kreisverwaltungsdirktorin oder Leitender Kreisverwaltungsdirktor als hauptamtliche Vertreterin oder hauptamtlicher Vertreter der Landrätin oder des Landrates bei der Wahrnehmung von Aufgaben als untere Landesbehörde“. Bei den mit der Vertretung bei der Wahrnehmung der Aufgaben als untere Landesbehörde in den Kreisverwaltungen betrauten Beamtinnen und Beamten handelt es sich im Gegensatz zu den hauptamtlichen Wahlbeamtinnen und Wahlbeamten um Laufbahnbeamtinnen und Laufbahnbeamte, denen bislang ein Amt bis zur Besoldungsgruppe A 16 (Leitende Kreisverwaltungsdirktorin oder Leitender Kreisverwaltungsdirktor) übertragen werden kann. Damit heben sich diese Beamtinnen und Beamten besoldungsrechtlich nicht von anderen Beamtinnen und Beamten in leitenden Funktionen in den Kreisverwaltungen, insbesondere den Fachbereichsleiterinnen und Fachbereichsleitern ab. Hieraus ergibt sich eine Unwucht im Besoldungsgefüge, da die Funktion im Innenverhältnis der Kreise herausgehoben ist und im Außenverhältnis die Vertretungsfunktion der Landrätin oder des Landrates in der Funktion als untere Landesbehörde von besonderer Bedeutung ist. Mit der Heraushebung nach B 2 wird dem nunmehr Rechnung getragen und einer Forderung des Landkreistages entsprochen.

In Doppelbuchst. cc) wird entsprechend der unveränderten Einstufung des Amtes die Ergänzung der Amtsbezeichnung durch den konkretisierenden Funktionszusatz vorgenommen.

Im Übrigen beinhaltet Nummer 15 redaktionelle Änderungen; bei Buchstabe j und k sind die redaktionellen Änderungen aufgrund einer organisatorischen Neuausrichtung der Geschäftsführung der Deutschen Rentenversicherung Nord erforderlich.

Zu Nummer 16 bis 18 (Anlagen 2, 3 und 4 zum SHBesG):

Es handelt sich um redaktionelle Änderungen.

Zu Nummer 19 (Anlage 8 zum SHBesG):

Es handelt sich um eine redaktionelle Folgeänderung zu Nummer 15.

Zu Artikel 3 (Änderung des Beamtenversorgungsgesetzes Schleswig- Holstein):**Zu Nummer 1 (§ 4 SHBeamtVG):**

Gesetzliche Klarstellung, dass bei der fünfjährigen Wartefrist für die Entstehung eines Ruhegehaltanspruchs Zeiträume einer Teilzeitbeschäftigung nicht nur zu dem Teil anzurechnen sind, der dem Verhältnis der ermäßigten zur regelmäßigen Arbeitszeit entspricht, sondern voll zu berücksichtigen sind.

Zu Nummer 2 (§ 17 SHBeamtVG):

Durch Artikel 4 des Gesetzes zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung werden auch die rentenrechtlichen Hinzuverdienstgrenzen im Falle einer vorgezogenen Rente wegen Alters als Vollrente (§ 34 Absatz 3 Nummer 1 Sechstes Buch Sozialgesetzbuch) und einer Rente wegen voller Erwerbsminderung in voller Höhe (§ 96a Absatz 2 Nummer 2 Sechstes Buch Sozialgesetzbuch) ab 1. Januar 2013 von 400 auf 450 € monatlich angehoben. Dies entspricht der neuen Verdienstgrenze für Minijobs. Die versorgungsrechtlichen Hinzuverdienstgrenzen werden den rentenrechtlichen Hinzuverdienstgrenzen nachgebildet.

Zu Nummer 3 (§ 26 SHBeamtVG):

Es handelt sich um redaktionelle Änderungen.

Zu Nummer 4 (§ 54 SHBeamtVG):

Es handelt sich um redaktionelle Änderungen.

Zu Nummer 5 (§ 56 SHBeamtVG):

Zu Buchst. a):

Es handelt sich um redaktionelle Änderungen.

Zu Buchst. b):

Die bisherige Regelung hatte kaum Praxisrelevanz, führte jedoch zu einem erheblichen Programmieraufwand.

Zu Nummer 6 (§ 58 SHBeamtVG):

Es handelt sich um redaktionelle Änderungen.

Zu Nummer 7 (§ 59 SHBeamtVG):

Es handelt sich um redaktionelle Änderungen.

Zu Nummer 8 (§ 61 SHBeamtVG):

Begründung siehe Nummer 2

Zu Nummer 9 (§ 64 SHBeamtVG):

Zu Buchst. a):

Die Vorschrift schafft einen Ausnahmetatbestand für die Anrechnung von Erwerbs- und Erwerbserstatzeinkommen in Fällen eines Ruhestandseintritts durch Erreichen der Altersgrenze.

Erwerbs- oder Erwerbserstatzeinkommen, das nicht aus einer Verwendung im öffentlichen Dienst stammt, ist in diesen Fällen bereits nach bisherigem Recht anrechnungsfrei. Dem werden mit der Änderung Einkünfte aus einer Verwendung im öffentlichen Dienst gleichgestellt. Damit werden die Bedingungen, insbesondere für die Aufnahme von Tätigkeiten im Ruhestand bei dem bisherigen Dienstherrn, beim Land Schleswig-Holstein z.B. im Schul- und Hochschulbereich, verbessert. Hierfür ist ein Dienstvertrag abzuschließen, dessen Ausgestaltung sich nach dem jeweiligen Einzelfall richtet. Dabei kann es sich in aller Regel nur um eine Weiterverwendung unterhalb des im Beamtenverhältnis möglichen Beschäftigungsumfangs (Teilzeitbeschäftigung mit mindestens 50 % - abgesehen von den Fällen des § 62 Absatz 1 Satz 1 Nr. 1 LBG) handeln; denn das Instrument des Hinausschiebens des Eintritts in den Ruhestand nach § 35 Abs. 4 LBG ist demgegenüber vorrangig anzuwenden.

Die Änderung folgt dem im Allgemeinen Teil der Begründung zu der Phase ab Eintritt in den Ruhestand (Phase III) beschriebenen Ziel, Hindernisse zu beseitigen, um im Ruhestand eine Tätigkeit beim bisherigen Dienstherrn aufzunehmen und mehr Flexibilität für derartige Tätigkeiten zu erreichen.

Bei den anderen Ruhestandsgründen (Antragsruhestand, Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit, Ablauf der Amtszeit) verbleibt es dagegen bei den bisherigen Anrechnungsmodalitäten.

Zu Buchst. b):

Begründung siehe Nummer 2

Zu Buchst. c)

Aufwandsentschädigungen wurden bisher nur dann nicht als Erwerbseinkommen gewertet, soweit sie steuerfrei gewährt wurden. Durch den generellen Ausschluss der Anrechenbarkeit von Aufwandsentschädigungen auf Versorgungsbezüge, der weitestgehend in den Ländern und beim Bund schon geregelt ist, wird eine Stärkung des Engagements von verbeamteten Bürgerinnen und Bürgern für das Ehrenamt erreicht.

Zu Buchstabe d).

Bezüge aus einem Amtsverhältnis (beispielsweise nach dem Landesministergesetz) werden einem Verwendungseinkommen gleichgesetzt und werden im Rahmen des § 64 SHBeamtVG auf die Versorgung angerechnet.

Zu Nummer 10 (§ 65 SHBeamtVG):

Es handelt sich um redaktionelle Änderungen.

Zu Nummer 11 (§ 66 SHBeamtVG):

Zu Buchst. a) und b).

Es handelt sich um redaktionelle Änderungen.

Zu Buchst. c)

Das neu geschaffene Rechtsinstitut Altersgeld (Altersgeld statt Nachversicherung beim Wechsel aus dem Beamtenverhältnis heraus, z.B. §§ 84 ff. Landesbeamtenversorgungsgesetz Baden-Württemberg) erfordert eine Anrechnungsregelung beim Zusammentreffen von Altersgeld mit Versorgungsbezügen. Da der Charakter des Altersgeldes Rentenansprüchen entspricht, die aus der Nachversicherung entstehen, ist eine Ergänzung des Kataloges in § 66 (Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit Renten) angezeigt, um eine Doppelversorgung bei einer Wiederverbeamtung in Schleswig-Holstein zu vermeiden.

Zu Nummer 12 (§ 72 SHBeamtVG):

Die bisherige Regelung in Absatz 2, die auf Bestimmungen des Einkommenssteuergesetzes in der bis zum 31. Dezember 2006 geltenden Fassung verweist, wird durch eine versorgungsrechtliche Vollregelung in den neuen Absätzen 2 bis 3 ersetzt. Der bisherige Absatz 3 wird Absatz 5. Der Übersichtlichkeit halber ist die Vorschrift vollständig neu gefasst.

Zu Artikel 4 (Änderung des Gesetzes über die Gewährung jährlicher Sonderzahlungen)**Zu Nummer 1 (§ 6):**

Zu Buchstabe a:

Es handelt sich um eine redaktionelle Änderung.

Zu Buchstabe b:

Gesetzliche Klarstellung des Begriffs „Bezüge“.

Zu Nummer 2 (§ 9):

Nach der bisherigen Regelung wird der allgemeine Betrag der Sonderzahlung nur gewährt, sofern am 1. Dezember des entsprechenden Jahres Anspruch auf Bezüge bestanden hat. Eine abweichende Regelung in Fällen der Beurlaubung ohne Dienstbezüge (so z. B. auch bei der Elternzeit) besteht nicht. Für den Anspruch auf den Sonderbetrag für Kinder nach § 7 SZG gilt dies allerdings nicht. Der Anspruch bleibt auch während einer Elternzeit bestehen.

Die neue Regelung bezieht nun die sich am Stichtag in Elternzeit befindlichen Beamtinnen und Beamten in die Gewährung des allgemeinen Betrags der Sonderzahlung mit ein, so dass Beamtinnen und Beamten, die durchaus aufgrund der im Jahr erbrachten Arbeitsleistung einen Anspruch auf den allgemeinen Betrag der Sonderzahlung hätten, diesen nun anteilig bekommen.

Zu Artikel 5 (Änderung des Landesrichtergesetzes):**Zu Nummer 1 (Inhaltsverzeichnis):**

Redaktionelle Folgeänderung.

Zu Nummer 2 (§ 7 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1):

Die Regelung entspricht der beamtenrechtlichen Regelung.

Zu Nummer 3 (§ 7b):

Die Regelung entspricht der beamtenrechtlichen Regelung.

Zu Nummer 4 (§ 7d):

Die Vorschrift entspricht der beamtenrechtlichen Regelung zur Familienpflegezeit, trägt aber statusrechtlichen Besonderheiten des Richteramts insbesondere dadurch Rechnung, dass als Bezugspunkt der Teilzeittätigkeit nicht auf eine Arbeitszeit, son-

dern den durch Richterinnen und Richter zu leistenden Dienst im Sinne des zugewiesenen Pensums abgestellt wird. Wegen des weitgehenden Gleichlaufs der Regelungen wird im Weiteren auf die Begründung zu Artikel 1 Nummer 16 (§ 62a LBG) Bezug genommen.

Zu Nummer 5 (§ 7e):

Redaktionelle Folgeänderung.

Zu Nummer 6 (§ 7f):

Bei der Altersteilzeit 63plus handelt es sich um die der beamtenrechtlichen Regelung entsprechende Teilzeitbeschäftigung auf Antrag, die wegen der statusrechtlichen Besonderheit des Richteramts (richterliche Unabhängigkeit) grundsätzlich als Anspruchsnorm auszugestalten ist. Dabei wird man für den richterlichen Bereich eine die Anforderungen nicht übertreffende Leistung nicht als Ausschlusskriterium heranziehen können. Wegen des weitgehenden Gleichlaufs der Regelungen wird im Weiteren auf die Begründung zu Artikel 1 Nummer 17 (§ 63a LBG) Bezug genommen.

Zu Nummer 7 (§ 7g):

Redaktionelle Folgeänderung.

Zu Nummer 8 (§ 57):

Redaktionelle Folgeänderung.

Zu Artikel 6 (Änderung der Sonderurlaubsverordnung):

Zu Nummer 1 (Inhaltsverzeichnis):

Redaktionelle Folgeänderung.

Zu Nummer 2 (§ 2):

Da es sich bei der Erkrankung eines Kindes um ein zufallsabhängiges Ereignis handelt, entfällt bei einer abweichenden Verteilung der Arbeitszeit auf mehr oder weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche eine Erhöhung oder Verminderung der Dauer des Sonderurlaubs.

Zu Nummer 3 (§ 8):

Die Gewährung von Sonderurlaub für gewerkschaftliche Zwecke ist bisher auf fünf Arbeitstage beschränkt. Mit Ausnahme von Schleswig-Holstein besteht in allen anderen Ländern und beim Bund die Möglichkeit, Sonderurlaub für gewerkschaftliche

Zwecke über fünf Tage hinaus zu erhalten. Daher soll in besonders begründeten Fällen die Gewährung von bis zu zehn Arbeitstagen möglich sein.

Die Gewährung des über fünf Tage hinaus gehenden Sonderurlaubs soll eine Ausnahme darstellen. Der Ausnahmecharakter kann sich sowohl aus der Art der Veranstaltung ergeben (z. B. bei gewerkschaftlichen Tagungen, die regelmäßig nur in Abständen von mehreren Jahren stattfinden) als auch aus Gründen, die in der Person des Beamten liegen (etwa dann, wenn der Beamte bei einer Ablehnung des Urlaubsantrages nach verständigem Urteil erhebliche Nachteile erleiden würde).

Zu Nummer 4 (§ 13):

Mit der Neufassung von **Absatz 1** und **Absatz 2** werden die Freistellungsmöglichkeiten zur Betreuung von erkrankten Kindern in Anlehnung an § 45 SGB V verbessert werden, in dem nunmehr 10 Arbeitstage bzw. 20 Arbeitstage (Alleinerziehende) je Kind bei einer Höchstgrenze von maximal 25 bzw. 50 Arbeitstagen (Alleinerziehende) je Kalenderjahr berücksichtigt werden können. Mit dem neu eingefügten **Absatz 3** soll eine zehntägige bezahlte Auszeit für die kurzfristige Organisation der Pflege einer oder eines Angehörigen ermöglicht werden.

In allen Fällen der Inanspruchnahme des Sonderurlaubs nach § 13 Absatz 2 SUVO ist die Vorlage einer Bescheinigung über die Erkrankung des Kindes vom ersten Tage an erforderlich.

Nach § 13 Absatz 3 SUVO kann in akut auftretenden Pflegefällen Sonderurlaub für maximal 10 Arbeitstage in Anspruch genommen werden, wenn im konkreten Fall die Notwendigkeit einer pflegerischen Versorgung besteht. Dies wird regelmäßig nur einmal je pflegebedürftigen Angehörigen der Fall sein und ist durch eine ärztliche Bescheinigung über die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen und die Erforderlichkeit der Akutmaßnahmen nachzuweisen. Die Definition des Angehörigenbegriffs ergibt sich aus § 81 Abs. 5 Landesverwaltungsgesetz.

Außerdem soll bei Ausfall einer Betreuungsperson ermöglicht werden, auch halbe Sonderurlaubstage zu gewähren. Dies ist begründet mit mehr zeitlicher Flexibilität bei der Betreuung von Angehörigen und somit verbesserter Vereinbarkeit von Familie und Beruf und entspricht Bedürfnissen aus der Praxis. Grundsätzlich sind Urlaubstage zwar nicht teilbar („Tagesausfallprinzip“). Es erscheint jedoch gerade vor dem Hintergrund der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und unter Berücksichtigung der Tatsache, dass diese Freistellungstage nicht dem Erholungszweck dienen, sinnvoll (z.B. in Fällen, in denen der kinderbetreuende Elternteil erkrankt und der die Be-

betreuung übernehmende Elternteil nur halbe Sonderurlaubstage benötigt, da die Kinder vormittags im Kindergarten oder in der Grundschule untergebracht sind), Sonderurlaubstage zu halbieren. Die Auswirkung ist für beide Seiten (auch für den Dienstherrn, da keine ganztägige Abwesenheit eintritt) von Vorteil.

In Satz 1 Nr. 1 wird klargestellt, dass Sonderurlaub nach Abs. 1 Satz 1 Nr. 1a) und b) nebeneinander gewährt werden kann.

In Satz 1 Nr. 2 a) wird die Beschränkung des eintägigen Sonderurlaubs auf die Betreuung von in demselben Haushalt lebenden Angehörigen aufgehoben: Bisher sah die Regelung bei schwerer Erkrankung eines Angehörigen die Gewährung eines Tages Sonderurlaub unter Fortzahlung der Besoldung nur vor, sofern die oder der Angehörige in demselben Haushalt lebt. Das ist nicht sachgerecht. Da es sich für die Inanspruchnahme des Sonderurlaubs nicht um eine im medizinischen Sinne „schwere“ Erkrankung handeln muss, sondern vielmehr um eine Erkrankung, die aus ärztlicher Sicht die Anwesenheit der Beamtin/des Beamten notwendig macht, kann auf das Wort „schwere“ verzichtet werden.

In Satz 1 Nr. 2 b) wird Sonderurlaub auch in den Fällen ermöglicht, in denen die Betreuungsperson nicht selbst erkrankt ist, sondern eines von ihren Kindern ins Krankenhaus begleiten muss (Rooming-In) und ein oder mehr betreuungsbedürftige Kinder zu Hause verbleiben.

Eine Attestvorlage ist sowohl bei in den Fällen des Satzes 1 Nr. 2 a) als auch bei Nr. 2 b) erforderlich.

In Satz 3 wird klargestellt, dass die Inanspruchnahme des Sonderurlaubs nach Satz 1 Nr. 1 in unmittelbarem zeitlichen Zusammenhang mit der Niederkunft stehen muss; Sonderurlaub nach Satz 1 Nr. 3 bis 5 muss grundsätzlich zeitnah in Anspruch genommen werden (Toleranz maximal 2 Monate), es sei denn, es liegen gewichtige Gründe für eine spätere Inanspruchnahme vor (Verzögerung einer Beerdigung, längere Erkrankung bei Jubiläum etc.).

Absatz 4:

Durch das Gesetz zur Änderung des Transplantationsgesetzes vom 21.07.2012 (BGBl. I S. 1601) wurden für den Arbeitnehmerbereich Regelungen zur Entgeltfortzahlung und zum Krankengeld bei Arbeitsunfähigkeit infolge einer Lebendspende von Organen und Gewebe getroffen. Da ein starkes öffentliches Interesse an der Förderung der Bereitschaft zur Organspende besteht, werden diese Regelungen sinngemäß auf den Beamtenbereich übertragen, indem in Absatz 4 ein Sonderurlaubstatbe-

stand unter Fortzahlung der Bezüge eingeführt wird. Das dient der Entlastung der Organspenderin oder des Organspenders von Aufwand: Bisher war nur die Gewährung von Sonderurlaub unter Wegfall der Bezüge möglich; die ausfallende Besoldung musste von der Spenderin oder dem Spender selbständig gegenüber der Krankenversicherung der Organempfängerin oder des Organempfängers geltend gemacht werden. Nach der Neuregelung werden die Bezüge künftig fortgezahlt. Die Erstattung der Bezüge für den betroffenen Zeitraum ist vom Dienstherrn bei der Krankenversicherung der Spendenempfängerin oder des Spendenempfängers zu betreiben.

Absatz 5:

Im Falle von Naturkatastrophen reicht der Sonderurlaubstatbestand „aus anderen wichtigen persönlichen Gründen“ „bis zur Dauer von drei Arbeitstagen“ oft nicht aus, um der außergewöhnlichen Situation gerecht zu werden. Daher entscheidet nunmehr die für die Bewilligung des Sonderurlaubs zuständige Stelle nach den Umständen des jeweiligen Einzelfalles über dessen zeitlichen Umfang. Dies gilt auch, sofern bereits Zeitausgleich oder Erholungsurlaub in Anspruch genommen wurde. Unter den Tatbestand der persönlichen Betroffenheit fällt z.B. die Sicherung des eigenen, unmittelbar bei einer Naturkatastrophe (z.B. Überschwemmung durch Hochwasser, Schneekatastrophe) bedrohten Eigentums (darunter fällt auch das Eigentum von Verwandten 1. Grades [Eltern, Geschwister, Stiefeltern, Stiefkinder, Pflegeeltern, Pflegekinder] sowie von Schwiegereltern). Dies gilt auch, wenn die Dienststelle oder der Dienort des Beschäftigten aufgrund von durch die jeweilige Naturkatastrophe verursachten Schäden keinen Dienstbetrieb zulässt oder weder mit öffentlichen noch mit privaten Verkehrsmitteln erreichbar ist.

Zu Nummer 5 (§ 14)

Die neuen Freiwilligendienste werden auch in die Sonderurlaubsregelung einbezogen und die Möglichkeit geschaffen, aus diesem Grund Urlaub ohne Fortzahlung der Bezüge zu gewähren. Der bestehende Sonderurlaubstatbestand zur Ableistung eines freiwilligen sozialen Jahres oder eines freiwilligen ökologischen Jahres wird daher um die Beurlaubungsmöglichkeit zur Ableistung eines Bundesfreiwilligendienstes und eines freiwilligen Wehrdienstes nach dem Bundesfreiwilligendienstgesetz vom 28. April 2011 (BGBl. I S. 687) erweitert. Zudem erfolgt eine Anhebung der Höchstdauer der Beurlaubung auf 24 Monate: Nach dem Gesetz zur Förderung von Jugendfreiwilligendiensten sind Jugendfreiwilligendienste mit einer Regelzeit zwischen 6 und 18 Monaten, in Ausnahmefällen auch bis zu 24 Monaten möglich.

Zu Artikel 7 (Änderung der Elternzeitverordnung):

Durch die Einführung des „Elterngeld Plus“ im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) ab 1. Juli 2015 ist eine entsprechende Anpassung der EZVO erforderlich.

Der in § 62 Abs. 1 LBG vorgesehenen Herabsetzung der Mindesthöhe einer Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen von 30% auf 25 % folgend wird auch der Mindestanteil einer Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit entsprechend angepasst.

§ 15 Abs. 4 S.1 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) folgend wird bei Teilzeitbeschäftigung im Rahmen der Elternzeit eine flexiblere auf das Monatsoll bezogene Form der Teilzeitbeschäftigung geregelt, die eine Überschreitung der 30 Stunden pro Woche ermöglicht, jedoch am Monatsende den Durchschnitt von 30 Wochenstunden nicht überschreiten darf. Vom Grundsatz her soll der Umfang der Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit auf ein Maß beschränkt bleiben, das mit der Betreuung und Erziehung des Kindes für vereinbar gehalten wird. Durch die Möglichkeit des Über – aber auch Unterschreitens der 30-Stunden-Grenze innerhalb der Woche wird für die Eltern mehr Flexibilität bei der Kinderbetreuung erreicht, ohne die Höchstgrenze im Monatsdurchschnitt zu übersteigen.

Zu Nummer 1 (§ 1):

zu Buchst. a):

Redaktionelle Änderung.

zu Buchst. b): Durch die Änderung des BEEG wird die Elternzeit deutlich flexibler. Nunmehr können 24 Monate statt bisher zwölf zwischen dem dritten und dem achten Geburtstag des Kindes genommen werden. Jedes Elternteil kann seine Elternzeit auf drei Zeitabschnitte verteilen. Eine Ablehnung durch die Dienstvorgesetzte bzw. den Dienstvorgesetzten ist in Fällen der Inanspruchnahme eines dritten Abschnitts nur dann aus dringenden dienstlichen Gründen innerhalb von acht Wochen nach Erhalt des Antrags möglich, wenn dieser Abschnitt zwischen dem dritten und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes liegen soll.

Des Weiteren wird klargestellt, dass bei Elternzeitunterbrechungen im Schul- und Hochschuldienst Schulferien oder die vorlesungsfreie Zeit grundsätzlich nicht ausgespart werden dürfen. Mit Blick auf die Zielsetzung dieser Vorschrift sollen Abweichungen in besonders gelagerten Fällen, in denen keine rechtsmissbräuchlich erscheinende Antragstellung vorliegt, im Rahmen einer Einzelfallentscheidung nicht ausgeschlossen sein. Dies kann insbesondere dann der Fall sein, wenn während der

beantragten Elternzeit unter vollständiger Freistellung vom Dienst das bundesgesetzlich garantierte Elterngeld, welches nach § 4 BEEG nur für (volle) Kalendermonate und nur bis zur Vollendung des 14. Lebensmonats des Kindes gewährt wird, bezogen werden soll und insoweit Beginn und Ende des Bezugszeitraums von der Lehrkraft nicht beliebig wählbar sind.

Ein unzulässiges Aussparen der Ferien im Sinne dieser Vorschrift wäre grundsätzlich immer dann anzunehmen, wenn die Elternzeit zeitnah nach den Ferien beginnen oder zeitnah vor den Ferien enden soll. Beginn und Ende der Elternzeit sind im Schulbereich so zu wählen, dass mindestens ein Zeitabstand zu den Ferien besteht, der der Dauer der Ferien selbst entspricht (sechs Wochen im Fall der Sommerferien, zwei Wochen im Fall sonstiger Ferien).

Zu Nummer 2 (§ 2):

Die Anmeldung einer Elternzeit nach dem dritten Geburtstag des Kindes hat grundsätzlich spätestens 13 Wochen vor Beginn der Elternzeit zu erfolgen, vor dem dritten Geburtstag nach wie vor spätestens sieben Wochen vorher. Bei Vorliegen dringender Gründe ist ausnahmsweise auch eine kürzere Frist möglich. Für den Fall, dass eine Elternzeit vor dem dritten Geburtstag begonnen wird und ohne Unterbrechung über den dritten Geburtstag hinaus andauert, muss für den Elternzeitanteil vor dem dritten Geburtstag die siebenwöchige Anmeldefrist und für den Elternzeitanteil ab dem dritten Geburtstag die Anmeldefrist von 13 Wochen eingehalten werden.

Die 13-wöchige Anmeldefrist dient dem Zweck, dem Dienstherrn bei einer späteren Elternzeit mehr Zeit zu geben, sich hierauf einzustellen.

Zu Nummer 3 (§ 3):

Aufgrund von Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes (Urteil vom 20.09.2007, C-116/06) ist durch das Gesetz zur Vereinfachung des Elterngeldvollzugs vom 10. September 2012 (BGBl. I S. 1878) das BEEG geändert und für Arbeitnehmerinnen die Möglichkeit einer vorzeitigen Beendigung der Elternzeit zur Inanspruchnahme der Mutterschutzfristen eröffnet worden. Dies war mit Erlass vom 17.01.2012 – VI 145 – 0313.16/31 bereits im Vorgriff für den Beamtenbereich ermöglicht worden. Mit dem neu gefassten § 3 Abs. 1 werden diese Änderungen in der EZ-VO nachvollzogen.

Bei dieser Gelegenheit wird in Anlehnung an § 16 Abs. 3 BEEG eine Erläuterung der „besonderen Härtefälle“ in die Vorschrift aufgenommen.

Zu Nummer 4 (§ 4):

Redaktionelle Änderung.

Zu Nummer 5 (§ 6):

Übergangsregelung für vor dem 01.07.2015 geborene oder mit dem Ziel der Adoption aufgenommene Kinder, auf die die Elternzeitverordnung in der bisher geltenden Fassung weiter anzuwenden ist. Die bisher in § 6 enthaltene Übergangsregelung ist entbehrlich und daher aufzuheben.

Zu Artikel 8 (Änderung der Erholungsurlaubsverordnung):**Zu Nummer 1 (§ 3):**

Nach dem EuGH-Urteil v. 26. Juni 2001, z. C 173/99 ist es gem. Artikel 7 Absatz 1 der Richtlinie 2003/88/EG v. 4. November 2003 einem Mitgliedstaat nicht erlaubt, eine nationale Regelung zu erlassen, wonach der Mindesturlaubsanspruch erst dann entsteht, wenn eine Mindestbeschäftigungszeit zurückgelegt worden ist. Somit kann die Wartezeit nach § 3 Erholungsurlaubsverordnung entfallen.

Die Richtlinie 2003/88/EG v. 4. November 2003 ist dahingehend auszulegen, dass ein Anspruch auf vier Wochen Urlaub im Jahr ohne Einschränkung besteht. Die Wartezeit ist daher obsolet. Es ist jedoch in Anwendung der vorab genannten Richtlinie für die Dauer der bisherigen Wartezeit von sechs Monaten der Mindestjahresurlaubsanspruch zu Grunde zu legen, §4 Absatz 3 Erholungsurlaubsverordnung gilt entsprechend.

Zu Nummer 2 (§ 4):

Zu Buchst. a):

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mit Urteil vom 20.3.2012 (9 AZR 529/10) die Staffelung des Urlaubsanspruchs für tariflich Beschäftigte des öffentlichen Dienstes nach dem TVöD als altersdiskriminierend verworfen. Die fragliche Vorschrift entsprach derjenigen des TV-L sowie des bisherigen § 4 der Erholungsurlaubsverordnung für Beamtinnen und Beamte.

Im Vorgriff auf die zur Vermeidung einer Altersdiskriminierung notwendige Änderung des § 4 ist die Inanspruchnahme der zusätzlichen Urlaubsansprüche seit 2011 im Erlasswege bereits eröffnet worden (Erlass vom 29.05.2013 – StK PM 22 – 0311.21/1). Ebenso ist der Übertragungszeitraum für den Erholungsurlaub 2011 für den Erhalt eines möglichen zusätzlichen Urlaubsanspruchs 2011 über den 30.09.2012 hinaus bis zum 30.09.2013 verlängert worden (Erlass vom 12.09.2012 – IV1410 – 0311.21/1).

Der altersunabhängige Urlaubsanspruch wird in Absatz 1 einheitlich auf 30 Urlaubstage festgelegt. Dies gilt auch für Beamtinnen und Beamte auf Widerruf.

zu Buchst. b):

Zu Doppelbuchst. aa):

Mit dieser Änderung wird eine Klarstellung hinsichtlich des hälftigen Urlaubsanspruchs bei Eintritt in den Ruhestand in der ersten Jahreshälfte sowie des vollen Urlaubsanspruchs in der zweiten Jahreshälfte bewirkt. Durch die Formulierung „mit oder nach dem Erreichen der Altersgrenze“ sind die Fälle des § 35 Abs. 4 LBG ausdrücklich erfasst.

zu Doppelbuchst. bb):

Im Jahr des Ausscheidens aus dem Dienst stehen der Mindesturlaubsanspruch sowie der hieran anknüpfende Urlaubsabgeltungsanspruch nur anteilig für die Zeit bis zum Ausscheiden zu.

zu Buchst. c.):

Der neue Absatz 4 dient der Klarstellung, dass in Fällen der Altersteilzeit im Blockmodell (vgl. auch Rd.-Erlass vom 24.09.2004 – VI 403 – 0333.012 – 6.2(1) – „Altersteilzeit für Beamtinnen und Beamte; hier: Hinweise zu den besoldungs- und versorgungsrechtlichen Auswirkungen“, Amtsblatt SH 2004, S. 793 ff., und hierzu Bekanntmachung des Finanzministeriums vom 14.03.2006 – VI 404 – 0333.012 – 6.2(1), Amtsblatt SH 2006, S. 244) und der Teilzeitbeschäftigung nach dem Sabbatjahr-Modell die Freistellung vom Dienst wie Urlaub ohne Besoldung behandelt wird. Der Kürzung des Erholungsurlaubs sind nur volle Kalendermonate, in denen im laufenden Kalenderjahr keine Dienstleistung erbracht wird, zu Grunde zu legen. Somit wird erreicht, dass alle Fälle einer sogenannten „Blockbildung“ - auch diejenigen, bei denen die Freistellungsphase nicht mit dem Beginn des Ruhestandes endet – gleichbehandelt werden. Dies entspricht der Regelung des Bundes.

Ziffer 7 des. o.a. Runderlasses ist hinsichtlich des Hinweises auf § 4 Abs.4 Satz 2 EUVO nicht mehr anzuwenden.

Zu Buchst. d):

Redaktionelle Folgeänderung.

Zu Buchst. e):

Umgesetzt werden soll die EuGH-Entscheidung v. 13.06.2013 – C-415/12 (Brandes), die eine Reduzierung des Urlaubsanspruchs bei Reduzierung der Arbeitstage pro Woche in den Fällen, in denen vor Wechsel des Beschäftigungsanteils von Vollzeit auf Teilzeit keine Möglichkeit bestand, den Urlaub zu nehmen (z.B. ärztlich bescheinigte Dienstunfähigkeit, Beschäftigungsverbot vor Mutterschutz und Elternzeit, dienst-

liche Belange), untersagt. Die vorlaufende „Tirol-Entscheidung“ (EuGH v. 22.04.2010, Az. D 486/08) war für den Beamtenbereich nicht umgesetzt worden, da in den Tiroler Krankenhäusern nach Stunden statt nach Tagen bezahlt wurde. Nunmehr wurde die Rechtsprechung auch auf Fälle mit Bezahlung nach Tagen ausgedehnt.

Bei einer Verminderung der Arbeitstage pro Woche erfolgt wie bisher eine Umrechnung des Jahreserholungsurlaubsanspruchs. Bestand keine Möglichkeit der Urlaubsinanspruchnahme in der Zeit vor Verminderung der wöchentlichen Arbeitstage, erfolgt eine Umrechnung durch Zwölfteilung des aktuellen Jahresurlaubsanspruchs (Bsp.: Wechsel von 5- auf 4-Tage-Woche ab 01.04.2015, für 3 Monate 7,5 aufgerundet 8 Tage ($3:12 \times 30$), verbleiben 22 Tage zur Umrechnung ($22 \times 4:5 = 17,6$), aufgerundet 18 Arbeitstage. Urlaub 2015 gesamt: 26 Arbeitstage). Zur Berechnungsvereinfachung ist darauf hinzuwirken, entsprechende Änderungsanträge mit dem Monatserssten beginnen zu lassen. Diese Regelung findet keine Anwendung bei einem Wechsel von Teilzeitbeschäftigung in Vollzeitbeschäftigung oder einer Reduzierung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit unter Beibehaltung einer Fünf-Tage-Woche (s. auch Erlass vom 13. Mai 2014 – StK OD 12 – 0311.21/23).

Zu Buchst. f):

Folgeänderung zu Nummer 7 (neu gefasster § 12) hinsichtlich der Einbeziehung des Bruchteils eines Urlaubstages in die Berechnung zur Urlaubsabgeltung.

Zu Nummer 3 (§ 6):

Absatz 1 bestimmt, dass eine Übertragung und Abwicklung des Urlaubsanspruchs aus dem Vorjahr über den 30. September hinaus bis zum 31. Dezember aus dringenden dienstlichen Gründen möglich ist; bisher führten auch solche Gründe zum Verfall des mit Ablauf des Monats September des Folgejahres bestehenden Resturlaubsanspruchs. Die Ausdehnung des Übertragungszeitraums für den Fall der dienstlichen Verhinderung auf den 31. Dezember des Folgejahres erfolgt, um in Ausnahmefällen den Verfall des Urlaubs aus von dem Betroffenen nicht zu vertretendem Grunde zu verhindern. Es ist jedoch zu beachten, dass die oder der Beschäftigte und auch die oder der Vorgesetzte aus fürsorgerischen Gründen im Interesse der Gesunderhaltung gleichermaßen für eine möglichst zeitnahe Inanspruchnahme des Urlaubs Sorge zu tragen haben.

Absatz 2 regelt Fälle, in denen die Beamtin oder der Beamte gem. § 38 Abs. 1 LDG vorläufig des Dienstes enthoben oder ihm die Führung der Dienstgeschäfte gem. § 39 BeamtStG verboten wird. Beide Maßnahmen bewirken die Pflicht, sich der Amtstätigkeit zu enthalten; gleichwohl muss die Beamtin oder der Beamte sich dienstbereit halten. Daher entsteht auch in diesen Fällen der volle Anspruch auf Er-

holungsurlaub. Da während einer Dienstenthebung bzw. während eines Verbotes der Führung der Dienstgeschäfte durch die Freistellung von der Dienstleistungspflicht kein Urlaub gewährt werden kann, kann der Urlaub erst nach Ende der vorläufigen Dienstenthebung in Anspruch genommen werden, soweit er nicht bereits nach Absatz 1 verfallen ist.

Absatz 3 benennt die für den Mindestjahresurlaub und die Urlaubsabgeltung maßgebliche Richtlinie 2003/88/EG, hier: Artikel 7. War eine Realisierung des Urlaubs gem. § 6 Abs. 1 EUVO krankheitsbedingt nicht möglich, erhält nur der Mindestjahresurlaub in Höhe von vier Wochen eine Übertragbarkeit von 15 Monaten nach Ablauf des Kalenderjahres. Es ist zu beachten, dass es für den Mindestjahresurlaub nicht darauf ankommt, welchem Jahr der Urlaub zuzuordnen ist (Resturlaub oder neuer Urlaub). Dies folgt der Rechtsprechung des EuGH: Mit Urteil vom 22.11.2011 – C – 214/10 (Schulte) hat der EuGH seine bisherige Auffassung, dass krankheitsbedingt nicht genommener Urlaub nicht verfällt, dahingehend relativiert, dass ein während mehrerer Jahre in Folge arbeitsunfähiger Arbeitnehmer, der seinen bezahlten Jahresurlaub nach dem nationalen Recht nicht während dieses Zeitraums nehmen konnte, keinen Anspruch hat, in diesem Zeitraum erworbene Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub unbegrenzt anzusammeln. Der EuGH geht davon aus, dass vernünftigerweise ein Zeitraum von 15 Monaten, in dem die Übertragung des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub möglich ist, dem Zweck dieses Anspruchs nicht zuwiderläuft, da er dessen positive Wirkung auf den Arbeitnehmer als Erholungszeit gewährleistet. Nach der Rechtsprechung des EuGH fallen auch Beamtinnen und Beamte unter den Anwendungsbereich der Richtlinie 2003/88/EG. Der Einschätzung des EuGH folgend erscheint ein Übertragungszeitraum von 15 Monaten für krankheitsbedingt nicht genommenen Urlaub angemessen, so dass bspw. der aus Krankheitsgründen bis zum Übertragungszeitraum nach § 6 EUVO nicht genommene Jahresurlaub 2013 längstens bis zum 30.03.2015 übertragen werden kann. Hierbei handelt es sich um den Mindestjahresurlaubsanspruch in Höhe von vier Wochen entsprechend Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG. Wie bei der Berechnung des Urlaubsabgeltungsanspruchs gem. § 12 EUVO ist es unerheblich, ob es sich bei dem vierwöchigen Anspruch um Resturlaub oder aktuellen Urlaub handelt. Ebenso sind in Anspruch genommene AZV-Tage anzurechnen. Da das Gemeinschaftsrecht keinen Schwerbehindertenzusatzurlaub kennt, erhöht der Zusatzurlaub für Schwerbehinderte den Mindestjahresurlaubsanspruch nicht.

Bei der Berechnung des Urlaubsabgeltungsanspruchs kommt es lediglich darauf an, dass ein Mindesturlaubsanspruch von vier Wochen (Resturlaub oder Urlaub des laufenden Jahres) im Jahr zusteht und bei Nichtinanspruchnahme abgegolten wird.

Zu Nummer 4 (§ 8):

Für den Fall des Zusammentreffens einer Erkrankung eines Kindes oder einer Pflegesituation mit bereits genehmigtem oder angetretenem Erholungsurlaub werden die entsprechenden Tage bei unverzüglichem Nachweis nach § 13 Abs. 2 und 3 Sonderurlaubsverordnung nicht auf den Erholungsurlaub angerechnet. Hierbei ist ein besonderes Augenmerk darauf zu richten, dass keine andere in demselben Haushalt lebende Betreuungsperson für diesen Zweck zur Verfügung steht.

Zu Nummer 5 (§ 9):

Redaktionelle Änderung.

Zu Nummer 6 (§ 10):

In § 10 wird der Zusatzurlaub für Schichtdienst grundlegend neu gestaltet. Die vor-malige sehr detailreiche Regelung ging von der Annahme aus, dass nicht nur die Dauer, sondern auch die Ausgestaltung des Schichtdienstes zu unterschiedlicher Belastung führt. Die größte Belastung läge vor, wenn „rund um die Uhr“ gearbeitet werden müsse, die geringste Belastung bestehe, wenn nur – der allen Fallgestaltungen gemeinsame - Nachtdienst und zwar ohne erhebliche zeitliche Schwankungen geleistet werden müsse.

Vorliegende Gutachten und Untersuchungen stimmen jedoch im Wesentlichen überein, dass Schichtdienst während der Nachtzeit mit Gefährdungen bzw. Belastungen im gesundheitlichen, familiären und sozialen Bereich verbunden ist. Während die Gutachten die Belastungen durch Nachtschichtarbeit hervorheben, sehen sie keine besonderen Beeinträchtigungen durch Schichtarbeit am Tage (Früh- und Spätschicht). Nachtdienst zwingt zur Arbeit entgegen der natürlichen 24-Stunden-Rhythmik der Körperfunktionen, eine Anpassung durch Gewöhnung tritt auch bei längeren Nachtarbeitsperioden nicht ein. Andauernde Nachtarbeit verschleißt die Arbeitskraft, eine ausreichende Regeneration durch Schlaf am Tage ist wegen mannigfaltiger Störungen nicht möglich. Aus arbeitsmedizinischer Sicht liegt es daher nahe, die Anzahl der Nachtdienststunden als alleiniges Kriterium für den Zusatzurlaub festzulegen.

Hierfür spricht auch der Umstand, dass die bestehende Regelung einerseits in der Praxis zu einem unverhältnismäßig hohen Verwaltungsaufwand bei der Berechnung des Zusatzurlaubs und darüber hinaus zu ständigen Abgrenzungsproblemen bei Wechsel des Beamten in ein anderes Dienstprofil (z.B. von Wechselschichtdienst in Schichtdienst oder in planmäßigen Dienst) geführt hat.

Die Maßnahme steht außerdem in Verbindung zu den Überlegungen, die Arbeitsbedingungen für Ältere so auszugestalten, dass der Dienst nachhaltig und gesund bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze ausgeübt werden kann.

Absatz 1:

Daher ist nunmehr eine alleinige Orientierung an der Anzahl der erbrachten Nachtdienststunden vorgesehen. Für die Anzahl der zu erbringenden Nachtdienststunden wurde im Wesentlichen der bisherige Absatz 2 angepasst, ergänzt um eine weitere Stufe. Zusatzurlaub nach Absatz 1 ist bereits dann zu gewähren, wenn die erforderliche Anzahl an Nachtdienststunden geleistet wurde. Das heißt, die Beamtin oder der Beamte erhält den Zusatzurlaub bereits im Laufe des Kalenderjahres. Mit Erreichen der darauffolgenden Stundenanzahl ist der nächste zusätzliche Urlaubstag zum Erholungsurlaub zu addieren.

Absatz 2 entspricht dem bisherigen Absatz 4.

Absatz 3:

Mit der Regelung wird der langjährig vorgebrachten Forderung entsprochen, einen Vortrag der Nachtdienststunden, die im betroffenen Urlaubsjahr nicht mehr zum Erreichen des nächsten Schwellenwertes ausreichen, in das Folgejahr zu ermöglichen. Die die Obergrenze von 550 Nachtdienststunden übersteigenden Stunden verfallen, um ein übermäßiges Anwachsen der vortagsfähigen Stunden zu vermeiden. Im Interesse der Gesunderhaltung der Beschäftigten ist eine zeitnahe Inanspruchnahme des Zusatzurlaubs anzustreben: jeweils nach Erreichen der in Abs. 1 genannten Stufen Gewährung des zusätzlichen Tages, spätestens auch im Block nach Erreichen des Gesamtanspruchs.

Absatz 6 entspricht dem bisherigen Absatz 8.

Zu Nummer 7 (§ 12):

Nach den Urteilen des Bundesverwaltungsgerichts vom 31.01.2013 – Az. 2 C 10.12 und vom 30. April 2014, Az. 2 A 8.13 unter Bezugnahme auf das EuGH-Urteil vom 3.05.2012, Az. C-337/10 haben Beamtinnen und Beamte, die aus Krankheitsgründen bis zur Beendigung des Beamtenverhältnisses ihren Urlaub nicht nehmen konnten, von Amts wegen Anspruch auf Abgeltung des unionsrechtlich gewährleisteten Mindesturlaubs von vier Wochen (Art. 7 Abs. 1 RL 2003/88/EG). Nach der vorgenannten Rechtsprechung umfasst der Begriff der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sämtliche Beendigungsgründe der § 30 Bundesbeamtengesetz (BBG) und § 21 BeamStG sowie den Todesfall (s. auch Erlass v. 16.07.2014 – StK OD 12 – 0311.21/19 und

21/22). Aus der Beschränkung des Abgeltungsanspruchs auf den europarechtlich gewährleisteten Mindesturlaub ergibt sich, dass keine Pflicht zur finanziellen Abgeltung von Zusatzurlaub für Schichtdienst, Nachtdienste (§ 10 EUVO) und den Zusatzurlaub für Schwerbehinderte (Schwerbehindertenrichtlinien, Tz. 5.8.1, § 125 SGB IX) besteht. Entsprechende Verfahrensregelungen sind mit Erlass vom 28.03.2013 – IV 1410 – 0311.21/19 und 21/22 bekanntgegeben worden. Darüber hinaus ist im EuGH-Urteil v. 12. Juni 2014, Az. C-118/13 zur Urlaubsabgeltung im Todesfall festgestellt worden, dass ein unwägbares, weder vom Arbeitnehmer noch vom Arbeitgeber beherrschbares Vorkommnis wie der Tod nicht rückwirkend zum vollständigen Verlust des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub führen könne. Zudem könne der Anspruch nicht davon abhängig gemacht werden, dass im Vorfeld ein entsprechender Antrag gestellt wurde.

Die Urlaubsabgeltung wird entsprechend der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts und des EuGH umgesetzt.

In Absatz 1 wird der Abgeltungsanspruch in Höhe von 4 Wochen für das Urlaubsjahr festgelegt. Hierbei ist es unerheblich, ob es sich um Resturlaub, neuen Urlaub, AZV-Tage oder Zusatzurlaubstage für Schwerbehinderte oder Nachtdienst handelt. Der Urlaubsabgeltungsanspruch besteht grundsätzlich auch dann, wenn die Beamtin oder der Beamte im Urlaubsjahr zeitweilig dienstfähig war.

Absatz 2 regelt die Berechnung der Urlaubsabgeltung. Maßgebend ist hierbei der Durchschnitt der Besoldung der letzten drei Monate vor Eintritt oder Versetzung in den Ruhestand ohne Sonderzahlung oder Nachzahlungen, umgerechnet auf die Zahl der nicht genommenen Urlaubstage. Das Bruttogehalt der letzten drei Monate (Quartalsbetrachtung) ist durch 13 zu teilen (Wochenzahl des Quartals), dann durch die Arbeitstage je Woche zu teilen und zuletzt mit der Anzahl der zustehenden (nicht gerundeten) Urlaubstage zu multiplizieren.

Absatz 3 stellt klar, dass in den Fällen der Beendigung des Beamtenverhältnisses nach vorhergehender Dienstunfähigkeit oder im Todesfall während der aktiven Dienstzeit die Prüfung, ob ein Fall der Urlaubsabgeltung vorliegt, von Amts wegen zu erfolgen hat. Eines Antrags der Betroffenen bedarf es nicht.

Zu Nummer 8 (§ 13):

Die Übergangsregelung bildet die im Vorgriff bereits erfolgte Verfahrensweise bei der Abwicklung des für die Jahre 2011 und 2012 ggf. zustehenden zusätzlichen Urlaubsanspruchs ab, auf die Begründung zu Nummer 2 Buchst. a) wird Bezug genommen.

Zu Artikel 9 (Änderung der Allgemeinen Laufbahnverordnung):**Zu Nummer 1 (§ 1):**

Redaktionelle Anpassung. Mit der Änderung wird deutlich, dass die laufbahnrechtlichen Vorschriften für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gelten, jedoch nicht für Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer.

Zu Nummer 2 (§ 3):

Redaktionelle Anpassung.

Zu Nummer 3 (§ 7):

Bislang galt diese Regelung nur im Falle anderer Bewerberinnen und Bewerber. Im Falle einer Verbeamtung einer Laufbahnbewerberin oder eines Laufbahnbewerbers im grundständigen Beamtenverhältnis auf Probe und einem zweiten Beamtenverhältnis auf Probe nach § 5 LBG ergibt sich jedoch der gleiche Sachverhalt. Die regelmäßige Probezeit nach § 19 LBG dauert generell drei Jahre, die Probezeit für das Führungsamt nach § 5 LBG jedoch nur zwei Jahre. Hier muss auch für Laufbahnbeamtinnen und –beamte eine Angleichung erfolgen, da bei einer Bewährung in der Probezeit nach § 5 LBG gleichzeitig auch die Bewährung in der Probezeit nach § 19 LBG unterstellt werden kann. Um dennoch eine ausreichende Grundlage für die Entscheidung über die Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit zu erhalten, soll - wie bei anderen Bewerberinnen und Bewerbern bislang auch - die zweijährige Probezeit nach § 5 LBG in vollem Umfang abgeleistet werden. Die Anrechnungs- und Abkürzungstatbestände des § 5 kommen hier nicht zum Tragen.

Zu Nummer 4 (§ 9):

Bislang galten quantitative Beförderungsanforderungen nach § 22 Abs. 3 und 4 ALVO nur für die Fachrichtung der Allgemeinen Dienste. Im Interesse des Erhalts gut qualifizierten Personals wird diese Beförderungsanforderung für alle Laufbahnen verbindlich vorgeschrieben. In Absatz 4 sind die Anforderungen an die Führungskräftequalifizierung festgelegt. Grundsätzlich ist ein Führungsamt erst zu übertragen, wenn die entsprechende Qualifizierung vorliegt. Damit soll sichergestellt werden, dass insbesondere bei diesen herausgehobenen Funktionen entsprechendes Fachwissen vorhanden ist. Zudem wollte der Gesetzgeber mit dem neuen Laufbahnrecht 2009 die Verknüpfung mit einer gezielten Personalentwicklung sicherstellen (§ 22 LBG, § 2 ALVO). Im Ausnahmefall kann jedoch die Wahrnehmung der Führungskräftequalifizierung erst nach der Übertragung des entsprechenden Statusamtes erfolgen, z.B. im Falle der Einstellung von externem Personal bzw. bei nicht in der Person

des Beamten/ der Beamtin liegenden Gründen. Sie muss jedoch nachgeholt werden. Ein Verzicht ist nicht möglich.

Zu Nummer 5 (§ 10a):

Mit dieser Regelung werden die Qualifizierungsmöglichkeiten für ein Amt der Besoldungsgruppe A 14 dahingehend erweitert, dass die Fortbildungsanforderungen und die Bewährungszeit auch innerhalb eines Master- Studiums erworben werden können, wenn dieses entsprechend hierfür anerkannt worden ist. Im Übrigen gelten auch für diese Qualifizierung die für die Übertragung eines Amtes der Besoldungsgruppe A 14 vorgeschriebenen Regelungen.

Zu Nummer 6 (§ 12):

Diese Änderung steht im Kontext zur Änderung des § 23 LBG durch Artikel 1 Nr. 6 dieses Gesetzesentwurfs. Die Anerkennung von Ausgleichstatbeständen wird um die Freiwilligendienste ergänzt. Gleichzeitig wird die Anknüpfung an den unmittelbaren Bezug zwischen der Beendigung des Ausgleichstatbestandes und dem Zugang zum Beamtenberuf aufgehoben. Mit dieser Änderung soll den geänderten Ansprüchen an eine freie Lebensgestaltung des Einzelnen Rechnung getragen werden und gleichzeitig die für den Berufszugang für förderlich erachteten Erfahrungswerte unabhängig von dem Zeitpunkt des Erwerbs anerkannt werden.

Zu Nummer 7 (§ 18):

Mit der Änderung erfolgt die Anpassung an die neuen Begrifflichkeiten des Schulgesetzes.

Zu Nummer 8 (§ 19):

Die Regelungen des § 19 Abs. 3 sind an dieser Stelle entbehrlich. Mit der Ermächtigungsnorm des § 26 Abs. 1 S. 2 Nr. 3 LBG wird gerade für Ausbildungs- und Prüfungsvorschriften die Möglichkeit der Anerkennung von förderlichen berufspraktischen und fachtheoretischen Zeiten eröffnet. Da in einer Ausbildungs- und Prüfungsverordnung eine Konkretisierung der Anerkennung von Zeiten im Hinblick auf die Laufbahn erfolgen kann, ist der Standort für entsprechende Regelungen in diesen Rechtsvorschriften richtig.

Zu Nummer 9 (§ 22):

Redaktionelle Anpassung im Zusammenhang mit der Änderung von § 9 ALVO (s. auch Erläuterung zu Nr. 4).

Zu Nr. 10 bis 12 (Änderung der Aufstiegsregelungen in §§ 25 bis 27):

Im Zuge der Novellierung des Beamtenrechts werden die Aufstiegsregelungen von der Laufbahngruppe 1 in die Laufbahngruppe 2 angepasst und stärker am Leistungsprinzip ausgerichtet. Auf der Grundlage der Urteile des Bundesverwaltungsgerichts vom 26. September 2012 (Az.: BVerwG 2 C 74.10) wird zukünftig auf die Anknüpfung der Aufstiegseignung an ein bestimmtes Dienstalter in den Regelungen der § 25 und 27 ALVO verzichtet. Hier werden leistungsbezogene Anforderungen festgelegt, die sicherstellen sollen, die Aufstiegsbeamtinnen und –beamte den Anforderungen der höheren Laufbahn gerecht werden können. Die Regelung des § 10a ALVO wird als Vorbild genommen.

Zu Nummer 10 (§ 25):Buchstabe a:

Zu Absatz 1:

Zur Qualitätssicherung werden die Zulassungsanforderungen an den Aufstieg in Absatz 1 dahingehend ausgestaltet, dass neben der bisher auch schon geltenden generellen Voraussetzung für die Übertragung eines höherwertigen Amtes nach Art. 33 Abs. 2 GG und § 9 Beamtenstatusgesetz (Eignung, Befähigung und fachliche Leistung) eine Anknüpfung an die Beurteilung vorgenommen, da durch sie der Nachweis über die Eignung erbracht wird. Die Anforderung einer Dienstzeit wird gestrichen. Die übrigen Anforderungen des Absatzes 1 bleiben bestehen.

Zu Absatz 2:

Da es in der gesamten Laufbahnverordnung nunmehr keine Anknüpfungen an eine Dienstzeit mehr gibt, wird Absatz 2 neu gefasst.

Generell soll ein Auswahlverfahren vor der Zulassung zum Aufstiegsverfahren vorgenommen werden (neuer Absatz 2). Damit soll eine Vergleichbarkeit mit der Bewerberauswahl zur Einstellung in das erste Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 vorgenommen werden. Aufgrund der Bedeutsamkeit des Auswahlverfahrens ist diese Regelung als Soll-Vorschrift ausgestaltet. Das Auswahlverfahren kann in Zusammenhang mit einer Eignungsprüfung durchgeführt werden.

Buchstabe b) (Absatz 4):

Redaktionelle Anpassung an die Änderung von § 26 LBG (vgl. Artikel 1 Nr. 8).

Buchstabe c) (Absatz 8)

Absatz 8 wird gestrichen, da diese Regelung durch den neuen Absatz 2 ersetzt wird.

Zu Nummer 11 (§ 26):

Die Anforderungen an den Schnellaufstieg werden im neuen Aufstiegsgesamtkonzept angehoben, da diese Aufstiegsvariante noch mehr am Leistungsprinzip orientiert ausgestaltet werden soll. Die Dauer der Aufstiegsphase (frühestens nach 18 Monaten, spätestens nach drei Jahren) orientiert sich an der Annahme, dass keine auf die Probezeit anrechenbaren Vordienstzeiten vorliegen und die erste Beurteilung nach § 8 Abs. 1 ALVO regelmäßig nach der Hälfte der Probezeit vorzunehmen ist. Im Falle der Anrechnung von hauptberuflichen Tätigkeiten auf die Probezeit kann der 18-Monats-Zeitraum unterschritten werden. Dies erfolgt in dem Rahmen, in dem der 18-Monats-Zeitraum unterschritten wurde. Es soll aber in jedem Fall die Mindestprobezeit von sechs Monaten abgeleistet werden. Das Antragsrecht wird gestrichen, da ein Antragsrecht regelmäßig besteht. Die Streichung von Satz 2 ist redaktionell. Diese Regelung ist entbehrlich, da in § 21 Abs. 2 der Vorbereitungsdienst für das zweite Einstiegsamt geregelt wird und dies hier nicht zum Tragen kommt. Die übrigen Aufstiegsanforderungen bleiben wie bisher bestehen.

Zu Nummer 12 (§ 27):

In dieser Aufstiegsvariante wird die bisherige Anforderung an die 15jährige Dienstzeit vor dem Hintergrund des Urteils des BVerwG vom 26.09.2012 (Az.: BVerwG 2 C 74.10) gestrichen.

Da es sich bei dieser Aufstiegsvariante weiterhin um einen Bewährungsaufstieg handeln soll, wird die Eignung auf die Grundlage beruflicher Erfahrungen gestellt. Diese wird einerseits wie bisher an das Durchlaufen aller Ämter der Laufbahn geknüpft. Zudem werden Dienstpostenwechsel vorgeschrieben, an die Mindestanforderungen gestellt werden. Die berufliche Erfahrung soll eine Verwendungsbreite zum Ergebnis haben, um eine Wahrnehmung von unterschiedlichen höher wertigen Dienstposten zu ermöglichen. Durch das Beurteilungserfordernis wird dem Leistungsgrundsatz verstärkt Rechnung getragen. Um eine noch bessere Qualitätssicherung zu erreichen, soll am Ende der 400stündigen Qualifizierung eine Prüfung abgelegt werden. Auch mit dieser Regelung soll sichergestellt werden, dass die Anforderungen der nächsthöheren Laufbahn erfüllt werden können. Auch bei dieser Aufstiegsvariante soll ein Auswahlverfahren stattfinden. Die Regelung des § 25 Abs. 2 und 7 ALVO gilt entsprechend.

Zu Nummer 13 (§ 39):

Bislang waren Beamtinnen und Beamte, die das 55. Lebensjahr vollendet haben von der Regelbeurteilung ausgenommen. Aus Leistungsgesichtspunkten, aber auch vor dem Hintergrund einer möglichen Ungleichbehandlung nach Altersgesichtspunkten

ist an dieser Altersgrenze nicht mehr festzuhalten. Diese Altersgrenze für die dienstliche Beurteilung entfällt. Damit sind nun alle Beschäftigten, egal welchen Alters, zu beurteilen.

Das Land Schleswig-Holstein steht u.a. vor der Herausforderung qualifiziertes Personal möglichst lange im aktiven Dienst zu halten. Eine regelmäßige Beurteilung aller Beamtinnen und Beamten stellt eine Grundlage für Entscheidungen über Verwendung und berufliche Entwicklung der Beschäftigten dar. Sie ist Ausdruck des Leistungsgedankens. Beschäftigte, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, sollen nunmehr verstärkt bei der Verwendungsplanung einbezogen werden.

Zu Nummer 14 (§ 43):

Mit dieser Änderung wird das Einvernehmen der für die Gestaltung der Laufbahn zuständigen obersten Landesbehörde vergleichbar § 43 Abs. 4 ALVO aufgenommen, um eine gleiche Handhabung aller Qualifizierungsfälle sicherzustellen.

Zu Nummer 15 (§ 45):

Die Regelung der Sätze 1 und 2 soll sicherstellen, dass bereits begonnene Aufstiegsverfahren nach den bisher geltenden Regelungen zu Ende geführt werden können. Das Aufstiegsverfahren beginnt mit der schriftlichen Zulassung zum Aufstieg. Für § 27 wird in Satz 3 der Vorschrift eine Übergangsregelung aufgenommen, um den Beamtinnen und Beamten aufgrund der konkretisierten Anforderungen an die Leistung Gelegenheit zu einer Leistungssteigerung zu geben.

Zu Artikel 10 (Änderung der Arbeitszeitverordnung):

Zu Nummer 1 (§ 2)

Zu Buchst. a):

Diese Maßnahme dient der Flexibilisierung der Arbeitszeit mit dem Schwerpunkt Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Änderung ermöglicht, dass am Ende des jeweiligen Bezugszeitraumes ein höheres Zeitguthaben verbleiben darf als bisher: Bei einer vollbeschäftigten Beamtin oder einem vollbeschäftigten Beamten sind das 205 Stunden statt bisher 41 Stunden. Damit wird der höchstzulässige Rahmen erheblich erweitert. Die konkrete Anwendung ist nach den Gegebenheiten der jeweiligen Dienststellen durch Dienstvereinbarung nach § 57 MBG Schl.-H. auszugestalten, für die Landesbehörden in Kiel durch Änderung der Vereinbarung mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften nach § 59 MBG Schl.-H. über die Grundsätze der variablen Arbeitszeit. Bei der Ausgestaltung sind folgende Rahmenbedingungen zu beachten:

Eine verblockte Inanspruchnahme des Guthabens ist nur für die Dauer von zwei Arbeitswochen möglich. Eine Verblockung bis zur Gesamthöhe von 205 Stunden ist in Fällen einer familiär bedingten Not- oder Betreuungssituation zu ermöglichen (Elternpflichten wie beispielsweise Pflege kranker Kinder/ Begleitung auf einem Kuraufenthalt nach Ausschöpfung „Kindkrank“-Tage, faktische Verlängerung der Elternzeit bei Vorliegen besonderer Gründe). In Fällen der Kinderbetreuung und Pflege ist auch eine tägliche stundenweise Inanspruchnahme des Guthabens über einen längeren Zeitraum möglich.

Der Abbau des Zeitguthabens könnte auch in der Weise gestreckt werden, dass damit z.B. über einen Zeitraum von ca. 2,5 Jahren faktisch eine Arbeitszeitreduzierung um 2 Wochenstunden erreicht wird (41 Netto- Arbeitswochen x 2 Stunden x 2,5 Jahre = 205 Stunden) oder für ca. ein Jahr lang eine Reduzierung um 5 Wochenstunden. Die Regelung eröffnet damit Spielräume zur Arbeitszeitflexibilisierung, die durch Vereinbarungen „vor Ort“ ausgefüllt werden können.

Satz 5 stellt sicher, dass sich der Abbau, insbesondere eines höheren Zeitguthabens, in die dienstlichen Gegebenheiten (z.B. Bewältigung der Vertretungssituation in der Arbeitseinheit) einfügt.

Der neue Satz 6 bietet, dem Fürsorgeaspekt folgend, den rechtlichen Anknüpfungspunkt dafür, die Teilnahme an von der Dienststelle angebotenen Gesundheitspräventionsmaßnahmen in angemessenem Umfang mit einer Anrechnung auf die Arbeitszeit zu fördern. Als von der Dienststelle angeboten gelten auch solche Maßnahmen, die z.B. an einem Behördenstandort in Kooperation mit anderen Dienststellen organisiert werden. Die konkrete Ausgestaltung ist im Rahmen von Dienstvereinbarungen nach § 57 MBG Schl.-H. oder einer Vereinbarung mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften nach § 59 MBG Schl.-H. zu regeln. Die Maßnahme ist wegen des Fürsorgeaspekts im Rahmen des geltenden Tarifrechts auch auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer übertragbar.

Zu Buchst. b)

Nach dem Urteil des Schleswig-Holsteinischen Verwaltungsgerichts vom 22.03.2013, Az. 11 A 165/10 ist eine Klarstellung in § 2 Abs. 3 AZVO vorzunehmen, um sicherzustellen, dass auch in denjenigen Fällen, in denen gesetzliche Feiertage, Heiligabend und Silvester auf einen Samstag oder Sonntag fallen, für die in Wechselschicht tätigen Bediensteten 1/6 der wöchentlichen Arbeitszeit vom monatlichen Arbeitszeitsoll in Abzug zu bringen ist. Soweit es sich um einen Wochenfeiertag handelt, ist bei den in Wechselschicht tätigen Bediensteten wiederum 1/6, bei in Normalschicht tätigen Bediensteten 1/5 der Sollarbeitszeit in Abzug zu bringen.

§ 2 Abs. 3 Satz 1 erfasst nunmehr allein den Grundsatz, dass sich für alle Beamtinnen und Beamten die durchschnittliche Wochenarbeitszeit für jeden gesetzlich anerkannten Feiertag um die darauf entfallende Arbeitszeit vermindert. § 2 Abs. 3 Satz 2 manifestiert für die in Wechselschicht tätigen Bediensteten den Berechnungsmodus für die monatliche Sollarbeitszeit, wenn der Monat einen Feiertag hat.

zu Nummer 2 (§ 3):

zu Buchst. a):

Bislang war es bei Arbeitszeitverkürzungstagen nur in Fällen einer Dienstleistungspflicht und bei Erholungsurlaub möglich, den für die Freistellung vorgesehenen Tag an einem anderen Arbeitstag im Kalenderjahr nachzuholen, nicht aber im Falle einer Erkrankung. Diese als ungerecht empfundene Regelung soll nunmehr durch Beseitigung dieser Einschränkung aufgehoben werden (s. hierzu auch Erläuterung zu nachfolgendem Buchst. b)).

zu Buchst b):

Nach dem BVerwG-Urteil vom 31.01.2013, Az. 2 C 10.12, Rdnr. 34, zur Urlaubsabgeltung steht eine Freistellung nach der Arbeitszeitverordnung funktional einem Urlaubstag nach der Erholungsurlaubsverordnung gleich und ist deshalb im Rahmen des Art. 7 Abs. 2 RL 2003/88/EG wie ein Urlaubstag zu behandeln. Nach dem Urteil sind Arbeitszeitverkürzungstage, die der Sache nach zusätzliche Erholungsurlaubstage sind, nicht vom Urlaubsabgeltungsanspruch nach Art. 7 Abs. 2 RL 2003/88/EG erfasst.

zu Nummer 3 (§ 7)

Die Erweiterung der Ausnahmeregelung des § 7 Abs. 4 Satz 1 AZVO auf „Tätigkeiten, bei denen die Arbeitszeiten über den Tag verteilt sind“, berücksichtigt die im Lehrerbereich mögliche Konstellation, dass zwischen dem Ende eines Elternabends oder einer Konferenz bis zum Unterrichtsbeginn am nächsten Morgen die Ruhezeit von mindestens 11 Stunden nicht eingehalten werden kann. Gem. Art. 17 Abs. 4 b) der RL 2003/88/EG sind Abweichungen von den täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten bei Tätigkeiten, bei denen die Arbeitszeit über den Tag verteilt sind, möglich.

zu Artikel 11 (Änderung der Jubiläumsverordnung):

Mit der Änderung wird die Gewährung einer Jubiläumswendung auch für den Fall der Vollendung einer Jubiläumsdienstzeit von 50 Jahren wieder eingeführt. Die Höhe

der Jubiläumsszuwendung wird in Anlehnung der für die Bundesbeamtinnen und Bundebeamten geltenden Regelung auf 512 € festgelegt.

Zu Artikel 12 (Anwendungsvorschrift Schulgesetz):

Folgeänderung zu Artikel 1 Nr. 13 und Artikel 11.

Zu Artikel 13 (Inkrafttreten):

Die Vorschrift regelt das Inkrafttreten. Wegen des erforderlichen zeitlichen Vorlaufs für die personalwirtschaftliche und technische Umsetzung der zahlreichen Maßnahmen des Gesetzes sollen diese zum 1. April 2016 in Kraft treten (Absatz 3). Die Regelungen, die bereits vorher in Kraft treten müssen, ergeben sich aus Absatz 1 und 2 (Ermächtigungsnorm für die Neuregelung der Bürokostenentschädigung der Gerichtsvollzieherinnen und Gerichtsvollzieher und Anpassung der beamtengesetzlichen Grundlagen an die EU- Richtlinie 2013/55/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. November 2013 (ABl. L 354 S. 132), Modifizierung des Zuschlags bei begrenzter Dienstfähigkeit). Ferner treten danach die Änderungen bei der Jubiläumsszuwendung für Beamtinnen und Beamte (Artikel 1 Nr. 13, Artikel 11) mit Wirkung vom 1. Mai 2011 in Kraft. Dadurch sollen nunmehr auch diejenigen Beamtinnen und Beamten, die in der Zeit vom 1. Mai 2011 bis zum 31. Dezember 2012 ihr 40-jähriges Dienstjubiläum vollendet haben, durch die Gewährung einer Jubiläumsszuwendung geehrt werden. Wurde eine Jubiläumsdienstzeit von 40 Jahren in dem Zeitraum vom 1. Mai 2011 bis zum 31. Dezember 2012 vollendet, wird die Jubiläumsszuwendung nachträglich übergeben. Des Weiteren wird die Jubiläumsszuwendung bei Vollendung einer Jubiläumsdienstzeit von 50 Jahren rückwirkend zum 1. Mai 2011 wieder eingeführt. Wird eine Jubiläumsdienstzeit von 50 Jahren in der Zeit vom 1. Mai 2011 bis zum Inkrafttreten dieses Gesetzes vollendet, wird die Jubiläumsszuwendung nachträglich gezahlt. Eine Verzinsung findet gemäß § 126 LBG in Verbindung mit § 4 Abs. 5 SHBesG nicht statt.