

Leitfaden zur Modernisierung des Landesbeamtenrechts 2016

Grundlagen:

- Gesetz zur Modernisierung des Landesbeamtenrechts (LBModG) vom 21. Juli 2016 (GVOBl. Schl.-H. S. 597), im Wesentlichen in Kraft getreten zum 1. September 2016
- Gesetz zur Förderung der personalwirtschaftlichen Bewältigung besonderer Bedarfslagen vom 18. Dezember 2015 (GVOBl. Schl.-H. S. 426), in Kraft getreten zum 1. Januar 2016



Der Ministerpräsident – Staatskanzlei des Landes Schleswig-Holstein
Referat Öffentliches Dienstrecht
Düsternbrooker Weg 104
24105 Kiel

Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,

die öffentliche Verwaltung wird in nächster Zeit vor große Herausforderungen gestellt, bedingt durch den demografischen Wandel, finanzpolitische Vorgaben, eine sich verändernde Arbeitswelt und eine vielfältiger und individualisierter werdende Gesellschaft.

Die Landesregierung hat daher das Gesetz zur Modernisierung des Beamtenrechts entwickelt, welches zum 1. September 2016 in Kraft getreten ist. Ziel dieses Gesetzes ist es, attraktive Angebote für die Gewinnung von qualifizierten Nachwuchskräften zu schaffen und den Beschäftigten mehr Angebote für ihrer Lebensphase entsprechenden Arbeitsbedingungen zu unterbreiten.

Die gesetzlichen Regelungen gelten für alle Beamtinnen und Beamten des Landes, der Kommunen und sonstiger rechtlich selbständiger Träger im Geltungsbereich des Landesbeamtengesetzes.

Für die praktische Umsetzung hat das Referat Öffentliches Dienstrecht in der Staatskanzlei diesen Leitfaden entwickelt, um oft gestellte Fragen und die dazugehörigen Antworten zu den einzelnen Bereichen des Gesetzes in einer Übersicht griffbereit zu haben.

Ulf Bödeker

Leiter des Referats

Öffentliches Dienstrecht

Inhaltsverzeichnis

A.	Lebensphasengerechtes Arbeiten – Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und persönlichen Lebenslagen	8
I.	Neue Sabbatjahr-Regelung.....	8
1.	Welche Sabbatjahr-Regelung galt in Schleswig-Holstein bisher?	8
2.	Was ändert sich durch das Gesetz zur Modernisierung des Landesbeamtenrechts (LBModG)?	8
II.	Familienpflegezeit	8
1.	Welche Voraussetzungen müssen für die Bewilligung von Familienpflegezeit erfüllt sein?	8
2.	Wie ist die Familienpflegezeit zeitlich aufgebaut?	9
3.	Wie wirkt sich die Familienpflegezeit auf die Dienstbezüge aus?.....	9
4.	Gibt es Vorgaben für die Höhe der Arbeitszeiten während der Pflegephase? Ist eine Freistellung vom Dienst möglich?	10
5.	Welche Nachweise müssen hinsichtlich der Pflegebedürftigkeit der oder des Angehörigen eingereicht werden?.....	10
6.	Kann Familienpflegezeit auch bewilligt werden, wenn die Angehörige oder der Angehörige außerhalb des Haushaltes der Beamtin oder des Beamten bzw. der Richterin oder des Richters untergebracht ist?	10
7.	Was ist zu tun, wenn die Pflege der oder des Angehörigen vorzeitig endet? Welche Folgen treten ein?	11
8.	Was passiert bei einem Störfall in der Nachpflegephase (z.B. Eintritt in den Ruhestand aufgrund Inanspruchnahme der vorgezogenen Altersgrenze oder Dienstunfähigkeit)? Sind bei nicht erfüllter Nachpflegezeit überzahlte Bezüge zurück zu fordern?.....	11
9.	Welche Besonderheiten sind bei Richterinnen und Richtern zu beachten?	12
III.	Änderungen bei der Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen und bei der Elternzeit	12
1.	Was ändert sich bei der Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen?	12
2.	Was ändert sich bei der Elternzeitverordnung?	12
IV.	Änderungen bei der Sonderurlaubsverordnung	13
1.	Wodurch werden die Freistellungsmöglichkeiten zur Betreuung von erkrankten Kindern verbessert?	13
2.	Wodurch werden die Freistellungsmöglichkeiten zur kurzzeitigen Betreuung von Angehörigen verbessert?	15
3.	Wie ist die Rechtslage bei einer Lebendspende von Organen und Geweben durch Beamtinnen und Beamte?.....	15
4.	In welcher Höhe kann Sonderurlaub beim Eintritt von Naturkatastrophen gewährt werden?	15

5. Welche Beurlaubungsmöglichkeiten gibt es bei Freiwilligendiensten?	16
6. Was ändert sich bei der Gewährung von Sonderurlaub für gewerkschaftliche Zwecke?.....	16
V. Änderungen bei der Arbeitszeitverordnung	16
1. In welchem Umfang kann ein Zeitguthaben aufgebaut werden (Arbeitszeitkonto)?.....	16
2. Inwieweit wird die Teilnahme an Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsprävention gefördert?.....	17
3. Kann die Beamtin oder der Beamte einen Arbeitszeitverkürzungstag (AZV-Tag) nachholen, wenn sie oder er an dem eigentlich vorgesehenen Tag erkrankt?	17
B. Lebensphasengerechtes Arbeiten – Perspektiven für die Arbeit über die Altersgrenzen hinaus	17
I. Altersteilzeit 63plus	17
1. Was bezweckt das Modell „Altersteilzeit 63plus“?.....	17
2. Was unterscheidet die „Altersteilzeit 63plus“ von der bereits bestehenden Regelung zur Altersteilzeit gemäß § 63 LBG bzw. § 7c LRiG?.....	18
3. Welche Voraussetzungen müssen für die Bewilligung von „Altersteilzeit 63plus“ erfüllt sein?	19
4. Welche Besonderheiten bestehen in Bezug auf die dienstliche Beurteilung?.....	19
5. Welche Rahmenbedingungen sind bei der Festlegung der Arbeitszeit zu beachten?	20
6. Wie wirkt sich das Modell „Altersteilzeit 63plus“ auf die Besoldung aus?	20
7. Was passiert, wenn die „Altersteilzeit 63plus“ vorzeitig beendet wird?	21
8. Wie wirkt sich das Modell „Altersteilzeit 63plus“ auf die Versorgung aus?	21
II. Zuschlag bei Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand.....	21
1. Welche Regelungen gelten hinsichtlich des Hinausschiebens des Eintritts in den Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze?.....	21
2. Wie kann das Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand gefördert werden?	22
3. Welche Zuschlagsregelung gilt bei Teilzeitbeschäftigten?.....	22
III. Verbesserung der Hinzuverdienstmöglichkeiten während des Ruhestandes. 22	
1. Welche Hinzuverdienstmöglichkeiten gibt es für Verwendungen im öffentlichen Dienst während des Ruhestandes?	22
2. Was hat sich bei Aufwandsentschädigungen geändert?.....	23
3. Welche Ausnahmeregelung gilt übergangsweise beim Antragsruhestand?	23
C. Steigerung des Leistungsgrundsatzes und des lebenslangen Lernens	24
I. Vorbereitungsdienst der Laufbahngruppe 1	24
Können auch zukünftig für die Dauer des Vorbereitungsdienstes der Laufbahngruppe 1 Zeiten eines förderlichen beruflichen oder schulischen Bildungsganges und Zeiten einer hauptberuflichen Tätigkeit, die für die Ausbildung förderlich sind, angerechnet werden?	24
II. Aufstieg in die Laufbahn der Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt	24

1. Welche Voraussetzungen mussten Beamtinnen und Beamte der Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt im Rahmen des Regelaufstiegs bislang erfüllen, um zum Aufstieg in die Laufbahn der Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt zugelassen zu werden?.....	24
2. Was ändert sich durch das Gesetz zur Modernisierung des Landesbeamtenrechts (LBModG) beim Regelaufstieg?	24
3. Welche Voraussetzungen mussten Beamtinnen und Beamte der Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt im Rahmen des Schnellaufstiegs bislang erfüllen, um auf Antrag in den Vorbereitungsdienst der Laufbahn der Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt übernommen zu werden?.....	25
4. Was ändert sich durch das Gesetz zur Modernisierung des Landesbeamtenrechts (LBModG) beim Schnellaufstieg?.....	25
5. Wie war bislang der Bewährungsaufstieg ausgestaltet?.....	26
6. Was ändert sich durch das Gesetz zur Modernisierung des Landesbeamtenrechts (LBModG) beim Bewährungsaufstieg?	26
7. Was gilt für Beamtinnen und Beamte, die den Aufstieg vor dem 1. September 2016 begonnen haben? Was ist hinsichtlich ihrer Beurteilung bis zum 31. Dezember 2017 zu beachten?	27
III. Beförderung in ein Amt der Besoldungsgruppe A 14	27
Welche neue Möglichkeit gibt es, um einen Teil der Voraussetzungen für eine Beförderung in ein Amt der Besoldungsgruppe A 14 gemäß § 10a Abs. 1 Satz 2 ALVO zu erfüllen?	27
IV. Pflicht zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen.....	28
1. Was ändert sich künftig bei der Fortbildungsverpflichtung?	28
2. Was beinhaltet die Fortbildungsverpflichtung?	28
V. Zulagen	28
Welche zusätzlichen Leistungsanreize werden geschaffen?.....	28
VI. Neue Altersgrenze für Regelbeurteilungen	29
Sind auch künftig Beamtinnen und Beamte, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, von der Regelbeurteilung befreit?.....	29
D. Anerkennung von freiwilligem Engagement für das Gemeinwohl	29
I. Bundesfreiwilligendienste und andere Freiwilligendienste	29
1. Fällt der Bundesfreiwilligendienst unter das Benachteiligungsverbot und den Nachteilsausgleich?	29
2. Was ist bei Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern, die Beamtinnen oder Beamte auf Zeit sind, zu beachten?.....	30
3. Werden die Zeiten eines Bundesfreiwilligendienstes bei der Bemessung des Grundgehältes (Erfahrungsstufe) berücksichtigt?	30
4. Kann Sonderurlaub zur Ableistung eines freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahres, eines Bundesfreiwilligendienstes oder eines freiwilligen Wehrdienstes bewilligt werden?	30
II. Sonderurlaub für gewerkschaftliche Zwecke.....	30

Was ändert sich bei der Gewährung von Sonderurlaub für gewerkschaftliche Zwecke?.....	30
E. Sonstige Maßnahmen der Attraktivitätssteigerung	31
I. Zusatzurlaub für Nachtdienst	31
1. Was hat sich systematisch beim Zusatzurlaub für Schicht- bzw. Nachtdienst geändert?	31
2. Wie viele Arbeitstage erhält eine Beamtin oder ein Beamter für wie viele Nachtdienststunden?	31
3. Was gilt für teilzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamten?	31
4. Was passiert mit Nachtdienststunden, welche die Beamtin oder der Beamte erarbeitet hat, die im betroffenen Urlaubsjahr aber nicht mehr zum Erreichen des nächsten Schwellenwertes ausgereicht haben?	32
II. Ausgleichszulage bei Dienstherrwechsel	32
1. Welche Voraussetzungen sind an die Zahlung einer Ausgleichszulage bei einem länderübergreifenden Dienstherrwechsel zu knüpfen? (Für Dienstherrwechsel innerhalb des Geltungsbereichs des SHBesG gilt weiterhin § 58 SHBesG.)	32
2. Wie wird die Ausgleichszulage berechnet?	32
3. Welche Auswirkung hat eine Erhöhung der Dienstbezüge auf die Ausgleichszulage? (zu Fallvariante 1).....	33
4. In welchen weiteren Fällen ist eine Ausgleichszulage gemäß § 58a SHBesG zu gewähren? ...	33
5. Welche Besonderheiten sind in diesen Fällen (Antwort zu Frage Nr. 4) zu beachten?	33
6. Was gilt für die Fälle, die vor dem 1. September 2016 entstanden sind?	34
III. Sonderzuschläge zur Sicherung der Funktions- und Wettbewerbsfähigkeit ..	34
1. In welchen Fällen kann ein Sonderzuschlag zur Sicherung der Funktions- und Wettbewerbsfähigkeit gewährt werden?	34
2. Bis zu welcher Höhe darf ein Sonderzuschlag gewährt werden?	34
3. Kann auch ein anderer Abbaupfad als der § 9 Abs. 2 Satz 3 SHBesG festgelegte gewählt oder der Sonderzuschlag unbefristet gewährt werden?	35
<i>§ 9 Abs. 2 Satz 3 SHBesG</i>	35
4. Wer trifft die Entscheidung über die Gewährung von Sonderzuschlägen?	35
IV. Jubiläumswendungen.....	35
1. Wann gewährt das Land Beamtinnen und Beamten bzw. Richterinnen und Richtern eine Jubiläumswendung?	35
2. Werden die Jubiläumswendungen nur zukünftig gewährt?.....	36

Abkürzungsverzeichnis

ALVO	Landesverordnung über die Laufbahnen der Beamtinnen und Beamten in Schleswig-Holstein (Allgemeine Laufbahnverordnung)
AZVO	Landesverordnung über die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten (Arbeitszeitverordnung)
BeamtStG	Gesetz zur Regelung des Statusrechts der Beamtinnen und Beamten in den Ländern (Beamtenstatusgesetz)
EStG	Einkommensteuergesetz
EUVO	Landesverordnung über den Erholungsurlaub der Beamtinnen und Beamten und der Richterinnen und Richter (Erholungsurlaubsverordnung)
EZVO	Landesverordnung über die Elternzeit der Beamtinnen und Beamten (Elternzeitverordnung)
HSG	Gesetz über die Hochschulen und das Universitätsklinikum Schleswig-Holstein (Hochschulgesetz)
JubVO	Landesverordnung über die Dienstzeitehrung aus Anlass des Dienstjubiläums von Beamtinnen und Beamten und Berufsrichterinnen und Berufsrichter (Jubiläumsverordnung)
LBG	Landesbeamtengesetz
LBModG	Gesetz zur Modernisierung des Landesbeamtenrechts
LRiG	Schleswig-Holsteinisches Richterergesetz (Landesrichtergesetz)
MBG	Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein
SHBeamtVG	Beamtenversorgungsgesetz Schleswig-Holstein
SHBesG	Besoldungsgesetz Schleswig-Holstein
SUVO	Landesverordnung über die Bewilligung von Urlaub aus anderen Anlässen für die Beamtinnen und Beamten (Sonderurlaubsverordnung)

Vorbemerkung für Richterinnen und Richter:

Die Vorschriften für die Landesbeamtinnen und Landesbeamten gelten für die Richterinnen und Richter entsprechend, soweit nicht das Deutsche Richterergesetz und das Landesrichtergesetz anderes bestimmen (§ 6 Abs. 1 LRiG) oder die richterliche Unabhängigkeit dem entgegensteht. Das gilt demgemäß auch für die nachstehenden Erläuterungen im Leitfaden. Auf Abweichungen aufgrund von den Besonderheiten des richterlichen Amtes oder aufgrund von besonderen Regelungen im Landesrichtergesetz wird im Folgenden ausdrücklich hingewiesen; soweit von der Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten die Rede ist, gelten die Ausführungen für den Dienst der Richterinnen und Richter entsprechend.

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

I. Neue Sabbatjahr-Regelung

1. Welche Sabbatjahr-Regelung galt in Schleswig-Holstein bisher?

Das sog. Sabbatjahr ist eine Form der Teilzeitbeschäftigung. Teilzeitarbeit kann dabei bis zu einem Zeitraum von sieben Jahren bewilligt werden. Die Besoldung bleibt während des gesamten Zeitraums gleich. Bislang war eine Teilzeitbeschäftigung als Sabbatjahr nur in der Weise möglich, dass am Ende der Teilzeit eine komplette Freistellung erfolgte.

§ 61 Abs. 1 Satz 2
LBG a. F.
bzw. § 7b Abs. 3
LRiG a. F.

Bei einer Sabbatjahrdauer von vier Jahren arbeitet die oder der Beschäftigte drei Jahre lang Vollzeit und wird im vierten Jahr vom Dienst freigestellt. Die Besoldung beträgt über den gesamten Zeitraum 75 Prozent der Dienstbezüge.

Beispiel

2. Was ändert sich durch das Gesetz zur Modernisierung des Landesbeamtenrechts (LBModG)?

Die bisherige Sabbatjahr-Regelung bleibt bestehen. Nunmehr kann am Ende der Ansparphase anstelle einer kompletten Freistellung auch eine Arbeitszeitreduzierung erfolgen.

§ 61 Abs. 1 Satz 2
Nr. 1 und 2
LBG n. F.
bzw. § 7b Abs. 3
Nr. 2 LRiG

Bei einer Sabbatjahrdauer von vier Jahren arbeitet die oder der Beschäftigte im 1. und 2. Jahr Vollzeit und im 3. und 4. Jahre Teilzeit zu 50 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit. Die Besoldung beträgt über den gesamten Zeitraum 75 Prozent der Dienstbezüge.

Beispiel

II. Familienpflegezeit

1. Welche Voraussetzungen müssen für die Bewilligung von Familienpflegezeit erfüllt sein?

Für die Bewilligung von Familienpflegezeit müssen folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

- Antragsberechtigt sind Beamtinnen und Beamte bzw. Richterinnen und Richter, denen Dienstbezüge gezahlt werden.
- Die Familienpflegezeit dient der Pflege einer oder eines pflegebedürftigen Angehörigen durch die antragstellende Beamtin oder den antragstellenden Beam-

§ 62a Abs. 1 LBG
bzw.
§ 7d Abs. 1 LRiG

ten bzw. die antragstellende Richterin oder den antragstellenden Richter. Angehörige in diesem Sinne sind,

- Verlobte, Ehegattinnen und Ehegatten, eingetragene Lebenspartnerinnen und Lebenspartner sowie Partnerinnen und Partner einer eheähnlichen oder lebenspartnerschaftlichen Gemeinschaft,
- Verwandte und Verschwägerte gerader Linie,
- Geschwister sowie deren Kinder, deren Ehegattinnen und Ehegatten oder deren eingetragene Lebenspartnerinnen und Lebenspartner,
- Geschwister der Eltern, der Ehegattinnen und Ehegatten oder der eingetragenen Lebenspartnerinnen und Lebenspartner,
- Kinder der Verlobten, der Ehegattinnen und Ehegatten, der eingetragenen Lebenspartnerinnen und Lebenspartner, der Partnerinnen und Partner einer eheähnlichen oder lebenspartnerschaftlichen Gemeinschaft,
- Personen, die in häuslicher Gemeinschaft wie Eltern und Kind miteinander verbunden sind (Stiefeltern und Stiefkinder, Pflegeeltern und Pflegekinder).
- Der Bewilligung von Familienpflegezeit dürfen zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. (Ausnahme: Bei einer Familienpflegezeit mit einer tatsächlichen Arbeitszeit von 25 Prozent bis unter 50 Prozent dürfen dienstliche Belange nicht entgegenstehen).

2. Wie ist die Familienpflegezeit zeitlich aufgebaut?

Die Familienpflegezeit gliedert sich in zwei Phasen:

- In der Pflegephase pflegt und arbeitet die Beamtin oder der Beamte bzw. die Richterin oder der Richter die Angehörige oder den Angehörigen.
- In der Nachpflegephase arbeitet die Beamtin oder der Beamte bzw. die Richterin oder der Richter in Anschluss an die Pflegephase wieder regulär.

§ 62a Abs. 2 LBG
bzw.

§ 7d Abs. 2 LRiG

Beide Phasen müssen gleich lang sein. Da die Familienpflegezeit längstens für eine Zeit von 48 Monaten bewilligt werden kann, darf jede Phase folglich nicht länger als 24 Monate sein. Eine Untergrenze gibt es hingegen nicht.

3. Wie wirkt sich die Familienpflegezeit auf die Dienstbezüge aus?

Um die Höhe der Dienstbezüge während der Familien-

§ 62a Abs. 3 LBG

pflegezeit bemessen zu können, werden im Bewilligungsbescheid die Dauer der Pflege- und der Nachpflegephase sowie die Arbeitszeiten der Beamtin oder des Beamten bzw. der RichterIn oder des Richters in beiden Phasen im Voraus festgelegt. Die Dienstbezüge bestimmen sich anhand der durchschnittlichen Arbeitszeit während beider Phasen.

bzw.
§ 7d Abs. 3 LRiG

- 2 Jahre Pflegephase mit 50 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit.
- 2 Jahre Nachpflegephase mit 100 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit.
- Über 4 Jahre betrachtet:
Teilzeit mit 75 Prozent und dem entsprechenden Besoldungsanspruch.

Beispiel

4. Gibt es Vorgaben für die Höhe der Arbeitszeiten während der Pflegephase? Ist eine Freistellung vom Dienst möglich?

Grundsätzlich muss während der Pflegephase mindestens 25 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 2 Abs. 1 Satz 1 AZVO) erbracht werden, weil die Familienpflegezeit eine besondere Form der Teilzeitbeschäftigung ist. Zulässig ist jedoch auch eine Freistellung vom Dienst von bis zu sechs Monaten „en bloc“.

§ 62a Abs. 1 LBG
bzw.
§ 7d Abs. 1 LRiG

Die Dienstbezüge betragen 50 Prozent der regulären Besoldung, wenn eine Beamtin oder ein Beamter bzw. eine RichterIn oder ein Richter während der Pflegezeit durch eine „Verblockung“ für sechs Monate vom Dienst freigestellt wird und in der anschließenden Nachpflegephase wieder vollzeitig beschäftigt ist.

Beispiel

5. Welche Nachweise müssen hinsichtlich der Pflegebedürftigkeit der oder des Angehörigen eingereicht werden?

Folgende Nachweise sind anerkannt:

- Ärztliches Gutachten.
- Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankversicherung.
- Bescheinigung einer privaten Krankenversicherung.

§ 62a Abs. 1
Satz 4 LBG
bzw.
§ 7d Abs. 1
Satz 3 LRiG

6. Kann Familienpflegezeit auch bewilligt werden, wenn die Angehörige oder der Angehörige außerhalb des Haushaltes der Beamtin oder des Beamten bzw. der RichterIn oder des Richters untergebracht ist?

Ist die oder der Angehörige außerhalb des Haushaltes der Beamtin oder des Beamten bzw. der Richterin oder des Richters untergebracht, spricht dies in der Regel gegen die Annahme, dass die Beamtin oder der Beamte bzw. die Richterin oder der Richter die Betreuung und Pflege selbst vornimmt, was eine Voraussetzung für die Bewilligung der Familienpflegezeit ist.

Die Bewilligung der Familienpflegezeit kommt aber in Betracht,

- wenn eine minderjährige pflegebedürftige Angehörige oder ein minderjähriger pflegebedürftiger Angehöriger außerhalb des Haushaltes der Beamtin oder des Beamten bzw. der Richterin oder des Richters betreut wird oder
- wenn eine Beamtin oder ein Beamter bzw. eine Richterin oder ein Richter eine Angehörige oder einen Angehörigen, die oder der in einer Einrichtung palliativmedizinisch behandelt wird, in ihrer bzw. seiner letzten Lebensphase begleitet.

7. Was ist zu tun, wenn die Pflege der oder des Angehörigen vorzeitig endet? Welche Folgen treten ein?

Die Pflege der oder des Angehörigen kann vorzeitig enden, wenn dieser oder diese z. B. nicht mehr pflegebedürftig ist oder verstirbt. Die Beamtin oder der Beamte bzw. die Richterin oder der Richter ist verpflichtet, das vorzeitige Ende der Pflege umgehend ihrem bzw. seinem Dienstherrn mitzuteilen. Die Länge der Nachpflegephase passt sich kraft Gesetzes automatisch an die Länge der aufgrund der vorzeitigen Beendigung verkürzten Pflegephase an.

§ 62a Abs. 4 und 9
LBG
bzw.
§ 7d Abs. 4 und 9
LRiG

8. Was passiert bei einem Störfall in der Nachpflegephase (z.B. Eintritt in den Ruhestand aufgrund Inanspruchnahme der vorgezogenen Altersgrenze oder Dienstunfähigkeit)? Sind bei nicht erfüllter Nachpflegezeit überzahlte Bezüge zurück zu fordern?

Es erfolgt ein Widerruf der Bewilligung der Familienpflegezeit mit Wirkung für die Vergangenheit von Gesetzes wegen. Der Arbeitszeitstatus wird 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.

§ 62a Abs. 5 und 7
LBG
bzw. § 7d Abs. 5
und 7 LRiG

9. Welche Besonderheiten sind bei Richterinnen und Richtern zu beachten?

Die Richterin oder der Richter muss zustimmen, mit Beginn oder bei Änderung der Teilzeitbeschäftigung und beim Übergang zur Vollzeitbeschäftigung auch in einem anderen Gericht desselben Gerichtszweiges verwendet zu werden.

§ 7d Abs. 1 Satz 1
Nr. 2 LRiG

III. Änderungen bei der Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen und bei der Elternzeit

1. Was ändert sich bei der Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen?

Beamtinnen und Beamten bzw. Richterinnen und Richtern mit Dienstbezügen ist auf Antrag Teilzeitbeschäftigung mit mindestens 25 Prozent (*bisher: 30 Prozent*) der regelmäßigen Arbeitszeit bis zur Dauer von 17 Jahren (*bisher: 15 Jahre*) zu bewilligen, wenn sie mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder eine sonstige Angehörige oder einen sonstigen Angehörigen, die oder der nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftig ist, tatsächlich betreuen oder pflegen und dienstliche Belange der Bewilligung nicht entgegenstehen; bei einer Teilzeitbeschäftigung ab 50 Prozent dürfen zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

§ 62 Abs. 1 Nr. 1
LBG
bzw. § 7 Abs. 1
Satz 1 und 2 LRiG

Die Pflegebedürftigkeit der oder des Angehörigen kann auch durch die Vorlage einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung oder durch Vorlage einer entsprechenden Bescheinigung einer privaten Krankenversicherung nachgewiesen werden.

§ 62 Abs. 1 Nr. 1
LBG
bzw. § 7 Abs. 1
Satz 3 LRiG

2. Was ändert sich bei der Elternzeitverordnung?

- **Elternzeit-Anteil zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes**

Bislang konnten Eltern einen Elternzeit-Anteil von bis zu zwölf Monaten zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes in Anspruch nehmen, wenn zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstanden.

Dieser Anteil ist von zwölf auf 24 Monate angehoben worden. Des Weiteren kann zukünftig jedes Elternteil seine Elternzeit auf drei Zeitabschnitte verteilen. Die

§ 1 Abs. 2 EZVO

oder der Vorgesetzte kann die Inanspruchnahme eines dritten Zeitabschnitts einer Elternzeit innerhalb von acht Wochen nach Zugang des Antrags aus dringenden dienstlichen Gründen ablehnen.

- **Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit**

Beamtinnen und Beamte bzw. Richterinnen und Richter haben einen Anspruch auf eine Teilzeitbeschäftigung, während der Elternzeit bei demselben Dienstherrn mit mindestens 25 Prozent (bisher: 30 Prozent) der regelmäßigen Arbeitszeit - bis zu höchstens 30 Stunden wöchentlich, wenn zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

§ 1 Abs. 4 EZVO

- **Antragsfrist**

Die Antragsfrist hängt von dem Zeitraum ab, in dem Elternzeit genommen werden soll:

§ 2 Abs. 1 Satz 1
Nr. 2 EZVO

- Elternzeit bis zum vollendeten 3. Lebensjahr des Kindes: schriftlicher Antrag spätestens 7 Wochen vor Beginn der Elternzeit.
- Elternzeit zwischen dem 3. Geburtstag und dem vollendeten 8. Lebensjahr des Kindes: schriftlicher Antrag spätestens 13 Wochen vor Beginn der Elternzeit.

- **Beendigung der Elternzeit**

Neben den bisherigen Beendigungsgründen ist nun auch die vorzeitige Beendigung der Elternzeit zur Inanspruchnahme der Mutterschutzfristen nach §§ 1 Abs. 2, 3 Abs. 1 MuSchVO ausdrücklich geregelt. Die Zustimmung der oder des Dienstvorgesetzten ist dabei nicht erforderlich. Die Beamtin oder Richterin hat der oder dem Dienstvorgesetzten lediglich die vorläufige Änderung der Elternzeit rechtzeitig mitzuteilen.

§ 3 Abs. 1 Satz 3
EZVO

IV. Änderungen bei der Sonderurlaubsverordnung

1. **Wodurch werden die Freistellungsmöglichkeiten zur Betreuung von erkrankten Kindern verbessert?**

- **Freistellungsanspruch gilt für jedes Kind einzeln**

Künftig gilt der Freistellungsanspruch, wonach Sonderurlaub bis zu zehn Arbeitstage im Kalenderjahr, bei Alleinerziehenden bis zu 25 Arbeitstage im Kalen-

§ 13 Abs. 2 SUVO

derjahr, bewilligt werden soll, 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, für jedes Kind einzeln und nicht mehr für alle Kinder der Beamtin oder des Beamten zusammen. Der maximale Umfang des Anspruchs, der nur ausgeschöpft werden kann, wenn die Beamtin oder der Beamte mehrere Kinder hat, erhöht sich von zehn auf 25 Arbeitstage bzw. bei Alleinerziehenden von 20 auf 50 Arbeitstage (Ganzjahresanspruch, keine Zwölfteilung). Die Neuregelung des Absatzes 2 orientiert sich an der Vorschrift des § 45 SGB V.

- **Keine Reduzierung der Zahl der Arbeitstage des Freistellungsanspruchs**

Bislang reduzierte sich die Zahl der Arbeitstage des Freistellungsanspruchs, die zehn bzw. bei Alleinerziehenden 20 betrug, wenn die Beamtin oder der Beamte weniger als fünf Arbeitstage die Woche arbeitete. Diese Regelung entfällt nunmehr, da die Erkrankung eines Kindes ein zufallsabhängiges Ereignis ist und nicht in Beziehung zu der Höhe der wöchentlichen Arbeitszeit der Beamtin oder des Beamten gesetzt werden kann.

§ 2 Abs. 4 Satz 1
SUVO

- **Betreuungsperson begleitet eines der Kinder ins Krankenhaus**

Sonderurlaub soll auch bewilligt werden, wenn eine Betreuungsperson, die für die Betreuung von mindestens zwei Kindern verantwortlich ist, ein erkranktes Kind ins Krankenhaus begleiten muss. In diesem Fall muss die Beamtin oder der Beamte die Möglichkeit haben, selbst die Betreuung des anderen Kindes bzw. der anderen Kinder zu übernehmen.

§ 13 Abs. 1 Satz 1
Nr. 2 b) SUVO

- **Sonderurlaub im Umfang von halben Tagen zur Kinderbetreuung bei Erkrankung der eigentlichen Betreuungsperson**

Sonderurlaub kann auch im Umfang von halben Tagen gewährt werden, wenn kein ganzer Betreuungstag benötigt wird. Die Länge richtet sich nach der

§ 13 Abs. 1 Satz 2
SUVO

Hälfte der für den jeweiligen Arbeitstag festgesetzten regelmäßigen Arbeitszeit.

2. Wodurch werden die Freistellungsmöglichkeiten zur kurzzeitigen Betreuung von Angehörigen verbessert?

- **Wohnort der oder des erkrankten Angehörigen**

Die Bewilligung von Sonderurlaub aus Anlass der Erkrankung einer oder eines Angehörigen setzt nicht mehr voraus, dass diese oder dieser im Haushalt der Beamtin oder des Beamten lebt.

§ 13 Abs. 1 Satz 1
Nr. 2 a) SUVO

- **Akut auftretende Pflegesituation einer oder eines Angehörigen**

Die Bewilligung von Sonderurlaub von bis zu zehn Arbeitstagen im Kalenderjahr, um für einen Angehörigen in einer akut auftretenden Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder die sofortige pflegerische Versorgung des betroffenen Angehörigen selbst sicherzustellen. Die Pflegebedürftigkeit des Angehörigen ist durch die Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung über die Pflegebedürftigkeit des Angehörigen und die Erforderlichkeit der Akutmaßnahme nachzuweisen. Die Definition des Angehörigenbegriffs ergibt sich aus § 81 Abs. 5 LVwG.

§ 13 Abs. 3 SUVO

3. Wie ist die Rechtslage bei einer Lebendspende von Organen und Geweben durch Beamtinnen und Beamte?

In § 13 Abs. 4 SUVO ist klargestellt, dass Beamtinnen und Beamten bei einer Lebendspende von Organen und Gewebe gemäß den §§ 8 und 8a des Transplantationsgesetzes Sonderurlaub in dem nach ärztlicher Bescheinigung erforderlichem Umfang bewilligt werden soll.

§ 13 Abs. 4 SUVO

4. In welcher Höhe kann Sonderurlaub beim Eintritt von Naturkatastrophen gewährt werden?

Bislang konnte Sonderurlaub in Fällen der persönlichen Betroffenheit von Naturkatastrophen nur bis zur Dauer von drei Arbeitstagen bewilligt werden. Diese Zeit ist oftmals zu kurz bemessen gewesen, um der außergewöhnlichen Situation gerecht zu werden. Jetzt kann Sonderurlaub in diesen Fällen im erforderlichen Umfang nach den jeweiligen Umständen des Einzelfalls gewährt werden.

§ 13 Abs. 5 Satz 2
SUVO

5. Welche Beurlaubungsmöglichkeiten gibt es bei Freiwilligendiensten?

Beamtinnen und Beamte kann zur Ableistung eines freiwilligen sozialen Jahres oder eines freiwilligen ökologischen Jahres Urlaub unter Wegfall der Besoldung bis zu 24 Monaten (*bisher 18 Monate*) bewilligt werden, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Zudem kann Sonderurlaub gemäß § 14 SUVO in diesem Umfang auch bewilligt werden, wenn ein Bundesfreiwilligendienst oder ein freiwilliger Wehrdienst abgeleistet wird.

§ 14 SUVO

6. Was ändert sich bei der Gewährung von Sonderurlaub für gewerkschaftliche Zwecke?

Gegenwärtig darf Sonderurlaub für gewerkschaftliche Zwecke nur bis zu einer Höhe von fünf Arbeitstagen im Kalenderjahr bewilligt werden. Zukünftig kann der Dienstvorgesetzte in besonders begründeten Fällen Sonderurlaub bis zu zehn Arbeitstage im Kalenderjahr bewilligen.

§ 8 Abs. 1 SUVO

V. Änderungen bei der Arbeitszeitverordnung

1. In welchem Umfang kann ein Zeitguthaben aufgebaut werden (Arbeitszeitkonto)?

Bislang durfte das Zeitguthaben am Ende des jeweiligen Bezugszeitraumes nicht mehr als die durchschnittliche Wochenarbeitszeit betragen. Nunmehr wird die zulässige Höchstgrenze auf das Fünffache der Wochenarbeitszeit verschoben. Durch diese Maßnahme soll die Flexibilisierung von Arbeitszeiten ermöglicht werden, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu steigern. Ein aufgebautes Zeitguthaben kann zu einem späteren Zeitpunkt für eine temporäre Freistellung oder für eine Reduzierung der Wochenarbeitszeit genutzt werden. Zugleich kann durch die Maßnahme aber ebenfalls in akuten Phasen mit hohem Arbeitsaufkommen vorübergehend Abhilfe geschaffen werden.

§ 2 Abs. 1 Satz 4
AZVO

Die konkrete Anwendung ist für die Landesbehörden in Kiel durch eine Vereinbarung mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften nach § 59 MBG über die Grundsätze der variablen Arbeitszeit ausgestaltet worden. Bis zum Zweifachen der jeweils maßgebenden regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit können die Beamtinnen und Beamten eigenverantwortlich unter Beachtung der Funktionsfähigkeit der Organisationseinheit disponieren. Ist das Zweifache der jeweils maßgebenden regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit erreicht, ist zwischen

der Vorgesetzten oder dem Vorgesetzten und der Beamtin oder dem Beamten ein Gespräch über die Gründe für den Anstieg des Zeitguthabens auf dem Zeitkonto zu führen (Verhältnis von Arbeitsmenge und Arbeitszeit, Verbesserung der Arbeitsbedingungen). Im Einvernehmen sind der geplante Abbau des Zeitguthabens, ggf. Maßnahmen der Gesundheitsprävention, ggf. ein weiterer Aufbau von Zeitguthaben und ein Zeitpunkt für eine Überprüfung der Absprachen schriftlich festzulegen. Für andere Behörden als die Landesbehörden in Kiel ist die konkrete Anwendung nach den Gegebenheiten der jeweiligen Dienststellen durch Dienstvereinbarung nach § 57 MBG auszugestalten. § 60 LBG zur Mehrarbeit bleibt hiervon unberührt.

2. Inwieweit wird die Teilnahme an Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsprävention gefördert?

Die Teilnahme an Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsprävention, die von der Dienststelle angeboten werden, kann in angemessenem Umfang auf die Arbeitszeit angerechnet werden. Die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und die Staatskanzlei haben festgelegt, dass Näheres im Rahmen der Umsetzung zur Vereinbarung zum „Betrieblichen Gesundheitsmanagement“ zu regeln ist (Ziffer 9.5 der 59er Vereinbarung über die Grundsätze der variablen Arbeitszeit).

§ 2 Abs. 1 Satz 7
AZVO

3. Kann die Beamtin oder der Beamte einen Arbeitszeitverkürzungstag (AZV-Tag) nachholen, wenn sie oder er an dem eigentlich vorgesehenen Tag erkrankt?

Ja. Durch das Gesetz zur Modernisierung des Landesbeamtinnenrechts (LBModG) wird geregelt, dass die Nachholung des Arbeitszeitverkürzungstages an einem anderen Arbeitstag im Kalenderjahr nicht nur in Fällen einer Dienstleistungspflicht oder eines Erholungsurlaubs möglich ist, sondern auch im Falle einer Erkrankung der Beamtin oder des Beamten.

§ 3 Abs. 3
AZVO

B. Lebensphasengerechtes Arbeiten – Perspektiven für die Arbeit über die Altersgrenzen hinaus

I. Altersteilzeit 63plus

1. Was bezweckt das Modell „Altersteilzeit 63plus“?

Mit der Regelung wird ein Angebot unterbreitet, bei reduzierter Arbeitszeit bis zum Erreichen der Altersgrenze zu arbeiten. Damit kann im Sinne eines gleitenden Übergangs bis zur gesetzlichen Altersgrenze die Arbeitsbelastung reduziert werden; dabei werden die finanziellen Folgen durch einen Zuschlag abgemildert.

2. Was unterscheidet die „Altersteilzeit 63plus“ von der bereits bestehenden Regelung zur Altersteilzeit gemäß § 63 LBG bzw. § 7c LRiG?

Die beiden Teilzeitmodelle unterscheiden sich hinsichtlich Beginn, Dauer und Ausgestaltung. Insgesamt bestehen bei der „Altersteilzeit 63plus“ flexiblere Möglichkeiten bei der Festlegung der Arbeitszeit. Hier kann sich die Arbeitszeit innerhalb eines zeitlichen Rahmens (zwischen 50 Prozent und 90 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit) bewegen. Auch eine spätere Veränderung des Teilzeitumfangs ist möglich, um z. B. auf sich innerhalb der Phase bis zum Erreichen der Altersgrenze verändernde persönliche Bedürfnisse – im Rahmen der dienstlichen Belange – reagieren zu können. Eine „Verblockung“, die faktisch zu einem Vorruhestand führt, ist hingegen bei der „Altersteilzeit 63plus“ nicht möglich. Im Einzelnen wird auf die nachstehende Übersicht verwiesen:

	Altersteilzeit § 63 LBG	Altersteilzeit 63plus § 63 a LBG
Zeitpunkt?	Ab Vollendung des 55. Lebensjahres.	Ab Vollendung des 63. Lebensjahres.
Zuschlag zur Teilzeitbesoldung?	Ja.	Ja.
Dienstliche Beurteilung?	Nein.	Ja. Übertreffen der Anforderungen (mindestens Beurteilungsnote 3).
Höhe der Arbeitszeit?	60 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit.	50 bis 90 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit.
Verblockung?	Ja.	Nein.
Anrechnung auf die Versorgung?	90 Prozent.	Entsprechend des Teilzeitumfangs.
Ausschluss einzelner Bereiche von der Bewilligung?	Ja. Folgende Bereiche sind ausgeschlossen: <ul style="list-style-type: none"> • Lehrerinnen und Lehrer. • Justiz. • Polizei. • Steuerverwaltung. 	Nein.

3. Welche Voraussetzungen müssen für die Bewilligung von „Altersteilzeit 63plus“ erfüllt sein?

Folgende Voraussetzungen müssen für die Bewilligung von „Altersteilzeit 63plus“ erfüllt sein:

- Antragsberechtigt sind voll- oder teilzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte bzw. Richterinnen und Richter, denen Dienstbezüge gezahlt werden und die das 63. Lebensjahr bereits vollendet haben.

Sonderregelung für Schwerbehinderte nach § 2 Abs. 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch:
Bei Schwerbehinderten kann die „Altersteilzeit 63plus“ ab der für sie geltenden Antragsaltersgrenze nach § 36 Abs. 2 und 3 LBG beginnen (z. B. Geburtsjahrgang 1956: 60 Jahre und 5 Monate, Geburtsjahrgang 1957: 60 Jahre und 6 Monate). Die „Altersteilzeit 63plus“ muss sich nicht auf die Zeit bis zum Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze erstrecken, sondern auf die Zeit bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres (als Mindestdauer, eine darüber hinausgehende Festlegung wäre möglich).

Leistungen der Beamtin oder des Beamten übertreffen ausweislich einer dienstlichen Beurteilung die Anforderungen.

Abweichend davon kommt es wegen ihrer richterlichen Unabhängigkeit bei Richterinnen und Richtern nicht auf eine dienstliche Beurteilung an, sondern muss das Aufgabengebiet des richterlichen Amtes die „Altersteilzeit 63plus“ zulassen.

- Der Bewilligung von „Altersteilzeit 63plus“ dürfen dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

4. Welche Besonderheiten bestehen in Bezug auf die dienstliche Beurteilung?

Die dienstlichen Leistungen der Beamtin oder des Beamten müssen die Anforderungen übertreffen. Der Nachweis erfolgt durch eine dienstliche Beurteilung. Im Geltungsbereich der Richtlinien über die Beurteilung der Beschäftigten des Landes Schleswig-Holstein vom 09. April 2009 (Amtsbl. Schl.-H. S. 482) ist diese Voraussetzung bei einer Leistungsbeurteilung mit der Bewertungsstufe 3 oder besser erfüllt.

§ 63a Abs. 1 Satz 1
LBG
bzw.
§ 7f Abs. 1 Satz 1
LRiG

In den Fällen, in denen keine aktuelle dienstliche Beurteilung vorhanden ist, weil die Beamtin oder der Beamte nach § 39 Abs. 5 ALVO von der Regelbeurteilung ausgenommen worden ist, ist eine Anlassbeurteilung zu erstellen.

Bei der Erstellung einer aktuellen Beurteilung sollte in der Regel der jeweilige Regelbeurteilungszeitraum (§ 39 Abs. 1 ALVO) zugrunde gelegt werden. Entscheidend ist, dass die Beurteilung auf Beobachtungen und Eindrücken aus einem hinlänglichen Erkenntniszeitraum fußt und dass die Konkretisierung des Beurteilungszeitraums die Beamtin oder den Beamten im Ergebnis weder bevorzugt noch benachteiligt. Eventuell auftretende Beurteilungslücken muss die Beamtin oder der Beamte hinnehmen, wenn sie oder er sich dafür entschieden hat von der Regelbeurteilung ausgenommen zu werden.

5. Welche Rahmenbedingungen sind bei der Festlegung der Arbeitszeit zu beachten?

Die Teilzeitbeschäftigung muss sich auf die Zeit erstrecken, die zwischen der Bewilligung des Antrages und dem Zeitpunkt des Eintritts in den Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze liegt. Sie muss mindestens 50 Prozent und darf höchstens 90 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit betragen.

§ 63a Abs. 1 Satz 2
LBG
bzw.
§ 7f Abs. 1 Satz 2
LRiG

6. Wie wirkt sich das Modell „Altersteilzeit 63plus“ auf die Besoldung aus?

Das Modell „Arbeitszeit 63plus“ ist eine Form der Teilzeitbeschäftigung. Daher sind die Dienstbezüge im gleichen Verhältnis wie die Arbeitszeit zu kürzen. Um aber für die Beamtin oder den Beamten bzw. Richterinnen und Richter eine finanzielle Kompensation zu schaffen, wird dieser oder diesem ein nicht ruhegehaltfähiger Zuschlag gezahlt, der 50 Prozent des Unterschiedsbetrages der bei Beschäftigung mit der regelmäßigen Arbeitszeit zustehenden Dienstbezügen und der aufgrund der Altersteilzeit reduzierten Arbeitszeit zustehenden Dienstbezüge.

§ 7 Abs. 4
SHBesG

Bei einem Teilzeitumfang von 50 Prozent wird zusätzlich zu der hierfür zustehenden Teilzeitbesoldung ein nicht ruhegehaltfähiger Zuschlag in Höhe von 25 Prozent gewährt, bei einer Teilzeitbeschäftigung von 70 Prozent wird ein Zuschlag in Höhe von 15 Prozent gewährt.

Beispiel

Auf den Altersteilzeitzuschlag findet die Steuerbefreiungsvorschrift des § 3 Nr. 28 EStG Anwendung.

7. Was passiert, wenn die „Altersteilzeit 63plus“ vorzeitig beendet wird?

Sofern die „Altersteilzeit 63plus“ entgegen der Verpflichtung zur Dienstleistung bis zum Eintritt in den Ruhestand aufgrund Erreichens der Regelaltersgrenze vorzeitig endet, da die Beamtin oder der Beamte auf eigenen Antrag vor Erreichen der Altersgrenze in den Ruhestand versetzt wird, ist der Zuschlag zurück zu erstatten. Gleiches gilt, sofern die Beendigung aus sonstigen von der Beamtin oder dem Beamten zu vertretenden Gründen vorzeitig erfolgt. Der Eintritt in den Ruhestand aufgrund Dienstunfähigkeit zählt nicht dazu.

8. Wie wirkt sich das Modell „Altersteilzeit 63plus“ auf die Versorgung aus?

Zeiten einer „Altersteilzeit 63plus“ sind nur zu dem Teil ruhegehaltfähig, der dem Verhältnis der ermäßigten zur regelmäßigen Arbeitszeit entspricht.

II. Zuschlag bei Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand

1. Welche Regelungen gelten hinsichtlich des Hinausschiebens des Eintritts in den Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze?

Die oberste Dienstbehörde kann den Eintritt in den Ruhestand um bis zu drei Jahre über die Altersgrenze hinauschieben. Grundsätzlich bildet die Vollendung des 67. Lebensjahres die Altersgrenze, wobei für Beamtinnen und Beamte bzw. Richterinnen und Richter der Jahrgänge 1947 bis 1963 eine Übergangsregelung besteht.

§ 35 Abs. 1, 2 und
4 LBG bzw.
§ 3 Abs. 1 bis 3
LRiG

Die oberste Dienstbehörde kann den Eintritt in den Ruhestand bei Beamtinnen und Beamten um bis zu drei Jahre über die Altersgrenze hinauschieben, wenn hierfür dienstliche Gründe vorliegen und die Beamtin oder Beamte zustimmt oder wenn die Beamtin oder der Beamte das Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand beantragt und dienstliche Interessen nicht entgegenstehen.

Richterinnen und Richter können durch Stellung eines Antrages bei der obersten Dienstbehörde den Zeitpunkt ihres Eintritts in den Ruhestand bis zum Ablauf des Monats hinauschieben, in dem sie das 67. Lebensjahr vollendet haben.

Mit Eintritt in den Ruhestand beziehen die Beamtinnen und Beamte bzw. Richterinnen und Richter ein Ruhegehalt, das bis zu 71,75 Prozent der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge betragen kann.

2. Wie kann das Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand gefördert werden?

Die oberste Dienstbehörde kann bei Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand einen nicht ruhegehaltfähigen Zuschlag in Höhe von 15 Prozent des Grundgehaltes bewilligen, wenn dies die Deckung des Personalbedarfs erfordert. Ab dem 1. Januar 2019 wird sich der Zuschlag von 15 Prozent auf 10 Prozent reduzieren. Bei der Entscheidung über die Bewilligung sind die Qualifikation, die fachliche Leistung sowie die gesundheitliche Eignung der Beamtinnen und Beamten zu berücksichtigen. Der Zuschlag wird ab Beginn des Kalendermonats gewährt, der auf den Zeitpunkt folgt, zu dem ohne das Hinausschieben der Eintritt in den Ruhestand wegen des Erreichens der gesetzlichen Altersgrenze erfolgt wäre.

§ 9a SHBesG

Die Regelung gilt auch für Beamtinnen und Beamten mit einer besonderen Altersgrenze, d.h. für Polizeivollzugsbeamtinnen und –beamten (§ 108 LBG), für die in § 114 LBG genannten Beamtinnen und Beamten des Strafvollzugs sowie für die Beamtinnen und Beamten des feuerwehrtechnischen Dienstes (§ 113 LBG).

§ 9a Abs. 5
SHBesG

3. Welche Zuschlagsregelung gilt bei Teilzeitbeschäftigten?

Bei einer Teilzeitbeschäftigung kann ein Zuschlag gewährt werden, der in der Höhe demjenigen bei der „Altersteilzeit 63plus“ entspricht.

§ 9a Abs. 3 Satz 1
SHBesG

Die für Fälle der Altersteilzeit geltende Steuerbefreiungsregelung nach § 3 Nr. 28 EStG findet hier aber keine Anwendung.

III. Verbesserung der Hinzuverdienstmöglichkeiten während des Ruhestandes

1. Welche Hinzuverdienstmöglichkeiten gibt es für Verwendungen im öffentlichen Dienst während des Ruhestandes?

Erwerbs- oder Erwerb ersatzeinkommen, welche aus einer Verwendung im öffentlichen Dienst stammen, werden nicht mehr auf die Versorgungsbezüge angerechnet,

§ 64 Abs. 1
SHBeamVG

wenn die Versorgungsberechtigten wegen Erreichens der für sie geltenden Altersgrenze in den Ruhestand getreten sind. Ziel ist es Hindernisse zu beseitigen, die der Aufnahme einer Tätigkeit beim bisherigen Dienstherrn, z. B. durch Abschluss eines Dienstvertrages, im Ruhestand entgegenstehen.

Bei Versetzung in den Ruhestand auf eigenen Antrag nach § 36 LBG und bei Dienstunfähigkeit erfolgt weiterhin eine Anrechnung auf die Versorgungsbezüge. Zur befristeten Ausnahmeregelung beim Antragsruhestand s. Hinweis unter „Welche Ausnahmeregelung gilt übergangsweise beim Antragsruhestand?“.

2. Was hat sich bei Aufwandsentschädigungen geändert?

Aufwandsentschädigungen gelten auch dann nicht als Erwerbseinkommen, soweit sie nicht steuerfrei gewährt wurden. Durch den generellen Ausschluss der Anrechenbarkeit von Aufwandsentschädigungen auf Versorgungsbezüge wird ein Beitrag geleistet, die ehrenamtliche Betätigung von Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamten zu fördern.

§ 64 Abs. 5 Satz 2
SHBeamtVG

3. Welche Ausnahmeregelung gilt übergangsweise beim Antragsruhestand?

Für Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamte, deren Versetzung in den Ruhestand nach § 36 Absätze 1 bis 3 LBG vor dem 1. Januar 2016 wirksam geworden ist und die in besonderem dienstlichen Interesse eine Erwerbstätigkeit für ihren früheren Dienstherrn ausüben, kann das für das Beamtenversorgungsrecht zuständige Ministerium auf Antrag der obersten Dienstbehörde **bis zum 31. Dezember 2018** Ausnahmen von dem Ruhen der Versorgungsbezüge nach Absatz 1 zulassen. Durch die Vorschrift soll es ermöglicht werden, Beamtinnen und Beamte, die bereits in den Antragsruhestand eingetreten sind, auf arbeitsvertraglicher Grundlage weiter zu beschäftigen, ohne dass es bei ihnen zu einer vollständigen Einkommensanrechnung auf die Versorgungsbezüge kommt. Die Gesamteinkünfte aus Versorgungsbezügen und Verwendungseinkommen sollen in diesem Fall aber 115 Prozent der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe, aus der sich das Ruhegehalt berechnet, nicht übersteigen.

§ 64 Abs. 9
SHBeamtVG

C. Steigerung des Leistungsgrundsatzes und des lebenslangen Lernens

I. Vorbereitungsdienst der Laufbahngruppe 1

Können auch zukünftig für die Dauer des Vorbereitungsdienstes der Laufbahngruppe 1 Zeiten eines förderlichen beruflichen oder schulischen Bildungsganges und Zeiten einer hauptberuflichen Tätigkeit, die für die Ausbildung förderlich sind, angerechnet werden?

Die generelle Regelung in der ALVO entfällt unter Hinweis auf § 14 ALVO. Die Anrechenbarkeit von förderlichen berufspraktischen Tätigkeiten wird nach § 26 Abs. 1 Satz 2 LBG in den Ausbildungs- und Prüfungsverordnungen geregelt.

*§ 19 Abs. 3
ALVO a. F.*

II. Aufstieg in die Laufbahn der Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt

1. Welche Voraussetzungen mussten Beamtinnen und Beamte der Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt im Rahmen des Regelaufstiegs bislang erfüllen, um zum Aufstieg in die Laufbahn der Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt zugelassen zu werden?

Bislang mussten folgende Voraussetzungen für die Zulassung zum Aufstieg erfüllt sein:

*§ 25 Abs. 1
ALVO a. F.*

- Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der Beamtin oder des Beamten rechtfertigten den Aufstieg.
- Die Beamtin oder der Beamte hatte eine Hochschulzugangsberechtigung nach § 39 HSG oder erfüllte nach ihrem bzw. seinem Bildungsstand die Voraussetzungen für ein erfolgreiches Studium an einer Fachhochschule.
- Die Beamtin oder der Beamte hatte sich in einer Dienstzeit von mindestens fünf Jahren bewährt und bekleidete mindestens ein Amt der Besoldungsgruppe A 7. Die oberste Dienstbehörde konnte im Einzelfall die Frist um höchstens zwei Jahre verkürzen.

2. Was ändert sich durch das Gesetz zur Modernisierung des Landesbeamtenrechts (LBModG) beim Regelaufstieg?

Folgende Änderungen treten in Kraft:

*§ 25 Abs. 1 und 2
ALVO n. F.*

- Die Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der Beamtin oder des Beamten muss auch durch eine dienstliche Beurteilung mit der zweithöchsten Bewer-

tungsstufe belegt werden.

- Eine Mindestdienstzeit muss nicht mehr erbracht werden. Stattdessen soll nunmehr der Zulassung zum Aufstieg ein Auswahlverfahren vorausgehen, welches mit einer Eignungsprüfung verknüpft werden kann, um eine Vergleichbarkeit mit der Bewerberauswahl zur Einstellung in das erste Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 zu gewährleisten. Die Ausgestaltung des Auswahlverfahrens obliegt dem jeweiligen Dienstherrn.

3. Welche Voraussetzungen mussten Beamtinnen und Beamte der Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt im Rahmen des Schnellaufstiegs bislang erfüllen, um auf Antrag in den Vorbereitungsdienst der Laufbahn der Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt übernommen zu werden?

Für die Übernahme in den Vorbereitungsdienst mussten bislang folgende Voraussetzungen erfüllt werden:

§ 26 ALVO a. F.

- Nachweis einer Hochschulzugangsberechtigung gemäß § 39 HSG oder eines als gleichwertig anerkannten Bildungsstandes.
- Abschluss der Laufbahnprüfung für eine Laufbahn der Laufbahngruppe 1 für das zweite Einstiegsamt mit einer besseren Note als „befriedigend“ (mindestens 10,00 Punkte).
- Antragstellung frühestens ein Jahr, spätestens drei Jahre nach der Laufbahnprüfung für eine Laufbahn der Laufbahngruppe 1 für das zweite Einstiegsamt.
- Rechtfertigung der Übernahme in den Vorbereitungsdienst für eine Laufbahn der Laufbahngruppe 2 für das erste Einstiegsamt durch Eignung, Befähigung und fachliche Leistung.

4. Was ändert sich durch das Gesetz zur Modernisierung des Landesbeamtenrechts (LBModG) beim Schnellaufstieg?

Künftig können Beamtinnen und Beamte nicht schon nach einem Jahr, sondern erst nach 18 Monaten nach Bestehen der Laufbahnprüfung (Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt) in den Vorbereitungsdienst für eine Laufbahn derselben Fachrichtung (Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt) übernommen werden. Grund für die Verlängerung ist, dass die erste dienstliche Beurteilung regelmäßig erst nach Ablauf der Hälfte der dreijährigen Probezeit vorliegen wird. Lediglich im Falle einer Anrechnung von hauptberuflichen Tätigkeiten auf die Probezeit nach § 19 Abs. 2 Satz 2 LBG kann bereits nach der re-

§ 26 ALVO n. F.

regelmäßigen Mindestprobezeit, nämlich nach 6 Monaten eine Übernahme in den Schnellaufstieg gewährt werden. Auch beim Schnellaufstieg muss zukünftig ein Auswahlverfahren durch den Dienstherrn erfolgen.

5. Wie war bislang der Bewährungsaufstieg ausgestaltet?

Beim Bewährungsaufstieg muss zwischen der Zulassung zur Bewährung und der Bewährungsphase unterschieden werden.

Folgende Voraussetzungen bestanden bislang für die Zulassung zur Bewährung:

§ 27 Abs. 1
ALVO a. F.

- Erreichen des Endamtes der Laufbahn.
- Erfüllung einer Dienstzeit von 15 Jahren.
- Rechtfertigung der Zulassung zum Aufstieg aufgrund von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung.

Die Bewährungsphase setzte sich aus folgenden Bestandteilen zusammen:

§ 27 Abs. 2
ALVO a. F.

- Selbständige Wahrnehmung von Aufgaben der Laufbahngruppe 2 für einen Zeitraum von mindestens drei Jahren.
- Teilnahme an geeigneten theoretischen Veranstaltungen zur Aufstiegsfortbildung in einem Umfang von insgesamt mindestens 400 Stunden.

6. Was ändert sich durch das Gesetz zur Modernisierung des Landesbeamtenrechts (LBModG) beim Bewährungsaufstieg?

Folgende Änderungen treten in Kraft:

- Nunmehr müssen Beamtinnen und Beamte nicht mehr eine Dienstzeit von mindestens 15 Jahre erfüllt haben. Stattdessen ist der Nachweis einer breiten Verwendung zu erbringen, der in der Wahrnehmung von mindestens zwei sich voneinander unterscheidenden Dienstposten für eine Dauer von jeweils mindestens zwei Jahren besteht.
- Künftig müssen Beamtinnen und Beamte in mindestens zwei Beurteilungen die höchste Bewertungsstufe erreicht haben, wobei mindestens die letzte Beurteilung im Endamt der Laufbahn erfolgt sein muss.
- Der Zulassung zur Bewährung soll ein Auswahlverfahren vorausgehen. Es besteht auch die Möglichkeit, dieses mit einer Eignungsprüfung zu verbinden.
- Am Ende der Bewährungsphase ist eine Prüfung abzulegen, welche bei der Entscheidung der obersten

§ 27 Abs. 1 und 4
ALVO n. F.

§ 27 Abs. 2 und 3
ALVO n. F.

Dienstbehörde, ob die Bewährung erfolgreich abgeschlossen worden ist, berücksichtigt wird.

7. Was gilt für Beamtinnen und Beamte, die den Aufstieg vor dem 1. September 2016 begonnen haben? Was ist hinsichtlich ihrer Beurteilung bis zum 31. Dezember 2017 zu beachten?

Beamtinnen und Beamte, die den Aufstieg auf der Grundlage der §§ 25 bis 27 ALVO vor dem 1. September 2016 begonnen haben, führen den Aufstieg nach der alten Rechtslage zu Ende.

Bis zum 31. Dezember 2017 können Beamtinnen und Beamte auch zum Aufstieg zugelassen werden, wenn sie nur in einer Beurteilung die höchste Bewertungsstufe erreicht haben. Die Beurteilung muss allerdings im Endamt der Laufbahn erfolgt sein. Außerdem müssen Eignung, Befähigung und fachliche Leistung im beruflichen Werdegang den Aufstieg rechtfertigen.

§ 45 Abs. 7
ALVO n. F.

III. Beförderung in ein Amt der Besoldungsgruppe A 14

Welche neue Möglichkeit gibt es, um einen Teil der Voraussetzungen für eine Beförderung in ein Amt der Besoldungsgruppe A 14 gemäß § 10a Abs. 1 Satz 2 ALVO zu erfüllen?

Alternativ zum Abschluss von geeigneten Fortbildungsmaßnahmen (Nr. 6) und zur Bewährung von Aufgaben mindestens im zweiten Einstiegsamt der Laufbahn (Nr. 7) können diese Anforderungen 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. Die übrigen Voraussetzungen des § 10a ALVO müssen auch in diesen Fällen eingehalten werden.

§ 10a Abs. 1 Satz 3
ALVO n. F.

Die Anerkennung eines Masterstudiengangs erfolgt durch die für die Gestaltung der Laufbahn zuständige oberste Landesbehörde (s. § 43 Abs. 2 ALVO). Hintergrund der neuen Regelung sind speziell für die Verwaltung konzipierte und entsprechend qualifizierende Studiengänge, bei denen neben den theoretischen Kenntnissen auch der berufspraktische Anteil inkludiert ist.

IV. Pflicht zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen

1. Was ändert sich künftig bei der Fortbildungsverpflichtung?

Bislang gab es gemäß § 22 Abs. 3 und 4 ALVO eine quantitativ vorgegebene Fortbildungsverpflichtung nur innerhalb der Fachrichtung Allgemeine Dienste. Zukünftig wird diese Fortbildungsverpflichtung für alle Laufbahnen gelten, sofern die besonderen Laufbahnverordnungen keine abweichenden Regelungen treffen.

*§ 9 Abs. 3 und 4
ALVO*

2. Was beinhaltet die Fortbildungsverpflichtung?

Die Fortbildungsverpflichtung besteht aus folgenden Regelungen:

*§ 9 Abs. 3 und 4
i. V. m. § 11 Abs. 2
Satz 1 ALVO*

- Laufbahngruppe 1 und 2
Übertragung von Beförderungssämtern ab dem zweiten Beförderungssamt in beiden Laufbahngruppen: Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen gemäß § 11 Abs. 2 Satz 1 ALVO im Umfang von durchschnittlich mindestens 14 Stunden im Jahr. Hierunter sind Einführungsfortbildungen (Vermittlung von Kompetenzen für die Übernahme einer neuen Tätigkeit), Erhaltungsfortbildungen (Sicherung von Kompetenzen für die Wahrnehmung der übertragenen Tätigkeit) und Erweiterungsfortbildungen (Erwerb zusätzlicher Qualifikationen) zu verstehen
- Laufbahngruppe 2 (Führungsamt)
 - Bis zum ersten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2: mindestens 35 Stunden zusätzliche Führungskräftefortbildung
 - Ab dem zweiten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2: zusätzlich mindestens 60 Stunden Führungskräftefortbildung bzw. 50 Prozent der Fortbildungsmaßnahmen nach § 9 Abs. 3 ALVO

V. Zulagen

Welche zusätzlichen Leistungsanreize werden geschaffen?

Die Möglichkeit, eine Amtszulage zu bewilligen, wird erweitert, um den gesteigerten Anforderungen auf einzelnen Dienstposten, deren Funktionen sich von denen der Besoldungsgruppe A 13 abheben, Rechnung zu tragen. Bei entsprechender Führungsverantwortung im Bereich der Ämter der Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt oder bei aufgrund der mit der Fachaufgabe verbundenen Verantwor-

*Besoldungsgruppe
A 13 der Anlage 1
i. V. m. der Anlage
8 des SHBesG*

tung herausgehobenen Dienstposten kann diese Beförderung zukünftig ermöglicht werden. Diese Regelung gilt für alle Laufbahnen, die nicht in den Fußnoten 12 bis 14 benannt sind. Insgesamt dürfen höchstens 10 Prozent der von der Regelung betroffenen Stellen der Besoldungsgruppe A 13 mit einer Amtszulage ausgestattet werden. Die Höhe der Amtszulage beträgt derzeit 280,66 Euro. Eine Bündelung von Dienstposten darf nicht über Einstiegsämter hinweg erfolgen (z.B. A 13 Oberamtsrat*in und A 14 Oberregierungsrat*in, vgl. auch § 21 Satz 2 SHBesG; eine Bündelung innerhalb der LG 2, 2. Einstiegsamt der Ämter A 13 [Regierungsrätin oder Regierungsrats]) und A 14 ist hingegen möglich).

Es handelt sich hier um die Übertragung eines anderen (Status-)Amtes mit höherem Endgrundgehalt und damit nach § 20 Abs. 1 LBG um eine Beförderung. Bei dieser Beförderung ist die Mindestbeförderungsabstandsfrist nach § 20 Abs. 2 Satz 1 Nr. 4 LBG von 2 Jahren einzuhalten. Es handelt sich um einen Ernennungsfall nach § 8 Abs. 1 Nr. 3 BeamtStG. Regelmäßig ist die Eignung für den höher bewerteten Dienstposten in einer Mindestprobungszeit von drei Monaten nach § 20 Abs. 2 Satz 1 Nr. 3 LBG nachzuweisen, die im Rahmen einer dienstlichen Beurteilung bewertet wird.

VI. Neue Altersgrenze für Regelbeurteilungen

Sind auch künftig Beamtinnen und Beamte, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, von der Regelbeurteilung befreit?

Nein. Durch das Gesetz zur Modernisierung des Landesbeamtenrechts (LBModG) wird die Altersgrenze für Regelbeurteilungen vom 55. auf das 57. Lebensjahr angehoben.

§ 39 Abs. 5 ALVO

D. Anerkennung von freiwilligem Engagement für das Gemeinwohl

I. Bundesfreiwilligendienste und andere Freiwilligendienste

1. Fällt der Bundesfreiwilligendienst unter das Benachteiligungsverbot und den Nachteilsausgleich?

Der Bundesfreiwilligendienst fällt nunmehr – genauso wie z. B. der Zivildienst – unter das Benachteiligungsverbot und den Nachteilsausgleich. Die Anspruchsgrundlagen wurden materiell nicht verändert.

§§ 23 Abs. 2 Satz 1, 125 Abs. 4 Satz 1 Nr. 3 Alt. 2 LBG,

2. Was ist bei Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern, die Beamtinnen oder Beamte auf Zeit sind, zu beachten?

Soweit Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer Beamtinnen und Beamten auf Zeit sind, ist das Dienstverhältnis, sofern dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, auf Antrag der Beamtin oder des Beamten bei Absolvierung eines Bundesfreiwilligendienstes zu verlängern.

§ 117 Abs. 5 Satz 1 und 2 Nr. 4 c)
Alt. 2 LBG

3. Werden die Zeiten eines Bundesfreiwilligendienstes bei der Bemessung des Grundgehaltes (Erfahrungsstufe) berücksichtigt?

Ja. Zeiten eines Bundesfreiwilligendienstes sowie solche eines Wehr-, Zivil-, Entwicklungsdienstes oder eines freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahres von mind. 4 Monaten bis zu maximal insgesamt 2 Jahren sind bei der Bemessung der Erfahrungsstufe, nach welcher sich das Grundgehalt bestimmt, zu berücksichtigen.

§ 28 Abs. 1 Satz 3
Nr. 4 SHBesG

4. Kann Sonderurlaub zur Ableistung eines freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahres, eines Bundesfreiwilligendienstes oder eines freiwilligen Wehrdienstes bewilligt werden?

Bereits nach der alten Rechtslage konnte Beamtinnen und Beamte zur Ableistung eines freiwilligen sozialen Jahres oder eines freiwilligen ökologischen Jahres Urlaub unter Wegfall der Besoldung bis zu 18 Monaten bewilligt werden, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Nunmehr kann Sonderurlaub sogar bis zu einer Höhe von 24 Monaten bewilligt werden, wodurch eine Angleichung an das Gesetz zur Förderung von Jugendfreiwilligendiensten erfolgt. Zudem kann Sonderurlaub gemäß § 14 SUVO auch bewilligt werden, wenn ein Bundesfreiwilligendienst oder ein freiwilliger Wehrdienst abgeleistet wird.

§ 14 SUVO

II. Sonderurlaub für gewerkschaftliche Zwecke

Was ändert sich bei der Gewährung von Sonderurlaub für gewerkschaftliche Zwecke?

Gegenwärtig darf Sonderurlaub für gewerkschaftliche Zwecke nur bis zu einer Höhe von fünf Arbeitstagen im Kalenderjahr bewilligt werden. Zukünftig kann der Dienstvorgesetzte in besonders begründeten Fällen Sonderur-

§ 8 Abs. 1 SUVO

laub bis zu zehn Arbeitstage im Kalenderjahr bewilligen. Mit dieser Neuregelung wird die Rechtslage in Schleswig-Holstein an diejenige des Bundes und der anderen norddeutschen Länder angepasst.

E. Sonstige Maßnahmen der Attraktivitätssteigerung

I. Zusatzurlaub für Nachtdienst

1. Was hat sich systematisch beim Zusatzurlaub für Schicht- bzw. Nachtdienst geändert?

Bislang wurde in der Erholungsurlaubsverordnung danach unterschieden, ob der Schichtdienst zu unterschiedlichen oder zu festen Zeiten absolviert wird, wenn „rund um die Uhr“ in bestimmten Verwaltungsbereichen gearbeitet werden muss. Die bisherige Annahme, dass ein Nachtdienst, der regelmäßig zu selben Zeit geleistet wird, weniger belastend sei, kann aufgrund von neueren arbeitsmedizinischen Untersuchungen nicht mehr aufrechterhalten werden. Deshalb kommt es künftig nicht mehr auf die Ausgestaltung des Schichtdienstes, sondern nur noch auf die Anzahl der erbrachten Nachtdienststunden an.

§ 10 EUVO

2. Wie viele Arbeitstage erhält eine Beamtin oder ein Beamter für wie viele Nachtdienststunden?

Für eine Beamtin oder einen Beamten, die oder der nach einem Plan Dienst verrichtet, gilt folgende Aufschlüsselung:

§ 10 Abs. 1 EUVO

- 110 Nachtdienststunden → ein Arbeitstag.
- 220 Nachtdienststunden → zwei Arbeitstage.
- 330 Nachtdienststunden → drei Arbeitstage.
- 440 Nachtdienststunden → vier Arbeitstage.
- 550 Nachtdienststunden → fünf Arbeitstage.

3. Was gilt für teilzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamten?

Bei teilzeitbeschäftigten Beamtinnen und Beamten wird die Anzahl der Nachtdienststunden im Verhältnis der ermäßigten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit gekürzt.

§ 10 Abs. 2 EUVO

4. Was passiert mit Nachtdienststunden, welche die Beamtin oder der Beamte erarbeitet hat, die im betroffenen Urlaubsjahr aber nicht mehr zum Erreichen des nächsten Schwellenwertes ausgereicht haben?

Nachtdienststunden, die zur Erreichung des jeweils nächsten Schwellenwertes (110 Nachtdienststunden, 220 Nachtdienststunden usw.) nicht ausgereicht haben, verfallen nicht, sondern sind in das Folgejahr übertragbar, es sei denn, die Beamtin oder der Beamte leistet mehr als 550 Nachtdienststunden. Die Anzahl der Stunden, welche die Obergrenze übersteigt, verfällt, da eine zeitnahe Inanspruchnahme des Zusatzurlaubs angestrebt werden soll.

§ 10 Abs. 3 Satz 2
und 3 Hs. 1 EUVO

II. Ausgleichszulage bei Dienstherrnwechsel

1. Welche Voraussetzungen sind an die Zahlung einer Ausgleichszulage bei einem länderübergreifenden Dienstherrnwechsel zu knüpfen? (Für Dienstherrnwechsel innerhalb des Geltungsbereichs des SHBesG gilt weiterhin § 58 SHBesG.)

Folgende Voraussetzungen sind an die Zahlung einer Ausgleichszulage bei einem länderübergreifenden Dienstherrnwechsel zu knüpfen

§ 58a Abs. 1 Satz
1 SHBesG

Fallvariante 1 nach § 58 a Abs. 1:

Beamtin oder Beamter bzw. Richterin oder Richter wird aufgrund seines oder ihres Antrages oder 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.

- Verminderung der Dienstbezüge der Beamtin oder des Beamten oder der Richterin oder des Richters infolge der Versetzung bzw. Ernennung.
- Dringendes dienstliches Bedürfnis für die Gewinnung der Beamtin oder des Beamten bzw. der Richterin oder des Richters.
- Rechtsfolge: Ermessen des Dienstherrn („kann“).

2. Wie wird die Ausgleichszulage berechnet?

Für die Berechnung der Ausgleichszulage ist auf folgende Aspekte abzustellen:

§ 58a Abs. 1 Satz
2, 3, 4 und 5 Abs.
2 i. V. m.
§ 58 Abs. 3
SHBesG

- Die Ausgleichszulage ist die Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den Dienstbezügen nach dem Besoldungsgesetz Schleswig-Holstein und den Dienst-

bezügen, die der Beamtin oder dem Beamten bzw. der Richterin oder dem Richter vor ihrer bzw. seiner Verwendung zugestanden haben.

- Maßgeblich für die Höhe der Dienstbezüge 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 der Basis der Vollzeitbeschäftigung zu berechnen und bei einer Teilzeitbeschäftigung im Geltungsbereich des Besoldungsgesetzes Schleswig-Holstein im gleichen Verhältnis wie die Arbeitszeit zu kürzen.
- Auszugleichende Dienstbezüge sind das Grundgehalt, Amts- und Stellenzulagen.
- Der Wegfall einer Stellenzulage wird nur ausgeglichen, wenn die Beamtin oder der Beamte bzw. die Richterin oder der Richter mindestens fünf Jahre ununterbrochen zulageberechtigend verwendet worden ist. Eine Unterbrechung ist unschädlich, wenn sie wegen öffentlicher Belange oder aus zwingenden dienstlichen Gründen geboten ist und die Dauer eines Jahres nicht überschreitet.

3. Welche Auswirkung hat eine Erhöhung der Dienstbezüge auf die Ausgleichszulage? (zu Fallvariante 1)

Wenn die Dienstbezüge erhöht werden, vermindert sich die Ausgleichszulage um die Hälfte des Erhöhungsbetrages.

§ 58a Abs. 1 Satz
6 SHBesG

4. In welchen weiteren Fällen ist eine Ausgleichszulage gemäß § 58a SHBesG zu gewähren?

Fallvariante 2:

In folgenden Fällen ist (kein Ermessen) eine Ausgleichszulage gemäß

§ 58a Abs. 3 i. V. m. Abs. 1 SHBesG zu gewähren:

- Versetzung aus dienstlichen Gründen, die nicht unter § 58a Abs. 1 SHBesG fällt.
- Übertragung eines niedrigeren Amtes im Zuge einer Körperschaftsumbildung.
- Übernahme nach § 16 Abs. 2 bis 4 BeamtStG.
- Übertritt nach § 16 Abs. 1, 4 BeamtStG.

§ 58a Abs. 3 Satz
1 SHBesG

5. Welche Besonderheiten sind in diesen Fällen (Antwort zu Frage Nr. 4) zu beachten?

Folgende Besonderheiten sind zu beachten, wenn eine Ausgleichszulage gemäß § 58a Abs. 3 Satz 1 i. V. m. § 58a Abs. 1 SHBesG gewährt wird:

§ 58 Abs. 3 Satz 2
bis 5 SH BesG

- Eine in der bisherigen Verwendung gewährte Ausgleichszulage oder eine andere Leistung ist zur Bestimmung der Ausgleichszulage einzubeziehen, wenn diese Ausgleichszulage oder diese Leistung für die Verringerung von Grundgehalt oder grundgehaltsergänzenden Zulagen gewährt wurde.
- Die Ausgleichszulage ist ruhegehaltstfähig, soweit sie ruhegehaltfähige Dienstbezüge ausgleicht.
- Bei jeder Erhöhung 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.

6. Was gilt für die Fälle, die vor dem 1. September 2016 entstanden sind?

Für die vor dem 1. September 2016 entstandenen Fälle sind die bis zum 31. August 2016 geltenden Bestimmungen weiter anzuwenden, sofern die danach geltenden Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind.

§ 58a Abs. 5
SHBesG

III. Sonderzuschläge zur Sicherung der Funktions- und Wettbewerbsfähigkeit

1. In welchen Fällen kann ein Sonderzuschlag zur Sicherung der Funktions- und Wettbewerbsfähigkeit gewährt werden?

Ein Sonderzuschlag zur Sicherung der Funktions- und Wettbewerbsfähigkeit kann in folgenden Fällen gewährt werden:

§ 9 Abs. 1
SHBesG

- Dienstposten kann nicht anforderungsgerecht besetzt werden, obwohl die Deckung des Personalbedarfs dies erfordert.
- Sicherung des Verbleibs von Beamtinnen und Beamten auf dem Dienstposten und Verhinderung von deren Abwanderung (neu).

2. Bis zu welcher Höhe darf ein Sonderzuschlag gewährt werden?

Ein Sonderzuschlag darf bis zu einem monatlichen Höchstbetrag von 600 Euro gewährt werden. Die bisherige Regelung, wonach der Sonderzuschlag u. a. 10 Pro-

§ 9 Abs. 2 Satz 1
SHBesG

zent des Anfangsgrundgehaltes der entsprechenden Be-
soldungsgruppe nicht übersteigen durfte, entfällt. Mit der
Regelung kann Problemen bei der Personalgewinnung
und Personalbindung z.B. infolge von erhöhten Lebens-
haltungskosten in bestimmten Regionen in Schleswig-
Holstein wie auf den Nordsee Inseln und den Halligen
Rechnung getragen werden.

**3. Kann auch ein anderer Abbaupfad als der § 9 Abs. 2
Satz 3 SHBesG festgelegte gewählt oder der Sonder-
zuschlag unbefristet gewährt werden?**

§ 9 Abs. 2 Satz 3
SHBesG

Sofern im Gewährungsbescheid nichts anderes bestimmt
ist, gilt grundsätzlich die Regelung des § 9 Abs. 2 Satz 3
SHBesG, wonach sich der Sonderzuschlag in fünf Schrit-
ten - erstmals ein Jahr nach dem Entstehen des An-
spruchs - um jeweils 20 Prozent seines Ausgangsbetra-
ges jährlich verringert. Die oberste Dienstbehörde kann
aber auch einen anderen Abbaupfad festlegen oder den
Sonderzuschlag dauerhaft gewähren.

Der Sonderzuschlag kann alternativ zu der Bestimmung
des § 9 Abs. 2 Satz 3 SHBesG auch befristet gewährt
werden. Die bisherige Obergrenze für eine befristete Ge-
währung, die bei drei Jahren lag, ist durch das Gesetz zur
Modernisierung des Landesbeamtenrechts (LBModG)
entfallen.

§ 9 Abs. 2 Satz 4
SHBesG

**4. Wer trifft die Entscheidung über die Gewährung von
Sonderzuschlägen?**

Die Entscheidung über die Gewährung von Sonderzu-
schlägen trifft die oberste Dienstbehörde.

§ 9 Abs. 4
SHBesG

IV. Jubiläumszuwendungen

**1. Wann gewährt das Land Beamtinnen und Beamten
bzw. Richterinnen und Richtern eine Jubiläumszu-
wendung?**

Das Land gewährt Beamtinnen und Beamten bzw. Rich-
terinnen und Richtern eine Jubiläumszuwendung in fol-
genden Fällen:

- Dienstzeit von 40 Jahren → 410 Euro.
- Dienstzeit von 50 Jahren → 512 Euro (neu).

§ 58 Abs. 1 LBG i.
V. m. § 1 JubVO

2. Werden die Jubiläumszuwendungen nur zukünftig gewährt?

Nein. Die Jubiläumszuwendungen werden für alle 40- bzw. 50-jährigen Dienstjubiläen, die seit dem 1. Mai 2011 stattgefunden haben, gewährt. Die „Regelungslücke“, die bislang dazu führte, dass Beamtinnen und Beamte, die ihr 40-jähriges bzw. 50-jähriges Dienstjubiläum zwischen dem 1. Mai 2011 und dem 31. Dezember 2012 vollendet haben, keine Jubiläumszuwendung gewährt wurde, wird folglich geschlossen, um eine Benachteiligung des betroffenen Personenkreises zu vermeiden.

Wurde eine Jubiläumsdienstzeit von 40 Jahren bzw. 50 Jahren in dem jeweiligen Zeitraum vollendet, wird die Jubiläumszuwendung nachträglich von Amts wegen ausbezahlt. Eine Verzinsung findet gemäß § 126 LBG i.V. m. § 4 Abs. 5 SHBesG nicht statt.

Art. 13 Abs. 2
LBModG

Wegen sonstiger besoldungs- und versorgungsrechtlicher Aspekte wird auf die Rundschreiben des Finanzministeriums vom 21. Dezember 2015 –VI 117 -033.03 – 46118/2015 – und vom 2. August 2016 – VI 1110/117 – 033.03 -32035/2016 – verwiesen, die auf der Homepage des Finanzministeriums eingestellt sind.

Weblinks:

Vorgang „Gesetz zur Förderung der personalwirtschaftlichen Bewältigung besonderer Bedarfslagen vom 18. Dezember 2015“, Landtagsdrucksache 18/3538 neu:

<http://lissh.lvn.parlanet.de/cgi-bin/starfinder/0?path=lisshfl.txt&id=fastlink&pass=&search=DID=K-94842&format=WEBVORGLFL1>

Vorgang „Gesetz zur Modernisierung des Landesbeamtenrechts vom 21. Juli 2016“, Landtagsdrucksache 18/3154:

<http://lissh.lvn.parlanet.de/cgi-bin/starfinder/0?path=lisshfl.txt&id=fastlink&pass=&search=DID=K-92694&format=WEBVORGLFL1>

Rundschreiben des Finanzministeriums vom 21.12.2015 und 02.08.2016:

http://www.schleswig-holstein.de/DE/Fachinhalte/V/versorgungsrecht/Downloads/erlassGesetzpersonalwBewaeltigungBedarfsIagen.pdf?__blob=publicationFile&v=3

http://www.schleswig-holstein.de/DE/Fachinhalte/B/besoldungsrecht/Downloads/Rundschreiben_GesetzModernisierungLbG_20160802.pdf?__blob=publicationFile&v=2