



## **Gesetzentwurf**

der Landesregierung

**Entwurf eines Gesetzes zur Änderung besoldungs- und beamtenrechtlicher  
Vorschriften**

**Federführend ist das Finanzministerium**

## **A. Problem**

Mit Blick auf die Sicherstellung der Deckung des Personalbedarfs sind in der Vergangenheit eine Reihe gesetzlicher Regelungen im Bereich des Dienstrechts getroffen worden. Auf die Regelungen des Gesetzes zur Förderung der personalwirtschaftlichen Bewältigung besonderer Bedarfslagen vom 18.12.2015 und das Gesetz zur Modernisierung des Landesbeamtenrechts vom 21. Juli 2016 wird verwiesen. Hinzu kamen u.a. verschiedene Regelungen im Rahmen der Haushaltsbegleitgesetze der letzten Jahre zur Anhebung von Einstiegsämtern der Laufbahngruppe 1 im 2. Einstiegsamt (LG 1.2).

Aufgrund der demographischen Entwicklung wird sich in der Zukunft verstärkt die Frage der Sicherstellung der Nachwuchskräftegewinnung stellen. Neben der Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen und der bedarfsgerechten Erhöhung der geplanten Einstellungszahlen stellt sich die Frage einer hinreichend attraktiven Bezahlungsstruktur. Diese muss den sich steigernden Anforderungen an die Amtsinhalte Rechnung tragen und darüber hinaus im Quervergleich zu anderen Arbeitgebern der Privatwirtschaft und der öffentlichen Hand hinreichend attraktiv sein.

Im Rahmen der Übertragung der Tarifeinigung 2017/2018 mit dem Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz vom 28. März 2017 blieben detaillierte strukturelle Fragen im Interesse einer zeitnahen Übertragung der linearen Anpassung ausgenommen. Dementsprechend war mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften abgestimmt, derartige Fragen in einem gesonderten Gesetzgebungsverfahren in der 19. Legislaturperiode aufzugreifen.

## **B. Lösung**

Mit dem anliegenden Gesetzentwurf werden einzelne strukturelle besoldungs- und beamtenrechtliche Verbesserungen geregelt. Diese stehen im Gesamtzusammenhang mit den in Abschn. A angeführten Maßnahmen in der Vergangenheit. Ebenso bleiben weitere Regelungen, die sich z.B. auf den Einstieg in das Beamtenverhältnis beziehen, unbenommen. Diese bedürfen aber einer - nicht kurzfristig zu leistenden - sorgfältigen Vorbereitung und Abstimmung unter Beachtung der haushaltspolitischen Möglichkeiten.

Im Einzelnen umfasst dieses Gesetz  
die Fortentwicklung bzw. strukturelle Erhöhung der Anwärterbezüge und der Unterhaltsbeihilfe für Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendare,  
die Anhebung von Einstiegsämtern  
- im Justizwachtmeisterdienst von A 3 nach A 4  
- in der Laufbahngruppe 1 im 2. Einstiegsamt von A 6 nach A 7 (allg. Dienste, Verwaltungsdienst in Justizvollzugsanstalten und für den Laufbahnzweig Fischereiverwaltung in der Fachrichtung Agrar- und umweltbezogene Dienste),  
die Einbeziehung der Oberrechnungsrätinnen und Oberrechnungsräte des Landesrechnungshofes in die Amtszulage gemäß Fußnote 15 zu Besoldungsgruppe A 13 (LG 2.1),  
den Wegfall der bis 31.12.2019 vorgesehenen Befristung des Zuschlags bei Weiterarbeit über die Altersgrenze im Vollzeitbeschäftigungsverhältnis,  
die Ausbringung einer Amtszulage für die ständige Vertretung der Direktorin oder des Direktors kleinerer Amtsgerichte,  
die Einführung eines Zuschusses zur privaten Krankenversicherung für Beamtinnen und Beamte in Elternzeit sowie  
die rückwirkende Wiedereinführung einer Zuwendung bei einer Jubiläumsdienstzeit von 25 Jahren.

Dazu sind Ausnahmebestimmungen von der Regelung über die Geltungsdauer von Rechtsverordnungen nach § 62 LVWG in den Fachgesetzen des Dienstrechts (LBG, SHBesG und SHBeamTVG) vorgesehen. Die Anhebung der Einstiegsämter wird durch eine ausdrückliche Überleitungsregelung der zum Inkrafttreten des Gesetzes vorhandenen Beamtinnen und Beamten und laufbahnrechtliche Bestimmungen flankiert.

### **C. Alternativen**

Der Verzicht auf die als notwendig vorgesehenen Maßnahmen wäre im Sinne eines Beitrags für ein leistungsgerechtes Dienstrecht nicht sachgerecht. Weitergehende strukturelle Änderungen bleiben ggf. gesonderten Gesetzesvorhaben vorbehalten.

### **D. Kosten und Verwaltungsaufwand**

Die jährlichen haushaltsmäßigen Auswirkungen im Landesbereich lassen sich für das Land ab 2019 wie folgt beziffern:

Die Erhöhung der Anwärterbezüge und der Unterhaltsbeihilfe für Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendare führt zu Mehrausgaben von ca. 2,4 Mio. €.

Anhebung Einstiegsamt LG 1.1 von A 3 nach A 4:

Für den Justizwachtmeisterdienst sind im Epl. 09 alle Planstellen nach A 6 ausgewiesen (im Haushalt 2018 insges. 209 Stellen). Die Anhebung des Einstiegsamtes von A 3 nach A 4 erfordert daher keine Planstellenausweitung und führt insoweit auch nicht zu Mehrausgaben. Mehrausgaben ergeben sich aufgrund des Wegfalls der Notwendigkeit des Durchlaufens des bisherigen Einstiegsamtes in A 3. Die Höhe der Mehrausgaben wird insbes. durch die Einstellungszahlen und die Beförderungspraxis bestimmt. Ausgehend von ca. 40 Vollzeitäquivalenten (VZÄ) in A 3 (Stand Abfrage DLZP 07/2017) ergeben sich Mehrausgaben von ca. 30 T€ in der Besoldung. Da regelmäßig der Eintritt in den Ruhestand aus einem Beförderungsamte oder dem Endamte in A 6 erfolgt, ergeben sich keine Auswirkungen bei der Beamtenversorgung.

Anhebung Einstiegsamt LG 1.2 von A 6 nach A 7 (allg. Dienste, Verwaltungsdienst in Justizvollzugsanstalten und Agrar- und umweltbezogene Dienste im Laufbahnzweig Fischereiverwaltung):

Lt. Stellenplan (Personalübersicht 2018) sind 24 Stellen nach A 6 LG 1.2 ausgewiesen, die entsprechend nach A 7 zu heben sind. Dazu ist auch hier der Wegfall der Notwendigkeit des Durchlaufens des bisherigen Einstiegsamtes in A 6 zu berücksichtigen. Auch hier ausgehend von insges. ca. 60 VZÄ ergeben sich Mehrausgaben von ca. 90 T€ in der Besoldung. Das regelmäßige Erreichen des Endamtes in A 9 unterstellt, ergeben sich keine Auswirkungen auf die Beamtenversorgung.

Die Erweiterung der Möglichkeit der Gewährung einer Amtszulage für Beamtinnen und Beamte der Besoldungsgruppe A 13 LG 2.1 auch für Beamtinnen und Beamte des Landesrechnungshofes führt unmittelbar nicht zu Mehrkosten, da entsprechende Stellen erst nach sachgerechter Bewertung im Haushaltsplan ausgebracht werden müssen. Lt. Stellenplan (Personalübersicht 2018) sind 41 Stellen nach A 13 LG 2.1 ausgebracht. Damit können maximal 4 Stellen mit einer Amtszulage versehen werden. Hieraus ergäben sich bei einer Umsetzung der Regelung jährliche Mehrausgaben von ca. 14 T€ in der Besoldung. Aufgrund der Ruhegehaltfähigkeit der Amtszulage ergeben sich zukünftig - in Abhängigkeit von den zukünftigen Ruhestandseintritten aufwachsend - jährliche Mehrausgaben in der Versorgung von bis ca. 15 T€.

Der Wegfall der Befristung für den Zuschlag zur Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze hinaus führt insgesamt nicht zu Mehrausgaben. Wesentlich ist hier das Zusammenwirken mit den Einsparungen, die sich aus der für den Zeitraum der Weiterbeschäftigung ersparten Beamtenversorgung und der für die Wiederbesetzung der frei werdenden Stelle ersparten Besoldung ergeben. Auf die Darstellung der grundlegenden finanziellen Effekte in Drs. 18/3154 (S. 9 ff.) wird verwiesen.

Die Wiedereinführung der Jubiläumszuwendung für den rückwirkenden Zeitraum der zeitlichen Lücke vom 1.5.2011 bis 31.12.2018 führt einmalig zu Mehrausgaben i.H.v. ca. 1.444 T€ sowie zu dauerhaften jährlichen Mehrausgaben i.H.v. ca. 226,4 T€ p.a.

Die Ausgaben für den Zuschuss zur privaten Krankenversicherung werden durch die Zahl der Elternzeitfälle bestimmt. Es wird von Mehrausgaben i.H.v. 262 T€ p.a. ausgegangen.

Zusammenfassend ergeben sich damit einmalige Mehrausgaben aus der Jubiläumszuwendung von ca. 1,44 Mio. € und zukünftig jährliche Mehrausgaben ab 2019 für das Land (Kernhaushalt) von ca. 3 Mio. €.

Für den Kommunalbereich, die sonstigen Dienstherren und die Sozialversicherung ergibt eine grobe Abschätzung auf Basis der nach der amtlichen Statistik vorliegenden Zahlen über die Beamtinnen und Beamten jährliche Mehrausgaben ab 2019 von insgesamt ca. 0,66 Mio. € und bezüglich der Jubiläumszuwendung einmalige Mehrausgaben von ca. 0,32 Mio. €.

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

Der **Deutsche Beamtenbund (dbb)** begrüßt im Grundsatz die vor dem Hintergrund der Personalgewinnung vorgesehenen Maßnahmen, erachtet diese aber als Einzelschritte von denen nicht die notwendige Signalwirkung ausgehe und deshalb auch keine nachhaltige Wirkung erzielt werde. Erforderlich seien Maßnahmen die alle vorhandenen und künftigen Beamtinnen und Beamten erfassen. Wertschätzung und Attraktivität seien zu fördern. Die Rücknahme der Verschlechterungen bei der jährlichen Sonderzahlung und bei der Arbeitszeit böten konkrete Ansätze, die diesem Erfordernis Rechnung tragen würden.

Im Einzelnen ergaben sich folgende wesentliche Punkte:

Die Anhebung der Einstiegsämter wird im Grundsatz begrüßt. Hingewiesen wird auf zwei Folgewirkungen:

Zunächst reduzieren sich die verbleibenden Beförderungsmöglichkeiten in der Laufbahn. Es erscheine fraglich, ob nur noch zwei Beförderungsmöglichkeiten ausreichend seien. Zweitens werde der Abstand zum ersten Einstiegsamt der LG 2 empfindlich reduziert.

Als notwendige Folgerung sieht der dbb die Notwendigkeit der Anhebung des ersten Einstiegsamtes der LG 2 (Hinweis: von A 9 nach A 10).

Als weiteres Instrument der Attraktivitätssteigerung sieht der dbb die Notwendigkeit der grundlegenden Überarbeitung der Besoldungstabelle.

Die Anhebung der Anwärterbezüge wird als richtiger Schritt erachtet. Ergänzend weist der dbb auf das Problem der hohen Unterbringungskosten der Anwärterinnen und Anwärter hin, die an der Fachhochschule für Verwaltung und Dienstleistung in Altenholz studieren.

Die Gewährung des Zuschlags für das Hinausschieben des Ruhestandes über den 31.12.2019 hinaus wird begrüßt. Fraglich bleibe es, ob die Regelung mit Blick auf die Bedarfssituation dauerhaft Anwendung finden sollte. Zudem werde es „an der Basis“ kritisch gesehen, wenn durch das Hinausschieben des Ruhestandes Beförderungsperspektiven jüngerer Kolleginnen und Kollegen beeinträchtigt werden. Von daher könnte auch eine weitere Befristung der Regelung in Frage kommen.

Zur Jubiläumswendung wird eine Anpassung an die im Tarifbereich vorgesehenen Beträge von 350 € bzw. 500 € vorzunehmen. Die weiteren Regelungen des Gesetzesentwurfs wie der Zuschuss zur PKV in der Elternzeit werden begrüßt.

Darüber hinaus werden folgende sonstige Vorschläge eingebracht:

- Abschaffung des Selbstbehaltes in der Beihilfe
- Wiedereinführung der Zulage für die Übernahme höherwertige Ämter (sog. „Verwendungszulage“ nach § 46 BBesG a.F.)
- Flexibilisierung der Amtszulagen bei A 9 und A 13.

### **Bewertung der Stellungnahme des dbb**

Als Folge der Anhebung des 2. Einstiegsamtes in der LG 1 nach A 7 werden verringerte Beförderungsmöglichkeiten werden als Problem gesehen. Die Lösung

kann aber nicht in einer Parallelverschiebung der Einstiegsämter der LG 2 sein, die sich letztlich kaum auf die Frage A 9/A 10 reduzieren ließe.

Deutlich erkennbar wird damit eine Problematik der Personalentwicklung, die letztlich durch die Anhebung der Einstiegsämter für mit dem Haushaltsbegleitgesetz 2016 eingeleitet wurde. Rückmeldungen aus den Personalbereichen, dass mit der Anhebung nunmehr konkrete Probleme in Bezug auf die Beförderungslage verbunden wären, sind dem FM bislang aber nicht bekannt.

Der Hinweis auf eine Neuordnung der Besoldungstabelle wird begrüßt. Seitens des FM bestehen bereits erste Überlegungen, um eine gesteigerte Attraktivität durch eine Anhebung der Einstiegsbesoldung in den ersten Stufen zu erreichen. Diese können aber noch nicht in dieses Gesetzgebungsvorhaben einfließen.

Die schwierige Situation der Unterbringung der Studentinnen und Studenten in Altenholz ist bekannt. Eine Lösung über generell erhöhte Anwärterbezüge ist jedoch nicht möglich, da das Gesamtgefüge der Anwärterstruktur zu beachten ist. Es müssen daher geeignete Alternativen im Rahmen der allg. Fürsorge durch die Personaldienststellen des Landes und der Kommunen in Abstimmung mit dem Ausbildungszentrum aufgezeigt werden. Sofern ein nachhaltiger Mangel an Bewerberinnen und Bewerbern eintritt, könnte ggf. auch der Anwärtersonderzuschlag genutzt werden.

Von einer weiteren Befristung des Zuschlags für das Hinausschieben des Ruhestandes wird abgesehen, da die zukünftige Entwicklung der Nachwuchskräftegewinnung von einer Reihe von Parametern determiniert wird. Die Landesregierung wird die Entwicklung sehr genau betrachten, um ggf. auch mit gesetzgeberischen Maßnahmen auf eine hinreichende Personalausstattung hinzuwirken. Sofern sich die Regelung als entbehrlich zeigt, kann sie jederzeit wieder aufgehoben werden. Im Übrigen können die Dienststellen selbst entscheiden, ob die Nutzung dieser Regelung für ihren Bereich überhaupt sinnvoll ist und damit Anwendung findet. Eine generelle Benachteiligung jüngerer Kräfte in Bezug auf die Beförderungsaussichten wird nicht gesehen, da es allenfalls zu einem gewissen zeitlichen Versatz kommen kann.

Eine Anhebung der Jubiläumszuwendung kommt aufgrund der mit der rückwirkenden Wiedereinführung bereits verbundenen finanziellen Belastung derzeit nicht in Betracht.

Zu den sonstigen Vorschlägen ist anzumerken, dass diese Punkte grundsätzlich kein Gegenstand dieses Gesetzgebungsvorhabens sind. Grundlegende strukturelle Fragen zur Stärkung der Alimentation sind einem gesonderten Gesetzgebungsvorhaben vorbehalten, welches voraussichtlich in 2019 auf den Weg gebracht werden soll.

Bezüglich des Selbstbehaltes in der Beihilfe ist anzumerken, dass die nach Art. 11 des Haushaltsbegleitgesetzes 2011 vom 17.12.2010 (GVOBl. Schl.-H. S. 789) zuletzt erhöhten Beträge nach Art. 8 des Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetzes 2013/2014 (GVOBl. Schl.-H. S. 275) wiederum um jeweils 40 € abgesenkt wurden. Im bundesweiten Vergleich liegen die Beträge für SH nicht im oberen Bereich. Dazu hat sich aufgrund der Steigerung der Lebenshaltungskosten eine kontinuierliche Entwertung dieser Selbstbehalte ergeben. Demgegenüber stehen seither diverse materielle Verbesserungen im Leistungsbereich aufgrund der Änderungen in der Beihilfeverordnung, zuletzt geändert durch die Verordnung vom 19. März 2018 (GVOBl. Schl.-H. S. 97).

Der Wegfall der Verwendungszulage wurde gerade im letzten Jahr in einer Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts - 2 C 61.16 - vom 21.9.2017 nicht beanstandet. Die Ausgangslage für den Wegfall dieser Zulage ab 1.3.2012 ist unverändert.

Die Notwendigkeit einer Flexibilisierung oder Ausweitung der Möglichkeit der Gewährung von Amtszulagen in den Besoldungsgruppen A 9 und A 13 muss aus Sicht der Personalbewirtschaftung bewertet werden. Hier müssen die einzelnen Personalbereiche näher beleuchtet werden. Wesentlich ist dazu auch die Einbettung dieser Frage in das Thema „Dienstpostenbewertung“. Hier muss daher zunächst das Ergebnis des gerade anlaufenden Verfahrens nach der Beschlussfassung der Staatssekretäre vom 20. April 2018 abgewartet werden.

Der **Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB)** begrüßt grundsätzlich den vorliegenden Gesetzentwurf. Allerdings bliebe der Entwurf erkennbar hinter den deutlich weitergehenden Forderungen und Vorstellungen der Gewerkschaften des DGB zurück. Der DGB werde deshalb diese Gesetzgebungsverfahren nutzen, um seine Vorstellungen zur strukturellen Stärkung der Besoldung und Versorgung in die Diskussion einzubringen. Ein ergänzendes Beteiligungsgespräch mit dem FM und der StK wurde am 2. Mai 2018 geführt.

Im Einzelnen wurde folgendes vorgetragen:

Zu Artikel 1 wurde die Anhebung der Einstiegsämter ohne Einschränkungen unterstützt. Dies gilt auch für die Anhebung der Anwärterbezüge, wobei allerdings eine langfristige Zielgröße in Richtung 50 % der Einstiegsbesoldung eingebracht wurde. Dazu wurde um Prüfung gebeten, ob die Anpassung der Anwärterbezüge bereits zum 1. August 2018 und damit zum Datum der Neueinstellungen erfolgen könne.

Die in Artikel 2 vorgesehene Aufhebung der Befristung für die Gewährung eines Zuschlags bei Hinausschieben des Ruhestandes wird vom DGB abgelehnt. Dies gelte insbes. mit Blick auf die negativen Folgen für jüngere Beschäftigte, da die höherwertigen Planstellen länger von älteren Beschäftigten besetzt würden. Dazu wurde auf die besondere Situation der Lehrkräfte hingewiesen, die nach § 35 Abs. 1 LBG mit Ablauf des letzten Monats des Schulhalbjahres, in welchem die Regelaltersgrenze erreicht wird, in den Ruhestand treten können. Dies führe in vielen Fällen zu einer nicht freiwilligen Weiterarbeit. Da für diese Zielgruppe kein Besoldungszuschlag vorgesehen sei, würde eine unbefristete Verankerung des Zuschlags in § 9 a dauerhaft zu einer strukturellen Ungleichbehandlung führen.

Die in Artikel 5 vorgesehene Anhebung der Unterhaltsbeihilfe für Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendare wird begrüßt. Erneut kritisiert wird die grundlegende Ausgestaltung des Rechtsverhältnisses aufgrund der Abschaffung des Beamtenstatus während des Vorbereitungsdienstes. Ausdrücklich weist der DGB darauf hin, dass das Rechtsreferendariat dem Erwerb der Befähigung zum Richteramt und damit unmittelbar dem Zugang zum öffentlichen Dienst diene. Dieser Zugang dürfe nicht einer indirekten sozialen Sonderung unterworfen werden.

Der in Artikel 5 geregelte Zuschuss zu Beträgen für die Kranken- und Pflegeversicherung während einer Elternzeit wird positiv bewertet. Der DGB wies auf eine fehlende Begründung der Beträge von 31 bzw. 80 Euro hin und verweist auf die Regelung in Hamburg mit 42 bzw. 120 Euro. Eine Orientierung an den Hamburger Beträgen werde ausdrücklich befürwortet. Schließlich wurde die Frage gestellt, ob der Zuschuss auch freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten Beamtinnen und Beamten gewährt werden soll.

Die Änderung der Jubiläumsverordnung wird begrüßt. Problematisiert wurde der Ausschluss der Anrechnung von Dienstzeiten bei anderen Dienstherrn.

Im Weiteren wurden folgende Themen vom DGB angesprochen:

- Wiederherstellung der Sonderzahlung

- Anhebung der Besoldung der Grundschullehrkräfte und Verbesserung der Besoldung für Grundschulleitungen
- Weiterentwicklung der Erschwerniszulagen (Dynamisierung sowie Anhebung einzelner Zulagen für zivile Streifenkommandos, Feuerwehr – z.B. Schiffsbrandbekämpferinnen und Schiffsbrandbekämpfer, Beamtinnen und Beamte der SEK/MEK und verdeckte Ermittlerinnen und Ermittler)
- Ruhegehaltsfähigkeit der Zulagen für Polizei, Feuerwehr und Justiz
- Einführung einer Außendienstzulage nach § 53 SHBesG für Außenprüferinnen und Außenprüfer der Deutschen Rentenversicherung.
- Rückkehr zur freien Heilfürsorge durch Wegfall der Eigenbeteiligung
- Abschaffung der Selbstbehalte in der Beihilfe
- Einführung einer pauschalen Beihilfe nach dem Modell der Freien und Hansestadt Hamburg (Zuschuss für freiwillige Versicherung in der GKV).

### **Bewertung der Stellungnahme des DGB**

Zu dem umfänglichen Themenkatalog, der nicht Gegenstand dieses Gesetzgebungsvorhabens ist, ist festzustellen, dass dieser grundlegende strukturelle Fragen betrifft, die ggf. in dem für 2019 angekündigten gesonderten Gesetzgebungsvorhaben geprüft werden. Die tlw. mit erheblichen finanziellen Folgerungen verbunden Maßnahmen (z.B. Sonderzahlung) können ohnehin nicht kurzfristig in Angriff genommen werden. Die Anhebung der Besoldung der Lehrkräfte an Grundschulen sowie der Funktionsstelleninhaberinnen und Funktionsstelleninhaber mit einer Befähigung für das Lehramt an Grundschulen bzw. für das Lehramt an Grund- und Hauptschulen ist ebenfalls nicht Bestandteil dieser Gesetzgebungsverfahren. Die Spitzenorganisationen werden vom MBWK rechtzeitig im Rahmen des anstehenden Gesetzgebungsverfahrens beteiligt.

Der Frage der Einführung einer pauschalen Beihilfe nach dem Vorbild Hamburgs wird von der Landesregierung in dieser Legislaturperiode nicht weiter nachgegangen werden. Zur Frage des Selbstbehalts in der Beihilfe wird auf die Ausführungen zur Stellungnahme des dbb (s.o.) verwiesen. Dies gilt sinngemäß zum Thema Heilfürsorge.

Die im engeren Zusammenhang mit diesem Gesetzgebungsvorhaben stehenden Punkte werden nachfolgend bewertet.

Die zu Artikel 1 eingebrachte Zielgröße der Anwärterbezüge i.H.v. 50 % der Einstiegsbesoldungsstufe wird für den Bereich der Anwärterinnen und Anwärter mit

Einstiegsamt bis A 9 bereits erreicht. Ab Einstiegsamt A 10 reduziert sich dieser Prozentsatz auf bis ca. 30 % bei einem Einstiegsamt R 1 bzw. A 13 mit Allgemeiner Stellenzulage. Demensprechend beinhaltet der Gesetzentwurf eine gestaffelte Anpassung zwischen 20 € bis 60 €. Es liegt im Gestaltungsspielraum der Politik, bei zukünftigen Anpassungen weitere Staffelungen vorzusehen. Auch in der Vergangenheit ergab sich allerdings für die Einstiegsämter der oberen Besoldungsgruppen bereits eine deutlich unter 50 % liegende Größenordnung.

Dem gewünschten Vorziehen des Inkrafttretens der Anhebung zum 1.8.2018 wird nicht gefolgt. Die Maßnahme würde einmalige Mehrausgaben von ca. 1 Mio. € verursachen und vermutlich keinen nennenswerten Effekt in Bezug auf die Gewinnung von Nachwuchskräften in 2018 mehr entfalten. Die besondere Erhöhung ab 2019 wird bereits aus diesem Gesetzesvorhaben deutlich. Es ist zu erwarten, dass mit der Besoldungsanpassung 2019/2020 ohnehin eine weitere signifikante Erhöhung erfolgen wird. Von daher wird auch der im Rahmen des Beteiligungsgesprächs eingebrachte Vorschlag einer Anhebung des Erhöhungsbetrages für die Besoldungsgruppen ab A 12 von 60 Euro auf 90 Euro nicht aufgegriffen.

Der Wegfall der Befristung für den Zuschlag für das Hinausschieben des Ruhestandes wird weiterhin für sinnvoll erachtet, da die Problematik der Personalgewinnung und die Notwendigkeit des Wissenstransfers angesichts der demographischen Änderungen weiterhin gegeben sind. Es steht in der Entscheidungskompetenz der obersten Dienstbehörde, welchen Beamtinnen und Beamten aus dienstlichen Gründen für ein Hinausschieben des Ruhestandes nach § 35 Abs. 4 Satz 1 Ziff. 1 LBG in Betracht gezogen werden. Damit ist ein flexibles Instrument zur Personalsteuerung gegeben. Ein genereller Ausschluss der Lehrkräfte ist gesetzlich nicht vorgesehen. Der an das Schulhalbjahr geknüpfte Eintritt in den Ruhestand stellt vor diesem Hintergrund lediglich eine besondere Regelung dar, die den dienstlichen Erfordernissen Rechnung trägt und letztlich wie eine besondere Altersgrenze wirkt. Die Ungleichbehandlung fängt damit bereits bei der Definition unterschiedlicher Altersgrenzen an. Derartige Ungleichbehandlungen sind gerechtfertigt, sofern dafür ein hinreichend sachlicher Grund besteht. Diese ist schon aufgrund der dienstlichen Erfordernisse gegeben. Der Gesetzgeber ist im Übrigen zukünftig nicht gehindert, die Regelung zu ändern bzw. aufzuheben, wenn sich z.B. die grundlegende Sachlage ändert. Zum Stand März 2018 wurde in 110 Fällen ein Zuschlag nach § 9a SHBesG gewährt (davon 8 Fälle in Teilzeit). Daneben bestehen Fälle, in denen ein Hinausschieben des Ruhestandes ohne die Gewährung des Zuschlags erfolgte. Eine generelle Benachteiligung jüngerer Kräfte in Bezug auf die Beförderungsaussichten wird nicht gesehen, da es allenfalls zu einem gewissen zeitlichen Versatz kommen kann.

Die Frage des Rechtsverhältnisses der Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendare ist nicht Gegenstand dieses Gesetzgebungsvorhabens. Die Grundsatzfrage wäre von dem für die Ausgestaltung des Rechtsverhältnisses fachlich zuständigen MJEVG zu beurteilen.

Mit dem Zuschuss zu den Beiträgen zur PKV in der Elternzeit schließt SH eine Lücke, da der Bund und alle Länder einen derartigen Zuschuss gewähren. Der im Grundsatz vorgesehene Zuschuss von 31 Euro entspricht der Mehrheitslage in Bund und Ländern und sollte daher nicht erhöht werden. Der vorgesehene Betrag i.H.v. 80 Euro für Beamtinnen und Beamte bis Bes.Gr. A 8 wurde bewusst angesetzt, um die Bezuschussung auf den Weg zu bringen. Während Bayern ebenfalls 80 € (allerdings bis A 11) vorsieht, werden in Hamburg 120 € und im Bund und in der Mehrheit der Länder eine volle Erstattung bis A 8 gewährt. SH verzichtet hierfür allerdings auf das Antragserfordernis.

Aus Sicht der Landesregierung sollte es zumindest vorerst bei den vorgesehenen Beträgen bleiben. Als gleichwohl zu betrachtender Schritt in die richtige Richtung bleibt eine weitere Erhöhung Frage der angesprochenen grundlegenden strukturellen Fragestellungen.

Zur Frage der Einbeziehung der freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten Beamtinnen und Beamten wurde in dem Gesetzentwurf ausdrücklich klargestellt, dass nur ein Zuschuss zu einer privaten Kranken- und Pflegeversicherung gewährt wird. Beamtinnen und Beamte, die freiwillig in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung versichert sind, sind damit von der Bezuschussung ausgenommen. Dieses steht im Zusammenhang mit der grundlegenden systematischen Unterscheidung der Systeme der gesetzlichen Krankenversicherung und der beihilfekonformen privaten Krankenversicherung. Diese Thematik soll derzeit nicht weiter verfolgt werden.

Der zur Weiterentwicklung der **Erschwerniszulagen** geforderten Einbeziehung der Berufsfeuerwehren in die Sätze der Zulage für Dienst zu ungünstigen Zeiten ist zwischenzeitlich im laufenden Verfahren zur Änderung der Erschwerniszulagenverordnung Rechnung getragen worden. Die Frage einer allg. Dynamisierung der Zulagen wird im Rahmen der nächsten Besoldungsanpassung ab 2019 geprüft werden. Die weiteren Punkte sind derzeit nicht spruchreif. Die Frage der Modifikation der Erschwerniszulagen für bes. Einsätze und SEK/MEK wird nach Kenntnis des FM derzeit noch in der Polizeiabteilung des MILI geprüft.

Die Frage der Einbeziehung der Außenprüferinnen und Außenprüfer der Deutschen Rentenversicherung in die Außendienstzulage nach § 53 SHBesG bedurfte einer Abstimmung mit der DRV Nord. Seitens der DRV Nord wird die Gewährung einer entsprechenden Zulage abgelehnt. So werde weder bei den anderen Regionalträgern nach jeweiligem Landesrecht oder der DRV Bund eine Zulage gewährt. Dazu wurde auf die Zielsetzung der norddeutschen Länder zur möglichst einheitlichen Ausgestaltung des Dienstrechts hingewiesen. Auch sei die Außendiensttätigkeit bei der Bewertung der Ämter berücksichtigt worden. Aufgrund dieser Stellungnahme bleibt festzustellen, dass eine unmittelbare Vergleichbarkeit mit dem Außendienst der Steuerverwaltung nicht gegeben ist. Von daher kann die Forderung des DGB nicht aufgegriffen werden.

Der Wegfall der Eigenbeteiligung in der freien Heilfürsorge und die Abschaffung der Selbstbehalte in der Beihilfe sind ebenfalls keine Themen, die sich derzeit stellen. Unabhängig von der haushaltspolitischen Lage stellen diese Maßnahmen auch vor dem Hintergrund der Eigenbeteiligungen in der gesetzlichen Krankenversicherung weiterhin eine vertretbare Regelung dar.

Die Einführung einer pauschalen Beihilfe für freiwillig in der GKV Versicherte ist derzeit kein politisch vorgegebenes Thema. Hier bleibt zunächst abzuwarten, welche Erfahrung Hamburg mit diesem Modell machen wird.

## **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, so dass 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.

Im Rahmen des Konsultationsverfahrens wurden durch drei Länder gewisse Bedenken bezüglich der Anhebung der Einstiegsämter von A 6 nach A 7 geltend gemacht. Allerdings ergab sich daraus kein ausdrücklicher Widerspruch.

### **G. Information des Landtages nach Artikel 28 der Landesverfassung**

Die Informationspflichten der Landesregierung gegenüber dem Landtag richten sich nach dem Parlamentsinformationsgesetz. Der Gesetzentwurf wurde dem Präsidenten des Schleswig-Holsteinischen Landtages zeitgleich zur formellen Beteiligung der Gewerkschaften und Verbände mit Schreiben vom 13. März 2018 zugeleitet.

### **H. Federführung**

Federführend ist das Finanzministerium.

## **Gesetz zur Änderung besoldungs- und beamtenrechtlicher Vorschriften**

### **Vom**

Der Landtag hat das folgende Gesetz beschlossen:

#### **Artikel 1**

#### **Änderung des Besoldungsgesetzes Schleswig-Holstein**

Das Besoldungsgesetz Schleswig-Holstein vom 26. Januar 2012 (GVOBl. Schl.-H. S. 153), zuletzt geändert durch Artikel 3 des Gesetzes vom 21. Februar 2018 (GVOBl. Schl.-H. S. 58), wird wie folgt geändert:

1. Die Inhaltsübersicht wird wie folgt geändert:
  - a) Nach der Überschrift zu § 77 wird folgende neue Überschrift eingefügt:  
„§ 78 Geltungsdauer von Verordnungen“
  - b) Die Überschriften zu den bisherigen §§ 78 bis 81 werden die neuen Überschriften zu §§ 79 bis 82.
  - c) Nach der neuen Überschrift zu § 78 wird folgende neue Überschrift eingefügt:  
„§ 79 Überleitung von Ämtern“
  - d) Die Überschriften zu den bisherigen § 79 bis 82 werden die neuen Überschriften zu §§ 80 bis 83.
2. § 47 Nummer 1 wird wie folgt gefasst:

„1. Beamtinnen und Beamte der Laufbahngruppe 1 in Laufbahnen mit dem Einstiegsamt der Besoldungsgruppe A 6, in Laufbahnen mit dem Einstiegsamt der Besoldungsgruppe A 7 (Allgemeine Dienste, Technische Dienste, Feuerwehr, Steuerverwaltung, Justiz im Laufbahnzweig Verwaltungsdienst in Justizvollzugsanstalten und im Laufbahnzweig der Justizfachwirtinnen und Justizfachwirte bei den Gerichten und Staatsanwaltschaften sowie Agrar- und umweltbezogene

Dienste im Laufbahnzweig Fischereiverwaltung) und in Laufbahnen mit dem Einstiegsamt der Besoldungsgruppe A 8 (Polizei, Justiz bei Verwendung in Funktionen des allgemeinen Vollzugsdienstes oder Werkdienstes bei den Justizvollzugsanstalten sowie Gerichtsvollzieherinnen und Gerichtsvollzieher)

a) in den Besoldungsgruppen A 6 bis A 8

b) in der Besoldungsgruppe A 9 und“

3. Es wird folgender neuer § 78 eingefügt:

„§ 78

Geltungsdauer von Verordnungen

Für die auf der Grundlage dieses Gesetzes zu erlassenden Verordnungen findet § 62 des Landesverwaltungsgesetzes keine Anwendung.“

4. Die bisherigen §§ 78 bis 81 werden die neuen §§ 79 bis 82.

5. Es wird folgender neuer § 79 eingefügt:

„§ 79

Überleitung von Ämtern

(1) Am 1. Januar 2019 vorhandene Beamtinnen und Beamte, denen am 31. Dezember 2018 ein erstes Einstiegsamt der Laufbahngruppe 1 in Besoldungsgruppe A 3 oder ein zweites Einstiegsamt der Laufbahngruppe 1 in A 6 verliehen war, sind entsprechend der in Artikel 1 Nummer 7 Buchstabe a bis c des Gesetzes vom [einsetzen: Datum und Fundstelle dieses Gesetzes] geregelten Anhebung der Einstiegsämter mit Wirkung vom 1. Januar 2019 in das neue Einstiegsamt A 4 oder A 7 übergeleitet.

(2) Am 1. Januar 2016 vorhandene Beamtinnen und Beamte, denen am 31. Dezember 2015 ein zweites Einstiegsamt der Laufbahngruppe 1 in Besoldungsgruppe A 6 oder A 7 verliehen war, sind entsprechend der in Artikel 7 Nummer 5 Buchstabe a und b des Haushaltsbegleitgesetzes 2016 vom 16. Dezember 2015 (GVOBl. Schl.-H. S. 500) geregelten Anhebung der Einstiegsämter mit Wirkung vom 1. Januar 2016 in das neue Einstiegsamt A 7 oder A 8 übergeleitet.

- (3) Am 1. Januar 2017 vorhandene Beamtinnen und Beamte, denen am 31. Dezember 2016 ein zweites Einstiegsamt der Laufbahngruppe 1 in Besoldungsgruppe A 7 verliehen war, sind entsprechend der in Artikel 2 Nummer 3 des Haushaltsbegleitgesetzes 2017 vom 14. Dezember 2016 (GVObI. Schl.-H. S. 999) geregelten Anhebung des Einstiegsamtes mit Wirkung vom 1. Januar 2017 in das neue Einstiegsamt A 8 übergeleitet.“
6. Die bisherigen §§ 79 bis 82 werden die neuen §§ 80 bis 83.
7. Anlage 1 wird wie folgt geändert:
- a) Die Besoldungsgruppe A 3 wird wie folgt geändert:
- aa) Die Amtsbezeichnung „Justizoberwachtmeisterin oder Justizoberwachtmeister“ mit den Fußnotenhinweisen „<sup>3</sup>)<sup>4</sup>)“ wird gestrichen.
- bb) Die Fußnoten 3 und 4 werden gestrichen.
- b) Die Besoldungsgruppe A 4 wird wie folgt geändert:
- aa) Der Amtsbezeichnung „Justizhauptwachtmeisterin oder Justizhauptwachtmeister<sup>2</sup>)“ wird der Fußnotenhinweis 3 angefügt.
- bb) Es wird folgende neue Fußnote angefügt:
- „<sup>3</sup>) Als erstes Einstiegsamt der Laufbahngruppe 1 in der Fachrichtung Justiz.“
- c) In der Besoldungsgruppe A 7 wird die Fußnote <sup>2</sup>) wie folgt gefasst:
- „<sup>2</sup>) Als zweites Einstiegsamt der Laufbahngruppe 1 in den Fachrichtungen Allgemeine Dienste, Technische Dienste und Steuerverwaltung, für den Laufbahnzweig Verwaltungsdienst in Justizvollzugsanstalten und für den Laufbahnzweig der Justizfachwirtinnen und Justizfachwirte bei den Gerichten und Staatsanwaltschaften in der Fachrichtung Justiz und für den Laufbahnzweig Fischereiverwaltung in der Fachrichtung Agrar- und umweltbezogene Dienste.“
- d) In der Besoldungsgruppe A 13 wird der Amtsbezeichnung „Oberrechnungsrätin oder Oberrechnungsrat“ der Fußnotenhinweis „<sup>15</sup>)“ angefügt.

e) In der Besoldungsgruppe B 6 wird die Amtsbezeichnung wie folgt gefasst:  
„Bürgerbeauftragte oder Bürgerbeauftragter für soziale Angelegenheiten“

8. Anlage 4 wird wie folgt geändert:

a) In der Besoldungsgruppe R 1 wird nach der Amtsbezeichnung „Richterin oder Richter am Amtsgericht“- der Zusatz

„- als ständige Vertretung der Direktorin oder des Direktors -<sup>4)</sup>“ eingefügt und nach der Fußnote 3 die folgende Fußnote 4 angefügt:

„<sup>4)</sup> Erhält als ständige Vertretung der Direktorin oder des Direktors eine Amtszulage nach Anlage 8.“

b) In der Besoldungsgruppe R 3 wird nach der Amtsbezeichnung „Vizepräsidentin oder Vizepräsident des Landesarbeitsgerichts<sup>3)</sup>“ die Amtsbezeichnung „Vizepräsidentin oder Vizepräsident des Landgerichts<sup>2)</sup>“ eingefügt.

9. Anlage 7 wird wie folgt gefasst:

„Anlage 7

#### **Anwärtergrundbetrag (Monatsbeträge in Euro)**

Einstiegsamt, in das die Anwärtlerin oder der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt	Grundbetrag
A 2 bis A 4	1027,97
A 5 bis A 8	1154,60
A 9 bis A 11	1231,22
A 12	1397,83
A 13	1431,19
A 13 + Zulage (§ 47 Nummer 2 Buchstabe c ) oder R 1	1467,81 “

10. In der Anlage 8 (Amtszulagen und Stellenzulagen) wird die Angabe zur Besoldungsgruppe R 1 in der Spalte „Fußnote“ wie folgt gefasst: „1 bis 4“.

## **Artikel 2**

### **Änderung des Gesetzes zur Förderung der personalwirtschaftlichen Bewältigung besonderer Bedarfslagen**

Das Gesetz zur Förderung der personalwirtschaftlichen Bewältigung besonderer Bedarfslagen vom 18. Dezember 2015 (GVOBl. Schl.-H.S. 426) wird wie folgt geändert:

Artikel 6 Absatz 3 wird aufgehoben.

## **Artikel 3**

### **Änderung des Landesbeamtengesetzes**

Das Landesbeamtengesetz vom 26. März 2009 (GVOBl. Schl.-H. S. 93, ber. S. 261), zuletzt geändert durch Artikel 3 des Gesetzes vom 2. Mai 2018 (GVOBl. Schl.-H.S. 162), wird wie folgt geändert:

1. Die Inhaltsübersicht wird wie folgt geändert:

Es wird folgende neue Überschrift zu § 127 a eingefügt:

„§ 127 a Geltungsdauer von Verordnungen“

2. In § 58 Absatz 1 werden die Worte „im Falle der Vollendung einer Jubiläumsdienstzeit von 40 Jahren und 50 Jahren durch die“ gestrichen.

3. § 127 a erhält folgende Fassung:

„§ 127 a Geltungsdauer von Verordnungen

Für die auf der Grundlage dieses Gesetzes zu erlassenden Verordnungen findet § 62 des Landesverwaltungsgesetzes keine Anwendung.“

## **Artikel 4**

### **Änderung des Beamtenversorgungsgesetzes Schleswig-Holstein**

Das Beamtenversorgungsgesetz Schleswig-Holstein vom 26. Januar 2012 (GVOBl. Schl.-H. S. 153), zuletzt geändert durch Artikel 4 des Gesetzes vom 28. März 2017 (GVOBl. Schl.-H. S. 199), wird wie folgt geändert:

1. Die Inhaltsübersicht wird wie folgt geändert:
  - a) Nach der Überschrift zu § 89 wird folgende neue Überschrift eingefügt:  
„§ 90 Geltungsdauer von Verordnungen“.
  - b) Die Überschrift zu dem bisherigen § 90 wird die neue Überschrift zu § 91.
2. Es wird folgender neuer § 90 eingefügt:

#### **„§ 90**

#### **Geltungsdauer von Verordnungen**

Für die auf der Grundlage dieses Gesetzes zu erlassenden Verordnungen findet § 62 des Landesverwaltungsgesetzes keine Anwendung.“

3. Der bisherige § 90 wird § 91.

## **Artikel 5**

### **Änderung der Landesverordnung über die Unterhaltsbeihilfe an Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendare**

Die Landesverordnung über die Unterhaltsbeihilfe an Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendare vom 13. Januar 2016 (GVOBl. Schl.-H. S. 81) wird wie folgt geändert:

In § 1 Absatz 2 wird die Angabe „1.134,79 €“ durch die Angabe „1.294,79 €“ ersetzt.

## **Artikel 6**

### **Änderung der Elternzeitverordnung**

Die Elternzeitverordnung in der Fassung vom 18. Dezember 2001 (GVOBl. Schl.-H. 2002 S. 6), zuletzt geändert durch das Gesetz vom 21. Juli 2016 (GVOBl. Schl.-H. S. 597), wird wie folgt geändert:

1. Es wird folgender neuer § 5 eingefügt:

#### „§ 5

#### Erstattung von Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträgen

(1) Für die Dauer der Elternzeit werden beihilfeberechtigten Beamtinnen und Beamten die Beiträge für ihre private Kranken- und Pflegeversicherung und die ihrer Kinder bis zu monatlich insgesamt 31 Euro erstattet, wenn ihre Dienstbezüge oder Anwärterbezüge abzüglich der nach dem Familienstand gewährten Zuschläge und ohne Aufwandsentschädigung sowie Auslandsbesoldung (§ 66 des Besoldungsgesetzes Schleswig-Holstein) vom 26. Januar 2012 (GVOBl. Schl.-H. S. 153), zuletzt geändert durch das Gesetz vom [einsetzen Datum und Fundstelle dieses Gesetzes]), vor Beginn der Elternzeit die Versicherungspflichtgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung nicht überschritten haben oder hätten. Dies gilt entsprechend für die private Kranken- und Pflegeversicherung der Kinder von Heilfürsorgeberechtigten, sofern diese bei der oder dem Heilfürsorgeberechtigten im Familienzuschlag berücksichtigt sind.

(2) Beamtinnen und Beamten bis einschließlich der Besoldungsgruppe A 8 sowie Beamtinnen und Beamten auf Widerruf im Vorbereitungsdienst, die die Voraussetzungen des Absatzes 1 erfüllen, werden über die Erstattung nach Absatz 1 hinaus für die Dauer der Elternzeit die Beiträge für eine beihilfekonforme Kranken- und Pflegeversicherung bis zu monatlich insgesamt 80 Euro erstattet, solange sie während der Elternzeit nicht oder mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit beschäftigt sind.

(3) Nehmen die Eltern gemeinsam Elternzeit, steht der Anspruch auf Beitragserstattung nach den Absätzen 1 und 2 nur dem Elternteil zu, bei dem das Kind im Familienzuschlag berücksichtigt wird oder berücksichtigt werden soll.

(4) Die Festsetzung, Berechnung und Anordnung der Zahlung des Erstattungsbetrages erfolgt durch die vor Beginn der Elternzeit für die Festsetzung der Besoldung zuständigen Stelle von Amts wegen.“

2. Die bisherigen §§ 5 und 6 werden §§ 6 und 7.

## **Artikel 7**

### **Änderung der Jubiläumsverordnung**

§ 1 der Jubiläumsverordnung vom 28. Februar 2018 (GVOBl. Schl.-H. S. 74) wird wie folgt geändert:

1. Absatz 1 wird wie folgt geändert:

- a) Die Worte „und bei Vollendung einer Jubiläumsdienstzeit von 40 Jahren und 50 Jahren“ werden gestrichen.
- b) Nach dem Wort „Dankurkunde“ wird das Wort „sowie“ eingefügt.

2. Absatz 2 wird wie folgt neu gefasst:

„(2) Die Jubiläumszuwendung beträgt

- |                                       |            |
|---------------------------------------|------------|
| 1. bei einer Dienstzeit von 25 Jahren | 307 Euro,  |
| 2. bei einer Dienstzeit von 40 Jahren | 410 Euro,  |
| 3. bei einer Dienstzeit von 50 Jahren | 512 Euro.“ |

## **Artikel 8**

### **Änderung der Landesverordnung über die Laufbahn, Ausbildung und Prüfung für die Laufbahn der Fachrichtung Allgemeine Dienste - Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt -**

§ 1 der Landesverordnung über die Laufbahn, Ausbildung und Prüfung für die Laufbahn der Fachrichtung Allgemeine Dienste - Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt - vom 16. Juli 2010 (GVOBl. Schl.-H. S. 531), Ressortbezeichnungen zuletzt ersetzt durch Verordnung vom 16. März 2015 (GVOBl. Schl.-H. S. 96), wird wie folgt geändert:

Absatz 2 Satz 1 wird wie folgt gefasst:

„Die Beamtinnen und Beamten führen in der Laufbahn folgende Amtsbezeichnungen:

im Vorbereitungsdienst	Obersekretäranwärterin/ Obersekretäranwärter,
in der Probezeit und im Einstiegsamt	Obersekretärin/Obersekretär (Besoldungsgruppe A 7),
in den Beförderungsämtern der Besoldungsgruppe A 8 Besoldungsgruppe A 9	Hauptsekretärin/Hauptsekretär, Amtsinspektorin/Amtsinspektor.“

### Artikel 9

#### **Änderung der Landesverordnung über die Einrichtung des Laufbahnzweigs Fischereiverwaltung und die Ausbildung und Prüfung für die Laufbahn der Fachrichtung Agrar- und umweltbezogene Dienste – Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt -**

§ 2 Absatz 2 der Landesverordnung über die Einrichtung des Laufbahnzweiges Fischereiverwaltung und die Ausbildung und Prüfung für die Laufbahn der Fachrichtung Agrar- und umweltbezogene Dienste - Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt vom 7. April 2010 (GVOBl. Schl.-H. S. 417) erhält folgende Fassung:

„(2) Die Beamtinnen und Beamten führen im Laufbahnzweig Fischereiverwaltung folgende Dienst- und Amtsbezeichnungen:

im Vorbereitungsdienst	Regierungsfischereiobersekretäranwärterin/-sekretäranwärter,
in der Probezeit und im Einstiegsamt	Regierungsfischereiobersekretärin/-sekretär, (Besoldungsgruppe A 7),
in den Beförderungsämtern der Besoldungsgruppe A 8 Besoldungsgruppe A 9	Regierungsfischereihauptsekretärin/-hauptsekretär, Amtsinspektorin/ Amtsinspektor.“

## **Artikel 10**

### **Inkrafttreten**

- (1) Artikel 3 Nummer 2 und Artikel 7 treten mit Wirkung vom 1. Mai 2011 in Kraft.
- (2) Artikel 1 Nummer 1 Buchstabe a und b, 3 und 4, Artikel 3 Nummer 1 und 3 und Artikel 4 treten am Tage nach der Verkündung dieses Gesetzes in Kraft.
- (3) Im Übrigen tritt dieses Gesetz am 1. Januar 2019 in Kraft.

Das vorstehende Gesetz wird hiermit ausgefertigt und ist zu verkünden.

Kiel,

Daniel Günther  
Ministerpräsident

Monika Heinold  
Finanzministerin

Dr. Sabine Sütterlin-Waack  
Ministerin für Justiz, Europa, Verbraucher-  
schutz und Gleichstellung

## Begründung

### A. Allgemeiner Teil

Im Hinblick auf demographische Entwicklungen wird sich in der Zukunft verstärkt die Frage der Sicherstellung der Nachwuchskräftegewinnung stellen. Neben der Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen und der bedarfsgerechten Erhöhung der geplanten Einstellungszahlen stellt sich die Frage einer hinreichend attraktiven Bezahlungsstruktur. Diese muss zunächst den sich steigernden Anforderungen an die Amtsinhalte Rechnung tragen und darüber hinaus im Quervergleich zu anderen Arbeitgebern der Privatwirtschaft und der öffentlichen Hand hinreichend attraktiv sein.

Ziel des Gesetzes ist die partielle Verbesserung von finanziellen Leistungen insbes. im Einstiegsbereich. Dies betrifft insbes. die Anwärterbezüge und Einstiegsämter. Hinzu kommen partielle Maßnahmen, die flankierenden Charakter haben. Im Einzelnen sind folgende Maßnahmen vorgesehen:

a) Fortentwicklung bzw. strukturelle Erhöhung der Anwärterbezüge und der Unterhaltsbeihilfe für Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendare

Auf Basis der ab 1.1.2018 geltenden Anwärterbezüge nach dem BVAnpG 2017-2018 vom 28. März 2017 (GVObI. Schl.-H. S. 199) erfolgt eine Erhöhung der Anwärterbezüge und der Unterhaltsbeihilfe in folgender Staffelung:

Einstiegsämter bis A 8 um 20 Euro

Einstiegsämter von A 9 bis A 11 um 40 Euro

Einstiegsämter A 12 bis A 13 + Zulage um 60 Euro

Unterhaltsbeihilfe um 60 Euro (Hinweis: Die Erhöhung bezieht sich auf den aktuellen Betrag entsprechend der Linearanpassungen seit 2016).

Die Regelung trägt der Zielsetzung Rechnung, dass zunächst eine Verbesserung für alle Anwärterinnen und Anwärter notwendig ist. Die Anwärterbezüge sind im Verhältnis zu der Einstiegsbesoldung zu betrachten. Diese Relation hat sich in der Vergangenheit durch eine Reihe von Maßnahmen – beginnend in den 90'er Jahren – insbes. in den oberen Besoldungsgruppen verschlechtert. Zu berücksichtigen ist, dass ab dem Einstiegsamt der Besoldungsgruppe A 12 ein Masterstudium im Umfang von 10 Semestern oder ein vergleichbarer Hochschulabschluss als Ausbildungserfordernis für den Einstieg in das Anwärterverhältnis gefordert ist. Die Lebenssituation dieser Anwärterinnen und Anwärter unterscheidet sich deutlich von Anwärterinnen und Anwärtern, die lediglich eine abgeschlossene Schulbildung für den Einstieg in das

Beamtenverhältnis auf Widerruf nachweisen müssen. Mit der vorgesehenen Staffe- lung wird daher ein erster Schritt zur Verbesserung der Relation der Anwärterbezüge zur Einstiegsbesoldung erreicht.

Für Berufsgruppen mit einer besonderen Bewerberstruktur, in denen auch eine bes. Vorbildung gefordert ist (z.B. Bereiche der Feuerwehr, Wasserschutzpolizei oder technische Laufbahnen) kann darüber hinaus durch die Nutzung des Anwärterson- derzuschlags nach § 69 SHBesG eine bedarfsgerechte Einstellungszahl erreicht werden.

#### b) Anhebung von Einstiegsämtern

- im Justizwachtmeisterdienst von A 3 nach A 4

- in der Laufbahngruppe 1 im 2. Einstiegsamt (LG 1.2) von A 6 nach A 7 (allg. Ver- waltung, Verwaltungsdienst in Justizvollzugsanstalten und Agrar- und umweltbezo- gene Dienste im Laufbahnzweig Fischereiverwaltung).

Die Anhebung im Justizwachtmeisterdienst folgt der Entwicklung im Länderbereich, in denen überwiegend bereits ein höheres Einstiegsamt als A 3 geregelt ist. Die Maßnahme trägt den gestiegenen inhaltlichen Anforderungen an die Tätigkeit und der damit gestiegenen Grundwertigkeit durch die Anhebung des Einstiegsamtes Rechnung. Deutlich wird diese Wertigkeit insbes. daran, dass nach dem Haushalts- plan ausschließlich Stellen nach A 6 ausgewiesen sind. Das laufbahnrechtlich erfor- derliche Durchlaufen der Ämter beinhaltet damit das Hinführen der Kräfte bis zu der im Endamt ausgeprägten Wertigkeit des Amtes.

Die Anhebung des Einstiegsamtes in der LG 1.2 trägt ebenfalls der grundlegend ge- stiegenen Wertigkeit der Ämter Rechnung. Deutlich wird dieses daran, dass von ins- gesamt 6092 Stellen der LG 1.2 (Personalübersicht 2018) nur 24 Stellen im Ein- stiegsamt A 6 ausgewiesen sind. Dieses entspricht der Entwicklung in anderen Lauf- bahnen, in denen bereits in den letzten Jahren eine Anhebung der Einstiegsämter geregelt wurde. Insofern trägt die Maßnahme auch dem Gleichklang der Entwicklung in dieser Frage Rechnung.

Die Anhebung der Einstiegsämter findet auch auf die Beamtinnen und Beamten An- wendung, die sich zum Inkrafttreten des Änderungsgesetzes in dem bisherigen Ein- stiegsamt A 3 bzw. A 6 befinden. Als Folge der Anhebung der Einstiegsämter sind Beamtinnen und Beamten im bisherigen Einstiegsamt mit dem Inkrafttreten des Ge- setzes in die höhere Besoldungsgruppe übergeleitet. Der neu eingefügte § 79 SHBesG beinhaltet eine entsprechend klarstellende Überleitungsregelung.

c) Wegfall der bis 31.12.2019 vorgesehenen Befristung des Zuschlags bei Weiterarbeit über die Altersgrenze im Vollzeitbeschäftigungsverhältnis

Mit dem Gesetz zur Förderung der personalwirtschaftlichen Bewältigung besonderer Bedarfslagen vom 18. Dezember 2015 (GVBl. Schl.-H. S. 426) wurde u.a. der Zuschlag bei Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand nach § 9a SHBesG eingeführt. Zur Zuschlagshöhe ist folgendes geregelt:

Nach § 9 a Abs. 2 Satz 1 SHBesG beträgt der Zuschlag bei Beschäftigung mit der regelmäßigen Arbeitszeit (also Vollzeit) 10 % des Grundgehalts. Gemäß Satz 2 beträgt der Zuschlag bis 31.12.2018 15 % des Grundgehalts. Diese befristete Erhöhung trug der vorübergehenden erhöhten Bedarfslage aufgrund der Flüchtlingshilfe Rechnung.

Nach der Inkrafttretensregelung in Artikel 6 des Gesetzes zur Förderung der personalwirtschaftlichen Bewältigung besonderer Bedarfslagen ist daneben geregelt, dass § 9 a Abs. 2 am 31.12.2019 außer Kraft tritt. Danach würde dann für eine Weiterbeschäftigung in Vollzeit kein Zuschlag mehr zustehen. Nach der Entstehungsgeschichte dieser Norm, die eine Auskoppelung aus dem Gesetzentwurf zur Modernisierung des Landesrechts (Drs. 18/3154) darstellte, war eine derartiger grundlegender Wegfall nicht bezweckt. Dafür spricht insbesondere, dass dieser Wegfall für den in Absatz 3 geregelten Zuschlag in Fällen einer Weiterbeschäftigung im Teilzeitverhältnis nicht geregelt ist. Eine Beschränkung der Zuschlagsregelung nur auf Teilzeitfälle war aber ursprünglich nicht vorgesehen und wird auch nicht als zielführend erachtet.

Sinn und Zweck der im Gesetzentwurf zur Modernisierung angelegten Regelung war ein genereller Anreiz für das Hinausschieben des Ruhestandes. Die Vorgabe einer Teilzeit war nicht bezweckt. Da die grundlegende Intention eines Beitrags zur Sicherstellung des Personalbedarfs in Zeiten des demographischen Wandels und der Förderung des Wissenstransfers weiter besteht, sollte die Befristung entfallen.

d) Einführung eines Zuschusses zur privaten Krankenversicherung für Beamtinnen und Beamte in Elternzeit

Während einer Elternzeit müssen Beamtinnen und Beamte weiterhin die Kosten für die beihilfekonform ausgestaltete private Krankenversicherung tragen. Die Einführung eines Zuschusses zur privaten Krankenversicherung während der Elternzeit wurde bislang bis auf Schleswig-Holstein (SH) bundesweit gewährt, SH wird hiermit

diese Fürsorgelücke auch im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Attraktivität der Landesverwaltung SH für Nachwuchskräfte schließen. Die Gewährung des Zuschusses erfolgt von Amts wegen.

e) Rückwirkende Wiedereinführung der Zuwendung für das 25-jährige Dienstjubiläum

Die Zahlung einer Jubiläumszuwendung war auf Empfehlung der Haushaltsstrukturkommission mit Wirkung vom 1.5.2011 gestrichen. Diese Maßnahme wurde bezüglich der Jubiläumzuwendung für das 40- und 50-jährige Dienstjubiläum rückwirkend mit dem Gesetz zur Modernisierung des Landesbeamtenrechts rückgängig gemacht. Nunmehr wird auch die Streichung der Zuwendung für das 25-jährige Dienstjubiläum rückwirkend rückgängig gemacht.

Als flankierende Regelung beinhaltet der Gesetzentwurf Ausnahmebestimmungen von der Regelung über die Geltungsdauer von Rechtsverordnungen nach § 62 LVwG. Grundsätzlich gilt danach eine Befristungsdauer von fünf Jahren. Nach der bisherigen Fassung des § 127 a LBG sind Laufbahn-, Ausbildungs- und Prüfungsvorschriften hiervon bereits ausgenommen, da ausbildungs- und prüfungsrechtliche Grundlagen einen grundsätzlichen Rahmen bieten und damit die erforderliche Kontinuität in Ausbildung und Prüfung gewährleisten sollen. Das ursprüngliche Ziel des § 62 LVwG einer regelmäßigen Überprüfung von Verordnungen auf ihre Notwendigkeit ist im Bereich des Beamtenrechts nicht sinnvoll.

Die Vergangenheit hat gezeigt, dass die im Bereich des Dienstrechts erlassenen Verordnungen entweder ohnehin, beispielsweise zur Umsetzung von EU-Recht, laufend überarbeitet werden oder eine Befristung nicht sinnvoll ist, da sie nur dazu führt, dass Verordnungen (wie aktuell im Fall der Jubiläumsverordnung) ohne inhaltliche Änderung neu erlassen werden müssen. Dies verursacht bürokratischen Aufwand und damit Kosten beim Erlass und der Veröffentlichung der Verordnungen.

Das Erfordernis der Kontinuität gilt auch für die sonstigen auf Basis des Landesbeamtengesetzes und der nach dem Besoldungsgesetz und dem Beamtenversorgungsgesetz erlassenen Verordnungen, wie z. B. Sonderurlaubsverordnung, Beihilfeverordnung, Erschwerniszulagenverordnung, Mehrarbeitsvergütungsverordnung, Heilverfahrensverordnung etc. Die Verordnungen werden zur näheren Ausgestaltung der beamtenrechtlichen Bestimmungen dauerhaft benötigt, zumal die Gewährung finanzieller Leistungen ohnehin einer gültigen Rechtsgrundlage bedarf. Dazu unterliegen die Rechtsverordnungen regelmäßigen Änderungen zur rechtlichen Fortentwicklung. Die daneben nur aufgrund des zeitlichen Ablaufs der Geltungsdauer notwendige Verlängerung oder der Neuerlass einer Verordnung ergeben daher keinen zusätzli-

chen Nutzen und sind mit nicht unerheblichem Verwaltungsaufwand schon aufgrund der notwendigen Beteiligungsverfahren verbunden.

## **B. Besonderer Teil**

### **Zu Artikel 1 (Änderung des SHBesG)**

Zu Nr. 1

Die Änderungen im Inhaltsverzeichnis tragen den Änderungen nach Nr. 3 bis 6 Rechnung.

Zu Nr. 2

Folgeänderung zur Anhebung der Einstiegsämter nach Nr. 7 Buchst. c) für die Bemessung der Allgemeinen Stellenzulage.

Zu Nr. 3

Die Regelung in dem neuen § 78 beinhaltet die Ausnahmeregelung für die Geltungsdauer von Verordnungen nach dem SHBesG. Auf die Ausführungen in der Allgemeinen Begründung wird verwiesen.

Zu Nr. 4

Es handelt sich um eine redaktionelle Folgeänderung.

Zu Nr. 5

Die ab 1. Januar 2019 geltende Regelung in dem neuen § 79 dient der Klarstellung zur Überleitung der von der Anhebung der Einstiegsämter betroffenen Beamtinnen und Beamten in die neuen Einstiegsämter. Die Klarstellung wird für die durch die Haushaltsbegleitgesetze 2016 und 2017 geregelte Anhebung der Einstiegsämter übernommen.

Zu Nr. 6

Es handelt sich um eine redaktionelle Folgeänderung.

Zu Nr. 7

Zu Buchst. a) und b)

Die Regelungen beinhalten die Anhebung des Einstiegsamtes für den Justizwachmeisterdienst von A 3 nach A 4.

Zu Buchst c)

Die Regelung beinhaltet die Anhebung des Einstiegsamtes für die Allgemeine Verwaltung und den Laufbahnzweig Verwaltungsdienst in Justizvollzugsanstalten sowie Agrar- und umweltbezogene Dienste im Laufbahnzweig Fischereiverwaltung von A 6 nach A 7.

Zu Buchst. d)

Die Möglichkeit der Gewährung einer Amtszulage für Beamtinnen und Beamte der Besoldungsgruppe A 13 LG 2.1 wird auch für Beamtinnen und Beamte des Landesrechnungshofs eröffnet.

Zu Buchst e)

Es handelt sich um eine redaktionelle Berichtigung.

Zu Nr. 8

Zu Buchst a)

Die Ausbringung einer Amtszulage für die ständige Vertretung der Direktorin oder des Direktors trägt nicht nur den Verwaltungsaufgaben und der Verantwortung der Funktionsinhaberin oder des Funktionsinhabers an kleineren Amtsgerichten, sondern auch der Bedeutung dieser herausgehobenen Funktion Rechnung.

Zu Buchst b)

Es handelt sich um eine redaktionelle Ergänzung. Die Amtsbezeichnung, die entsprechend Fußnote <sup>2)</sup> in Fällen einer Vertretung der Präsidentin oder des Präsidenten eines Gerichts mit 81 und mehr Richterplanstellen greift, war versehentlich nicht in die Neufassung des Besoldungsgesetzes Schleswig-Holstein vom 26. Januar 2012 übernommen.

Zu Nr. 9

Die Anwärterbezüge ergeben sich aus der im Allgemeinen Teil der Begründung dargestellten Erhöhung um Festbeträge.

Grundlage der aktuellen Erhöhung bilden die nach dem Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2017-2018 vom 28. März 2017 (GVObI. Schl.-H. S. 199) für den Zeitraum ab 1.1.2018 maßgebenden Beträge.

Zu Nr. 10

Folgeänderung zu Nr. 8 Buchst a)

## **Zu Artikel 2 (Änderung des Gesetzes zur Förderung der personalwirtschaftlichen Bewältigung besonderer Bedarfslagen)**

Die Änderung beinhaltet die Streichung der bislang in Fällen einer Vollzeitbeschäftigung bis 31.12.2019 bestehenden Befristung des Zuschlags bei Weiterbeschäftigung über die Regelaltersgrenze hinaus.

## **Zu Artikel 3 (Änderung des LBG)**

### **Zu Nr. 1 und Nr. 3:**

Die Änderungen beinhalten die Ausnahmeregelung für die Geltungsdauer von Verordnungen nach dem LBG. Auf die Ausführungen in der Allgemeinen Begründung wird verwiesen.

### **Zu Nr. 2:**

Mit der Änderung des § 58 Absatz 1 wird nunmehr generell geregelt, dass bei Dienstjubiläen die Beamtinnen und Beamten durch die Gewährung einer Jubiläumszuwendung geehrt werden. Damit wird auch für den Fall der Vollendung einer Jubiläumsdienstzeit von 25 Jahren die Jubiläumszuwendung wieder eingeführt.

## **Zu Artikel 4 (Änderung des Beamtenversorgungsgesetzes Schleswig-Holstein)**

Die Änderungen beinhalten die Ausnahmeregelung für die Geltungsdauer von Verordnungen nach dem SHBeamVG. Auf die Ausführungen in der Allgemeinen Begründung wird verwiesen.

## **Zu Artikel 5 (Änderung der Landesverordnung über die Unterhaltsbeihilfe an Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendare)**

Die Erhöhung der Unterhaltsbeihilfe entspricht der Erhöhung der Anwärterbezüge für Beamtinnen und Beamten mit dem Einstiegsamt A 12, A 13 oder A13 + Zulage um 60 €. Der in der Rechtsverordnung vom 13. Januar 2016 (GVObI. Schl.-H.S. 81) noch genannte Betrag von 1.134,79 € wurde zwischenzeitlich entsprechend der Vorgabe in § 1 Abs. 2 Satz 2 der Rechtsverordnung entsprechend der tarifvertraglichen Bestimmungen erhöht und beträgt ab 1.1.2018 aktuell 1.234,79 Euro. Somit ergibt sich durch die Erhöhung um 60 Euro ein neuer Betrag von 1.294,79 Euro.

**Zu Artikel 6 (Änderung der Elternzeitverordnung)****zu Nr. 1 (§ 5):**

**Absatz 1** enthält die Regelung des monatlichen Zuschusses zur privaten Krankenversicherung i. H. v. 31 €/Monat, wenn das Einkommen unter der Versicherungspflichtgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung liegt. Beamtinnen und Beamte, die freiwillig in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung versichert sind, sind von der Bezuschussung ausgenommen.

Die auf die Kinder entfallenden Anteile dieser Versicherung sind darin erfasst, wenn die Kinder bei der Beamtin oder dem Beamten im Familienzuschlag berücksichtigt sind. Die Formulierung „ihre Kranken- und Pflegeversicherung“ ist so auszulegen, dass hierzu auch die von der Beamtin oder dem Beamten zu zahlenden Beiträge für die Kranken- und Pflegeversicherung ihrer Kinder, die bei ihnen im Familienzuschlag berücksichtigt werden, in die Erstattung einbezogen werden können. Beiträge für Kinder, die nicht in ihrem oder seinem Familienzuschlag berücksichtigt werden, sind nicht erstattungsfähig. Dies gilt entsprechend auch für die private Kranken- und Pflegeversicherung der Kinder von Heilfürsorgeberechtigten, sofern diese bei der oder dem Heilfürsorgeberechtigten im Familienzuschlag berücksichtigt sind.

**Absatz 2** regelt die erhöhte Bezuschussung i. H. v. 80 €/Monat für die unteren Einkommensgruppen bis BesGr. A 8 sowie Beamtinnen und Beamte mit Anwärterbezügen, die dieser Personenkreis auch dann erhält, wenn eine unterhältige Beschäftigung während der Elternzeit vorliegt. Beihilfekonformität der Kranken- und Pflegeversicherung bedeutet, dass nur Beträge erstattungsfähig sind, die auf einen auf den Beihilfebemessungssatz abgestimmten Prozenttarif oder einen die jeweilige Beihilfe ergänzenden Tarif entfallen, einschließlich darin enthaltener gesetzlich vorgeschriebener Altersrückstellungen.

**Absatz 3** regelt die persönliche Anspruchsberechtigung der Beamtinnen und Beamten.

**Absatz 4** erläutert die Zuständigkeit für Festsetzung, Berechnung und Zahlungsanordnung. Da die Zahlung des Zuschusses von Amts wegen erfolgt, liegt der Handlungsauftrag nach Übersendung einer Mitteilung über die Inanspruchnahme von Elternzeit durch die personalverwaltenden Dienststellen beim Dienstleistungszentrum Personal.

**Zu Nr. 2:** Folgeänderung.

**Zu Artikel 7 (Änderung der Jubiläumsverordnung)**

Mit der Änderung wird die Gewährung einer Jubiläumswendigung auch für den Fall der Vollendung einer Jubiläumsdienstzeit von 25 Jahren wieder eingeführt. Die Höhe der Jubiläumswendigung wird bei einer Dienstzeit von 25 Jahren auf 307 Euro festgelegt. Die Rückwirkung ergibt sich aus der Regelung über das Inkrafttreten nach Artikel 7. Die Regelung bezieht auch die Beamtinnen und Beamten ein, die seit 2011 in den Ruhestand getreten sind.

**Zu Artikel 8 (Änderung der Landesverordnung über die Laufbahn, Ausbildung und Prüfung für die Laufbahn der Fachrichtung Allgemeine Dienste - Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt - )**

Die Änderungen setzt die Anhebung des Einstiegsamtes entsprechend Art. 1 Nr. 4 Buchst. c in das Laufbahnrecht um.

**Zu Artikel 9 (Änderung der Landesverordnung über die Einrichtung des Laufbahnzweigs Fischereiverwaltung und die Ausbildung und Prüfung für die Laufbahn der Fachrichtung Agrar- und umweltbezogene Dienste – Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt -)**

Die Änderungen setzen die Anhebung des Einstiegsamts entsprechend Art. 1 Nr. 5 Buchst. c in das Laufbahnrecht um.

**Zu Artikel 10 (Inkrafttreten)**

Die Vorschrift regelt das Inkrafttreten dieses Gesetzes. Die Gewährung einer Jubiläumswendigung für den Fall der Vollendung einer Jubiläumsdienstzeit von 25 Jahren wird rückwirkend zum 1. Mai 2011 wieder eingeführt. In den Fällen, in denen die Jubiläumsdienstzeit von 25 Jahren in der Zeit vom 1. Mai 2011 bis zum Inkrafttreten dieses Gesetzes vollendet wurde, wird die Jubiläumswendigung nachträglich gezahlt. Die Nachzahlung erfolgt von Amts wegen. Eine Verzinsung findet gemäß § 126 LBG in Verbindung mit § 4 Absatz 5 SHBesG nicht statt.