

**Deutscher
Gewerkschaftsbund
Bundesvorstand**

**Bereich
Öffentlicher Dienst und Beamte**

12.03.2007

Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Regelung des Status- rechts der Beamtinnen und Beamten in den Ländern (Beamtenstatusgesetz – BeamtStG)



Herausgeber:
DGB-Bundesvorstand
Abteilung Öffentlicher
Dienst/Beamte

Verantwortlich:
Ingrid Sehrbrock

Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin

Telefon 030 24 060 – 252
Telefax 030 24 060 – 266

Übersicht

A	Gesamtbewertung des Entwurfs	3
	Vorbemerkungen	3
	Grundsatz	3
	Allgemeines	4
	Besoldung	5
	Versorgung	5
	Laufbahn	6
	Personalvertretungsrecht	7
B	Bewertung der einzelnen Regelungen des Entwurfs	7
	Zu § 1 BeamStG – Geltungsbereich	7
	Zu § 2 BeamStG – Dienstherrenfähigkeit	7
	Zu § 4 BeamStG – Arten des Beamtenverhältnisses	7
	Zu § 6 BeamStG – Beamtenverhältnis auf Zeit	7
	Zu § 7 BeamStG – Voraussetzungen für das Beamtenverhältnis	7
	Zu § 8 BeamStG – Ernennung	7
	Zu § 9 BeamStG – Kriterien der Ernennung	7
	Zu § 10 – Voraussetzung für die Ernennung auf Lebenszeit	7
	Zu § 11 BeamStG – Nichtigkeit der Ernennung	8
	Zu § 12 BeamStG – Rücknahme der Ernennung	8
	Zu § 14 BeamStG – Abordnung	8
	Zu § 15 BeamStG – Versetzung	8
	Zu § 17 BeamStG – Rechtsfolgen der Umbildung	8
	Zu § 21 BeamStG – Zuweisung	8
	Zu § 22 BeamStG – Beendigungsgründe	9
	Zu § 24 BeamStG – Entlassung durch Verwaltungsakt	9
	Zu § 25 BeamStG – Verlust der Beamtenrechte	9
	Zu § 26 BeamStG – Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze	9
	Zu § 27 BeamStG – Dienstunfähigkeit	9
	Zu § 30 BeamStG – Wiederherstellung der Dienstfähigkeit	10
	Zu § 32 BeamStG – Einstweiliger Ruhestand bei Umbildung und Auflösung von Behörden	10
	Zu § 35 BeamStG – Wahrnehmung der Aufgaben, Verhalten	10
	Zu § 41 BeamStG – Nebentätigkeit	10
	Zu § 44 BeamStG - Teilzeitbeschäftigung	10
	Zu § 47 BeamStG - Mutterschutz und Elternzeit	11
	Zu § 49 BeamStG – Pflicht zum Schadenersatz	11

Zu § 51 BeamtStG – Personalakte.....	11
Zu § 52 BeamtStG – Personalvertretungen	12
Zu § 53 BeamtStG – Mitgliedschaft in Gewerkschaften und Berufsverbänden.....	12
Zu § 54 BeamtStG – Beteiligung der Spitzenorganisationen.....	12

A Gesamtbewertung des Entwurfs

Vorbemerkungen

Das Bundesministerium des Innern hat dem DGB den Entwurf eines Gesetzes zur Regelung des Statusrechts der Beamtinnen und Beamten in den Ländern (Beamtenstatusgesetz – BeamStG) zugeleitet. Der Entwurf des Gesetzes ist eine Folge der Entscheidungen von Bundestag und Bundesrat zur Föderalismusreform: An die Stelle der bisherigen Rahmengesetzgebung für die allgemeinen Rechtsverhältnisse der Landes- und Kommunalbeamtinnen und -beamten tritt die konkurrierende Gesetzgebung des Bundes. Danach hat der Bund nunmehr die Kompetenz zur Regelung der Statusrechte und -pflichten der Angehörigen des öffentlichen Dienstes der Länder, Gemeinden und anderen Körperschaften des öffentlichen Rechts, die in einem Dienst- und Treueverhältnis stehen, mit Ausnahme der Laufbahnen, Besoldung und Versorgung. Von dieser Kompetenz macht der Bund Gebrauch. Das bisherige im Beamtenrechtsrahmengesetz (BRRG) geregelte Statusrecht wird mit dem Inkrafttreten des BeamStG aufgehoben.

Grundsatz

Nach der Föderalismusreform sehen die neuen Regelungen des Grundgesetzes (GG) vor, dass der Bund gemäß Artikel 74 Abs. 1 Nr. 27 GG die Kompetenz zur Regelung der Statusrechte und -pflichten der Angehörigen des öffentlichen Dienstes der Länder, Gemeinden und anderer Körperschaften des öffentlichen Rechts hat, die in einem Dienst- und Treueverhältnis stehen, mit Ausnahme der Laufbahnen, Besoldung und Versorgung.

Anders als die Bundesregierung geht die Verfassung von einem weiten Statusrechtsbegriff aus. Dies zeigt schon der Wortlaut der neuen Kompetenznorm, der auch Laufbahn-, Besoldungs- und Versorgungsrecht zu den materiellen Statusrechten zählt und sie lediglich kompetenzrechtlich ausklammert („*Statusrechte und -pflichten ... mit Ausnahme von Laufbahnen, Besoldung und Versorgung.*“). Der Statusrechtsbegriff umfasst demnach alle Regelungsbereiche des öffentlichen Dienstrechts.

Mit der Entstehungsgeschichte der Vorschrift lässt sich keine Beschränkung des Anwendungsbereiches begründen. Die wesentlichen Vorbereitungen wurden außerhalb des parlamentarischen Verfahrens in der Kommission zur Modernisierung der bundesstaatlichen Ordnung (KoMbO) geleistet. Der Begriff „Statusrecht“ wurde zunächst nur als Arbeitstitel und alternativ zu den Begriffen „grundlegende Inhalte der Rechtsverhältnisse“ und „grundlegende Inhalte der Dienstverhältnisse“ diskutiert. Zu einer abschließenden Entscheidung kam es dabei nicht mehr. Bei der Verfassungsänderung hat sich der Gesetzgeber für den Begriff der uneingeschränkten Statusrechte - ohne den Zusatz „grundlegend“ - entschieden. In der Begründung zum Föderalismusreformgesetz wird dazu ausgeführt: *„Der Bund erhält aber die konkurrierende Gesetzgebungsbefugnis zur Regelung der Statusrechte und -pflichten der Landesbeamten und -richter und zwar insbesondere, um die bundesweite Mobilität von Beamten und Richtern zu gewährleisten.“* Die Annahme weiterer Regelungszwecke durch den einfachen Gesetzgeber wird damit ausdrücklich anerkannt. Der in der begleitenden parlamentarischen EntschlieÙung aufgeführte Katalog der Statusrechte und -pflichten setzt nur einen Mindeststandard und ist nicht abschließend zu verstehen. Dafür spricht insbesondere, dass in der KoMbO ursprünglich eine interpretatorische Leitlinie vorgesehen war, die eine enge Auslegung vorschreiben sollte. Diese Vorrede zum Katalog wurde noch in den Beratungen der Kommission wieder gestrichen und vom Gesetzgeber nicht aufgegriffen.

Der Bund kann Besoldungs-, Versorgungs- und Laufbahnrecht zumindest tatbestandlich in Bezug nehmen. Er darf nur keine materiellen besoldungsrechtlichen Regelungen erlassen. So ist es dem Bundesgesetzgeber unbenommen, vorzuschreiben, dass durch Landesrecht Laufbahnen einzurichten sind. Das strukturelle Merkmal aufeinander folgender Ämter ergäbe sich schon aus Art. 33 Abs. 5 GG alter wie neuer Fassung und nicht aus der Rezeption durch ein Bundesgesetz. Im Interesse des Regelungszieles, trotz einer weitgehenden Föderalisierung der Kompetenzen einheitliche Grundlagen für das öffentliche Dienstrecht zu schaffen, muss der Entwurf weit stärker besoldungs-, versorgungs- und laufbahnrechtliche Belange einbeziehen.

Allgemeines

Ein ganz wesentlicher Kritikpunkt besteht hinsichtlich der im Vorblatt des Entwurfs (Abschnitt A) formulierten Zielrichtung des Gesetzes, die als Gesetzeszweck die Gewährleistung der erforderlichen Einheitlichkeit des Dienstrechts und an anderer Stelle die Begrenzung von „Wildwuchs“ vorgibt; Dies steht in erkennbarem Widerspruch zu den tatsächlichen Auswirkungen der Föderalismusreform durch Übertragung der Kompetenzen für Laufbahnrecht, Besoldung und Versorgung auf die Länder, mit der ein solcher Wildwuchs gerade erst erzeugt wird.

Soweit der Entwurf vorgeblich darauf abzielt, die Einheitlichkeit des Dienstrechts insbesondere zur Sicherstellung von Mobilität der Beamtinnen und Beamten bei Dienstherrenwechsel gewährleisten zu wollen, wird dies de facto konterkariert durch die Kompetenzverlagerung bei der Besoldung auf die Länder. Dadurch werden völlig unterschiedliche Bezahlungsstrukturen entstehen, die beispielsweise für einen Lehrer oder Polizisten eines finanzstarken Landes keinen Anreiz bieten können, sich mobil zu zeigen und trotz schlechterer Gesamtbezahlung in ein finanzschwächeres Land zu wechseln. Die Vergleichbarkeit und Durchlässigkeit der bei den Dienstherren entstehenden unterschiedlichen Systeme und Strukturen wird es – bezogen auf den Polizeibereich – im Übrigen auch erschweren, das Ziel einer bundesweit einheitlichen Ausbildung des Führungspersonals an der Polizei-Führungsakademie (künftig: Deutsche Hochschule Polizei – DHPol) über Schaffung und Anwendung gleicher Zugangsvoraussetzungen sicherzustellen.

Es ist außerdem nicht zutreffend, dass die Reform des Statusrechts keine Mehrkosten für die Haushalte der Länder verursachen wird, da die Wahrnehmung der auf die Länder verlagerten Kompetenzen nach bekannter Einschätzung namhafter Verwaltungsexperten zu einem Bürokratieaufwuchs in den Ländern führen muss, die nunmehr eigene Dienstrechtsabteilungen aufbauen bzw. personell aufstocken und dafür nachhaltig erhebliche Finanzmittel aufbringen müssen.

Nach Auffassung des Gesetzgebers werden mit dem Gesetzentwurf die allgemein bestehenden gesellschaftlichen Entwicklungen beachtet und gesetzlich konkretisiert, dass das Leitbild der Aufgabenerfüllung das Wohl der Allgemeinheit ist. Die bisher in den gesetzlichen Vorschriften stehende „volle Hingabe“ an den Beruf, die aus dem hergebrachten Grundsätzen folgt, wird mit dem Begriff des „vollen persönlichen Einsatzes“ einem moderneren Sprachgebrauch angepasst. Auch beim Begriff des Dienstvergehens wurde die gesellschaftliche Entwicklung berücksichtigt. Danach ist der Beamte/die Beamtin zwar verpflichtet, sich auch außerhalb des Dienstes so zu verhalten, dass er oder sie dem Vertrauen der Bürgerinnen und Bürger in die Integrität der Amtsführung gerecht werden. Insoweit hat auch das außerdienstliche Verhalten weiterhin Bedeutung für die Pflichten aus dem beamtenrechtlichen Dienst- und Treueverhältnis. Die derzeit noch vertretene Auffassung, der Beamte sei „immer im Dienst“, gilt jedoch in dieser Allgemeinheit nicht mehr. Es geht vielmehr allein um das Vertrauen in eine objektive, rechtmäßige und effiziente Aufgabenerfüllung. Insoweit folgt der Gesetzgeber der Rechtsprechung (siehe Bundesverwaltungsgericht, Urteil vom 30.08.2000-1D37.99-).

Bei der Stärkung der Mobilität denkt der Gesetzgeber insbesondere an den vorübergehenden Einsatz von öffentlich Bediensteten in der Privatwirtschaft oder bei internationalen Organisationen, der durch das Gesetz stärker gefördert wird, indem eine Zuweisung lediglich nur noch „öffentliche Interessen“ voraussetzt. Hier wird der Begriff der Zuweisung bei einer anderen Einrichtung eingeführt. Dabei handelt es sich um Einrichtungen, die keine Dienstherrenfähigkeit haben, so dass eine Abordnung oder Versetzung nicht zulässig wäre. Hervorzuheben ist, dass diese Zuweisung auch ohne Zustimmung des Beamten/der Beamtin zu einer Einrichtung möglich sein wird, die von einer zuvor öffentlichen Stelle in eine Einrichtung ohne Dienstherrenfähigkeit oder in eine privatrechtlich organisierte Einrichtung umgewandelt wird.

Zur Verbesserung der Mobilität zählt auch die Regelung über die Eingliederung in eine Körperschaft eines Dienstherrn eines anderen Landes oder des Bundes. Danach ist es grundsätzlich so, dass Beamtinnen und Beamte einer Körperschaft, die vollständig in eine andere Körper-

schaft eingegliedert wird, kraft Gesetzes in den Dienst der neuen Körperschaft eintreten. Die Rechtsfolge dieses Übertritts in eine andere Körperschaft ist die Fortsetzung des Beamtenverhältnisses mit dem neuen Dienstherrn. Dabei regelt der Gesetzesentwurf, dass die Beamten verpflichtet sind, der Übernahmeverfügung Folge zu leisten, anderenfalls sieht das Gesetz die Entlassung aus dem Beamtenverhältnis vor.

Der DGB widerspricht weiterhin der Notwendigkeit einer Neuordnung der beamtenrechtlichen Regelungen. Mit der Grundgesetzänderung bedurfte es jedoch der Vorlage eines Statusrechtsgesetzes, da spätestens am 31. Dezember 2011 das bisherige BRRG seine Gültigkeit verliert. Gemessen an dieser Vorgabe kann dem vorliegenden „Entwurf eines Gesetzes zur Regelung des Statusrechts der Beamtinnen und Beamten in den Ländern“ in seinen Grundstrukturen zugestimmt werden. Dies gilt insbesondere für die Straffung bisheriger beamtenrechtlicher Vorschriften und hier wiederum begrüßt der DGB den Fortfall des bisherigen Instituts der Anstellung.

Ebenfalls wird begrüßt, dass die Ernennung zum Lebenszeitbeamten nicht mehr an die Vollenendung des 27. Lebensjahres gebunden ist und dass Beförderungen auch während der Probezeit erfolgen können. Auch die Lockerung der Verschwiegenheitspflicht zur Verbesserung der Korruptionsbekämpfung (§ 38) ist positiv zu bewerten.

Besoldung

Im Entwurf des Beamtenstatusgesetzes fehlen Regelungen zur Besoldung und Versorgung. Zwar sind nunmehr die Länder für diese Sachverhalte zuständig, doch da es hier auch um grundsätzliche Rechte der Beamtinnen und Beamte geht, wären zumindest Grundpfeiler aufzunehmen. Danach fordern die hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums eine angemessene Alimentierung. Die Dienstbezüge sowie die Alters- und Hinterbliebenenversorgung sind so zu bemessen, dass sie einen je nach Dienstrang, Bedeutung und Verantwortung des Amtes angemessenen Lebensunterhalt gewährleisten. Die Mindestalimentation muss eine Lebensführung über dem Sozialhilfesatz gewährleisten. Das Bundesverfassungsgericht hat die Besoldungs- und Versorgungsbezüge in einer Entscheidung (BVerfGE 44, 249, 265, 266) näher erläutert. Dass ein Anspruch auf Besoldung und Versorgung besteht, gehört unseres Erachtens in ein Gesetz, welches die Statusrechte beschreibt.

Beamtinnen und Beamte haben einen Anspruch auf Besoldung (Bezahlung) für ihre geleistete Arbeit. Die Funktionen der Landesbeamtinnen/Landesbeamten und Landesrichterinnen/Landesrichter sind nach den mit diesen verbundenen Anforderungen sachgerecht zu bewerten und Ämtern zuzuordnen. Die Bezahlung ist zwischen Landesregierung und Spitzenorganisationen/Gewerkschaften vertraglich zu vereinbaren.

Versorgung

Der Gesetzesentwurf spricht vom Ziel, beamtenrechtliche Grundstrukturen festzulegen, um die erforderliche Einheitlichkeit des Dienstrechts zu gewährleisten, insbesondere damit die Mobilität der Beamtinnen und Beamten bei Dienstherrnwechsel sichergestellt ist. Doch die Inhalte des Gesetzesentwurfes werden der genannten Zielbeschreibung nicht gerecht. Wir halten aus Verfassungsgründen und im Interesse eines funktional leistungsfähigen öffentlichen Dienstes ein umfassendes Statusrecht zum Schutz aller Beamtinnen und Beamten für erforderlich. Hierzu sollte das Beamtenstatusgesetz die erforderlichen verbindlichen Regelungen treffen. Das Gesetz sollte darüber hinaus einfachgesetzlich die Ausgestaltung der Verfassungsnormen von Artikel 33 Abs. 4 und 5 GG vornehmen. Der DGB erwartet daher, dass in den vorliegenden Gesetzesentwurf auch verbindliche Regelungen zum Laufbahnrecht sowie zur Besoldung und Versorgung aufgenommen werden. Damit wird die Kompetenzverlagerung nicht konterkariert. Außerdem fordern wir einen Ausbau der Beteiligungsrechte der Spitzenorganisationen und der Gewerkschaften.

Aus unserer Sicht sind als Status prägend festzulegen:

- Allgemeine und besondere gesetzliche Altersgrenzen,

- Antragsaltersgrenze entsprechend dem Rentenrecht (z. B. für Schwerbehinderte und langjährig Versicherte),
- einheitliche versorgungsrechtliche Wartezeit zur erstmaligen Erlangung des Versorgungsanspruchs,
- einheitlicher Höchstversorgungssatz mit Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze (Vollendung des 65. Lebensjahres)
- einheitliche, mit dem Rentenrecht kompatible Berechnungsgrundlagen für die Versorgung bei vorzeitigem Ruhestand auf Antrag, bei Schwerbehinderung oder Dienstunfähigkeit vor Erlangung der entsprechenden gesetzlichen Altersgrenze,
- einheitliche Berücksichtigung von Schul- und Ausbildungszeiten als ruhegehaltfähige Dienstzeit,
- einheitliche Grundsätze bei der Anrechnung von Einkommen, Renten und Versorgungsbezügen,
- Anspruch auf Hinterbliebenenversorgung sowie Unfallfürsorge

Darüber hinaus bedarf es bundeseinheitlicher (europarechtskonformer) Regelungen zur Mitnahmefähigkeit von Versorgungsanwartschaften und erworbener Versorgungsansprüche beim Wechsel zu einem anderen Dienstherrn oder in die Privatwirtschaft.

Laufbahn

Durch den Verzicht auf Laufbahnregelungen für alle Gebietskörperschaften wird der Entwurf dem selbst gesetzten Ziel der Sicherung der Mobilität nicht gerecht. Das Laufbahnprinzip soll einer wirkungsvollen Steuerung des Personaleinsatzes dienen. Diese Einsatzmöglichkeiten würden bei unterschiedlichen Vorbildungs- und Ausbildungsvorschriften erschwert. Auch für das Personalmanagement zur Verbesserung des Leistungsstandes der Verwaltung sind gemeinsame verbindliche Regelungen sinnvoll.

Das Laufbahnprinzip zählt zu den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums. Es ist eng mit dem Lebenszeitprinzip verbunden und dient der Sicherung des Leistungsgrundsatzes und der Funktionalität des öffentlichen Dienstes. Im Hinblick auf die Garantien des Art. 33 Abs. 1 und 2 GG ist es geboten, dass der Bund zumindest den Zugang zu den Laufbahnen als statusrechtlichen Aspekt bundeseinheitlich festlegt und damit gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt nach Maßgabe des Leistungsprinzips sichert.

Wir halten den Erhalt der Bestimmungen zu Einstellungsvoraussetzungen, Mutterschutz und Elternzeit für erforderlich. Die Laufbahnbefähigung als Dreh- und Angelpunkt im Laufbahnsystem ist das entscheidende Zuordnungskriterium, das dringend benötigt wird, um einen Personaleinsatz länderübergreifend ohne Schwierigkeiten und ohne zusätzliche Bürokratie zu ermöglichen. Mindestens die Beschreibung von Laufbahngruppen, die Zulassung zu den Laufbahnen sowie die Anwendung europäischer Richtlinien sind zu regeln.

Zusätzlich fordert der DGB die Kodifizierung einer unabhängigen Stelle. Die noch nach §§ 61, 62 BRRG einzurichtenden unabhängigen Stellen könnten gewährleisten, dass bei der Zulassung von Ausnahmen beispielsweise bei laufbahnrechtlichen Vorgaben und hinsichtlich der Befähigung anderer als Laufbahnbewerber (§ 16 BRRG) einheitliche Maßstäbe allein nach sachlichen und fachlichen Kriterien unter Beachtung des Leistungsprinzips angewendet werden. Bei Wegfall dieser durch die unabhängigen Stellen gewährleisteten Wächter- und Kontrollfunktion steht zu befürchten, dass zunehmend auch sach- und fachfremde Gesichtspunkte auf Entscheidungen zur Einstellung und Einstufung von Beamten bzw. künftiger Beamter nehmen und dadurch der Ämterpatronage und der zunehmenden Berücksichtigung willfährigen, „politisch zuverlässigen“ Personals nicht mehr ausreichend begegnet werden kann. Dies begründet Gefahren für die politische Unabhängigkeit des Berufsbeamtentums und die unparteiische Amtsführung als Elemente der durch Art. 33 Abs. 5 zu berücksichtigenden hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums.

Personalvertretungsrecht

Grundlegende Prinzipien des Personalvertretungsrechtes müssen gewahrt bleiben. Dazu zählen die Bildung von Personalvertretungen bzw. Jugend- und Auszubildendenvertretungen, die Unabdingbarkeit des Personalvertretungsrechts und der Beteiligungsrechte. Der DGB fordert daher eine bundesrechtliche Verankerung der bisherigen personalvertretungsrechtlichen Rahmenvorschriften durch gesetzliche Regelungen.

B Bewertung der einzelnen Regelungen des Entwurfs

Zu § 1 BeamtStG – Geltungsbereich

Mit der Schaffung eines neuen BeamtStG ist die Chance verbunden, die grundlegenden Rechte und Pflichten für Bundes-, Landes-, und Kommunalbeamten einheitlich zu regeln, um so die Rechtseinheit zu wahren. Es wäre daher wünschenswert, wenn der Regelungsinhalt des BeamtStG auch auf Bundesbeamtinnen und -beamte Anwendung finden würde.

Zu § 2 BeamtStG – Dienstherrnfähigkeit

Aus dem Funktionsvorbehalt des Art. 33 Abs. 4 GG folgt, dass lediglich juristischen Personen des öffentlichen Rechts als Ausfluss ihrer Hoheitsgewalt das Recht zusteht, Beamtenverhältnisse zu begründen. Daher muss auch durch das BeamtStG sichergestellt werden, dass die Dienstherrnfähigkeit weiterhin dem Staat oder selbstständigen Hoheitsträgern vorbehalten bleibt (analog zu der bisherigen Regelung in § 121 BRRG).

Zu § 4 BeamtStG – Arten des Beamtenverhältnisses

In § 2 Abs. 3 BRRG ist bisher geregelt, dass die Ausübung hoheitsrechtlicher Befugnisse als ständige Aufgabe in der Regel Beamtinnen/Beamte zu übertragen ist. Ein solcher Funktionsvorbehalt findet sich im Entwurf zum BeamtStG nicht wieder. Der DGB ist für die Eingliederung des bisherigen § 4 Abs. 3 BRRG in den § 4 BeamtStG, um die Legitimationsgrundlage und besondere Aufgabenstellung von Beamtinnen und Beamten zu verdeutlichen.

Zudem erachtet der DGB es aus Gründen der Rechtseinheit für notwendig, dass die im BeamtStG normierten Arten der Beamtenverhältnisse bundeseinheitlich gelten.

Zu § 6 BeamtStG – Beamtenverhältnis auf Zeit

Das Beamtenverhältnis auf Zeit ist auch weiterhin zur Wahrnehmung von Führungsfunktionen vorgesehen. Darüber hinaus sollten Mindestregelungen, die den Rahmen des Beamtenverhältnisses auf Zeit bestimmen, aufgenommen werden. Hierzu zählen Festlegungen zur Anzahl der Zeitverhältnisse und zur Dauer.

Zu § 7 BeamtStG – Voraussetzungen für das Beamtenverhältnis

Der DGB stimmt überein, dass die staatsbürgerliche Voraussetzung zukünftig nicht nur auf den EU-Bereich begrenzt wird, sondern auch besondere Nicht-EU-Staatsbürgerschaften (z.B. Island, Norwegen, Liechtenstein oder die Schweiz) erfasst sind.

Zu § 8 BeamtStG – Ernennung

Der DGB begrüßt, dass mit der Begründung eines Beamtenverhältnisses ein Amt verliehen wird. Außerdem befürwortet der DGB, dass Ernennungen nur noch bei Begründung, Umwandlung des Beamtenverhältnisses, bzw. bei Verleihung eines anderen Amtes mit anderem Grundgehalt vorgenommen werden. Grundsätzlich sollte die Ernennung in elektronischer Form möglich sein. Erforderlich ist dafür jedoch eine gesicherte („qualifizierte“) Signatur des Dienstherrn.

Zu § 9 BeamtStG – Kriterien der Ernennung

Der DGB stimmt der Erweiterung des Kriterienkatalogs zur Ernennung um die Tatbestandsmerkmale „Behinderung, Weltanschauung, sexuelle Identität“ zu.

Zu § 10 – Voraussetzung für die Ernennung auf Lebenszeit

Der DGB begrüßt, dass das Mindestalter von 27 Jahren zur Ernennung auf Lebenszeit weggefallen ist. Das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit muss jedoch den Regelfall darstellen. Daher

muss im Gesetz ein Anspruch auf Verbeamtung auf Lebenszeit nach einer zeitlich zu definierenden Probezeit geregelt sein.

Zu § 11 BeamtStG – Nichtigkeit der Ernennung

Diese Bestimmung dient der angestrebten Verwaltungsvereinfachung, denn unbeabsichtigte Formfehler sind ausdrücklich von der Regelung über die Nichtigkeit der Ernennung ausgenommen. Entscheidend ist der nachvollziehbare Wille der veranlassenden Stelle.

Zu § 12 BeamtStG – Rücknahme der Ernennung

Nach § 12 Abs. 1 Nr. 4 BeamtStG ist die Ernennung zurückzunehmen, wenn die vorgeschriebene Mitwirkung einer unabhängigen Stelle unterblieben ist. In den Statusvorschriften ist keine Kodifizierung der unabhängigen Stelle vorgenommen worden. Hier bedarf es einer entsprechenden Ergänzung wie im bisherigen § 61 BRRG.

Zu § 14 BeamtStG – Abordnung

Nach hergebrachtem Verständnis unterscheidet sich die Abordnung von der Versetzung als der einschneidenderen Maßnahme dadurch, dass die Abordnung Vorläufigkeitscharakter hat, nur für einen vorübergehenden Zeitraum zulässig sein sollte und dass der ohne Zustimmung des Beamten zulässige Abordnungszeitraum angemessen befristet bleiben soll. Indem dieser - bislang in § 17 Abs. 2 Satz 3 BRRG auf 2 Jahre begrenzte - Zeitraum nunmehr auf 5 Jahre ausgedehnt werden soll, wird der Begriff der „Vorläufigkeit“ ad absurdum geführt. Daher fordert der DGB, im Absatz 3 das Wort „fünf“ durch das Wort „zwei“ zu ersetzen.

Zudem bedarf es bisher einer Zustimmung der Beamtin/des Beamten, wenn eine Abordnung länger als zwei Jahre dauern soll. Eine Verlängerung der Abordnungsmöglichkeit ohne Zustimmung der/des Betroffenen lehnt der DGB ab. Der DGB fordert, dass die Zustimmung des Beamten erforderlich ist, wenn die Abordnung den Zeitraum von zwei Jahren überschreitet.

Zu § 15 BeamtStG – Versetzung

Im Absatz 2 ist eine Ausweitung der Versetzungsmöglichkeit, auch gegen den Willen der Beamtin/des Beamten, vorgesehen. Der DGB fordert, dass dies nur unter der Voraussetzung möglich ist, dass das neue Amt mit einer amtsangemessenen Tätigkeit verbunden ist. Wir schlagen folgende Formulierung des Abs. 2 vor:

„(2) ..., wenn das neue Amt wie das bisherige Amt mindestens mit demselben Grundgehalt und mit einer amtsangemessenen Tätigkeit verbunden ist;...“

Die Dienstherrn müssen bei Änderung des Aufbaus oder der Aufgaben einer Behörde vor einer Versetzung zunächst prüfen, ob eine dem bisherigen Amt entsprechende Verwendung in der Behörde möglich ist.

Zu § 17 BeamtStG – Rechtsfolgen der Umbildung

Der DGB hat Bedenken hinsichtlich des Abs. 3, letzter Satz, wonach bei Nichteinverständnis der Beamtin/des Beamten die Entfernung erfolgt. Die Beamtin/der Beamte hat einen Anspruch auf Beschäftigung innerhalb des Landes. Es ist Aufgabe des Dienstherrn für eine entsprechende Beschäftigung zu sorgen. Für den Absatz 3, letzter Satz, schlägt der DGB folgenden Wortlaut vor:

„(3) ...Die Beamtin oder der Beamte ist verpflichtet, der Übernahmeverfügung Folge zu leisten; kommt sie oder er der Verpflichtung nicht nach, erfolgt eine Beschäftigung innerhalb des Landes“.

Zu § 21 BeamtStG – Zuweisung

Nach der Regelung des § 21 Abs. 1 BeamtStG kann die Zuweisung von Beamten in eine öffentliche Einrichtung ohne Dienstherreneigenschaft mit ihrer Zustimmung erfolgen, wenn es im dienstlichen oder öffentlichen Interesse liegt. Bei „anderen Einrichtungen“ ist die Zuweisung

ohne Zustimmung der Betroffenen zulässig, wenn öffentliche Interessen es erfordern. Der DGB fordert auch für die Zuweisung bei einer „anderen Einrichtung“ die Zustimmung der Beamtinnen und Beamten vorzuschreiben.

Die Zuweisungsmöglichkeit ohne die Zustimmung des Beamten/ der Beamtin darf nur in dringenden Fällen erfolgen. Der DGB fordert daher die Aufnahme des Wortes „dringend“ in § 21 Abs. 2 BeamStG.

Zu § 22 BeamStG – Beendigungsgründe

Der DGB fordert folgende Ergänzung:

„Das Beamtenverhältnis endet unter Berücksichtigung der die beamtenrechtliche Stellung der Ruhestandsbeamten regelnden Vorschriften...“

Zu § 24 BeamStG – Entlassung durch Verwaltungsakt

Der § 23 Abs. 5 BRRG sieht bisher bei einer Entlassung die Einhaltung von angemessene Fristen vor. Eine sinngemäße Regelung muss auch künftig vorhanden sein.

Zu § 25 BeamStG – Verlust der Beamtenrechte

Der DGB merkt positiv an, dass im Gesetzentwurf der Tatbestand der Bestechlichkeit mit aufgenommen worden ist. Denn die Bestechlichkeit als Straftat im Amt unterhöhlt das Grundvertrauen der Bürgerinnen und Bürger in den Staat und schmälert das Ansehen des öffentlichen Dienstes.

Zu § 26 BeamStG – Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze

Der DGB fordert, dass die Altersgrenze für Erreichen des Ruhestandes bundeseinheitlich auf das vollendete 65. Lebensjahr festgelegt wird. Ausnahmen von der Altersgrenze sollten ebenfalls bundeseinheitlich festgelegt werden. Aus beschäftigungspolitischen Gründen aber auch aus arbeitsmedizinischer Sicht spricht sich der DGB gegen die Möglichkeit einer Heraufsetzung des Pensionierungsalters aus.

Zu § 27 BeamStG – Dienstunfähigkeit

Nach dieser Regelung soll künftig als dienstunfähig angesehen und in Ruhestand versetzt werden können, wer infolge Erkrankung innerhalb eines Zeitraumes von 6 Monaten mehr als 3 Monate keinen Dienst getan hat, sofern keine Aussicht besteht, dass die Dienstfähigkeit innerhalb einer durch Landesrecht zu bestimmenden Frist wieder voll hergestellt ist. Das BeamStG enthält - im Gegensatz zum BRRG und dem bisher hierauf fußenden Landesrecht - keine Bestimmungen mehr, die sachgerechte, den berufsspezifischen Gefährdungen und Belastungen bestimmter Beamtengruppen (Polizei, Feuerwehr, ...) Rechnung tragende Sonderregelungen ermöglichen. „Die Länder können künftig beispielsweise Polizisten, die wegen Erkrankung innerhalb von 6 Monaten mehr als 3 Monate dienstunfähig sind, in den Ruhestand versetzen in Abhängigkeit von einer nun allein den Ländern möglichen Fristsetzung im Hinblick auf die Erwartung, innerhalb welchen Zeitraums voraussichtlich mit einer Wiedererlangung der Dienstfähigkeit nicht gerechnet werden kann. Dies lässt befürchten, dass die Länder die hierfür bisher bestehenden, für bestimmte Beamtengruppen aus guten Gründen längeren Fristen (2 Jahre) wesentlich verkürzen und „krankes“ Personal beschleunigt in Ruhestand versetzen werden. Dies steht in eklatantem Widerspruch zu der verfassungsrechtlich vorgegebenen Fürsorgepflicht der Dienstherrn gerade solchen Beamtengruppen gegenüber, die berufsbedingt besonderen gesundheitlichen Risiken (Wach- und Wechseldienst und andere Stressfaktoren) ausgesetzt sind. Daher fordert der DGB aus Gründen der einheitlichen Rechtsanwendung im Bereich des Polizeivollzugsdienstes eine Kodifizierung wie im bisherigen § 101 BRRG. § 27 Abs. 1, S. 4 BeamStG ist nicht ausreichend, zumindest muss in der Begründung zu Abs.1 Satz 4 ein Hinweis auf § 101 BRRG erfolgen.

Es muss auch weiterhin die Möglichkeit bestehen, dass der Beamte/die Beamtin auf Antrag ohne Nachweis der Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt wird, wenn er/sie das 63. Lebensjahr vollendet bzw. bei Schwerbehinderung die Altersgrenze nach dem IX. SGB vollendet

hat. Der DGB fordert, dass bei der Versorgung das Endgrundgehalt berücksichtigt wird. Beamtinnen und Beamte dürfen auch weiterhin nur innerhalb ihrer Laufbahngruppe beschäftigt werden, wenn es darum geht, eine Versetzung in den Ruhestand zu vermeiden.

Zu § 30 BeamtStG – Wiederherstellung der Dienstfähigkeit

Der DGB unterstützt ausdrücklich die Verpflichtung zu Maßnahmen zur Wiederherstellung der Dienstfähigkeit. Eine erneute Berufung der/des Beamtin/Beamten nach zehnjähriger Dienstfähigkeit und nach Vollendung des 60. Lebensjahres gegen den persönlichen Willen ist nicht möglich.

Auch hier fordert der DGB, dass eine anderweitige Verwendung nur innerhalb der Laufbahngruppe des Beamten/der Beamtin zulässig ist.

Zu § 32 BeamtStG – Einstweiliger Ruhestand bei Umbildung und Auflösung von Behörden

Diese Bestimmung steht nach Ansicht des DGB im grundsätzlichen Widerspruch zu der auf Dauer anzulegenden Ausgestaltung des Dienst- und Treueverhältnisses nach dem Lebenszeitprinzip. Das aktive Dienstverhältnis wies bisher nur wenige Durchbrechungen auf (Entlassung auf eigenen Antrag, strafgerichtliche Verurteilung etc.). Die Bestimmung, nun im Fall jederzeit möglicher organisationsrechtlicher Entscheidungen und Maßnahmen der Dienstherrn (Auflösung und Verschmelzung von Behörden, etc.), nicht mehr benötigtes beamtetes Personal in den einstweiligen Ruhestand versetzen zu können, eröffnet den Dienstherrn gewaltige personalwirtschaftliche Spielräume. Eine solcherart intendierte „Verschlankung“ des Personalkörpers aus schieren „Zweckmäßigungs- und Organisationsgründen“ ist jedoch unvereinbar mit dem statusgemäßen Schutz, den das betroffene Personal aus Verfassungsgründen besitzt. Darüber hinaus sind solche Absichten auch unvereinbar mit der dem öffentlichen Dienst (und hier gerade dem Beamtenbereich) seitens der Politik und der Medien vorgehaltenen „Beschäftigungssicherheit“, mit der im Übrigen zahlreiche Sonderopfer der Beamten in Bezug auf Einkommen und Versorgung begründet werden.

Zu § 35 BeamtStG – Wahrnehmung der Aufgaben, Verhalten

Der DGB begrüßt, dass die „volle Hingabe“ durch den „vollen persönlichen Einsatz“ ersetzt worden ist. Ebenso unterstützt sie die Streichung der Bestimmung über das „außerdienstliche Verhalten“ des Beamten.

Zu § 41 BeamtStG – Nebentätigkeit

Tätigkeiten, die nach allgemeiner Anschauung zur persönlichen Lebensgestaltung gehören, sind keine Nebentätigkeiten im Sinne des Gesetzes. Hier sieht der DGB Ergänzungsbedarf, um das Recht auf Nebentätigkeit zu schützen und regt an, diesbezüglich eine Generalklausel im Statusgesetz zu verankern. Daneben müssen Nebentätigkeiten zur Wahrung von Berufsinteressen in Gewerkschaften oder Selbsthilfeeinrichtungen vom Genehmigungsvorbehalt ausgeschlossen werden. Die Erwähnung in der Begründung allein genügt dafür nicht. Hier schlägt der DGB vor, folgende Regelung nach Satz 1 aufzunehmen:

„Als Nebentätigkeit gilt nicht die Wahrnehmung öffentlicher Ehrenämter sowie die unentgeltliche Vormundschaft, Betreuung oder Pflegschaft eines Angehörigen. Nicht genehmigungspflichtig ist eine schriftstellerische, wissenschaftliche, künstlerische oder Vortragstätigkeit der Beamtin/des Beamten oder die Tätigkeit zur Wahrnehmung von Berufsinteressen in Gewerkschaften oder Berufsverbänden oder in Selbsthilfeeinrichtungen.“

Zu § 44 BeamtStG - Teilzeitbeschäftigung

Der DGB fordert, auch die Anspruchsvoraussetzungen für Teilzeitbeschäftigung im Gesetz unmittelbar zu regeln.

Zu § 47 BeamtStG - Mutterschutz und Elternzeit

Der DGB begrüßt die Aufnahme einer Mutterschutz- und Elternzeitregelung in das BeamtStG. Die Vorschrift ist jedoch in der Form einer Sicherstellungsklausel unzureichend. Wie beim Erholungsurlaub ist der Anspruch dem Grunde nach im BeamtenStG zu regeln:

„Beamtinnen haben Anspruch auf Mutterschutz, Beamtinnen und Beamte auf Elternzeit.“

Außerdem ist eine § 125b BRRG entsprechende Vorschrift aufzunehmen, die die Berücksichtigung von Kinderbetreuungszeiten hinsichtlich der Einstellungsvoraussetzungen beinhaltet.

Zu § 49 BeamtStG – Pflicht zum Schadenersatz

§ 46 Abs. 2 BRRG regelt eine Verjährungsfrist von 3 Jahren, nach deren Ablauf der Dienstherr einen Beamten wegen vorsätzlicher oder grob fahrlässiger Verletzung ihm obliegender Pflichten nicht mehr in Regress nehmen darf. Für den DGB ist nicht nachvollziehbar, weshalb im BeamtStG keine Regelungen zu Verjährungsfristen getroffen werden und auch kein Verweis auf die allgemeinen Verjährungsfristen im BGB aufgenommen wurde. Der DGB fordert, dass auch in dieser Vorschrift eine dem § 46 Abs. 2 BRRG nachgebildete Verjährungsfrist von drei Jahren normiert wird, weil auch die Ansprüche der Beamten gegenüber dem Dienstherrn (z.B. für Besoldungsnachforderungen) nach geltender Rechtslage (§§ 195 ff. BGB) einer Verjährungsfrist unterliegen, so dass insofern bei Beibehaltung der Entwurfsfassung eine Disparität vergleichbarer Regelungen und Ungerechtigkeiten drohen. Hier gibt es unseres Erachtens eine Verpflichtung des Dienstherrn den Beamtinnen und Beamten gegenüber. Der DGB schlägt deshalb folgende Verjährungsregelung vor:

„(2) Ansprüche nach Absatz 1 verjähren nach drei Jahren von dem Zeitpunkt an, in dem der Dienstherr von dem Schaden und der Person des Ersatzpflichtigen Kenntnis erlangt hat, ohne Rücksicht auf diese Kenntnis in zehn Jahren von der Begehung der Handlung an.“

Außerdem sollte die vorliegende Bestimmung die Ingressnahme des Beamten nicht für alle Fälle grob fahrlässiger Pflichtverletzungen bzw. Schadensverursachungen zwingend vorgegeben werden, sondern es sollten Ausnahmeregelungen (z.B. Regress nur ‚auf Verlangen‘ des Dienstherrn bzw. Absehen von Regressnahme in besonderen Härtefällen) aufgenommen werden.

In dem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass auch hier der Polizeibereich mit besonderer Sensibilität zu betrachten ist: Bei einem zu restriktiven Maßstab hinsichtlich der Interpretation und der haftungsmäßigen Konsequenzen von Fahrlässigkeitsfehlern drohen Verunsicherung und Demotivation der polizeilich Handelnden auch in solchen Tätigkeitsfeldern, die ein sofortiges, beherztes und durchsetzungsorientiertes Tätigwerden zur Erfüllung des gesetzlichen Auftrags erfordern. Hier geht es nicht um den Schutz gegenüber einer berechtigten Inhaftungnahme für Schäden durch Leichtfertigkeit oder Unbeherrschtheiten von Beamten bzw. Polizisten, sondern darum, den Beamten im Wege einer obligatorischen Inhaftungnahme nicht die Existenzgrundlage zu nehmen, wenn z.B. (im Nachhinein gesehen wegen grob fahrlässiger Nichtbeachtung rechtstatsächlicher Fakten) nach einem Schusswaffengebrauch oder der Schließung, Räumung oder Evakuierung z.B. von Einkaufszentren (Bombendrohung), Bahnhöfen, Flughäfen u. ä. mitunter Schadensersatzansprüche in exorbitanter Höhe im Raum stehen.

Zu § 51 BeamtStG – Personalakte

Personalakten sind für den Dienstherrn eine wichtige Grundlage für die personelle Entscheidung und ein notwendiges Instrument der Personalverwaltung. Das Recht der Personalakten ist durch das Neunte Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften vom 11.06.92 (vgl. BGBl, I, S. 1030) grundlegend neu geregelt worden. Es sollen damit die Persönlichkeitsrechte der Beamtin/des Beamten gestärkt und gleichzeitig eine effektive Verwaltung der Personalakten erreicht werden. Die im Entwurf vorgesehene Personalaktenführung allein reicht unseres Erachtens nicht aus, um dieser Zielsetzung gerecht zu werden. Personalakten haben eine ganz andere Bedeutung für die Beschäftigten als Sachakten.

Der DGB fordert daher folgerichtig, dass in vorliegender Vorschrift zumindest grundlegende Punkte des Personalaktenrechts geregelt werden. Hierzu gehören:

- Führung von Personalakten
- Anhörung
- Berichtigung
- Einsichtnahme
- Entfernungsanspruch

Zu § 52 BeamStG – Personalvertretungen

Der DGB begrüßt die Aufnahme des § 52 (Personalvertretung) in das BeamteStG. Damit wird der Forderung des DGB in Grundzügen entsprochen, das Personalvertretungsrechte gesetzlich durch das BeamteStG zu gewährleisten. Darüber hinaus fordert der DGB, auch die Bildung von Jugend- und Auszubildendenvertretungen im § 52 BeamStG aufzunehmen. Zudem sollen die grundlegenden Prinzipien des Personalvertretungsrechtes gesetzlich normiert werden. Der DGB fordert daher eine bundesrechtliche Verankerung der bisherigen personalvertretungsrechtlichen Rahmenvorschriften im BeamteStG.

Zu § 53 BeamStG – Mitgliedschaft in Gewerkschaften und Berufsverbänden

Das Bundesverfassungsgericht (E 7, 155,162) sieht im Berufsbeamtentum eine „Institution, die, gegründet auf Sachwissen, fachliche Leistung und loyale Pflichterfüllung, eine stabile Verwaltung sichern und damit einen ausgleichenden Faktor gegenüber den das Staatsleben gestaltenden politischen Kräften darstellen soll“. Die hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums und die gegenseitige Treue- und Pflichtenbindung wird als Argument gegen Verhandlungs-, Vertrags- und Streikrechte von Beamtinnen und Beamten verwandt. Wenn sich aber die Beamtinnen und Beamten auf die Treue- und Fürsorgepflicht ihrer Dienstherrn nur noch eingeschränkt oder gar nicht mehr verlassen können, wenn das Berufsbeamtentum zunehmend „verarbeitungsrechtlich“ wird, dann müssen im gleichen Maße die Kollektivrechte der Beamtinnen und Beamten ausgebaut werden.

Alle über die hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums hinausgehenden Regelungen müssen gleichzeitig zu einer Erweiterung der Rechte der Beamtinnen und Beamte, z. B. bei den kollektiven Rechten, führen. Nach der Änderung des Artikels 33 Abs. 5 GG und einer Zuständigkeitsverlagerung von Teilen des Dienstrechtes ist unabweisbar eine Ausweitung von Vertrags- und Durchsetzungsrechten geboten, um der Willkür einseitiger Verordnungen durch die Dienstherrn begegnen zu können.

Der Artikel 9 Abs. 3 GG gilt auch für Beamtinnen und Beamte. Dieser schließt auch die Tarifautonomie mit ein. Aus diesem Grund muss auch für Beamtinnen und Beamte die Gestaltung ihrer Arbeits- und Bezahlungsbedingungen durch Vertrag, ähnlich dem Tarifvertragsgesetz, geregelt werden.

Die Arbeits- und Bezahlungsbedingungen der Beamtinnen und Beamten sind künftig durch Verträge zwischen der jeweiligen Landesregierung und den Spitzenorganisationen/Gewerkschaften zu vereinbaren.

Zu § 54 BeamStG – Beteiligung der Spitzenorganisationen

In § 57 Satz 2 BRRG ist geregelt, dass Beamtinnen und Beamte ihre Gewerkschaften oder Berufsverbände mit ihrer Vertretung beauftragen können. Eine solche Regelung muss erhalten bleiben, da die Interessenvertretung sowohl kollektivrechtliche als auch individuelle Unterstützung beinhaltet. Daher begrüßt der DGB, dass im § 54 BeamStG die Beteiligung der Spitzenorganisationen geregelt wird.

Mit der Föderalismusreform tritt an die Stelle der Rahmenkompetenz des Bundes eine konkurrierende Gesetzgebungskompetenz nach Art. 74 Abs. 1 Nr. 27 GG. Mit dem BeamteStG macht der Bund von dieser Kompetenz gebrauch.

Der § 54 BeamtStG regelt die Beteiligungspflicht nur für „gesetzliche Regelungen der beamtenrechtlichen Verhältnisse“. Alle Bundes- und Landesregelungen liegen bezüglich des Umfangs der Beteiligungsrechte oberhalb dieser Bestimmung. Daher muss durch den Gesetzeswortlaut deutlich zum Ausdruck kommen, dass es sich um eine Beteiligung handelt, welche sich auf Gesetze, Rechtsverordnungen und Verwaltungsvorschriften bezieht. Der DGB fordert die Beteiligungspflicht zumindest für „allgemeine Regelungen der beamtenrechtlichen Verhältnisse“ zu normieren. Der DGB fordert außerdem, wesentliche Grundzüge des Beteiligungsverfahrens bundeseinheitlich zu regeln.

Zur Umsetzung dieser Forderungen schlägt der DGB folgende Formulierung des § 54 BeamtStG vor:

- (1) Bei der Vorbereitung allgemeiner Regelungen der beamtenrechtlichen Verhältnisse durch die obersten Landesbehörden sind die Spitzenorganisationen der zuständigen Gewerkschaften und Berufsverbände nach Maßgabe der folgenden Absätze in enger und vertrauensvoller Zusammenarbeit zu beteiligen.
- (2) Entwürfe allgemeiner beamtenrechtlicher Regelungen, das Rechtsverhältnis der Beamtinnen und Beamten gestaltender Gesetze, Verordnungen und Verwaltungsvorschriften von grundsätzlicher Bedeutung übersenden die obersten Landesbehörden den Spitzenorganisationen mit einer angemessenen Frist zur Stellungnahme. Schriftliche Stellungnahmen sind auf Verlangen in einem Beteiligungsgespräch zu erörtern. Ziel der Beteiligung ist eine sachgerechte Einigung. Die Spitzenorganisationen der beteiligten Gewerkschaften und Berufsverbände sowie die kommunalen Landesverbände sind erneut mit einer angemessenen Frist zu beteiligen, wenn die Entwürfe nach der Beteiligung wesentlich verändert oder auf weitere Gegenstände von grundsätzlicher Bedeutung erstreckt worden sind. Bei Gesetzesentwürfen sind nicht berücksichtigte Vorschläge der Spitzenorganisationen der beteiligten Gewerkschaften und Berufsverbände dem zuständigen Landesgesetzgeber bekannt zu geben. Durch Landesrecht kann die Beteiligung der Spitzenorganisationen und Berufsverbände erweitert werden.