



Arbeitsgemeinschaft höherer Dienst
53173 Bonn, Rheinallee 18
Vorsitzender: RA Dr. Michael Hartmer
Geschäftsführer: RA Ulrich Güther, MDirig a. D.

Arbeitsgemeinschaft höherer Dienst

- Arbeitsgemeinschaft der Verbände des höheren Dienstes -

Deutscher Philologenverband e. V. (DPPhV)
Deutscher Hochschulverband (DHV)
Bundesverband der Verwaltungsbeamten des höheren
Dienstes in der Bundesrepublik Deutschland e. V. (BVHD)
Verein Deutscher Bibliothekare e. V. (VDB)
Bundesverband der beamteten Tierärzte e. V. (BbT)
Führungskräfteverband Telekom und Post (VTP)
Bundesverband Führungskräfte Deutscher Bahnen e. V.
(BFBahnen) – ehemals VHB
Bundesverband der Lebensmittelchemiker/-innen
im öffentlichen Dienst e. V. (BLC)
Vereinigung der technischen Mitglieder des
Deutschen Patentamtes - Prüfervereinigung - e. V.
Bundesverband der Apotheker im öffentlichen Dienst e. V.
(BApÖD)
Verband Deutscher Meteorologen e. V. (VDM)

Bonn, den 29. Oktober 2010

Stellungnahme
der Arbeitsgemeinschaft der Verbände des höheren Dienstes
(Arbeitsgemeinschaft höherer Dienst – AhD)
zum Referentenentwurf eines Zweiten Gesetzes zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften
(2. DRÄndG) des Landes Berlin

Die Arbeitsgemeinschaft der Verbände des höheren Dienstes – Arbeitsgemeinschaft höherer Dienst (AhD) – begrüßt das Vorhaben, im Land Berlin im Zuge der durch die Föderalismusreform I neu geschaffenen Kompetenzen für den Landesgesetzgeber nunmehr durch ein neues Gesetz das Laufbahngesetz i. d. F. vom 16. Februar 2003 (GVBl, S. 137, 200), zuletzt geändert durch Art. II des Gesetzes vom 19. März 2009 (GVBl, S. 70, 91), abzulösen und durch ein neues Gesetz über die Laufbahn der Beamtinnen und Beamten (Laufbahngesetz) zu ersetzen.

Die AhD unterstützt grundsätzlich die Zielsetzung des Entwurfs, wie sie in dessen Begründung unter a) Allgemeines dargestellt worden ist. Ziel einer Modernisierung des Dienstrechts für Beamtinnen und Beamte in Bund und Ländern ist es aus Sicht der AhD, das öffentliche Dienstrecht modernen Erfordernissen im Interesse der Beamtinnen und Beamten sowie den Belangen des Landes und der sonstigen Dienstherrn anzupassen. Dabei steht im Vordergrund, dass ein modernes Dienstrecht der Funktionsfähigkeit des öffentlichen Dienstes und der Gewährleistung bestmöglicher Qualität öffentlicher Dienstleistungen für Bürger, Staat und Gesellschaft ebenso zu dienen hat wie der beruflichen Fortentwicklung des beamteten Personals und dessen Fortkommenschancen und Karriereerwartungen. Lebenslanges Lernen und fortwährende Qualifizierung sind Grundlage dafür, dass persönliche Kompetenzen und Interessen, auch Führungsfä-

Tel.: 02 28/90 26 66 6 Fax: 02 28/90 26 68 0

E-Mail: ahd@hoehererdienst.de Internet: www.hoehererdienst.de

Bank: Sparkasse KölnBonn, BLZ 370 501 98, Konto-Nr. 200 333 20

higkeiten während des gesamten Berufslebens eines Beamten in jeweils bestmöglichem Umfang für die Erfüllung der öffentlichen Aufgaben der Dienstherrn zur Verfügung stehen. Tragendes Moment für das Personalrecht des öffentlichen Dienstes ist das auch verfassungsrechtlich verankerte Leistungsprinzip. Dessen Zielsetzungen sieht sich nach Einschätzung der AhD auch der hier vorliegende Gesetzentwurf verpflichtet. Dies ist uneingeschränkt zu unterstützen.

Die AhD begrüßt zunächst einmal im Grundsatz den formalen Ansatz für das Laufbahnrecht in Berlin, wonach die grundlegenden Vorschriften durch den Gesetzgeber selbst getroffen werden und die Ausgestaltung im Einzelnen Laufbahnverordnungen des Senats sowie Ausbildungs- und Prüfungsordnungen der Laufbahnordnungsbehörden im Einvernehmen mit der für Inneres zuständigen Senatsverwaltung vorbehalten sind. Allerdings bedauert die AhD, dass zur Prüfung des vorliegenden Gesetzentwurfes Entwürfe für die Laufbahnverordnungen, jedenfalls aber mindestens für die für alle Laufbahnbereiche geltenden allgemeinen Regelungen, nicht vorgelegt worden sind. Eine abschließende Beurteilung des Laufbahnmodells in der Sache, wie es das Land Berlin beabsichtigt, dürfte sich erst in einer Gesamtschau aller einschlägigen Regelungen treffen lassen.

Die AhD bedauert ferner, dass sich der Entwurf auf ein Laufbahnsystem festlegt, das zwar am Laufbahngruppensystem festhält, jedoch in Orientierung an der Laufbahnrechtsentwicklung in den umliegenden Bundesländern Berlins eine zweigeteilte Laufbahn vorsieht. Die AhD bittet nachdrücklich darum, dies noch einmal grundsätzlich zu überprüfen. Aus Sicht der AhD ist zu empfehlen, sich auf ein Laufbahngruppensystem festzulegen, das dem des Bundes entspricht; dies würde die Mobilität der Beamtinnen und Beamten im Austausch zwischen dem Bund und Berlin fördern, der in Berlin personell stark vertreten ist.

Vorbehalte gegen ein viergliedriges Laufbahngruppensystem greifen aus Sicht der AhD nicht durch. Das Laufbahngruppenprinzip - als Teil des Laufbahnprinzips - ist kein Selbstzweck im Berufsbeamtentum. Es sichert den verfassungsrechtlich vorgegebenen Leistungsgrundsatz der Beamtenschaft gem. Art. 33 Abs. 2 Grundgesetz. Beide Prinzipien dienen der Funktionsfähigkeit öffentlicher Verwaltung und der Gewährleistung bestmöglicher öffentlicher Dienstleistungen im Interesse von Bürger, Staat und Gesellschaft durch Optimierung der Personalauswahl. Dies liegt auch im Interesse des beamteten Personals an einer Fortentwicklung und Förderung der beruflichen Entwicklung innerhalb der Bestenauslese, um Karriereerwartungen zu erfüllen und Fortkommenschancen zu nutzen. Das Laufbahnprinzip und in der Gestaltung auch eines viergliedrigen Laufbahngruppenprinzips ist ein Hemmschuh für partei- und verbandspolitische Ämterpatronage. Die Besetzung gerade von Führungspositionen im höheren Dienst nach vorwiegend partei- oder verbandspolitischen Erwägungen oder auch nur nach Gefälligkeitsgesichtspunkten gefährdet die Neutralität und Qualität öffentlicher Amtswaltung und beeinträchtigt auf Dauer die Funktionsfähigkeit der öffentlichen Verwaltung. Unter diesen Voraussetzungen dürfen Änderungen im Laufbahnrecht, auch wenn sie als Flexibilisierung und Entbürokratisierung dargestellt werden, nicht in Angriff genommen werden, ohne auf die Auswirkungen für die Qualität öffentlicher Dienstleistungen Bedacht zu nehmen. Ziel muss es sein, auch insoweit Verbesserungen anzustreben.

Deswegen fordert die AhD, für den höheren Dienst eine eigene Laufbahngruppe vorzusehen. Der höhere Dienst hat innerhalb der öffentlichen Verwaltung eine herausgehobene und gegenüber anderen Laufbahngruppen abgesetzte Funktion. Er verkörpert die Führungsebene, die verantwortlich ist für die Umsetzung von Vorgaben der parlamentarischen Gremien und der politisch Verantwortlichen in Regierung und Verwaltungsspitze. Er hat die maßgebliche Beratung der politischen Amtsträger zu leisten, zu leiten und zu organisieren; er ist zur inhaltlichen, organisatorischen und personellen Ausrichtung der Behörden und der der Verwaltungseinheiten berufen. Insofern stehen erhebliche Bedenken dagegen, dass nunmehr in der Laufbahngruppe 2 der früher gehobene und der höhere Dienst zusammengefasst werden und Ämter jenseits des bisherigen Spitzenamtes des gehobenen Dienstes und des Eingangsamtes des höheren Dienstes nunmehr im Grundsatz im Wege der bloßen Beförderung verliehen werden können.

Die AhD begrüßt ausdrücklich, dass der Landespersonalausschuss beibehalten werden soll. Die AhD hielte es für richtig, dem Landespersonalausschuss ähnlich wie in Bayern eine neue Zuständigkeit zuzuweisen, nämlich als Kompetenzzentrum dienstherrenübergreifender Personalentwicklungskonzepte. Darüber hinaus fordert die AhD, dass der Landespersonalausschuss entsprechend seiner bisherigen Beteiligung in Aufstiegsfällen auch bei Beförderungen, die den Durchstieg von einer niedrigeren Einstiegsebene in die höhere der Laufbahngruppe 2 beinhalten, zur Prüfung der Voraussetzungen für eine Beförderung zu beteiligen ist. Generell vertritt die AhD die Auffassung, dass Landespersonalausschüsse und vergleichbare Gremien durchaus wirkungsvoll zur Durchsetzung des Leistungsgrundsatzes in den öffentlichen Verwaltungen in allen Richtungen beigetragen und einer Politisierung der Personalwirtschaft im Beamtenbereich entgegengestanden haben. Deswegen entspricht die Beibehaltung des Landespersonalausschusses grundsätzlich der Auffassung der AhD; seine Wirkungsbreite sollte jedoch nicht zurückgeführt werden.

Dies vorausgeschickt ist zu den einzelnen Vorschriften des Entwurfs eines Laufbahngesetzes für Berlin aus Sicht der AhD folgendes zu bemerken:

Zu § 2 - Laufbahnen - :

Aus Sicht der AhD ist es durchaus nützlich, die Laufbahnen auf nur noch neun Fachlaufbahnen zurückzuführen und darin die notwendige Differenzierung durch Fachrichtungslaufbahnen zu erreichen. Allerdings ist festzustellen, dass in den Bundesländern unterschiedlich von der Ausbringung der verschiedenen Fachlaufbahnen Gebrauch gemacht wird. Es wäre nach Auffassung der AhD dringend erforderlich gewesen, dass sich die Bundesländer im Hinblick auf dienstherrenübergreifende Personalwechsel auf gemeinsame Eckpunkte für eine Laufbahnreform verständigt hätten. Jedenfalls sollte heute darauf Wert gelegt werden, dass die in den Ländern einzurichtenden Fachlaufbahnen sich nicht inhaltlich auseinanderentwickeln. Kommt bei einem Dienstherrenwechsel auch noch ein Laufbahnwechsel hinzu, dürfte dies die Mobilität des beamteten Personals nicht stärken. Der dienstherrenübergreifenden Mobilität der Beamtinnen und Beamten steht eine Regionalisierung des Laufbahnrechts entgegen.

Zu § 2 Abs. 4, § 8 - Laufbahngruppe 2 - :

An dieser Stelle sei zunächst auf die vorstehende Kritik verwiesen, von einem viergliedrigen Laufbahngruppensystem auf ein zweigliedriges überzuwechseln. Zur Ausgestaltung der Laufbahngruppe 2 verweist § 2 Abs. 4 darauf, dass zur Laufbahngruppe 2 alle Laufbahnen gehören, die einen Hochschulabschluss oder einen gleichwertigen Bildungsstand voraussetzen. Wie aus § 8 Abs. 4 Nr. 1 hervorgeht, ist für das zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 ein mit einem Mastergrad oder einem gleichwertigen Abschluss abgeschlossenes Hochschulstudium in einer für die Laufbahn geeigneten Studienfachrichtung u. a. Voraussetzung. Die genannten Vorschriften unterscheiden – entsprechend der hochschulrechtlichen Entwicklung im Lande Berlin – nicht mehr zwischen Hochschulen, Universitäten und Fachhochschulen. Zunächst einmal ist die Frage zu beantworten, wie mit Bewerbern zu verfahren ist, die nur einen Mastergrad oder einen gleichwertigen Abschluss einer Fachhochschule vorweisen können; dies ist zumindest bei Bewerbern aus früheren Jahren und aus anderen Ländern der Bundesrepublik Deutschland denkbar. Im Übrigen hält es die AhD für bedenklich, Studiengänge mit einem Masterabschluss an Fachhochschulen oder an Hochschulen, die aus Fachhochschulen entstanden sind, für die Qualifikation für den höheren Dienst bzw. für das zweite Einstiegsamt in der Laufbahngruppe 2 als ausreichend zu erachten. Die AhD nimmt zwar zur Kenntnis, dass jenseits der bisherigen Regelungen in Zukunft nach den Festlegungen der Kultusminister- und der Innenministerkonferenz im Zuge des „Bologna“-Prozesses der Masterabschluss an einer Universität/Hochschule zusammen mit den berufspraktischen Voraussetzungen den Zugang zum höheren Dienst bzw. in der Diktion des Gesetzentwurfs zum zweiten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 eröffnet; dem ist der Masterabschluss an einer Fachhochschule gleichgestellt (Vereinbarungen der KMK vom 29. September 2007 und der IMK vom 7. Dezember 2007 „Zugang zu den Laufbahnen des höheren Dienstes durch Masterabschluss an Fachhochschulen“). Die AhD hat umso mehr Anlass, an ihrer bisherigen und dazu veröffentlichten Auffassung festzuhalten (vgl. im Internet www.hoehererdienst.de/stellungnahmen/Zugangsvoraussetzungen für den gehobenen und höheren Dienst – Thesen der Arbeitsgemeinschaft der Verbände des höheren Dienstes), als auch die Kultusministerkonferenz in ihrem Beschluss vom 18. September 2008 selbst die unterschiedlichen Bildungsziele der verschiedenen Hochschularten betont hat.

Zu § 3 - Laufbahnordnungsbehörden - :

Die AhD unterstützt den Vorschlag des Entwurfs in § 3 Abs. 2, die Laufbahnordnungsbehörden bezüglich der Ordnung der Laufbahnen grundsätzlich an das Einvernehmen mit der für Inneres zuständigen Senatsverwaltung zu binden.

Zu § 4 – Leistungsgrundsatz - :

Die AhD unterstützt den Ansatz des Gesetzentwurfs in § 4 Abs. 1 Satz 2, für Beförderung und Aufstieg als Voraussetzung eine Verwendung auf Dienstposten verschiedener Fachgebiete

oder Aufgabenbereiche zu bestimmen. Nach Auffassung der AhD ist dies für die Übertragung von Führungspositionen mindestens als Soll-Vorschrift auszugestalten.

§ 4 Abs. 3 verwendet in Abweichung vom bisherigen Recht den Begriff der „interkulturellen Kompetenz“. Es wäre hilfreich, wenn in der Gesetzesbegründung Näheres zum Inhalt dargelegt würde.

Zu § 8 - Zugangsvoraussetzungen zur Laufbahngruppe 2 - :

...

Zu § 8 Abs. 4 verweisen wir auf unsere vorstehenden Ausführungen zur Zugangsvoraussetzung eines mit einem Mastergrad abgeschlossenen Hochschulstudiums in einer für die Laufbahn geeigneten Studienfachrichtung.

Die AhD bedauert, dass nach dem Regelungsvorschlag des Entwurfs die bisher im Gesetz ausdrücklich geregelten Zugangsvoraussetzungen für den höheren allgemeinen Verwaltungsdienst in die nach § 29 des Entwurfs zu erlassenden Rechtsverordnungen verlagert werden sollen. Zur Beschreibung der Anforderungen und Wertigkeit des zweiten Eingangsamtes der Laufbahngruppe 2 im Allgemeinen wäre eine ausdrückliche Regelung der Zugangsvoraussetzung für das zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 ein gesetzgeberisches Signal. Dies hätte auch Fernwirkungen für die an anderer Stelle geregelte Verleihung des ersten Beförderungsamtes oberhalb des zweiten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2. Diese Ämter sind geprägt durch staatlich geregelte Berufe, wie z. B. in der Rechtswissenschaft bei Richtern und Staatsanwälten, bei Lehrämtern und der Medizin und Veterinärmedizin. Beförderungsregelungen für diesen Bereich müssen sich daran messen lassen, dass die Qualitätsanforderungen im Vergleich zu den staatlich geregelten Berufen eingehalten werden.

Zu § 10 - Erwerb der Befähigung - :

Zu § 10 Abs. 2 letzter Satz stellt die AhD die Frage, ob nicht auf die Voraussetzung für die Anerkennung nach Satz 1 Nr. 2 a – d auf das Vorliegen eines dienstlichen Bedürfnisses verzichtet werden kann. Da nach dem Vorschlag des Gesetzentwurfs über die Anerkennung ohnehin auf Antrag der Dienstbehörde zu entscheiden ist, dürfte sich die Frage einer Anerkennung ohne aktuelle Bewerbung auf Übernahme in ein Beamtenverhältnis nicht stellen. Insbesondere bezüglich der Berufsqualifikationen gemäß der Richtlinie 2005/36/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. September 2005 in der jeweils geltenden Fassung könnte die Regelung auch missverständlich sein.

Zu § 11 - Probezeit - :

Zu § 11 Abs. 7 regt die AhD an, die Entscheidung über Ausnahmen von der Dauer der Probezeit und der Mindestprobezeit nicht nur der Laufbahnordnungsbehörde im Einvernehmen mit der für Inneres zuständigen Senatsverwaltung zu überlassen, sondern den Landespersonalausschuss mit der Entscheidung zu betrauen.

Zu § 12 - Laufbahnrechtliche Dienstzeiten -:

Es wird angeregt, in Abs. 2 auch sprachlich deutlich zu machen, dass § 9 Abs. 1 und 2 des Arbeitsplatzschutzgesetzes gemeint ist und keine Rückverweisung auf § 9 des Laufbahngesetzes.

Zu Abs. 3 Nr. 1 und 2 sowie Abs. 3 Satz 2 fordert die AhD, die Beschränkung der Anrechnung von Urlaubszeiten, soweit sie nicht bereits auf die Probezeit angerechnet worden sind, und die Zeiten eines Urlaubs für die Tätigkeit als wissenschaftliche Assistentin oder wissenschaftlicher Assistent, Geschäftsführerin oder Geschäftsführer bei Fraktionen des Deutschen Bundestages oder der Landesparlamente auf drei Jahre zu streichen. Auch längere Beschäftigungszeiten als von drei Jahren können durchaus im dienstlichen Interesse liegen, sonst würde der Urlaub nicht gewährt. Aus Sicht der AhD bestehen im Übrigen Zweifel daran, ob sich ausreichend Gründe finden lassen, die Beschränkung der Anrechnung der genannten Beurlaubungszeiten gegenüber einer Urlaubszeit für die Wahrnehmung von Tätigkeiten im Auslandsschuldienst zu rechtfertigen.

Zu § 13 - Beförderung -:

...

Im Übrigen enthält § 13 zentrale Vorschriften für die Verleihung von Beförderungsrängen oberhalb des zweiten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2. Die Grundregel in § 13 Abs. 4 des Entwurfs, wonach das zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 auch im Wege der Sprungbeförderung verliehen werden kann, wenn die allgemeinen bildungsmäßigen Voraussetzungen für den Einstieg in das zweite Beförderungsrang der Laufbahngruppe 2 gegeben sind, ein Auswahlverfahren erfolgreich durchgeführt worden ist, die Bewerberin bzw. der Bewerber sich an einer Erprobungszeit von 24 Monaten in Aufgaben bewährt hat, die mindestens dem zweiten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 entsprechen und während dieser Zeit an einer dienstlichen Qualifizierung erfolgreich teilgenommen hat und schließlich die zuständige Laufbahnbehörde die Gleichwertigkeit der Qualifikation für das zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 bestätigt hat, begegnet zunächst keinen Bedenken. Allerdings ist aus Sicht der AhD daran festzuhalten, dass die zuständige Laufbahnordnungsbehörde nicht allein über die Gleichwertigkeit der Qualifikation des Beamten oder der Beamtin entscheiden und nicht nur an das Einvernehmen der für Inneres zuständigen Senatsverwaltung gebunden sein sollte, sondern dass der Landespersonalausschuss zu beteiligen ist. Dies ergibt sich einmal als Konsequenz aus dem Umstand, dass es sich um eine Sprungbeförderung handelt, an der der Landespersonalausschuss nach der allgemeinen Regel des § 13 Abs. 3 des Entwurfs zu beteiligen ist; es ergibt sich aber aus

der Notwendigkeit, im Interesse einer gleichmäßigen Entwicklung im Bereich des Landes Berlin Sorge dafür zu tragen, dass derartige Beförderungen nach einheitlichen Grundsätzen, Maßstäben und Entscheidungskriterien praktiziert werden.

Auch für die Kürzung der Erprobungszeit gem. § 13 Abs. 4 Satz 2 ist die Beteiligung des Landespersonalausschusses sicherzustellen; auf die Ausführungen zu § 11 Abs. 7 wird verwiesen. Ganz besonders gilt die Notwendigkeit der Einschaltung des Landespersonalausschusses in den Fällen des § 13 Abs. 4 Satz 3, wenn auf die für die Verleihung des zweiten Einstiegsamts der Laufbahngruppe 2 geforderte Bildungsvoraussetzung verzichtet werden soll. Auch insoweit gilt, dass landesweit gleiche Maßstäbe speziell zu Art und Umfang der dienstlichen Qualifizierung zur Anwendung gelangen. Um sicherzustellen, dass der Senat in den vorgesehenen Rechtsverordnungen nach § 29 Abs. 1 des Entwurfs auch die Entscheidungsbefugnis des Landespersonalausschusses festlegt, ist dies bereits jetzt im Gesetz ausdrücklich zu regeln.

Die Entscheidungskompetenz des Landespersonalausschusses ist auch festzulegen für den Fall der Beförderung in § 13 Abs. 7 des Entwurfs. Dabei versteht die AfD die Regelungen in der Weise, dass die Beförderung in Ämter oberhalb des zweiten Einstiegsamts der Laufbahngruppe 2 möglich sind, wenn die Voraussetzungen, d. h. insbesondere auch die bildungsmäßigen Voraussetzungen einschließlich der erforderlichen beruflichen Tätigkeiten bzw. eines mit einer Prüfung abgeschlossenen Vorbereitungsdienstes, bei der Beförderung in dieses zweite Einstiegsamt vorgelegen haben oder die Gleichwertigkeit der Qualifikation des Beamten bzw. der Beamtin nach § 13 Abs. 4 gewährleistet ist. Wenn schon für Beförderungsfälle nach § 13 Abs. 4 die Einschaltung des Landespersonalausschusses erforderlich ist, muss dies auch für die Fälle des § 13 Abs. 7 des Entwurfs gelten. Dies rechtfertigt sich auch aus einem Vergleich mit den Aufstiegsregelungen in § 14 des Entwurfs; nach dem dortigen Absatz 3 ist der Landespersonalausschuss diejenige Stelle, die zu entscheiden hat, ob die Einführung für den Aufstieg von der Laufbahngruppe 1 in die Laufbahngruppe 2 erfolgreich abgeschlossen ist. Wenn schon für den Aufstieg in die erste Einstiegsebene der Laufbahngruppe 2 die Entscheidung bei dem Landespersonalausschuss liegt, sollte dies für die Übertragung von Beförderungssämtern der zweiten Ämterebene der Laufbahngruppe 2 wegen der Bedeutung des auszuwählenden Personals für die öffentliche Aufgabenerledigung ganz besonders gelten.

Sowohl zu § 13 Abs. 4 als auch zu § 13 Abs. 7 des Entwurfs ist aus Sicht der AfD darauf hinzuweisen, dass einerseits positiv zu vermerken ist, dass der Gesetzentwurf in § 13 Abs. 4 Nr. 4 und entsprechend auch durch die Verweisung in § 13 Abs. 7 Nr. 2 die Gleichwertigkeit der Qualifikation des Bewerbers bzw. der Bewerberin für das zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 ausdrücklich festgelegt. Jedoch wäre es zu begrüßen, wenn hinsichtlich der Ausgestaltung zu Art und Umfang der dienstlichen Qualifizierung präzisere Vorgaben ausdrücklich in den Gesetzestext aufgenommen würden. So ist zu verdeutlichen, dass die erfolgreiche Qualifizierung die Befähigung umfasst, alle Ämter oberhalb des zweiten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2 uneingeschränkt wahrzunehmen. Sollte daran gedacht werden, für bestimmte Fälle die Ämterreichweite zu begrenzen, sollte diese Möglichkeit ausdrücklich im Gesetz vorbehalten werden.

Personalentwicklung

Die AhD unterstützt den Vorschlag in § 17 des Entwurfs, die Personalentwicklung als Aufgabe sowohl der Dienstvorgesetzten als auch der Dienstbehörden festzuschreiben. Zu der Verpflichtung für die Dienstbehörden, Personalentwicklungskonzepte zu entwickeln, verweisen wir nochmals auf unseren Vorschlag, den Landespersonalausschuss insofern zu einem Personalentwicklungszentrum auszubauen, dem insbesondere auch die Aufgabe obliegt, von den Laufbahnordnungsbehörden vorgesehene Fortbildungsmaßnahmen auf ihre Eignung und mögliche Verbesserungen hin zu prüfen.

Soweit § 18 fest schreibt, dass die dienstliche Qualifizierung zu fördern ist, ist dem nichts hinzuzufügen. Allerdings erscheint der AhD die Regelung in § 18 Abs. 3 nicht ausreichend zu sein. Danach soll Beamtinnen und Beamten ihrer Eignung entsprechend Gelegenheit gegeben werden, an nach Bedarf eingerichteten Maßnahmen der Qualifizierung teilzunehmen. Schon wegen einer fürsorglichen Personalwirtschaft sollte auf den Zusatz „entsprechend ihrer Eignung“ verzichtet werden. Manch schlummernde Befähigung wird erst dadurch deutlich, dass sie in geeigneter Weise, auch durch Fortbildung geweckt wird. Darüber hinaus ist aus Sicht der AhD ein gesetzlich normierter Anspruch der Beamtinnen und Beamten auf berufliche Fort- und Weiterbildung erforderlich. Bei dessen Ausgestaltung ist darauf zu achten, dass das Recht auf Teilnahme an allgemein von den Dienstherrn angebotenen Fortbildungsveranstaltungen bei angemessenem Umfang nicht bereits bei einem dienstlichen Interesse, sondern erst bei einem zwingenden dienstlichen Interesse versagt werden kann. Soweit § 18 Abs. 3 Satz 3 bei Auswahl zwischen zwei Bewerbern die Erfordernisse der Personalsteuerung besonders berücksichtigt wissen will, ist dem nicht zu folgen. Dies nimmt dem nicht berücksichtigten Beamten Karrierechancen und dürfte personalwirtschaftlich negative Folgen haben. Die entsprechende Eingrenzung sollte ersatzlos entfallen.

Auch die AhD hält eine besondere Führungskräftequalifizierung für erforderlich. Diese ist auch Beamtinnen und Beamten zu eröffnen, die noch keine Vorgesetztenfunktionen erfüllen. Außerdem ist fraglich, ob es zielführend ist, in § 19 die Verweisung auf § 5 Abs. 2 des Landesbeamtengesetzes, der den Vorgesetzten definiert, zusätzlich durch den Begriff der Wahrnehmung der Personalverantwortung einzugrenzen. Insofern wird eine schlanke Fassung mit einer bloßen Verweisung auf § 5 Abs. 2 des Landesbeamtengesetzes empfohlen. Damit die Regelung nicht abschließend ist, sollte die Verweisung auf § 5 Abs. 2 des Landesbeamtengesetzes als Regelbeispiel ausgestaltet werden („insbesondere“).

Auch bezüglich der Führungskräftefortbildung sollte ein gesetzlicher Anspruch zugunsten der Beamtinnen und Beamten im Gesetz selbst normiert werden. Für die Übertragung von Führungsämtern oder die entsprechende Beförderung ist vorzusehen, dass vorher erfolgreiche entsprechende Dienstfortbildung absolviert worden sein muss; sollte dies aus organisatorischen oder personalwirtschaftlichen Gründen nicht möglich gewesen sein, ist sie unverzüglich nachzuholen.

Zu § 24 - freie Bewerberinnen und Bewerber -:

Die AhD begrüßt ausdrücklich die Regelung in § 24 des Entwurfs betreffend freie Bewerberinnen und freie Bewerber. Aus Sicht der AhD ist vorbildlich die Regelung des Vorrangs von Laufbahnbewerbern und Laufbahnbewerberinnen; ebenso ist richtig, dass freie Bewerberinnen und freie Bewerber nur bei einem besonderen Vorteil für die dienstlichen Belange des Dienstherrn berücksichtigt werden können. Der Definition des besonderen Vorteils dadurch, dass ein solcher nur gegeben ist, wenn die fachlichen Kenntnisse und Fähigkeiten des freien Bewerbers die der vorhandenen Laufbahnbewerber überragt, ist in ihrer Klarheit nichts hinzuzufügen.

Zu § 29 - Nähere Regelungen zu den Laufbahnverordnungen - :

Die AhD unterstützt uneingeschränkt den Vorschlag des Gesetzentwurfs, Laufbahnverordnungen für die Bereiche aller Laufbahnordnungsbehörden durch Senatsverordnungen zu erlassen. Falls dieses Konzept im weiteren Verlauf der Beratung über den Gesetzentwurf in Frage gestellt werden sollte, ist aus Sicht der AhD daran festzuhalten, dass jedenfalls die allgemeinen und grundlegenden Fragen - soweit sie nicht durch das Laufbahngesetz geregelt werden – nur durch eine Senatsverordnung im Wege einer „allgemeinen Laufbahnverordnung“ geregelt werden können; Verordnungsermächtigungen zugunsten der Laufbahnordnungsbehörden sollten in der Weise ausgestattet werden, dass diese an das Einvernehmen der für Inneres zuständigen Senatsverwaltung gebunden sind.