

STÄDTE- UND GEMEINDEBUND SACHSEN-ANHALT



SGSA, Sternstr. 3, 39104 Magdeburg

Per E-Mail an die

1. **kreisfreien Städte**
2. **hauptamtlich geführten Städte und Gemeinden**
3. **Verbandsgemeinden**
4. **Zweckverbände**

im Städte- und Gemeindebund Sachsen-Anhalt

Städte- und Gemeindebund
Sachsen-Anhalt (SGSA)
- Landesgeschäftsstelle -
Sternstraße 3, 39104 Magdeburg

Telefon: 0391 5924-300
Telefax: 0391 5924-444

E-Mail: post@sgsa.info
Internet: www.kommunales-sachsen-anhalt.de

Sparkasse MagdeBurg
IBAN: DE56 8105 3272 0036 0029 00
BIC/SWIFT: NOLADE21MDG

Auskunft erteilt: **Frau Thurmann**
Durchwahl: 0391 5924-330

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom

Unser Zeichen

Datum

11-20-02

11.09.2024

Entwurf eines Vierten Gesetzes zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften

Kurzfassung:

Der Ausschuss für Finanzen im Landtag von Sachsen-Anhalt hat sich in der 62. Sitzung am 29.08.2024 mit dem Entwurf für ein Viertes Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften (LT-Drs- 8/4249 vom 04.06.2024) befasst und im Ergebnis seiner Beratung eine Beschlussempfehlung an den Landtag erarbeitet.

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir nehmen Bezug auf unser E-Mail-Rundschreiben vom 13.06.2024, mit dem wir darüber informierten, dass der Landtag von Sachsen-Anhalt sich am 12.06.2024 in erster Beratung mit dem Entwurf eines Vierten Gesetzes zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften (LT-Drs. 8/4249 vom 04.06.2024) befasst und den Gesetzentwurf zur weiteren Beratung in den Ausschuss für Finanzen überwiesen hat.

Dieses Artikelgesetz umfasst folgende Änderungen:

- Artikel 1: Änderung des Landesbeamtengesetzes
- Artikel 2: Änderung des Disziplingesetzes Sachsen-Anhalt
- Artikel 3: Änderung des Landesbesoldungsgesetzes
- Artikel 4: Änderung des Besoldungs- und Versorgungsrechtsergänzungsgesetzes des Landes Sachsen-Anhalt
- Artikel 5: Änderung des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Sachsen-Anhalt
- Artikel 6: Änderung der Stellenobergrenzenverordnung
- Artikel 7: Änderung § 4 Abs. 1 der Erschwerniszulagenverordnung des Landes Sachsen-Anhalt
- Artikel 8: Änderung § 4 Abs. 1 der Erschwerniszulagenverordnung des Landes Sachsen-Anhalt

- Artikel 9: Änderung § 4 der Mehrarbeitsvergütungsverordnung des Landes Sachsen-Anhalt
- Artikel 10: Änderung der Mehrarbeitsvergütungsverordnung des Landes Sachsen-Anhalt
- Artikel 11: Änderung der Heilverfahrensverordnung Sachsen-Anhalt
- Artikel 12: Änderung der Heilverfahrensverordnung Sachsen-Anhalt
- Artikel 13: Änderung des Landespersonalvertretungsgesetzes Sachsen-Anhalt
- Artikel 14: Änderung der Bezüge-Zuständigkeitsverordnung
- Artikel 15: Änderung des Ersten Buches im Justizvollzugsgesetzbuch Sachsen-Anhalt
- Artikel 15/1: Änderung des Stiftungsgesetzes Sachsen-Anhalt
- Artikel 16: Änderung des Zweiten Buches im Justizvollzugsgesetzbuch Sachsen-Anhalt
- Artikel 17: Inkrafttreten.

Gegenüber dem Ausschuss der Finanzen nahmen die kommunalen Spitzenverbände mit Schreiben vom 28.08.2024 gemeinsam Stellung und forderten hierbei Folgendes:

- die Anhebung der Einstellungsaltersgrenze (aktuell: 45 Jahre) um zwei Jahre (§ 8 a LBG LSA),
- die Einfügung einer Bearbeitungsfrist in Bezug auf die Regelanfrage Verfahren zur Prüfung der Verfassungstreue (§ 8 b LBG LSA) sowie
- die Erweiterung der Anrechnungsregelung auf alle öffentlichen Arbeitgeber/Dienstherren bei bereits geleisteten Inflationsausgleichzahlungen (§ 59 b Abs. 6 LBesG LSA).

Die 3-seitige Stellungnahme vom 28.08.2024 ist diesem Rundschreiben als [Anlage 1](#) beigelegt. Ferner steht sie auf unserer Internetseite www.kommunales-sachsen-anhalt.de zum Download bereit (Mitgliederservice/Mitgliederinformationen/Stellungnahmen).

Im Ergebnis hat der Finanzausschuss keine unserer Forderungen aufgegriffen. Die Einzelheiten können der Beschlussempfehlung des Ausschusses an den Landtag entnommen werden (LT-Drs. 8/4565 vom 05.09.2024, 88 Seiten), die als [Anlage 2](#) beigelegt ist.

Es ist davon auszugehen, dass der Landtag das Gesetz in der zweiten Beratung am 19./20.09.2024 beschließen wird, sodass insbesondere die Übernahme des Tarifabschlusses für die Beschäftigten im Öffentlichen Dienst (TV-L) vom Dezember 2023 auf die Landesbeamten planmäßig zum 01.11.2024 in Kraft treten kann.

Mit freundlichen Grüßen

Im Auftrage



Elke Thurmman

Anlagen

STÄDTE- UND GEMEINDEBUND SACHSEN-ANHALT



SGSA, Sternstr. 3, 39104 Magdeburg

Per E-Mail an die

1. **kreisfreien Städte**
2. **hauptamtlich geführten Städte und Gemeinden**
3. **Verbandsgemeinden**
4. **Zweckverbände**

im Städte- und Gemeindebund Sachsen-Anhalt

Städte- und Gemeindebund
Sachsen-Anhalt (SGSA)
- Landesgeschäftsstelle -
Sternstraße 3, 39104 Magdeburg

Telefon: 0391 5924-300
Telefax: 0391 5924-444

E-Mail: post@sgsa.info
Internet: www.kommunales-sachsen-anhalt.de

Sparkasse MagdeBurg
IBAN: DE56 8105 3272 0036 0029 00
BIC/SWIFT: NOLADE21MDG

Auskunft erteilt: Frau Thurmann
Durchwahl: 0391 5924-330

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom

Unser Zeichen

Datum

11-20-02

20.09.2024

Entwurf eines Vierten Gesetzes zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften

Kurzfassung:

Der Landtag von Sachsen-Anhalt hat das Vierte Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften in der zweiten Beratung am 19.09.2024 in der Fassung der Beschlussempfehlung des Finanzausschusses (LT-Drs. 8/4565 vom 05.09.2024) beschlossen.

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir nehmen Bezug auf unser E-Mail-Rundschreiben vom 11.09.2024, mit dem wir darüber informierten, dass der Ausschuss für Finanzen im Landtag von Sachsen-Anhalt sich in der 62. Sitzung am 29.08.2024 mit dem Entwurf für ein Viertes Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften (LT-Drs. 8/4249 vom 04.06.2024) befasst und im Ergebnis seiner Beratung eine Beschlussempfehlung an den Landtag (LT-Drs. 8/4565 vom 05.09.2024) erarbeitet hat.

Die Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN hat die drei Änderungsvorschläge, die wir im Rahmen der Anhörung im Innenausschuss am 29.08.2024 vorgetragen hatten (Anhebung der Einstellungsaltersgrenze um zwei Jahre in § 8 a LBG LSA, Ergänzung einer Bearbeitungsfrist bezüglich der Regelanfrage zur Prüfung der Verfassungstreue in § 8 b LBG LSA sowie Erweiterung der Anrechnungsregelung auf alle öffentlichen Arbeitgeber/Dienstherren bei Inflationsausgleichszahlungen in § 59 b Abs. 6 LBesG LSA), aufgegriffen und einen entsprechenden Änderungsantrag verfasst (LT-Drs. 8/4601 vom 17.09.2024).

Am 19.09.2024 erfolgte in der 72. Sitzung des Landtags die zweite Beratung dieses Gesetzentwurfs. Der Änderungsantrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN (LT-Drs. 8/4601 vom 17.09.2024) wurde abgelehnt. Die Änderungsanträge der AfD-Fraktion (LT-Drs. 8/4615 vom 19.09.2024 und LT-Drs. 8/4616 vom 19.09.2024) wurden ebenfalls abgelehnt.

Hingegen wurde der Beschlussempfehlung des Innenausschusses (LT-Drs. 8/4565 vom 05.09.2024) mehrheitlich zugestimmt. Damit ist das Vierte Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften in der Fassung der Beschlussempfehlung des Innenausschusses beschlossen.

Das Gesetz soll zeitnah im Gesetz- und Verordnungsblatt des Landes Sachsen-Anhalt verkündet werden, sodass insbesondere die Übernahme des Tarifabschlusses für die Beschäftigten im Öffentlichen Dienst (TV-L) vom Dezember 2023 auf die Landesbeamten planmäßig zum 01.11.2024 in Kraft treten kann, vgl. Artikel 17 im Hinblick auf die unterschiedlichen Zeitpunkte des Inkrafttretens für einzelne Regelungen dieses Artikelgesetzes.

Wir bitten um Kenntnisnahme.

Mit freundlichen Grüßen

Im Auftrage



Elke Thurmman

STÄDTE- UND GEMEINDEBUND SACHSEN-ANHALT



SGSA, Sternstr. 3, 39104 Magdeburg

Per E-Mail an die

1. **kreisfreien Städte**
2. **hauptamtlich geführten Städte und Gemeinden**
3. **Verbandsgemeinden**
4. **Zweckverbände**

im Städte- und Gemeindebund Sachsen-Anhalt

Städte- und Gemeindebund
Sachsen-Anhalt (SGSA)
- Landesgeschäftsstelle -
Sternstraße 3, 39104 Magdeburg

Telefon: 0391 5924-300
Telefax: 0391 5924-444

E-Mail: post@sgsa.info
Internet: www.kommunales-sachsen-anhalt.de

Sparkasse MagdeBurg
IBAN: DE56 8105 3272 0036 0029 00
BIC/SWIFT: NOLADE21MDG

Auskunft erteilt: Frau Thurmann
Durchwahl: 0391 5924-330

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom

Unser Zeichen

Datum

11-20-13

29.08.2024

Entwurf einer Fünften Verordnung zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften

Kurzfassung:

Das Ministerium der Finanzen des Landes Sachsen-Anhalt hat den am 27.08.2024 durch die Landesregierung beschlossenen Entwurf einer Fünften Verordnung zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften mit der Möglichkeit zur Stellungnahme übermittelt. Anregungen, Hinweise und Bedenken sowie weitere Änderungsvorschläge können uns bis zum **20.09.2024** übermittelt werden.

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Landesregierung des Landes Sachsen-Anhalt hat am 27.08.2024 den Entwurf der Fünften Verordnung zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften zur Anhörung beschlossen. Daraufhin hat uns das Ministerium der Finanzen des Landes Sachsen-Anhalt den Verordnungsentwurf mit der Möglichkeit zur Stellungnahme bis zum 25.09.2024 übermittelt.

Der 27-seitige Verordnungsentwurf (Text nebst Begründung) ist zu Ihrer Information beigelegt, s. [Anlage](#).

Mit dem vorgelegten Verordnungsentwurf soll eine Anpassung von landesrechtlichen Regelungen im Dienstrecht an Gesetzesänderungen auf Bundesebene und aufgrund von Rechtsprechung angepasst werden sowie Klarstellungen erfolgen.

Dies betrifft:

- Arbeitszeitverordnung (ArbZVO),
- Arbeitszeitverordnung – Feuerwehr (ArbzVO-FW),

- Laufbahnverordnung Sachsen-Anhalt (LVO LSA),
- Urlaubsverordnung Sachsen-Anhalt (UrlVO LSA) und
- Heilverfahrensverordnung Sachsen-Anhalt (HeilvfVO LSA).

Nach summarischer Prüfung bestehen aus unserer Sicht keine grundsätzlichen Bedenken gegen den vorgelegten Verordnungsentwurf.

In Bezug auf die Änderung der LVO LSA werden wir uns in unserer Stellungnahme weiterhin für die Anerkennung eines erfolgreich abgeschlossenen Beschäftigtenlehrgangs II beim Studieninstitut für kommunale Verwaltung des Landes Sachsen-Anhalt als gleichwertigen Abschluss im Sinne des § 14 Abs. 3 Nr. 2b) LBG LSA einsetzen.

Für die Übermittlung Ihrer Anregungen, Hinweise oder Bedenken sowie von weiteren Änderungsvorschlägen bis zum **20.09.2024** (Dienstschluss), möglichst per E-Mail an: e.thurmann@sgsa.info, sind wir dankbar.

Mit freundlichen Grüßen
Im Auftrage



Elke Thurmman

Anlage

Entwurf einer Fünften Verordnung zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften

Vorblatt

A. Zielsetzung

Auf der Grundlage der §§ 63 Abs. 1 Satz 2 und 3, 27, 71 Abs. 1 Satz 2 und 3 und Abs. 2 Satz 2 des Landesbeamtengesetzes (LBG LSA) sowie des § 41 Abs. 7 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Sachsen-Anhalt (LBeamVG LSA) wurden die Arbeitszeitverordnung, die Arbeitszeitverordnung-Feuerwehr, die Laufbahnverordnung, die Urlaubsverordnung Sachsen-Anhalt und die Heilverfahrensverordnung Sachsen-Anhalt beschlossen. Zwischenzeitlich sind Änderungen durch Rechtsprechung und Änderungen im Bundesrecht erfolgt.

B. Lösung

Es sollen mit dem vorliegenden Verordnungsentwurf die

- Arbeitszeitverordnung (ArbZVO),
- Arbeitszeitverordnung – Feuerwehr (ArbzVO-FW),
- Laufbahnverordnung Sachsen-Anhalt (LVO LSA),
- Urlaubsverordnung Sachsen-Anhalt (UrlVO LSA) und
- Heilverfahrensverordnung Sachsen-Anhalt (HeilvVO LSA)

an Gesetzesänderungen und Rechtsprechung angepasst werden. Außerdem sollen Klarstellungen und punktuell Änderungen erfolgen.

1. Änderungen der ArbZVO

In der ArbZVO sollen u. a. Regelungen mit der geltenden oberverwaltungsgerichtlichen Rechtsprechung in Einklang gebracht werden. In § 1a Begriffsbestimmungen sollen Definitionen zum Gleittag und zum Dienstort aufgenommen werden. In § 2 sind zur Vermeidung von Missbrauch eine gleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit auf die festgelegten Arbeitstage sowie eine Erfassung der Arbeitszeit aufgrund von Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) mit Folgeänderung in § 10 zu regeln. Außerdem ist § 8 zu Dienstreisen an die Rechtsprechung des OVG LSA zur Richtlinie 2003/88/EG des europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (RL 2003/88/EG) anzupassen.

2. Änderung der ArbZVO-FW

In die ArbZVO-FW soll eine Regelung zur Berechnung der Arbeitszeitverkürzung durch einen Arbeitstag aufgrund des Arbeitszeitmodells in 12- oder 24-Stunden-Schichten aufgenommen werden.

3. Änderung der LVO LSA

Die Änderung der LVO LSA umfasst die

- Rechtsassessoren als Amtsanwälte in Anlage 1 Abschnitt I Nummer 4.2.1,
- Einführung neuer Laufbahnen für die Unfallkasse Sachsen-Anhalt in Anlage 1 Abschnitt II Nummern 6.2.6 und 6.2.7,
- Anhebung des Einstiegsamtes in der Laufbahn Forstdienst (von A 9 nach A 10) in Anlage 1 Abschnitt I Nummer 9.2.1,
- Ergänzung der Vorbildungsvoraussetzungen in Anlage 1 Abschnitt II Nummer 8.2 (Laufbahn des Landesplanungsdienstes).

4. Änderung der UrIVO LSA

Es soll eine Klarstellung in § 1 Abs. 6 für den Zusatzurlaub aufgenommen werden. In § 3 sollen Regelungen zur Umsetzung des EuGH-Urteils vom 11. November 2015 C-219/14 in der Rechtssache (RS) Greenfield zur Vermeidung von Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten erfolgen. Darüber hinaus soll in § 5 ein neuer Tatbestand für Zusatzurlaub von drei Arbeitstagen für Beamtinnen und Beamte, die dauerhaft überwiegend mit kinder- oder jugendpornographischen Ermittlungen befasst sind, eingeführt werden. Eine Übergangsregelung in § 6 Abs. 3 ist aufgrund Zeitaufbaus nicht mehr erforderlich und soll daher aufgehoben werden. Außerdem sollen Änderungen in § 7 zur Hinweispflicht und Urlaubsabgeltung bei jeder Beendigung eines Beamtenverhältnisses aufgrund von EuGH-Rechtsprechung (Urteil vom 6. November 2018 C-619/16 sowie vom 18. Januar 2024 C-218/22) umgesetzt werden. Es soll eine Klarstellung zur Folge der Erkrankung bei Sonderurlaub in § 10 aufgenommen werden. Darüber hinaus sollen Klarstellungen zum Sonderurlaub für Wahlhelferinnen und Wahlhelfer in § 11 erfolgen sowie eine Regelung zur Freistellung ehrenamtlicher Richterinnen und Richter. Die Regelungen zu Sonderurlaub bei Tätigkeiten in bestimmten internationalen Kontexten in § 17 sollen an die aktuelle Bundesregelung angepasst werden. Die Regelungen zum Sonderurlaub aus persönlichen Anlässen in § 20 sollen an die Änderungen im Bundesrecht zur Betreuung erkrankter Kinder systemgerecht und wirkungsgleich übernommen sowie ein Dienstjubiläum nach 50 Jahren aufgenommen werden. In § 21 soll die Begleitung von Kindern bei stationären Behandlungen durch einen Elternteil ebenfalls entsprechend der für Beschäftigte geltenden Bundesregelung systemgerecht und wirkungsgleich übernommen werden.

5. Änderung der HeilvfVO LSA

In der HeilvfVO LSA sollen lediglich Klarstellungen erfolgen.

C. Alternativen

Im Rahmen der Zielsetzung werden keine Alternativen gesehen.

D. Kosten

Die Vorschriften der LHO wurden beachtet. Die Anhebung des ersten Einstiegsamtes in der Laufbahngruppe 2 des Forstdienstes ist mit zusätzlichen Kosten (Fallpauschale 2.800 €) verbunden, die vom Ministerium für Wirtschaft, Tourismus, Landwirtschaft und Forsten (MWL) aus den vorhandenen Mitteln zu erwirtschaften sind. Insofern dürften keine Mehrkosten entstehen.

E. Anhörung

Zu ergänzen

**Fünfte Verordnung
zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften.**

Vom 2024.

Aufgrund

1. (zu Artikel 1)
des § 63 Abs. 1 Satz 2 und 3 des Landesbeamtengesetzes vom 15. Dezember 2009 (GVBl. LSA S. 648), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 27. September 2022 (GVBl. LSA S. 338),
2. (zu Artikel 2)
des § 63 Abs. 1 Satz 2 und 3 des Landesbeamtengesetzes vom 15. Dezember 2009 (GVBl. LSA S. 648), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 27. September 2022 (GVBl. LSA S. 338),
3. (zu Artikel 3)
des § 27 des Landesbeamtengesetzes vom 15. Dezember 2009 (GVBl. LSA S. 648), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 27. September 2022 (GVBl. LSA S. 338)
4. (zu Artikel 4)
des § 71 Abs. 1 Satz 2 und 3 und Abs. 2 Satz 2 des Landesbeamtengesetzes vom 15. Dezember 2009 (GVBl. LSA S. 648), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 27. September 2022 (GVBl. LSA S. 338),
5. (zu Artikel 5)
des § 41 Abs. 7 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Sachsen-Anhalt vom 13. Juni 2018 (GVBl. LSA S. 72, 78), zuletzt geändert durch Artikel 3 des Gesetzes vom 7. Dezember 2022 (GVBl. LSA S. 354, 355),

wird verordnet:

Artikel 1

Änderung der Arbeitszeitverordnung

Die Arbeitszeitverordnung vom 5. Juni 2007 (GVBl. LSA S. 173), zuletzt geändert durch Artikel 1 der Verordnung vom 13. Dezember 2022 (GVBl. LSA S. 388), wird wie folgt geändert:

1. In der Inhaltsübersicht wird die Angabe „§ 8 Dienstreisen“ durch die Angabe „§ 8 Dienstreisen und Fortbildungen“ ersetzt.

2. § 1a wird wie folgt geändert:

a) Nach der bisherigen Nummer 6 wird die neue Nummer 7 eingefügt:

„7. Gleittag oder Arbeitstag nach § 6 dieser Verordnung der Kalendertag, an dem der Dienst beginnt,“

b) Die bisherigen Nummern 7 bis 13 werden die neuen Nummern 8 bis 14.

c) Der Punkt in Nummer 14 wird durch ein Komma ersetzt.

d) Nach Nummer 14 wird die folgende Nummer 15 angefügt:

„15. der Dienstort die politische Gemeinde, in der sich die Dienststelle befindet, wo zeitlich überwiegend Dienst verrichtet wird, bei mobilem Arbeiten gilt der Ort der Dienststelle als Dienstort.“

3. § 2 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 4 wird nach Satz 2 folgender Satz 3 angefügt:

„Dabei ist die Arbeitszeit gleichmäßig auf die Anzahl der Arbeitstage pro Woche zu verteilen, es sei denn, dienstliche Gründe erfordern eine abweichende Verteilung.“

b) Nach Absatz 4 wird folgender neuer Absatz 5 angefügt:

„(5) Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit einschließlich Ruhepausen sind in der Regel am Tag der Dienstleistung durch ein geeignetes objektives System zu erfassen und zu dokumentieren, das den Beamtinnen und Beamten zugänglich ist. Abweichend von Satz 1 kann bei Dienst außerhalb der Dienststelle, technischen Störungen oder, wenn die Buchung aus sonstigen Gründen nicht durchgeführt wurde, die Erfassung im Nachhinein zeitnah erfolgen. Die oberste Dienstbehörde kann insgesamt oder für bestimmte Bereiche festlegen, dass die Zeiterfassung ausschließlich elektronisch erfolgt. Soweit die Zeiterfassung abweichend von Satz 1 auf die Beamtinnen und Beamten übertragen wird, sind diese zur ordnungsgemäßen Führung der Zeiterfassung anzuleiten. Diese ist von der für Arbeitszeiterfassung zuständigen Stelle regelmäßig zu kontrollieren und entsprechend Satz 1 zu dokumentieren. Die oberste Dienstbehörde kann Ausnahmen von der Zeiterfassung für Beamtinnen und Beamte nach Artikel 17 Abs. 1 Buchstabe a der Richtlinie 2003/88/EG des europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung vorsehen und diese Befugnis auf die ihr nachgeordneten Dienstvorgesetzten übertragen.“

4. § 8 wird wie folgt neu gefasst:

„§ 8 Dienstreisen und Fortbildungen

(1) Bei Dienstreisen ist die Zeit der Erledigung von Dienstgeschäften außerhalb der Dienststätte Arbeitszeit. Dienstlich veranlasste Reisezeiten werden auf die tägliche Arbeitszeit angerechnet. Überschreiten die Reisezeit oder die Reisezeit und die Dauer des Dienstgeschäftes die Sollarbeitszeit, werden höchstens bis zu zwölf Stunden als Arbeitszeit angerechnet. Ausnahmsweise aus zwingenden dienstlichen Gründen ist eine Anrechnung über zwölf Stunden nach Artikel 17 Abs. 3 der Richtlinie 2003/88/EG des europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung möglich. Die Sätze 1 bis 4 gelten auch für Dienstreisen an regelmäßig oder dienstplanmäßig dienstfreien Tagen. Wird mit Zeiten nach Satz 1 und 2 die tägliche Sollarbeitszeit nicht erreicht, gilt diese als erfüllt, wenn eine Rückkehr zum Dienstort nicht zumutbar ist.

(2) Für teilzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte wird der auf den Tag der Dienstreise entfallende Teil der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit einer entsprechenden Vollbeschäftigung berücksichtigt. Fällt eine Dienstreise bei Teilzeitbeschäftigung auf einen nach dem jeweiligen Arbeitszeitmodell dienstfreien Tag, kann dieser Tag mit einem anderen Arbeitstag zeitnah getauscht werden.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten für die Teilnahme an außerhalb des Dienstortes stattfindenden dienstlichen Fortbildungsmaßnahmen entsprechend.“

5. In § 10 Abs. 2 Satz 1 werden nach dem Wort „Arbeitstage“ die Wörter „, die Teilnahme an der Zeiterfassung“ eingefügt.

Artikel 2

Änderung der Arbeitszeitverordnung-Feuerwehr

Nach § 2 der Arbeitszeitverordnung-Feuerwehr vom 5. Juli 2007 (GVBl. LSA S. 216), geändert durch Verordnung vom 14. Dezember 2007 (GVBl. LSA S. 438), wird folgender § 2a eingefügt:

„§ 2a

Arbeitszeitverkürzung durch einen freien Tag

Die Beamtinnen und Beamten werden auf Antrag in jedem Kalenderjahr an einem Arbeitstag unter Fortzahlung der Bezüge vom Dienst freigestellt. Die wöchentliche Arbeitszeit vermindert sich in diesem Fall um ein Fünftel.“

Artikel 3 Änderung der Laufbahnverordnung

Anlage 1 der Verordnung über die Laufbahnen der Beamtinnen und Beamten im Land Sachsen-Anhalt vom 27. Januar 2010 (GVBl. LSA S. 12), zuletzt geändert durch Zweite Verordnung zur Änderung der Laufbahnverordnung vom 26. Juli 2022 (GVBl. LSA S. 176), wird wie folgt geändert:

1. Abschnitt I wird wie folgt geändert:

- a) In Nummer 4.2.1 wird nach dem Wort „Amtsanwaltsdienst“ die Angabe „⁵⁾“ angefügt.
- b) In Nummer 9.2.1 Spalte 2 wird die Angabe „A9“ durch die Angabe „A10“ ersetzt.

2. In Abschnitt II werden nach Nummer 6.2.5 folgende Nummern 6.2.6 und 6.2.7 angefügt:

6.2.6 Nicht-technischer Dienst bei den landesunmittelbaren Trägern der gesetzlichen Unfallversicherung	Erstes Einstiegsamt: Dualer Bachelorstudengang Sozialversicherung, Schwerpunkt Unfallversicherung Hochschule der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (HGU) oder diesem vergleichbare Studiengänge im Sinne des § 14 Abs. 3 Nr. 2 Buchst. b LBG LSA	Keine hauptberufliche Tätigkeit erforderlich	A9	A13	B9
--	--	--	----	-----	----

	Zweites Einstiegsamt: Masterstudiengang Master of Public Management Sozialversicherung (MPM) Hochschule der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (HGU) oder diesem vergleichbare Studiengänge im Sinne des § 14 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1, Satz 2 LBG LSA oder Befähigungserwerb nach § 14 Abs. 4 Satz 3 LBG LSA				
6.2.7 Technischer Dienst bei den landesunmittelbaren Trägern der gesetzlichen Unfallversicherung	Erstes Einstiegsamt: Bachelor oder gleichwertiger Studiengang Naturwissenschaften, Ingenieurwissenschaften, Forstwissen-	Keine hauptberufliche Tätigkeit erforderlich	A10	A13	B9

	schaft, Sport- wissenschaft, Pädagogik o- der Psycholo- gie und Befä- higungsnach- weis nach § 18 Abs. 2 Satz 1 SGB VII Zweites Ein- stiegsamt: Master oder gleichwertiger Studiengang Naturwissen- schaften, In- genieurwis- sensschaften, Forstwissen- schaft, Sport- wissenschaft, Pädagogik o- der Psycholo- gie und Befä- higungsnach- weis nach § 18 Abs. 2 Satz 1 SGB VII				
--	---	--	--	--	--

3. Abschnitt II wird wie folgt geändert:

In Nummer 8.2 Spalte 2 werden jeweils nach dem Wort „Umweltwissenschaften“ die Wörter „oder vergleichbare Studiengänge“ angefügt.

Artikel 4

Änderung der Urlaubsverordnung Sachsen-Anhalt

Die Urlaubsverordnung Sachsen-Anhalt vom 25. November 2014 (GVBl. LSA S. 456; 2015, 399), zuletzt geändert durch Artikel 2 der Verordnung vom 13. Dezember 2022 (GVBl. LSA S. 388), wird wie folgt geändert:

1. Nach § 1 Abs. 5 wird folgender Absatz 6 angefügt:
„(6) Die Vorschriften für den Erholungsurlaub gelten auch für Zusatzurlaub, soweit nichts Abweichendes geregelt ist.“
2. § 3 wird wie folgt geändert:
 - a) Absatz 4 wird wie folgt geändert:
 - aa) Satz 3 wird wie folgt neu gefasst:
„Vor einer Verringerung der Anzahl der Arbeitstage in der Woche ist auf die Möglichkeiten einer Inanspruchnahme des bisherigen Urlaubs und die Folgen einer Umrechnung hinzuweisen.“
 - bb) Nach Satz 3 werden folgende Sätze 4 und 5 angefügt:
„Eine Minderung des bestehenden Erholungsurlaubs aus Vorjahren und des anteiligen Urlaubs des laufenden Jahres unterbleibt, soweit er bis zum Zeitpunkt einer Verringerung der Zahl der wöchentlichen Arbeitstage tatsächlich nicht in Anspruch genommen werden konnte und nicht im Sinne des § 8 angespart wurde. Ist eine Minderung nach Satz 4 unterblieben, unterbleibt auch eine spätere etwaige Erhöhung nach Satz 1.“
 - b) Absatz 5 wird aufgehoben.
3. § 5 wird wie folgt geändert:
 - a) Der bisherige Wortlaut wird Absatz 1.
 - b) Nach Absatz 1 wird folgender Absatz 2 angefügt:
„(2) Beamte, die während des Urlaubsjahres mindestens sechs Monate mit mindestens der Hälfte der täglichen Arbeitszeit mit der Auswertung oder Inaugenscheinnahme kinder- oder jugendpornographischer Dokumente, Dateien oder Medien beschäftigt sind, haben einen Anspruch auf drei Tage Zusatzurlaub im Urlaubsjahr. § 3 Abs. 4 Satz 1 findet keine Anwendung.“
4. § 6 wird wie folgt geändert:
 - a) Absatz 3 wird aufgehoben
 - b) Der bisherige Absatz 4 wird Absatz 3.
5. § 7 wird wie folgt geändert:

- a) Nach Absatz 3 wird folgender neuer Absatz 4 eingefügt:
- „(4) Beamte sind spätestens drei Monate vor dem Verfallszeitpunkt nach Absatz 2 und 3 oder rechtzeitig bei bevorstehender Beendigung des Beamtenverhältnisses auf den drohenden Verfall des Erholungsurlaubs hinzuweisen und zugleich aufzufordern, den Erholungsurlaub zu beantragen und in Anspruch zu nehmen. Dies gilt entsprechend vor einer Beurlaubung nach § 67 Abs. 1 Nr. 2 LBG LSA oder bei Eintritt in die Freistellungsphase einer Altersteilzeitbeschäftigung nach § 66 LBG LSA oder einer Teilzeitbeschäftigung nach § 64 Abs. 4 LBG LSA, wenn unmittelbar nach der Freistellungsphase das Beamtenverhältnis durch Eintritt in den Ruhestand beendet wird.“
- b) Der bisherige Absatz 4 wird Absatz 5 und wird wie folgt geändert:
- aa) In Satz 1 wird das Wort „Krankheitsbedingt“ gestrichen und das folgende Wort „vor“ wird durch das Wort „Vor“ ersetzt.
- bb) Satz 6 wird aufgehoben.
6. In § 10 wird nach dem bisherigen Absatz 2 ein neuer Absatz 3 angefügt:
- „(3) Für Sonderurlaub gelten Absatz 1 und 2 entsprechend, wenn der Sonderurlaub nicht zwingend zeitgleich mit dem Ereignis stattfinden muss.“
7. § 11 wird wie folgt geändert:
- a) § 11 Abs. 3 erhält folgende Fassung:
- „(3) Allen Mitgliedern eines Wahlvorstandes (Wahlvorstehern, Schriftführern, Beisitzern) bei Europa-, Bundestags-, Landtags- und Kommunalwahlen sowie bei Plebisziten ist ein Arbeitstag Sonderurlaub mit Besoldung zu bewilligen. Abweichend von Satz 1 steht dies bei kommunalen mittelbaren Landesbeamten im Ermessen.“
- b) Nach Absatz 3 wird folgender Absatz 4 angefügt:
- „(4) Ehrenamtliche Richter im Sinne der §§ 44 bis 45a des Deutschen Richtergesetzes ist Sonderurlaub mit Besoldung für die Zeit ihrer Amtstätigkeit zu bewilligen.“
8. § 17 wird wie folgt neu gefasst:
- „§ 17
- Sonderurlaub zur Ausübung einer Tätigkeit in öffentlichen zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Einrichtungen oder in einer öffentlichen Einrichtung eines Mitgliedstaates der Europäischen Union oder zur Wahrnehmung von Aufgaben der Entwicklungszusammenarbeit

(1) Sonderurlaub unter Wegfall der Besoldung ist zu bewilligen bei Entsendung für eine hauptberufliche Tätigkeit

1. in einer öffentlichen zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Einrichtung,
2. in der Verwaltung eines Mitgliedstaates der Europäischen Union oder
3. in einer öffentlichen Einrichtung eines Mitgliedstaates der Europäischen Union.

Die Dauer des Sonderurlaubs richtet sich nach der Dauer der Entsendung.

(2) Sonderurlaub von bis zu einem Jahr unter Wegfall der Besoldung ist auch für die Wahrnehmung einer hauptberuflichen Tätigkeit nach Absatz 1 Satz 1 zu bewilligen, wenn Beamte zu dieser hauptberuflichen Tätigkeit nicht entsandt werden.

(3) Zur Wahrnehmung von Aufgaben der Entwicklungszusammenarbeit sind bis zu fünf Jahre Sonderurlaub unter Wegfall der Besoldung zu bewilligen.“

9. § 20 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 2 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 1 wird in Nummer 6 der Punkt durch ein Komma ersetzt und nach der bisherigen Nummer 6 folgende Nummer 7 angefügt:

„7. Würdigung einer Tätigkeit von 25, 40 und 50 Jahren im öffentlichen Dienst (Dienstjubiläum) jeweils ein Arbeitstag.“

bb) Satz 2 wird aufgehoben.

b) Nach Absatz 3 wird folgender Absatz 3a eingefügt:

„(3a) Abweichend von Absatz 3 ist in den Kalenderjahren 2024 und 2025 bei Erkrankung eines Kindes im Sinne des Absatzes 3 Beamten Sonderurlaub mit Besoldung für jedes Kind bis zu 13 Arbeitstage, insgesamt höchstens 31 Arbeitstage, für Alleinerziehende für jedes Kind bis zu 27 Arbeitstage, insgesamt höchstens 63 Arbeitstage im Urlaubsjahr zu bewilligen.“

c) In Absatz 4 in den Sätzen 1 und 2 wird jeweils die Angabe „des Absatzes 3“ durch die Angabe „der Absätze 3 und 3a“ ersetzt.

d) In Absatz 5 wird in Satz 1 die Angabe „des Absatzes 3“ durch die Angabe „der Absätze 3 und 3a“ ersetzt.

10. § 21 wird wie folgt geändert:

a) Nach Absatz 2 wird folgender neuer Absatz 3 eingefügt:

„(3) Sonderurlaub mit Besoldung ist zur Begleitung eines stationär zur Behandlung aufgenommenen Kindes im Sinne des § 20 Abs. 3 zu bewilligen. Bei der stationären Behandlung eines Kindes, das das neunte Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wird die Notwendigkeit der Mitaufnahme einer Begleitperson aus medizinischen Gründen unwiderlegbar vermutet. Die medizinische Notwendigkeit für ein neun- bis elfjähriges oder

behindertes und auf Hilfe angewiesenes Kind ist durch Bescheinigung nachzuweisen.
Der Anspruch besteht nur für einen Elternteil.“

b) Der bisherige Absatz 3 wird Absatz 4.

Artikel 5

Änderung der Heilverfahrensverordnung Sachsen-Anhalt

§ 4 Abs. 1 der Heilverfahrensverordnung Sachsen-Anhalt vom 13. September 2023 (GVBl. LSA S. 482) wird wie folgt geändert:

1. In Satz 2 wird nach dem Wort „Dienstherrn“ das Wort „medizinisch“ eingefügt.
2. Nach Satz 2 werden die folgenden neuen Sätze 3 und 4 eingefügt:
„Maßgeblich hierfür ist eine entsprechende schriftliche ärztliche Verordnung. Bei Fragen hinsichtlich der medizinischen Erforderlichkeit kann eine zusätzliche Begründung durch den behandelnden Arzt eingeholt werden.“
3. Die bisherigen Sätze 3 und 4 werden die neuen Sätze 5 und 6.

Artikel 6

Inkrafttreten

- (1) Diese Verordnung tritt vorbehaltlich der Absätze 2 und 3 am Tag nach der Verkündung in Kraft.
- (2) Artikel 1 Nrn. 1, 4 und Artikel 4 Nr. 9 Buchst. b und Nr. 10 treten mit Wirkung vom 1. Januar 2024 in Kraft.
- (3) Artikel 1 Nrn. 2 und 3 treten am 1. Dezember 2024 in Kraft.

Magdeburg, den 2024.

**Die Landesregierung
Sachsen-Anhalt**

Begründung:

Mit dem Entwurf einer Fünften Verordnung zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften sollen folgende Verordnungen geändert werden:

- Arbeitszeitverordnung (ArbZVO),
- Arbeitszeitverordnung-Feuerwehr (ArbZVO-FW)
- Laufbahnverordnung (LVO LSA),
- Urlaubsverordnung (UrlVO LSA)
- Heilverfahrensverordnung (HeilvVO LSA).

Es sollen aufgrund von Rechtsprechung erforderliche Änderungen in der Arbeitszeitverordnung und der Arbeitszeitverordnung-Feuerwehr vorgenommen werden. Die Laufbahnverordnung soll nur punktuell geändert werden. Die Urlaubsverordnung soll aufgrund von Rechtsprechung sowie an Änderungen im Bundesrecht angepasst werden. Daneben sind punktuelle Änderungen vorgesehen, insbesondere ein Zusatzurlaub für Beamtinnen und Beamte, die dauerhaft überwiegend mit kinder- oder jugendpornographischen Ermittlungen befasst sind. In der Heilverfahrensverordnung sollen lediglich Klarstellungen erfolgen.

I. Zu Artikel 1 (Änderung der Arbeitszeitverordnung)

Mit der beabsichtigten Änderung der ArbZVO sollen erforderliche Änderungen aufgrund von aktueller Rechtsprechung umgesetzt werden. Diese betreffen die Begriffsbestimmungen bei Nachtdienst und mobiles Arbeiten, die Arbeitszeiterfassung sowie Reisezeiten bei Dienstreisen und Fortbildungen.

Zu Nummer 1 (Inhaltsverzeichnis)

Dies ist eine redaktionelle Folgeänderung zu Nummer 4.

Zu Nummer 2 (§ 1a Begriffsbestimmungen)

Bei Nachtdienst kann ein Dienst an einem Kalendertag beginnen und am folgenden Kalendertag enden. Bereits in § 1 Abs. 3 Satz 2 UrlVO LSA ist klargestellt: Endet eine Dienstschrift erst am folgenden Kalendertag, gilt als Arbeitstag nur der Kalendertag, an dem sie begonnen hat. Es wurde gerichtlich (VG Halle vom 2. Mai 2024 - 5 A 183/22 HAL) in Frage gestellt, ob diese Regelung auch für die ArbZVO gilt. Hiermit wird klargestellt, dass für einen Dienst, obwohl er sich über zwei Kalendertage erstreckt, für eine Freistellung ein Gleittag oder ein Arbeitstag nach § 6 dieser Verordnung ausreicht. Dabei wird davon ausgegangen, dass dieser Gleittag oder Arbeitstag nach § 6 dieser Verordnung maximal ein Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit gemäß § 63 Abs. 1 Satz 1 LBG LSA umfasst.

Der Dienst wird mittlerweile häufig auch an anderen Orten als der Dienststelle verrichtet. Die Corona-Pandemie hat auch zur größeren Inanspruchnahme von mobilem Arbeiten geführt. Daher wird der Dienstort definiert. Die Wegezeiten zwischen dem Wohnort und dem Ort der Dienststelle sind auch bei

einem Wechsel von mobilem Arbeiten im Sinne des § 26 Abs. 5 LBG LSA in den Dienst in der Dienststelle keine Arbeitszeit, da die Wahl des Wohnortes in der Regel der Beamtin oder dem Beamten freisteht und sich daher dem Einfluss des Dienstherrn oder Vorgesetzten entzieht. Wenn die dienstlichen Verhältnisse es erfordern, kann eine Anweisung nach § 58 Abs. 2 LBG LSA erfolgen, wonach die Wohnung innerhalb einer bestimmten Entfernung von der Dienststelle zu nehmen oder eine Dienstwohnung zu beziehen ist. In der Praxis ist dies jedoch eher selten.

Zu Nummer 3 (§ 2 Arbeitszeit)

a) Verteilung der Arbeitszeit

Die Arbeitszeit ist gleichmäßig auf die Arbeitstage zu verteilen. Dies bedeutet, dass bei Vollzeitbeschäftigung bei einer Fünf-Tage-Woche an jedem Arbeitstag acht Stunden Dienst zu leisten sind. Selbstverständlich sind nach wie vor im Rahmen von Arbeitszeitmodellen wie Gleitzeit und Funktionszeit die tatsächlich zu leistenden Zeiten jeden Arbeitstag individuell gestaltbar. Bei Abwesenheit wird jedoch mit einer Regelarbeitszeit von acht Stunden gerechnet.

Für Teilzeitbeschäftigte ist eine Abweichung von der Fünf-Tage-Woche möglich. Die Anzahl der Stunden verteilt sich dann auf die Anzahl der Arbeitstage pro Woche gleichmäßig.

Beispiele: Bei einer Vier-Tage-Woche mit 28 Stunden Teilzeitbeschäftigung verteilt sich somit die Arbeitszeit gleichmäßig auf alle vereinbarten Arbeitstage der Woche (z. B. Montag bis Donnerstag) mit sieben Stunden. Bei einer Fünf-Tage-Woche mit 30 Stunden Teilzeitbeschäftigung verteilt sich somit die Arbeitszeit gleichmäßig auf alle Arbeitstage mit sechs Stunden.

Hiermit wird sichergestellt, dass eine missbräuchliche Inanspruchnahme von Urlaub und Gleittagen ausgeschlossen wird.

Ausnahmen von der gleichmäßigen Verteilung der Arbeitszeit sind nur aus dienstlichen Gründen möglich.

b) Arbeitszeitmessung

Nach dem Urteil des EuGH vom 14. Mai 2019 C-55/18 sind die Art. 3, 5 und 6 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung im Licht von Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union sowie von Art. 4 Abs. 1, Art. 11 Abs. 3 und Art. 16 Abs. 3 der Richtlinie 89/391/EWG des Rates vom 12. Juni 1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit dahin auszulegen, dass sie der Regelung eines Mitgliedstaats entgegenstehen, die nach ihrer Auslegung durch die nationalen Gerichte die Arbeitgeber nicht verpflichtet, ein System einzurichten, mit dem die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann. Auch Beamtinnen und Beamte sind Arbeitnehmer im Sinne der o. g. Richtlinie 2003/88/EG. Daher ist eine Arbeitszeiterfassung durch den Dienstherrn sicherzustellen. Ursprünglich wurde abgewartet, dass der Bund im Arbeitszeitgesetz eine Regelung trifft. Da diese jedoch fünf Jahre nach der Rechtsprechung immer noch nicht erfolgt ist, wird nun für die Beamtinnen und Beamten eine Regelung getroffen, die eine Zeiterfassungspflicht regelt bzw. eine Selbsterfassung mit Kontrolle. Sollte die Bundesregelung oder weitere Rechtsprechung später eine Anpassung erfordern, wird zu gegebener Zeit eine weitere Anpassung erfolgen.

Grundsätzlich soll die Zeiterfassung am Tag der Dienstleistung erfolgen. Bei Dienstreisen, Krankheit, mobilem Arbeiten, Fortbildung, technischen Störungen, versehentlichem Vergessen der Buchung, Vergessen des Zeiterfassungs-Transponders oder, wenn aus sonstigen Gründen eine Zeiterfassung am Tag der Dienstleistung nicht erfolgte, ist diese zeitnah nachzuholen. In Ausnahmefällen kann dies auch über die für Arbeitszeiterfassung zuständige Stelle erfolgen. Bei der Zeitnähe sind die Umstände des Einzelfalls zu berücksichtigen, so dass z. B. bei schwerster Erkrankung dies auch theoretisch noch mehrere Monate später erfolgen könnte.

Vorzugswürdig ist grundsätzlich eine elektronische Zeiterfassung. Diese mag jedoch nicht in allen Bereichen kurzfristig umsetzbar oder überhaupt möglich sein. Daher kann die oberste Dienstbehörde festlegen, dass die elektronische Zeiterfassung insgesamt oder auch nur für bestimmte Bereiche ausschließlich verbindlich ist.

Aus Fürsorgegründen und Gründen des Arbeitsschutzes sowie im Hinblick auf die Rechtsprechung ist bei einer Delegation der Zeiterfassung auf die Beamtin oder den Beamten eine Anleitung sowie eine Kontrolle erforderlich. Diese kann auch stichprobenweise erfolgen und muss schriftlich oder elektronisch dokumentiert werden.

Gemäß Artikel 17 Abs. 1 Buchst. a) der Richtlinie 2003/88/EG können die Mitgliedstaaten von den Artikeln 3 bis 6, 8 und 16 abweichen, wenn die Arbeitszeit wegen der besonderen Merkmale der ausgeübten Tätigkeit nicht gemessen und/oder nicht im Voraus festgelegt wird oder von den Arbeitnehmern selbst festgelegt werden kann, und zwar insbesondere in Bezug auf leitende Angestellte oder sonstige Personen mit selbständiger Entscheidungsbefugnis. Darunter fallen z. B. Behördenleitungen. Daher wurde als Folgeänderung eine Änderung in § 10 aufgenommen. Von Arbeitnehmern selbst festgelegt werden z. B. auch pauschal angenommene Zeiten eines Selbststudiums im Rahmen einer theoretischen Ausbildung oder Qualifizierung oder eines dualen Studiums.

Die oberste Dienstbehörde kann Ausnahmen von der Zeiterfassungspflicht auf die ihr nachgeordneten Dienstvorgesetzten übertragen. Damit können auch nachgeordnete Behörden ggf. selbst entsprechende Regelungen treffen, wenn ihnen diese Befugnis übertragen wurde.

Zu Nummer 4 (§ 8 Dienstreisen und Fortbildungen)

Reise- und Lenkzeiten sind unionsrechtlich nach der Rechtsprechung als Arbeitszeit anzurechnen.

Überschritten bisher gemäß § 8 Abs. 3 ArbZVO die Reisezeit oder die Reisezeit und die Dauer des Dienstgeschäftes die Sollarbeitszeit, wurden höchstens bis zu zehn Stunden als Arbeitszeit angerechnet. Mit den Entscheidungen VG MD 5 A 170/19 MD und OVG 1 L 74/21 sowie VG Halle 5 A 41/19 HAL und OVG 1 L 55/21 sehen die Gerichte die Regelung in § 8 Abs. 3 ArbZVO als nicht mit der Richtlinie 2003/88/EG des europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (RL 2003/88/EG) im Einklang stehend an. Sie muss daher angepasst werden. Die RL 2003/88/EG gebietet, Zeiten entweder als Arbeitszeit oder als Freizeit anzusehen und die Einhaltung von bestimmten Höchstarbeitszeiten und Ruhezeiten. Da nach Art. 3 der RL 2003/88/EG eine tägliche Mindestruhezeit von elf zusammenhängenden Stunden und nach Art. 4 der RL 2003/88/EG eine tägliche Ruhepause in Verbindung mit § 5 ArbZVO bei einer Arbeitszeit von mehr als

neun Stunden von mindestens 45 Minuten einzuhalten ist, beträgt die potentiell mögliche tägliche Höchstarbeitszeit 12 Stunden und 15 Minuten. Die Arbeitszeit wird daher künftig auf maximal 12 Stunden täglich gedeckelt werden. Rein rechnerisch wären 12 Stunden 15 Minuten möglich, jedoch müssen Beamtinnen und Beamte sich auch erholen. Da eine minutengenaue, von vollen Stunden abweichende Grenze jedoch vermehrt zur Fehleranfälligkeit führt, wurde die klare Grenze von 12 Stunden gezogen. Somit sind höchstens bis zu 12 Stunden als Arbeitszeit anzurechnen, wenn die Reisezeit oder die Reisezeit und die Dauer des Dienstgeschäftes die Sollarbeitszeit überschreiten. Die Fahrt zum Dienstgeschäft und zurück ist unabhängig vom gewählten Verkehrsmittel immer als Arbeitszeit anzuerkennen. Hierunter fallen auch Wartezeiten, z. B. beim Umsteigen oder zwischen vorzeitigem Ankommen am Ort des auswärtigen Dienstgeschäftes und Beginn des Dienstgeschäftes.

Ausnahmsweise aus zwingenden dienstlichen Gründen ist eine Anrechnung über zwölf Stunden nach Artikel 17 Abs. 3 der Richtlinie 2003/88/EG des europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung möglich. Dies kann z. B. bei Polizei-, Rettungsdienst- oder Feuerwehreinsätzen, Gefangenentransporten oder Auslandsdienstreisen erforderlich sein.

Die Regelung wurde in diesem Zug komplett überarbeitet, wobei inhaltlich mit Ausnahme der Anpassung an die o. g. Rechtsprechung an den bisherigen Regelungen festgehalten wird. Sie regelt nun in Absatz 1 die Arbeitszeit des auswärtigen Dienstgeschäftes sowie der Reise- und Wartezeiten, in Absatz 2 bei Teilzeitbeschäftigung und in Absatz 3 die Arbeitszeit bei Fortbildungsmaßnahmen.

Bei Teilzeitbeschäftigung gelten grundsätzlich auch die Regelungen des Absatzes 1. Zusätzlich wird jedoch eine Teilzeitdiskriminierung verhindert, indem bei einer ganztägigen Dienstreise auch die Arbeitszeit der Vollzeitbeschäftigung zugrunde zu legen ist. Bei einer Anreise z. B. an einem regulär dienstfreien Tag und Beginn des Dienstgeschäftes am folgenden Tag (z. B. Sonntag Anreise, Montag Dienstbeginn) kann dies sowohl Vollzeitbeschäftigte als auch Teilzeitbeschäftigte betreffen.

Zu Nummer 5 (§ 10 Zuständigkeiten)

Mit dem neu einzufügenden § 2 Abs. 5 ArbZVO-E wird eine Verpflichtung zur Erfassung und Dokumentation der Arbeitszeit eingeführt, die grundsätzlich auch auf die Hauptverwaltungsbeamtinnen und Hauptverwaltungsbeamten in den Kommunen Anwendung findet. Diese Beamtinnen und Beamte werden zur Personengruppe gehören, für die Ausnahmen von der Zeiterfassung im Sinne des § 2 Abs. 5 Satz 5 ArbZVO-E zugelassen werden können. Dabei wäre es unvereinbar mit der besonderen Organstellung der Hauptverwaltungsbeamtin oder des Hauptverwaltungsbeamten, wenn die Vertretung als oberste Dienstbehörde (§ 45 Abs. 5 Satz 1 des Kommunalverfassungsgesetzes) über dessen Teilnahme an der Zeiterfassung befindet. Hauptverwaltungsbeamtinnen und Hauptverwaltungsbeamte entscheiden eigenverantwortlich über die zeitliche Lage ihrer Amtsgeschäfte, insbesondere die Wahrneh-

mung dienstlicher Termine außerhalb der Dienststelle und der regulären Dienstzeiten. In der Konsequenz ist daher auch die Teilnahme an der Zeiterfassung in die Eigenverantwortung der Hauptverwaltungsbeamtinnen und Hauptverwaltungsbeamten im Sinne des § 10 Abs. 2 ArbZVO zu stellen.

II. Zu Artikel 2 (Änderung der Arbeitszeitverordnung-Feuerwehr)

Mit der Einfügung von § 2a ArbZVO-FW wird klargestellt, dass auch den Beamtinnen und Beamten des feuerwehrtechnischen Dienstes, die in Schichten Dienst unter Einschluss von Bereitschaftsdiensten leisten, auf Antrag eine Arbeitszeitverkürzung durch einen freien Tag gewährt wird. Der Umfang der Arbeitszeitverkürzung ist dann allerdings entsprechend den Besonderheiten des feuerwehrtechnischen Dienstes zu berechnen. Im Hinblick auf die Orientierung an die Regelungen der ArbZVO ist zu berücksichtigen, dass überall dort, wo in den allgemeinen Arbeitszeitregelungen auf die „tägliche Sollarbeitszeit“ abgestellt wird (wie hier in § 6 Abs. 1 Satz 3 ArbZVO), bei Schichtdienst leistenden Feuerwehrbeamtinnen und -beamten ein Fünftel der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit anzusetzen ist (in Analogie zu § 2 Abs. 3 ArbZVO-FW zur Arbeitszeitermäßigung bei einem auf einen Werktag fallenden gesetzlichen Feiertag bzw. 24. oder 31. Dezember). In diesem Sinne ist bei Vorliegen eines Antrags für einen AZV-Tag die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit um ein Fünftel (also 9,6 Stunden) zu verkürzen. Im Hinblick auf die sonstigen Voraussetzungen findet § 6 ArbZVO über die Verweisung in § 6 ArbZVO-FW Anwendung.

III. Zu Artikel 3 (Änderung der Laufbahnverordnung)

Die beabsichtigten Änderungen der Anlage 1 der Laufbahnverordnung betreffen vier Bereiche:

- Rechtsassessoren als Amtsanwälte in Anlage 1 Abschnitt I Nummer 4.2.1,
- Einführung neuer Laufbahnen für die Unfallkasse Sachsen-Anhalt in Anlage 1 Abschnitt II Nummern 6.2.6 und 6.2.7,
- Anhebung des Einstiegsamtes in der Laufbahn Forstdienst in Anlage 1 Abschnitt I Nummer 9.2.1,
- Ergänzung der Vorbildungsvoraussetzungen in Anlage 1 Abschnitt II Nummer 8.2 (Laufbahn des Landesplanungsdienstes).

Zu Nummer 1 (Anlage 1 Abschnitt I Nummern 4.2.1)

Rechtsassessoren als Amtsanwälte

Die Ausbildung von Amtsanwälten und Rechtsassessoren weist in Hinblick auf die berufliche Tätigkeit im Bereich der Staatsanwaltschaft deutliche Gemeinsamkeiten auf. Insbesondere in Bezug auf die Inhalte des Studiums und der für Amtsanwälte vorgesehenen Qualifikation ergeben sich hinsichtlich des Straf- und Strafprozessrechts erhebliche Überschneidungen. Ein Einsetzen der nach § 5 des Deutschen Richtergesetzes (DRiG) ausgebildeten Personen mit der Befähigung zum Richteramt als Amtsanwälte ist mit der Ergänzung zulässig.

Zu Nummer 2 (Anlage 1 Abschnitt II Nummern 6.2.6 und 6.2.7)Neue Laufbahnen für die Unfallkasse

Durch Art. 7 Nr. 19 lit. b des Siebten Gesetzes zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch wurde mit Wirkung vom 1. Januar 2023 dem § 144 SGB VII ein neuer Absatz 2 angefügt und das Dienstordnungsrecht mit dem Verbot einer Begründung von neuen, erstmaligen Dienstordnungsverträgen geschlossen.

Bis zu diesem Zeitpunkt wurde zur Sicherstellung des Funktionsvorbehaltes des Art. 33 Abs. 4 Grundgesetz Personal bei der Unfallkasse Sachsen-Anhalt und der Feuerwehr-Unfallkasse Mitte nahezu ausnahmslos im Dienstordnungsangestelltenverhältnis eingestellt.

Beide vorgenannten Institutionen wurde bereits die Dienstherrenfähigkeit verliehen, sodass beide landesunmittelbaren Unfallversicherungen Dienstherrenfähigkeit auch weiterhin besitzen.

Den bei den Unfallkassen tätigen Personen werden auch weiterhin hoheitliche Aufgaben, wie zum Beispiel die Schließung von Betrieben und Leistungsverwaltung, übertragen, sodass die Einrichtung der beiden Laufbahnen für die gesetzlichen Unfallversicherungen die Schließung einer Regelungslücke darstellt.

Zu Nummer 2 (Anlage 1 Abschnitt I Nummer 9.2.1)Anhebung des Einstiegsamtes in der Laufbahn Forstdienst

Aufgrund von extremen Waldschädigungen, die es in dieser Form seit Beginn der Aufzeichnung forstlicher Bewirtschaftung in Sachsen-Anhalt zuvor nicht gegeben hat und bei denen es sich um einen fortwährenden Trend zu handeln scheint, sind die Anforderungen für die Aufgaben der Forstinspektorinnen und Forstinspektoren deutlich gestiegen. Dies umfasst alle Aufgabenbereiche der Forst; Wiederaufforstung, Waldschutz (Waldbrandschutz, forstlicher Pflanzenschutz), Wald- und Holzwirtschaft, Forst- und Jagdpolitik, forstlichen Förderungen und Beratung sowie Betreuung von Waldbesitzenden.

Es zeigt sich ein sowohl quantitativer aber insbesondere auch qualitativer Mehraufwand ab, um zukünftig die Forstflächen gezielt und aktiv zu einem klimastabilen Mischwald umzubauen.

Insbesondere im Kontext der Wiederherstellung des Waldes werden deutlich qualitativ erhöhte Anforderungen an Wissen und Können der Beamtinnen und Beamten gestellt.

In dem Lichte ist die Vergleichbarkeit der Anforderungen mit denen der technischen Laufbahnen zu berücksichtigen. Hier sind bereits der technische Dienst bei der Bergbauverwaltung/Geologieverwaltung, der eichtechnische Dienst, der landwirtschaftliche Dienst sowie weitere Dienste in Besoldungsgruppe A10 eingeordnet. Für diese Verwendungen wird ein ingenieurtechnischer Bachelor of Science sowie ein Vorbereitungsdienst vorausgesetzt. Da es sich auch bei den Beamtinnen und Beamten um Ingenieurinnen und Ingenieure mit Bachelor of Science oder Diplom handelt, welcher den technischen Abschlüssen zuzuordnen ist und diese einen Vorbereitungsdienst abzuleisten haben, ist eine Anhebung als sachgerecht anzusehen.

Zu Nummer 3 (Anlage 1 Abschnitt II Nummer 8.2)Ergänzung der Studiengänge

In der derzeit geltenden Fassung der LVO LSA sind für die Laufbahn des Landesplanungsdienstes die Vorbildungsvoraussetzungen abschließend geregelt. Zugelassen sind der Bachelor- bzw. Masterstudiengang (oder jeweils gleichwertig) der Agrarwissenschaften, Architektur, Bauingenieurwesen, Bergbau, Forstwirtschaft, Geografie, Kartografie, Landespflege, Raumplanung, Soziologie, Umweltschutz und Umweltwissenschaften. Vergleichbare Studiengänge sind nicht zugelassen. Dies führt in der Praxis zu erheblichen Problemen. Die abschließende Aufzählung der Studiengänge ist nicht zeitgemäß, da sich Studiengänge weiterentwickeln und/oder durch neue Studiengänge (auch mit anderen Bezeichnungen) abgelöst werden. Inhaltlich decken diese Studiengänge die o. g. dann zu einem großen Teil ab, können aber nicht als Vorbildungsvoraussetzung aufgrund der o. g. abschließenden Aufzählung der Studiengänge anerkannt werden. Die Ergänzung dient der Gewinnung von dringend erforderlichem Fachpersonal.

IV. Zu Artikel 4 (Änderung der Urlaubsverordnung Sachsen-Anhalt)

Zu Nummer 1 (§ 1 Geltungsbereich, Begriffsbestimmungen, Verfahren)

Mit der Regelung im neuen Absatz 6 gelten die Vorschriften für den Erholungsurlaub auch für Zusatzurlaub, soweit nichts Abweichendes geregelt ist. Die meisten Regelungen erfolgen ausdrücklich für den Erholungsurlaub. Für den Zusatzurlaub gilt jedoch in der Regel nichts Anderes. Dies wird hiermit ausdrücklich klargestellt.

Zu Nummer 2 (§ 3 Dauer des Erholungsurlaubs, Bemessungsgrundlage)

Nach der Rechtsprechung des EuGHs ist es nicht zulässig, dass einem Arbeitnehmer nach einer Verringerung des Beschäftigungsumfangs ggfs. verbunden mit einer Reduzierung der Zahl der wöchentlichen Arbeitstage der noch nicht verbrauchte Erholungsurlaub reduziert oder nur mehr mit einem geringeren Urlaubsentgelt gewährt wird (Urteil in der RS „Tirol“ vom 22. April 2010, C – 486/08 und Beschluss vom 13. Juni 2013 in der RS „Brandes“, C 415/12). Beides gilt jedoch nur dann, wenn der Arbeitnehmer nicht die Möglichkeit hatte, den Urlaub vor der Arbeitszeitänderung in Anspruch zu nehmen. Beamtinnen und Beamten unterfallen als Arbeitnehmer den einschlägigen unionsrechtlichen Bestimmungen. Die Besonderheiten des Beamtenverhältnisses finden in der aktuellen Rechtsprechung des EuGHs keine Berücksichtigung. Dies wurde in § 3 Abs. 5 UrIVO LSA umgesetzt.

Darüber hinaus hat der EuGH entschieden, dass im Fall einer Erhöhung der von einem Arbeitnehmer geleisteten Arbeitsstunden eine Nachberechnung für den Zeitraum vorzunehmen ist, in dem sich die Arbeitszeit des Arbeitnehmers erhöht hat und die Berechnung der Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub nach denselben Grundsätzen vorzunehmen ist, ganz gleich, ob es sich um die Bestimmung der Ersatzvergütung für bezahlten, nicht genommenen Jahresurlaub in dem Fall, dass das Arbeitsverhältnis beendet wird, oder um die Bestimmung des Restbetrags der Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub im Fall der Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses handelt (EuGH-Urteil vom 11. November 2015 C-219/14 in der RS Greenfield).

Aus der Feststellung des EuGHs, dass es dem einschlägigen Unionsrecht entgegensteht, wenn der von dem Arbeitnehmer, der von einer Vollzeit- zu einer Teilzeitbeschäftigung übergeht, in der Zeit der Vollbeschäftigung erworbene Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub, dessen Ausübung dem Arbeitnehmer während dieser Zeit nicht möglich war, nur mehr mit einem geringeren Urlaubsentgelt verbraucht werden kann, wurden bislang keine Konsequenzen gezogen. Daher wird nun § 3 Absatz 4 angepasst. Bei einer Teilzeitbeschäftigung wird – wie bisher auch – weiterhin nur die Anzahl der Urlaubstage umgerechnet, wenn sich die Arbeitszeit auf weniger als fünf Tage in der Woche verteilt. Vor einer solchen Änderung sind jedoch Hinweise und Gestaltungsmöglichkeiten zu nutzen. Daher ist nach dem neuen Satz 3 vor einer Verringerung der Anzahl der Arbeitstage in der Woche auf die Möglichkeiten einer Inanspruchnahme des bisherigen Urlaubs und die Folgen einer Umrechnung hinzuweisen.

Den Beamtinnen und Beamten ist daher künftig grundsätzlich bei jedem Antrag auf Reduzierung der Arbeitszeit mit einer Verminderung der Zahl der wöchentlichen Arbeitstage unter Hinweis auf die Rechtslage schriftlich mitzuteilen, dass der in der Zeit eines höheren Beschäftigungsumfangs erworbene Urlaubsanspruch (mit Ausnahme eines angesparten Urlaubs) noch vor Beginn der Teilzeitbeschäftigung mit der Verminderung der wöchentlichen Arbeitstage abgewickelt werden kann. Die Beamtinnen und Beamten sind dabei darauf hinzuweisen, dass sich die Besoldung bei einer Inanspruchnahme des Urlaubs nach der Verringerung der Arbeitszeit nach dem dann geltenden Beschäftigungsumfang richtet und der Anspruch bei einer Verringerung der Zahl der wöchentlichen Arbeitstage entsprechend umgerechnet wird. Damit obliegt es den Beamtinnen und Beamten, ihren in Vollzeit oder größerem Beschäftigungsumfang erworbenen Urlaub noch in Anspruch zu nehmen.

Auch in den Fällen, in denen Beamtinnen oder Beamte im Anschluss an eine Mutterschutzfrist nach der Entbindung, eine Elternzeit oder eine Beurlaubung aus familiären Gründen beabsichtigen, eine Teilzeitbeschäftigung aufzunehmen, ist eine entsprechende Mitteilung zu machen. Eine Inanspruchnahme des Urlaubs ist in diesen Fällen auch im Anschluss an die Mutterschutzfrist, Elternzeit oder Beurlaubung vor Beginn der beabsichtigten Teilzeitbeschäftigung möglich.

Außerdem soll künftig nach Absatz 4 Satz 4 eine Minderung des bestehenden Erholungsurlaubs aus Vorjahren und des anteiligen Urlaubs des laufenden Jahres unterbleiben, soweit er bis zum Zeitpunkt einer Verringerung der Zahl der wöchentlichen Arbeitstage tatsächlich nicht in Anspruch genommen werden konnte und nicht im Sinne des § 8 angespart wurde. Abgestellt wird somit künftig darauf, dass der Urlaub tatsächlich nicht in Anspruch genommen werden konnte und nicht nach § 8 angespart wurde. Damit wird sichergestellt, dass in den unionsrechtlich erforderlichen Fällen eine Minderung der Urlaubsansprüche unterbleibt.

Damit ergibt sich folgendes Verfahren. Zunächst beantragt die Beamtin oder der Beamte die Umstellung der Verteilung der Arbeitszeit abweichend von einer 5-Tage-Woche. Aufgrund dieses Antrags erfolgt ein Hinweis. Nach diesem Hinweis kann die Beamtin oder der Beamte sich entscheiden, ob an dem Zeitpunkt der Umstellung wie beantragt festgehalten werden soll oder ob eine Verschiebung des Beginns der Umstellung erfolgen soll. Übergangsweise ist z. B. auch denkbar, dass eine Teilzeitbeschäftigung weiterhin in einer 5-Tage-Woche bis zum Abbau des Urlaubs oder eines Anteils davon erfolgt. Wenn an dem bisherigen Antrag festgehalten wird und vor dem Umstellungsstichtag beantragter Urlaub aus dienstlichen Gründen oder krankheitsbedingt nicht in Anspruch genommen werden konnte, wird

dieser nicht gekürzt. Wenn am Umstellungszeitpunkt wie beantragt (der Umstellung einer 5-Tage-Woche auf eine weniger als 5-Tage-Woche) trotz des Hinweises festgehalten wird und kein Urlaub beantragt wird, wird der zum Umstellungszeitpunkt vorhandene Urlaub gekürzt.

Nach dem neuen Absatz 4 Satz 5 wird die Konsequenz aus der nicht erfolgten Umrechnung gezogen: Ist eine Minderung nach Satz 4 unterblieben, unterbleibt auch eine spätere etwaige Erhöhung nach Satz 1. Damit wird sichergestellt, dass im Wege der Mehrfachumrechnung kein Urlaub generiert werden kann.

Zu Nummer 3 (§ 5 Sonstiger Zusatzurlaub)

Die überwiegende Beschäftigung mit der Auswertung oder Inaugenscheinnahme kinder- oder jugendpornographischer Dokumente, Dateien oder Medien über einen längeren Zeitraum ist eine psychisch sehr belastende Tätigkeit. Beamtinnen und Beamte in den Ermittlungsbereichen sexueller Missbrauch von Kindern und anderer Sexualstraftaten (Polizei, Staatsanwaltschaft) müssen täglich eine Vielzahl an entsprechenden Foto- bzw. Video- und Audiodateien sichten und auswerten, was psychisch äußerst belastend ist. Hinzu kommen aufwendige und psychisch ebenfalls belastende Vernehmungen, die ein hohes Maß an Empathie, Sensibilität sowie Einfühlungsvermögen erfordern, um bei den Opfern die erlittenen Qualen nicht erneut aufleben zu lassen oder neue Traumata hervorzurufen. Aus Fürsorgegründen soll dem betroffenen Personenkreis ein Freizeitausgleich gewährt werden, um durch zusätzliche Regenerationstage eine dauerhafte Gesunderhaltung zu ermöglichen. Außerdem soll es die Personalgewinnung für diesen Bereich unterstützen.

Voraussetzung für den Zusatzurlaub ist, dass die Beamtin oder der Beamte während des Urlaubsjahres mindestens sechs Monate mit mindestens der Hälfte der individuellen täglichen Arbeitszeit mit der Auswertung oder Inaugenscheinnahme kinder- oder jugendpornographischer Dokumente, Dateien oder Medien beschäftigt ist. Auch bei einer Verteilung der Arbeitszeit auf weniger als fünf Arbeitstage pro Woche wird der Zusatzurlaub nicht gekürzt, da die psychische Belastung auch hierbei erheblich ist und eine Regeneration erforderlich bleibt. Die Höhe von drei Arbeitstagen gewährleistet einen Gleichklang mit der Höhe der aus anderen gesundheitsgefährdenden Gründen bei entsprechenden Tätigkeiten gewährtem Zusatzurlaub entsprechend § 5 UrlVO LSA.

Zu Nummer 4 (§ 6 Anrechnung früheren Erholungsurlaubs)

Der bisherige Absatz 3 regelte die Hinzurechnung des aufgrund der Rechtsprechung zur Altersdiskriminierung angepassten Erholungsurlaubs aus dem Urlaubsjahr 2011 zum Erholungsurlaub des Urlaubsjahres 2012. Aufgrund von Zeitablauf ist diese Übergangsregelung nicht mehr erforderlich und wird daher aufgehoben.

Zu Nummer 5 (§ 7 Inanspruchnahme, Verfall, Abgeltung des Erholungsurlaubs)

a) Hinweispflicht

Der EuGH hat wiederholt entschieden, dass „der Arbeitgeber verpflichtet ist, konkret und in völliger Transparenz dafür zu sorgen, dass der Arbeitnehmer tatsächlich in der Lage ist, seinen bezahlten Jahresurlaub zu nehmen, indem er ihn – erforderlichenfalls förmlich – auffordert, dies zu tun, und ihm, damit

sichergestellt ist, dass der Urlaub ihm noch die Erholung und Entspannung bieten kann, zu denen er beitragen soll, klar und rechtzeitig mitteilt, dass der Urlaub, wenn er ihn nicht nimmt, am Ende des Bezugszeitraums oder eines zulässigen Übertragungszeitraums verfallen wird. Die Beweislast trägt der Arbeitgeber“ (EuGH-Urteil vom 6. November 2018 C 619/16 Rn. 52-53 sowie vom 18. Januar 2024 C-218/22 Rn. 49 mit weiteren Nachweisen). Diese Hinweispflicht wird nun auch in der UrlVO LSA konkret verankert.

Die Hinweispflicht gilt nicht nur bei drohendem Verfall von Resturlaub oder bei bevorstehender Beendigung eines Beamtenverhältnisses. Auch vor Eintritt in die Freistellungsphase einer Teilzeitbeschäftigung, wenn unmittelbar nach der Freistellungsphase das Beamtenverhältnis durch Eintritt in den Ruhestand beendet wird, besteht eine Hinweispflicht. Hierunter fallen eine Altersteilzeitbeschäftigung nach § 66 LBG LSA oder ein Sabbatical im Rahmen von § 64 Abs. 4 LBG LSA, bei dem sich der Ruhestand unmittelbar an die Freistellungsphase anschließt oder Fälle einer Beurlaubung nach § 67 Abs. 1 Nr. 2 LBG LSA. Auch in diesen Fällen ist die Inanspruchnahme des Urlaubs aufgrund der Freistellungsphase oder der Beurlaubung später nicht mehr möglich.

Erholungsurlaub, den eine Beamtin oder ein Beamter aufgrund einer vorübergehenden Dienstunfähigkeit nicht spätestens bis zum Ende der in Absatz 2 genannten Frist erhalten hat, verfällt innerhalb von 15 Monaten nach dem Ende des Urlaubsjahres. Die Hinweispflicht nach Absatz 3 gilt in diesem Fall nur, wenn die Dienstfähigkeit vor Ablauf der verlängerten Frist wiederhergestellt wurde. Der § 3 Absatz 4 gilt entsprechend.

b) Urlaubsabgeltung bei jeder Beendigung eines Beamtenverhältnisses

Der EuGH hat mit Urteil vom 18. Januar 2024 C-218/22 entschieden, „dass ein Arbeitnehmer, der nicht in der Lage war, vor dem Ende seines Arbeitsverhältnisses seinen gesamten bezahlten Jahresurlaub zu nehmen, nach Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88 Anspruch auf eine finanzielle Vergütung für den nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub hat. Der Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses spielt dabei keine Rolle.“ (Rn. 32). Daher gebietet diese Rechtsprechung in allen Fällen der Beendigung eines Beamtenverhältnisses, dass der finanzielle Abgeltungsanspruch für Urlaubsansprüche unabhängig davon besteht, ob vorher eine krankheitsbedingte Dienstunfähigkeit vorlag. Die übrigen Voraussetzungen (z. B. Verfall, Verjährung, Anrechnung bereits genommenen Erholungsurlaubs etc.) sind weiterhin zu prüfen.

Zu Nummer 6 (§ 10 Erkrankung, Anrechnung)

Im neuen Absatz 3 wird klargestellt, dass für Sonderurlaub Absatz 1 und 2 entsprechend gelten, wenn der Sonderurlaub nicht zwingend zeitgleich mit dem Ereignis stattfinden muss. Dies ist beispielsweise bei einer Wahlhelferin oder einem Wahlhelfer der Fall, da sie oder er bereits ihre oder seine Leistung erbracht hat. Auch besteht beispielsweise im Zusammenhang mit einer Hochzeit, selbst wenn diese an einem dienstfreien Tag stattfindet, ein Anspruch auf Sonderurlaub an einem Arbeitstag. Dies gilt auch nach dem Tod eines in § 20 Abs. 2 Nr. 3 UrlVO LSA genannten Angehörigen. Der nahe zeitliche Zusammenhang hängt immer von den konkreten Umständen des Einzelfalls ab. Beispielsweise bei zeitaufwendigen Obduktionen oder Überführungen kann dies auch einen längeren Zeitraum in Anspruch

nehmen. Lediglich ausgeschlossen sind z. B. Gerichtstermine in Erbschaftsangelegenheiten, die möglicherweise mehrere Jahre später stattfinden.

Hierunter fällt zum Beispiel auch Sonderurlaub nach §§ 11 Abs. 3 (Wahlhelferin/Wahlhelfer), 19 (Heimreise), 20 Abs. 2 Satz 1 Nrn. 1 (Eheschließung/Begründung einer Lebenspartnerschaft), 2 (Niederkunft der Ehefrau, Lebenspartnerin oder in ehe-/lebenspartnerschaftsähnlicher Gemeinschaft lebenden Lebensgefährtin), 3 (Tod der dort genannten nahen Angehörigen), 4 (Umzug aus dienstlichem Anlass) und 7 (Dienstjubiläum) UrlVO LSA sowie bestimmte Fallkonstellationen des § 22 UrlVO LSA.

Zu Nummer 7 (§ 11 Sonderurlaub zur Ausübung staatsbürgerlicher Rechte oder zur Erfüllung staatsbürgerlicher Pflichten)

a) Wahlhelferinnen und Wahlhelfer

Es erfolgt eine Legaldefinition zu Mitgliedern eines Wahlvorstands, insbesondere im Sinne von §§ 6 ff. Europawahlordnung (EuWO), §§ 8 ff. Bundeswahlgesetz (BWahlG), § 26 Wahlgesetz des Landes Sachsen-Anhalt (LWG), §§ 12 ff., 57 Kommunalwahlgesetz für das Land Sachsen-Anhalt (KWG LSA). In jeden Wahlvorstand wird eine Wahlvorsteherin oder ein Wahlvorsteher, eine Schriftführerin oder ein Schriftführer und mehrere Beisitzerinnen und Beisitzer berufen. Stellvertretende Wahlvorsteherinnen und Wahlvorsteher sowie stellvertretende Schriftführerinnen und Schriftführer sind jeweils bereits wahlrechtlich vom Begriff der Beisitzerin oder des Beisitzers umfasst. Gleichzeitig wird klargestellt, dass der Sonderurlaubstatbestand für alle Mitglieder eines Wahlvorstands besteht. Außerdem wird die Vorschrift an die geübte Praxis (kein Ermessen, sondern Pflicht) angepasst. Lediglich für kommunale mittelbare Landesbeamtinnen und -beamte bleibt die Vorschrift als Ermessensvorschrift ausgestaltet. Den Kommunen muss es mit Blick auf ihre Personalhoheit selbst überlassen bleiben, ob und in welchem Umfang sie ihren kommunalen Beamtinnen und Beamten Sonderurlaub für die Tätigkeit in einem Wahlvorstand zu den einzelnen (auch unterschiedlich aufwändigen) Wahlen bzw. Plebisziten bewilligen.

b) Ehrenamtliche Richterinnen und Richter

Es ist vermehrt schwierig, ausreichend ehrenamtliche Richterinnen und ehrenamtliche Richter, Handelsrichterinnen und Handelsrichter (bei den Kammern für Handelssachen) sowie Schöffinnen und Schöffen (in der Strafgerichtsbarkeit) zu rekrutieren. Gemäß § 45 Abs. 1a Satz 1 DRiG darf niemand in der Übernahme oder Ausübung des Amtes als ehrenamtlicher Richter beschränkt oder wegen der Übernahme oder Ausübung des Amtes benachteiligt werden. Nach § 45 Abs. 1a Satz 2 DRiG sind ehrenamtliche Richter für die Zeit ihrer Amtstätigkeit von ihrem Arbeitgeber von der Arbeitsleistung freizustellen. Mit dieser Regelung zum Sonderurlaub mit Besoldung für die Zeit ihrer Amtstätigkeit soll sichergestellt werden, dass dies auch durch die Dienstherren im Geltungsbereich des LBG LSA erfolgt. Die Freistellung muss im erforderlichen Umfang zur Wahrnehmung des Ehrenamtes erfolgen.

Zu Nummer 8 (§ 17 Sonderurlaub zur Ausübung einer Tätigkeit in öffentlichen zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Einrichtungen oder in einer öffentlichen Einrichtung eines Mitgliedstaates der Europäischen Union oder zu Wahrnehmung von Aufgaben der Entwicklungszusammenarbeit)

Die Regelung wurde an §§ 6, 7 der Sonderurlaubsverordnung angepasst. Auch die bisherige Regelung orientierte sich an der Bundesregelung. Hiermit wird wieder ein Gleichklang der Normen hergestellt. Auch für die praktische Anwendung in diesen seltenen Fällen kann so die Kommentierung zur Bundesregelung weiterhin herangezogen werden.

Zu Nummer 9 (§ 20 Sonderurlaub aus persönlichen Anlässen)

a) Änderung von Absatz 2: Dienstjubiläum

Aus rechtssystematischen Gründen wird § 20 Abs. 2 Satz 2 inhaltlich als neue Nummer 7 des 1. Satzes aufgenommen und in der Folge Satz 2 aufgehoben. Zusätzlich aufgenommen werden soll das Dienstjubiläum nach 50 Jahren. Dies dürfte jedoch nur in sehr seltenen Fällen zur Anwendung kommen.

b) Neuer Absatz 3a: Sonderurlaub zur Betreuung erkrankter Kinder für 2024 und 2025

Mit dem Gesetz zur Stärkung der hochschulischen Pflegeausbildung, zu Erleichterungen bei der Anerkennung ausländischer Abschlüsse in der Pflege und zur Änderung weiterer Vorschriften vom 12. Dezember 2023, BGBl. I, Nr. 359 vom 15. Dezember 2023, wurde in § 45 Abs. 2a SGB V die Anzahl der Tage mit Anspruch auf Krankengeld bei Betreuung erkrankter Kinder in den Kalenderjahren 2024 und 2025 erhöht und besteht für jedes Kind längstens für 15 Arbeitstage, für alleinerziehende Versicherte längstens für 30 Arbeitstage, maximal für 35 Arbeitstage, für alleinerziehende Versicherte für 70 Arbeitstage. Das Krankengeld beträgt in der Regel 90 Prozent des ausgefallenen Nettoarbeitsentgelts (§ 45 Abs. 2 SGB V).

Es ist beabsichtigt, diese Änderung systemgerecht und wirkungsgleich rückwirkend zum 1. Januar 2024 zu übernehmen. Es wurde bereits mit Schreiben vom 24. Januar 2024 ein Vorgriff auf die beabsichtigte Änderung zugelassen. Aufgrund der Höhe des Krankengelds sollen 90 Prozent der Tage mit Krankengeldanspruch als Sonderurlaub übernommen werden.

c) Änderung von Absatz 4

Dies ist eine redaktionelle Folgeänderung zu b).

d) Änderung von Absatz 5

Dies ist eine redaktionelle Folgeänderung zu b).

Zu Nummer 10 (§ 21 Sonderurlaub für Maßnahmen der medizinischen Vorsorge, Rehabilitation oder Sterbebegleitung)

a) Neuer Absatz 3: Begleitung von Kindern bei stationären Behandlungen

Mit dem Gesetz zur Stärkung der hochschulischen Pflegeausbildung, zu Erleichterungen bei der Anerkennung ausländischer Abschlüsse in der Pflege und zur Änderung weiterer Vorschriften vom 12. Dezember 2023, BGBl. I, Nr. 359 vom 15. Dezember 2023, wurde ein unbefristeter Krankengeldanspruch bei stationärer Behandlung eines Kindes unter 12 Jahren für die Begleitperson aus medizinischen Gründen eingeführt (§ 45 Abs. 1a Satz 1 SGB V). Bei der stationären Behandlung eines versicherten Kindes, das das neunte Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wird die Notwendigkeit der Mitaufnahme einer Begleitperson aus medizinischen Gründen unwiderlegbar vermutet (§ 11 Abs. 3 Satz 2 SGB V). Das

Vorliegen der medizinischen Gründe, die eine Mitaufnahme der Begleitperson erforderlich machen, ist für Kinder von neun bis einschließlich elf Jahren oder für behinderte und dauerhaft auf Hilfe angewiesene Kinder zu bescheinigen (§ 45 Abs. 1a Satz 2 SGB V). Der Anspruch besteht nur für einen Elternteil (§ 45 Abs. 1a Satz 3 SGB V).

Es ist beabsichtigt, diese Änderung in den neuen § 21 Abs. 3 systemgerecht und wirkungsgleich rückwirkend zum 1. Januar 2024 zu übernehmen. Es wurde bereits mit Schreiben vom 24. Januar 2024 ein Vorgriff auf die beabsichtigte Änderung zugelassen.

b) Neuer Absatz 4

Dies ist eine redaktionelle Folgeänderung zu a).

V. Zu Artikel 5 (Änderung der Heilverfahrensverordnung Sachsen-Anhalt)

In § 4 (Notwendigkeit und Angemessenheit der Aufwendungen) soll Abs. 1 geändert werden.

Zu 1. (Satz 2)

Hierbei handelt es sich um eine klarstellende Einfügung, die verdeutlichen soll, dass sich die Erforderlichkeit von Aufwendungen allein nach medizinischen Gesichtspunkten bestimmt.

Zu 2. (Satz 3 und 4)

Bis zum 30. September 2023 erfolgte die Durchführung des Heilverfahrens auf der Grundlage der Heilverfahrensverordnung des Bundes vom 25. April 1979 (BGBl. I S. 502) geändert durch Verordnung vom 8. August 2002 (BGBl. I S. 3177) als sogenanntes „versteinertes Recht“. Beim praktischen Vollzug der Vorschrift wurde festgestellt, dass sich im Vergleich zur vorherigen Rechtslage eine unbeabsichtigte Änderung bei der Erstattung von Leistungen im Rahmen der Dienstunfallfürsorge ergeben hat. Der mit der Neueinführung der landeseigenen Heilverfahrensverordnung verbundene Verweis auf das restriktivere Beihilferecht hat dazu geführt, dass bestimmte medizinische Leistungen, die vor der Rechtsänderung erstattungsfähig waren, nunmehr abgelehnt werden müssen. Beispielhaft betrifft dies sogenannte „nicht verschreibungspflichtige Arzneimittel“, die nach geltendem Beihilferecht grundsätzlich nur unter ganz engen Voraussetzungen erstattungsfähig sind. Nach den vorherigen Heilverfahrensvorschriften waren auch diese Arzneimittel im Rahmen der Dienstunfallfürsorge auf schriftliche ärztliche Verordnung erstattungsfähig. Eine solche Leistungsbegrenzung war mit Schaffung einer landeseigenen Heilverfahrensverordnung nicht vorgesehen und ist in diesem Zusammenhang auch nicht angezeigt. Dem Dienstherrn obliegt bei der Dienstunfallversorgung eine erhöhte Fürsorgepflicht. Er hat in diesem Zusammenhang alles Erforderliche zu leisten, um die negativen Folgen eines Dienstunfalls zu beseitigen oder zumindest abzumildern.

Zu 3. (Satz 5 und 6)

Es handelt sich um eine redaktionelle Folgeänderung.

VI. Zu Artikel 6 (Inkrafttreten)

Hiermit wird das Inkrafttreten geregelt. Die Änderungen sollen am Tag nach der Verkündung in Kraft treten.

Abweichend hiervon sollen die bereits im Vorgriff gemäß Rundschreiben vom 24. Januar 2024 gestatteten nur begünstigenden Änderungen des § 8 Abs. 1 bis 3 ArbZVO und der §§ 20, 21 UrlVO LSA zum 1. Januar 2024 in Kraft treten.

Die übrigen Änderungen der ArbZVO sollen zu einem Monatsersten in der Zukunft in Kraft treten. Hiermit soll eine möglicherweise notwendige Änderung von Zeiterfassungsprogrammen, die zumeist monatlich laufen, sichergestellt werden.

ENTWURF



Kommunale Spitzenverbände Sachsen-Anhalt



Kommunale Spitzenverbände Sachsen-Anhalt

Ministerium der Finanzen des Landes Sachsen-Anhalt
Referat 14
Editharing 40
39108 Magdeburg

Städte- und Gemeindebund
Sternstr. 3, 39104 Magdeburg

Telefon: 0391 5924-300
Telefax: 0391 5924-444
E-Mail: post@sgsa.info

Landkreistag
Albrechtstr. 7, 39104 Magdeburg
Postfach 3663, 39011 Magdeburg

Telefon: 0391 56531-0
Telefax: 0391 56531-90
E-Mail: verband@landkreistag-st.de

Gemeinsame Homepage
<https://www.kommunales-sachsen-anhalt.de>

Magdeburg, 24.09.2024

Entwurf einer Fünften Verordnung zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften

Sehr geehrte Frau Dockhorn,
sehr geehrte Damen und Herren,

wir danken für die Möglichkeit, zu dem von der Landesregierung beschlossenen Entwurf einer Fünften Verordnung zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften Stellung nehmen zu können.

Wir erheben keine grundsätzlichen Bedenken gegen den vorgelegten Verordnungsentwurf.

Gleichwohl bitten wir um Berücksichtigung der nachfolgenden Anmerkungen:

Zu Artikel 1 – Änderung der Arbeitszeitverordnung (ArbZVO)

a) Änderungsvorschlag zu Ziffer 2 - § 1a ArbZVO

Im Einklang mit den Regelungen der EU-Arbeitszeitrichtlinie werben wir eindringlich dafür, § 1a Nr. 7 ArbZVO um den zweiten Halbsatz („und sich auch nicht dafür bereithalten“) zu kürzen, da dieser Halbsatz über die Definition in Art. 2 Nr. 2 EU-Arbeitszeitrichtlinie hinausgeht und einen höheren, vor Ort nicht erfüllbaren Standard setzt.

Zudem würde die Begriffsbestimmung ohne den zweiten Halbsatz der Definition in § 2 Nr. 15 AZV für Bundesbeamte entsprechen, wonach Ruhepause der Zeitraum ist, in dem Beamtinnen und Beamte keinen Dienst leisten.

Hilfsweise könnte § 1a Nr. 7 ArbZVO – gleichlautend wie die Begriffsbestimmung in Art. 2 Abs. 2 Nr. 2 EU-Arbeitszeitrichtlinie – folgenden neuen Wortlaut erhalten: „*Ruhezeit ist jede Zeitspanne außerhalb der Arbeitszeit.*“

Begründung:

Im Hinblick auf die Gewährung von Ruhezeiten bei angeordneter Rufbereitschaft stellt sich die aktuelle Rechtslage nach der ArbZVO wie folgt dar:

- Nach § 1a Nr. 7 ArbZVO ist die Ruhepause oder die Ruhezeit die Zeit, in der die Beamtinnen und Beamten keinen Dienst leisten und sich auch nicht dafür bereithalten müssen.
- Nach § 1a Nr. 8 ArbZVO ist die Rufbereitschaft die Pflicht der Beamtinnen und Beamten, sich außerhalb der Arbeitszeit und außerhalb der Dienststelle bereitzuhalten, um bei Bedarf zu Dienstleistungen abgerufen werden zu können.
- Gemäß § 7a ArbZVO handelt es sich bei der Rufbereitschaft nicht um Arbeitszeit. Lediglich die Zeiten einer tatsächlichen Heranziehung zur Dienstleistung werden in vollem Umfang auf die regelmäßige Arbeitszeit angerechnet.
- § 5 ArbZVO (Ruhepausen und Ruhezeit) bestimmt in Abs. 2, dass pro 24-Stunden-Zeitraum eine Mindestruhezeit von 11 zusammenhängenden Stunden zu gewähren ist. Zusätzlich zu dieser Ruhezeit ist innerhalb eines Siebentageszeitraums mindestens eine Ruhezeit von 24 zusammenhängenden Stunden zu gewähren. Für die 24-Stunden-Ruhezeit gilt ein Bezugszeitraum von 14 Tagen.

Danach sind die Zeiten inaktiver Rufbereitschaft keine Ruhezeit im Sinne des § 1a Nr. 7 ArbZVO, da sich der Beamte während der Rufbereitschaftszeit für den Dienst bereithalten muss.

Folglich hat der Beamte nach seinem Rufbereitschaftsdienst gemäß § 5 Abs. 2 ArbZVO pro 24-Stunden-Zeitraum einen Anspruch auf eine Mindestruhezeit von 11 zusammenhängenden Stunden und innerhalb eines Siebentageszeitraums einen Anspruch auf eine Ruhezeit von 24 zusammenhängenden Stunden.

Anders als in der EU-Arbeitszeitrichtlinie, in der es eine strikte Zweiteilung in Arbeitszeit und Ruhezeit gibt, setzt die aktuelle Fassung der ArbZVO mit der (inaktiven) Rufbereitschaftszeit, die weder Arbeitszeit noch Ruhezeit ist, einen höheren Standard fest, was in der kommunalen Praxis zu Schwierigkeiten führt.

Aus kommunaler Sicht besteht an dieser Stelle Änderungsbedarf, da das Zusammenspiel dieser Regelungen, insbesondere bei dem Rufbereitschaftsdienst zur Gefahrenabwehr außerhalb der Dienstzeit, zu erheblichen personalwirtschaftlichen Problemen führt.

Gemäß § 87 SOG LSA haben die Städte, Gemeinden und Verbandsgemeinden als Sicherheitsbehörden zu gewährleisten, dass die Aufgaben der Gefahrenabwehr auch außerhalb der Dienstzeit wahrgenommen werden.

Üblicherweise wird durch Dienstvereinbarung oder Dienstanweisung ein jährlicher Rufbereitschaftsplan erstellt und werden hierzu nicht alle Beschäftigten, sondern überwiegend nur das Führungspersonal der Kommune, wie Amtsleiter und Sachgebietsleiter (sowohl Tarifbeschäftigte als auch Beamte) eingeteilt.

Insoweit sorgt der Anspruch von Beamten auf eine Mindestruhezeit regelmäßig für Unverständnis bei den kommunalen Dienstherrn, da es an einer vergleichbaren Regelung für Tarifbeschäftigte fehlt. Aufgrund des seit Jahren zu verzeichnenden Aufgabenaufwuchses und der Aufgabenverdichtung ist in den stetig schrumpfenden Kommunalverwaltungen jede Arbeitskraft unverzichtbar. Die für Beamte ausgeweiteten Ruhezeiten sind deshalb regelmäßig nicht zu kompensieren, zumal dieser Personenkreis bereits überwiegend der Leitungsebene in der Kommunalverwaltung angehört.

Zu Veranschaulichung folgendes Beispiel:

Ist Rufbereitschaft (außerhalb der Dienstzeit) für eine Woche zu leisten, d. h. von Montag, 7.00 Uhr bis zum darauffolgenden Montag um 7.00 Uhr, haben Beamte aufgrund der Ruhezeitregelung in § 5 Abs. 2 ArbZVO im Anschluss an die (inaktive) Rufbereitschaft einen Anspruch auf eine Ruhezeit von 24 Stunden. In diesem Falle müsste ein Beamter folglich erst nach der 24-stündigen Ruhezeit am Mittwoch um 7.00 Uhr wieder zum Dienst erscheinen.

In kleineren und mittelgroßen Städten und Gemeinden wird das (wenige) Führungspersonal relativ häufig, d. h. alle 6 bis 8 Wochen zur Rufbereitschaft, eingeplant. Aufgrund der Ruhezeitregelung für Beamte fällt in diesen Fällen der verbeamtete Amtsleiter somit alle 6 bis 8 Wochen im Anschluss an seinen Rufbereitschaftsdienst für zwei Arbeitstage aus.

Zu berücksichtigen ist dabei auch, dass die Führungskräfte bereits aufgrund des Sitzungsdienstes im Hinblick auf die zahlreichen Ausschuss- und Gemeinderatssitzungen kontinuierlich Mehrarbeit leisten müssen und (überlange) Sitzungen ebenfalls zu Ruhezeiten im Sinne des § 5 Abs. 2 ArbZVO führen können.

Insoweit resultieren aus der ArbZVO in der kommunalen Praxis erhebliche personalwirtschaftliche Probleme, sodass Beamte zu Lasten der Tarifbeschäftigten oftmals nicht mehr zur Rufbereitschaft eingesetzt werden.

b) Zu Ziffer 5 - § 10 Abs. 2 Satz 1 ArbZVO

An dieser Stelle bitten wir erneut darum, Hauptverwaltungsbeamte aufgrund der Besonderheit ihres Amtes aus dem Anwendungsbereich der ArbZVO LSA herauszunehmen. Insoweit ist die „Zuständigkeitsregelung“ in § 10 Abs. 2 ArbZVO entbehrlich. Zugleich würde auch eine sinnvolle Kongruenz zu § 18 Abs. 1 Ziff. 2 ArbZG hergestellt, wonach Leiter von öffentlichen Dienststellen, die in einem Arbeitsverhältnis beschäftigt sind, von dem Anwendungsbereich des ArbZG ausgenommen sind.

Zu Artikel 2 – Änderung der Arbeitszeitverordnung – Feuerwehr (ArbzVO-FW)

Aus kommunaler Sicht geben wir zu bedenken, dass die vorgesehene Regelung (Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit um 9,6 h) mit den abweichenden Arbeitszeitregelungen bei den Berufsfeuerwehren in Sachsen-Anhalt kollidieren könnte. Diese haben in der Regel 12- oder 24-Stundendienste. Ein Dienst überschreitet also stets ein Fünftel der wöchentlichen Arbeitszeit. Aus organisatorischer Sicht ergäbe sich somit die Schwierigkeit, dass der Beamte bei einer Bewilligung des Antrages für den entsprechenden Tag für 9,6 h freizustellen ist. Daraus ergibt sich eine Differenz in der Arbeitszeit an dem jeweiligen Arbeitstag von 2,4 h bzw. 14,4 h Stunden, also auf den konkreten Tag betrachtet Minusstunden.

Zudem ist aus kommunaler Sicht eine Ermessensregelung vorzugswürdig.

Daher schlagen wir folgende Formulierung für § 2a ArbZVO-FW vor: *„Die Beamtinnen und Beamten können auf Antrag in jedem Kalenderjahr an einem Arbeitstag unter Fortzahlung der Bezüge vom Dienst freigestellt werden. Bei Bewilligung des Antrags ermäßigt sich die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit um ein Fünftel.“*

Zu Artikel 3 – Änderung der Laufbahnverordnung Sachsen-Anhalt (LVO LSA)

An dieser Stelle bitten wir um eine entsprechende Änderung in der LVO LSA im Hinblick auf die Anerkennung eines erfolgreich abgeschlossenen Beschäftigtenlehrgangs II beim Studieninstitut für kommunale Verwaltung Sachsen-Anhalt e. V. als gleichwertigen Abschluss im Sinne des § 14 Abs. 3 Nr. 2b) LBG LSA, wie dies bereits für den Beschäftigtenlehrgang I in der Anlage 1 (zu § 2) Fußnote 1 der LVO LSA geregelt ist.

Unabhängig davon sind wir für eine möglichst frühzeitige Einbindung hinsichtlich der für 2025 angekündigten Laufbahnrechtsnovelle dankbar.

Zu Artikel 4 – Änderung der Urlaubsverordnung Sachsen-Anhalt (UrlVO LSA)

- a) Bei der vorgesehenen Änderung des § 11 Abs. 3 UrlVO LSA ist begrüßenswert, dass bei kommunalen mittelbaren Landesbeamten die Gewährung eines Arbeitstags Sonderurlaub mit Besoldung für Mitglieder eines Wahlvorstands (Wahlvorstehern, Schriftführern, Beisitzern) bei Europa-, Bundestags-, Landtags- und Kommunalwahlen sowie bei Plebisziten *weiterhin im Ermessen* der kommunalen Dienstherren steht.
- b) Demgegenüber lehnen wir die in § 11 Abs. 4 UrlVO LSA vorgesehene Regelung ab, sie ist unter Berücksichtigung der geltenden Rechtslage entbehrlich und zu weitgehend. Sofern sie beibehalten wird, ist für die kommunalen Dienstherren eine Regelung zum Kostenausgleich zu treffen.

Zum einen besteht für ehrenamtliche Richter bereits ein gesetzlicher Freistellungsanspruch gemäß § 45 Abs. 1a Satz 2 DRiG. Demnach sind ehrenamtliche Richter sind für die Zeit ihrer Amtstätigkeit von ihrem Arbeitgeber von der Arbeitsleistung freizustellen, d. h. ohne Fortzahlung des Entgelts oder der Besoldung.

Zum anderen haben ehrenamtliche Richter einen Anspruch auf eine Entschädigung für Zeitversäumnis gemäß § 16 JVEG und darüber hinaus eine Entschädigung für Verdienstausschlag gemäß § 18 JVEG.

Insoweit ist ein Anspruch auf Sonderurlaub mit Besoldung für die Zeit der Amtstätigkeit als ehrenamtlicher Richter weder erforderlich noch geboten.

Aus diesem Grunde wurde für Tarifbeschäftigte, die als ehrenamtliche Richter tätig sind, in § 29 Abs. 2 S. 1 TV-L bzw. TVöD folgerichtig eine Differenzierung vorgenommen:

„Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts, wenn die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer

Verlegung, wahrgenommen werden können; soweit die Beschäftigten Anspruch auf Ersatz des Entgelts geltend machen können, besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Das fortgezahlte Entgelt gilt in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. Die Beschäftigten haben den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.“

Im Lichte des Gleichbehandlungsgrundsatzes muss dies ebenso für Beamtinnen und Beamte gelten. Denn unabhängig vom jeweiligen Status übt ein Angehöriger des Öffentlichen Dienstes das Amt als ehrenamtlicher Richter aus. Es ist kein Rechtsgrund und kein Differenzierungskriterium ersichtlich, das eine Besserstellung von Beamtinnen und Beamten gegenüber Tarifbeschäftigten rechtfertigen könnte.

Daher fordern wir, dass die geplante Ergänzung des Absatz 4 entfällt.

Hilfsweise fordern wir eine Ausnahme für kommunale Dienstherrn mit folgendem Wortlaut: „Abweichend von Satz 1 steht dies bei kommunalen mittelbaren Landesbeamten im Ermessen des jeweiligen Dienstherrn.“

Weiterer Änderungsbedarf:

Aus unserer Sicht besteht zudem weiterer Änderungsbedarf im Hinblick auf die nachfolgenden dienstrechtlichen Vorschriften und bitten wir daher um Berücksichtigung im Rahmen dieses Verordnungsentwurfs.

1. Vollstreckungsvergütungsverordnung des Landes Sachsen-Anhalt (VollVergVO LSA)

Zur Klarstellung regen wir eine Ergänzung in § 3 VollVergVO LSA um einen Absatz 4 mit folgendem Wortlaut an:

„Beigebrachte Geldbeträge sind auch unbare Zahlungen, die nach einer Vollstreckungshandlung einer im Vollstreckungsdienst tätigen Beamtin oder eines im Vollstreckungsdienst tätigen Beamten bei dieser oder diesem oder der zuständigen Kasse eingehen. Sie sind im Monat des Zuflusses zu berücksichtigen.“

In der Vergangenheit wurde regelmäßig die Frage aufgeworfen, ob auch unbare Zahlungen hierunter zu subsumieren seien. Insoweit dient diese Ergänzung einer wünschenswerten Klarstellung.

2. Nebentätigkeitsverordnung (NVO LSA)

Wir bitten, die in § 9 Abs. 1 NVO LSA vorgesehenen Bruttobeträge anzuheben.

Zunehmend nehmen Mitarbeiter Nebentätigkeiten wahr. Das betrifft mittlerweile nicht mehr nur Ärzte, sondern auch weitere Berufsgruppen (z. B. Bauingenieure oder Architekten). Auch sind Mitarbeiter als Lehrbeauftragte oder Dozenten tätig.

Die nicht abzuführenden Bruttobeträge sind seit mehr als 10 Jahren nicht angepasst worden und nicht mehr zeitgemäß, um mit der Genehmigung für Nebentätigkeiten noch aktiv

qualifiziertes Personal für den öffentlichen Dienst anzuwerben. Wir regen daher an, zumindest anteilig die Besoldungsentwicklung in den letzten 10 Jahren bei der Bemessung der Bruttobeträge nachzuvollziehen.

* * *

Für Rückfragen und ein vertiefendes Gespräch stehen wir gern zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen



Bernward Küper
Landesgeschäftsführer
Städte- und Gemeindebund Sachsen-Anhalt



Prof. Dr. Ariane Berger
Geschäftsführendes Präsidialmitglied
Landkreistag Sachsen-Anhalt

Nr. 225

Studie des Instituts der Deutschen Wirtschaft (IW) zum Thema „Verbeamtung bei Bund, Ländern und Kommunen – Zeitliche Entwicklung und Unterschiede nach Aufgabenbereichen“

Diese Studie beleuchtet auch den kommunalen Bereich und konstatiert, dass die Anzahl an kommunalen Beamten kontinuierlich sinkt, obwohl die Kommunen gegenüber dem Bund und den Ländern bereits deutlich weniger Beamte haben.

Diese Tendenz ist auch in Sachsen-Anhalt erkennbar. Derzeit sind ca. 2.771 Beamtinnen und Beamte in den Kommunen beschäftigt (laut Kommunalem Versorgungsverband Sachsen-Anhalt [KVSA], Stand: 31.10.2023). Am 31.05.2022 waren es noch 2.817 Kommunalbeamtinnen und –beamte. Somit wurden in den Kommunen von Sachsen-Anhalt innerhalb in einem Zeitraum von 17 Monaten 46 Beamtenstellen nicht nachbesetzt.

Diese Entwicklung ist mit Blick auf Art. 33 Abs. 4 GG (sog. Funktionsvorbehalt) und personalwirtschaftliche Folgekosten (für unbesetzte Beamtenstellen ist eine nicht unerhebliche Umlage an den KVSA zu zahlen, s. § 30 der Satzung des KVSA) nicht nachvollziehbar. Aus diesem Grunde empfehlen wir ausdrücklich die möglichst zeitnahe Nachbesetzung unbesetzter Beamtenstellen.

Die 17-seitige Studie des IW lässt sich wie folgt zusammenfassen:

[...] In den vergangenen Jahren haben Bund, Länder und Kommunen ihren Personalbestand deutlich ausgeweitet. Dennoch wird vielerorts über einen Mangel an Personal geklagt, unter anderem weil zunehmende Regulierung zu Belastungen für das öffentliche Personal führt. Aufgrund des einsetzenden demografischen Wandels wird der Bedarf an neuem Personal mutmaßlich noch zunehmen, zudem wird die Digitalisierung zunächst weitere Fachkräfte erfordern. Gelingt es nicht, durch weniger komplexe Gesetzgebung und Effizienzgewinne gegenzusteuern, verbleibt die Verbeamtung der Beschäftigten als eine Stellschraube, um mehr Personal für den öffentlichen Dienst zu gewinnen. Unabhängig von der normativen Frage, ob der (verbeamtete) Personalbestand wachsen oder zurückgehen sollte, wird in diesem Beitrag untersucht, wie sich der Beamtenanteil – also der Anteil der Beamten an allen Beschäftigten des öffentlichen Dienstes – entwickelt hat. Hierzu werden die Beamtenanteile der Jahre 2012 und 2022 in verschiedenen Aufgabenbereichen miteinander verglichen. Die Studie betrachtet den Bund, die Länder und die Gemeinden jeweils im Aggregat sowie die Länder im Einzelnen.

Für den Bund zeigen die Ergebnisse, dass sich der Beamtenanteil nur leicht um 0,5 Prozentpunkte verringert hat. Ein deutlicher Zuwachs ist in der Bundeswehrverwaltung und in der politischen Führung zu sehen, ein Rückgang unter anderem in der inneren Verwaltung. Bei den Ländern zeigt sich ein Rückgang des Beamtenanteils um 4,6 Prozentpunkte und hier vor allem in Grundschulen sowie in der politischen Führung und zentralen Verwaltung. Der Beamtenanteil ist in den alten Bundesländern höher als in den neuen, wenngleich einige neue Bundesländer ihren Beamtenanteil in den letzten Jahren erhöht haben. Deutlich rückläufig ist der Beamtenanteil bei den Kommunen. Dieser sank zwischen 2012 und 2022 auf niedrigem Niveau um 2,6 Prozentpunkte und damit um mehr als ein Sechstel. Der Rückgang betrifft ausnahmslos alle kommunalen Aufgabenbereiche, vor allem die Bereiche Soziales und Jugend, innere Verwaltung sowie Sicherheit und Ordnung. Ein Grund liegt im starken Personalzuwachs in den Tageseinrichtungen für Kinder, der komplett über Arbeitnehmer vollzogen wurde. Über alle Ebenen gesehen hat das Instrument der Verbeamtung somit relativ an Bedeutung verloren.

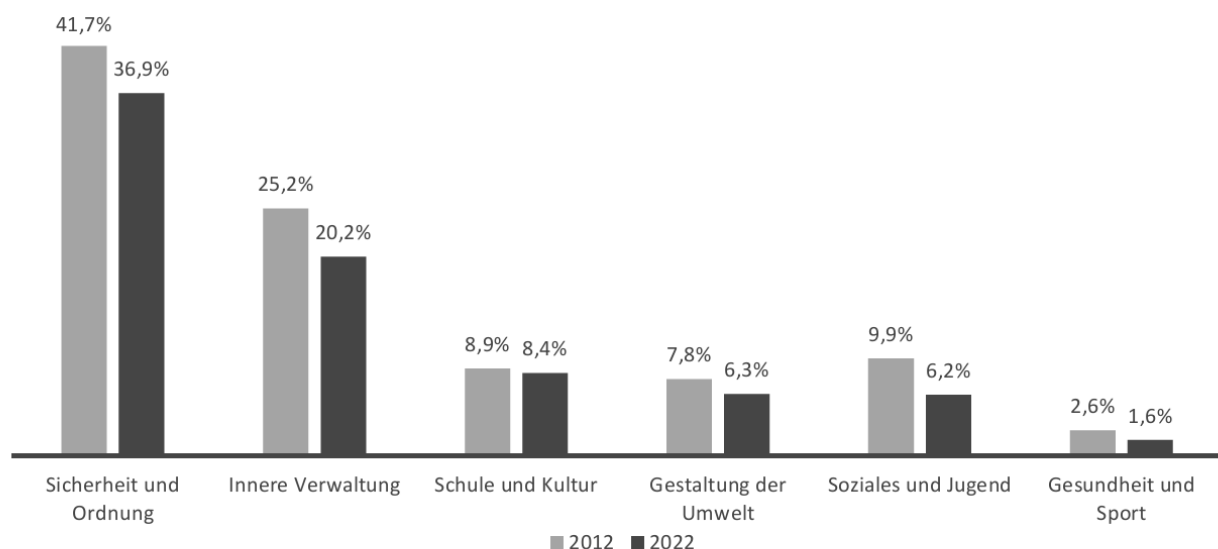
Für die Kommunen wird im Rahmen der Studie folgendes konstatiert:

[...] Aufgabenbereiche Kommunen

Betrachtet werden auch bei den Kommunen nur diejenigen Aufgabenbereiche, in denen im Jahr 2022 mindestens 100.000 Personen beschäftigt waren (Abbildung 5-1). Der größte Teil der kommunal Beschäftigten ist im Bereich Soziales und Jugend tätig, wo die Zahl der Beschäftigten zwischen 2012 und 2022 von 272.000 auf 391.000 Beschäftigte anstieg. Der Beamtenanteil lag im Jahr 2022 bei 6,2 Prozent. Dies ist ein deutlicher Rückgang im Vergleich zum Jahr 2012, in dem 9,9 Prozent der Beschäftigten im Bereich Soziales und Jugend verbeamtet waren. Gut ein Viertel der in diesem Bereich Beschäftigten war für die sozialen Hilfen zuständig. Dort fiel der Beamtenanteil deutlich von 22,0 auf 15,9 Prozent. Knapp drei Viertel waren für die Kinder-, Jugend- und Familienhilfe (größtenteils Tageseinrichtungen für Kinder) tätig, wo der Beamtenanteil von 3,7 auf 2,3 Prozent zurückging. Die Tageseinrichtungen für Kinder sind der wesentliche Grund für den Anstieg der Beschäftigten im Bereich Soziales und Jugend. Die Zahl der Beschäftigten und auch die Zahl der Arbeitnehmer stieg um zwei Drittel oder 84.000. Der Anteil der verbeamteten Beschäftigten in Tageseinrichtungen für Kinder liegt im Promillebereich.

Abbildung 5-1: Beamtenanteile der Kommunen nach ausgewählten Aufgabenbereichen

Anteil der Beamten an der Summe aus Beamten und Arbeitnehmern



Quellen: Statistisches Bundesamt, 2013; 2024b, eigene Berechnungen

In der inneren Verwaltung gab es im Jahr 2022 313.000 Beschäftigte (2012: 229.000), darunter 20,2 Prozent Beamte. Angesichts eines Werts von 25,2 Prozent im Jahr 2012 entspricht dies einem deutlichen Rückgang. Eine ähnlich hohe Zahl an Beschäftigten gab es im Bereich „Gestaltung der Umwelt“. Dies umfasst Aufgaben wie Ver- und Entsorgung, Natur- und Landschaftspflege sowie Verkehrsflächen. Die Zahl der Beschäftigten lag zuletzt bei 307.000 (2012: 296.000). Der Beamtenanteil ging von 7,8 Prozent zurück auf 6,3 Prozent.

Der höchste Beamtenanteil findet sich im Bereich Sicherheit und Ordnung. Von den 143.000 Beschäftigten im Jahr 2022 waren 36,9 Prozent verbeamtet. Im Jahr 2012 (114.000 Beschäftigte) lag der Beamtenanteil mit 41,7 Prozent noch spürbar höher. Im Bereich Gesundheit und Sport (2022: 155.000 Beschäftigte; 2012: 126.000), der zu zwei Dritteln durch Beschäftigte in Krankenhäusern

geprägt wird, ging der Beamtenanteil von 2,6 auf 1,6 Prozent zurück. Im Bereich Schule und Kultur (2022: 139.000 Beschäftigte; 2012: 130.000) sank der Beamtenanteil von 8,9 auf 8,4 Prozent.

Die Studie steht zum Download bereit unter:

www.kommunales-sachsen-anhalt.de

SGSA/ Mitgliederservice / Themengebiete / Allgemeine Verwaltung / Öffentliches Dienstrecht

KNSA 225/2024 vom 25.09.2024 th-ru

STÄDTE- UND GEMEINDEBUND SACHSEN-ANHALT



SGSA, Sternstr. 3, 39104 Magdeburg

Per E-Mail an die

1. **kreisfreien Städte**
2. **hauptamtlich geführten Städte und Gemeinden**
3. **Verbandsgemeinden**
4. **Zweckverbände**

im Städte- und Gemeindebund Sachsen-Anhalt

Städte- und Gemeindebund
Sachsen-Anhalt (SGSA)
- Landesgeschäftsstelle -
Sternstraße 3, 39104 Magdeburg

Telefon: 0391 5924-300
Telefax: 0391 5924-444

E-Mail: post@sgsa.info
Internet: www.kommunales-sachsen-anhalt.de

Sparkasse Magdeburg
IBAN: DE56 8105 3272 0036 0029 00
BIC/SWIFT: NOLADE21MDG

Auskunft erteilt: Frau Thurmann
Durchwahl: 0391 5924-330

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom

Unser Zeichen

Datum

11-10-00

02.10.1024

Erlass für die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen in der Landesverwaltung in Sachsen-Anhalt am 01.10.2024 in Kraft getreten

Kurzfassung:

Der Erlass für die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen in der Landesverwaltung in Sachsen-Anhalt – Teilhabeerlass – TErl.), RdErl. des MF vom 29.08.2024 - 14-03031-32/1/60687/2024, ist am 01.10.2024 in Kraft getreten. Der vormalige Fürsorgeerlass wurde mit Erlass vom 30.09.2024 (MBL. LSA S. 604) aufgehoben.

Sehr geehrte Damen und Herren,

das Ministerium der Finanzen des Landes Sachsen-Anhalt hat uns einen Tag vor dem Inkrafttreten des Erlasses mit E-Mail vom 30.09.2024 nachrichtlich über die Neufassung der Richtlinien über die Förderung der Einstellung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in der Landesverwaltung Sachsen-Anhalts (Erlass für die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen in der Landesverwaltung in Sachsen-Anhalt – Teilhabeerlass – TErl.), RdErl. des MF vom 29.08.2024 – 14-03031-32/1/60687/2024, informiert.

Am 1.10.2024 trat der 38-seitige TErl. für das Land Sachsen-Anhalt in Kraft.

Den Städten, Gemeinden und Verbandsgemeinden wird empfohlen, entsprechend zu verfahren (s. Ziff. 1.1, Seite 4).

Der vormalige Fürsorgeerlass vom 02.03.2010 wurde mit Erlass vom 30.09.2024 (MBL. LSA S. 604) aufgehoben.

Aus unserer Sicht war die Novellierung des Fürsorgeerlasses nicht erforderlich. Dies hatten wir auch gemeinsam mit dem Landkreistag Sachsen-Anhalt in einem Fachgespräch am 26.09.2022, zu dem die Arbeitsgemeinschaft der Hauptschwerbehindertenvertretung und Schwerbehindertenvertretungen der obersten Landesbehörden des Landes Sachsen-Anhalt (AGSV) eingeladen

hatte, vorgetragen und uns aufgrund der Personalhoheit der Kommunen ausdrücklich gegen eine verpflichtende Anwendung des Erlasses für die Kommunen ausgesprochen. Insoweit ist das Finanzministerium unserem Petitem gefolgt.

Allerdings wurden wir nicht in die Erarbeitung des Teilhabeerlasses einbezogen und entgegen § 160 KVG LSA auch nicht dazu angehört.

Der TERl. ist diesem Rundschreiben als *Anlage* beigefügt und darüber hinaus auf der Internetseite des Ministeriums der Finanzen abrufbar unter: <https://mf.sachsen-anhalt.de/dienstrecht/teilhabeerlass> .

Wir bitten um Kenntnisnahme.

Mit freundlichen Grüßen
Im Auftrage



Elke Thurmman

Anlage

Neufassung

Richtlinien über die Förderung der Einstellung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in der Landesverwaltung Sachsen-Anhalts

**(Erlass für die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen in der Landesverwaltung Sachsen-Anhalts – Teilhabeerlass - TErl.)
(RdErl. des MF vom 29. August 2024 – 14-03031-32/1/60687/2024)**

- Im Einvernehmen mit der StK, den übr. Min., der Verwaltung des Landtages, LfD und dem LRH

Bezug: Richtlinien über die Förderung der Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen (Fürsorgeerlass für schwerbehinderte Menschen) vom 2. März 2010 – 15.22-03031.301

Präambel

1. Rechtsgrundlagen

Menschen mit Behinderungen stehen unter dem besonderen Schutz des Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-Behindertenrechtskonvention – UN-BRK), des Grundgesetzes (Artikel 3 Abs. 3 Satz 2 GG) und der Verfassung des Landes Sachsen-Anhalt (Artikel 38 Landesverfassung). Diese verfassungsrechtlichen Grundsätze werden im

- Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX),
- Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG),
- Gesetz des Landes Sachsen-Anhalt zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (Behindertengleichstellungsgesetz Sachsen-Anhalt – BGG LSA),
- Behindertengleichstellungsverordnung (BGGVO LSA)

in der jeweils geltenden Fassung konkretisiert. Diese gelten für alle Bediensteten folglich für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Auszubildende, Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter. Daneben treten weitere spezifische Diskriminierungsverbote (zum Beispiel § 9 Beamtenstatusgesetz [BeamtStG], § 11 Laufbahnverordnung [LVO LSA]) beziehungsweise Sonderregelungen für

Beamtinnen und Beamte (zum Beispiel § 40 Abs. 2 Landesbeamtengesetz [LBG LSA]) sowie Richterinnen und Richter (§ 6 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 Landesrichtergesetz [LRiG]). Diese Bestimmungen bilden die Grundlage des vorliegenden TErl.

2. Verpflichtungen und Aufgaben

Mit diesem TErl. setzt die Landesregierung für die Landesverwaltung den an sie gerichteten gesetzlichen Auftrag um und konkretisiert damit die besondere Verpflichtung und die Vorbildfunktion des öffentlichen Dienstes, Menschen mit Behinderungen oder von Behinderung bedrohte Menschen in den Ausbildungs- und Arbeitsprozess entsprechend ihrer Fähigkeiten einzugliedern und zu fördern. Die Schwerbehindertenvertretung unterstützt von Behinderung bedrohte Menschen auch bei der Antragsstellung (§ 178 Abs. 1 Satz 3 SGB IX).

Eine besondere Bedeutung hat auch die Besetzung von Ausbildungsstellen mit schwerbehinderten Menschen.

Zur Umsetzung sind alle Stellen, die über die Einstellung und Verwendung von Beamtinnen und Beamten, von Richterinnen und Richtern, von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie von Auszubildenden entscheiden oder sonst damit befasst sind (Personalverantwortliche), gehalten, vertrauensvoll mit den Schwerbehindertenvertretungen und den Personalvertretungen zusammen zu arbeiten.

Den Personalverantwortlichen wird es zur Pflicht gemacht, den Menschen mit Behinderungen im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten sowie im Verwaltungshandeln mit Wohlwollen zu begegnen. Alle zugunsten der Menschen mit Behinderungen getroffenen Bestimmungen sind großzügig auszulegen. Die Inklusion von Menschen mit Behinderungen, insbesondere die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben, ist eine wichtige Aufgabe der Personalführung und Personalentwicklung. Vorgesetzte sollen dafür erforderliche Kenntnisse und Fähigkeiten durch entsprechende Fortbildungen im Rahmen der angebotenen Möglichkeiten erwerben.

Alle programmatischen und arbeitsmarktpolitischen Möglichkeiten zur Erhöhung der Beschäftigungsquote von schwerbehinderten Menschen sollen ausgeschöpft werden. Weitere Auskünfte erteilt das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Gleichstellung des Landes Sachsen-Anhalt (www.ms.sachsen-anhalt.de → Themen → Arbeit → Arbeitsmarktprogramm).

Inhaltsübersicht

1	Anwendungsbereich und geschützter Personenkreis	3
2	Beschäftigungspflicht	5
3	Einstellung	6
4	Nachteilsausgleiche bei Prüfungen	12
5	Beschäftigung	13
6	Berufliche Entwicklung schwerbehinderter Menschen	16
7	Dienstliche Beurteilung	18
8	Versetzung in den Ruhestand, Entlassung, Kündigung	18
9	Erholungsurlaub und Zusatzurlaub	21
10	Ergänzende und allgemeine Fürsorgemaßnahmen	24
11	Personalaktenführung	28
12	Betriebliches Eingliederungsmanagement	29
13	Zusammenarbeit zwischen Dienststelle, Schwerbehindertenvertretung und Personalvertretung	30
14	Schlussbestimmungen	37

1 Anwendungsbereich und geschützter Personenkreis

1.1 Der TErl. gilt für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richter sowie Auszubildenden der Landesverwaltung. Aufgrund der Terminologie im SGB IX wird im Erlass einheitlich der Begriff Beschäftigte für diesen Personenkreis sowie Arbeitgeber auch für Dienstherren verwendet, soweit nicht nur eine Regelung für eine bestimmte Statusgruppe getroffen wird.

Er dient als verbindliche Arbeits- und Informationsgrundlage und soll ein gleichmäßiges Verwaltungsverfahren sowie eine Gleichbehandlung aller Menschen

mit Behinderungen oder von Behinderung bedrohte Menschen in allen Geschäftsbereichen der Landesverwaltung gewährleisten. Weitergehende Regelungen können in den jeweiligen Dienststellen im Rahmen von Inklusionsvereinbarungen getroffen werden.

Den Gemeinden, Verbandsgemeinden, Landkreisen und den der Aufsicht des Landes unterstehenden anderen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts wird empfohlen, entsprechend zu verfahren. Besondere gesetzliche und tarifrechtliche Bestimmungen bleiben unberührt.

1.2 Schwerbehinderte Menschen im Sinne dieses TErl. sind die Menschen mit Behinderungen, bei denen ein Grad der Behinderung von wenigstens 50 vorliegt (§ 2 Abs. 2 SGB IX) und die diesem Personenkreis Gleichgestellten (§ 2 Abs. 3 SGB IX).

1.3 Als Nachweis der Feststellung der Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch (§ 2 Abs. 2 SGB IX) gilt regelmäßig der Ausweis (§ 152 Abs. 5 Satz 1 SGB IX). Dieser kann auch durch Vorlage von Bescheiden, amtlichen Bescheinigungen und Gerichtsentscheidungen erbracht werden (§ 152 Abs. 2 SGB IX). Der Gleichstellungsbescheid der Agentur für Arbeit gilt als Nachweis der Gleichstellung (§ 151 Abs. 2 SGB IX).

1.4 Bedienstete, über deren Antrag auf Feststellung der Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch oder als gleichgestellter Mensch mit Behinderung noch nicht entschieden ist und die dies ihrer Dienststelle mitgeteilt haben, gelten von dem Zeitpunkt der Mitteilung an als schwerbehinderte Menschen im Sinne dieses Erlasses. Ausgenommen hiervon sind Ansprüche, die sich erst aus dem Vorliegen der Feststellung der Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch oder gleichgestellter Mensch mit Behinderung ergeben. Nach bestandskräftiger Ablehnung ihres Antrages werden sie von diesem Erlass nicht mehr erfasst. Bediensteten, die die Feststellung der Eigenschaft als schwerbehinderter oder als gleichgestellter Mensch nach dem SGB IX beantragt haben, ist daher zu empfehlen, ihre Dienststelle hiervon schriftlich oder elektronisch zu unterrichten.

1.5 Änderungen des Grades der Behinderung, der Merkzeichen und der Gültigkeitsdauer des Schwerbehindertenausweises sowie der Wegfall der Schwerbehinderteneigenschaft sind dem Arbeitgeber anzuzeigen, sofern diesem die Schwerbehinderung bekannt ist.

Der Schwerbehindertenschutz endet gemäß § 199 Abs. 1 SGB IX für schwerbehinderte Menschen mit dem Wegfall der Voraussetzungen gemäß § 2 Abs. 2 SGB IX, bei Verringerung des Grades der Behinderung auf weniger als 50 jedoch erst am Ende des dritten Kalendermonats nach Eintritt der Unanfechtbarkeit des die Verringerung feststellenden Bescheides. Im Fall der Gleichstellung gemäß § 199 Abs. 2 SGB IX endet der Schutz mit der Rücknahme einer rechtswidrigen oder dem Widerruf einer rechtmäßigen Gleichstellung.

1.6 Zur Durchführung dieser Richtlinien sind folgende Personen mit bestimmten Aufgaben und Verantwortlichkeiten gegenüber Menschen mit Behinderungen im Rahmen ihrer jeweiligen Möglichkeiten und Zuständigkeiten besonders verpflichtet, insbesondere:

- die Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleiter,
- die übrigen Vorgesetzten,
- die sonstigen Beschäftigten, denen der Einsatz oder die Beaufsichtigung anderer Beschäftigter - sei es auch nur im Einzelfall - obliegt,
- die Beschäftigten, die Personalangelegenheiten bearbeiten.

2 Beschäftigungspflicht

2.1 Nach § 154 Abs. 1 SGB IX haben auch öffentliche Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich monatlich mindestens 20 Arbeitsplätzen im Sinne des § 156 SGB IX auf wenigstens fünf Prozent der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Es handelt sich hierbei um eine Mindestquote. Es bedarf daher auch bei Erreichen der Quote fortwährender besonderer Anstrengungen der Dienststellen, darüber hinaus Schwerbehinderte zu beschäftigen. Wer Arbeitgeber ist, bestimmt sich nach § 154 Abs. 2 Nr. 2 SGB IX.

2.2 Im Rahmen der Erfüllung der Beschäftigungspflicht sind in angemessenem Umfang gemäß § 155 Abs. 1 SGB IX besondere Gruppen schwerbehinderter Menschen zu beschäftigen.

Nach § 156 Abs. 1 SGB IX sind Arbeitsplätze alle Stellen, auf denen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter sowie Auszubildende und andere zu ihrer beruflichen Bildung Eingestellte beschäftigt werden. Hiervon ausgenommen sind nur solche Stellen, die in § 156 Abs. 2 und 3 SGB IX ausdrücklich genannt sind.

2.3 Die Mindestbeschäftigungsquote (Nummer 2.1) gilt für jedes Ressort einschließlich des nachgeordneten Geschäftsbereichs gesondert. Soweit die Erfüllung der Beschäftigungspflicht im Sinne des § 154 Abs. 1 SGB IX in einigen Geschäftsbereichen Schwierigkeiten bereitet, weil geeignete schwerbehinderte Menschen fehlen, die die erforderliche Vorbildung oder fachliche Eignung besitzen oder weil in Teilbereichen besondere gesundheitliche Anforderungen gelten, die schwerbehinderte Menschen unter Umständen nicht erfüllen, sollte vor dem Hintergrund des § 160 Abs. 8 SGB IX der Ausgleich vorrangig in den Geschäftsbereichen erfolgen, in denen besondere gesundheitliche Anforderungen nicht so stark im Vordergrund stehen. Die Einstellungsbehörden sind daher aufgefordert, ohne Rücksicht auf den für den Geschäftsbereich oder die einzelnen Dienststellen gebotenen Anteil, möglichst viele schwerbehinderte Menschen einzustellen.

2.4 Personalführende Dienststellen mit Stellen zur beruflichen Bildung, insbesondere für Auszubildende, haben im Rahmen der Erfüllung der Beschäftigungspflicht einen angemessenen Anteil dieser Stellen mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen. Hierüber ist mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 176 SGB IX und der Schwerbehindertenvertretung zu beraten (§ 155 Abs. 2 SGB IX).

3 Einstellung

3.1 Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass alle Arbeitsplätze in der Landesverwaltung für Menschen mit Behinderungen geeignet sind. Hiervon bestehen generelle Ausnahmen nur dann, wenn sich dies aus besonderen Vorschriften ergibt.

Erscheint darüber hinaus ein zu besetzender Arbeitsplatz, zum Beispiel wegen besonderer körperlicher oder psychischer Anforderungen, ausnahmsweise für schwerbehinderte Menschen nicht geeignet, so ist dies nach Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung zu begründen und aktenkundig zu machen.

3.2 Die Leiterinnen und Leiter der Dienststellen und die Stellen, die über die Einstellung und Verwendung von Personal entscheiden, haben, auch im Hinblick auf § 154 SGB IX, im Falle eines freien Arbeitsplatzes im Bereich der Landesverwaltung im Benehmen mit der Arbeitsverwaltung, unter Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung gemäß § 178 Abs. 2 SGB IX und unter Anhörung der zuständigen Personalvertretung, sorgfältig zu prüfen, ob der Arbeitsplatz mit einem schwerbehinderten Menschen, insbesondere mit bei der Agentur für Arbeit arbeitslos oder arbeitssuchend gemeldeten, besetzt werden kann (§ 164 Abs. 1 Satz 1 und 6 SGB IX). Zur Recherche der am Arbeitsmarkt verfügbaren geeigneten schwerbehinderten Menschen setzen sich die einstellenden Dienststellen mit der Agentur für Arbeit in Verbindung. Gemäß § 165 Satz 1 SGB IX hat die Meldung freiwerdender und neu zu besetzender sowie neuer Arbeitsplätze an die Agenturen für Arbeit – abweichend von § 164 Abs. 1 Satz 2 SGB IX – erst nach erfolgloser Prüfung zur internen Besetzung des Arbeitsplatzes zu erfolgen. Im Rahmen der Meldung an die Agenturen für Arbeit muss auch ein Vermittlungsantrag gestellt werden. Die Meldung kann gegebenenfalls auf elektronischem Weg erfolgen. Mit der Meldung gilt zugleich die Einwilligung zur Veröffentlichung der Stellenausschreibung als erteilt (§ 165 Satz 2 SGB IX).

Über die Vermittlungsvorschläge der Agenturen für Arbeit und vorliegende Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen sind die Schwerbehindertenvertretung und die Personalvertretung unmittelbar nach Eingang zu unterrichten (§ 164 Abs. 1 Satz 4 SGB IX). Die Unterrichtungspflicht gilt auch für Initiativbewerbungen.

Um mehr Arbeitgeber für die Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen zu gewinnen, sind bei den Integrationsfachdiensten in Sachsen-Anhalt „Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber“ nach § 185a SGB IX eingerichtet. Diese informieren, beraten und unterstützen Arbeitgeber bei der Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen. Die

„Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber“ werden aus Mitteln der Ausgleichsabgabe finanziert.

3.3 Wird ein Beschäftigungsverhältnis mit einem schwerbehinderten Menschen begründet und eine Probezeit vereinbart, so ist dieses dem Integrationsamt innerhalb von vier Tagen nach Einstellung anzuzeigen (§ 173 Abs. 4 SGB IX). Die Einstellungen sind unabhängig davon anzuzeigen, wie lange die Probezeit oder ob das Arbeitsverhältnis befristet oder unbefristet abgeschlossen worden ist.

3.4 Bei allen Stellen- und Funktionsausschreibungen ist darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen ausdrücklich erwünscht sind. Ein entsprechender Hinweis ist auch in Merkblätter für Nachwuchskräfte aufzunehmen.

Die Hinweispflicht, dass Bewerbungen von schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen ausdrücklich erwünscht sind, gilt nicht bei Ausschreibungen für Einstellungen in die Vollzugsdienste (Polizeivollzugsdienst, feuerwehrtechnischer Dienst und Justizvollzugsdienst). Bei internen Ausschreibungen darf dieser Hinweis nur entfallen, wenn aktenkundige, dienstpostenbezogene Besonderheiten einer Berücksichtigung schwerbehinderter Beamtinnen und Beamter in einem Vollzugs- oder Einsatzdienst von vornherein entgegenstehen. Im Zweifel ist bewerbenspezifisch im Rahmen des Auswahlverfahrens unter Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung eine polizeiärztliche Bewertung für die konkrete Bewerberin beziehungsweise den konkreten Bewerber einzuholen. Verpflichtungen zur Einstellung und Beschäftigung bestimmter Personengruppen nach anderen Gesetzen entbinden den Arbeitgeber nicht von der Verpflichtung zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen nach den besonderen Regelungen für schwerbehinderte Menschen (§ 205 SGB IX).

3.5 Von Berufsförderungswerken in Sachsen-Anhalt werden schwerbehinderte Menschen, die ihren bisherigen Beruf nicht mehr ausüben können, auf andere Berufe umgeschult. In geeigneten Fällen erfolgt eine diesbezügliche Anfrage bei den Berufsförderungswerken parallel zur Anfrage bei der Agentur für Arbeit.

3.6 Bewerben sich schwerbehinderte Menschen, so stehen bei der Prüfung ihrer fachlichen Eignung ihre Kompetenzen im Vordergrund. Eine im Vergleich zu anderen Bewerberinnen und Bewerbern geringere fachliche Eignung, die durch behinderungsbedingte Einschränkungen verursacht sein kann, darf nicht zum Nachteil gewertet werden, es sei denn, dass gerade die fehlenden Eigenschaften oder Fähigkeiten für die Erfüllung der Aufgaben unverzichtbar sind und nicht durch technische Arbeitshilfen oder andere Maßnahmen ausgeglichen werden können. Kommt hiernach eine schwerbehinderte Bewerberin oder ein schwerbehinderter Bewerber in die nähere Auswahl, so ist sie oder er gegenüber den in die nähere Auswahl gekommenen Personen ohne Behinderungen, die sich beworben haben, bei sonst gleicher fachlicher Eignung zu berücksichtigen, wenn die übrigen Voraussetzungen für eine Einstellung erfüllt sind.

3.7 Haben schwerbehinderte Menschen sich um einen Arbeitsplatz bei einer Dienststelle beworben oder sind nach § 164 Abs. 1 Satz 3 SGB IX dafür vorgeschlagen worden, werden sie zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen (§ 165 Abs. 1 Satz 3 SGB IX). Eine Einladung ist entbehrlich, wenn die fachliche Eignung offensichtlich fehlt (§ 165 Abs. 1 Satz 4 SGB IX). Hierbei legt die Rechtsprechung jedoch strenge Maßstäbe an. Insbesondere genügt es nicht, dass die Bewerbung geringe Erfolgsaussichten hat. Vielmehr darf die Bewerberin oder der Bewerber unter keinem Gesichtspunkt für die Stelle geeignet erscheinen. Hinsichtlich der Nichteinladung ist die Schwerbehindertenvertretung anzuhören (§ 178 Abs. 2 SGB IX).

3.8 Sind für die Einstellung Eignungsuntersuchungen oder andere Leistungsnachweise vorgesehen, müssen schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber rechtzeitig darauf hingewiesen werden, dass ihnen auf Antrag entsprechend der Art und dem Umfang der Behinderung Nachteilsausgleiche nach § 209 SGB IX in Verbindung mit § 11 Satz 3 LVO LSA eingeräumt werden können. Die Nachteilsausgleiche sind unter Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung festzulegen.

3.9 Erfüllt der Arbeitgeber seine Beschäftigungspflicht nicht und ist die Schwerbehindertenvertretung oder eine Personalvertretung mit der Ablehnung der

Bewerbungen schwerbehinderter Menschen nicht einverstanden, ist diese unter Darlegung der Gründe zu erörtern. Dabei werden die betroffenen schwerbehinderten Menschen angehört. Alle Beteiligten sind vom Arbeitgeber über die getroffene Entscheidung unter Darlegung der Gründe unverzüglich zu unterrichten (§ 164 Abs. 1 Satz 7 bis 9 SGB IX).

3.10 Bei Bewerbungen schwerbehinderter Menschen ist die Schwerbehindertenvertretung nicht zu beteiligen, wenn die Bewerberin oder der Bewerber die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ausdrücklich ablehnt (§ 164 Abs. 1 Satz 10 SGB IX). Haben sich mehrere schwerbehinderte Menschen beworben, ist die Schwerbehindertenvertretung jedoch nur dann nicht zu beteiligen, wenn alle schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerber die Beteiligung nach § 164 Abs. 1 Satz 10 SGB IX abgelehnt haben.

3.11 Die besonderen Vorschriften und Grundsätze für die Besetzung der Beamtenplanstellen sind unbeschadet der Geltung des Teils 3 des SGB IX auch für schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte so zu gestalten, dass die Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen gefördert und ein angemessener Anteil schwerbehinderter Menschen unter den Beamtinnen und Beamten erreicht wird (§ 211 Abs. 1 SGB IX). Von schwerbehinderten Menschen darf nur das Mindestmaß körperlicher Eignung für die Wahrnehmung der Laufbahnaufgaben verlangt werden (§ 11 LVO LSA). Die Eignung von schwerbehinderten Menschen wird im Allgemeinen auch dann noch als angemessen angesehen, wenn sie für die Wahrnehmung bestimmter Dienstposten der betreffenden Laufbahn geistig und körperlich geeignet sind. Für schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber sowie Beamtinnen und Beamte gilt in gleicher Weise wie für sonstige Bewerberinnen und Bewerber sowie Beamtinnen und Beamte, dass zum Zeitpunkt der Entscheidung unter Berücksichtigung des zu fordernden Mindestmaßes an körperlicher Eignung die Dienstfähigkeit vorliegen muss. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts liegt diese nur dann nicht vor, wenn tatsächliche Anhaltspunkte dafürsprechen, dass mit überwiegender Wahrscheinlichkeit vor Erreichen der Altersgrenze eine Dienstunfähigkeit eintritt oder dass die Beamtin oder der Beamte regelmäßig krankheitsbedingt ausfällt.

3.12 Einladungsschreiben für Vorstellungsgespräche sollten bei Vorliegen einer bekannt gemachten Behinderung den Hinweis enthalten, dass ein besonderer Assistenz- beziehungsweise Unterstützungsbedarf (zum Beispiel Gebärdensprach- oder Schriftdolmetscher, Nutzung eines barrierefreien Raumes, Einsatz von Kommunikationsmitteln) oder die Anwesenheit von Begleitpersonen oder Assistenztieren angemeldet oder mitgeteilt werden sollten. Die dafür zuständigen Ansprechpersonen in der Dienststelle sollten mit Telefonnummer und elektronischer Kontaktadresse aufgeführt werden. Bei der Auswahl und Ausstattung der für die Vorstellungsgespräche genutzten Räume ist auf die Barrierefreiheit zu achten.

Der Einstellung schwerbehinderter Menschen soll bei Bedarf eine nachgehende und berufsbegleitende Hilfe am Arbeitsplatz folgen. Hierzu hat die oder der Inklusionsbeauftragte das Integrationsamt hinzuzuziehen, um die berufsbegleitenden Maßnahmen mit allen Beteiligten abzustimmen. Neu eingestellte schwerbehinderte Menschen sowie schwerbehinderte Beschäftigte, die ein neues Arbeitsgebiet übernehmen, sind am Arbeitsplatz bedarfsgerecht zu unterweisen. In Ausnahmefällen können mit Zustimmung der obersten Dienstbehörde besondere nach Art und Umfang dem Leistungsvermögen angepasste Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen geschaffen werden.

Der schwerbehinderte Mensch hat das Recht, bei Einsicht in die über ihn geführte Personalakte oder ihn betreffende Daten des Arbeitgebers die Schwerbehindertenvertretung hinzuzuziehen (§ 178 Abs. 3 Satz 1 SGB IX).

Kann zum Ende der laufbahnrechtlichen Probezeit eine Bewährung aus gesundheitlichen Gründen nicht festgestellt werden, soll geprüft werden, ob dem schwerbehinderten Menschen die Weiterbeschäftigung im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses angeboten werden kann.

3.13 Leistungen von Rehabilitationsträgern, insbesondere von der Agentur für Arbeit, sind nach Möglichkeit in Anspruch zu nehmen. Gleiches gilt für Leistungen des Integrationsamtes im Rahmen der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben. Das Integrationsamt ist im Landesverwaltungsamt Sachsen-Anhalt zu erreichen. Die

Dienststelle unterstützt die oder den Bediensteten bei der Inanspruchnahme dieser Leistungen.

4 Nachteilsausgleiche bei Prüfungen

Die Vorschriften über Hilfen für behinderte Menschen zum Ausgleich behinderungsbedingter Nachteile oder Mehraufwendungen (Nachteilsausgleich) werden so gestaltet, dass sie unabhängig von der Ursache der Behinderung der Art oder Schwere der Behinderung Rechnung tragen (§ 209 Abs. 1 SGB IX). Zur Prüfung jeglicher Art wird auf § 11 LVO LSA verwiesen. Art und Umfang sind frühzeitig mit den Beteiligten zu erörtern und schriftlich festzulegen. Die zuständige Schwerbehindertenvertretung ist frühzeitig zu beteiligen.

Die Erleichterungen dürfen nicht dazu führen, dass die qualitativen Anforderungen herabgesetzt werden. Insbesondere können folgende Nachteilsausgleiche in Betracht kommen:

- barrierefreie Erreichbarkeit und Gestaltung des Prüfungsortes,
- Verlängerung der Frist zur Abgabe schriftlicher Arbeiten,
- Ersatz einzelner schriftlicher Arbeiten oder praktischer Prüfungsteile, die wegen der Art der Behinderungen nicht geleistet werden können, durch andere geeignete Prüfungsleistungen,
- individuelle zeitliche Gestaltung der Prüfungsdauer,
- Erholungspausen,
- Einzelprüfung,
- Bereitstellung von bedarfsspezifischen Hilfen.

Während mündlicher und praktischer Prüfungen hat die Schwerbehindertenvertretung das Recht anwesend zu sein, wenn die oder der schwerbehinderte zu Prüfende dies beantragt.

5 Beschäftigung

5.1 Schwerbehinderte Menschen sind nach § 164 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 SGB IX so zu beschäftigen, dass sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können.

Für schwerbehinderte Menschen sind die jeweils bestmöglichen Arbeitsbedingungen zu schaffen.

5.2 Der Arbeitgeber schaltet nach § 167 Abs. 1 SGB IX bei Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Arbeits- oder sonstigen Beschäftigungsverhältnis, die zur Gefährdung dieses Verhältnisses führen können, möglichst frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung und die in § 176 SGB IX genannten Vertretungen sowie das Integrationsamt ein, um mit ihnen alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen zur Beratung und mögliche finanzielle Leistungen zu erörtern, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können und das Arbeits- oder sonstige Beschäftigungsverhältnis möglichst dauerhaft fortgesetzt werden kann.

5.3 Die Arbeitgeber fördern die Einrichtung von Teilzeit- sowie mobilen Arbeitsplätzen. Sie werden dabei je nach Bedarf und Notwendigkeit vom zuständigen Rehabilitationsträger beziehungsweise vom Integrationsamt unterstützt. Mobiles Arbeiten ist eine Dienstleistung, die an einem anderen Ort als der Dienststelle erbracht wird (§ 26 Abs. 5 LBG LSA). Die Einrichtung eines mobilen Arbeitsplatzes erfolgt nach der entsprechenden Dienstvereinbarung.

Schwerbehinderte Menschen haben einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen Art oder Schwere der Behinderungen notwendig ist (§ 164 Abs. 5 SGB IX). Ein Anspruch besteht nicht, soweit seine Erfüllung für den Arbeitgeber nicht zumutbar oder mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden wäre oder soweit die staatlichen oder berufsgenossenschaftlichen Arbeitsschutzvorschriften oder beamtenrechtliche Vorschriften entgegenstehen. Der allgemeine Teilzeitanspruch (insbesondere nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz [TzBfG] vom 21. Dezember 2000 [BGBl. I S. 1966] in der jeweils geltenden Fassung, § 11 Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder [TV-L] vom 12. Oktober 2006

in der jeweils geltenden Fassung beziehungsweise §§ 65, 65a LBG LSA) bleibt von § 164 Abs. 5 SGB IX unberührt.

5.4 Schwerbehinderte Menschen werden auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freigestellt (§ 207 SGB IX). Unter Berücksichtigung der individuellen Leistungsfähigkeit schwerbehinderter Menschen kann ein Anspruch auf besondere Regelungen für die Gestaltung der Arbeitszeit und der Arbeitspausen oder die Verteilung der Wochenarbeitszeit auf die Wochentage bestehen (§ 164 Abs. 4 Nr. 4 SGB IX). Die örtlichen Verhältnisse, insbesondere Verkehrsverhältnisse, können ein Entgegenkommen beim Dienstbeginn und Dienstschluss sowie bei der Pausengestaltung rechtfertigen.

5.5 Zur Arbeitsassistenz werden von der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) e.V. auf deren Internetseiten (www.bih.de) ausführliche Informationen zur Arbeitsassistenz zur Verfügung gestellt. Arbeitsassistenz soll Menschen, die aufgrund ihrer Behinderung eine Hilfestellung bei der Arbeitsausführung benötigen, ansonsten aber in der Lage sind, ihre arbeitsvertraglichen Pflichten zu erfüllen, die Teilhabe am Arbeitsleben ermöglichen. Der schwerbehinderte Mensch selbst hat die Organisations- und Anleitungskompetenz für seine Assistenzkraft. Er stellt entweder die Assistenzkraft selbst ein (Arbeitgebermodell) oder beauftragt einen Anbieter von Assistenzdienstleistungen auf eigene Rechnung mit der Durchführung der Arbeitsassistenz (Dienstleistungsmodell).

5.6 Zur Erleichterung der Arbeit und zur Erhöhung der Leistungsfähigkeit ist der Arbeitsplatz nach Art und Umfang der Behinderungen mit den erforderlichen technischen Arbeitshilfen auszustatten (§ 164 Abs. 4 Satz 1 Nrn. 4 und 5 SGB IX). Die Leistungen der Rehabilitationsträger und des Integrationsamtes sind in Anspruch zu nehmen. Sofern bei der Auswahl der notwendigen Hilfsmittel Zweifel bestehen, sind das Integrationsamt und die Agenturen für Arbeit sowie bei Bedarf die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin in Dortmund (www.baua.de) oder die Berufsförderungswerke (BfW) zu beteiligen.

5.7 Grundsätzlich ist die bauliche, informationstechnische und arbeitsorganisatorische Barrierefreiheit herzustellen. Unterstützung kann hierbei die Landesfachstelle für Barrierefreiheit geben (<https://www.lf-barrierefreiheit-st.de>). Die

Schwerbehindertenvertretung ist bei der Planung und Bauausführung von Neu-, Erweiterungs- und Umbauten, Modernisierung sowie der Anmietung von Diensträumen zu beteiligen. Das gilt auch für die Zuteilung von Arbeitsräumen und Arbeitsplätzen innerhalb von Dienstgebäuden. Die Arbeitsräume für Menschen mit Behinderungen sind so auszuwählen, dass die Leistungsfähigkeit nicht beeinträchtigt wird (§ 106 Satz 3 Gewerbeordnung+ in der Fassung der Bekanntmachung vom 22. Februar 1999 [BGBl. I S. 202] in der jeweils geltenden Fassung). Einzelzimmer sollen zugeteilt werden, wenn die Art der Behinderung dies erforderlich macht. Bei der Planung und beim Bau von öffentlichen Gebäuden ist sicherzustellen, dass sowohl die Gebäude als auch die Inneneinrichtungen barrierefrei gestaltet werden (§ 49 Abs. 2 und 3 Bauordnung des Landes Sachsen-Anhalt in der Fassung der Bekanntmachung vom 10. September 2013 [GVBl. LSA 2013, 440, 441] in der jeweils geltenden Fassung). Insbesondere ist darauf zu achten, dass die Arbeitsplätze, Sanitär-, Pausen- und Bereitschaftsräume, Kantinen, Erste-Hilfe-Räume und Unterkünfte sowie die zugehörigen Türen, Verkehrswege, Fluchtwege, Notausgänge, Treppen und Orientierungssysteme, die von Menschen mit Behinderungen genutzt werden, barrierefrei gestaltet werden (vergleiche § 3a Abs. 1 Verordnung über Arbeitsstätten [ArbStättV] vom 12. August 2004 [BGBl. I S. 2179] in der jeweils geltenden Fassung). Ausnahmen sind nach § 3a Abs. 3 ArbStättV möglich.

5.8 Unter dem Oberbegriff „Informationstechnik“ werden im Allgemeinen sowohl die zur Informations- und Datenverarbeitung benötigte Hardware als auch die benötigte Software verstanden. „Informations- und Datenverarbeitung“ bezieht sich eher auf Programme und Prozesse, die bei Erfassung, Bearbeitung oder Darstellung von Daten mittels Computern verwendet werden.

Barrierefreie Informationstechnik verfolgt das Ziel, digital zur Verfügung stehende Anwendungen und Informationsangebote für alle Menschen nutzbar zu machen. Ein Zugang zur Informationstechnik für Menschen mit Behinderungen kann durch die Informationstechnik selbst erfolgen, zum Beispiel durch integrierte Programme im Betriebssystem. Manche funktionale Einschränkung erfordert jedoch den Einsatz von individuell angepassten Hilfsmitteln, zum Beispiel eine andere Art der Mauszeigerbedienung oder ein Bildschirmvorleseprogramm. Barrierefreie informationstechnische Lösungen müssen daher immer auch Schnittstellen für

individuell angepasste, assistive Technologie für die Ein- oder Ausgabe zur Verfügung stellen. Näheres ist in der Barrierefreie-Informationstechnik-Verordnung – BITV 2.0 vom 12. September 2011 (BGBl. I S. 1843) in der jeweils geltenden Fassung nachzulesen.

Im Hinblick auf die barrierefreie Informationstechnik hat der Arbeitgeber bei der Anschaffung und Einführung von Computersoftware, insbesondere bei elektronischen Dokumentenmanagementsystemen, bereits bei der Ausschreibung die barrierefreie Zugänglichkeit für Beschäftigte mit Behinderungen als Kriterium zu berücksichtigen (vergleiche § 16a Abs. 3 BGG LSA).

5.9 Ein Dienstposten- oder Arbeitsplatzwechsel oder die Übertragung anderer oder zusätzlicher Aufgaben kann für schwerbehinderte Menschen mit größeren Herausforderungen verbunden sein als für andere Menschen. Schwerbehinderte Menschen dürfen nicht gegen ihren Willen versetzt, abgeordnet oder unter Änderung ihres bisherigen Arbeitsstandortes umgesetzt werden, es sei denn, dass dringende dienstliche Gründe die Maßnahme erfordern. In diesem Fall sollten ihnen mindestens gleichwertige Arbeitsbedingungen oder Entwicklungsmöglichkeiten geboten werden. Schwerbehinderte Bedienstete müssen vorher gehört werden, die Schwerbehindertenvertretung ist nach § 178 Abs. 2 SGB IX anzuhören.

Begründeten Anträgen der schwerbehinderten Menschen auf Versetzung oder sonstigen Wechsel des Arbeitsplatzes soll im Rahmen des Möglichen und der Zumutbarkeit entsprochen werden, wenn dies zur behinderungsgerechten Beschäftigung geboten ist.

6 Berufliche Entwicklung schwerbehinderter Menschen

6.1 Das berufliche Fortkommen der schwerbehinderten Menschen ist besonders zu fördern (vergleiche § 164 Abs. 4 Satz 1 Nrn. 1 bis 3 SGB IX). Werden Arbeitsplätze neu eingerichtet oder frei, die einem Beförderungssamt zugeordnet sind oder eine höhere Eingruppierung ermöglichen, sind schwerbehinderte Menschen bei sonst gleicher fachlicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung besonders zu berücksichtigen. Dies gilt insbesondere für schwerbehinderte Menschen, die bereits in der betreffenden Dienststelle auf geringer bewerteten Stellen tätig sind. Ihnen können

im Rahmen des tarif- und dienstrechtlich Möglichen Erprobungszeiten eingeräumt werden. Im Einzelfall können entsprechende Beförderungs- und Höhergruppierungsmöglichkeiten durch Versetzungen, Umsetzungen oder andere Geschäftsverteilung geschaffen werden, soweit dies haushaltsrechtlich zulässig ist.

6.2 Die berufliche Förderung soll dazu führen, dass schwerbehinderte Menschen Positionen erlangen, von denen anzunehmen ist, dass Menschen ohne Schwerbehinderungen sie bei sonst gleicher fachlicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung erreichen würden. Hierfür sind alle laufbahnrechtlichen und tariflichen Möglichkeiten auszuschöpfen. Die Eignung für ein Beförderungssamt wird schwerbehinderten Menschen in der Regel nur dann nicht zuzuerkennen sein, wenn sie die an das Beförderungssamt zu stellende Mindestanforderung nicht erfüllen.

6.3 Besonderer Wert ist auf die berufliche Fortbildung der schwerbehinderten Menschen zu legen. Ihnen ist Gelegenheit zu geben, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten zu erweitern. Zu geeigneten innerbetrieblichen Fortbildungslehrgängen der Landesverwaltung sind sie bevorzugt zuzulassen (§ 164 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 SGB IX). Die schwerbehinderten Menschen haben gegenüber ihren Arbeitgebern Anspruch auf Erleichterungen im zumutbaren Umfang zur Teilnahme an außerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung, unter Berücksichtigung der Behinderung und ihrer Auswirkungen auf die Beschäftigung (§ 164 Abs. 4 Satz 1 Nr. 3 SGB IX). Entsprechend sind auf den Anmeldeformularen beziehungsweise -masken Möglichkeiten vorzusehen, behinderungs- oder sonstige gesundheitsbedingte Anforderungen freiwillig anzugeben, damit die Veranstalter eine optimale und barrierefreie Lehrgangsdurchführung sicherstellen können. Die Kosten für Fortbildungslehrgänge sollen nach Möglichkeit übernommen werden.

Auf die Umsetzung der UN-BRK – insbesondere in Bezug auf die barrierefreie Zugänglichkeit des Gebäudes, der Unterlagen für die Fortbildung sowie die barrierefreie Nutzbarkeit der Seminartechnik – ist zu achten (vergleiche Artikel 27 Abs. 1 Satz 2 Buchst. d UN-BRK).

6.4 Im Einzelfall können Art und Schwere der Behinderung Folgen haben, die weitere Förderungsmaßnahmen zu ihrem Ausgleich geboten erscheinen lassen. Dies gilt vor

allem, wenn nach Würdigung aller Umstände, insbesondere Vor-, Aus- und Fortbildung sowie dienstliche Bewährung, anzunehmen ist, dass ohne die Behinderungen ein besseres berufliches Fortkommen erreicht worden wäre.

6.5 Eine Berufsförderung im Rahmen dieses TErl. soll neben voll- auch teilzeitbeschäftigten schwerbehinderten Menschen im Sinne des § 155 Abs. 1 SGB IX ermöglicht werden. Bei diesem Personenkreis ist je nach Lage des Einzelfalles auch zu prüfen, ob ein geeigneter Arbeitsplatz übertragen oder durch Zusammenfassen mehrerer Aufgaben ein geeigneter Arbeitsplatz geschaffen werden kann, um dadurch gegebenenfalls eine Vollbeschäftigung zu erreichen.

7 Dienstliche Beurteilung

Die Beurteilung von Beamtinnen und Beamten richtet sich nach § 21 LBG LSA in Verbindung mit der Beurteilungsverordnung des Landes Sachsen-Anhalt (BeurtVO LSA) oder von Richterinnen und Richtern sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälten nach § 6a LRiG in Verbindung mit der Verordnung über die Beurteilung der Richter und Staatsanwälte (BeurtVO RiStA). Auf § 2 Abs. 2 und 3 sowie §§ 15 und 18 BeurtVO LSA und § 8 Abs. 2 und 3 BeurtVO RiStA wird besonders hingewiesen. Im Rahmen des Art. 33 Abs. 2 GG sind sie jedoch auch gleichermaßen für die dienstliche Beurteilung von unbefristet Beschäftigten für Auswahlentscheidungen nach Art. 33 Abs. 2 GG heranzuziehen. Außerdem ist in Beurteilungsrichtlinien zu regeln, dass diese die Beurteilung der Beamtinnen und Beamten sowie der Beschäftigten erfassen.

8 Versetzung in den Ruhestand, Entlassung, Kündigung

8.1 Schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte sollen wegen Dienstunfähigkeit aufgrund ihrer Behinderungen nur dann in den Ruhestand versetzt werden, wenn festgestellt wird, dass sie bei jeder möglichen Rücksichtnahme nicht fähig sind, ihre Dienstpflichten zu erfüllen.

In den Ruhestand wird nicht versetzt, wer anderweitig verwendbar ist (§ 26 Abs. 1 Satz 3 BeamtStG). Eine anderweitige Verwendung ist möglich, wenn der Beamtin oder dem Beamten ein anderes Amt derselben oder einer anderen Laufbahn

übertragen werden kann. In diesen Fällen ist die Übertragung eines anderen Amtes ohne Zustimmung zulässig, wenn das neue Amt zum Bereich desselben Dienstherrn gehört, es mit mindestens demselben Grundgehalt verbunden ist wie das bisherige Amt und wenn zu erwarten ist, dass die gesundheitlichen Anforderungen des neuen Amtes erfüllt werden. Beamtinnen und Beamte, die nicht die Befähigung für die andere Laufbahn besitzen, haben an Qualifizierungsmaßnahmen für den Erwerb der neuen Befähigung teilzunehmen (§ 26 Abs. 2 BeamtStG). Zur Vermeidung der Versetzung in den Ruhestand kann der Beamtin oder dem Beamten unter Beibehaltung des übertragenen Amtes ohne Zustimmung auch eine geringer wertige Tätigkeit im Bereich desselben Dienstherrn übertragen werden, wenn eine Verwendung nicht möglich ist und die Wahrnehmung der neuen Aufgabe unter Berücksichtigung der bisherigen Tätigkeit zumutbar ist (§ 26 Abs. 3 BeamtStG). Von der Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit soll abgesehen werden, wenn die Beamtin oder der Beamte unter Beibehaltung des übertragenen Amtes die Dienstpflichten noch während mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit erfüllen kann (begrenzte Dienstfähigkeit, § 27 Abs. 1 BeamtStG). Hierbei ist jedoch zu berücksichtigen, dass vor einer eingeschränkten Verwendung der Beamtin oder des Beamten im Rahmen der begrenzten Dienstfähigkeit zunächst die Möglichkeiten einer anderweitigen vollen Verwendung, indem ein anderes Amt oder eine geringer wertige Tätigkeit übertragen wird, zu prüfen sind (§ 46 Abs. 1 LBG LSA).

8.2 Soll zur Prüfung einer Dienstunfähigkeit im Sinne des § 26 BeamtStG eine amtsärztliche Untersuchung durchgeführt werden, ist vor deren Anordnung gegenüber schwerbehinderten Beamtinnen und Beamten die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen.

8.3 Sollen schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit in den Ruhestand versetzt oder schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte auf Probe oder auf Widerruf entlassen werden, ist vorher die Schwerbehindertenvertretung zu hören (§§ 178 Abs. 2 und 211 Abs. 1 SGB IX). Einem Antrag auf Versetzung in den Ruhestand gemäß § 40 Abs. 2 LBG LSA soll entsprochen werden, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen vorliegen. Eine erneute Berufung bei Wiederherstellung der Dienstfähigkeit oder begrenzter Dienstfähigkeit ist nach den Vorschriften des § 29 BeamtStG möglich.

8.4 Ist eine Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit oder der Eintritt in den Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze ausgeschlossen, weil die Wartezeit (§ 50 Abs. 1 LBG LSA) nicht erfüllt ist und wird die schwerbehinderte Beamtin oder der schwerbehinderte Beamte deshalb entlassen, erfolgt grundsätzlich die Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung.

8.5 Beschäftigungsverhältnisse der schwerbehinderten Menschen unterliegen dem besonderen Kündigungsschutz nach den Bestimmungen der §§ 168 bis 175 SGB IX. Die Schwerbehindertenvertretung ist im Falle einer Kündigung gemäß § 178 Abs. 2 SGB IX unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören sowie die getroffene Entscheidung ist ihr unverzüglich mitzuteilen. Die Kündigung eines schwerbehinderten Menschen, die der Arbeitgeber ohne eine Beteiligung nach § 178 Abs. 2 SGB IX ausspricht, ist unwirksam. Ordentliche Kündigungen der Arbeitsverhältnisse von schwerbehinderten Menschen durch den Arbeitgeber bedürfen der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes (§ 168 SGB IX). Die Kündigungsfrist beträgt ohne Rücksicht auf einzel- oder tarifvertragliche Vereinbarungen mindestens vier Wochen (§ 169 SGB IX). Dies gilt im Übrigen auch für eine Änderungskündigung.

8.6 Die Kündigung von schwerbehinderten Menschen aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist (außerordentliche Kündigung) bedarf ebenfalls der Zustimmung des Integrationsamtes (§ 174 SGB IX) und der Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung nach § 178 Abs. 2 SGB IX.

8.7 Die Zustimmung des Integrationsamtes zur Kündigung von schwerbehinderten Menschen ist nicht erforderlich, wenn das Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigungserklärung ohne Unterbrechung noch nicht länger als sechs Monate besteht (§ 173 Absatz 1 Nr. 1 SGB IX). Die Beendigung eines derartigen Arbeitsverhältnisses ist jedoch dem Integrationsamt innerhalb von vier Tagen anzuzeigen (§ 173 Abs. 4 SGB IX). Die Pflicht zur Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung besteht in diesem Fall gleichwohl.

8.8 Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge der Zahlung einer Rente wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung richtet sich – wie bei Menschen ohne

Behinderungen – bei Tarifbeschäftigten nach § 33 Abs. 2 bis 4 TV-L, § 33 Abs. 2 bis 4 Tarifvertrag zur Regelung der Arbeitsbedingungen von Beschäftigten in forstwirtschaftlichen Verwaltungen, Einrichtungen und Betrieben der Länder (TV-Forst) vom 18. Dezember 2007 in der jeweils geltenden Fassung beziehungsweise nach § 33 Abs. 2 bis 4 Tarifvertrag für Ärztinnen und Ärzte an Universitätskliniken (TV-Ärzte) vom 30. Oktober 2006 in der jeweils geltenden Fassung. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge einer Rente wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung bedarf der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes (§ 175 Satz 1 SGB IX). Die Beendigung tritt nicht ein, wenn der Rentenantrag rechtzeitig zurückgenommen wird und die betroffene Arbeitnehmerin beziehungsweise der betroffene Arbeitnehmer dem Arbeitgeber dies unverzüglich mitteilt. Das Arbeitsverhältnis endet ferner nicht, wenn lediglich eine Rente auf Zeit wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung gewährt wird. In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den die Rente gewährt wird. Liegt ein Fall teilweiser oder voller Erwerbsminderung vor, endet beziehungsweise ruht das Arbeitsverhältnis nicht, wenn der schwerbehinderte Mensch nach seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende dienstliche beziehungsweise betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Zudem kann der schwerbehinderte Mensch innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung durch den Arbeitgeber über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragen. § 164 Abs. 5 Satz 3 in Verbindung mit Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 SGB IX ist zu beachten.

9 Erholungsurlaub und Zusatzurlaub

9.1 Den Wünschen schwerbehinderter Menschen hinsichtlich Urlaubszeit und Urlaubsteilung soll möglichst entsprochen werden. Die besonderen Regelungen für Lehrkräfte an öffentlichen Schulen (Schulferien, § 2 Abs. 2 Satz 1 Urlaubsverordnung Sachsen-Anhalt [UrIVO LSA] vom 25. November 2014 [GVBl. LSA 2014, 456; 2015, 399] in der jeweils geltenden Fassung) und Hochschullehrer und Lehrkräfte an Hochschulen und sonstigen Ausbildungseinrichtungen (vorlesungsfreie oder unterrichtsfreie Zeit, § 2 Abs. 3 Satz 1 UrIVO LSA) bleiben hiervon unberührt.

9.2 Schwerbehinderte Menschen nach § 2 Abs. 2 SGB IX – nicht jedoch Gleichgestellte im Sinne des § 2 Abs. 3 SGB IX – haben Anspruch auf einen bezahlten zusätzlichen Urlaub von fünf Arbeitstagen im Urlaubsjahr (§ 208 Abs. 1 SGB IX). Verteilt sich die regelmäßige Arbeitszeit der schwerbehinderten Menschen auf mehr oder weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche, erhöht oder vermindert sich der Zusatzurlaub entsprechend. Soweit tarifliche, betriebliche oder sonstige Urlaubsregelungen für schwerbehinderte Menschen einen längeren Zusatzurlaub vorsehen, bleiben sie unberührt.

9.3 Besteht die Schwerbehinderteneigenschaft nicht während des gesamten Kalenderjahres, so hat der schwerbehinderte Mensch für jeden vollen Monat der im Beschäftigungsverhältnis vorliegenden Schwerbehinderteneigenschaft einen Anspruch auf ein Zwölftel des Zusatzurlaubs. Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden. Ergeben sich für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Bruchteile von weniger als einem halben Tag, ist eine stundenweise Freistellung möglich. Für Beamtinnen und Beamte werden Bruchteile von weniger als einem halben Tag gemäß § 1 Abs. 5 UrIVO LSA abgerundet. Der so ermittelte Zusatzurlaub ist dem Erholungsurlaub hinzuzurechnen und kann bei einem nicht im ganzen Kalenderjahr bestehenden Beschäftigungsverhältnis nicht erneut gemindert werden (§ 208 Abs. 2 SGB IX).

9.4 Der Zusatzurlaub dient der Erhaltung und Auffrischung der Arbeitskraft der schwerbehinderten Menschen. Er verfolgt den gleichen Zweck wie der Erholungsurlaub. Die Regelungen des § 208 SGB IX bleiben von den Tarifvorschriften unberührt. Für Beamtinnen und Beamte gelten die Vorschriften der UrIVO LSA ergänzend. Gemäß § 7 Abs. 2 UrIVO LSA verfällt Erholungs- und Zusatzurlaub, der nicht innerhalb von neun Monaten nach dem Ende des Urlaubsjahres genommen worden ist. Soweit er wegen Erkrankung bis zum Ablauf der Verfallsfrist nicht genommen werden konnte, verfällt der Urlaubsanspruch nach Ablauf weiterer sechs Monate, wenn er nicht innerhalb dieser Frist angetreten wurde (§ 7 Abs. 3 UrIVO LSA).

Bei schwerbehinderten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sind auf den Zusatzurlaub nach § 208 SGB IX die Vorschriften über Entstehung, Übertragung, Kürzung und Abgeltung des gesetzlichen Mindesturlaubs nach dem

Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) vom 20. April 2013 (BGBl. I S. 868) in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden. Somit teilt der Zusatzurlaub das rechtliche Schicksal des gesetzlichen Mindesturlaubs. Eine Übertragung des Zusatzurlaubs in das Folgejahr kommt daher nur in Betracht, wenn einer der in § 7 Abs. 3 Satz 2 BUrlG genannten Übertragungsgründe vorliegt. Bei einer Übertragung des Zusatzurlaubs wegen durchgehender Arbeitsunfähigkeit der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers muss der Zusatzurlaub in unionsrechtskonformer Anwendung des § 7 Abs. 3 Satz 2 BUrlG spätestens bis zum 31. März des zweiten Folgejahres genommen werden. Die in der UrlVO LSA vorgesehenen Übertragungsfristen bis zum 30. September des Folgejahres finden auf den Zusatzurlaub von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern keine Anwendung.

9.5 Wird die Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch nach § 152 Abs. 1 und 2 SGB IX rückwirkend festgestellt, finden für Beamtinnen und Beamten für die Übertragbarkeit des Zusatzurlaubs in das nächste Kalenderjahr die dem Beschäftigungsverhältnis zugrundeliegenden urlaubsrechtlichen Regelungen der UrlVO LSA Anwendung (§ 208 Abs. 3 SGB IX). Für die rückwirkende Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern verfällt der Zusatzurlaub grundsätzlich zum Ende des Urlaubsjahres. Etwas anderes gilt regelmäßig nur, wenn der Zusatzurlaub insbesondere wegen durchgehender Arbeitsunfähigkeit in unionsrechtskonformer Auslegung des BUrlG übertragen werden muss (siehe Nummer 9.4).

9.6 Als Vorschriften über Wartezeiten in Bezug auf den Zusatzurlaub für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind die Vorgaben des BUrlG heranzuziehen. Für Beamtinnen und Beamte gibt es keine urlaubsrechtlichen Wartezeiten.

9.7 Beginnt das Beamtenverhältnis eines schwerbehinderten Menschen im Laufe des Urlaubsjahres, verfällt auch der anteilmäßige Zusatzurlaub erst, wenn er nicht innerhalb von neun Monaten (§ 7 Abs. 2 UrlVO LSA) nach dem Ende des Urlaubsjahres genommen worden ist beziehungsweise fünfzehn Monaten (§ 7 Abs. 3 UrlVO LSA) nach dem Ende des Urlaubsjahres angetreten wurde. Für schwerbehinderte Menschen im Arbeitsverhältnis gelten hingegen die Übertragungsregelungen des BUrlG (siehe Nummer 9.4).

9.8 Bei Wegfall der Schwerbehinderteneigenschaft geht auch der Anspruch auf Zusatzurlaub nach Ablauf einer Nachfrist unter. Gemäß § 199 Abs. 1 SGB IX kann der zustehende Zusatzurlaub noch bis zum Ende des dritten Kalendermonats nach Eintritt der Unanfechtbarkeit des die Verringerung feststellenden Bescheides beansprucht werden.

9.9 Nach § 44b Abs. 1 Nr. 1b Sozialgesetzbuch Fünftes Buch (SGB V) vom 20. Dezember 1988 (BGBl. I S. 2477, 2482) in der jeweils geltenden Fassung haben Versicherte Anspruch auf Krankengeld, wenn sie zur Begleitung eines Versicherten bei einer stationären Krankenhausbehandlung nach § 39 SGB V mitaufgenommen werden, bei dem die Voraussetzungen des § 2 Abs. 1 SGB IX vorliegen.

10 Ergänzende und allgemeine Fürsorgemaßnahmen

10.1 Arbeitsschutz

Schwerbehinderte Beschäftigte haben Anspruch auf behinderungsgerechte Einrichtung und Unterhaltung der Arbeitsstätten, Betriebsanlagen, Maschinen und Gerätschaften sowie Gestaltung der Arbeitsplätze, des Arbeitsumfeldes, der Arbeitsorganisation und der Arbeitszeit. Die bestehende Unfallgefahr ist besonders zu berücksichtigen (§ 164 Abs. 4 Satz 1 Nr. 4 SGB IX). Bei der Durchführung der Maßnahmen unterstützen die Bundesagentur für Arbeit und die Integrationsämter die Arbeitgeber unter Berücksichtigung der für die Beschäftigung wesentlichen Eigenschaften der schwerbehinderten Menschen (§ 164 Abs. 4 Satz 2 SGB IX). In Bezug auf den Arbeitsschutz ist je nach Behinderung im Einzelfall dafür Sorge zu tragen, dass in Gefahrenlagen entsprechende Warnsysteme (zum Beispiel akustisch, visuell) sowie organisatorische Regelungen zur Information und Evakuierung schwerbehinderter Menschen getroffen werden.

10.2 Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation (Kuren)

Der Sonderurlaub für schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte zur Durchführung von Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation richtet sich nach § 21 UrIVO LSA. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bedürfen keines Urlaubs für derartige Maßnahmen, da diese einer Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit

gleichstehen (§ 22 Abs. 1 TV-L, § 22 Abs. 1 TV-Forst, § 22 Abs. 1 TV-Ärzte in Verbindung mit § 9 Entgeltfortzahlungsgesetz vom 26. Mai 1994 [BGBl. I S. 1014, 1065] in der jeweils geltenden Fassung).

10.3 Extreme Wetterlagen

An Tagen mit extremen Witterungsverhältnissen sind Menschen mit Behinderungen, denen die jeweilige Wetterlage wegen ihrer Behinderung besondere Erschwernisse bereitet, Nachteilsausgleiche bei der Gestaltung der Arbeitszeit, die kurzfristige Nutzung eines Telearbeitsplatzes und gegebenenfalls Dienstbefreiung zu gewähren. Die Dienststelle entscheidet über den Umfang nach Anhörung der Schwerbehindertenvertretung.

10.4 Abholdienst

Für Fahrten zwischen Wohnung und Dienststelle kann auf Antrag, soweit Dienstkraftwagen verfügbar sind, ausnahmsweise und widerruflich zur Beförderung von Menschen mit Behinderungen die unentgeltliche Benutzung von Dienstkraftwagen zugelassen werden, wenn die Wohnung innerhalb des Dienstortes oder eines benachbarten Wohngebietes liegt sowie Art und Schwere der Behinderung allein oder in Zusammenhang mit anderen Umständen des Einzelfalles die Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel und das Führen eines Kraftfahrzeuges nicht zumutbar erscheinen lassen. Die Fahrten zwischen Dienststelle und Wohnung sind nach Möglichkeit als Gemeinschaftsfahrt durchzuführen. Vor der Entscheidung über die eingehend zu begründenden Anträge ist die Schwerbehindertenvertretung anzuhören. Die Genehmigung ist bei Fortfall der für die Erteilung maßgebenden Voraussetzungen zu entziehen. Wesentliche Veränderungen haben Menschen mit Behinderungen daher anzuzeigen.

10.5 Maßnahmen bei außergewöhnlichen gesellschaftlichen Krisenlagen

Die Belange von schwerbehinderten Menschen und ihnen gleichgestellten Menschen sind in Krisenlagen (z. B. Naturkatastrophen, Pandemien) zu berücksichtigen.

10.6 Dienstreisen

Die Anerkennung eines erheblichen dienstlichen Interesses an der Benutzung eines Kraftwagens gemäß § 5 Abs. 2 Bundesreisekostengesetz (BRKG) vom 26. Mai 2005 [BGBl. I S. 1418] in der jeweils geltenden Fassung ist insbesondere dann angezeigt, wenn beispielsweise eine Schwerbehinderung mit dem Merkzeichen „aG“ – außergewöhnliche Gehbehinderung – vorliegt. Schwerbehinderte Menschen, bei denen eine Schwerbehinderung mit dem Merkzeichen „B“ – Begleitperson – vorliegt und die Dienstreisen daher nur mit fremder Hilfe ausführen können, dürfen sich auch von einer Person, die nicht der Dienststelle angehört, begleiten lassen. Dadurch entstehende Fahrtkosten werden, sofern nicht Anspruch auf unentgeltliche Beförderung besteht, bei Benutzung regelmäßig verkehrender Verkehrsmittel in dem Umfang erstattet, indem sie dem schwerbehinderten Menschen entstehen. Die einer Begleitperson zustehenden Vergünstigungen sind zu nutzen. Die notwendigen Auslagen für die Verpflegung und Unterkunft der Begleitperson sind gegen Einzelnachweis unter Berücksichtigung häuslicher Ersparnisse im Rahmen des Reisekostenrechts als Nebenkosten zu erstatten.

Nach § 4 Abs. 3 BRKG werden Dienstreisenden, denen für Bahnfahrten die Kosten der niedrigsten Beförderungsklasse zu erstatten wären, bei einem Grad der Behinderung von mindestens 50 die Kosten der nächsthöheren Klasse erstattet.

10.7 Parkmöglichkeiten

Menschen mit Behinderungen, die aufgrund ihrer Behinderung auf den Gebrauch eines Kraftfahrzeuges auf dem Weg zu und von der Dienststelle angewiesen sind, ist in der Nähe ihres Arbeitsplatzes auf den für die Dienststelle vorhandenen Parkplätzen für private Kraftfahrzeuge eine genügende Anzahl von Abstellflächen zu reservieren. Hierzu zählen insbesondere schwerbehinderte Menschen, die eine außergewöhnliche Gehbehinderung (Merkzeichen „aG“) oder die Voraussetzungen für die landesweite Parkerleichterung (Erteilung von Ausnahmegenehmigungen nach § 46 Straßenverkehrsordnung [StVO] zur Parkerleichterung für Schwerbehinderte – RdErl. des MLV vom 25. Februar 2010 – 35.2-30051/0/ § 46 –) nachweisen können. Sind keine Parkplätze vorhanden, sind solche Flächen nach Möglichkeit zu mieten

oder zu erwerben. Miete oder Erwerb müssen wirtschaftlich vertretbar sein. Landeseigene und angemietete Abstellflächen sind kostenfrei zu überlassen. Die für Fahrzeuge schwerbehinderter Menschen bereitgestellten Abstellflächen sind nach Möglichkeit in die vorgesehene Bewachung der jeweiligen Dienststelle oder des jeweiligen Grundstücks einzubeziehen. Können Abstellflächen nicht bereitgestellt werden, so unterstützt die Dienststelle schwerbehinderte Menschen bei der Suche nach einer geeigneten Parkmöglichkeit, gegebenenfalls bei dem Antrag auf eine Ausnahmegenehmigung nach § 46 StVO. Bei der Einrichtung von Parkflächen ist eine angemessene Anzahl von flächenmäßig größeren Parkplätzen für schwerbehinderte Menschen einzurichten und entsprechend auszuschildern. Einfahrsperrren, Wechselsprech- beziehungsweise Rufanlagen sind barrierefrei zu gestalten.

10.8 Begleithunde

Grundsätzlich sind die Vorschriften der Assistenzhundeverordnung (AHundV) vom 19. Dezember 2022 (BGBl. I S. 2436) in der jeweils geltenden Fassung zu beachten. In § 3 AHundV sind alle Arten von Assistenzhunden inbegriffen, die zur Dienstausbübung erforderlich sein können. Diese Hunde sind während der Dienstzeit am Arbeitsplatz unterzubringen. Notwendige Versorgungsgänge während der Dienstzeit sind als Arbeitszeit zu behandeln und auf ein Minimum zu begrenzen.

10.9 Rehabilitationssport und Funktionstraining

Die Teilnahme von Menschen mit Behinderungen am Rehabilitationssport und Funktionstraining ist zu unterstützen. Da Rehabilitationssport und Funktionstraining nicht nur den Belangen der schwerbehinderten Menschen, sondern auch der Erhaltung der Dienstfähigkeit und damit dienstlichen Interessen dienen, kann schwerbehinderten Beamtinnen und Beamten zur Teilnahme am Rehabilitationssport und am Funktionstraining Urlaub unter Fortzahlung der Besoldung nach § 22 Abs. 2 UrlVO LSA unter Beachtung der für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gemachten Ausführungen bewilligt werden. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern kann für Maßnahmen nach § 64 Abs. 1 Nrn. 3 und 4 SGB IX als ergänzende Leistung zur Rehabilitation im Rahmen der für die einzelnen Rehabilitationsträger geltenden Vorschriften Arbeitsbefreiung nach § 29 Abs. 1 Buchst. f TV-L /TV-Forst/TV-Ärzte zu erteilen sein. § 29 TV-L setzt voraus, dass die Behandlung während der Arbeitszeit

erfolgen „muss“. Diese Voraussetzung ist jedoch nicht zwingend gegeben. Insbesondere bei Gleitzeitmodellen dürfte das Merkmal regelmäßig als nicht erfüllt anzusehen sein. Daher erscheint es geboten, dass das Vorliegen dieses Tatbestandsmerkmals von den Menschen mit Behinderungen – wie durch andere Tarifbeschäftigte auch – nachgewiesen werden muss. Weitere Voraussetzung ist, dass die Teilnahme am Rehabilitationssport und Funktionstraining als ergänzende Leistungen nach § 64 Abs. 1 Nr. 3 und 4 SGB IX in Verbindung mit § 43 SGB V erbracht wird. Hierbei ist die Rahmenvereinbarung Rehabilitationssport und Funktionstraining vom 26. November 2021 zu beachten. Diese Rahmenvereinbarung kann bei der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (www.bar-frankfurt.de) angefordert werden.

11 Personalaktenführung

11.1 Die Personalakte muss bei Bekanntgabe der Schwerbehinderung einen Nachweis über die Anerkennung der Schwerbehinderteneigenschaft und den Grad der Behinderung (§ 152 Abs. 2 und 5 Satz 2 SGB IX) oder über die Gleichstellung enthalten.

Soweit im Verlauf des Beamten-, Richter-, Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnisses Änderungen hinsichtlich der Schwerbehinderteneigenschaft, der Gleichstellung oder des Grades der Behinderung eintreten, müssen diese, nachdem sie rechtswirksam geworden sind, in der Personalakte vermerkt werden. Die Personalakte ist auf geeignete Weise so zu kennzeichnen, dass die Schwerbehinderteneigenschaft dem mit der Personalaktenführung betrauten Beschäftigten sofort erkennbar ist.

11.2 In allen Berichten über Personalangelegenheiten von Menschen mit Behinderungen ist auf die Schwerbehinderteneigenschaft beziehungsweise Gleichstellung hinzuweisen.

11.3 Alle Mitteilungen an die Personalvertretungen über beabsichtigte Personalmaßnahmen, die Menschen mit Behinderungen betreffen, müssen einen

Hinweis auf die Schwerbehinderteneigenschaft beziehungsweise Gleichstellung enthalten.

11.4 Schwerbehinderte Menschen haben das Recht, bei Einsicht in die über sie geführten Personalakten die Schwerbehindertenvertretung hinzuzuziehen und ihr Vollmacht zur Akteneinsicht zu erteilen. Die Schwerbehindertenvertretung hat über den Inhalt der Personalakten Stillschweigen zu bewahren, soweit sie von schwerbehinderten Beschäftigten nicht von dieser Verpflichtung entbunden wird (§ 178 Abs. 3 SGB IX).

12 Betriebliches Eingliederungsmanagement

12.1 Die nachfolgenden Ausführungen geben hinsichtlich des Betrieblichen Eingliederungsmanagements die Rechtslage für alle Beschäftigten wieder. Im Weiteren wird jedoch auf die Bedürfnisse und Bedarfe der Menschen mit Behinderung abgestellt.

Soweit im Folgenden von Arbeitsunfähigkeit gesprochen wird, beinhaltet dies auch die vorübergehende Dienstunfähigkeit von Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richtern.

12.2 Sind schwerbehinderte Bedienstete innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, hat der Arbeitgeber mit der Personalvertretung und mit der Schwerbehindertenvertretung, mit Zustimmung und Beteiligung der entsprechenden Person sowie gegebenenfalls unter Einbindung der weiteren in § 167 Abs. 2 SGB IX genannten inner- und außerbetrieblichen Institutionen (insbesondere Betriebsarzt, Rehabilitationsträger, Integrationsamt) die Möglichkeiten zu klären, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden kann und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (Betriebliches Eingliederungsmanagement – BEM).

13 Zusammenarbeit zwischen Dienststelle, Schwerbehindertenvertretung und Personalvertretung

13.1 Beauftragte der Dienststelle

Jeder öffentliche Arbeitgeber im Sinne des § 154 Abs. 2 Nr. 2 SGB IX hat nach § 181 SGB IX mindestens eine Inklusionsbeauftragte oder einen Inklusionsbeauftragten zu bestellen. Erforderlichenfalls können mehrere Beauftragte bestellt werden.

Die oder der Inklusionsbeauftragte soll nach Möglichkeit selbst ein schwerbehinderter Mensch sein. Die Inklusionsbeauftragten sind sorgfältig auszuwählen; ein häufiger Wechsel ist zu vermeiden. Die Dienststellenleitung und die sie ständig vertretenden Personen sollen nicht Inklusionsbeauftragte der Dienststelle sein. Die Schriftform der Beauftragung ist nicht vorgeschrieben, aber aus Rechtsgründen zu empfehlen. Sowohl die Bestellung als auch die Abberufung ist den personalbearbeitenden Stellen, der örtlichen Schwerbehindertenvertretung und dem Personalrat, Richterrat, Staatsanwaltsrat und Präsidialrat anzuzeigen. Ferner ist die Schwerbehindertenvertretung vor Bestellung der oder des Inklusionsbeauftragten zu unterrichten und anzuhören. Außerdem sind die Inklusionsbeauftragten unverzüglich der Agentur für Arbeit und dem Integrationsamt zu benennen. Sie sind Verbindungspersonen zu diesen Einrichtungen (§ 182 Abs. 2 Satz 2 SGB IX) und können unmittelbar mit ihnen verkehren.

Die Inklusionsbeauftragten haben die Aufgabe, den Arbeitgeber in den Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen verantwortlich zu vertreten (§ 181 Satz 1 SGB IX). Sie nehmen insoweit Arbeitgeberfunktionen wahr. Zu den Aufgaben der Inklusionsbeauftragten gehört dabei vor allem auch die Kontrolle, ob die vom Arbeitgeber gegenüber schwerbehinderten Menschen zu erfüllenden Verpflichtungen eingehalten werden. Stellen die Inklusionsbeauftragten Verstöße hinsichtlich dieser Verpflichtungen fest, haben sie korrigierend einzugreifen und dafür zu sorgen, dass die Verstöße künftig vermieden werden. Ferner sind die Inklusionsbeauftragten in Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen Ansprechpartner für alle inner- und außerbetrieblichen Akteure. Dabei fungieren sie insbesondere als Verhandlungspartner der Schwerbehindertenvertretung sowie als

Verbindungspersonen zur Agentur für Arbeit und zum Integrationsamt. Die Inklusionsbeauftragten haben mit den personalbearbeitenden Stellen der Schwerbehindertenvertretung und der Personalvertretung eng zusammenzuarbeiten.

Die Inklusionsbeauftragten sind über ihre Aufgaben und Befugnisse von der Dienststellenleitung oder der von ihr bestimmten Stelle zu unterrichten. Sie sind mit den erforderlichen zeitlichen, materiellen und technischen Kapazitäten auszustatten.

Den Inklusionsbeauftragten ist Gelegenheit zu geben, ihre Kenntnisse und Erfahrungen durch den Besuch einschlägiger Fortbildungsveranstaltungen zu erwerben, zu vertiefen und zu erweitern.

Die Inklusionsbeauftragten können zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben von den personalführenden und sonstigen Stellen des Arbeitgebers Auskünfte verlangen, sich Unterlagen vorlegen lassen und eine Beteiligung in Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen verlangen.

13.2 Schwerbehindertenvertretung

Die Schwerbehindertenvertretung ist in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören (§ 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX).

Die Schwerbehindertenvertretung ist befugt, sich in Angelegenheiten der Menschen mit Behinderungen unmittelbar an das Integrationsamt und die Agentur für Arbeit zu wenden.

Die Schwerbehindertenvertretung hat nicht nur die Interessen der einzelnen schwerbehinderten Menschen, sondern auch die Interessen der schwerbehinderten Menschen der Dienststelle in ihrer Gesamtheit wahrzunehmen.

13.3 Wahl der Schwerbehindertenvertretung

Zur Wahrung ihrer Interessen wählen die schwerbehinderten Menschen in Dienststellen mit mindestens fünf nicht nur vorübergehend beschäftigten schwerbehinderten Menschen eine Schwerbehindertenvertretung (§ 177 Abs. 1 Satz 1 SGB IX). Die Leitung der Dienststelle soll erforderlichenfalls unter Beachtung etwaiger Regelungen über die Zusammenfassung von Dienststellen nach § 177 Abs. 1 Satz 4 und 5 SGB IX hierauf hinweisen. Ist für den Bereich einer Dienststelle ein Gesamtpersonalrat errichtet, wählen die Schwerbehindertenvertretungen der (Teil-)Dienststellen eine Gesamtschwerbehindertenvertretung (§ 180 Abs. 1 Satz 1 SGB IX). Auf der Ebene der Bezirkspersonalräte werden Bezirksschwerbehindertenvertretungen, parallel zu den Hauptpersonalräten Hauptschwerbehindertenvertretungen, gewählt (§ 180 Abs. 3 SGB IX).

13.4 Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung

Aufgabe der Schwerbehindertenvertretung ist es, über die Einhaltung der für die Menschen mit Behinderungen und für die Menschen, bei denen eine Behinderung droht, geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge und Dienstvereinbarungen zu wachen, schwerbehinderten Menschen beratend und helfend zur Seite zu stehen und ihre Eingliederung in die Dienststelle zu fördern (§ 178 Abs. 1 SGB IX).

Die Schwerbehindertenvertretung unterstützt Beschäftigte auch bei Anträgen an die nach § 152 Abs. 1 SGB IX zuständigen Behörden auf Feststellung einer Behinderung, ihres Grades und einer Schwerbehinderung sowie bei Anträgen auf Gleichstellung an die Bundesagentur für Arbeit (§ 178 Abs. 1 Satz 3 SGB IX).

Menschen mit Behinderungen können sich auf ihren Wunsch hin von der Schwerbehindertenvertretung vertreten lassen.

13.5 Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung

Der Arbeitgeber hat die Schwerbehindertenvertretung in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören;

er hat ihr die getroffene Entscheidung unverzüglich mitzuteilen. Die Durchführung oder Vollziehung einer ohne Beteiligung getroffenen Entscheidung ist auszusetzen, die Beteiligung ist innerhalb von sieben Tagen nachzuholen; sodann ist endgültig zu entscheiden (§ 178 Abs. 2 SGB IX).

Um der Schwerbehindertenvertretung einen laufenden Überblick über den zu betreuenden Personenkreis zu geben, sind ihr alle Zu- und Abgänge einschließlich Abordnungen von schwerbehinderten Menschen mitzuteilen.

13.6 Stellung der Schwerbehindertenvertretung

Die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung ist unentgeltlich und ehrenamtlich (§ 179 Abs. 1 SGB IX). Die Schwerbehindertenvertretung darf in der Ausübung ihres Amtes nicht behindert oder wegen ihres Amtes nicht benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für die berufliche Entwicklung (§ 179 Abs. 2 SGB IX). Ihre Rechtsstellung, insbesondere hinsichtlich des Kündigungs-, Versetzungs- und Abordnungsschutzes entspricht der eines Mitglieds der Personalvertretung (§ 179 Abs. 3 Satz 1 SGB IX).

13.7 Arbeitsbefreiung beziehungsweise Freistellung der Schwerbehindertenvertretung

Die erforderlichen Arbeitsbefreiungen, Freistellungen und Teilfreistellungen zur Wahrnehmung der Aufgaben sind zu gewähren (§§ 179 Abs. 4, 180 Abs. 7 SGB IX).

13.8 Tragen erforderlicher Kosten der Schwerbehindertenvertretung

Die Dienststellenleitungen sind verpflichtet, die Schwerbehindertenvertretungen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben im vollen Umfang zu unterstützen. Für Beratungen, Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung sind ein barrierefreier Raum sowie in erforderlichem Umfang Büropersonal und sachlicher Geschäftsbedarf zur Verfügung zu stellen. Für Bekanntmachungen sind geeignete Plätze (Anschlagtafeln, Intranet sowie andere elektronische Medien) verfügbar zu halten. Die durch die Tätigkeit der Schwerbehindertenvertretung entstehenden Kosten trägt nach § 179 Abs. 8 SGB IX der öffentliche Arbeitgeber. Dabei gelten die Kostenregelungen für Personalvertretungen entsprechend. Die Räume und der Geschäftsbedarf, die der

Arbeitgeber den Personalvertretungen für deren Sitzungen, Sprechstunden und laufende Geschäftsführung zur Verfügung stellt, stehen für die gleichen Zwecke auch der Schwerbehindertenvertretung zur Verfügung (§ 179 Abs. 9 SGB IX), soweit der Bedarf nicht bereits nach Satz 2 (dieser Nummer 13.8) gedeckt ist.

13.9 Fortbildung der Schwerbehindertenvertretung

Die Schwerbehindertenvertretung hat einen Anspruch auf Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung erforderlich sind (§ 179 Abs. 4 Satz 3 SGB IX). Für die Kostentragung gelten die Regelungen über die Kostenerstattung für die Teilnahme von Mitgliedern der Personalvertretung an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen entsprechend (§ 179 Abs. 8 SGB IX).

13.10 Dienstreisen der Schwerbehindertenvertretung

Reisen der Schwerbehindertenvertretung sind keine Dienstreisen i. S. des Reisekostenrechts. Diese Reisen bedürfen keiner Anordnung oder Genehmigung durch die zuständige Behörde, sie sind ihr lediglich anzuzeigen. Für die Durchführung und Abrechnung sind die für den Arbeitgeber maßgebenden reisekostenrechtlichen Vorschriften entsprechend anzuwenden. Setzen diese für eine Erstattung einzelner Auslagen jedoch eine schriftliche oder elektronische Anerkennung vor Antritt der Dienstreise voraus (zum Beispiel bei der Benutzung eines privaten Kraftfahrzeugs in erheblichem dienstlichem Interesse), ist die jeweilige Regelung auch für die Reisen der Schwerbehindertenvertretung bindend. Regelungen zur Reisekostenerstattung für Mitglieder der Personalvertretungen gelten entsprechend.

13.11 Dienst-/Arbeitsunfall

Für Beamtinnen und Beamte, die als Vertrauensperson oder stellvertretendes Mitglied anlässlich der Wahrnehmung von Rechten und Pflichten nach dem SGB IX einen Unfall erleiden, gilt dieser im Sinne der beamtenrechtlichen Bestimmungen als Dienstunfall (§ 179 Abs. 3 SGB IX in Verbindung mit § 11 des Landespersonalvertretungsgesetzes Sachsen-Anhalt [PersVG LSA] in der Fassung der Bekanntmachung vom 16. März 2004 [GVBl. LSA S. 205, 491] in der jeweils

geltenden Fassung. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 1 Siebtes Buch Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Unfallversicherung – vom 7. August 1996 (BGBl. I S. 1254) in der jeweils geltenden Fassung gegen Unfälle, die sie in Ausübung des Amtes erleiden, versichert.

13.12 Eingliederung schwerbehinderter Menschen in die Dienststelle

Die Personalvertretung hat die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in die Dienststelle zu fördern, für eine ihren Fähigkeiten und Kenntnissen entsprechende Beschäftigung zu sorgen und darauf zu achten, dass die dem Arbeitgeber nach dem SGB IX obliegenden Verpflichtungen erfüllt werden. Sie wirkt auf die Wahl der Schwerbehindertenvertretung hin (§ 176 SGB IX, § 57 Abs. 1 Nrn. 2 und 4 PersVG LSA).

13.13 Teilnahme an Sitzungen der Personalvertretung und ihrer Ausschüsse

Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, an allen Sitzungen der Personalvertretung und ihrer Ausschüsse beratend teilzunehmen. Sie kann beantragen, Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen auf die Tagesordnung der nächsten Sitzung zu setzen. Unter den Voraussetzungen des § 32 Abs. 3 Nr. 6 PersVG LSA kann sie die Anberaumung einer Sitzung der Personalvertretung beantragen. Erachtet sie einen Beschluss der Personalvertretung als eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen schwerbehinderter Menschen oder ist sie von der Dienststelle nicht rechtzeitig und umfassend unterrichtet und angehört worden (§ 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX), ist auf ihren Antrag der Beschluss auf die Dauer von einer Woche vom Zeitpunkt der Beschlussfassung an auszusetzen (§ 178 Abs. 4 SGB IX); die Vorschriften des Personalvertretungsrechts über die Aussetzung von Beschlüssen (§ 37 PersVG LSA) gelten entsprechend. Durch die Aussetzung wird eine Frist nicht verlängert (§ 178 Abs. 4 Satz 3 SGB IX).

13.14 Zusammenarbeit

Die Arbeitgeber, die Inklusionsbeauftragten, die Schwerbehindertenvertretung und die Personalvertretung gegebenenfalls die ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten sowie Fallmanagerinnen und Fallmanager für das Betriebliche

Eingliederungsmanagement sollen bei der Eingliederung schwerbehinderter Menschen zum Wohle und zur Wahrung der Rechte der in der Dienststelle beschäftigten schwerbehinderten Menschen eng und vertrauensvoll zusammenarbeiten und sich gegenseitig bei der Erfüllung ihrer Aufgaben unterstützen (§ 182 SGB IX). Dies gilt sinngemäß auch für die Betreuung von Beschäftigten, die von Behinderungen bedroht sind. Wenn die Art und Schwere der Behinderungen oder die besonderen Umstände eines Einzelfalles es ratsam erscheinen lassen, können – wenn die Betroffenen eingewilligt haben – andere Personen, zum Beispiel Betriebsärztinnen und Betriebsärzte oder andere medizinische oder psychologische Beraterinnen oder Berater sowie Vertreterinnen oder Vertreter des Integrationsamtes, hinzugezogen werden.

Zu Anträgen und Vorschlägen der Schwerbehindertenvertretung soll die Dienststelle innerhalb von vier Wochen Stellung nehmen. Entspricht die Dienststelle einem Antrag der Schwerbehindertenvertretung nicht, so ist dies entsprechend zu begründen.

13.15 Inklusionsvereinbarung

Im Zusammenhang mit der Eingliederung schwerbehinderter Menschen treffen die Arbeitgeber mit der Schwerbehindertenvertretung und der Personalvertretung und in Zusammenarbeit mit der oder dem Inklusionsbeauftragten des Arbeitgebers eine verbindliche Inklusionsvereinbarung (§ 166 Abs. 1 SGB IX). Die Vereinbarung enthält im Zusammenhang mit der Eingliederung schwerbehinderter Menschen insbesondere Regelungen zur Personalplanung, Arbeitsplatzgestaltung, Gestaltung des Arbeitsumfelds, Arbeitsorganisation, Arbeitszeit sowie Regelungen über die Durchführung in den Dienststellen. Dabei ist die gleichberechtigte Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben bei der Gestaltung von Arbeitsprozessen und Rahmenbedingungen von Anfang an zu berücksichtigen. Bei der Personalplanung werden besondere Regelungen zur Beschäftigung eines angemessenen Anteils von schwerbehinderten Frauen vorgesehen (§ 166 Abs. 2 SGB IX). Der Inhalt der Inklusionsvereinbarung muss sich mit den individuellen Gegebenheiten des Geschäftsbereichs befassen.

Ist bereits vor dem 31. Dezember 2016 eine Integrationsvereinbarung geschlossen worden, gilt diese gemäß § 241 Abs. 6 SGB IX als Inklusionsvereinbarung fort, so

dass infolge der Gesetzesänderungen durch das Bundesteilhabegesetz kein Neuabschluss erforderlich ist.

13.16 Arbeitsgemeinschaft der Hauptschwerbehindertenvertretungen und Schwerbehindertenvertretungen der obersten Landesbehörden Sachsen-Anhalt (AGSV Sachsen-Anhalt)

Die Hauptschwerbehindertenvertretungen und die Schwerbehindertenvertretungen der obersten Landesbehörden bilden die AGSV Sachsen-Anhalt. Sie hat das Vorschlagsrecht für ein nichtstimmberechtigtes Mitglied und dessen Vertreterin oder Vertreter im Behindertenbeirat des Landes (§ 27 Abs. 5 Nr. 3 BGG LSA). Die Mitglieder der Arbeitsgemeinschaft sollen im Rahmen ihres Aufgabengebiets durch die fachlich zuständigen Stellen unterstützt werden. Die oder der Vorsitzende der AGSV Sachsen-Anhalt ist Mitglied in der Arbeitsgemeinschaft der Hauptschwerbehindertenvertretungen und Schwerbehindertenvertretungen der Länder (AGSV Länder).

Die federführend zuständige oberste Landesbehörde unterrichtet bei ressortübergreifenden Angelegenheiten, die die Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten der Landesverwaltung als Gruppe berühren, die AGSV über die bei ihr gebildete Schwerbehindertenvertretung. Die Unterrichtung erfolgt bei Regelungsvorhaben, für die eine Kabinettsbefassung zur Freigabe zur Verbandsbeteiligung nicht erforderlich ist, gleichzeitig mit der Zuleitung an die Ressorts. In allen anderen Fällen wird die AGSV Sachsen-Anhalt nach der Ressortabstimmung parallel zur Verbandsbeteiligung unterrichtet. Hiervon unberührt bleiben die Unterrichtung, die Befugnisse sowie Aufgaben der örtlichen Schwerbehindertenvertretungen der Ressorts.

14 Schlussbestimmungen

Dieser TErl. ist allen Vorgesetzten, den Inklusionsbeauftragten gemäß § 181 SGB IX, den Personalvertretungen und den Schwerbehindertenvertretungen zur Kenntnis und Beachtung zuzuleiten. Außerdem wird gebeten zu veranlassen, dass alle mit Personal- und Organisationsangelegenheiten befassten Beschäftigten über dessen Inhalt

unterrichtet werden. Die Unterrichtung ist jährlich zu wiederholen. Darüber hinaus sollte der TErl. Gegenstand von Führungskräftebildungen sein.

Die Hinweise in diesem Erlass entbinden die Personalverantwortlichen nicht von ihrer Pflicht zur Beachtung der einschlägigen aktuellen Rechtsvorschriften, der aktuellen Rechtsprechung und gegebenenfalls speziellen Weisungen der Dienstaufsichtsbehörden.

Dieser TErl. tritt am 1. Oktober 2024 für das Land Sachsen-Anhalt in Kraft. Der Bezugserlass wurde mit Erlass vom 30. September 2024 (MBI. LSA S. 604) aufgehoben.

STÄDTE- UND GEMEINDEBUND SACHSEN-ANHALT



SGSA, Sternstr. 3, 39104 Magdeburg

Per E-Mail an die

1. **kreisfreien Städte**
2. **hauptamtlich geführten Städte und Gemeinden**
3. **Verbandsgemeinden**
4. **Zweckverbände**

im Städte- und Gemeindebund Sachsen-Anhalt

Städte- und Gemeindebund
Sachsen-Anhalt (SGSA)
- Landesgeschäftsstelle -
Sternstraße 3, 39104 Magdeburg

Telefon: 0391 5924-300
Telefax: 0391 5924-444

E-Mail: post@sgsa.info
Internet: www.kommunales-sachsen-anhalt.de

Sparkasse Magdeburg
IBAN: DE56 8105 3272 0036 0029 00
BIC/SWIFT: NOLADE21MDG

Auskunft erteilt: Frau Thurmman
Durchwahl: 0391 5924-330

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom

Unser Zeichen

Datum

10-51-91

25.06.2024

Handreichungen in Bezug auf die Nutzung von Künstlicher Intelligenz (KI) in den Kommunalverwaltungen:

I. Verantwortungsvolle Nutzung von KI in der öffentlichen Verwaltung,

II. Orientierungshilfe für den datenschutzkonformen Einsatz von KI-Anwendungen

Kurzfassung:

Künstliche Intelligenz (KI) ist ein gesamtgesellschaftlich vielbeachtetes Thema und gewinnt auch in der Kommunalverwaltung zunehmend an Bedeutung. Die 2-seitige Handreichung „*Verantwortungsvolle Nutzung von Künstlicher Intelligenz (KI) in der öffentlichen Verwaltung*“ und die 15-seitige Orientierungshilfe „*Künstliche Intelligenz und Datenschutz*“ dienen der Sensibilisierung für dieses Thema und enthalten entsprechende Anwendungshinweise.

Sehr geehrte Damen und Herren,

Künstliche Intelligenz (KI) ist ein gesamtgesellschaftlich vielbeachtetes Thema und gewinnt auch in der Kommunalverwaltung zunehmend an Bedeutung. Mit Hilfe von KI können große Datenmengen ausgewertet, aufbereitet und verarbeitet werden. In der öffentlichen Verwaltung ebenso wie in der freien Wirtschaft. Dafür sind leistungsfähige und vertrauenswürdige Infrastrukturen sowie ein vertrauensvoller und datenschutzkonformer Umgang mit KI notwendig. Hierfür möchten die beigelegten Handreichungen sensibilisieren.

I. Handreichung „Verantwortungsvolle Nutzung von Künstlicher Intelligenz (KI) in der öffentlichen Verwaltung“

Das Ministerium für Infrastruktur und Digitales des Landes Sachsen-Anhalt (MID) hat ein zweiseitiges Merkblatt für die Landesverwaltung zum Thema „*Verantwortungsvolle Nutzung von Künstlicher Intelligenz (KI) in der öffentlichen Verwaltung*“ herausgegeben. Darin werden sieben Hinweise für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landesverwaltung formuliert, die bei der Nutzung von KI beachtet werden sollten.

Das zweiseitige Merkblatt ist zu Ihrer Information beigelegt, s. [Anlage 1](#).

II. Orientierungshilfe für den datenschutzkonformen Einsatz von KI-Anwendungen

Die Konferenz der Datenschutzaufsichtsbehörden des Bundes und der Länder (Datenschutzkonferenz bzw. DSK) hat am 06.05.2024 eine 15-seitige Orientierungshilfe zum Thema Künstliche Intelligenz und Datenschutz mit datenschutzrechtlichen Kriterien für die Auswahl und den Einsatz von KI-Anwendungen vorgelegt.

Die Orientierungshilfe richtet sich an Unternehmen, Behörden und andere Organisationen und ist daher auch für Kommunalverwaltungen von Bedeutung.

Das Dokument beinhaltet relevante datenschutzrechtliche Fragestellungen und gibt auch organisatorische Empfehlungen, die über engere datenschutzrechtliche Themen hinausgehen. Anhand von Beispielen erörtert die Orientierungshilfe wichtige Kriterien entlang der Vorgaben der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO), wie etwa Zweckbestimmung, Transparenzpflichten, Betroffenenrechte und die Richtigkeit von Ergebnissen.

Das Papier soll als Leitfaden dienen, um KI-Anwendungen auszuwählen, zu implementieren und zu nutzen. Laut DSK wird die Orientierungshilfe künftig weiterentwickelt und an aktuelle Entwicklungen angepasst. Erarbeitet wurde sie von einer „Taskforce KI“ unter dem Vorsitz des Landesbeauftragten für den Datenschutz und die Informationsfreiheit Rheinland-Pfalz.

Die 15-seitige Orientierungshilfe ist zu Ihrer Information beigelegt, s. [Anlage 2](#).

Mit freundlichen Grüßen
Im Auftrage



Elke Thurmman

Anlagen



“Verantwortungsvolle Nutzung von Künstlicher Intelligenz (KI) in der öffentlichen Verwaltung”

Man hört es in letzter Zeit immer öfter, aber was ist das eigentlich – Künstliche Intelligenz? Schlaue Leute haben es u. a. so definiert: Künstliche Intelligenz (KI) beschreibt ein Teilgebiet der Informatik, welches sich mit der Automatisierung intelligenten Verhaltens sowie dem maschinellen Lernen auseinandersetzt.

Mit anderen Worten dient KI dazu, menschliches Denken und Lernen auf Computer zu übertragen und ihnen hierdurch eine gewisse Intelligenz zu verleihen. Zwischenzeitlich gibt es viele Anwendungsmöglichkeiten und auch der öffentlichen Verwaltung eröffnet die Nutzung von Künstlicher Intelligenz (KI) neue Möglichkeiten, birgt jedoch auch einige Herausforderungen und ethische Bedenken.

Wenn Sie Produkte auf Basis textgenerativer KI nutzen (z. B. ChatGPT, DeepL u.a.), denken Sie daran, dass die übertragenen oder eingegebenen Informationen und Inhalte

- keine personenbezogenen oder personenbeziehbaren Daten enthalten,
- keiner besonderen Geheimhaltungspflicht unterliegen oder als Verschlusssache eingestuft sind,
- keine Betriebs-, Geschäfts- oder Dienstgeheimnisse enthalten,
- sich an den Rahmen der geltenden urheberrechtlichen Regelungen halten oder
- auf Grund sonstiger Vorschriften nicht für die Öffentlichkeit bestimmt sind.

Leider ergeben sich durch die Nutzung von KI nicht nur neue Möglichkeiten, sondern auch Risiken und Missbrauchsszenarien:

Risiken

Bei der Bearbeitung oder Erstellung von Texten ist es selten ersichtlich, wie und wo eine KI die eingegebenen Informationen verarbeitet. Daher sollten niemals sensible, personenbezogene oder auch hoheitliche sowie vertragliche Daten in einer KI verwendet werden.

Doch nicht nur die Risiken bei der Eingabe sollte Ihnen als Nutzende bewusst sein. Prüfen und hinterfragen Sie kritisch die Aussagen bzw. das Ergebnis der KI-Nutzung auf ihren Wahrheitsgehalt. Ebenso ist es möglich, dass unangemessene Ausgaben (z.B. diskriminierende Aussagen, "Fake News", Propaganda, etc.) produziert werden. Eine manuelle Nachbearbeitung von maschinengenerierten Texten ist deshalb immer ratsam, bevor diese weiterverwendet werden. Dies sollte besonders beachtet werden, wenn man eine Entscheidung darüber trifft, ob eine KI mit direkter Außenwirkung (z.B. ein Chatbot auf einer Webseite) eingesetzt werden soll.

Missbrauchsszenarien

Generierte Texte, Informationen etc. können auch von Nutzenden generiert werden, die eher weniger laute Absichten haben. So waren Spam- und betrügerische E-Mails (sogenanntes Phishing) für Empfangende in der Vergangenheit oft an Fehlern in der Rechtschreibung, Grammatik oder dem Ausdruck zu erkennen. Werden sie mittels KI erzeugt, weisen sie jedoch üblicherweise keine derartigen Mängel mehr auf. Auch auf die Person zugeschnittene, gut gemachte betrügerische Mails oder Posts in sozialen Medien ließen vor der weitflächigen Verbreitung von KI durch ihren Schreibstil gewisse Rückschlüsse auf ihre vermutlichen Verfasserinnen zu. Durch die Fähigkeit von KI zur Imitation von Schreibstilen sind solche Indikatoren nicht mehr belastbar. KI wird mittlerweile auch zur Generierung von Desinformationen (sog. Fake News) oder gefälschten Videos (sog. Deep Fakes) und Bildern in betrügerischer Weise verwendet.

Hinweise

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der öffentlichen Verwaltung sollten bei der Nutzung von KI die folgenden Punkte beachten:

1. Datenschutz und Datenschutzrechte

Stellen Sie sicher, dass personenbezogene bzw. personenbeziehbare Daten gemäß den Datenschutzgesetzen verarbeitet und geschützt werden. Anonymisieren Sie sensible Daten.

2. Transparenz und Erklärbarkeit

Prüfen Sie, ob die Ergebnisse der KI-Systeme transparent und nachvollziehbar sind, insbesondere in Bezug auf Entscheidungsprozesse.

3. Diskriminierung und Fairness

Verhindern Sie, dass KI-Systeme Diskriminierung fördern oder bestehende Vorurteile verstärken.

4. Verantwortlichkeit

Überprüfen Sie die Ergebnisse und bedenken Sie, dass trotz KI-Einsatz Sie für die Ergebnisse und Auswirkungen verantwortlich sind.

5. Datenqualität und -integrität

Verwenden Sie qualitativ hochwertige, aktuelle und repräsentative Daten. Achten Sie auf die Integrität der Daten, um genaue Ergebnisse sicherzustellen. Prüfen Sie bei der Benutzung von KI generierten Inhalte auf Wahrheit und Korrektheit, da KI-Systeme unter gewissen Bedingungen zum Erfinden von Ergebnissen (Halluzinieren) neigen.

6. Risikobewertung

Bewerten Sie potenzielle Risiken und negative Auswirkungen von KI-Systemen vor jeder Nutzung.

7. Rechtskonformität

Prüfen Sie ob Verträge oder geltender Gesetze und Vorschriften der KI-Nutzung entgegenstehen.

Bitte beachten Sie, dass die genauen Vorschriften variieren können. Es ist wichtig, sich mit den spezifischen Anforderungen in Ihrer Behörde vertraut zu machen und sich regelmäßig über Entwicklungen im Bereich KI und Ethik zu informieren.

Denken Sie daran, der verantwortungsbewusste Einsatz von KI in der öffentlichen Verwaltung trägt dazu bei, ethische Standards zu wahren und das Vertrauen der Bürger in staatliche Institutionen zu stärken.

Vielen Dank für Ihre Mitwirkung,
Ihr @win Wiesel.

*Dieses Blatt entstand durch die
Zusammenarbeit der AG-InfoSic*



Orientierungshilfe

der Konferenz der unabhängigen Datenschutzaufsichtsbehörden des Bundes und der Länder vom 6. Mai 2024

Künstliche Intelligenz und Datenschutz

Version 1.0

Viele Unternehmen, Behörden und andere Organisationen fragen sich derzeit, unter welchen Voraussetzungen sie KI-Anwendungen datenschutzkonform einsetzen können. Dabei lag der Schwerpunkt ab dem Jahr 2023 auf sogenannten Large Language Models (LLM), die häufig als Chatbots angeboten werden, aber auch als Grundlage für andere Anwendungen dienen können. Der Schwerpunkt der folgenden Orientierungshilfe liegt daher derzeit auf diesen KI-Anwendungen. Über die LLM hinaus gibt es jedoch zahlreiche weitere KI-Modelle und KI-Anwendungen, deren Einsatz infrage kommen kann und für die viele der folgenden Erwägungen ebenfalls relevant sein dürften.

Diese Orientierungshilfe bietet einen Überblick über datenschutzrechtliche Kriterien, die für die datenschutzkonforme Nutzung von KI-Anwendungen zu berücksichtigen sind. Sie kann als Leitfaden dienen, um KI-Anwendungen auszuwählen, zu implementieren und zu nutzen.

Die Orientierungshilfe wird voraussichtlich in der Zukunft angepasst werden, um aktuelle Entwicklungen und weitere relevante Aspekte aufzunehmen. Sie bietet einen Leitfaden, stellt aber keinen abschließenden Anforderungskatalog dar. Teilweise sind weitere Ressourcen hinzuzuziehen, um die in dieser Orientierungshilfe angesprochenen Punkte umzusetzen.

Die Orientierungshilfe richtet sich in erster Linie an die Verantwortlichen, die KI-Anwendungen einsetzen möchten. An Entwickler:innen, Hersteller:innen und Anbieter:innen von KI-Systemen richtet sie sich mittelbar, indem sie Hinweise zur Auswahl datenschutzkonformer KI-Anwendungen enthält. Die Entwicklung von KI-Anwendungen und das Training von KI-Modellen sind jedoch nicht Schwerpunkt dieser Orientierungshilfe.

Inhaltsverzeichnis

1.	Konzeption des Einsatzes und Auswahl von KI-Anwendungen	3
1.1	Einsatzfelder und Zwecke bestimmt?.....	3
1.2	Einsatzfelder rechtmäßig?.....	3
1.3	Einsatzfelder ohne personenbezogene Daten?	3
1.4	Datenschutzkonformes Training von KI-Anwendungen.....	4
1.5	Rechtsgrundlage für die Datenverarbeitung?	4
1.6	Keine automatisierte Letztentscheidung	5
1.7	Geschlossenes oder offenes System?	5
1.8	Transparenz.....	6
1.9	Transparenz und Wahlmöglichkeit hinsichtlich KI-Training	7
1.10	Transparenz und Wahlmöglichkeit hinsichtlich Eingabe-Historie	7
1.11	Berichtigung, Löschung und weitere Betroffenenrechte	7
1.12	Datenschutzbeauftragte und Beschäftigtenvertretung einbinden	8
2.	Implementierung von KI-Anwendungen	8
2.1	Verantwortlichkeit festlegen und verbindlich regeln	8
2.2	Interne Regelungen treffen	9
2.3	Datenschutz-Folgenabschätzung.....	10
2.4	Beschäftigte schützen, betriebliche Accounts einrichten	10
2.5	Datenschutz durch Technikgestaltung und durch datenschutzfreundliche Voreinstellungen.....	11
2.6	Datensicherheit	11
2.7	Beschäftigte sensibilisieren	12
2.8	Weitere Entwicklungen verfolgen	12
3.	Nutzung von KI-Anwendungen	12
3.1	Vorsicht bei Eingabe und Ausgabe personenbezogener Daten	12
3.2	Besondere Vorsicht bei besonderen Kategorien personenbezogener Daten.....	14
3.3	Ergebnisse auf Richtigkeit prüfen	14
3.4	Ergebnisse und Verfahren auf Diskriminierung prüfen.....	15

1. Konzeption des Einsatzes und Auswahl von KI-Anwendungen

1.1 Einsatzfelder und Zwecke bestimmt?

Vor dem Einsatz einer KI-Anwendung, sollten Verantwortliche explizit festlegen, welche Einsatzfelder für die KI-Anwendung vorgesehen sind und welchem Zweck diese konkret dient. Im Hinblick auf die Verarbeitung personenbezogener Daten ist diese Zweckfestlegung elementar für den datenschutzkonformen Betrieb, da nur aufgrund konkreter vorab festgelegter Zwecke überprüft werden kann, ob die Verarbeitung personenbezogener Daten zur Zweckerreichung erforderlich ist.

1

Für öffentliche Stellen ist es diesbezüglich auch wichtig, sicherzustellen, dass sich das Einsatzfeld im Rahmen der ihnen gesetzlich zugewiesenen öffentlichen Aufgaben befindet und eine Verarbeitung personenbezogener Daten in diesem Rahmen zur Aufgabenerfüllung erforderlich ist.

2

1.2 Einsatzfelder rechtmäßig?

Bestimmte Einsatzfelder für KI-Anwendungen können von vornherein unzulässig sein. So gelten nach der europäischen KI-Verordnung z. B. „Social Scoring“ und biometrische Echtzeitüberwachung öffentlicher Räume als Praktiken im Bereich der Künstlichen Intelligenz, die entweder ganz verboten sind oder nur unter sehr engen Ausnahmebedingungen zulässig.

3

1.3 Einsatzfelder ohne personenbezogene Daten?

Bei der Festlegung von Einsatzfeldern kann sich herausstellen, dass es abgrenzbare Einsatzbereiche gibt, in denen keinerlei personenbezogene Daten vorkommen, weder als Eingabedaten oder Ausgabedaten einer KI-Anwendung, noch im Anmelde- und Verarbeitungsprozess der KI-Anwendung. Solche Einsatzfelder unterliegen nicht dem Datenschutzrecht. Allerdings ist hierbei zu beachten, dass ein Personenbezug sich durch viele Merkmale, nicht nur durch Namen und Adressdaten ergeben kann. Die Prüfung, ob personenbezogene Daten in einem Einsatzfeld vorkommen oder nicht, ist daher gründlich und über den Lebenszyklus der Daten hinweg durchzuführen.

4

Beispiel 1: Ein geologisches Landesamt möchte mithilfe einer KI-Anwendung alte Rohstoffkartierungen neu bewerten. Hierbei werden nur geologische Karten verwendet, die keinen Personenbezug haben und sich auch nicht auf Gebiete mit Wohnbebauung beziehen.

5

Beispiel 2: Das Entwicklungsteam eines Unternehmens nutzt einen LLM-Chatbot, um Fehler in einer Code-Sequenz zu finden, die keinen Personenbezug enthält. Es ist

6

jedoch zu prüfen, ob eine Verarbeitung personenbezogener Daten aufgrund eines Personenbezugs im KI-Modell vorliegen kann.

1.4 Datenschutzkonformes Training von KI-Anwendungen

- 7 Hinsichtlich der Auswahl von KI-Anwendungen kann es eine Rolle spielen, ob und inwiefern KI-Anwendungen datenschutzkonform trainiert wurden.
 - Wurden für das Training personenbezogene Daten verwendet?
 - Falls ja, gab es eine Rechtsgrundlage für die Nutzung der Daten für das Training?
 - Inwiefern weist die KI-Anwendung zum Zeitpunkt des Einsatzes selbst Personenbezug auf?
- 8 Auf diese Parameter haben die Verantwortlichen, die KI-Anwendungen einsetzen, in der Regel keinen Einfluss. Verantwortliche, die KI in eigener Verantwortung einsetzen, müssen aber sicherstellen, dass sich Fehler beim Training einer KI-Anwendung nicht auf die Datenverarbeitung in ihrer Verantwortlichkeit auswirken.

1.5 Rechtsgrundlage für die Datenverarbeitung?

- 9 Für jeden Verarbeitungsschritt, bei dem mit Hilfe einer KI-Anwendung personenbezogene Daten verarbeitet werden, ist eine datenschutzrechtliche Rechtsgrundlage erforderlich. In Betracht kommen verschiedene Rechtsgrundlagen, je nachdem ob es sich um eine öffentliche oder nicht öffentliche Stelle handelt und ob es sich zum Beispiel um eine Anwendung auf dem Gebiet des Personalwesens, des Gesundheitswesens oder um eine Verarbeitung im Bereich eines Verbraucher:innen- oder Dienstleistungsvertrags handelt.
- 10 Überdies kann der Einsatz von KI-Anwendungen, die personenbezogene Daten von Bürger:innen verarbeiten, durch öffentliche Stellen je nach Intensität der Verarbeitung einer spezifischen Rechtsgrundlage bedürfen, die die Risiken für die Rechte und Freiheiten der betroffenen Personen, die von der Verarbeitung ausgehen, konkret adressiert.
- 11 Eine Übersicht über weitreichende Fragestellungen bei der Auswahl und hinsichtlich der Erfüllung datenschutzrechtlicher Rechtsgrundlagen im Zusammenhang mit dem Einsatz von KI-Anwendungen bietet zum Beispiel das Diskussionspapier „Rechtsgrundlagen im Datenschutz beim Einsatz von Künstlicher Intelligenz“ des

Landesbeauftragten für den Datenschutz und die Informationsfreiheit Baden-Württemberg.¹

1.6 Keine automatisierte Letztentscheidung

Entscheidungen mit Rechtswirkung dürfen gemäß Art. 22 Abs. 1 DS-GVO grundsätzlich nur von Menschen getroffen werden. Ausnahmen sind nur in bestimmten Fällen zugelassen, etwa bei einer Einwilligung der betroffenen Person. Erarbeitet eine KI-Anwendung Vorschläge, die für eine betroffene Person Rechtswirkung entfalten, muss das Verfahren so gestaltet werden, dass dem entscheidenden Menschen ein tatsächlicher Entscheidungsspielraum zukommt und nicht maßgeblich aufgrund des KI-Vorschlags entschieden wird. Unzureichende Personalressourcen, Zeitdruck und fehlende Transparenz über den Entscheidungsweg der KI-gestützten Vorarbeit dürfen nicht dazu führen, dass Ergebnisse ungeprüft übernommen werden. Eine lediglich formelle Beteiligung eines Menschen im Entscheidungsprozess ist nicht ausreichend.

12

Beispiel:

Eine KI-Anwendung wertet alle eingegangenen Bewerbungen auf eine ausgeschriebene Stelle aus und verschickt selbstständig die Einladungen zu den Vorstellungsgesprächen. Dies stellt einen Verstoß gegen Art. 22 Abs. 1 DS-GVO dar.

13

Bei öffentlichen Stellen gilt außerdem Folgendes: Der vollständig automatisierte Erlass eines Verwaltungsaktes ist in § 35a VwVfG geregelt. Liegen die Voraussetzungen vor, gilt Art. 22 Abs. 1 DS-GVO gemäß Art. 22 Abs. 2 lit. b DS-GVO nicht. Ein vollständig automatisierter Erlass eines Verwaltungsakts ist nur dann zulässig, wenn es sich um eine gebundene Entscheidung handelt und eine ausdrückliche Ermächtigungsgrundlage besteht. Sofern die öffentliche Stelle über einen Beurteilungsspielraum verfügt oder Ermessen ausübt, scheidet der vollständig automatisierte Erlass aus.

14

1.7 Geschlossenes oder offenes System?

Bei KI-Anwendungen kann zwischen geschlossenen und offenen Systemen unterschieden werden.

15

Bei geschlossenen Systemen erfolgt die Datenverarbeitung in einer eingegrenzten und technisch abgeschlossenen Umgebung. Außerdem hat nur ein bestimmter eng begrenzter Anwender:innenkreis Zugriff auf die KI-Anwendung. Die Kontrolle über die Ein- und Ausgabedaten liegt bei geschlossenen Systemen bei den Anwendenden. Es ist systemseitig nicht vorgesehen, dass die bei der Anwendung eingegebenen oder

16

¹ <https://www.baden-wuerttemberg.datenschutz.de/rechtsgrundlagen-datenschutz-ki/>.

entstehenden Daten vom Anbieter des Systems zum weiteren Training verwendet werden.

- 17 Anders verhält es sich mit offenen Systemen. Solche KI-Anwendungen werden vom Anbietenden zum Beispiel als Cloud-Lösung betrieben und sind über das Internet für einen unbestimmten Anwender:innenkreis zugänglich. Die Eingabedaten verlassen damit den geschützten Bereich der Anwender:in und können, je nach Konzeption der KI-Anwendung, von dieser auch für die Beantwortung von Anfragen anderer Anwender:innen verwendet werden. In diesem Fall besteht das Risiko, dass personenbezogene Daten zu anderen Zwecken weiterverarbeitet werden oder auch unbefugten Dritten zugänglich sind und ihnen gegenüber offengelegt werden. In diesem Zusammenhang sei auch auf mögliche Übermittlungen von Daten in Drittstaaten hingewiesen, da sie in solchen Konstellationen häufig anzutreffen sind. Für Drittstaatenübermittlungen sind die Regelungen in Kapitel V der DS-GVO zu berücksichtigen.
- 18 Ein Risiko besteht auch hinsichtlich dienstlicher Informationen, die nicht für die Öffentlichkeit bestimmt sind oder die als Verschlusssache eingestuft sind.
- 19 Offene Systeme können überdies Zugang zu weiteren Datenquellen wie dem offenen Internet haben und hierdurch Personenbezug von Daten herstellen oder die Informationen zu einer Person erweitern.
- 20 Technisch geschlossene Systeme sind daher aus datenschutzrechtlicher Sicht vorzuzugs-würdig.

1.8 Transparenz

- 21 Der Einsatz von KI-Anwendungen stellt Verantwortliche hinsichtlich ihrer Informations- und Transparenzpflichten in mehrfacher Hinsicht vor besondere Herausforderungen. Sofern Verantwortliche eine KI-Anwendung nicht selbst entwickeln, müssen sie darauf achten, dass Ihnen vom Anbieter ausreichend Informationen zur Verfügung gestellt werden, um die Transparenzanforderungen der Art. 12 ff. DS-GVO umsetzen zu können. Dafür haben die Hersteller den KI-Anwendern entsprechende Dokumentationen bereitzustellen. Wird die KI-Anwendung zum Beispiel als Cloud-Lösung eingesetzt, ist der Auftragsverarbeiter gemäß Art. 28 Abs. 3 Satz 2 lit. e DS-GVO verpflichtet, den Verantwortlichen dabei zu unterstützen, den Rechten der betroffenen Person nachzukommen.
- 22 Zu den Informationen, über die die Verantwortlichen informieren und Auskunft erteilen müssen, zählen auch Angaben über die bei einer automatisierten Entscheidungsfindung einschließlich Profiling gemäß Art. 22 Abs. 1 DS-GVO involvierte

Logik sowie die Tragweite und die möglichen Auswirkungen für die betroffene Person. Der Begriff der automatisierten Entscheidung wird viele KI-Anwendungen erfassen, die selbst automatisiert Entscheidungen treffen oder deren Ergebnis Entscheidungen wesentlich beeinflusst.

Aus dem Begriff der „Logik“ lässt sich dabei mindestens schließen, dass eine Erläuterung der Methode der Datenverarbeitung bezogen auf die Funktionsweise des Programmablaufs im Zusammenhang mit der konkreten Anwendung vorzunehmen ist. Visualisierungen und interaktive Techniken können dabei helfen, die Komplexität der Logik auf ein verständliches Maß herunter zu brechen.

23

1.9 Transparenz und Wahlmöglichkeit hinsichtlich KI-Training

Es ist zu prüfen, ob Ein- und Ausgabedaten für das Training verwendet werden, diesbezüglich ausreichend informiert wird und die Möglichkeit eröffnet wird, die Nutzung der Daten für das Training auszuschließen. Sollte ein Ausschluss der Nutzung zu Trainingszwecken nicht möglich sein und sind personenbezogene Daten betroffen, ist für diesen Zweck eine Rechtsgrundlage erforderlich. Datenschutzrechtlich vorzugswürdig sind daher Anwendungen, die die Ein- und Ausgabedaten nicht zu Trainingszwecken verwenden.

24

1.10 Transparenz und Wahlmöglichkeit hinsichtlich Eingabe-Historie

Viele durch Texteingaben (Prompts) gesteuerte Dienste bieten an, die Eingaben zu speichern, um z. B. den Dialog zu einem Thema zu einem späteren Zeitpunkt wieder aufnehmen zu können oder an einer weiteren Optimierung des Prompts zu arbeiten. Hierdurch wird eine Historie der Eingaben einer Person angelegt. Insbesondere bei der gemeinsamen Nutzung durch mehrere Beschäftigte muss dies transparent kommuniziert werden und die Möglichkeit für die Nutzer:innen bestehen, selbst darüber zu entscheiden, ob die eigene Eingabe-Historie gespeichert wird.

25

1.11 Berichtigung, Löschung und weitere Betroffenenrechte

Verantwortliche müssen gewährleisten, dass betroffene Personen ihre Rechte auf Berichtigung gemäß Art. 16 DS-GVO und Löschung gemäß Art. 17 DS-GVO ausüben können. Für beide Rechte müssen organisatorische und technische Verfahren konzipiert werden, damit diese auch wirksam ausgeübt werden können. Dafür sind die Vorgaben der datenschutzkonformen Technikgestaltung umzusetzen.

26

Beim Einsatz von KI-Anwendungen kann es aus unterschiedlichen Gründen dazu kommen, dass unrichtige personenbezogene Daten verarbeitet werden. Viele Anbieter:innen von KI-Anwendungen (insbesondere LLM-Chatbots) weisen sogar

27

ausdrücklich darauf hin, dass Anwendende sich nicht auf die Richtigkeit der Ergebnisse verlassen können, sondern diese überprüfen müssen. Hinsichtlich personenbezogener Daten besteht bei Unrichtigkeit jedoch ein Recht der betroffenen Personen auf Berichtigung. Diese Berichtigung muss in einer KI-Anwendung umsetzbar sein, zum Beispiel durch Korrektur von Daten oder durch ein Nachtraining/Fine Tuning.

- 28 Machen betroffene Personen von ihrem Recht auf Löschung gemäß Art. 17 Abs. 1 DS-GVO Gebrauch, ist zu beachten, dass einige KI-Anwendungen gegebenenfalls durch die Verknüpfung unterschiedlicher Daten einen Personenbezug herstellen können. Es ist daher besonders wichtig, dass bei der Löschung personenbezogener Daten darauf geachtet wird, dass eine Wiederherstellung des Personenbezugs dauerhaft unmöglich ist. Dies kann je nach KI-Anwendung auf verschiedenen Wegen umgesetzt werden.
- 29 Das Unterdrücken von unerwünschten Ausgaben mittels nachgeschalteter Filter stellt zwar nicht generell eine Löschung im Sinne von Art. 17 DS-GVO dar. Denn die Daten, die nach einer bestimmten Eingabe zu einer bestimmten Ausgabe führen, könnten weiterhin personenbeziehbar für das KI-Modell verfügbar sein. Filtertechnologien können aber einen Beitrag dazu leisten, bestimmte Ausgaben zu vermeiden und damit den Rechten und Freiheiten der von einer bestimmten Ausgabe betroffenen Personen dienen.
- 30 Auch die weiteren Betroffenenrechte auf Einschränkung der Verarbeitung und auf Datenübertragbarkeit sowie das Widerspruchsrecht müssen bei der Gestaltung der KI-Anwendung berücksichtigt werden.

1.12 Datenschutzbeauftragte und Beschäftigtenvertretung einbinden

- 31 Betriebliche und behördliche Datenschutzbeauftragte sollten stets eingebunden werden, wenn Entscheidungen über KI-Anwendungen vorbereitet oder getroffen werden. Auch die Beteiligung von Betriebs- und Personalräten ist in Betracht zu ziehen und zu prüfen.

2. Implementierung von KI-Anwendungen

2.1 Verantwortlichkeit festlegen und verbindlich regeln

- 32 Verantwortlicher im Sinne der DS-GVO ist, wer über die Zwecke und Mittel der Verarbeitung personenbezogener Daten entscheidet. Wird die KI-Anwendung von einer Stelle ausschließlich zu eigenen Zwecken auf eigenen Servern betrieben, ist diese Stelle in der Regel auch als alleiniger Verantwortlicher anzusehen.

Setzt eine Stelle zu eigenen Zwecken eine KI-Anwendung eines externen Anbieters zum Beispiel als Cloud-Lösung ein, agiert der externe Anbieter als verlängerter Arm im Auftrag des Verantwortlichen. Dann besteht zwischen dem Anbieter der Anwendung und dem Verantwortlichen häufig ein Auftragsverarbeitungsverhältnis gemäß Art. 28 f. DS-GVO mit der Folge, dass mit dem Anbieter eine Vereinbarung gemäß Art. 28 Abs. 3 DS-GVO abzuschließen ist.

Von einer gemeinsamen Verantwortlichkeit gemäß Art. 26 DS-GVO kann auszugehen sein, wenn zwei Stellen gemeinsam über die Zwecke und Mittel der Verarbeitung entscheiden, also eine gemeinschaftliche Entscheidung hierüber treffen. Eine gemeinsame Verantwortlichkeit kann aber auch vorliegen, wenn die beteiligten Stellen sich ergänzende Entscheidungen treffen und diese für die Verarbeitung in einer Weise erforderlich sind, dass sie einen spürbaren Einfluss auf die Bestimmung der Zwecke und Mittel der Verarbeitung nehmen. Ein wichtiges Kriterium für die Annahme einer gemeinsamen Verantwortlichkeit bei konvergierenden Entscheidungen ist insbesondere, ob die Verarbeitung ohne Beteiligung beider Stellen an den Zwecken und Mitteln nicht möglich wäre in dem Sinne, dass die Verarbeitungsvorgänge beider Parteien untrennbar miteinander verbunden sind. Dies kommt etwa bei Kooperationen mehrerer Stellen in Betracht, wenn eine KI-Anwendung mit unterschiedlichen Datensätzen gespeist oder trainiert oder auf der Plattform einer Stelle ihre KI-Anwendung von anderen Stellen zu neuen KI-Anwendungen weiterentwickelt wird. Es ist nicht erforderlich, dass der Verantwortliche tatsächlich Zugang zu den verarbeiteten Daten hat, um als gemeinsam Verantwortlicher eingestuft zu werden.

33

Die beteiligten Stellen haben gemäß Art. 26 Abs. 1 Satz 2 DS-GVO in einer Vereinbarung in transparenter Form festzulegen, wer von ihnen welchen Verpflichtungen der DS-GVO, insbesondere der Erfüllung der Betroffenenrechte und der Informationspflichten gemäß Art. 13 und 14 DS-GVO nachkommt.

34

Art. 26 DS-GVO stellt keine Rechtsgrundlage zur Verarbeitung personenbezogener Daten dar, sodass jeder Verantwortliche eine eigene Rechtsgrundlage zur Verarbeitung im Rahmen der gemeinsamen Verantwortlichkeit benötigt. Außerdem ist die Übermittlung personenbezogener Daten unter gemeinsam Verantwortlichen ein eigener Verarbeitungsvorgang und bedarf als solcher einer Rechtsgrundlage.

35

2.2 Interne Regelungen treffen

Ohne klare Regelungen, ob und wie KI-Anwendungen im Arbeitsalltag eingesetzt werden dürfen, besteht das Risiko, dass Beschäftigte KI-Anwendungen eigenmächtig und unkontrolliert nutzen. Es ist davon auszugehen, dass dies derzeit Realität in vielen Unternehmen und Behörden ist. Dies kann zu Datenschutzverstößen führen oder auch

36

zu anderen Schäden für die jeweilige Organisation. Daher sollten klare interne Weisungen erteilt und dokumentiert werden, ob, unter welchen Voraussetzungen und zu welchen konkreten Zwecken welche KI-Anwendungen eingesetzt werden dürfen. Konkrete Beispiele der zugelassenen und der untersagten Einsatzszenarien können bei der Verdeutlichung hilfreich sein und sind daher zu empfehlen.

- 37 Unabhängig davon, ob durch eine KI-Anwendung personenbezogene Daten (inklusive Nutzungsdaten von Beschäftigten) verarbeitet werden, bietet sich der Erlass einer Dienst-/Handlungsanweisung oder auch der Abschluss einer Dienst-/Betriebsvereinbarung zwischen Leitung und Personal-/Betriebsrat an. In jedem Fall sollte ein klarer Rahmen für den Einsatz von KI-Anwendungen vorgegeben werden. Dies gilt umso mehr, wenn personenbezogene Daten verarbeitet werden. In einigen Fällen wird die Einführung einer KI-Anwendung auch einen betrieblichen Mitbestimmungstatbestand erfüllen.

2.3 Datenschutz-Folgenabschätzung

- 38 Vor der Verarbeitung personenbezogener Daten ist eine generelle Bewertung (Vorabprüfung) des Risikos hinsichtlich der Art, des Umfangs, des Zwecks und der Umstände der Verarbeitung vorzunehmen.
- 39 Wird dabei festgestellt, dass die Verarbeitung voraussichtlich ein hohes Risiko für die Rechte und Freiheiten natürlicher Personen zur Folge hat, ist eine Datenschutz-Folgenabschätzung (DSFA) nach Art. 35 DS-GVO erforderlich. Beim Einsatz von KI-Anwendungen wird dies vielfach der Fall sein. Die Datenschutzaufsichtsbehörden veröffentlichen darüber hinaus zu Verarbeitungen, für die eine DSFA durchgeführt werden muss, sogenannte „Muss-Listen“² und Hinweise zur Abschätzung, in welchen Fällen auf die DSFA verzichtet werden kann.
- 40 Soweit der Verantwortliche nicht gleichzeitig Anbieter des KI-Systems ist, ist er zur Durchführung einer Risikobewertung bzw. einer DSFA auf Informationen des Anbietenden insbesondere zur Funktionsweise des Systems angewiesen. Daher ist bei der Auswahl und dem Erwerb einer KI-Anwendung darauf zu achten, dass diese Informationen vom Anbietenden bereitgestellt werden.

2.4 Beschäftigte schützen, betriebliche Accounts einrichten

- 41 Für die berufliche Nutzung von KI-Anwendungen durch Beschäftigte sollten von Arbeitgeber:innen Geräte und Accounts zur Verfügung gestellt werden. Beschäftigte sollten

² „Muss-Liste“ für den nichtöffentlichen Bereich: https://www.datenschutzkonferenz-online.de/media/ah/20181017_ah_DSK_DSFA_Muss-Liste_Version_1.1_Deutsch.pdf. Für den öffentlichen Bereich haben die Datenschutzaufsichtsbehörden eigene „Muss“-Listen veröffentlicht.

nicht eigenständig und unter Verwendung privater Accounts und Geräte mit KI-Anwendungen arbeiten müssen, da auf diese Weise Profile zu den jeweiligen Beschäftigten entstehen können.

Die Accounts sollten nicht die Namen einzelner Beschäftigter enthalten, soweit die KI-Anwendung nicht auf eigenen Servern betrieben wird. Soweit die E-Mail-Adresse abgefragt wird, ist die Angabe einer Funktions-E-Mail-Adresse des Unternehmens oder der Dienststelle geboten. Teilweise werden auch Mobilfunknummern bei der Registrierung verlangt. Auch hierfür ist ein Telefon vom Arbeitgeber bereitzustellen.

42

2.5 Datenschutz durch Technikgestaltung und durch datenschutzfreundliche Voreinstellungen

Gemäß Art. 25 DS-GVO müssen Verantwortliche für Systeme, in denen personenbezogene Daten verarbeitet werden, technische und organisatorische Maßnahmen treffen, um die Datenschutzgrundsätze umzusetzen. In Betracht kommt eine datenschutzkonforme Gestaltung im Sinne von „data protection by design“ und „data protection by default“, die den Besonderheiten von KI-Systemen Rechnung trägt. Diese Vorgaben sind bereits bei der Konzeption des KI-Systems zu beachten. Dies kann je nach KI-Anwendung verschiedene Aspekte betreffen. Zum Beispiel können für Accounts, die Beschäftigte nutzen sollen, die Funktionen zur Nutzung von Eingaben für das KI-Training und zur Eingabe-Historie bereits bei Inbetriebnahme eines Accounts so gewählt werden, dass keine Eingabedaten zu Trainingszwecken verarbeitet werden und keine Eingabe-Historie über die Sitzung hinaus gespeichert wird. Auch dürfen zum Account gehörende Ausgabedaten nicht automatisch veröffentlicht werden.

43

2.6 Datensicherheit

KI-Anwendungen müssen als informationstechnische Systeme neben den datenschutzrechtlich erforderlichen technischen und organisatorischen Maßnahmen (insbesondere nach Artikel 25 und 32 DS-GVO) grundsätzlich auch diejenigen Anforderungen erfüllen, die generell für IT-Systeme gelten. Hierzu zählen insbesondere Kriterien wie Zuverlässigkeit und Bedienbarkeit genauso wie Sicherheit (Vertraulichkeit, Integrität, Verfügbarkeit sowie Resilienz).

44

Gelingt es Angreifer:innen, unberechtigt auf die KI-Anwendungen zuzugreifen, können sie gegebenenfalls bisherige Aktivitäten, persönliche Informationen und Geschäftsgeheimnisse in Erfahrung bringen.

45

Speziell für den Einsatz von KI-Anwendungen bietet zum Beispiel das Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI) umfangreiche Informationen zur Informationssicherheit an.³

2.7 Beschäftigte sensibilisieren

- 46 Beschäftigte sollten durch Schulungen, Leitfäden und Gespräche dahingehend sensibilisiert werden, ob und wie sie KI-Anwendungen nutzen sollen und dürfen.

2.8 Weitere Entwicklungen verfolgen

- 47 Sowohl im rechtlichen als auch im technischen Bereich müssen die Verantwortlichen die aktuellen Entwicklungen verfolgen, die Auswirkungen auf die Verarbeitung personenbezogener Daten und die notwendige Beherrschung des Risikos für die Rechte und Freiheiten natürlicher Personen haben. Dazu gehört die Prüfung, inwieweit zusätzliche Anforderungen aus der europäischen KI-Verordnung erfüllt werden müssen. Auch in Bezug auf technische Entwicklungen, die sich auf das Risiko auswirken können, wie fortschreitende technische Lösungen und Updates sollte regelmäßig überprüft werden, ob die internen Vorgaben angepasst werden müssen. Hierzu sollte eine Routine im Rahmen des betrieblichen bzw. behördlichen Datenschutzmanagements (Art. 24 DS-GVO) etabliert werden.

3. Nutzung von KI-Anwendungen

3.1 Vorsicht bei Eingabe und Ausgabe personenbezogener Daten

- 48 Handelt es sich bei den Eingabedaten um personenbezogene Daten, sind betroffene Personen über die Verwendung ihrer Daten transparent zu informieren. Für die Verarbeitung personenbezogener Daten in KI-Anwendungen und die evtl. erfolgende Übermittlung dieser Daten an Anbieter von KI-Anwendungen muss außerdem jeweils eine Rechtsgrundlage erfüllt werden.
- 49 Um die Eingabe personenbezogener Daten zu vermeiden, reicht es regelmäßig nicht, Namen und Anschriften einer Eingabe zu entfernen. Gegebenenfalls lässt sich aus dem Zusammenhang ein Personenbezug zu betroffenen Personen herstellen. Bei KI-Anwendungen, deren Bestimmung es ist, Querbezüge auch aus unstrukturierten Daten herzustellen, ist diese Gefahr besonders hoch.

³ https://www.bsi.bund.de/DE/Themen/Unternehmen-und-Organisationen/Informationen-und-Empfehlungen/Kuenstliche-Intelligenz/kuenstliche-intelligenz_node.html.

Beispiel einer Eingabe mit Personenbezug:

„Entwirf ein Arbeitszeugnis im befriedigenden Bereich für einen Kundenberater im Autohaus X.“ 50

Die Eingabe kann Personenbezug aufweisen, wenn erkennbar ist, aus welchem Unternehmen sie zu welchem Zeitpunkt getätigt wurde. 51

Auch wenn eine Eingabe keine personenbezogenen Daten enthält, kann die KI-Anwendung eine Ausgabe mit personenbezogenen Daten generieren. In solchen Fällen kann eine Rechtsgrundlage erforderlich sein. Zudem ist zu prüfen, ob die betroffenen Personen gemäß Art. 14 DS-GVO über die Verarbeitung informiert werden müssen. Dies ist zumindest dann erforderlich, wenn die Anfrage auf einen Personenbezug abzielte oder die personenbezogene Ausgabe weiterverarbeitet werden soll. 52

Beispiel 1 einer Eingabe, die eine Ausgabe ohne Personenbezug produziert:

Eingabe: 53
„Nenne zwei Romane von Hermann Hesse.“

Ausgabe: 54
„Zwei Romane von Hermann Hesse sind:
1. *"Siddhartha" (1922): Ein philosophischer Roman, der die spirituelle Suche eines jungen Brahmanen namens Siddhartha im antiken Indien beschreibt.*
2. *"Der Steppenwolf" (1927): Ein psychologischer Roman, der die innere Zerrissenheit und Suche nach Identität eines Mannes namens Harry Haller in der modernen Welt thematisiert.“*

Die Ausgabe enthält keine Daten lebender/echter Personen. 55

Beispiel 2 einer Eingabe, die eine Ausgabe ohne Personenbezug produziert:

Eingabe: 56
„Schreibe ein Haiku über Datenschutz.“

Ausgabe: 57
*„Daten geschützt fein,
Privatsphäre bleibt gewahrt,
Sicherheit im Netz.“*

Beispiel 3 einer Eingabe, die eine Ausgabe ohne Personenbezug produziert:

- 58 Eingabe:
 „Nenne die ersten drei Elemente des Periodensystems.“
- 60 Ausgabe:
 „Die ersten drei Elemente des Periodensystems sind Wasserstoff (H), Helium (He) und Lithium (Li).“

Beispiel einer Eingabe, die eine Ausgabe mit Personenbezug produziert:

- 61 *Der Fußballtrainer bittet eine KI: „Schlage mir die besten Spieler für die Aufstellung vor.“*

3.2 Besondere Vorsicht bei besonderen Kategorien personenbezogener Daten

- 62 Besondere Kategorien personenbezogener Daten sieht der Unionsgesetzgeber als besonders schutzwürdig an. Dazu gehören etwa personenbezogene Daten aus denen religiöse oder weltanschauliche Überzeugungen, eine Gewerkschaftszugehörigkeit oder die Präferenz für eine bestimmte politische Partei hervorgehen sowie Gesundheitsdaten, genetische oder biometrische Daten. Hierunter fallen z. B. die Einnahme bestimmter Medikamente oder der regelmäßige Besuch einer bestimmten Kirche. Die Verarbeitung solcher Daten ist gemäß Art. 9 Abs. 1 DS-GVO grundsätzlich verboten und nur ausnahmsweise unter den Voraussetzungen des Art. 9 Abs. 2 bis 4 DS-GVO erlaubt. Diesbezüglich ist also sowohl hinsichtlich der Eingabe als auch hinsichtlich der Verarbeitung und der Ausgabe besonders geschützter Daten zu prüfen, ob eine der Ausnahmen des Art. 9 Abs. 2 DS-GVO erfüllt ist.

Beispiel:

- 63 In der Hautdiagnostik, insbesondere bei der Krebsfrüherkennung in der Arztpraxis, spielt der Einsatz von KI-basierten Systemen eine wichtige Rolle und ergänzt die ärztliche Diagnostik. Entspricht eine KI-Anwendung dem fachlichen Standard und ist als Medizinprodukt zugelassen, kann Art. 9 Abs. 2 lit. h DS-GVO i. V. m. dem Behandlungsvertrag für die Verarbeitung der Patientendaten geeignet sein. Anderenfalls kommt eine informierte ausdrückliche Einwilligung nach Art. 9 Abs. 2 lit. a DS-GVO in Betracht, der Informationen und Erklärungen über die spezifische Funktionsweise der KI-Anwendung vorausgehen müssen.

3.3 Ergebnisse auf Richtigkeit prüfen

- 64 Die Ergebnisse von KI-Anwendungen mit Personenbezug müssen kritisch hinterfragt werden. Insbesondere die Anbietenden von LLM stellen häufig klar, dass die mit ihrer

Anwendung erzeugten Texte keinen Anspruch auf Richtigkeit haben und stets hinterfragt werden sollten. Überdies können KI-Anwendungen unterschiedliche Informationsstände haben.

Im Hinblick auf personenbezogene Ergebnisse oder eine personenbezogene Anwendung der Ergebnisse können unrichtige Ergebnisse aber zu unzulässigen Verarbeitungen führen, so dass vor der Weiterverarbeitung eine Überprüfung erfolgen muss.

65

3.4 Ergebnisse und Verfahren auf Diskriminierung prüfen

Auch unabhängig von ihrer sachlichen Richtigkeit oder ihrem eigenen Personenbezug können Ergebnisse von KI-Anwendungen zu unzulässigen Verarbeitungen personenbezogener Daten führen, z. B. wenn sie diskriminierend wirken. Eine darauf aufbauende Datenverarbeitung kann unzulässig sein, wenn sie beispielsweise bezweckt, gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zu verstoßen und deshalb die Rechtsgrundlage des Art. 6 Abs. 1 lit. f DS-GVO nicht erfüllt. Die Verantwortlichen müssen daher prüfen, ob Ergebnisse einer KI-Anwendung für die weitere Verwendung im gesetzlichen Rahmen tragbar sind.

66

Auch wenn Diskriminierungen in einzelnen Ergebnissen nicht erkennbar sind, können diese diskriminierend wirken.

67

Beispiel:

Eine KI-Anwendung könnte anhand früherer erfolgreicher Bewerbungen in einem Unternehmen folgende Empfehlung geben: *„Für die freie Stelle sollten bevorzugt männliche Bewerber ausgewählt werden.“*

68

Die Anwendung dieses Ergebnisses auf Bewerber:innen in einem Bewerbungsverfahren würde eine unzulässige Verarbeitung der Geschlechtsangaben der Bewerber:innen darstellen, da sie gegen § 7 Abs. 1 i. V. m. § 1 Abs. 1 AGG verstoßen würde, indem sie nicht männliche Personen benachteiligt.

69

Rundschreiben V 50/2024

Arbeitgeberpositionierung zur Tarifrunde 2025 im Vorfeld der Gewerkschaftsforderungen;

Presseinterview mit der VKA-Präsidentin Karin Welge

8. Oktober 2024

Sehr geehrte Damen und Herren,

für den morgigen 9. Oktober 2024 haben die Gewerkschaften ver.di und dbb beamtenbund und tarifunion die Bekanntgabe ihrer Forderungen für die Tarifrunde 2025 angekündigt.

Bereits im Vorfeld der Gewerkschaftsforderungen hat die Präsidentin der VKA, Frau Oberbürgermeisterin **Karin Welge**, in einem am heutigen Tage abgedruckten Presseinterview im Tagesspiegel einige Kernbotschaften zur Tarifrunde 2025 aus Sicht der Arbeitgeber angesprochen, die nachfolgend zusammenfassend skizziert werden:



VKA-Präsidentin Oberbürgermeisterin
Karin Welge, Stadt Gelsenkirchen,
Foto: Stadt Gelsenkirchen

Die Kommunen befinden sich in einer nachhaltig angespannten Haushaltslage mit einer strukturell nicht auskömmlichen Finanzierung. Diese schwierigen Rahmenbedingungen müssen sich im Tarifabschluss widerspiegeln.

Mit Sorge zu betrachten ist die Entwicklung, wonach in den politischen Randspektren von Rechts und Links offensichtlich nicht wahrgenommen wird, dass der hohe Tarifabschluss der zurückliegenden Tarifrunde einer, von der Corona- und Energiekrise und der hohen Inflation geprägten, historisch einmaligen Lage geschuldet war. Die jetzige Inflationsrate liegt bekanntlich bei durchschnittlich rd. 2 Prozent (zuletzt im September 2024 lediglich 1,6 Prozent) und die allgemeine wirtschaftliche Gesamtlage in anderen Branchen außerhalb des öffentlichen Dienstes (sei es z. B. die Autoindustrie oder der Einzelhandel) birgt wirtschaftliche Unsicherheiten für die dortigen Beschäftigten, die in dieser Form im öffentlichen Dienst nicht gegeben sind.

Schaut man sich in Bezug auf die aktuelle Entgelthöhe im öffentlichen Dienst beispielsweise das Entgelt eines Erziehers/einer Erzieherin an, das im Einstieg bereits 3.300 Euro ausmacht und bis 4.900 Euro geht, wird deutlich, auf welch hohes Niveau sich die Entgelte aufgrund der letzten Einkommensrunde hinbewegt haben. Die ho-

hen Entgelte führen vielfach dazu, dass es sich Beschäftigte leisten können, verstärkt in Teilzeit zu gehen, wodurch sich die Personalengpässe vielerorts verstärken.

All dieses spricht dafür, dass in der Tarifrunde 2025 ein angemessener, realitätsbezogener Tarifabschluss angestrebt werden muss.

Besonders angemerkt wird in dem Pressestatement der VKA-Präsidentin, dass für eine weitere Verkürzung der Wochenarbeitszeit schlichtweg die Leute fehlen. Stattdessen sollte der Fokus mehr auf eine Arbeitszeitflexibilisierung gerichtet werden, z. B. dergestalt, dass Beschäftigten, die den Wunsch haben, freiwillig mehr als 39 Stunden arbeiten zu wollen, dieses auch zugestanden werden sollte.

Vor dem Hintergrund der für den Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes in der Vergangenheit tarifvertraglich vereinbarten zwei Entlastungstage, die im Ergebnis ebenfalls zu einer Verkürzung der Arbeitszeitmenge geführt haben, wird im Übrigen in dem Pressestatement nochmals besonders hervorgehoben, dass hierdurch im Ergebnis Mehrbelastungen und Stress für die Beschäftigten und zusätzliche Schließungen im Kita-Bereich (in Gestalt von zusätzlichen Schließtagen) für Eltern und Kinder entstanden sind.

Das Interview mit der VKA-Präsidentin, Frau Oberbürgermeisterin Welge, vom heutigen Tage ist in dem Pressespiegel der VKA auf den Seiten 2 bis 5 enthalten, der diesem Rundschreiben als **Anlage** beigefügt ist.

Anmerkung in eigener Sache:

Im Rahmen der Tarifrunde 2025 möchten wir nicht nur Ihre Personalverwaltungen aktuell über den Stand der Verhandlungsrunden informieren, sondern **insbesondere auch Ihre Hauptverwaltungsbeamten** per Rundschreiben über die aktuellen Ereignisse und Tarifstände in Kenntnis setzen.

Da in unseren Verteiler-Listen nicht alle Hauptverwaltungsbeamten aufgeführt sind, benötigen wir Ihre Unterstützung. Wir möchten Sie daher bitten, uns hierfür die E-Mail-Kontaktdaten Ihres Landrates, Oberbürgermeisters, Bürgermeisters, Geschäftsführers, Verbandsgeschäftsführers etc. mitzuteilen.

Zur Optimierung der Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit bitten wir ebenfalls um Mitteilung der Kontaktdaten Ihrer Pressestelle.

Für Ihre Unterstützung bedanken wir uns bereits im Voraus.

Mit freundlichen Grüßen



Diana Häsele-Wallwitz
Verbandsgeschäftsführerin

Pressespiegel vom 8. Oktober 2024

► TARIFRUNDE ÖFFENTLICHER DIENST

„Was uns fehlt, ist die Möglichkeit, auch mehr arbeiten zu können“ 2

► ARBEITSMARKT

Arbeitslosigkeit wird in allen Bundesländern steigen 6

Welche Rolle spielt das Alter am Arbeitsmarkt? 7

Fast vier von zehn Neuanstellungen sind befristet 9

Deshalb steht die 1000-Euro-Prämie auf der Kippe 10

Bürgergeld-Irrtum 11

Mit 64,4 Jahren, da fängt das Leben an 12

Firmen und Arbeitnehmern drohen noch höhere Abgaben 13

► KRANKENHÄUSER/PFLEGE

Kreditprogramm für Kliniken: Bislang kein Geld ausgezahlt 16

Lauterbach: „Es droht keine Insolvenz“ bei Pflegeversicherung 17

► SPARKASSEN/BANKEN

Kleine Banken und Sparkassen können sich Fusionen vorstellen 18

► KONJUNKTUR

„Das ist ein dramatischer Einbruch“ 20

Tarifkonflikt im öffentlichen Dienst

„Was uns fehlt, ist die Möglichkeit, auch mehr arbeiten zu können“

Karin Welge, Verhandlungsführerin der kommunalen Arbeitgeber, warnt im Interview die Gewerkschaften vor einem harten Tarifkonflikt. Für die Verhandlungen bringt sie zwei Prozent ins Spiel.

Von Alfons Frese.

Frau Welge, vor jedem Tarifkonflikt sind die Kassen der Kommunen leer und die Arbeitgeber halten sich die Taschen zu. Gibt es keine neuen Argumente, um die Gewerkschaften von einer hohen Forderung abzubringen?

Die angespannten kommunalen Haushalte sind keineswegs ein leeres Argument, um die Forderungen der Tarifpartner möglichst weit zu drücken. Sie sind insbesondere vor Ort direkt erlebbare Realität und Ergebnis einer strukturell unauskömmlichen Finanzierung der Kommunen. Arbeitgeber und Gewerkschaften bewegen sich gemeinsam in diesem Gerüst der Realität und müssen verantwortungsvoll agieren, um die Akzeptanz nicht infrage zu stellen.

So weit, so allgemein. Und was ist das Besondere an der bevorstehenden Tarifrunde?

Da etablierte Strukturen in Staat und Gesellschaft von Radikalen infrage gestellt werden, hoffe ich auf möglichst zielorientierte und sachgerechte Verhandlungen, ohne dass sie den Laden lahmlegen. „Die Tarifautonomie funktioniert!“, das sollte die Botschaft sein.

Zur Person



© SPD NRW

Karin Welge ist seit 2020 Oberbürgermeisterin von Gelsenkirchen. Die Juristin und SPD-Politikerin nahm zuvor verschiedene Funktionen in Xanten sowie in Gelsenkirchen wahr.

2021 wurde Welge zur **Präsidentin der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA)** gewählt. Die VKA vertritt rund 10.000 kommunale Arbeitgeber mit fast **2,6 Millionen Beschäftigten**.

Als VKA-Chefin führt Welge die Tarifverhandlungen für den **öffentlichen Dienst**. Am 9. Oktober beschließen die Gewerkschaften ihre Forderung, die Verhandlungen beginnen im Januar.

Hinweise auf AfD und BSW werden Verdi und die anderen beteiligten Gewerkschaften kaum zur Bescheidenheit animieren.

Wir haben eine andere Ausgangslage als Anfang 2023. Damals lagen Corona- und Energiekrise mit einer historisch hohen Inflationsrate hinter uns. Das hat die Tarifverhandlungen geprägt und zu dem besonders hohen Abschluss geführt.

Es war der teuerste Tarifvertrag aller Zeiten: Inklusive der einmaligen Inflationsprämie mussten die Kommunen rund 17 Milliarden Euro zusätzlich für ihr Personal ausgeben.

Und diesen Tarifvertrag habe ich als Oberbürgermeisterin einer Stadt unterschrieben, in der jeder Euro für Tarifierhöhungen an anderer Stelle, beispielsweise der Daseinsvorsorge, fehlt – das zeigt die ganze Ambivalenz.

Haben die 2023 vereinbarten Einkommenserhöhungen um bis zu 20 Prozent denn wenigstens die Attraktivität des öffentlichen Dienstes erhöht?

Nur teilweise. Vom Tarifabschluss profitieren die unteren Lohngruppen überproportional, doch die Personalengpässe sind insbesondere in den oberen Lohngruppen besonders groß. Uns fehlen die meisten Leute in Führungspositionen, da wir teilweise finanziell mit der Privatwirtschaft kaum mithalten können. Und viele scheuen die Verantwortung in einer Führungsposition, zum Beispiel im Erziehungsdienst, weil die Mehrbelastung sich finanziell nicht lohnt.

Und weil in Bereichen wie Erziehung und Pflege der Stress groß ist. Einer Beschäftigtenumfrage zufolge arbeiten aufgrund der Belastung 40 Prozent in Teilzeit.

Vor ein paar Jahren haben wir zwei Regenerationstage pro Jahr im Sozial- und Erziehungsdienst vereinbart. Das ist gut für die Betroffenen, aber nicht für die Kolleginnen und die Eltern. Ich habe Briefe bekommen, in denen einige Folgen geschildert wurden: Kitas wurden für einen Tag geschlossen oder Gruppenzeiten reduziert, um die fehlenden Kolleginnen zu ersetzen. Der Stress nahm zu.

Entlastungstage schaden also den Beschäftigten?

Wir versuchen, die Erzieherinnen zu entlasten mit dem Einsatz von Sozialarbeitern, doch die Standards von Bildungseinrichtungen werden von den Bundesländern festgelegt. Und auch die Personalschlüssel, zum Beispiel in den Kitas, beschließen die Länder. Schließlich: Gerade im Sozial- und Erziehungsdienst haben wir viel erreicht in den vergangenen zehn Jahren.

Was denn?

Das Einkommen von Erzieherinnen und Erziehern ist um rund 25 Prozent gestiegen, teilweise deutlich über 30 Prozent. Sie fangen heute mit 3300 Euro an und gehen hoch bis zu 4900 Euro. Viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten auch deshalb ein paar Stunden weniger, weil sie es sich leisten können und mehr Freizeit möchten.

Mehr Zeitsouveränität und auch kürzere Arbeitszeiten wünschen sich viele.

Für eine weitere Reduzierung der Arbeitszeit fehlen die Leute, und die Arbeitsverdichtung und -belastung nimmt zu. Am Ende ist keinem Mitarbeitenden damit gedient, wenn es Arbeitsverdichtung gibt, weil Kollegen seltener da sind. Gleichzeitig lässt sich damit das Leistungsangebot unserer Einrichtungen nur schwer aufrechterhalten.

Verdi-Chef Frank Werneke hat angekündigt, auch mit einer Arbeitszeitforderung in die Verhandlungen gehen zu wollen.

Bei flexiblen Arbeitszeiten gehen wir mit. Viele Beschäftigte können die Arbeitszeit frei wählen und reduzieren. Was uns fehlt, ist die Möglichkeit, auch mehr arbeiten zu können. Wenn jemand freiwillig mehr als 39 Stunden arbeiten möchte, dann sollten wir das ermöglichen. Die Flexibilisierung nach unten ist weit verbreitet, nach oben haben wir Potenzial, auch im Interesse der Beschäftigten.

Und was ist denkbar für besonders belastete Gruppen in Schicht- und Wochenendarbeit?

Wir verschließen uns nicht, besondere Bereiche oder Gruppen genauer anzugucken. Hierbei darf es aber nicht ausschlaggebend sein, wie stark einzelne Gruppen gewerkschaftlich organisiert sind: Wenn 90 Prozent der Kitabeschäftigten in der Gewerkschaft sind, aber nur wenige Führungskräfte aus der Verwaltung, dann ist doch völlig klar, wen die Gewerkschaft im Blick hat. Ich halte das für legitim, wünsche mir aber einen Blick auf das Gesamtsystem.

Und mehr Zurückhaltung.

Wir haben im Moment Forderungen von rund sieben Prozent in Branchen der Privatwirtschaft. Das wäre bei uns nicht angemessen. Die Inflation wird bei rund zwei Prozent liegen, das ist eine Orientierungsgröße, die auf dem Tisch liegt. Wir dürfen schließlich nicht vergessen, welcher Wert auch die Sicherheit des öffentlichen Dienstes in Zeiten wirtschaftlicher Unsicherheit hat.

Klingt alles in allem doch nach einer harten Auseinandersetzung Anfang 2025.

Das wäre ganz falsch. Mich treibt die Sorge um die Demokratie an: Welchen Ton schlagen wir an und welches Entsetzen rufen wir auf. Ich nehme Deutschland oft wahr als kurz vor einer Panikattacke stehend. Ruhig und sachlich agieren und einen Interessenausgleich hinbekommen, das ist mein Ziel.

Prognose für 2025

Arbeitslosigkeit wird in allen Bundesländern steigen

Im kommenden Jahr wird der Anteil der Arbeitslosen laut einer Studie deutschlandweit zunehmen. Manche Bundesländer trifft es allerdings härter als andere.

Von svs/dpa.

Die Arbeitslosigkeit wird einer Prognose zufolge im kommenden Jahr in allen Bundesländern im Zuge der schwachen Konjunktur zunehmen.

In Ostdeutschland dürfte die Arbeitslosenquote 2025 um 0,2 Prozentpunkte auf 7,6 Prozent steigen, in Westdeutschland um 0,1 Prozentpunkte auf 5,7 Prozent, wie aus der Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in Nürnberg hervorgeht. Die Beschäftigung wird demnach im Westen um 0,6 Prozent wachsen, in Ostdeutschland wird sie stagnieren.

Wirtschaftliches Umfeld bleibt unsicher

Das wirtschaftliche Umfeld bleibe unsicher, teilte der IAB-Experte Rüdiger Wapler mit. „Eine schnellere Erholung des Konsums und ein stärkerer Außenhandel dürften positive Effekte bringen. Eskalieren Handelskonflikte oder nehmen die geopolitischen Spannungen weiter zu, könnte sich die Entwicklung in den regionalen Arbeitsmärkten verschlechtern.“

Laut der Prognose wird es im kommenden Jahr die größten relativen Anstiege bei den Arbeitslosenzahlen in Thüringen, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen und Bayern geben.

Am geringsten nimmt die Arbeitslosigkeit relativ in Niedersachsen, Bremen und Nordrhein-Westfalen zu. Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung steigt am stärksten in Hamburg, Nordrhein-Westfalen und Hessen. In Thüringen und Sachsen-Anhalt nimmt sie dagegen am deutlichsten ab.

Neue Studie

Welche Rolle spielt das Alter am Arbeitsmarkt?

Vorurteile gegenüber älteren Bewerbern sind weitverbreitet. Gleichzeitig wird die Generation 65 plus für den Arbeitsmarkt zunehmend wichtiger. Was bedeutet das für die Zukunft der Arbeitswelt?

Von Sebastian Strauß.

Um Bewerbungen ranken sich viele Mythen. Zum Beispiel heißt es oft, dass Bild und Altersangabe in den Unterlagen ein Hindernis auf dem Weg zur Traumstelle sein können. Während älteren Bewerbern fehlende Technikenkenntnisse nachgesagt werden, gelten Jüngere oft als unerfahren und unterqualifiziert. Aus Furcht vor möglichen Nachteilen verzichten daher viele darauf, ihr Alter in der Bewerbung preiszugeben. Doch ist diese Sorge wirklich berechtigt?

Eine aktuelle Umfrage der Stellenplattform Stepstone, die der F.A.Z. vorab vorliegt, liefert ein ernüchterndes Bild: Die Befürchtungen vieler Bewerber sind offenbar nicht unbegründet. An der Befragung nahmen 6200 potentielle Bewerber und 700 Personalverantwortliche teil, deren Antworten anschließend auf Basis des Mikrozensus gewichtet wurden. Zudem wurden 140.000 auf Stepstone hinterlegte Lebensläufe ausgewertet, um mögliche Vorurteile gegenüber älteren Bewerbern zu untersuchen.

Hat der deutsche Arbeitsmarkt ein Problem mit Altersdiskriminierung?

Das Ergebnis: Ein Viertel der Bewerber über 50 Jahre gab an, schon explizit aufgrund ihres Alters abgelehnt worden zu sein. Ähnlich äußerten sich die Recruiter: Fast die Hälfte von ihnen sieht Kandidaten mit über 55 Jahren als zu alt für bestimmte Positionen an. Laut Stepstone sind die Studienergebnisse repräsentativ für die deutsche Erwerbsbevölkerung.

Hat der deutsche Arbeitsmarkt also ein Problem mit Altersdiskriminierung? Enzo Weber, Arbeitsmarktfachmann und Forschungsbereichsleiter am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), sieht die Ergebnisse differenzierter. Ältere Menschen hätten zwar oft schlechtere Chancen auf dem Arbeitsmarkt, doch müsse dies nicht zwingend auf Diskriminierung zurückzuführen sein. In körperlich anspruchsvollen Berufen, etwa im Baugewerbe, mangle es älteren Arbeitnehmern häufig schlicht an der nötigen physischen Leistungsfähigkeit. Zudem stellten ältere Arbeitnehmer oftmals höhere Gehaltsforderungen, was für Unternehmen eine finanzielle Herausforderung darstellt. Auch gesetzliche Altersgrenzen – wie etwa bei der Polizei – spielen eine Rolle.

Es seien demnach verschiedene Faktoren, die dazu führten, dass ältere arbeitslose Menschen seltener eine Anstellung fänden als junge, sagt Weber. Davon abgesehen lasse sich am Arbeitsmarkt sogar eine gegenläufige Entwicklung feststellen: Immer mehr Menschen über 65 Jahre bleiben länger erwerbstätig. Lag der Anteil dieser Gruppe in den 2010er-Jahren noch bei nahezu null, sind heute zehn Prozent der über 65-Jährigen berufstätig. Viele arbeiten weiter, um einer drohenden Altersarmut zu entgehen, andere, weil sie sinnstiftende Aufgaben oder soziale Kontakte suchen.

„Auch ab 50 Jahren lohnt es sich noch, sich weiterzubilden“

Schon im Jahr 2030 könnte es in Deutschland mehr erwerbstätige Menschen im Alter zwischen 65 und 74 Jahren geben als unter 20-Jährige. Die Arbeitswelt muss sich also zunehmend auf eine alternde Gesellschaft einstellen. Ein Trend, der laut Stepstone-Arbeitsmarktfachmann Tobias Zimmermann positive Effekte auf den Arbeitsmarkt haben könnte. Wenn die geburtenstarken Jahrgänge der 1960er bald in den Ruhestand gehen, benötige man jeden einzelnen Menschen auf dem Arbeitsmarkt.

In den kommenden 15 Jahren könnte die Zahl der Erwerbstätigen um bis zu sieben Millionen sinken. Sollte jedoch ein Teil der Arbeitnehmer, die bis 2035 das Pensionsalter erreichen, weiterarbeiten, könnten dem deutschen Arbeitsmarkt laut Stepstone-Schätzungen jährlich etwa 570.000 Menschen erhalten bleiben. Dies würde dem Staat zusätzliche Wirtschaftsleistung von bis zu 28 Milliarden Euro pro Jahr einbringen. „Langfristig können auch Unternehmen davon profitieren, ältere Arbeitnehmer einzustellen“, sagt IAB-Forscher Enzo Weber. Diese brächten wertvolle Qualifikationen und Erfahrung mit, die in vielen Bereichen unersetzlich seien.

Damit Arbeitnehmer länger arbeiten, müssen allerdings auch die Rahmenbedingungen stimmen: Menschen ab 55 wünschen sich den Stepstone-Daten zufolge im Schnitt eine Wochenarbeitszeit von im Durchschnitt etwa 24 Stunden. Auch flexible Arbeitszeiten und eine ausgewogene Work-Life-Balance stehen bei ihnen hoch im Kurs. Ein Viertel der Befragten möchte zudem im Alter zusätzliche Weiterbildungsangebote erhalten, um auf dem Arbeitsmarkt attraktiv zu bleiben. Im Gegensatz zu gängigen Vorurteilen unterscheiden sich die Wünsche älterer Arbeitnehmer somit oft kaum von denen jüngerer Generationen.

Auch der Mythos des technisch überforderten älteren Mitarbeiters hält einer genaueren Betrachtung nicht stand: Laut der Umfrage sind mehr als zwei Drittel der über 50-Jährigen bereit, sich kontinuierlich fortzubilden, um mit den jüngeren Kollegen Schritt zu halten. „Man lernt nie aus“, bestätigt Enzo Weber. „Auch ab 50 Jahren lohnt es sich noch, sich weiterzubilden. Denn dann kommen noch mindestens 15 Jahre Berufsleben, und vielleicht entwickeln sich auch Rolle und Einsatzfeld weiter.“

Zahlen der Böckler-Stiftung

Fast vier von zehn Neuanstellungen sind befristet

Der Anteil der Befristungen bei Neueinstellungen ist laut einer Studie zwar leicht gesunken, trotzdem sind fast 40 Prozent der neuen Arbeitsverträge befristet. Bei jungen Menschen liegt der Anteil etwa bei der Hälfte.

Der Anteil der Befristungen bei Neuanstellungen von Arbeitnehmern ist laut einer Studie leicht gesunken. Ende 2023 bekamen 37,8 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zunächst einen befristeten Arbeitsvertrag, zeigt eine aktuelle Analyse des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der gewerkschaftsnahen Hans-Böckler-Stiftung. Zwei Jahre zuvor seien es noch 42 Prozent gewesen.

„Beschäftigte unverbindlich ausprobieren“

Bei jungen Menschen unter 25 Jahren sei der Anteil Ende 2023 mit am höchsten gewesen und habe bei etwa der Hälfte (48,4 Prozent) gelegen. In der Gruppe zwischen 25 und 54 Jahren traf dies lediglich auf rund 35 Prozent zu. Bei Personen zwischen 55 und 65 Jahren liegt der Anteil nur bei knapp einem Drittel (32,3 Prozent).

„Nach wie vor sind viele Arbeitgeber der Meinung, Beschäftigte einfach mal unverbindlich ausprobieren zu können. Insbesondere junge Menschen beim Einstieg ins Berufsleben erleben so problematische Phasen der Unsicherheit, die den Blick auf die Arbeitswelt auch über längere Zeiträume prägen können“, sagt die wissenschaftliche Direktorin des WSI, Bettina Kohlrausch.

Viele Befristungen in Kultur und Wissenschaft

Besonders häufig trifft es der Studie zufolge Beschäftigte in darstellenden und unterhaltenden sowie in wissenschaftlichen Berufen. In diesen Bereichen wurden zuletzt neun von zehn Personen befristet eingestellt.

Sehr niedrige und zudem seit einigen Jahren fallende Anteile verzeichneten die Forscher in den Hoch- und Tiefbauberufen sowie den Ausbauberufen mit nur 12,7 Prozent. Auch bei den oft gering entlohnerten Arzt- und Praxishilfen werde nur noch in geringem Umfang (11,6 Prozent) befristet eingestellt, hieß es.

Große regionale Unterschiede

Bei den Werten gibt es der Studie zufolge auch enorme regionale Unterschiede. Bundesweit den höchsten Anteil befristet begonnener Arbeitsverhältnisse weise mit 62,5 Prozent die Universitätsstadt Heidelberg mit ihrem großen Uni-Klinikum auf. Dicht darauf folgt Köln (62,2 Prozent), wo die Medien- und die Werbewirtschaft erhebliches Gewicht haben.

An dritter Stelle liegt mit 59 Prozent Potsdam, was nicht zuletzt auf die dortige Filmindustrie zurückzuführen sei. Am Ende der Statistik finden sich mit unter 20 Prozent Landkreise wie Tirschenreuth, Neustadt an der Weinstraße und Coburg.

Arbeitsmarkt**Deshalb steht die 1000-Euro-Prämie auf der Kippe**

Wirtschaftsminister Robert Habeck will Langzeitarbeitslosen, die mindestens ein Jahr wieder arbeiten, eine Prämie von 1000 Euro zahlen. Die SPD-Fraktion will das Vorhaben nun stoppen.

Von dpa.

Die SPD-Fraktion will die von der Bundesregierung geplante „Anschubfinanzierung“ für Langzeitarbeitslose, die einen Job annehmen, stoppen. Der sozialpolitische Sprecher der Fraktion, Martin Rosemann, sagte der „Bild“: „Die Anschubfinanzierung war ein ausdrücklicher Wunsch von Robert Habeck (Grüne). Als Fachpolitiker der SPD teilen wir die Bedenken, die das Arbeitsministerium immer vorgetragen hat.“

Zwar habe die SPD das Instrument im Gesamtpaket zu Bürgergeld-Änderungen mitgetragen. „Wenn aber nun auch aus der Fraktion der Grünen Kritik vorgetragen wird und auch die FDP die Bedenken teilt, dann spricht wenig dafür, daran festzuhalten“, sagte Rosemann.

Das Kabinett hatte vergangene Woche Verschärfungen der Regeln für Bürgergeld-Empfängerinnen und -Empfänger beschlossen. Bei Ablehnung einer Arbeit müssen sie bald mit höheren Strafen rechnen. Teil der Regelungen ist aber auch die sogenannte Anschubfinanzierung. Langzeitarbeitslose, die mehr als zwölf Monate in einer sozialversicherungspflichtigen Arbeit beschäftigt sind, sollen einmalig 1000 Euro erhalten können. Die Regelung soll zum 1. Januar 2025 in Kraft treten.

Breite Kritik an der 1000-Euro-Prämie

Die „Anschubfinanzierung“ stieß aber auf Widerstand. „Die 1000-Euro-Prämie ist blanker Hohn für diejenigen, die seit Jahren ihren Job machen. Die Ampel gefährdet den sozialen Frieden und gießt damit noch mehr Öl ins Feuer“, sagte CSU-Generalsekretär Martin Huber der „Bild“-Zeitung.

Der Grünen-Sozialpolitiker Frank Bsirske lehnt das Vorhaben ebenfalls ab. „Ich halte die Prämie nicht für erforderlich. Die allermeisten Menschen im Bürgergeld nehmen sowieso einen Job an, wenn sie die Chance dazu haben“, sagte er „Bild“. Der FDP-Haushaltspolitiker Frank Schäffler sagte der Zeitung: „Das Vorhaben ist ein Unding. Die Ausgaben explodieren ja jetzt schon. Die Prämie muss im Bundestag gestoppt werden.“

Das Bundeswirtschaftsministerium verteidigte das Vorhaben. Gedacht sei die Finanzierung als Anreiz zur Suche nach einer existenzsichernden Beschäftigung. Zudem solle die Prämie ein Gegengewicht bilden zu Verlusten staatlicher Leistungen bei Aufnahme einer Arbeit.

„Beschäftigungen mit niedrigeren Einkommen werden durch hohe Abzüge beim Bürgergeld, Kinderzuschlag und Wohngeld unattraktiv“, hieß es. Das Problem sei im Rahmen der geltenden Rechtsprechung nur schwer zu mindern. Mit der Prämie spare der Staat unter dem Strich Geld.

Prämie für Arbeitsaufnahme

Bürgergeld-Irrtum

Die Ampel will 1000 Euro zahlen, wenn Bürgergeldbezieher ein Jahr im Job durchhalten. Damit würde der Staat seinen Anspruch abräumen auf Kosten der Solidargemeinschaft.

Ein Kommentar von Sven Astheimer.

Der Plan der Bundesregierung, ehemaligen Bürgergeldempfängern eine Prämie von 1000 Euro zu zahlen, wenn sie ein Jahr lang eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ausgeübt haben, erregt zu Recht die Gemüter.

Man muss dazu gar nicht erst über Mitnahmeeffekte oder mögliche Einfallstore für Betrüger diskutieren. Hier geht es ums Grundsätzliche: Das Bürgergeld, ehemals Hartz IV, ist das von der Solidargemeinschaft der Steuerzahler gespannte Auffangnetz für all diejenigen, die ihr Leben vorübergehend nicht aus eigener Kraft finanzieren können.

Im Sozialgesetzbuch II ist ausdrücklich festgehalten, dass Leistungsempfänger „alle Möglichkeiten zu nutzen“ haben, den Bezug auch wieder zu beenden. Dieser Weg führt in der Regel über die Aufnahme einer Arbeit. Wenn der Staat nun Prämien zahlt für etwas eigentlich Selbstverständliches, räumt er diesen Anspruch de facto ab.

Das wäre ein Schlag für alle, die trotz allgemein hoher Kosten mit ihren Abgaben das System am Laufen halten. Es ist absolut richtig, wenn die SPD den Irrtum doch noch stoppen will.

Durchschnittliches Rentenalter in Deutschland

Mit 64,4 Jahren, da fängt das Leben an

In Deutschland gehen die Menschen immer später in Rente. Die Anhebung der Altersgrenze ist aber wohl nur einer der Gründe.

Von svs/dpa.

In Deutschland gehen Menschen im Schnitt mit 64,4 Jahren in den Ruhestand. Das geht aus dem Jahresbericht der Deutschen Rentenversicherung für 2023 hervor. Das durchschnittliche sogenannte Renteneintrittsalter ist demnach seit dem Jahr 2000 von 62,3 auf 64,4 im Jahr 2023 gestiegen. Ein Grund ist die schrittweise Anhebung der Altersgrenze für den Renteneintritt auf 67 Jahre bis 2031.

Im Schnitt erhielten Altersrentner demnach im vergangenen Jahr eine Rente von 1102 Euro – Männer durchschnittlich 1.348 und Frauen 908 Euro. Die Rentenversicherung gab 2023 knapp 380 Milliarden Euro aus, bei Einnahmen von gut 381 Milliarden Euro. Etwa jeder Vierte im Land ist Rentnerin oder Rentner. Den Angaben zufolge sind es insgesamt 21,2 Millionen Menschen.

Finanzielle Notwendigkeit vor Arbeitsfreude

Laut aktuellen Zahlen des Statistischen Bundesamtes arbeiten in Deutschland noch 13 Prozent der 65- bis 74-jährigen Rentner, in den meisten Fällen aber mit reduziertem Stundenumfang. Die meisten (40 Prozent) arbeiten laut den Ergebnissen einer EU-Arbeitskräfteerhebung weniger als zehn Stunden die Woche, ein Viertel zehn bis unter 20 Stunden. Nur zwölf Prozent gingen für 20 bis 30 Wochenstunden zur Arbeit, acht Prozent sogar für 30 bis 40 Stunden.

Ein Drittel (33 Prozent) derjenigen, die trotz Rente noch arbeiten, tun dies demnach aufgrund finanzieller Notwendigkeit. 29 Prozent sagten, sie täten dies aus Freude an der Arbeit. Für elf Prozent war demnach der Hauptgrund, dass der Job in der Rente „finanziell attraktiv“ ist – oder die Partnerin oder der Partner noch arbeitet. Neun Prozent sagten, die soziale Interaktion sei für sie ausschlaggebend.

Damit mehr Ältere im Job stehen, hat die Bundesregierung zuletzt eine ganze Reihe an Anreizen erarbeitet, mit denen die Arbeit für sie attraktiver gemacht werden soll. Die Vorschläge reichen von Prämien und Aufschlägen bis zur Beitragsfreiheit. Die Pläne sind Teil der Wachstumsinitiative, die die Konjunktur im Lande ankurbeln soll.

Sozialbeiträge**Firmen und Arbeitnehmern drohen noch höhere Abgaben**

Die Lage der Pflegeversicherung ist noch schlechter als bislang bekannt. Gesundheitsminister Lauterbach kündigt eine „große Reform“ an – ohne Details zu nennen.

Von Martin Greive, Julian Olk, Britta Rybicki und Felix Stippler.

Arbeitnehmer und Unternehmen stehen vor einem Beitragsschock in der Sozialversicherung: 2025 könnten die Sozialabgaben so stark steigen wie seit 20 Jahren nicht mehr. Grund dafür sind höhere Beiträge für die Pflege- wie auch für die Krankenversicherung. Die stark steigenden Lohnnebenkosten sind ein Risiko für die ohnehin nur zaghafte konjunkturelle Erholung, die die Bundesregierung für 2025 erwartet.

Die Schieflage der Pflegeversicherung ist dabei besonders alarmierend. Für dieses Jahr rechnen Experten mit einem Defizit von 1,5 Milliarden Euro, für 2025 sogar mit 3,5 Milliarden Euro.

Steffen Kampeter von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände fordert dringend eine Reform. „Vor dem drohenden Kollaps warnen wir Arbeitgeber schon seit Jahren“, sagt er und verweist auf eine OECD-Auswertung: Deutschland stehe bei den Lohnnebenkosten schon heute auf dem zweiten Platz.

Aber auch bei Krankenversicherungen kommt es zu starken Beitragssteigerungen. Während zwei Drittel der Privatversicherten mit einem Anstieg ihrer Prämien rechnen müssen, warnt der Dachverband der Betriebskrankenkassen vor steigenden Zusatzbeiträgen. Die gesetzlichen Kassen wird perspektivisch ebenfalls mehr kosten.

Der Wirtschaftsweisen Martin Werding warnt zudem: „Spätestens 2028 steigt der Rentenbeitrag um mindestens einen Prozentpunkt.“ Der Sozialstaat wird damit immer teurer: Die Belastung durch Steuern und Abgaben gemessen am Bruttoinlandsprodukt dürfte 2026 auf 47,7 Prozent steigen, so haben es die führenden Wirtschaftsinstitute in ihrer Gemeinschaftsprognose errechnet. Das wäre ein Rekord.

Hohe Arbeitskosten belasten Unternehmen

Die hohen Arbeitskosten sind schon jetzt ein Problem für die Wirtschaft. In einer Umfrage der Deutschen Industrie- und Handelskammer (DIHK) gaben schon Anfang des Jahres 53 Prozent der Unternehmen die Arbeitskosten als besonderes Geschäftsrisiko an.

Der drohende weitere Anstieg der Lohnnebenkosten trifft Deutschland in einer Zeit, in der die Wirtschaft ohnehin schon in der Schieflage ist. Erst am Montag überbrachte das Statistische Bundesamt erneut schlechte Nachrichten: Das Neugeschäft der Industrie ist eingebrochen. Die Bestellungen sanken im August um 5,8 Prozent im Vergleich zum Vormonat und damit so stark wie seit Januar nicht mehr.

Insbesondere die Großaufträge sind zurückgegangen. Doch auch bereinigt darum, sind die Industrieaufträge im August um 3,4 Prozent gesunken. „Mit dem nun eingetretenen Rückgang sind aber die Hoffnungen darauf, dass die Bestellungen die Talsohle durchschritten haben könnten, wieder gesunken“, erklärt das Bundeswirtschaftsministerium. Eine spürbare Erholung der Industriekonjunktur sei auch in der zweiten Jahreshälfte wenig wahrscheinlich.

Damit wird immer wahrscheinlicher, dass die deutsche Wirtschaft 2024 erneut nicht wächst. Davon geht inzwischen auch die Bundesregierung aus. Wirtschaftsminister Robert Habeck (Grüne) wird am Mittwoch die neue Konjunkturaussicht vorstellen, die ein Schrumpfen der Wirtschaftsleistung um 0,2 Prozent prognostiziert.

Wirtschaftsweiser Werding fordert große Reform

Der Wirtschaftsweiser Werding hält daher ein politisches Eingreifen für zwingend erforderlich. „Es sind Strukturreformen in allen drei Zweigen nötig, die die Ausgaben dämpfen“, sagt der Volkswirt von der Ruhr-Universität Bochum, also der Pflege-, Kranken- und Rentenversicherung.

Axel Börsch-Supan, Direktor des München Center for the Economics of Aging, kritisiert, dass das Problem vorhersehbar gewesen sei. „Es ist doch klar, dass die Beiträge steigen müssen, wenn man die Leistungen ausweitet, der Kreis der Leistungsempfänger durch den demografischen Wandel steigt und man eine Pandemie mit ihren Zusatzkosten verdauen muss.“ Nun brauche man „eine umfassende und weitsichtige Strategie, wie man mit den Sozialversicherungen umgehen will, anstatt kurzfristig Geld auf die Probleme zu werfen, das man immer weniger hat“. Die bisherigen Eingriffe der Bundesregierung reichten dazu nicht aus.

Die geplante Krankenhausreform von Gesundheitsminister Karl Lauterbach (SPD) habe zwar das Potenzial, für Besserung zu sorgen. Ökonom Werding betont jedoch: „Um sie durchzusetzen, dürften nicht wie geplant Kosten von den Ländern auf die Krankenversicherungen verschoben werden.“ Vor allem drei Bereiche des Sozialstaats bereiten Experten und der Politik Sorge.

Milliardenloch in der Pflegeversicherung

Die Finanzplanung der Pflegeversicherung war schon im vergangenen Jahr unzureichend. Die Zahl der Pflegeversicherten stieg schneller als erwartet, erklärt Gesundheitsökonom Günter Neubauer vom Institut für Gesundheitsökonomik. „Ein Defizit von rund drei Milliarden Euro ist zwar im Verhältnis zu den Gesamteinnahmen gering, wird aber vor allem die Arbeitgeber belasten, da ihre Personalkosten weiter steigen.“ Die Arbeitgeber zahlen die Hälfte der Beiträge. Um die Zahlungsfähigkeit zu sichern, müsste der Beitragssatz zum 1. Januar 2025 um mindestens 0,25 Prozentpunkte steigen.

Carola Reimann, Vorstandsvorsitzende des AOK-Bundesverbandes, forderte eine umfassende Finanzreform. Diese müsse auch einen Ausgleich für die Pandemiekosten in Höhe von 5,3 Milliarden Euro sowie vier Milliarden Euro Steuerzuschuss für pflegende Angehörige beinhalten.

Isabell Halletz, Geschäftsführerin des Arbeitgeberverbands Pflege, ruft den Gesetzgeber auf, die Situation ernst zu nehmen. In Beitragserhöhungen sieht sie langfristig keine Lösung des Problems. „Die hohen Abgaben belasten nicht nur Arbeitnehmer, sondern auch Arbeitgeber branchenübergreifend.“

Ohne ein durchdachtes Konzept müssten die Pflegekassen weiter auf Kosten der Pflege sparen. Das könnte zu weiteren Schließungen, Insolvenzen und Angebotseinschränkungen führen – und damit zu mehr Unsicherheit für die Pflegebedürftigen. „Die Pflegeunternehmen brauchen jetzt verlässliche politische Rahmenbedingungen und langfristige Finanzierungspläne, um den drohenden Kollaps zu verhindern“, so Halletz.

Minister Lauterbach hat vor dem Hintergrund der Finanzprobleme der Pflegeversicherung eine „große Reform“ angekündigt. Details zu möglichen Beitragssatzsteigerungen nannte er aber nicht. Nicht zu bestreiten sei, dass die Pflegeversicherung derzeit im „Beitragssatzdruck“ sei, sagte der SPD-Politiker am Montag lediglich.

In wenigen Wochen werde eine Pflegereform vorgestellt, aktuell sei man in der Feinabstimmung. „Es wird eine große Reform sein.“ Es gehe dabei um die Finanzierung, etwa um die Beiträge, die Eigenbeteiligung in der stationären Pflege, um mögliche Vollkasko-Elemente und eine Stärkung der Angehörigenpflege. Zum Thema Beitragssätze sagte er, dies werde im Gesamtpaket mit der Reform bekanntgegeben.

Rekord bei Zusatzbeiträgen von Kassenmitgliedern

Die gesetzliche Krankenversicherung steht vor ähnlichen Herausforderungen. Der Dachverband der Betriebskrankenkassen (BKK) warnte bereits vor dem höchsten Anstieg der Zusatzbeiträge seit Langem. Für das kommende Jahr rechnet der BKK mit einem Anstieg um 0,75 Prozent. Die Krankenkasse DAK Gesundheit rechnet in den nächsten zehn Jahren mit einem Anstieg um drei Prozentpunkte – von 16,3 auf 19,3 Prozent.

Betroffen ist auch die private Krankenversicherung (PKV). Bis 2025 rechnen die Versicherer mit Beitragsanpassungen von 18 Prozent für zwei Drittel der PKV-Vollversicherten. Im Schnitt müssen Privatversicherte mit monatlichen Beiträgen von rund 623 Euro rechnen. Hauptursachen seien der PKV zufolge hohe Leistungsausgaben im Krankenhausbereich und steigende Personalkosten durch gesetzliche Vorgaben für Pflegekräfte.

Steuerentlastungen könnten verpuffen

Die steigenden Sozialabgaben konterkarieren die Bemühungen der Bundesregierung, die Bürger zu entlasten und so die Wirtschaft anzukurbeln. Zwar hat die Bundesregierung die sogenannte kalte Progression entschärft. Das auch als „schleichende Steuererhöhung“ bezeichnete Phänomen beschreibt das Problem, dass ein Steuerzahler nach einer Gehaltserhöhung mehr Steuern zahlen muss, ihm wegen der Inflation aber kaum etwas davon übrig bleibt.

Diesen Effekt glich die Bundesregierung zuletzt aus, was in Zeiten hoher Inflation durchaus eine kostspielige Angelegenheit für den Staat ist. Allerdings schlagen sich die steigenden Sozialversicherungsbeiträge in den Gehaltsabrechnungen der Arbeitnehmer immer stärker nieder.

„Sollten 2025 der Zusatzbeitrag in der Krankenversicherung oder die Pflegeversicherung steigen, ist zu befürchten, dass von den angedachten Steuerentlastungen wenig bis gar nichts mehr bei den Bürgern ankommt“, sagt Finanzwissenschaftler Frank Hechtner von der Universität Erlangen-Nürnberg

Vermischtes

Kreditprogramm für Kliniken: Bislang kein Geld ausgezahlt

Aus dem im Januar von der Landesregierung in Brandenburg angekündigten Kreditprogramm für Krankenhäuser in akuter Finanznot ist bisher an keine Klinik Geld ausgezahlt worden. Das erklärt das Gesundheitsministerium des Bundeslandes heute.

Von dpa/aerzteblatt.de.

Für Fragen zur Nutzung des Landesprogramms verwies das Ministerium auf die Investitionsbank des Landes (ILB), die Fördergeber für die Kredite sei. Dort sagte eine Sprecherin, es seien weniger als zehn Beratungsgespräche zu Liquiditätshilfen über Darlehen geführt worden. Es sei nicht dazu gekommen, dass ein Krankenhaus einen bewilligungsfähigen Antrag eingereicht habe.

Zu den Gründen verwies die ILB an die Ministerien. Das eingebundene Finanzressort nannte das Gesundheitsressort fachlich zuständig. Die ILB betonte noch, sie agiere wie eine andere Bank oder Sparkasse. Es könnten keine Kredite zu Sonderkonditionen vergeben werden.

Die Förderung soll durch Darlehen mit einer Laufzeit von maximal fünf Jahren und einer Bürgschaft des Landes Brandenburg erfolgen. Insgesamt steht laut Gesundheitsministerium ein Gesamtvolumen von 40 Millionen Euro zur Verfügung. Die Liquiditätshilfe konnte seit April beantragt werden, angekündigt wurde das Landesprogramm im Januar bei einer Krankenhauskonferenz in der Staatskanzlei in Potsdam.

Damals betonte Finanzministerin Katrin Lange laut einer Mitteilung: „Um ausreichende Liquidität der öffentlichen Kliniken bis zur Reform der Krankenhausfinanzierung zu sichern, legen wir kurzfristig ein eigenes Landesprogramm auf.“ Es sei als Überbrückung gedacht.

Das Klinikum Ernst von Bergmann in Potsdam etwa steckt in einer finanziellen Schieflage, ebenso das Universitätsklinikum in Neuruppin und einige Häuser mehr. Die Landeshauptstadt Potsdam muss Verluste ihres Krankenhauses Ernst von Bergmann mit mehr als 30 Millionen Euro ausgleichen. Zudem gewährt sie 2025 ein Darlehen zur Sicherung der Liquidität von maximal 20 Millionen Euro.

Vor allem auch kleine Kliniken kämpfen ums Überleben. Nach dem Krankenhaus in Spremberg vor zwei Jahren hatte das Naëmi-Wilke-Stift Guben in diesem Jahr ein Insolvenzverfahren in Eigenverwaltung angekündigt. In Brandenburg gibt es nach Angaben des Gesundheitsministeriums 54 Krankenhäuser an 66 Standorten.

Große Reform in „wenigen Wochen“

Lauterbach: „Es droht keine Insolvenz“ bei Pflegeversicherung

Lauterbach erklärt, dass der Pflegeversicherung keine Insolvenz droht, darauf könnten sich Angehörige verlassen. Der Gesundheitsminister verspricht eine große Reform und will die Details schon bald vorstellen.

Von ntv.de, mpa.

Die deutsche Pflegeversicherung steht nicht vor der Pleite. Das erklärte Gesundheitsminister Karl Lauterbach in Berlin. Ihr „droht nicht die Insolvenz“, sagte der SPD-Politiker auf einer kurzfristig anberaumten Pressekonferenz. „Angehörige können sich darauf verlassen.“ Lauterbach erklärte weiter, dass die Pflegeversicherung mit stark steigenden Kosten konfrontiert sei. „Die Anzahl der Pflegebedürftigen steigt erneut.“

Der Minister sprach von 400.000 neuen Patienten in diesem Jahr. Zusätzlich steigen die Entgelt-Tarife in der Pflegebranche stark – „was uns natürlich sehr freut“ – und es würden höhere Zuschüsse für die stationäre Pflege bezahlt werden. Doch die Einnahmensituation „ist derzeit unbefriedigend“.

„Die Pflegeversicherung ist im Beitragssatzdruck“, sagte Lauterbach. „Eine größere Pflegereform wird bald angekündigt, sie ist seit Monaten in Vorbereitung.“ Es geht dabei vor allem um die Finanzierung der Pflege: „Wer bezahlt was, es geht auch um die Eigenbeteiligung in der stationären Pflege, es geht um die Frage, sollen Vollkasko-Elemente eingeführt werden, und neue Pflegeformen werden zu debattieren sein.“

Lauterbach kritisierte einen „großen Reformstau, auch in der Digitalisierung“. Aber er versprach: „Wir arbeiten daran.“ In „wenigen Wochen“ will er konkrete Maßnahmen vorstellen, mit denen die Pflegeversicherung aus der Finanznot gerät.

Auslöser dieser spontanen Erklärung des Gesundheitsministers war ein Bericht des Redaktionsnetzwerks Deutschland (RND), wonach die Zahlungsunfähigkeit der Pflegeversicherung droht. Dies dementierte ein Sprecher des Ministers bereits am Mittag.

Inzwischen forderten auch die gesetzlichen Krankenkassen und Sozialverbände umfangreiche Sofortmaßnahmen von der Bundesregierung, inklusive einer Milliardenzahlung. „Seit vielen Monaten wird von allen Seiten davor gewarnt, dass die Beitragseinnahmen der Pflegeversicherung nicht mit den Ausgaben Schritt halten können“, sagte die Vorstandsvorsitzende des GKV-Spitzenverbandes, Doris Pfeiffer.

Kreditwirtschaft

Kleine Banken und Sparkassen können sich Fusionen vorstellen

Im Stresstest von Bafin und Bundesbank erfüllen „mehr als 50“ Geldhäuser die Kapitalanforderungen nicht. Das sei aber kein Grund zur Panik.

Von SZ/Reuters.

Viele Banken und Sparkassen in Deutschland können sich Fusionen vorstellen. Das geht aus Umfragedaten der Finanzaufsicht Bafin und der Bundesbank hervor, die im Rahmen der am Montag vorgestellten Ergebnisse der Stresstests für kleine und mittelgroße Kreditinstitute (LSI) vorgestellt wurden. In der Erhebung geben mehr als die Hälfte der Befragten an, sich eine Fusion vorstellen zu können oder sich bereits in einem Fusionsprozess zu befinden. Bundesbankvorstand Michael Theurer verwies darauf, dass die Debatte im genossenschaftlichen Bereich voll im Gange sei. Bei den Sparkassen gebe es die Diskussion teilweise auch: „Natürlich können wir auch nicht ausschließen, dass es einen Konsolidierungsprozess bei kleinen und mittleren Instituten im Privatbankbereich gibt.“

In dem Stresstest wurden unter anderem die zukünftige Ertragslage und Widerstandsfähigkeit der Institute unter die Lupe genommen. In diesem Jahr nahmen 1200 kleine und mittelgroße Geldhäuser an der Umfrage teil. Die Institute kommen laut der Bafin mit einer gestärkten Ertragslage aus der Zinswende, haben ihre Kapitalausstattung weiter erhöht und zeigen sich auch für ein hartes Krisenszenario gewappnet. Doch die Schatten über der deutschen Wirtschaft dürften das Gesamtbild verdunkeln, sagte Theurer und fügte an: „Insoweit muss man kein Prophet sein, um sagen zu können, dass wir auch aus diesem Grund in Zukunft weitere Fusionen von Banken erleben werden.“

Der für Bankenaufsicht zuständige Bafin-Exekutivdirektor Raimund Röseler betonte auf der Pressekonferenz in Frankfurt, dass die Debatte um eine Fusion von Unicredit und Commerzbank in diesem Rahmen kein Thema sei: „Wir reden über LSIs. Und das sind die definitiv nicht.“ Aber wenn 50 Prozent der LSIs überlegten zu fusionieren, sei dies aus seiner Sicht bedenklich. Denn derzeit passe der eher kleinteilige deutsche Bankensektor gut zu dem vom Mittelstand geprägten Wirtschaftsstandort: „Und wenn 50 Prozent der Institute fusionieren könnten, weil sie vielleicht nicht mehr wettbewerbsfähig sind, dann ist das schon etwas, was uns als Regulierer und als Aufseher beschäftigen sollte.“

Die Ausgangslage der Banken sei allerdings besser geworden. Die meisten Institute seien gut kapitalisiert und konnten demnach die sehr anspruchsvollen Herausforderungen des diesjährigen Stresstests meistern, sagte Röseler. Im Stresstest-Szenario bekommt allerdings eine mittlere zweistellige Zahl von Instituten Schwierigkeiten. Die Zahl der betroffenen Institute ist etwa doppelt so hoch wie im LSI-Stresstest 2022 – hauptsächlich aufgrund der schärferen Vorgaben des Szenarios. Diese Institute liegen bei einem deutlichen wirtschaftlichen Abschwung unterhalb der aufsichtlichen Kapitalanforderungen. Röseler bezifferte ihre Anzahl auf mehr als 50: „Das ist kein Grund zur Panik“. Immerhin seien 1200 Institute dem Belastungstest unterzogen worden. Die Institute sollten ihre Kapitalausstattung weiter stärken und ihre solide Ausgangslage nicht ohne Not aufgeben. Die wirtschaftliche Situation sei nach wie vor unsicher, betonte Röseler und fügte an: „Die Ausreißer werden wir sehr eng begleiten. Wenn nötig, werden wir mit aufsichtlichen Maßnahmen frühzeitig gegensteuern.“

In der Umfrage haben Bafin und Bundesbank die institutseigenen Plan- und Prognosedaten erhoben. Zudem haben die Kreditinstitute für fünf von der Aufsicht vorgegebene Zinsszenarien Ergebnissimulationen

für den Zeitraum von 2024 bis 2028 vorgenommen. Dabei gingen die Institute von einer statischen Bilanzannahme aus, was bedeutet, dass sie ihre Portfolien nicht anpassen konnten.

Top-Ökonom Südekum

„Das ist ein dramatischer Einbruch“

Die Wirtschaft lahmt, viele Menschen sind verunsichert und halten sich bei großen Anschaffungen zurück.

Was lässt sich dagegen tun?

Von Florian Schmidt.

Deutschlands Wirtschaft fällt zurück. Statt eines noch im Frühjahr erwarteten Wachstums rechnet die Bundesregierung für dieses Jahr nun doch mit einem Mini-Minus beim Bruttoinlandsprodukt.

Woran liegt das? Wie lässt sich der Konjunkturflaute begegnen? Und wie passt zu alledem die jüngst viel diskutierte Prämie in Höhe von 1.000 Euro, die Langzeitarbeitslose bekommen sollen, die mindestens ein Jahr wieder arbeiten gehen? Jens Südekum, einer der wichtigsten Ökonomen des Landes, gibt im t-online-Interview Antworten.

Herr Südekum, die deutsche Wirtschaft schrumpft im zweiten Jahr in Folge. Was ist da los?

Die Konjunktur kommt überhaupt nicht aus den Puschen. Eigentlich hatten alle Experten mit einem Aufschwung im Herbst gerechnet, weil die Inflation stark sinkt und parallel die Löhne steigen. Auch meine Prognose im Frühjahr war: Die Leute haben mehr Geld in der Tasche und geben es auch aus, sodass der Konsum die Wirtschaft nach oben zieht. Das passiert aber nicht. Und das belastet viele Firmen, zum Beispiel die Autohersteller.

Warum ist das so?

Viele Menschen scheinen stark verunsichert zu sein – auch wegen der politischen Kakophonie in den wichtigen Fragen: Was ist denn nun mit der Elektromobilität? Kommt das Verbrenner-Aus? Kommt es nicht? Gibt es nächstes Jahr billigere E-Autos aus China zu kaufen? Für viele ist die rationale Reaktion auf diese Fragen, erst einmal noch abzuwarten. Das ist beim Autokauf so, aber in ähnlicher Weise auch bei anderen Anschaffungen, etwa beim Umrüsten der Heizung auf eine Wärmepumpe. Für die Wirtschaft ist das Gift. Die Firmen können sich nur schwer auf einen künftigen Markt einstellen und investieren deshalb weniger als sie müssten.

Die Investitionen der Unternehmen sind zuletzt stark gesunken.

Richtig. Das ist ein dramatischer Einbruch. Die letzten Zahlen zeigen einen Rückgang von 4 Prozent gegenüber dem Vorquartal. Auch dazu trägt die Verunsicherung einen großen Teil bei.

Die Bundesregierung will dem etwas entgegensetzen und hat mit dem Haushalt die "Wachstumsinitiative" vorgestellt. Was kann dieses Gesetzespaket?

Das Paket ist in der Summe gut und solide. Es enthält eine ganze Reihe von Vorschlägen, die längst überfällig sind, zum Beispiel Arbeitsanreize für ältere Menschen, die länger arbeiten wollen. Aber wir dürfen auch keine Wunder erwarten. Selbst wenn die 49 Maßnahmen eins zu eins umgesetzt würden, wird es vermutlich nicht ausreichen, um die Wirtschaft so stark anzukurbeln, wie es nötig wäre, um aus dem Konjunkturtal zu kommen.

Mehrere Forscher haben errechnet, dass das Paket zu einem kurzfristigen Wachstumsplus von 0,5 Prozentpunkten führen könnte. Eine realistische Kalkulation?

Ja, diese Zahlen erscheinen mir realistisch. In den ersten drei Jahren könnten es auch bis zu 0,9 Prozentpunkte Plus beim Bruttoinlandsprodukt bringen. Aber auch das ist eben kein Wirtschaftswunder.

Teile des Pakets werden inzwischen auch schon wieder hinterfragt, jüngst etwa die Bürgergeld-Prämie von 1.000 Euro für Langzeitarbeitslose, die einen Job aufnehmen und ihn auch nach einem Jahr noch haben. Was halten Sie von diesem Vorschlag?

Ein großes Problem beim Bürgergeld ist, dass für jeden Euro, den ein Bürgergeldempfänger durch Arbeit verdient, das Bürgergeld um einen Euro gekürzt wird. Wer also im Bürgergeld geringfügig arbeiten geht und aufstockt, hat davon nicht mehr Netto in der Tasche. Das ist maximal leistungsfeindlich. Alle sind sich einig: Da muss man was ändern.

Und was hat die Prämie damit zu tun?

Die Prämie ist ein sehr einfacher und deshalb guter Anreiz, trotz des Transferentzugs arbeiten zu gehen. Natürlich könnte man auch das System des Transferentzugs insgesamt anpassen, das aber ist kompliziert und auch teuer. Denn dadurch würden viel mehr Menschen einen Anspruch bekommen und es gäbe viele Mitnahmeeffekte. Die Prämie ist da besser: Sie richtet sich nämlich nur an Langzeitarbeitslose. Wenn sie wirkt, spart der Staat pro Person dadurch locker 25.000 Euro Bürgergeld pro Jahr. Und wenn sie nicht wirkt, wenn die Menschen deshalb doch nicht mindestens ein Jahr im Job bleiben, dann kostet sie umgekehrt auch nichts. Ökonomisch ist das sehr effizient.

Können Sie den Ärger vieler Menschen über die Prämie denn trotzdem verstehen?

Ja, natürlich. Die Boulevardblätter können damit leicht Schlagzeilen machen. Das gelingt ihnen aber auch nur deshalb so gut, weil die Politik die Prämie nicht genug erklärt. Die Regierung müsste sagen, wie es ist: Entweder die betroffene Person bekommt weiterhin rund 25.000 Euro Bürgergeld im Jahr. Oder die Person geht arbeiten, kassiert kein Bürgergeld mehr und erhält dafür nach zwölf Monaten 1.000 Euro Prämie. Ergo: Der Staat, also wir alle, sparen uns 24.000 Euro Sozialleistungen im Jahr.

Ende des Monats veröffentlicht das Finanzministerium seine aktualisierte Steuerschätzung. Wird das Loch im Bundeshaushalt noch größer, wenn der Staat wegen der lahmen Wirtschaft noch einmal weniger einnimmt?

Das ist leider nicht auszuschließen. Wenn der Aufschwung weiterhin ausbleibt, werden wir das auch bei der Steuerschätzung merken. Die Haushaltsverhandlungen dürften damit noch einmal schwieriger werden also ohnehin schon. Zwar erlaubt die Schuldenbremse dem Bund in einer schwachen Konjunkturphase eine höhere Nettokreditaufnahme. Diese aber wird das Minus bei den Einnahmen wohl kaum gänzlich ausgleichen. Mir macht aber noch etwas ganz anderes Sorgen.

Nämlich?

Bislang war es so, dass der Arbeitsmarkt vergleichsweise stabil blieb. Die Unternehmen haben auch in schwierigeren Zeiten Mitarbeiter "gehortet" und nur wenige entlassen, weil wegen der alternden Gesellschaft Fachkräfte rar sind. Wenn jetzt aber die konjunkturelle Durststrecke länger wird, werden mehr Firmen Stellen abbauen. Teilweise sehen wir das ja schon in der Industrie. In der Vergangenheit haben Branchen, die händeringend Mitarbeiter suchen, diese Menschen aufgefangen, zum Beispiel der Pflegesektor. Wenn es aber Entlassungen im großen Stil gibt, wird das nicht mehr funktionieren. Dann drohen uns Probleme auf dem Arbeitsmarkt.

Was lässt sich dagegen tun?

Deutschland braucht eine echte Investitionsoffensive. Die muss in großen Teilen von den Unternehmen ausgehen, die muss aber auch der Staat massiv unterstützen. Etwa mit Steueranreizen und auch mit gezielten Förderungen. Die Schuldenbremse aber steht dem im Weg. Wenn wir nicht wollen, dass unser Land komplett zurückfällt, müssen die demokratischen Akteure in der Mitte aus ihren ideologischen Schützengräben heraus und gemeinsam ein großes Reformpaket auf den Weg bringen.

Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA)

Leipziger Straße 51
10117 Berlin

Telefon: 030 - 209 699 4 50

Fax: 030 - 209 699 4 99

E-Mail: info@vka.de



Folgen Sie uns gerne auf „X“ (ehemals Twitter) und LinkedIn.

Rundschreiben V 51/2024

Tarifrunde 2025 Forderungen der Gewerkschaften

10. Oktober 2024

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Tarifeinigung mit den Gewerkschaften ver.di und dbb beamtenbund und tarifunion vom 22. April 2023 sah eine Mindestlaufzeit bis zum 31. Dezember 2024 vor. Die Gewerkschaften haben am 25. September 2024 neben den Entgeltregelungen auch zahlreiche strukturelle Regelungen gekündigt, u. a. die Tarifregelungen zur Arbeitszeit und zum Erholungsurlaub (siehe unser Rundschreiben V 47/2024 vom 27. September 2024).

Am gestrigen Tag fanden bei beiden Gewerkschaften Sitzungen der jeweiligen Bundestarifkommissionen statt, in denen abschließend die Forderungen der Gewerkschaften diskutiert und beschlossen wurden. Vorangegangen waren monatelange Erarbeitungsprozesse, über die wir immer wieder berichteten.

A Forderungen

Die Gewerkschaften ver.di und dbb beamtenbund und tarifunion haben gestern ihre Forderungen für die **Tarifrunde 2025** mit Bund und Kommunen bekanntgegeben.

1. Volumen für Entgeltsteigerungen

Die Gewerkschaften fordern keine bloße Erhöhung der Tabellenentgelte, sondern ein „Volumen“ von **8 Prozent, mindestens jedoch 350 Euro, für 12 Monate**. Auch wenn hierzu noch Vieles unklar ist, soll dieses Volumen zur Erhöhung der Tabellenentgelte und/oder weiterer Entgeltbestandteile verwendet werden können. Hierbei wurde ein Katalog von Zuschlägen und Zulagen für nach Aussage der Gewerkschaften besonders belastende Tätigkeiten (zum Beispiel die Wechselschichtzulage) genannt. Zulagen und Zuschläge seien demnach wie folgt zu erhöhen:

- a) Erhöhung und Dynamisierung der ständigen Wechselschichtzulage auf 303,37 Euro monatlich und Erhöhung und Dynamisierung der ständigen Schichtzulage auf 197,15 Euro monatlich sowie dementsprechender Anpassung des Stundensatzes bei unständiger Wechselschicht- bzw. Schichtarbeit

- b) Anhebung der Bewertung als Arbeitszeit innerhalb des Bereitschaftsdienstes bei Arbeitsleistung bis zu 25 Prozent, Bewertung als Arbeitszeit 70 Prozent, bei einer Arbeitsleistung von mehr als 25 bis 40 Prozent, Bewertung als Arbeitszeit 85 Prozent sowie bei einer Arbeitsleistung von mehr als 40 bis 49 Prozent, Bewertung als Arbeitszeit 100 Prozent
- c) Verdoppelung der tariflich geregelten Rufbereitschaftsentgelte
- d) Erhöhung des Zeitzuschlages für Überstunden einheitlich auf 50 Prozent
- e) Erhöhung des Zeitzuschlages für Nachtarbeit auf 40 Prozent
- f) Erhöhung des Zeitzuschlages für Sonntagsarbeit auf 50 Prozent
- g) Erhöhung des Zeitzuschlages für Feiertagsarbeit auf 50 Prozent mit Freizeitausgleich bzw. 150 Prozent ohne Freizeitausgleich
- h) Erhöhung der Zeitzuschläge auf 50 Prozent für den 24. Dezember und 31. Dezember sowie Ausweitung des Zeitraums auf ganztags
- i) Erhöhung der Zeitzuschläge für Samstagsarbeit auf 30 Prozent sowie Ausweitung des Zeitraums auf ganztags
- j) Ausgleich für Sonderformen der Arbeit auf Basis der individuellen Stufe, mindestens aber der Stufe 3

Für Teilzeitbeschäftigte sollen Zuschläge schon für die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden gezahlt werden, die über die individuell vereinbarte Arbeitszeit hinausgehen. Es würde sich also um „Mehrarbeitszuschläge“ handeln, die bis-her nicht tarifiert sind.

2. Auszubildende/Praktikantinnen und Praktikanten

Die Entgelte der Auszubildenden, Studierenden und Praktikantinnen/Praktikanten sollen um **200 Euro** monatlich steigen. Auch diese Forderung ist auf 12 Monate bezogen.

Zudem wird die **unbefristete Übernahme** von Auszubildenden in Vollzeit gefordert und deren Zuordnung zur Stufe 2 erwartet.

3. Arbeitszeit

Eine pauschale Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit wird nicht gefordert. Allerdings fordern die Gewerkschaften die Einrichtung eines individuellen Arbeitszeitkontos für alle Beschäftigten. Bezüglich dieses so genannte „**Meine-Zeit-Konto**“ sollen die Beschäftigten am Ende des geforderten einmonatigen Ausgleichszeitraums entscheiden können, ob die zusätzliche Arbeitszeit einschließlich der Überstundenzuschläge ausgezahlt oder auf das „Meine-Zeit-Konto“ gebucht wird.

Auf das „Meine-Zeit-Konto“ sollen auf Wunsch der/des Beschäftigten insbesondere folgende Bestandteile gebucht werden können:

- etwaige Entgelterhöhungen
- zusätzliche freie Tage
- Überstunden
- Zeitzuschläge
- Teile der Jahressonderzahlung
- Sparkassensonderzahlung
- Theaterbetriebszulage

Das „Meine-Zeit-Konto“ soll von den Beschäftigten insbesondere für eine Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit, zusätzliche freie Tage oder längere Freistellungsphasen genutzt werden können.

Für die Bereiche der Krankenhäuser sowie Pflege- und Betreuungseinrichtungen wird gefordert, dass bei **Wechselschichtarbeit** die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen in die Arbeitszeit eingerechnet werden. Eine solche Regelung gilt bereits im Bereich der Verwaltung, wurde aber für den Bereich der Krankenhäuser sowie Pflege- und Betreuungseinrichtungen immer wieder abgelehnt.

Die Regelung, wonach für die **Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit** ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen ist, soll auf einen Monat verkürzt werden.

4. Altersteilzeit

Die von den Gewerkschaften gekündigten Regelungen des TV FlexAZ sollen nicht nur wieder in Kraft gesetzt, sondern auch erweitert werden. So soll es nicht nur wieder ermöglicht werden, Altersteilzeitarbeitsverhältnisse nach dem TV FlexAZ zu vereinbaren. Zusätzlich wird die Einbeziehung einer Vorrangregelung für besonders belastete Beschäftigte gefordert, um diesen den vorzeitigen Eintritt in den Ruhestand zu ermöglichen.

5. Freie Tage

Die Gewerkschaften fordern „aufgrund der hohen Verdichtung der Arbeit“ drei zusätzliche freie Tage (§ 26 TVöD).

6. Vorteilsregelung für Gewerkschaftsmitglieder

Für Gewerkschaftsmitglieder wird zu diesen drei zusätzlichen freien Tagen ein weiterer freier Tag gefordert.

B Erwartungen

Traditionell richten die Gewerkschaften nicht nur Forderungen an die Arbeitgeberseite, sondern auch Erwartungen.

- Für den Bereich des TV-V soll das Volumen zur Entgelterhöhung auch für eine Tabellenanpassung sowie zur Verbesserung der weiteren Arbeits- und Entgeltbedingungen genutzt werden können.
- Die Arbeitsbedingungen in den Tarifgebieten Ost und West sollen angeglichen werden. Hier wurde der Kündigungsschutz aus § 30 benannt.
- Für den Bereich der Musikschulen wird eine „verlässliche Arbeit“ erwartet; 30 Unterrichtsstunden wöchentlich seien genug. Zudem wird die freie Verfügbarkeit des Urlaubs auch außerhalb der unterrichtsfreien Zeit erwartet.
- Für Beschäftigte in Teilzeit wird erwartet, dass ein individuelles Recht auf Erhöhung der Arbeitszeit bis zur Vollzeitarbeit vereinbart wird.
- Die Verhandlungsverpflichtung für die Beschäftigten des Rettungsdienstes aus der Tarifrunde 2023 soll ohne weitere Verzögerung dahingehend umgesetzt werden, dass eine zeitnahe und spürbare Absenkung der wöchentlichen Arbeitszeit tarifvertraglich vereinbart wird.
- Die Gewerkschaften erwarten zudem die Umsetzung der Verhandlungszusage aus der Tarifrunde 2020 zu den Studienbedingungen von Studierenden in praxisintegrierten dualen Studiengängen für den Bereich der Verwaltung der VKA. Hierzu hat die VKA erst am 10. November 2023 die Richtlinie für praxisintegrierte duale Studiengänge und Masterstudiengänge im Bereich der Verwaltung (Studienrichtlinie TVöD-V) erlassen.
- Für den Bereich des TVAöD-Pflege wird gefordert, dass bei Entfernungen von mehr als 300 km im Bahnverkehr Zuschläge bzw. besondere Fahrpreise (z. B. für ICE) erstattet werden (siehe § 10 a Satz 2 TVAöD BT-BBIG).

C Bewertung

Die Gewerkschaften stellen im Gegensatz zur Tarifrunde 2023 zahlreiche Forderungen und Erwartungen auf. Erneut fordern sie einen Mindestbetrag, der die tatsächliche Höhe des Entgeltvolumens auf **9,64 Prozent** steigen lässt. Bei einer alleinigen Umsetzung dieses Volumens in die Entgelttabelle würde sich der Mindestbetrag bis in die Entgeltgruppe 12 der Anlage A zum TVöD auswirken; in den unteren Entgeltgruppen beträgt die prozentuale Entgeltsteigerung bis zu **14,86 Prozent**.

Allein das Entgeltvolumen inklusive des geforderten Mindestbetrags i. H. v. 350,00 Euro würden die kommunalen Arbeitgeber mit bundesweit 2,6 Mio. Beschäftigten jährlich rund 12,46 Milliarden Euro mehr kosten.

Das bedeutet, dass allein beim Entgeltvolumen die geschätzten jährlichen Mehrkosten für die 300 kommunalen Arbeitgeber in Sachsen-Anhalt mit ihren knapp 70.000 Beschäftigten rund 335 Millionen Euro betragen würden.

Hinzu kämen bundesweit betrachtet noch Kosten von rund 380 Millionen Euro für die Entgeltsteigerung für die Auszubildenden, Studierenden sowie Praktikantinnen und Praktikanten.

Die geforderten drei zusätzlichen freien Tage hätten eine Kostenwirkung von **1,53 Prozent**, mithin von 2,04 Milliarden Euro.

Allein diese Mehrkosten belaufen sich auf **10,86 Prozent**, also **14,88 Milliarden Euro**.

Die durch „Mehrarbeitszuschläge“ für Teilzeitbeschäftigte, die Verringerung der Wochenarbeitszeit in den Krankenhäusern in Baden-Württemberg, Fahrtkostenerstattungen im Bereich TVAöD-Pflege etc. entstehenden Kosten sind hierbei noch nicht berücksichtigt.

Hinsichtlich der Forderung nach einer Vorteilsregelung für Gewerkschaftsmitglieder wird daran erinnert, dass die Mitgliederversammlung der VKA auf ihrer Herbstsitzung vom 21. November 2008 beschlossen hat, dass Differenzierungsklauseln in Tarifverträgen der VKA, ihrer Mitgliedsverbände und deren Mitgliedern nicht vereinbart werden dürfen. Diese Beschlusslage wurde in allen Gremien der VKA mehrfach bestätigt.

Die zahlreichen Forderungen der Gewerkschaften werden in den kommenden Tagen noch im Detail bewertet, soweit dies anhand der vorliegenden Informationen möglich ist. Auch wegen der Fülle der arbeitszeitbezogenen Forderungen werden komplexe, anspruchsvolle Verhandlungen erwartet.

Bis zum Start der Tarifverhandlungen am 24. Januar 2025 komme es laut ver.di darauf an, in einem bundesweiten Stärketest zu zeigen, „mit wie viel Power sich unsere Kolleg*innen in den Dienststellen und Betrieben hinter diese Forderungen stellen. - Und ob sie bereit sind, ver.di-Mitglied zu werden.“

Die VKA hat auf die Forderungsbekanntgabe mit einer Pressemitteilung reagiert (**Anlage 1**). Die Pressemitteilungen der Gewerkschaften übermitteln wir als **Anlage 2** und **Anlage 3**. Die Pressemitteilung des KAV Sachsen-Anhalt fügen wir als **Anlage 4** bei.

D Weitere Informationen zur Tarifrunde

Wie in den vergangenen Tarifrunden wird die VKA eine Argumentationsbroschüre, Tarifinfos sowie Textbausteine erstellen, die weitergehende Informationen zu den Gewerkschaftsforderungen und Arbeitgeberpositionen enthalten. Diese können Sie gerne für Ihre Öffentlichkeitsarbeit nutzen. Diese werden per Rundschreiben vor Beginn der Tarifverhandlungen an Sie versandt.

Zur Optimierung der Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit bitten wir Sie um Mitteilung der Kontaktdaten Ihrer Pressestelle.

Bitte leiten Sie die beigefügte Pressemitteilung unseres Verbandes vom heutigen Tag (Anlage 4) auch an Ihre Pressestelle weiter.

Der Auftakt der Tarifverhandlungen findet am 24. Januar 2025 in Potsdam statt. Weitere Verhandlungstermine sind für den 17./18. Februar 2025 sowie für den 14. bis 16. März 2025 vereinbart.

Die Tarifverhandlungen finden wieder im Kongresshotel in Potsdam statt. An allen Verhandlungsrunden werden das Präsidium der VKA als Verhandlungskommission der VKA sowie die GFK teilnehmen. Die Mitgliederversammlung wird ab der zweiten Verhandlungsrunde eingeladen.

Für den Kommunalen Arbeitgeberverband Sachsen-Anhalt sitzen neben der Verbandsgeschäftsführerin, Diana Häsel-Wallwitz, der Präsident des KAV Sachsen-Anhalt, Landrat, Dr. Steffen Burchardt, der 1. Vizepräsident, Geschäftsführer der Stadtwerke Sangerhausen, Olaf Wüstemann bzw. der 2. Vizepräsident, Vorstandsvorsitzender der Sparkasse Burgenlandkreis, Mario Kerner, am Verhandlungstisch in Potsdam.

Mit freundlichen Grüßen



Diana Häsel-Wallwitz
Verbandsgeschäftsführerin

Presseinformation vom 09.10.2024

VKA: „Gewerkschaften gefährden mit ihren überzogenen Forderungen die Handlungsfähigkeit der Kommunen“

Eine Entgelterhöhung von 8 Prozent, mindestens aber 350 Euro, dazu mindestens 3 zusätzliche freie Tage pro Jahr: Die heute trotz Rekordabschluss im vergangenen Jahr veröffentlichten Forderungen der Gewerkschaften ver.di und dbb beamtenbund und tarifunion gegenüber den kommunalen Arbeitgebern und dem Bund lassen fehlenden tarifpolitischen Weitblick vermuten.

Berlin. „In Anerkennung der Leistungen und Herausforderungen unserer Beschäftigten sind die Kommunen schon im vergangenen Jahr bis an die Grenzen der Belastbarkeit gegangen und klar ist: Jeder Euro, der für höhere Gehälter ausgegeben werden muss, fehlt an anderer Stelle, beispielsweise für wichtige Investitionen in die Daseinsvorsorge“, erklärt **Karin Welge**, die als VKA-Präsidentin die Verhandlungen für die etwa 10.000 kommunalen Arbeitgeber führt. **Karin Welge:** „Die Zeiten hoher Inflation sind vorbei. Zuletzt betrug diese 1,6 Prozent. Deutschland befindet sich in einer schwierigen wirtschaftlichen Lage, die strukturelle Unterfinanzierung der Kommunen hat sich weiter verfestigt. Allein die Entgeltforderungen und die 3 zusätzlichen freien Tage bedeuten für die kommunalen Arbeitgeber Zusatzkosten in Höhe von 10,86 Prozent. In Summe sind das 14,88 Milliarden Euro. Bereits die 3 freien Tage würden mit 2,04 Milliarden Euro zu Buche schlagen. Das ist schlicht nicht zu stemmen und passt nicht in diese Zeit. Darüber hinaus wird unter anderem ein weiterer freier Tag nur für Gewerkschaftsmitglieder gefordert. Die Kosten der weiteren Forderungen gilt es noch zu beziffern.“

„Es geht den Gewerkschaften nicht um Fachkräftegewinnung und Fachkräftesicherung“

Die Gewerkschaften begründen ihre Forderungen unter anderem mit dem Argument, die Tarifanpassungen würden einen wichtigen Beitrag leisten, die Attraktivität des öffentlichen Dienstes zu steigern. „Das Ziel der Attraktivierung als Arbeitgeber eint die Gewerkschaften und die kommunalen Arbeitgeber, das steht fest. Die Wege dorthin unterscheiden sich jedoch. Die Gewerkschaften fordern nämlich erneut überproportionale Steigerungen für die unteren und mittleren Lohngruppen“, erklärt **Karin Welge**. Dort sei der kommunale öffentliche Dienst aber bereits heute gut aufgestellt. „Nehmen wir nur das Einkommen von Erzieherinnen und Erziehern, das in den vergangenen Jahren im Schnitt um rund 25 Prozent und in der Spitze um 30 Prozent gestiegen ist. Erzieherinnen und Erzieher verdienen mittlerweile bis zu 5.000 Euro brutto monatlich.“

Anreize brauche es hingegen für die Übernahme von Führungspositionen, bei denen man mit den Gehältern der freien Wirtschaft konkurrieren müsse. Die Forderungen der Gewerkschaften hätten deshalb weniger mit einem aktiven Beitrag zur Fachkräftesicherung zu tun, als mit ihrer eigenen Mitgliederstruktur: In vielen Branchen sei es so, dass zwar große Teile der Belegschaft in der Gewerkschaft seien, aber nur wenige Führungskräfte. „Dadurch ist klar, wen die Gewerkschaften im Blick haben – und wen eben nicht. Das ist ja auch völlig legitim, aber dann muss ich mich in der Argumentation auch ehrlich machen: Die Gewerkschaften wissen schließlich ebenfalls, dass die Engpässe nicht da sind, wo sie in besonderem Maße Gehaltszuwächse fordern“, so **Karin Welge**.

„Die kommunalen Arbeitgeber sind beim Thema Urlaub bereits heute im Spitzenfeld“

Auch die Forderungen nach mindestens 3 zusätzlichen freien Tagen im Jahr ordnet die VKA-Präsidentin deutlich ein. Schon heute habe jeder Vollzeitbeschäftigte der kommunalen Arbeitgeber 30 Tage bezahlten Urlaub im Jahr. Dazu kämen bei einigen Berufsgruppen sogar noch weitere freie Tage, beispielsweise in Form von 2 Regenerationstagen bei Erzieherinnen

und Erziehern. „Damit sind die kommunalen Arbeitgeber bereits jetzt im absoluten Spitzenfeld angesiedelt“, so **Karin Welge**. „Dennoch fordern die Gewerkschaften nun mindestens 3 weitere bezahlte freie Tage. Die Arbeit, die zu erledigen ist, bleibt aber gleich. Bereits in Folge der Einführung der Regenerationstage für die Erzieherinnen und Erzieher haben wir gesehen, wozu das führt: Viele Kitas mussten ihre Schließzeiten anpassen. Wenn nun mehr freie Tage für den gesamten öffentlichen Dienst gefordert werden, ist also jedem klar, was das faktisch bedeutet. Und es dürfte wohl kaum im Interesse der Gewerkschaften sein, wenn Kitas zukünftig häufiger schließen, der Bürgerservice eingeschränkt wird oder Stationen im Krankenhaus geschlossen werden müssen, weil nicht genug Pflegekräfte verfügbar sind. Das würde dem so wichtigen Vertrauen in die Stabilität und Verlässlichkeit des öffentlichen Dienstes schaden. Die Leidtragenden sind die Bürgerinnen und Bürger.“

„Ich wünsche mir, dass wir ruhig und sachlich agieren“

„In Summe gefährden die Forderungen der Gewerkschaften die Handlungsfähigkeit der Kommunen“, fasst **Karin Welge** zusammen, „und das wissen die Gewerkschaften natürlich auch. Deswegen wünsche ich mir, dass wir in den ab Januar 2025 anstehenden Verhandlungen ruhig und sachlich agieren. Wir müssen dabei auch immer berücksichtigen, das Leistungsangebot für die Bürgerinnen und Bürger aufrechtzuerhalten. Mein Ziel ist ein angemessener Interessensausgleich, mit dem wir zeigen: Die Tarifautonomie funktioniert!“

Weitere Informationen finden Sie unter: www.vka.de

Die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) ist der Spitzenverband der kommunalen Arbeitgeberverbände in Deutschland. Sie regelt die Arbeitsbedingungen für die kommunalen Beschäftigten und schließt Tarifverträge mit den zuständigen Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes. Die VKA vertritt fast 10.000 kommunale Arbeitgeber in Deutschland mit mehr als 2,6 Millionen Beschäftigten.

Pressekontakt: Matthias Rebbert

Telefon: (030) 209 699 462, Mobil: 0171 - 991 124 7, E-Mail: matthias.rebbert@vka.de



Öffentlicher Dienst für Bund und Kommunen: ver.di fordert Einkommenserhöhungen um acht Prozent, mindestens aber 350 Euro monatlich und ein „Meine-Zeit-Konto“

Pressemitteilung vom 09.10.2024



Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) fordert für die rund 2,5 Millionen Beschäftigten des öffentlichen Dienstes von Bund und Kommunen ein Volumen von acht Prozent, mindestens aber 350 Euro mehr monatlich für Entgelterhöhungen und höhere Zuschläge für besonders belastende Tätigkeiten.

Die Ausbildungsvergütungen und Praktikantenentgelte sollen um 200 Euro monatlich angehoben werden. Außerdem fordert ver.di drei zusätzliche freie Tage, um die zunehmende Arbeitsbelastung auszugleichen. Für mehr Zeitsouveränität und Flexibilität soll zudem ein „Meine-Zeit-Konto“ sorgen, über das Beschäftigte selbst verfügen können. Die Laufzeit des Tarifvertrags soll zwölf Monate betragen. Das hat die Bundestarifkommission der Gewerkschaft am Mittwoch (9. Oktober 2024) in Berlin beschlossen. Das Ergebnis soll zeit- und wirkungsgleich auf Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter, Soldatinnen und Soldaten sowie Versorgungsempfängerinnen und -empfänger übertragen werden.

„In der Tarifrunde im öffentlichen Dienst geht es – wie in allen bevorstehenden Tarifrunden – insbesondere darum, die Kaufkraft und damit die Binnennachfrage zu stärken. Das ist wichtig für das Wirtschaftswachstum in Deutschland“, betont der ver.di-Vorsitzende **Frank Werneke**. Zudem sei eine deutliche Erhöhung der Einkommen notwendig, damit der öffentliche Dienst auch im Wettbewerb um Arbeitskräfte mithalten könne. „Die Beschäftigten von Bund, Kommunen und kommunalen Unternehmen spüren immer stärker die Folgen von unbesetzten

Stellen und Personalknappheit. Daher muss alles getan werden, um den öffentlichen Dienst wieder attraktiver zu machen. Und dazu gehören neben mehr Geld, vor allem mehr Zeitsouveränität und mehr Entlastung“, so Werneke. Wie wichtig das Themenfeld Arbeitszeit im öffentlichen Dienst sei, habe auch die im Frühjahr veröffentlichte, umfangreiche ver.di-Befragung mit mehr als 260.000 Teilnehmenden gezeigt.

Über das neue, von ver.di geforderte „Meine-Zeit-Konto“ sollen die Beschäftigten im Sinne einer Wahlmöglichkeit eigenständig verfügen und entscheiden können, ob die erzielte Entgelterhöhung oder weitere Vergütungsbestandteile wie Überstunden inklusive Zuschlägen ausgezahlt oder auf das Konto gebucht werden sollen. Das „Meine-Zeit-Konto“ soll für eine Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit, zusätzliche freie Tage oder auch längere Freistellungsphasen genutzt werden.

Zum Forderungspaket gehört zudem der Neuabschluss eines Tarifvertrags zur Altersteilzeit mit bevorzugtem Zugang für Beschäftigte in besonders belasteten Berufen. Darüber hinaus fordert ver.di einen zusätzlichen freien Tag für Gewerkschaftsmitglieder.

Für die Beschäftigten in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen fordert ver.di eine bezahlte Pause in der Wechselschicht.

Zudem erwartet die Gewerkschaft unter anderem, dass junge Beschäftigte nach erfolgreicher Ausbildung unbefristet übernommen und in die Erfahrungsstufe 2 eingruppiert werden. Neben der zeit- und wirkungsgleichen Übertragung des Tarifiergebnisses auf die Beamtinnen und Beamten soll auch deren Arbeitszeit von derzeit 41 Stunden wöchentlich um zwei Stunden auf das bestehende Tarifniveau reduziert werden.

ver.di führt die Tarifverhandlungen gemeinsam mit der GdP, der GEW, der IG BAU und dem dbb beamtenbund und tarifunion.

Pressekontakt

Jan Jurczyk

ver.di-Bundesvorstand

Paula-Thiede-Ufer 10

10179 Berlin

Einkommensrunde für Beschäftigte von Bund und Kommunen

8 Prozent für den öffentlichen Dienst – „Wer jetzt nicht investiert, schmiert ab“

dbb Chef Ulrich Silberbach erwartet harte Tarifverhandlungen mit Bund und Kommunen.

09. Oktober 2024 Einkommensrunde 2025

Das Forderungsvolumen von 8 Prozent, mindestens 350 Euro mehr Einkommen, ist die Antwort auf den eklatanten Personalmangel. „Das werden sicher wieder lange Nächte“, kündigte der dbb Bundesvorsitzende Ulrich Silberbach am 9. Oktober 2024 bei der Vorstellung der Gewerkschaftsforderungen für die Einkommensrunde an: „Uns fehlen jetzt schon 570.000 Beschäftigte im öffentlichen Dienst und die demografische Krise beginnt gerade erst. In den nächsten zehn Jahren geht ein Drittel der Beschäftigten in den Ruhestand. Wenn wir jetzt nicht für eine wettbewerbsfähige Bezahlung und attraktivere Arbeitsbedingungen sorgen, schmieren wir in der Konkurrenz mit der Privatwirtschaft ab.“ Die Bürgerinnen und Bürger würden aktuell bereits den Mangel erleben und zunehmend das Vertrauen in die Leistungsfähigkeit des Staates verlieren, so Silberbach weiter: „Das ist demokratiegefährdend. Wir müssen diesen Trend jetzt umkehren. Spürbare Einkommenszuwächse sowie attraktive und flexible Arbeitsbedingungen sind ein wichtiger erster Schritt. Nur so gewinnen Bund und Kommunen neue und motivieren vorhandene Beschäftigte.“

Vor allem auch die geforderten zusätzlichen drei freien Tage sowie die Flexibilisierung der Arbeitszeit durch ein innovatives Arbeitszeitkonto brächten spürbare Attraktivitätsgewinne, ergänzte Volker Geyer, dbb Fachvorstand Tarifpolitik: „Diese Arbeitszeitkonten müssen dabei hochflexibel sein und sich nach den Vorstellungen der Beschäftigten richten, sowohl bei dem, was eingezahlt wird, als auch bei der späteren Nutzung. Das könnte dann eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit, weitere freie Tage oder etwa Sabbaticals sein.“

Zentral ist für den dbb außerdem die zeitgleiche und systemgerechte Übertragung des Tarifiergebnisses auf den Beamtenbereich des Bundes. „Das ist sachlich und ethisch zwingend und erst dadurch wird diese Einkommensrunde erfolgreich zum Abschluss gebracht werden“, so Silberbach.

Die Kernforderungen:

- Ein Volumen von 8 Prozent, mindestens aber 350 Euro monatlich zur Erhöhung der Entgelte (ggf. zum besseren finanziellen Ausgleich von besonderen Belastungen).
- Drei zusätzliche freie Tage sowie einen freien Tag für Gewerkschaftsmitglieder.
- Einrichtung eines Arbeitszeitkontos, über das die Beschäftigten eigenständig verfügen.
- Die Entgelte u. a. der Auszubildenden sollen um 200 Euro monatlich erhöht werden.

Hintergrund:

Vom Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) sind über 2,6 Millionen Beschäftigte direkt oder indirekt betroffen: Rund 1,7 Millionen Arbeitnehmende und Auszubildende des Bundes (über 156.000) und der Kommunen (über 1.500.000) und weiterer Bereiche, für die der TVöD direkte Auswirkungen hat. Hinzu kommen knapp 370.000 Bundesbeamtinnen und Bundesbeamte, Anwärterinnen und Anwärter sowie fast 600.000 Versorgungsempfängerinnen und -empfänger beim Bund, auf die der Tarifaabschluss übertragen werden soll. Mittelbar hat die Einkommensrunde auch Auswirkungen auf weitere Bereiche des öffentlichen Dienstes. Die Verhandlungen beginnen am 24. Januar 2025 in Potsdam.



Pressemitteilung: Überzogene Forderungen der Gewerkschaften gefährden finanzielle Stabilität und Handlungsfähigkeit der Kommunen in Sachsen-Anhalt

Halle (Saale), 10. Oktober 2024: Der Kommunale Arbeitgeberverband Sachsen-Anhalt sieht die aktuellen Forderungen der Gewerkschaften ver.di und dbb beamtenbund und tarifunion als überzogen und unverhältnismäßig an. Diese beinhalten unter anderem eine **Entgelterhöhung von mindestens 8 Prozent oder 350 Euro** sowie **mindestens drei zusätzliche freie Tage** pro Jahr. Diese Forderungen könnten schwerwiegende Auswirkungen auf die kommunalen Haushalte haben und die Handlungsfähigkeit der Kommunen in Sachsen-Anhalt erheblich beeinträchtigen.

Die bundesweiten Kosten allein der geforderten Entgeltvolumenerhöhung einschließlich des Mindestbetrages von 350 Euro würden rund 12,46 Milliarden Euro betragen.

Das bedeutet, dass die geschätzten jährlichen Mehrkosten für die 300 kommunalen Arbeitgeber in Sachsen-Anhalt mit ihren knapp 70.000 Beschäftigten rund 335 Millionen Euro betragen würden.

„Unsere Kommunen arbeiten bereits jetzt am Limit ihrer finanziellen Möglichkeiten, viele Kommunen stecken in der Haushaltskonsolidierung. Jeder zusätzliche Euro, der für Entgelterhöhungen ausgegeben werden muss, fehlt bei Investitionen in die öffentliche Infrastruktur und in essenzielle Dienstleistungen für unsere Bürgerinnen und Bürger,“ erklärt Diana Häsel-Wallwitz, Verbandsgeschäftsführerin des Kommunalen Arbeitgeberverbandes Sachsen-Anhalt. *„In Zeiten wirtschaftlicher Unsicherheit und struktureller Unterfinanzierung können wir uns diese zusätzlichen Belastungen schlichtweg nicht leisten.“*

Kein Beitrag zur Fachkräftesicherung

Die Gewerkschaften argumentieren, dass ihre Forderungen die Attraktivität des öffentlichen Dienstes steigern sollen. Aus Sicht des Kommunalen Arbeitgeberverbandes Sachsen-Anhalt sind hier jedoch unrealistische Gehaltsforderungen, vor allem in den unteren und mittleren Entgeltgruppen nicht zielführend. Der öffentliche Dienst in Sachsen-Anhalt in diesen Bereichen bereits mehr als gut aufgestellt; hier wird überproportional gezahlt. *„Es besteht vielmehr Bedarf, gezielte Anreize für Führungskräfte zu schaffen, um im Wettbewerb mit der freien Wirtschaft bestehen zu können,“* betont Diana Häsel-Wallwitz.

Unrealistische Urlaubsforderungen

Auch die Forderung nach drei zusätzlichen freien Tagen stößt auf Unverständnis. Bereits heute bieten die kommunalen Arbeitgeber in Sachsen-Anhalt 30 Tage bezahlten Urlaub im Jahr, zusätzlich 2 bezahlte freie Tage an Weihnachten und Silvester, ergänzt durch zusätzliche Regenerationstage für bestimmte Berufsgruppen, wie Erzieherinnen und Erzieher. *„Weitere freie Tage würden die Herausforderungen in der Personalplanung verstärken und würden zwangsläufig zu Einschränkungen bei den Dienstleistungen für unsere Bürgerinnen und Bürger führen,“* warnt Diana Häsel-Wallwitz.

Ruf nach sachlichen Verhandlungen

„Wir appellieren an die Gewerkschaften, bei den Verhandlungen einen sachlichen und realistischen Kurs einzuschlagen, der die finanziellen Realitäten unserer Kommunen berücksichtigt,“ so Diana Häsel-Wallwitz abschließend. *„Unser Ziel ist es, einen Interessenausgleich zu finden, der sowohl den berechtigten Ansprüchen der Beschäftigten als auch den finanziellen Möglichkeiten der Kommunen gerecht wird.“*

V. i. S. d. P. Diana Häsel-Wallwitz

Der KAV Sachsen-Anhalt ist der Verband der kommunalen Arbeitgeber im Land Sachsen-Anhalt. Die 320 Verbandsmitglieder mit ca. 60.000 Tarifbeschäftigten sind die Gemeinden, Städte und Landkreise, aber auch die gemeindlichen Versorgungs- und Entsorgungsbetriebe, Verkehrsbetriebe, Sparkassen, Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen sowie weitere juristische Personen des öffentlichen und privaten Rechts im Bereich der kommunalen Daseinsvorsorge des Landes Sachsen-Anhalt.

Der KAV Sachsen-Anhalt e. V. ist Mitglied der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) und vertritt in diesem bundesweiten Verbund kommunaler Arbeitgeber die Interessen seiner Mitglieder bei Tarifverhandlungen auf Bundesebene

Pressekontakt:

Verbandsgeschäftsführerin Diana Häsel-Wallwitz - Telefon: 0345 52522-0 | mobil: 0175 8217776

E-Mail: haeseler-wallwitz@kav-sachsenanhalt.de