



Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes Bezirk Niedersachsen Bremen Sachsen-Anhalt und der Mitgliedsgewerkschaften des Öffentlichen Dienstes zum Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung des Niedersächsischen Beamtenrechts

Gewerkschaftliche Grundsätze für eine Bewertung des Entwurfes

Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) und die Mitgliedsgewerkschaften des Öffentlichen Dienstes begrüßen die Absicht in den Norddeutschen Küstenländern jeweils Gesetzesentwürfe vorzulegen, die mit den anderen Ländern kompatibel sein sollen. Sollte dies in den Ländern gelingen, würden die Folgen der Föderalismusreform zumindest im Bereich der Norddeutschen Küstenländer begrenzt werden.

Dies ändert nichts an unserer grundlegenden Kritik an der Föderalismusreform I und der Gefahr der Kleinstaaterei.

Ziel dieses Gesetzes aus Sicht der Gewerkschaften muss sein, einerseits den berechtigten Interessen der Beamtinnen und Beamten Rechnung zu tragen und andererseits einen zukunftsorientierten und leistungsfähigen Öffentlichen Dienst mit qualifizierten und motivierten Beamtinnen und Beamte zu gewährleisten.

Punkt 1.1 - Kompatibilität und Mobilität

Beamtinnen und Beamten muss ein nachteilsfreier Wechsel von einem Dienstherren zum anderen, sowohl innerhalb der norddeutschen Küstenländer, als auch bundesweit, problemlos möglich sein. Mobilitätschancen zu schaffen liegt nicht nur im Interesse der Beamtinnen und Beamten, sondern sollte auch im Interesse der Länder liegen, wenn Norddeutschland eine gemeinsame Wachstumsregion werden soll.

Eine wichtige Voraussetzung für einen nachteilsfreien Wechsel ist die Anerkennung der Laufbahnbefähigung. Im Besoldungsrecht muss sichergestellt werden, dass bei einem Wechsel in den Zuständigkeitsbereich eines anderen Landes keine Schlechterstellung erfolgt, sondern ggf. ein eventuell eintretender Besoldungsverlust durch eine aufzehrende Zulage ausgeglichen wird.

Kompatibilität bedeutet allerdings nicht, völliger Gleichklang aller dienstrechtlichen Normen in den einzelnen Ländern. Wo immer unterschiedliche Gestaltungsmöglichkeiten bestehen, ohne die Kompatibilität insbesondere im Hinblick auf die Mobilität im Kern zu gefährden, sind sie auszuschöpfen. Dies gilt insbesondere dann, wenn landesspezifische politische Gestaltungsansätze für Unterschiedlichkeit sprechen.

Punkt 1.2 - Qualifizierung und Aufstiegschancen anbieten und ermöglichen

Der DGB und die Mitgliedsgewerkschaften des Öffentlichen Dienstes, die zusammen in den Ländern einen Großteil der organisierten Beamtenschaft repräsentieren, fordern jetzt bei der Neugestaltung des Beamtenrechts, die Chance wahrzunehmen, die berufliche Entwicklung der Beamtinnen und Beamten zu fördern, ihre Motivation zu stärken und ihnen eine lebenslange Qualifizierung anzubieten:

- das Laufbahnrecht muss eine höhere vertikale und horizontale Durchlässigkeit erhalten als bisher;



- der DGB und die Mitgliedsgewerkschaften des Öffentlichen Dienstes erwarten, dass eine attraktive berufliche Perspektive für alle Laufbahnen gemeinsam mit den Gewerkschaften gestaltet wird.

Punkt 1.3 - Positives Leitbild als Maßstab des Dienstrechtes

Die Dienstleistung des Öffentlichen Dienstes für die Bürgerinnen und Bürger können in einer hochkomplexen Zivilgesellschaft nur von Beschäftigten im Öffentlichen Dienst erbracht werden, die

- lebenslang qualifiziert werden;
- in ihrer beruflichen Laufbahn eine Perspektive haben und anerkannt werden;
- nicht vorrangig „nur“ in Wahrnehmungen hoheitlichen Aufgaben auftreten sollten und wenn, dann absolut korrekt handeln können müssen.

Dieses positive Leitbild sollte als Maßstab für die Gestaltung des neuen Dienstrechtes gelten. Beamtinnen und Beamten müssen unsere Staats- und Gesellschaftsform auch in ihren eigenen Belangen erleben können. Ihre individuellen und gemeinschaftlichen Rechte sind daher zu stärken.

Punkt 1.4 – Beteiligungsverfahren landesrechtlich weiterentwickeln

Nach Auffassung des DGB und der Mitgliedsgewerkschaften des Öffentlichen Dienstes sind die den Beamtinnen und Beamten und ihren Gewerkschaften gewährten Beteiligungsrechte ein unzureichender Ersatz für umfassende Koalitionsrechte und werden den Anforderungen einer demokratisch verfassten Gesellschaft nicht gerecht. Die Beteiligungsrechte müssen zu einem Verhandlungs- und Vereinbarungsrecht erweitert werden.

Die Beamtinnen und Beamten sind stärker als bisher an der Ausgestaltung ihrer Arbeits- und Bezahlungsbedingungen zu beteiligen.

Es ist ein Widerspruch in sich, von Beamtinnen und Beamten mehr Leistung, Eigenverantwortung, Kommunikationsfähigkeit, Verhandlungsgeschick und Kreativität zu verlangen und sie gleichzeitig zu Bittstellern zu machen, wenn es um ihre sozialen und beruflichen Belange geht.

Der DGB und die Mitgliedsgewerkschaften des Öffentlichen Dienstes fordern deshalb Verhandlungsrechte.

In dem in Niedersachsen vorgestellten Positionspapier „Verhandeln statt Verordnen“ sind Vorschläge zur Normierung von Verhandlungsrechten im Landesbeamtengesetz beschrieben.

Nach unserem Vorschlag regelt der Gesetzgeber zukünftig nur noch die Tatbestände, die insbesondere verfassungsrechtlich zwingend vorgeschrieben sind. Alle anderen Tatbestände werden zwischen den Vertragspartnern ausgehandelt und in öffentlich-rechtlichen Verträgen vereinbart.



Die zwischen dem Land Niedersachsen und dem Deutschen Gewerkschaftsbund und dem dbb beamtenbund und tarifunion niedersachsen abgeschlossene Vereinbarung über die Beteiligung der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Berufsverbände bei allgemeinen Regelungen der beamtenrechtlichen Regelungen gemäß §104 NBG und bei allgemeinen Regelungen für alle Beschäftigten sehen wir als einen ersten Schritt in die richtige Richtung an.

Punkt 2 - Neues Laufbahnrecht als Chance gestalten

Eine grundsätzliche Reduzierung der Laufbahnen und der Laufbahngruppen entspricht langjährigen Forderungen der im DGB organisierten Beamtinnen und Beamten. Die Vielzahl der bisherigen Laufbahnen und die vier Laufbahngruppen unterteilen die Beamenschaft horizontal und vertikal und behindern Mobilität und Aufstieg, außerdem führen sie zu einer hohen Normendichte. Wir begrüßen deshalb ausdrücklich eine Verminderung der Laufbahngruppen. Aus Sicht des DGB und der Mitgliedsgewerkschaften des Öffentlichen Dienstes sollte es perspektivisch nur noch eine Laufbahngruppe geben. Auch die Entscheidung zehn Fachrichtungen einzurichten, wird von uns begrüßt, allerdings ist noch nicht klar, welche Bedeutung den zukünftigen Laufbahnzweigen zukommt. Kein Fortschritt wäre es, wenn die Vielzahl der bisherigen Laufbahnen in den Laufbahnzweigen wieder abgebildet werden würde. Des Weiteren muss sichergestellt werden, dass den Beschäftigten entsprechende Qualifizierungsangebote gemacht werden, damit eine berufliche Entwicklung oder auch ein Wechsel innerhalb der Laufbahnzweige möglich ist.

Punkt 3 - Lebenslanges Lernen

Das Prinzip des Lebenslangen Lernens wird von uns begrüßt, allerdings setzt es auch entsprechende Angebote der Dienstherrn voraus.

Wir befürworten die Fortbildung als eine in der Dienstzeit liegende Pflicht, stärker als bisher festzuschreiben. Dies bedeutet aber auch, dass die Fortbildung angeboten werden muss und zwar für alle Beschäftigtengruppen unter besonderer Berücksichtigung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, insbesondere was die zeitliche Lage der Fortbildung angeht. Die Weiterbildungsangebote müssen für die Beschäftigten kostenfrei sein. Der DGB und die Mitgliedsgewerkschaften des Öffentlichen Dienstes erwarten deshalb:

- eine Aufstiegsmöglichkeit muss prinzipiell für jede Beamtin und jeden Beamten gewährleistet sein, entscheidend sind allein, Eignung, Befähigung und fachliche Leistung nach der Anforderung des Amtes;
- Nachweise über den Besuch von Fortbildungsveranstaltungen oder Bescheinigungen über die abgelegten Prüfungen dürfen nicht vorrangig als Voraussetzung für den Aufstieg zählen, sondern die konkret erbrachte Leistung des bisherigen Amtes.



Punkt 4 - Ämter- und Besoldungsordnung beibehalten

Der Deutsche Gewerkschaftsbund und die Mitgliedsgewerkschaften des Öffentlichen Dienstes gehen davon aus, dass die bisherige Ämter- und Besoldungsordnung grundsätzlich beibehalten wird.

Grundlage für die Bewertung der Ämter muss eine anforderungsgerechte Bewertung der Stelle sein.

In Laufbahnen mit größeren geschlossenen Personalkörpern oder im Grunde nur relativ grob zusammenfassbaren Funktionsebenen kann es zum Teil schwierig sein, eine der Ämterordnung entsprechende Differenzierung der Bewertung vorzunehmen. Dies gilt z.B. für den Bereich des Polizeivollzugs.

Punkt 5 - Zu den einzelnen Vorschriften im Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung des Niedersächsischen Beamtenrechts

Artikel 1 NBG

Zu § 4 – Vorbereitungsdienst

Die Regelung, dass anstelle des Beamtenverhältnisses auf Widerruf der Vorbereitungsdienst in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis außerhalb des Beamtenverhältnisses abgeleistet werden kann, wird von uns begrüßt. Es ist sicherzustellen, dass der Bewerber/die Bewerberin eine Wahlmöglichkeit zwischen den öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis und dem Beamtenverhältnis auf Widerruf hat. Es muss sichergestellt werden, dass die Höhe der Ausbildungsvergütung den vergleichbaren Anwärterbezügen entspricht. Zum Beispiel war in der Vergangenheit nicht sichergestellt, dass alle Anwärterinnen/alle Anwärter nach Beendigung des Vorbereitungsdienstes in den Schuldienst übernommen worden sind. In diesen Fällen waren die Betroffenen ohne sozialen Schutz, z.B. ohne Anspruch auf Arbeitslosengeld I.

§ 8- Zuständigkeit für die Ernennung, Wirkung der Ernennung

Im Abs. 5 muss die Verpflichtung zur Wiedereinstellung im Fall der Rücknahme der Ernennung aufgrund formeller Fehler der Dienstbehörde aufgenommen werden. Darüber hinaus sollte das privat-rechtliche Arbeitsverhältnis zum Dienstherrn nur bei der Begründung eines Beamtenverhältnisses auf Probe oder auf Lebenszeit erlöschen.

§ 10 – Benachteiligungsverbot

Tendenziell sind die Regelungen zu befürworten.

Sie reichen jedoch alleine nicht aus, um die strukturelle Benachteiligung z.B. von Beamtinnen oder Beamten, die Elternzeit in Anspruch nehmen, tatsächlich auszugleichen. Für sie ist vielmehr ein besonderer Fortbildungsanspruch zu normieren, der mit dem Ziel verbunden werden soll, ihnen ein gleiches berufliches Fortkommen zu ermöglichen, wie den Beschäftigten, die sich nicht in Elternzeit befinden.



Zu § 13 – Laufbahn ff

Aufrechterhaltung des Laufbahnprinzips:

Die Beibehaltung des Laufbahnprinzips wird grundsätzlich begrüßt. Gegen zehn Fachrichtungen bestehen keine Bedenken. Dies dürfte aber nur dann sinnvoll sein, wenn die Vielzahl der Laufbahnen sich nicht als eigenständige Laufbahnzweige innerhalb der gebündelten Fachrichtungen der neuen Laufbahnen wiederfinden.

Laufbahngruppen

Der DGB und die Mitgliedsgewerkschaften des Öffentlichen Dienstes sprechen sich dafür aus, nur noch eine Laufbahn(Gruppe) zu bilden. Die Absicht die bisherigen vier Laufbahngruppen zu zweien zusammen zuführen kann für eine Übergangszeit akzeptiert werden, sofern eine verbesserte Durchlässigkeit vom bisherigen mittleren zum bisherigen gehobenen Dienst ermöglicht wird (siehe § 21).

Wir bitten zum Bereich Laufbahn um ein gesondertes Beteiligungsgespräch insbesondere zu den beplanten Bestimmungen der Laufbahnverordnung.

Ämterstruktur

Zugestimmt wird, die besoldungsrechtliche Ämterordnung weiterhin als Grundlage für die laufbahnrechtliche Ämterstruktur zu sehen, wenn und soweit es möglich ist, davon Ausnahmen zu zulassen.

Zuordnung der Ämter

Aus den bisherigen Unterlagen ergibt sich in keiner Weise welchem besoldungsrechtlichen Amt das Einstiegsamt einer Laufbahngruppe oder der Laufbahnzweige zugeordnet wird.

Eine anforderungsgerechte Besoldung muss die Funktionen in der Ämterstruktur widerspiegeln.

§ 19 – Probezeit

Die in Abs. 2 vorgesehene Probezeit von 3 Jahren, ist nach unserer Auffassung zu lang bemessen. Wir regen deshalb an, eine Verkürzung der Probezeit auf in der Regel 2 Jahre, max. 2 ½ Jahre zu begrenzen.

Zu Abs. 3

regen wir an, aufzunehmen, dass Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der Beamtin/des Beamten nach jeder Beurteilung und vor der abschließenden Bewertung mit der Beamtin/dem Beamten zu erörtern ist.

§ 21 – Aufstieg

Im Satz 2 wird ausgeführt, dass für den Aufstieg das Ablegen einer Prüfung zu verlangen ist und die Verordnungen über die Laufbahnen Ausnahmen bestimmen können.



Wir sind der Auffassung, dass das Ablegen einer Prüfung generelle Voraussetzung für den Aufstieg ist, zu weit gehend ist.

Es reicht aus, den Verordnungsgeber zu ermächtigen, dass sie vorgesehen werden kann, zumal ein Durchlaufen des bisherigen mittleren Dienstes in die bisherigen Ämter des bisherigen gehobenen Dienstes eher eine Ausnahme als die Regel sein dürfte.

§ 26 - Ausbildungs- und Prüfungsordnung

Der DGB und die Mitgliedsgewerkschaften des Öffentlichen Dienstes fordern eine Einbeziehung in die Berufsbildung der Beamtinnen und der Beamten. Die über eine Beteiligung der Gewerkschaften möglichen Sichtweisen bieten eine Chance kritischer Reflexion. Im gesamten Bildungswesen hat sich die Einbeziehung der Gewerkschaften bewährt. Allein im Öffentlichen Dienst werden sie nach wie vor weitgehend ausgeschlossen.

Unsere Forderung ist, im Gesetz die Klarstellung zu schaffen, dass die Ausbildungs- und Prüfungsordnungen eine paritätische Besetzung der Prüfungskommissionen vorzusehen haben und dass die Inhalte und Ziele der Ausbildung von den Ausbildungsträgern unter Beteiligung der Gewerkschaften entwickelt werden.

Zu § 28 – Abordnung

Eine Abordnung ist für die Betroffenen von großer Bedeutung, sie steht oftmals im engen Zusammenhang zu einer späteren Versetzung.

Aus diesem Grund sollte eine Abordnung in der Regel nur erfolgen, wenn die Beamtin oder der Beamte zustimmt. Zwingend erforderlich muss die Zustimmung bei einer Abordnung von länger als 3 Monaten sein.

Die Abordnung zu einem anderen Dienstherren muss generell zustimmungspflichtig sein.

Zu § 29 – Versetzung

Personalflexibilität und Veränderung werden keineswegs ausgeschlossen, wenn sie in der Regel der Zustimmung der Beamtinnen und Beamten bedürfen. Darüber sollte sich der Dienstherr nur bei dem Vorliegen zwingender dienstlicher Gründe im Rahmen einer Ermessensentscheidung hinweg setzen dürfen.

Eine Versetzung der Beamtinnen und Beamten ohne Zustimmung ist weder sachlich gerechtfertigt, noch von praktischer Bedeutung.

Stellenzulagen im Sinne des Abs. 3 sind dem Endgrundgehalt zuzurechnen.

Hinsichtlich einer Versetzung im Sinne des Abs. 4 muss sichergestellt werden, dass das bisherige Endgrundgehalt, inklusive Stellenzulagen, erhalten bleibt.

Mehraufwendungen, die der/dem Betroffenen durch die dienstlich verursachte Versetzung entstehen, sind von den Dienstherren zu tragen, ggf. müssen Ausgleichszulagen gewährt werden.



Zu § 35 – Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze

Der DGB und die Mitgliedsgewerkschaften des Öffentlichen Dienstes begrüßen das Festschreiben der Altersgrenze auf die Vollendung des 65. Lebensjahres.

Die in Satz 3 festgeschriebene Ungleichbehandlung der Lehrkräfte und des beamteten wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an Hochschulen ist aufzuheben.

Zu § 36 – Hinausschieben der Altersgrenze

Es sollte nicht verkannt werden, dass ein Hinausschieben von Altersgrenzen stets zu einer geringeren Anzahl von Neueinstellungen und einem Abbau von Karriereöglichkeiten der bereits Beschäftigten führt. Aus personalpolitischen Gründen, wie auch im Interesse der Belegschaft, sollte deshalb eine Weiterbeschäftigung über eine normale Altersgrenze hinaus „weder Tür noch Tor“ geöffnet werden.

Wir schlagen daher vor, nur auf Antrag der Beamtin/des Beamten und bei Vorliegen zwingender dienstlicher Erfordernisse das Hinausschieben der Altersgrenze – wenn überhaupt - um max. 2 Jahre zu ermöglichen.

Zu § 54 - Wohnungswahl, Dienstwohnung

Die in dieser Vorschrift vorgenommene „halbe Residenzpflicht“ hat keine praktische Bedeutung mehr und sollte deshalb gestrichen werden. Zumindest bedarf die Regelung des § 54 Abs. 2 einer Präzisierung. Voraussetzung für die Anordnung, die Wohnung innerhalb einer bestimmten Entfernung von der Dienststelle nehmen zu müssen, bedarf eines zwingenden dienstlichen Grundes.

§ 55 Aufenthalt in erreichbarer Nähe

Für die Erreichbarkeit der Beamtinnen oder Beamten während der dienstfreien Zeit bei dringenden Erfordernis durch besondere dienstliche Verhältnisse schlägt der DGB und die Mitgliedsgewerkschaften des Öffentlichen Dienstes im Interesse der Betroffenen vor, die im § 83 NBG-alt verwendete Formulierung beizubehalten.

§56 - Dienstkleidung

In dieser Vorschrift ist nur geregelt, dass Voraussetzung nähere Bestimmungen der obersten Dienstbehörden sind. Wir regen deshalb an, bezüglich dieser Vorschrift ein Erörterungsgespräch zu führen, um zu klären, wem, wo und unter welchen Bedingungen das Tragen von Dienstkleidung abverlangt werden kann. Der Vorschrift ist nicht zu entnehmen, wer die Kosten für die Dienstkleidung trägt. Deshalb fordern wir die Kostenübernahme bzw. das kostenfreie Überlassen durch den Dienstherrn gesetzlich zu normieren. Wenn eine Verpflichtung besteht die Dienstkleidung zu tragen, ist der Dienstherr auch verpflichtet, die entstehenden Kosten zu übernehmen.



§ 60 - regelmäßige Arbeitszeit, Bereitschaftsdienst und Mehrarbeit

Wir begrüßen, dass das Land Niedersachsen an der bisherigen Regelung einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden festhält. Der DGB und die Mitgliedsgewerkschaften des Öffentlichen Dienstes fordern allerdings von eigenständigen beamtenrechtlichen Regelungen abzusehen und sich stattdessen an den entsprechenden tarifvertraglichen Regelungen zu orientieren. Dies bedeutet:

In Abs. 1 ist zu regeln, dass die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt der für die Tarifbeschäftigten vereinbarten entspricht.

§ 61 - Teilzeitbeschäftigung

Der DGB und die Mitgliedsgewerkschaften des Öffentlichen Dienstes sprechen sich für eine Regelung dahin gehend aus, nach der nicht nur Beamtinnen und Beamte mit Dienstbezügen, sondern zugleich auch den anderen „den übrigen“ Beamtinnen und Beamten auf Antrag Teilzeit zu bewilligen ist. Mitzuerfassen sind somit Beamtinnen und Beamte mit Anwärterinnen- und Anwärterbezügen. Teilzeit muss zum Beispiel auch für Schwerbehinderte im Beamtenverhältnis auf Widerruf möglich sein.

Nachdrücklich plädieren der DGB und die Mitgliedsgewerkschaften des Öffentlichen Dienstes dafür, unterhältige Teilzeitbeschäftigung nicht nur aus familiären Gründen zuzulassen.

Im Abs. 1 wird die Bewilligung von Teilzeit an ein Kann-Erfordernis gebunden. Hier fordern wir eine Änderung dahingehend, dass Teilzeit soweit dringende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, zu gewähren ist.

Die im Abs. 3 geregelte nachträgliche Beschränkung soll nach unseren Vorstellungen nur im beiderseitigen Einvernehmen erfolgen können.

§ 62 - Teilzeit und Beurlaubung aus familiären Gründen

Der Deutsche Gewerkschaftsbund und die Mitgliedsgewerkschaften des Öffentlichen Dienstes begrüßen diese Regelung zur Teilzeit.

§ 63 - Altersteilzeit

Der DGB und die Mitgliedsgewerkschaften des Öffentlichen Dienstes begrüßen die Regelungen zur Altersteilzeit, sie erwarten aber im Punkt 2 des Abs. 1 eine Entfristung. Altersteilzeit muss auch nach dem 1. Januar 2010 begonnen werden können.

Nach den Initiativen, zum Beispiel der Industriegewerkschaft Metall, auf Fortsetzung der Altersteilzeit und den Signalen aus Parteien für eine Beibehaltung von Altersteilzeit und den Regelungen in anderen Bundesländern, gilt es auch für die Beamtinnen und Beamten in Niedersachsen, die Altersteilzeit fortzusetzen. Deshalb plädieren der DGB und die Mitgliedsgewerkschaften des Öffentlichen Dienstes dafür, keine Laufbahn und keine Dienststelle generell von den Regelungen der Altersteilzeit auszunehmen.



Für einen auch zukünftig leistungsfähigen öffentlichen Dienst kommt es angesichts der Altersstruktur darauf an, jetzt vermehrt junge Nachwuchskräfte einzustellen. Ein sinnvolles Instrument um Einstellungskorridore zu ermöglichen, sind die Regelungen der Altersteilzeit.

§ 65 - Höchstdauer von Urlaub und unterhältige Teilzeitbeschäftigung

Der DGB und die Mitgliedsgewerkschaften des Öffentlichen Dienstes bezweifeln, ob die Höchstgrenzen für Beurlaubungen und Teilzeit, insbesondere auch unter Bezugnahme auf die unterhältige Teilzeitbeschäftigung, noch zeitgemäß sind.

§ 66 - Hinweispflicht

Der DGB und die Mitgliedsgewerkschaften des Öffentlichen Dienstes begrüßen die Regelungen im § 66. Es reicht nach unserer Auffassung allerdings nicht aus, nur auf die Folgen hinzuweisen. Es wird deshalb in diesen Fällen gefordert, die Dienstherren zu verpflichten, die Betroffenen schriftlich zu unterrichten.

§ 67 – Fernbleiben vom Dienst

Von einer Anzeigepflicht wie in Abs. 2 Satz 3 geregelt, ist abzusehen.

§ 80 - Beihilfe

Beamtinnen und Beamte werden ausschließlich auf die Beihilfe und die ergänzende private Krankenversicherung verwiesen. Damit folgt der Gesetzesentwurf der bisherigen sogenannten Entmischung der Systeme mit der die Beamtinnen und Beamte gezwungen werden, sich ergänzend zur Beihilfe privat zu versichern bzw. als Heilfürsorgeberechtigte eine Anwartschaftsversicherung für eine private Krankenversicherung in Ergänzung, der ihnen als Pensionärin oder als Pensionär zustehenden Beihilfe abzuschließen.

Den Beamtinnen und Beamten ist die Wahlfreiheit zu eröffnen, ob sie Beihilfeleistungen in Anspruch nehmen wollen oder Mitglied einer gesetzlichen Krankenversicherung bleiben wollen bzw., soweit sie vorher noch nicht erwerbstätig waren, zu werden.

Diese Wahlfreiheit kann landesgesetzlich angeboten werden, in dem alternativ zum Anspruch auf Beihilfe die Übernahme der Hälfte der Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung übernommen werden.

Ausdrücklich weisen wir darauf hin, dass insbesondere für Beamtinnen und Beamte die bereits berufstätig waren und selbst oder deren Familienangehörige z. B. Kinder in einer von den privaten Krankenversicherungen ausgeschlossenen Erkrankungen leiden, oft gezwungen sind, in der gesetzlichen Krankenversicherung zu bleiben und damit die Versicherungsbeiträge zu 100 % selbst tragen müssen.

An dieser Stelle ist zu regeln, dass Beamtinnen und Beamte in Elternzeit, einen Beihilfeanspruch haben und dass ihnen der Beitrag zur privaten Krankenversicherung in der Höhe eines Basistarifes zu erstatten ist.