

## 16. Wahlperiode

Plenar- und Ausschusssdienst

## Wortprotokoll

**Ausschuss für Inneres,  
Sicherheit und Ordnung**

zu TOP 1 unter Zuladung  
des Ausschusses für  
Bildung, Jugend und Familie

74. Sitzung  
28. Februar 2011

Beginn: 10.06 Uhr  
Ende: 13.00 Uhr  
Vorsitz: Peter Trapp (CDU)

### Vor Eintritt in die Tagesordnung

Siehe Inhaltsprotokoll!

### Punkt 1 der Tagesordnung

Vorlage – zur Beschlussfassung –  
**Zweites Dienstrechtsänderungsgesetz (2. DRÄndG)**  
Drs 16/3840

[0282](#)  
InnSichO  
+BildJugFam

Ich begrüße Frau Zinke für den Deutschen Gewerkschaftsbund Berlin-Brandenburg, Herrn Jetschmann für den Deutschen Beamtenbund sowie Herrn Wapnitz und Herrn Bräuer vom Hauptpersonalrat. Zugeladen ist der Ausschuss für Bildung, Jugend und Familie. – Die beiden Gewerkschaftsorganisationen haben schon im Vorfeld ihre Stellungnahmen für diese Sitzung eingereicht, aber trotzdem würde ich Frau Zinke bitten, das Wort zu ergreifen und hierzu Stellung zu nehmen.

**Doro Zinke** (DGB Berlin-Brandenburg): Vielen Dank, Herr Vorsitzender! – Meine Damen und Herren! Kolleginnen und Kollegen! Herr Senator! Zunächst einmal vorab: Die im Deutschen Gewerkschaftsbund organisierten Gewerkschaften begrüßen die Intention und den Ansatz dieses Gesetzes ausdrücklich. – Ich möchte mit zwei, drei Punkten anfangen, die wir richtig gut finden, und dann auf einige Verbesserungsvorschläge kommen. In unseren Verbesserungsvorschlägen geht es in erster Linie darum, dass wir den vorliegenden Gesetzentwurf praktikabler machen möchten und dass wir ihn mit anderen Gesetzen besser verzahnen.

Zunächst einmal das, was wir außerordentlich begrüßen: Das ist, dass von Personalentwicklung gesprochen wird – Personalentwicklung, die als zweiseitiger Prozess zu verstehen ist. Der Beamte hat also nicht nur Pflichten, er hat auch Rechte. Ein guter öffentlicher Dienst lebt auch davon, dass die dort Beschäftigten sich mit ihren Tätigkeiten identifizieren und dort auch ihre eigenen Entwicklungen umsetzen möchten. Was jetzt als nächster Schritt geplant ist, das auch runterzubringen in Fragen der Fortbildung und Qualifizierung – auch sehr gut. Wir weisen in diesem Zusammenhang allerdings darauf hin, dass im Landespersonalvertre-

tungsgesetz immer von Fortbildung die Rede ist. Hier ist von Qualifizierung die Rede. Das ist im Moment nur eine Kleinigkeit, die sich noch gut anpassen lässt. Qualifizierung ist nach unserem Verständnis umfassender als Fortbildung. Wir bitten darum, dass im Landespersonalvertretungsgesetz der Begriff der Fortbildung einfach durch den der Qualifizierung ersetzt wird. Dann sind Unannehmlichkeiten in späteren Jahren zu vermeiden. Sonst werden Rechtsstreite über die Frage entstehen: Welche Maßnahme ist Qualifizierung, welche ist Fortbildung? Das muss nicht sein, deswegen hier der Vorschlag einer kleinen Anpassung.

Zur Regelbeurteilung von Beamtinnen und Beamten: Es wird von einer Regelbeurteilung von fünf Jahren ausgegangen, die bei den über 60-jährigen Beamtinnen und Beamten nicht mehr verpflichtend ist. Wir schlagen vor, dass auf die Regelbeurteilung insgesamt verzichtet wird. Das ist die Regelung, die wir ab 1. Januar dieses Jahres in Brandenburg haben. Wir haben uns das nicht leicht gemacht in Brandenburg. Wir haben die Vor- und Nachteile von bestimmten Überlegungen hin und her diskutiert und sind zu der Konsequenz gekommen, dass eine Regelbeurteilung, die in Regelmäßigkeit alle paar Jahre stattfindet, ein ungeheurer Aufwand ist – in einem größeren Stadtstaat wie Berlin eigentlich fast noch mehr als in Brandenburg –, der durch die Ergebnisse nicht unbedingt zu rechtfertigen ist. Deswegen haben wir in Brandenburg das so vorgeschlagen und haben dort auch Gehör gefunden. Warum soll Berlin nicht auch mal von Brandenburg etwas übernehmen, etwas lernen, zumal wir die beiden Länder in den letzten Jahren insgesamt stärker aneinandergebracht haben?

Dritter Punkt ist ein Hinweis auf den Landespersonalausschuss. Der Landespersonalausschuss soll, wie die meisten von Ihnen mit Sicherheit wissen, in Konfliktfragen tätig werden. Er ist mit Vertreterinnen und Vertretern von Verwaltungen, Rechnungshof, Gewerkschaften und Personalräten besetzt. Es geht um die einheitliche Handhabung von beamtenrechtlichen Ausnahmeklauseln. Je flexibler Beamtenrecht gestaltet wird – und dieses Zweite Dienstrechtsänderungsgesetz ist ein Versuch, Beamtenrecht flexibler zu gestalten, als es viele Jahre in der Vergangenheit der Fall war –, desto mehr ist es notwendig, dass Ausnahmen einigermaßen einheitlich gestaltet werden. Dazu diente in der Vergangenheit der Landespersonalausschuss, und wir bitten darum, dass dessen Kompetenzen so bleiben, wie sie in der Vergangenheit waren, und nicht eingeschränkt werden, sonst kann es unter Umständen ein bisschen Wildwuchs geben. Aber das muss nicht sein. Es ist nur ein Hinweis darauf, dass wir – aus älterem Recht – auch durchaus bereit sind, etwas zu behalten.

Ein letzter Hinweis noch! Wenn Sie bitte mal in § 10 hineinschauen möchten – da geht es darum, wie Qualifikationen anerkannt werden von Menschen, die nicht gerade in Berlin qualifiziert worden sind. Die dort getroffenen Regelungen sind insgesamt zweckmäßig, allerdings wird im allerletzten Satz dieses Absatzes gesagt, dass von ihnen nur dann Gebrauch gemacht wird, wenn es im Interesse der Behörde liegt. Diese Regelung könnte unter Umständen mit europäischem Recht kollidieren – unter Umständen! –, ich bitte darum, dass das noch mal im Einzelnen überprüft wird.

Ich möchte auch auf die Rechtsprechung des EuGH hinweisen. Sie können sich an diese Französischlehrerin in Baden-Württemberg erinnern, die nicht die Voraussetzungen als Beamtin erfüllt hat und sich in den Staatsdienst einklagen konnte. Da sollten wir von vornherein aufpassen, dass wir hier nicht Tür und Tor für Regelungen öffnen, die uns hinterher blöd aussehen lassen – auf gut Deutsch gesagt. Die Fragestellung an der Stelle ist: Ist es in das Ermessen der Behörde und in die Behördenbedarfsplanung gestellt, ob eine Qualifikation anerkannt wird oder nicht? Oder ist es nicht so, dass jemand mit einer bestimmten Qualifikation zunächst einmal eine Anerkennung dieser Qualifikation erhalten muss, unabhängig davon, was daraus für seine Einstellung oder Verwendung erfolgt? Das ist die Fragestellung, und da bitte ich Sie, noch mal mit Ihren Experten darüberzugehen, weil wir uns an der Stelle nicht so ganz sicher sind.

Zusammenfassend: Im Großen und Ganzen halten wir den vorgeschlagenen Gesetzentwurf für einen weiteren Schritt auf dem Weg zu einer Modernisierung der Berliner Verwaltung, des Berliner öffentlichen Dienstes. Unsere Vorschläge zielen darauf, vorhersehbare Reibungsverluste zu verringern und zu vermeiden. – Herzlichen Dank!

**Vorsitzender Peter Trapp:** Schönen Dank, Frau Zinke! – Dann hat für den Deutschen Beamtenbund Herr Jetschmann das Wort.

**Joachim Jetschmann** (dbb Beamtenbund und Tarifunion Berlin): Meine Damen und Herren! Für den dbb Beamtenbund und Tarifunion Berlin haben wir am 29. Oktober 2010 eine Stellungnahme abgegeben. Sie ist in der vergangenen Woche dem Ausschussbüro zugeleitet worden. Aus dieser Stellungnahme darf ich das eine oder andere für uns noch nicht geklärte Problem aufgreifen.

Ich beginne mit § 2 des neuen Laufbahngesetzes. In § 2 sind die Laufbahnfachrichtungen beschrieben, in der Vorlage auf Seite 6 zu finden. In dieser Aufzählung der Laufbahnfachrichtungen sind zwei Bereiche genau benannt, die ehemals unter der Zusammenfassung „Vollzugsdienste“ im Laufbahngesetz beschrieben worden sind. Und zwar sind im neuen Laufbahngesetz der Polizeivollzugsdienst und der feuerwehrtechnische Dienst besonders genannt. Im Laufe der Beratungen der Vorschläge für ein neues Laufbahngesetz haben wir vom dbb Beamtenbund und Tarifunion immer gesagt, wir würden Wert darauf legen, dass nach wie vor eine Laufbahn des Vollzugsdienstes neben der Laufbahn des Verwaltungsdienstes erhalten bleibt. Nun hat sich ergeben, dass es zum Beispiel für den Polizeivollzugsdienst von der ehemaligen Formulierung der Laufbahnfachrichtung „Polizei“ eine Entwicklung hin zum „Polizeivollzugsdienst“ gegeben hat. Das ist okay. Für die Feuerwehr – nach der Vorlage, die wir im Oktober vergangenen Jahres erhalten haben – war die Laufbahnfachrichtung noch die Bezeichnung „Feuerwehr“, und in der jetzigen Fassung des Laufbahngesetzes ist das mit „feuerwehrtechnischer Dienst“ beschrieben worden. Damit wird für die Feuerwehr und für die Polizei im Grunde genommen die Bezeichnung des Vollzugsdienstes übernommen, die aus unserer Sicht auch richtig ist.

Allerdings fehlt jetzt ein dritter Bereich, der im Laufe des Verfahrens seit Oktober vergangenen Jahres besonders berücksichtigt worden ist, nämlich im Bereich des Justizvollzuges der Justizvollzugsdienst. Der Justizvollzugsdienst ist jetzt auch nach dem Entwurf – was wir sehr begrüßen – in § 34 mit Polizei und Feuerwehr gleichgestellt. Aber wir regen an und würden Sie bitten zu überprüfen, ob nicht auch der Justizvollzugsdienst, weil er auch, wie der feuerwehrtechnische Dienst und der Polizeivollzugsdienst, klassischer Vollzugsdienst ist, in § 2 bei der Benennung der Laufbahnfachrichtungen besonders aufgeführt wird.

Einen weiteren Vorschlag möchte ich besonders nennen: Wir haben hinsichtlich des ersten Einstiegsamtes in der neuen Laufbahngruppe 1 – das ist die Besoldungsgruppe A 4 – zu § 5 der Vorlage vorgeschlagen, dass die Ämter des jetzigen einfachen Dienstes, die von A 4 bis A 6 zu benennen sind, wegfallen sollen und im Grunde genommen nach der Anhebung der Eingangsamter im einfachen Dienst, das ist für den Bereich der Steuerverwaltung und für den Bereich der Gerichte und Strafverfolgungsbehörden der Fall – Für den Justizwachtmeisterdienst ist eine Anhebung von A 3 nach A 4 in den letzten Jahren erfolgt, das war außerordentlich erfreulich. Nun sollte man eventuell noch mal überdenken, ob nicht auch hier das Einstiegsamt in der Laufbahngruppe 1 von A 4 wenigstens nach A 5, wenn nicht sogar nach A 6 angehoben wird.

Ein dritter Punkt – und da beziehen wir uns auf Seite 10 der Vorlage –, zu § 8, das sind die „Zugangsvoraussetzungen zur Laufbahngruppe 2“: Hier hat es im Vorfeld intensive Beratungen in einer Arbeitsgruppe bei der Senatsverwaltung für Inneres gegeben. Diese Arbeitsgruppe hat sehr intensiv die Zugangsvoraussetzungen für die einzelnen Laufbahngruppen diskutiert. Mit dem Ergebnis sind wir einverstanden, haben aber ein Problem, und zwar hinsichtlich der Bemerkung in der Begründung zu unserem Vorschlag bezüglich der Lehrkräfte, und zwar der Lehrer bzw. Lehrerinnen mit fachwissenschaftlicher Ausbildung in zwei Fächern, die seit einiger Zeit nicht mehr in die Besoldungsgruppe A 13, sondern von der Bildungsverwaltung in A 12 eingestuft werden. In der Gesetzesbegründung findet sich aus unserer Sicht ein sehr kritischer Hinweis. Es wird nämlich darauf abgestellt, dass die Zuordnung nach A 13 oder nach A 12 wahlweise erfolgen kann, und zwar unabhängig davon, ob bei der Laufbahnzugangsvoraussetzung der Masterabschluss vorliegt oder nicht. Das heißt also, Masterabschluss ist nicht gleich Masterabschluss. Wir befürchten, dass diese wahlweise Feststellung sich möglicherweise auch auf andere Laufbahnen auswirken könnte, die dann unter Umständen die sehr positiven Zugangsvoraussetzungen in § 8 auf den Kopf stellen könnten.

Ein weiterer Punkt: In § 11 – auf Seite 11 der Vorlage – wird die Länge der Mindestprobezeit für die Beamtinnen und Beamten erwähnt. Die Mindestprobezeit im Gesetzentwurf wird mit 18 Monaten angegeben. Darauf aufbauend – so sehen wir das – erfolgt die Regelung der Erprobungszeit in § 13 und entsprechend dann auch in § 15 Abs. 1 Nr. 2 mit entweder 24 Monaten in § 13 oder mit 18 Monaten in § 15. Wir schlagen vor,

dass man die Mindestprobezeit von 18 Monaten auf 12 Monate verkürzt und dementsprechend also auch die Erprobungszeiten nach §§ 13 und 15 des Laufbahngesetzes verändert.

Was ich jetzt anspreche, meine Damen und Herren, zog sich bereits durch die Diskussionen in der Arbeitsgruppe bei der Senatsverwaltung für Inneres. Ich darf an der Stelle auch einmal sehr herzlichen Dank gegenüber dem Innensenator aussprechen, dafür, dass es möglich war, gemeinsam in sehr intensiver Form über die Gestaltung des Laufbahnrechts zu diskutieren. Diese positive Möglichkeit würden wir uns wünschen – die Kollegin Zinke hat besonders die Fragen der Personalentwicklung angesprochen –, dass man das mit berücksichtigt bei der Vorbereitung von Vorschlägen zur Ausfüllung der Rechtsverordnung nach § 17 des Laufbahngesetzes für Personalentwicklung, dass man das gemeinsam erörtert und gemeinsam überlegt, wie es möglich ist, entweder einheitliche Standards für Personalentwicklung weiter zu entwickeln bzw. diese Standards via Rechtsverordnungen oder eine Rechtsverordnung auf die einzelnen Verwaltungsbereiche herunterzubrechen. Aber was ich ansprechen wollte, ist § 13, und zwar die Absätze 6 und 7 – das sind in der Vorlage die Seiten 14 und 51. Da wird erwähnt, dass künftig die sogenannten Spitzenämter und Verzahnungsämter im einfachen Dienst und im gehobenen Dienst – das ist im einfachen Dienst die Besoldungsgruppe A 6 S, und im gehobenen Dienst sind das die Besoldungsgruppe A 13 S und die Besoldungsgruppe A 13 S mit Zulage – entfallen. Es wird darauf hingewiesen, dass ja die Möglichkeit besteht, weiterhin nach A 6 bzw. von A 12 nach A 13 befördert werden zu können. Aber es wird nicht gesagt, wie künftig die Beamten, die jetzt entweder in der Besoldungsgruppe A 6 sind oder in der Besoldungsgruppe A 13 und A 13 mit Zulage, in das neue Recht überführt werden. Und es ist auch nicht gesagt worden, wie die dafür vorhandenen Ämter, Funktionen und Stellen erhalten bleiben. Wird zum Beispiel aus dem heutigen Oberamtsrat, aus der heutigen Oberamtsrätin künftig ein Regierungsrat oder eine Regierungsrätin?

Diese Frage muss geklärt sein. Es wird immer wieder gesagt, das ist alles geklärt, die Besoldungsgruppe A 13 und auch die Besoldungsgruppe A 6 bleiben ja erhalten. Aber es wird nicht gesagt, wie insgesamt – wir haben das mal ausgerechnet – mit den 5 249 betroffenen Kolleginnen und Kollegen, die sich in Spitzen- und Verzahnungsämtern nach dem alten Laufbahngruppensystem befinden, verfahren wird und wie künftig diese Ämter erhalten bleiben. In einer Größenordnung von 5 249 Beförderungspositionen ist das eine Nummer, die man klären muss. Man muss sie, glaube ich, auch sinngemäß beachten und vor allen Dingen auch rechtlich einwandfrei für die Zukunft regeln.

Ein weiteres Thema – der Senat hat in seiner Stellungnahme zu den Stellungnahmen vom DGB, HPR und dbb darauf geantwortet –: Wir haben in unserer Stellungnahme das Problem angesprochen, dass das neue Laufbahngesetz zahlreiche und im Laufe des Verfahrens immer mehr werdende Rechtsverordnungsermächtigungen vorsieht. Wenn man sich die einzelnen Rechtsverordnungsermächtigungen ansieht, dann sind wir der Auffassung gewesen und sind nach wie vor der Auffassung, dass die verfassungsrechtlichen Vorgaben für die Grundlagen von Rechtsverordnungen nicht gegeben sind. Zum Beispiel die Regelung in § 14 Abs. 2 des neuen Laufbahngesetzes: Dort ist der Aufstieg angesprochen, von einer Laufbahngruppe in die andere Laufbahngruppe. Da wird lediglich gesagt, der Aufstieg sei möglich mit Ablegung einer Prüfung, und der Aufstieg sei möglich ohne Prüfung. In Klammerzusätzen wird das noch belegt mit den Begriffen „Regelaufstieg“, „Praxisaufstieg“ oder „Bewährungsaufstieg“. Aber in der gesetzlichen Grundlage wird nicht gesagt – und das ist für uns sehr wichtig, auch weil das in der Arbeitsgruppe, die ich bereits erwähnt hatte, immer wieder eine Rolle gespielt hat – Es müssen Details auf den Tisch, und vor allen Dingen müssen sie so auf den Tisch, dass sie auch im Laufbahngesetz geregelt sind, damit Inhalt, Zweck und Ausmaß in einer Verordnungsermächtigung so geregelt sind, wie die verfassungsrechtlichen Grundlagen es vorsehen. Wie nun letzten Endes mit diesem Problem umgegangen wird, das ist Angelegenheit des Abgeordnetenhauses. Wir können dann lediglich im Nachklapp, wenn es bei der jetzigen Regelung bleibt, an verschiedenen Stellen, insbesondere zu den in § 29 erwähnten Verordnungen, überlegen, ob wir irgendwann einmal im konkreten Fall den Klageweg beschreiten – oder was auch immer. Aber wir wollten rechtzeitig darauf hinweisen. Denn wir haben unsere Erfahrungen im Zusammenhang mit dem Berliner Schulgesetz gemacht – auch da sind zahlreiche Rechtsverordnungsermächtigungen enthalten, und es sind bis heute noch nicht alle Verordnungen nach dem Berliner Schulgesetz erlassen worden. Dasselbe darf hinsichtlich des Inhalts bezüglich des Problems, das ich hier habe kurz ansprechen dürfen, eigentlich nicht passieren.

Ein weiterer Punkt, der für uns nach wie vor wichtig ist, ist eine Regelung in § 93 Landesbeamtengesetz – Sie finden dies auf S. 76 der Vorlage angesprochen. Und zwar wird dort ausgeführt, wie der Verwaltungsrechtsweg ist, zum Beispiel bei Versetzung, Abordnung und anderem, wenn Beamte eine andere Funktion erhalten sollen. Nun haben wir in der Praxis das Problem, dass diese Bestimmung des § 93 mit dem Verwaltungsrechtsweg, wo im Falle von Versetzung und Abordnung die aufschiebende Wirkung im Falle des Rechtsmittels ausgeschlossen wird, Probleme im Zusammenhang mit § 44 des Berliner Personalvertretungsgesetzes macht – dort ist ja der Schutz der Personalvertretungen geregelt. Wenn man den Schutz der Personalvertretungen ernst nimmt und die Regelung in § 93 ernst nimmt, die, wenn ich mich richtig erinnere, im Zusammenhang mit dem Ersten Dienstrechtsänderungsgesetz geschaffen worden ist, dann kollidiert das recht heftig. Denn ein Personalrat, eine Personalrätin, die unter den Schutz des § 44 fallen würden, müssten in jedem Fall der Weisung des Dienstherrn, des Dienststellenleiters folgen, müssten dann klagen, und dann, irgendwann nach fünf, sechs oder sieben, acht Jahren, bekommt der Kollege oder die Kollegin Recht, dass § 44 gilt, aber inzwischen musste der Anordnung Folge geleistet werden. Damit ist im Grunde genommen der Schutz der Personalrätinnen oder der Personalräte nach § 44 ausgehebelt. Wir bitten dringend, auch wenn das möglicherweise nur in wenigen Einzelfällen gerichtsmäßig weiterverfolgt worden ist, dass darüber noch mal nachgedacht wird, ob nicht diese Konkurrenz zugunsten der Schutzregelung des § 44 PersVG aufgehoben wird.

Ein Weiteres, meine Damen und Herren! Das bezieht sich auf die Vorschläge des Rates der Bürgermeister. Der Rat der Bürgermeister hat in seiner Stellungnahme zum Zweiten Dienstrechtsänderungsgesetz, und zwar zum Teil Landesbesoldungsgesetz – da finden Sie die Ausführungen auf S. 80 und 81 der Vorlage –, gesagt:

Die im gesamten Bundesgebiet seit 2006 wirksam gewordenen Besoldungserhöhungen müssen zumindest perspektivisch im Landesbesoldungsgesetz berücksichtigt werden.

Dieser Feststellung und dieser Forderung des Rates der Bürgermeister schließe ich mich für den dbb Beamtentbund und Tarifunion ausdrücklich an. Wir wären in der Lage, mehrere Alternativvorschläge hinsichtlich einer ergänzenden Formulierung zur mit dem Besoldungsüberleitungsgesetz vorgesehenen Überleitung auch des § 14 Bundesbesoldungsgesetz in das Berliner Recht vorzuschlagen, die die vom Rat der Bürgermeister angeregte perspektivische Besoldungserhöhung betreffen. Ich gehe davon aus, dass der Rat der Bürgermeister eine entsprechende Regelung im Auge hatte, wie es von den Gewerkschaften für die Tarifbeschäftigten des Landes Berlin durch den Angleichungstarifvertrag vom Herbst vergangenen Jahres geregelt ist, dass die Entgelte für die Tarifbeschäftigten sich bis Ende 2017 auf allgemeinem Länderniveau befinden, also die Entgelte der Tarifgemeinschaft deutscher Länder gelten. Wenn das in der Perspektive nach dem Vorschlag

des Rates der Bürgermeister auch für die Beamtinnen und Beamten aufgenommen wird, würden wir ebenso wie die Beamtinnen und Beamten insgesamt in Berlin Ihnen sehr dankbar sein. – Schönen Dank für die Aufmerksamkeit!

**Vorsitzender Peter Trapp:** Danke, Herr Jetschmann! – Für die Berliner Verwaltung spricht jetzt Herr Bräuer.

**Wolfgang Bräuer** (Hauptpersonalrat): Meine Damen und Herren! Schönen Dank, dass wir Gelegenheit bekommen, als Hauptpersonalrat hier Stellung zu nehmen. Wir begrüßen, dass hier ein Schritt in die richtige Richtung gemacht wird, haben aber die eine oder andere generelle Kritik. Wir hatten ja Gelegenheit, eine Stellungnahme abzugeben; ich hoffe, sie liegt vor. Ich will das aber nicht alles im Einzelnen vortragen, sondern versuchen, mich auf einige wichtige Dinge zu konzentrieren.

Das sind einmal die Fachlaufbahnen, hier habe ich einen Wunsch an die Abgeordneten: Wenn es sehr unklar ist, ob die Zusammenfassung vor allen Dingen einiger Fachlaufbahnen, z. B. im medizinischen und sozialen Bereich, wirklich sinnvoll ist, dann wird dies in dem Entwurf durch die Laufbahnzweige aufgefangen. Wir wissen aber alle nicht – und ich glaube, auch die Senatsverwaltung für Inneres und Sport und die anderen Fachverwaltungen nicht –, welche genauen Auswirkungen das haben wird, ob es wirklich Laufbahnzweig- und Laufbahnfachrichtungswechsel geben wird und wie die intendiert sind. Deshalb wäre unser Wunsch, dass es so etwas wie ein Berichtswesen darüber gibt, welche Laufbahnfachrichtungs- und Laufbahnzweigwechsel es denn gibt und welche Gründe die hatten. Liegen sie mehr in der Person, liegen sie mehr im dienstlichen Interesse oder in beidem? Und welche Fortbildungsmaßnahmen waren damit zwingend verbunden? Da tappen, denke ich, alle Beteiligten im Dunkeln. Es kann sein, dass das, was jetzt auf dem Tisch liegt, eine gute Lösung ist. Es kann aber auch sein, dass sich diese Lösung nicht bewähren wird.

Für uns ist ganz wichtig, dass wir diesen Entwurf, wie gesagt, für eine Erleichterung halten, wenn die Rechtsverordnungen entsprechend gestaltet werden – was wir noch nicht wissen. Aber allein von dem Gesetzestext her glauben wir, dass er zwar springt und sagt, wir vereinfachen das Recht und bauen Hindernisse ab, aber nicht weit genug springt. Der Vorschlag des Hauptpersonalrats in diesem Zusammenhang bezieht sich auf § 13, hier die Absätze 6 und 7. Wir schlagen vor, sie schlichtweg zu streichen. Dort ist geregelt, dass jeweils das erste Beförderungsamtsamt nach dem zweiten Einstiegsamt, also A 14 bzw. A 7, nur erreicht werden kann, wenn wieder besondere Voraussetzungen in den Rechtsverordnungen niedergelegt werden, besondere Fortbildungsvoraussetzungen. Wir glauben, das ist nicht nötig, sondern das sind gesetzliche Hürden, die man schleifen kann. Die Steuerungsmöglichkeiten, nach welchen Gesichtspunkten hier Beamtinnen und Beamte diese Beförderungsamtsämter erreichen können, sind vielfältige. Ich weise vor allen Dingen auf die Ausschreibungsmöglichkeiten hin: Wenn ich in der Ausschreibung einen Master verlange, dann muss der auch gebracht werden. Dazu brauche ich keine besonderen Voraussetzungen im Gesetz. Und ich brauche sie erst recht nicht bei der Beförderung nach A 7. Wenn es also um den Aufstieg eines vielleicht sich bewährenden Justizwachtmeisters geht, der in eine andere Laufbahn wechselt und befördert werden kann, dann wird der nicht unbedingt unsinnigerweise darauf festzunageln sein, allgemein fortgeschriebene Fortbildungsmaßnahmen absolviert zu haben oder noch absolvieren zu müssen. Unser Vorschlag ist, § 13 Abs. 6 und 7 ersatzlos zu streichen.

Uns ist bei § 8 Abs. 1 aufgefallen, dass es eine Nr. 1b gibt, die als Zugangsvoraussetzung nur einen dreijährigen Vorbereitungsdienst vorsieht und insoweit keine Hochschulqualifikation mehr fordert. Das überrascht uns, weil drei Jahre ja nicht unbedingt die Voraussetzungen für den Bachelor mit sich bringen. Wir haben hier den Eindruck, es könnte eine Tür sein, um wieder Voraussetzungen auch für die Laufbahngruppe 2 schaffen zu wollen, die dann keinen Hochschulabschluss als grundsätzliche Voraussetzung benötigt, oder andere Voraussetzungen schaffen zu wollen. Das würden wir als Hauptpersonalrat nicht begrüßen. Wenn man so eine Voraussetzung schaffen wollte, dann müsste die den entsprechenden Gleichklang mit dem Bachelor vorsehen – entweder, dass dieser dann zuerkannt wird, wenn das geht, oder dass er zumindest von den Beamtinnen und Beamten nachgeholt werden kann.

Auf § 10 ist hier schon hingewiesen worden. Auch wir als Hauptpersonalrat haben uns immer kritisch zu den Regelbeurteilungen geäußert. Die Kritik des DGB begrüßen wir deshalb. Wenn aber vonseiten der Abgeord-

neten, von Ihnen, meine Damen und Herren, da nicht herangegangen werden soll, dann ist der Vorschlag des Hauptpersonalrats, das Beurteilungswesen nicht neu zu regeln. Wir haben dies zum Jahrtausendwechsel einmal gemacht, in Kraft getreten ist das 2002, mit sehr viel Kraftaufwand, mit viel Fortbildung, mit viel Überzeugung, mit einer grundsätzlichen Neuerung und Neugestaltung. Dies jetzt wieder umzustellen, erscheint uns kontraproduktiv. Wir haben die Begründungen nicht wirklich nachvollziehen können, insbesondere nicht die, dass die Beurteilungen der Beamtinnen und Beamten im öffentlichen Dienst tendenziell immer besser würden oder zu gut seien und man mit dieser Methode davon wieder herunterkomme. Dieses Ziel wird mit den Neuerungen ganz bestimmt nicht erreicht. Deshalb also unser Vorschlag, es – auch im Sinne einer Vorbereitung für Personalentwicklungsmaßnahmen – bei den Kategorien zu belassen. Das war nämlich die innere Begründung der Reform des Beurteilungswesens Anfang des vergangenen Jahrzehnts, und dabei sollte es aus unserer Sicht auch bleiben.

Zum PersVG: Ja, wir halten es dringend für erforderlich, dass die Qualifizierungsmaßnahmen in die Mitbestimmung aufgenommen werden, denn das Personalvertretungsgesetz geht von der alten Terminologie Fortbildung aus. Fortbildung wie Qualifizierung sind vorbereitende Maßnahmen für Karriere, für Fortkommen, und insofern ist das der innere Grund für die Mitbestimmung bei der Durchführung dieser Maßnahmen der Personalvertretungen. Sie darf hier nicht auf die Fortbildung, wenn ich das Laufbahnrecht entsprechend anpasse, begrenzt werden, sondern sie muss die Qualifizierung mit umfassen. Wir haben dies deshalb auch ausdrücklich in unsere Stellungnahme aufgenommen und die entsprechenden Vorschläge gemacht.

Uns wundert als Hauptpersonalrat, dass es trotz der Forderungen aus den Bereichen der Verwaltungen nicht zu einem Verwendungsaufstieg kommt, also dass es unter besonderen fachlichen Voraussetzungen gerade in den Fachlaufbahnen, die ja nun auch noch weiter werden, nicht besondere Ausnahmefälle gibt, das erste oder zweite Beförderungssamt nach dem zweiten Einstiegsamt auch ohne die entsprechenden Voraussetzungen zu erreichen – hier insbesondere beim Aufstieg von der Laufbahngruppe 1 in die Laufbahngruppe 2. Dies halten wir nach wie vor für zweckdienlich und sachlich gerechtfertigt, vor allen Dingen, wo die Forderungen aus den Verwaltungen, so haben wir es in den Arbeitsgruppen erlebt, gekommen sind. Wir wundern uns, dass das nicht aufgegriffen worden ist.

Bei der Mindestprobezeit haben wir einen Vorschlag gemacht, dass man diese verkürzen kann. Der Gesetzentwurf sieht hier vor, dass dies nur möglich ist, wenn zwingende dienstliche Gründe vorliegen. Die dürften so gut wie nie vorliegen. Wann ist etwas aus dienstlichen Gründen zwingend? Da gibt es gar keine Entscheidungsmöglichkeit mehr, da geht das Ermessen fast gegen null. Unser Vorschlag ist deshalb, dass man dies zurücknimmt auf „dringende dienstliche Gründe“, dann hätte man einen gewissen Entscheidungsspielraum, Mindestprobezeiten, wie sie hier in der Kritik schon angesprochen worden sind, verkürzen zu können, und man hätte das entsprechende Ermessen. Dies wäre der Sache dienlich.

Zuletzt zum § 17: Hier ist die Personalentwicklung – was wir sehr begrüßen – aufgenommen worden, soll aber von einer Rechtsverordnung ausgestaltet werden – so muss man § 17, denke ich, lesen. Das halten wir für problematisch, weil man dann die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entweder nicht mit im Boot hätte oder eine besondere Regelung für Beamtinnen und Beamte treffen würde. Das ist unzweckmäßig. Man kann Personalentwicklung in der öffentlichen Verwaltung nicht geteilt betreiben – für die Beamtinnen und Beamten einerseits und für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer andererseits. Deshalb wäre unsere Empfehlung, hier nicht auf eine Rechtsverordnung zu reflektieren, sondern dies entweder mit den Gewerkschaften zu verhandeln oder aber auf eine entsprechende Dienstvereinbarungsebene zu gehen und für beide Beschäftigtengruppen hier annähernd gleiche Regelungen zu schaffen – und das, wie gesagt, nicht in einer Rechtsverordnung. – Dabei will ich es bewenden lassen, um die Kritik nicht zu kleinteilig werden zu lassen. Wie gesagt, insgesamt begrüßen wir den Entwurf, bitten aber an der einen oder anderen Stelle um die hier angesprochenen Nachbesserungen. – Vielen Dank für diese Anhörung.

**Vorsitzender Peter Trapp:** Schönen Dank, Herr Bräuer! – Jetzt hat der Herr Senator zur Begründung der Vorlage durch den Senat das Wort und kann vielleicht schon auf den einen oder anderen Punkt der Anzuhörenden eingehen.

**Senator Dr. Ehrhart Körting** (SenInnSport): Herr Vorsitzender! Meine Damen und Herren! Das Zweite Dienstrechtsänderungsgesetz zieht Konsequenzen aus einer Veränderung der Verfassungslage. Wir sind in stärkerem Maße als bisher für Beamtenrecht – das wird dann auch noch durch ein Besoldungsneuregelungsgesetz deutlich werden – zuständig. Durch die Föderalismusreform ist das weitgehend in die Hand der Länder gegeben. Der Bund hat nur noch ganz beschränkte Fragestellungen zu regeln, die er im Beamtenstatusgesetz regelt.

Was wollen wir mit dem Laufbahngesetz – das ist der wesentliche Teil des Zweiten Dienstrechtsänderungsgesetzes – erreichen? – Es ist angesprochen worden, dass wir zwei wesentliche Punkte erreichen wollen: Zum einen wollen wir die Laufbahnschranken, die wir bisher horizontal haben, verändern – das hat Herr Jetschmann, glaube ich, mit der Frage Justiz oder Justizvollzug angesprochen. Wir wollen nicht mehr eine Vielzahl von Laufbahnen haben. Bisher hatten wir, glaube ich, 102, und davon sind 35 geschlossen gewesen. Wir reduzieren das auf eine Bündelung der Fachrichtungen, was bedeutet, dass es dann, wenn jemand innerhalb der Fachrichtung von der einen Laufbahn in die andere Laufbahn umswitcht, kein Laufbahnwechsel ist. Das heißt, er muss nicht die engen Voraussetzungen des Laufbahnwechsels erfüllen. Welche Voraussetzungen er erfüllen muss, das muss in der Tat im Rahmen der Rechtsverordnung geregelt werden, Herr Jetschmann, wobei die Rechtsverordnungsermächtigung sich im Rahmen des bisherigen geltenden Rechts bewegt. Auch das, was wir jetzt mit Rechtsverordnungsermächtigung machen, geht also nicht über das hinaus, was wir bisher gemacht haben. Wir meinen, dass das, was geregelt ist, im Hinblick auf Beamtenrecht und beamtenrechtliche Grundsätze und die Regelung in § 29 hinreichend bestimmt ist. Denn sonst habe ich die Problematik, dass ich für eine Vielzahl von Fragestellungen sozusagen alles das, was ich in der Rechtsverordnung nachher regeln will, bereits in der gesetzlichen Regelung detailliert umschreiben muss. Dann könnte ich das eigentlich auch gleich im Laufbahngesetz machen, dann brauchte ich die Rechtsverordnung nicht mehr dazu. Wir haben aber bei den Fachrichtungen und bei den Laufbahnzweigen künftig die Situation, dass diese Verordnungen nicht alle von uns gemacht werden, wenn ich das richtig sehe, sondern durchaus von den Fachverwaltungen, etwa in der Stadtentwicklungsverwaltung, allerdings alle durch den Senat müssen. Das heißt, der Senat wird die Hand daraufhalten, um eine Einheitlichkeit auch bei den Verordnungen herzustellen.

Wir werden die Fachrichtungen also künftig horizontal verändern. Wir werden künftig statt vier Laufbahngruppen – und das ist jetzt die vertikale Veränderung – nur noch zwei Laufbahngruppen haben, wobei wir in unserem Entwurf weitestgehend der Gesetzgebung der norddeutschen Küstenländer folgen. Die zwei Laufbahngruppen bedeuten, dass wir den einfachen und den mittleren Dienst zusammenfassen und den gehobenen und den höheren Dienst zusammenfassen – allerdings für die beiden zusammengefassten jeweils mit unterschiedlichen Einstiegsämtern. Das heißt, wir haben nicht eine Laufbahngruppe, etwa zweite Laufbahngruppe, Voraussetzung im Regelfall mindestens Fachhochschulstudium bzw. Hochschulstudium, die es dann ermöglicht, von A 9 unmittelbar bis B 7 zu gehen, sondern es ist dann erforderlich, wenn Sie nachher den Sprung machen wollen, der den bisherigen höheren Dienst beinhaltet, dass Sie zusätzliche Qualifikationen brauchen. Auf zusätzliche Qualifikationen, Herr Bräuer, legen wir allerdings Wert, sodass wir den bloßen Verwendungsaufstieg, den es ganz früher mal gegeben hat, in dieser Form nicht so weitermachen, sondern dass wir ihn reduzieren. Es gibt auch künftig Bewährungsaufstiege oder etwas Ähnliches, aber wir wollen sicherstellen, dass eine bestimmte Qualifikation da ist. Insbesondere hoffen wir, dass die Möglichkeiten genutzt werden, berufsbegleitend einen Hochschulabschluss zu erwerben, um dann weiterzukommen.

Soweit es den mittleren und den einfachen Dienst betrifft, Herr Jetschmann, habe ich volles Verständnis dafür, dass die Gewerkschaften sagen, sie wünschen sich einen anderen Einstieg beim einfachen Dienst. Es ist nur nicht Gegenstand dieses Verfahrens, ob man für den einfachen Dienst statt A 4 A 5 oder gleich A 6 macht, sondern die Entscheidung muss an anderer Stelle, insbesondere auch unter Haushaltsgesichtspunkten, der Haushaltsgesetzgeber treffen. Dieser muss zu irgendeinem Zeitpunkt sagen, er verzichtet auf A 4 oder was auch immer. Aber das ist nicht Gegenstand des Laufbahnrechts, sondern die Entscheidung muss man anderswo treffen. Ich würde meinen, man sollte die Änderung des Laufbahnrechts jetzt nicht dazu nutzen wollen, nach dem „Wünsch-Dir-was-System“ alles zu machen, was wünschenswert ist.

Das betrifft auch die Frage „Probe und Erprobungszeit“. Wir haben jetzt eine Mindestprobezeit, glaube ich, von 18 Monaten vorgesehen, und die Erprobungszeit für bestimmte „Dinger“ ist 12, wenn ich das richtig

sehe. Das muss man ganz nüchtern sehen. In dem Moment, in dem ich jemanden übernehme mit einer Probezeit und anschließender sozusagen Unkündbarkeit, glaube ich, dass es für den Arbeitgeber – das ist der Steuerzahler im weitesten Sinne des Wortes – angemessen ist, in einer bestimmten Zeit festzustellen, ob ein Mitarbeiter so geeignet ist, dass man ihm eine Unkündbarkeit zugestehen kann. Deshalb bin ich nicht dafür, diese Zeiten weiter zu verkürzen. Das beugt auch vielfältigen Begehrlichkeiten aus allen Richtungen vor, was ich durch solche Mindestprobezeiten habe.

Wir haben im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens dann noch die Überführung des Beamtenversorgungsgesetzes und des Besoldungsrechts mitgeregelt. Auch das hängt damit zusammen, dass wir künftig für die Beamtenversorgung der Berliner Beamten und auch für die Besoldung die alleinige Gesetzgebungskompetenz haben. Das heißt, wir führen das Landesbeamtenversorgungsgesetz und das Besoldungsrecht – das hatten wir bisher schon als Landesbesoldungsgesetz, aber wir hatten bisher die Tabellen nicht, weil die bisher auf Bundesebene erstellt worden sind – dann in Landesrecht über.

Die Monita, die gemacht worden sind, führen bei mir erst mal zu der Feststellung, dass offensichtlich eine frühzeitige Einbeziehung aller Beteiligten hilfreich war, weil man sich über viele Dinge verständigen konnte. Über manche Dinge haben wir uns nicht verständigt, darauf ist hingewiesen worden. Ich nehme mal den Wunsch der DGB-Seite „Abschaffung der Regelbeurteilung“ auf. Wir halten nicht für richtig, dass man völlig auf eine Beurteilung verzichtet – abgesehen davon, dass eine Beurteilung auch durchaus eine motivierende Sache für den Mitarbeiter sein kann, wenn ihm von Zeit zu Zeit von seinem Vorgesetzten bescheinigt wird, dass er seinen Funktionen in geeigneter Art und Weise nachkommt, und zwar in guter Art und Weise, insofern ist das durchaus etwas Positives. Für ältere Mitarbeiter, bei denen eine Beurteilung vielleicht nicht mehr in dem Maße erforderlich ist, haben wir die Regelbeurteilung etwas gelockert. Das finden Sie alles in der gesetzlichen Vorschrift.

Soweit wir bei der Regelbeurteilung sind – zu der Anmerkung des Hauptpersonalrats, dass wir nun wieder etwas geändert haben: Ja, das haben wir. Wir bewerten jetzt die Leistung in anderer Form – § 27 –: sehr gut, gut, befriedigend, ausreichend, mangelhaft. Das sind fünf Stufen. Bisher hatten wir in der Tat A, B, C, D, E – das sind übrigens auch fünf Stufen. Wir meinen nicht, dass es zweiwöchiger Seminare für die Führungskräfte bedarf, um sie in das neue Beurteilungssystem einzuführen, weil es sich im Wesentlichen an das bisherige Beurteilungssystem anschließt.

Noch eine Anmerkung in Richtung DGB: Es ist richtig, wir wollen die Zuständigkeiten des Landespersonalausschusses auf ganz wichtige Fragestellungen begrenzen, die Sie jetzt in § 30 finden. Übrige – kleinere – Fragestellungen wollen wir künftig der obersten Dienstbehörde – mit Zustimmung der Senatsverwaltung für Inneres – überlassen. Dazu braucht man nicht den Landespersonalausschuss. Wir haben jetzt in § 30 im Wesentlichen nur noch drin: Überspringen von Ämtern bei Beförderung und Beförderung während der Probezeit. Das sind zwei Sachen, wo wir eine zusätzliche Instanz wie den Landespersonalausschuss einschalten wollen, um zu verhindern, dass hier am Beamtenrecht vorbei bestimmte Dinge geschehen. Bei anderen Sachen meinen wir, dass das die oberste Dienstbehörde zusammen mit der Senatsverwaltung für Inneres entscheiden kann, ohne dass ich so ein Sondergremium brauche.

Wir haben uns damit dafür entschieden, den Landespersonalausschuss zu belassen. Bundesrechtlich ist er nicht mehr vorgeschrieben. Früher war er bundesrechtlich vorgeschrieben. Der Bundesgesetzgeber hat sich entschieden, das den Ländern nicht mehr im Beamtenstatusgesetz vorzuschreiben. Es hat in Brandenburg eine Debatte darüber gegeben, ihn abzuschaffen, aber dann haben sie Angst vor der eigenen Courage bekommen und es nicht gemacht. Es gibt, glaube ich, noch eine Debatte in Baden-Württemberg, von der amtierenden Regierung, dort den Landespersonalausschuss abzuschaffen. Ich weiß aber nicht, wie der Stand ist. Ich glaube, ein Gesetz ist noch nicht beschlossen worden.

Letzte Anmerkung zum Landesbesoldungsgesetz: Der Vorschlag des Deutschen Beamtenbundes, das Erreichen einer bestimmten Besoldungshöhe in diesem Gesetz vorzuschreiben, ist von uns nicht aufgegriffen worden. Herr Jetschmann hat gesagt, dass es dazu Vorschläge gebe. Das glaube ich gern, aber es kann nicht Sinn dieses Dienstrechtsänderungsgesetzes sein, jetzt festzuschreiben, zu welchem Zeitpunkt Beamtenbesoldung welche Teile erreicht, abgesehen davon, dass es unmittelbares Recht des Parlaments ist, wie es die Beamtenbesoldung regelt, und das jeweilige Parlament entscheiden muss, was es tut. Insofern haben wir diesen Vorschlag auch nicht aufgegriffen.

Trotz der Tatsache, dass wir einzeln vorgetragene Vorschläge nicht aufgegriffen haben, haben wir insgesamt auf der Fachebene eine Vielzahl von Diskussionen gehabt, in die wir auch den Sachverstand und die Wünsche von Hauptpersonalrat, DGB und Deutschem Beamtenbund mit haben einfließen lassen.

**Vorsitzender Peter Trapp:** Können Sie noch etwas zu Qualifizierung und Fortbildung im PersVG sagen?

**Senator Dr. Ehrhart Körting (SenInnSport):** Zum PersVG müsste Herr Bochmann etwas sagen.

**Vorsitzender Peter Trapp:** Bitte schön!

**Dr. Günter Bochmann (SenInnSport):** Nach dem jetzigen PersVG ist die Fortbildung mitbestimmungspflichtig, wobei Fortbildung immer über die normale dienstliche Tätigkeit hinausgeht und nicht für ein jeweiliges Amt qualifiziert. Wenn man Änderungen des PersVG ins Auge fasst, wird man erst mal abwarten müssen, wie die Qualifizierung jetzt in den einzelnen Verordnungen für die jeweiligen Laufbahnen geregelt wird. Man kann das also gegenwärtig noch nicht sagen. Grundsätzlich ist es aber so, dass das – wenn man das PersVG in dem Sinne ändern würde, dass man allgemein Qualifizierung vorsieht – über das jetzige PersVG, über das, was jetzt mitbestimmungspflichtig ist, hinausgehen würde. Das muss man wissen, wenn man es ändert.

**Vorsitzender Peter Trapp:** Schönen Dank! – Dann kommen wir zur Beratungsrunde. – Herr Jotzo!

**Björn Jotzo (FDP):** Vielen Dank! – Zunächst möchte ich positiv anmerken, dass Herr Körting anerkannt hat, dass es sinnvoll ist, die Beteiligten frühzeitig ins Boot zu holen und die gesetzlichen Mitwirkungen nicht nur auf dem Papier bestehen zu lassen, sondern die Anregungen aufzugreifen, was hier in einer Vielzahl der Fälle auch geschehen ist.

Das Zweite ist: Herr Körting! Sie haben die Anmerkungen, die gekommen sind, kommentiert, allerdings fehlt mir noch die qualitative Würdigung des Ganzen. Das eine ist das Beurteilungswesen. Wie Sie wissen, ist die FDP da grundsätzlich anderer Auffassung. Wir meinen, dass es Sinn macht, ein Regelbeurteilungswesen vorzuhalten. Es stellt sich aber zu Recht die Frage nach der Qualität dieser Regelbeurteilung. Es ist in den Stellungnahmen zu Recht angeführt worden, dass die Regelbeurteilung oftmals nur sehr symbolischen Charakter hat und nicht wirklich geeignet ist, um entsprechende Rückschlüsse zuzulassen. Es wird auch darauf hingewiesen, dass die Regelbeurteilung sehr weit hinter dem zurückbleibt, was andere Beurteilungen leisten, insbesondere beim Aufstieg und ähnlichen Dingen. Mich würde interessieren, Herr Senator, wie Sie in diesem Zusammenhang dieses Institut, das Sie ja beibehalten wollen, beurteilen und dessen Qualität gegebenenfalls den Erfordernissen anpassen wollen, die Sie selbst konstituiert haben.

Zu der Forderung, die sowohl vom dbb als auch vom Hauptpersonalrat erhoben wurde, auf den § 13 Abs. 6 und 7 zu verzichten: Sie haben ausgeführt, dass Sie sich im Prinzip wünschen, dass diese zusätzliche Quali-

fikation, die erforderlich ist, um das erste Beförderungsamts zu erreichen, auch abgefragt werden soll. Das gilt nicht für die Amtsanwaltschaft im Schuldienst. Ich konnte noch keine wesentliche Begründung dafür erkennen, dass Sie die Anregungen, die aus dem Bereich der Gewerkschaften gekommen sind, tatsächlich nicht aufgegriffen haben. Auch jetzt ist es so, dass diverse Auswahlmechanismen zur Verfügung stehen, um sachgerecht über die Beförderung zu entscheiden. Dort stellt sich in der Tat die Frage, ob nicht auf § 13 Abs. 6 und 7 in der Weise verzichtet werden kann, zumal das Ganze durch die Formulierung am Ende relativiert wird.

Das Nächste betrifft die Personalentwicklung: Wir freuen uns sehr, dass Sie mit § 17 Abs. 1 das Personalentwicklungskonzept integriert haben. Das hat die FDP immer gefordert. Es ist die Frage aufgekommen, ob die Rechtsverordnung tatsächlich ein geeignetes Instrument ist, um das weiter zu konkretisieren. Mich würde interessieren: Haben Sie schon Überlegungen angestellt, inwieweit dort eine Regelung erfolgen sollte, und inwieweit sind Sie der Auffassung, dass dieses Rechtsinstitut eine zutreffende Regulierungsgrundlage für diesen Aspekt darstellt? – Das wären meine Nachfragen.

Insgesamt möchte ich sagen, dass wir den Entwurf für weitgehend gelungen halten. Wir meinen, dass er eine Grundlage darstellt, mit der man arbeiten kann – das muss man hier anerkennen –, aber bei den Details sollte doch noch mal über den einen oder anderen Punkt, insbesondere über die Punkte, die den schriftlichen Stellungnahmen der Gewerkschaften zugrunde gelegt wurden, im Einzelnen diskutiert werden. Deswegen würde uns interessieren, inwieweit seitens der Regierungskoalition noch das Bedürfnis bzw. auch die Bereitschaft besteht, gegebenenfalls in der zweiten Runde tatsächlich Änderungen vorzunehmen. Sind Sie hier schon an dem Punkt, dass Sie sagen: Änderungen, die jetzt aus dem Bereich der Opposition herangetragen werden, sind im Grunde genommen Makulatur –, oder sind Sie bereit, die noch aufzunehmen und tatsächlich einvernehmlich zu diskutieren?

**Vorsitzender Peter Trapp:** Schönen Dank, Herr Jotzo! – An die Anzuhörenden gibt es von Ihrer Seite keine Fragen mehr? – Gut! – Frau Hertel, Sie haben das Wort!

**Anja Hertel (SPD):** Ich beginne mit dem fast letzten Satz von Herrn Jotzo, der sagte, dass der hier vorliegende Entwurf in großen Bereichen positiv zu bewerten sei. Darüber freue ich mich sehr, Herr Jotzo – ich habe es nicht im O-Ton wiederholen können –, und möchte diesbezüglich ausführen, dass ich mich auch darüber gefreut habe, dass sich die hier Befragten, unsere Gäste, im Grunde genommen ähnlich geäußert haben. Von allen – neben einigen Punkten der Kritik oder noch einzubringenden Änderungen – wurde immer wieder betont, dass mit allen gesprochen worden ist, dass sie sich einbringen konnten und ihre Sorgen, Fragen und Anregungen – wenn auch nicht alle – aufgenommen worden sind. Darüber freue ich mich vor allen Dingen deshalb, weil ich selbst an dieser Idee und diesem Vorschlag recht intensiv mitgearbeitet habe. Ich habe darum auch sehr intensiv Ihren Ausführungen gelauscht.

Ich habe einige Punkte aufgenommen, bei denen ich denke, dass wir sie uns noch mal ansehen und hier noch mal Fragen stellen müssen. Allerdings komme ich mit einem Punkt nicht ganz klar, Herr Jetschmann, das ist Ihre – in dem Schreiben auch von Ihnen zitierte – Kritik an den Spitzen- und Verzahnungsämtern. Da kann ich Ihnen beim besten Willen nicht folgen. Es war ein großer Punkt in der Diskussion, wie wir damit umgehen wollen und müssen. Selbstverständlich muss es, wenn es nur auf den Bestandsschutz derer ankommt, die momentan ein solches Spitzenamt einnehmen, oder derer, die in Kürze erwarten, zum Beispiel A 13 S zu werden, eine Übergangsregelung geben. Die werden wir finden, das soll nicht meine Sorge sein. Sie benannten allerdings in Ihrem Hinweis ca. 5 900 Stellen. Dieses Ausmaß, diese Quantität würde allein schon belegen, dass wir hier auf dem falschen Weg sind. Dass es 5 946 A-13-S- oder A-6-Endamtsstellen gäbe, wäre mir neu. Da stimmt die Zahl nicht. Ich weiß, welche Zahl Sie genommen haben, aber die Anzahl der Schlussämter ist wesentlich geringer.

Zur Regelbeurteilung: Hier sehe ich es ähnlich wie der Senator. Ich denke, dass eine regelmäßige Beurteilung durchgeführt werden muss und sollte, zum einen, um den Mitarbeitern eine ungefähre Vorstellung zu geben, wo sie stehen. Ich bin aber auch so ehrlich zu sagen: Vielleicht sollten wir uns die Durchführung dieser Regelbeurteilung noch mal ansehen. Ich drücke es mal so aus: Sie ist optimierungsfähig.

Zu der Qualifizierung und Weiterbildung und der Unterscheidung in der Begrifflichkeit: Ich danke dem Mitarbeiter von SenInn, der das hier noch mal ausgeführt hat. Das war mir so nicht bewusst, aber Sie haben natürlich recht, die Fortbildung ist mitbestimmungspflichtig. An der Stelle kann ich die erhöhte Sensibilität der Gewerkschaften verstehen, darauf achten zu wollen, dass im Gesetzentwurf nichts durch entsprechende Formulierungen unter den Tisch fällt. Insbesondere, wenn ich mir die letzten Monate ansehe und das, was dort geschehen ist, kann ich gut nachvollziehen, dass man da aufmerksam ist. Das werde ich an der Stelle übrigens auch sein. So gesehen werden wir uns das eine oder andere noch mal ansehen.

Herr Jetschmann! In Ihrem Vortrag kritisierten Sie eine mögliche Inkompatibilität mit dem PersVG bezogen auf Versetzungen, ein neues Amt und eine aufschiebende Wirkung. Wenn Sie mir da noch mal auf die Sprünge helfen, da bin ich nicht ganz mitgekommen. – Das wäre es erst mal. Danke!

**Vorsitzender Peter Trapp:** Schönen Dank! – Frau Seelig!

**Marion Seelig** (Linksfraktion): Vielen Dank! – Ich möchte mich bei den Anzuhörenden vom DGB, vom dbb und vom Hauptpersonalrat erst einmal recht herzlich für die Ausführungen bedanken. Ich bin froh, dass wir grundsätzlich erst einmal eine Übereinstimmung in der Beurteilung des vorliegenden Zweiten Dienstrechtsänderungsgesetzes haben, die im Wesentlichen von einer positiven Entwicklung ausgeht.

Ich teile auch die Position, dass es sinnvoll und vielleicht auch nachahmenswert ist, bei anderen Erarbeitungen von Gesetzentwürfen frühzeitig eine solche intensiv beteiligte Arbeitsgruppe zu haben und nicht nur die formalen Mitbestimmungsrechte wahrzunehmen. Da haben wir schon des Öfteren mit Kritik umgehen müssen.

Die Frage der Qualifizierung im Verhältnis zum jetzigen Begriff der Fortbildung erscheint mir auch überlegenswert, obwohl wir den Rechtsanspruch auf Qualifizierung in diesem Dienstrechtsänderungsgesetz formuliert haben. Wenn wir da eine Anpassung wollten, müssten wir andere Gesetze anfassen, zum Beispiel das Personalvertretungsgesetz. Insofern müssen wir uns genau ansehen, wie wir weiterkommen.

Im Gegensatz zu meinen Vorrednern halte ich den Wegfall der Regelbeurteilung zumindest für nachdenkenswert. Ich hätte an Frau Zinke die Bitte: Können Sie kurz erläutern, in welcher Form in Brandenburg jetzt mit Beurteilungen umgegangen wird? Ich denke, wenn die Regelbeurteilung wegfällt – das klang ein bisschen an –, fällt ja nicht die Beurteilung als solche weg. Wir wollen ja auch, dass leistungsorientiert mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern umgegangen wird.

Herr Jetschmann hat auch das Problem der Tarifbeschäftigten angesprochen, für die im Tarifvertrag bundesweit bis 2017 das Niveau festgeschrieben wurde, und angemahnt, dass er auch für Beamtinnen und Beamte eine solche Vorstellung hat. Er weiß, dass wir lange darüber diskutiert und diese Forderung unterstützt haben. Wir konnten uns damals nicht durchsetzen, haben aber doch das Bestmögliche für die Beamtinnen und Beamten herausgeholt. Ich glaube nicht, dass wir da über diesen Umweg des Zweiten Dienstrechtsänderungsgesetzes tatsächlich einen Schritt weiterkommen. Den Versuch ist es wert, das verstehe ich, aber ich glaube, das wird der Vorlage nicht gerecht.

Dann habe ich noch, einen Wunsch des HPR aufnehmend, eine Frage an den Senator zum Berichtswesen über Laufbahn- oder Laufbahnzweigwechsel. Welchen Sinn könnte man darin sehen, und inwieweit wäre das umsetzbar? – So viel erst mal. Wir wollen uns in einem zweiten Schritt ja noch mit den Anregungen beschäftigen.

**Vorsitzender Peter Trapp:** Schönen Dank, Frau Seelig! – Jetzt hat Frau Thamm das Wort.

**Monika Thamm** (CDU): Vielen Dank, Herr Vorsitzender! – Als Mitglied des Ausschusses für Bildung, Jugend und Familie habe ich die Lehrerschaft im Auge, und da sehe ich etliche Probleme, nämlich dass dieses Gesetz sehr unspezifisch ist und, was die Lehrer angeht, mit einem Dutzend Rechtsverordnungen quasi unterfüttert werden soll. Das mag für andere auch gelten.

Ich möchte insbesondere auf die Frage eingehen, wie die Bachelors und die großen und kleinen Master in die Schulen kommen und wie sie da eingebunden sind. Ich verweise in dem Zusammenhang auch auf die Eingangsvergütung. Es gibt dazu eine Kleine Anfrage von Herrn Zimmer, in der er Herrn Zöllner fragte, und die Antworten insoweit nicht stimmen, als dass Berlin das einzige Land mit Fachlehrerausbildung ist, insofern ein Alleinstellungsmerkmal hat und sich nicht den Wünschen der anderen Bundesländer angepasst hat. Wir sehen da einen gewissen Nachteil für die Lehrer.

Des Weiteren: Wie ist die Gleichstellung der Lehrer Sek I, Sek II und der Grundschullehrer geregelt? Die Durchlässigkeit des Einsatzes in den Laufbahngruppen, obwohl es unterschiedliche Einstiegsämter gibt, ist auch recht problematisch, zum Beispiel bei einem Wechsel von einem Bundesland ins andere hinsichtlich der Beamten und ihrer Einstufung, die vorgenommen werden müsste.

Zu den Führungskräften: Es wird genannt, was Führungsaufgaben sind. Aber in Schulen haben nicht nur Schulleiter und Stellvertreter Führungsaufgaben, sondern auch Abteilungsleiter, insbesondere bei den Oberstufenzentren. Aus der Sicht der Lehrerschaft sehen wir in diesem Gesetz erhebliche Probleme, die vielen Anlass geben werden zu klagen, und wir vermissen eine spezifische Ausrichtung oder zumindest Hinweise darauf, wie mit der gesamten Lehrerschaft zu verfahren ist.

**Vorsitzender Peter Trapp:** Schönen Dank! – Herr Lux!

**Benedikt Lux** (Grüne): Danke schön, Herr Vorsitzender! – Wenn man sich mit den Fragen dieses Laufbahnrechts und dem Dienstrechtsänderungsgesetz beschäftigt, sollte man die Perspektive des öffentlichen Dienstes insgesamt im Blick haben. Wenn man die Zahlen zugrunde legt, wie die Entwicklung im öffentlichen Dienst ist, dann kann man ihnen entnehmen, dass in den nächsten fünf bis sechs Jahren fast jede dritte Kraft in den Ruhestand gehen und ausgewechselt wird. Wir brauchen also neue Leute für den öffentlichen Dienst und müssen uns fragen, wie wir ihn im Wettbewerb mit anderen Bundesländern attraktiv machen und wie wir es schaffen, dass mehr junge, aber auch mehr gut ausgebildete Leute in höherem Alter in den öffentlichen Dienst kommen. Deswegen ist das Stichwort Personalentwicklung ganz wichtig, und es ist auch richtig, dass es im Gesetzentwurf verbindlich vorgesehen ist.

Es bleibt allerdings unklar, worauf es genau abzielt. Das wäre auch meine Nachfrage an den Innensenator bzw. an die Anzuhörenden. In § 17 wird zwar darauf abgestellt, dass jede Dienstbehörde Personalentwicklungsmaßnahmen erstellen muss. Was ist aber mit der Personalentwicklung des öffentlichen Dienstes für Berlin insgesamt? Ich habe in den letzten vier, fünf Jahren nicht einen Plan gesehen, wie man das Ziel erreicht, einen guten, serviceorientierten öffentlichen Dienst zu schaffen, den Austausch an Fachkräften zu erreichen und sich eine Perspektive vorzunehmen, wie wir es schaffen, noch in 20, 30 Jahren einen guten öffentlichen Dienst zu haben, mit Beamtinnen und Beamten, mit Angestellten usw. All das ist nicht als Ziel umfasst, und es ist momentan noch in einer Art Doppelzuständigkeit zwischen der Senatsverwaltung für Finanzen, die eine Personalstatistikstelle hat und der Senatsverwaltung für Inneres, die die Dienstaufsicht und Grundzuständigkeit hat. All das macht es relativ schwierig, sich ein Gesamtkonzept vorzunehmen: Wohin mit dem öffentlichen Dienst in Berlin, und wohin mit der Personalentwicklung in den einzelnen Dienststellen? Hier sind weitere Unklarheiten. Ich meine auch, wie der Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zu entnehmen ist, dass Hamburg schon in den Neunzigerjahren weiter war – jetzt ohne politische Zuschreibung – und wir uns ein bisschen halbherzig der Personalentwicklung nähern.

Ähnliches gilt für die Frage des Höchstalters. Es wird im Prinzip die Absicht geäußert, das Höchstalter mit ein paar Tatbeständen wie Kinder oder eine andere Vorbereitungszeit des öffentlichen Dienstes heraufzusetzen. Die Höchstaltersgrenze selbst bleibt – wenn ich das richtig lese – der Rechtsverordnung vorbehalten. Ich finde es systematisch ein bisschen schwierig zu sagen: Wir wollen das Höchstalter hoch setzen, dabei unbestimmt bleiben, trotzdem Tatbestände im Gesetz zu eröffnen, aber die konkrete Grenze steht dann in der Rechtsverordnung. Das ist in meinen Augen auch wieder halb gar. Man schwimmt ein bisschen um die entscheidende Frage herum: Will man einen offenen öffentlichen Dienst, in den man auch noch mit 50 gehen kann, wenn man eine bestimmte Qualifikation hat und der vielleicht im Land Berlin auch nötig sein wird? Aber man hat dann Besoldungs- bzw. weitere Probleme mit den Ruhestandsgehältern usw., an die man sich gleichsam nicht heranwagt. Auch hier ist eine entscheidende Frage noch offen.

Genauso wie die Frage der Besoldung! Ich finde es in Ordnung, dass Herr Jetschmann hier anspricht, dass immer noch bei A 4 eingestiegen wird, dass das dann ungefähr 1 600 Euro Grundgehalt sind und das mit Steuern usw. Das ist wohl knapp unter dem Mindestlohn, den Sie als Linke und als SPD und teilweise auch wir als Grüne wollen, den wir immer schön in Wahlprogramme schreiben. Aber wenn es ernst und konkret wird, kümmern wir uns um kleine Details wie Laufbahn und Quereinstieg, aber zu den wirklich harten Fragen äußern wir uns nicht. Ich finde es von der Schwerpunktsetzung her schwierig, dass man hier auf einmal Experte im allerkleinsten Detail wird, aber wenn es dann auf die politische Auseinandersetzung im Größeren ankommt, wird über Mindestlöhne geredet, aber nichts konkret dafür getan.

Den Bürgerinnen und Bürgern ist es relativ egal, ob ein Beamter oder ein öffentlicher Angestellter die Leistung erbringt. Wir weichen in der Stadt häufig auf Angestellte für den öffentlichen Dienst aus. Das ist in manchen Bereichen in Ordnung, aber auch hier drücken wir uns um die entscheidenden Fragen herum. Wir hatten die Diskussion in Bezug auf die zeitlich befristeten Verträge bei den Ordnungsämtern und beim LABO. Hier zeigt sich doch im Gesamtbild – weil Sie die entscheidenden Fragen nicht beantworten –, dass Sie in dem Dienstrechtsänderungsgesetz keinen großen Schaden anrichten. Das Gesetz ist okay. Es wird ein bisschen verengt, ein bisschen systematisiert, ein paar offene Fragen – völlig in Ordnung, aber wohin die Reise für den öffentlichen Dienst geht, ist insgesamt unbeantwortet. Wenn man sich Entwicklungen ansieht wie niedrige Einstiegsgehälter, die Frage nach dem Höchstalter, die Frage der Angestellten im öffentlichen Dienst, die reihenweise schlechter behandelt werden, vor allen Dingen bei Zeitarbeitsverträgen, die Sie zu verantworten haben, kann man nur zu dem Ergebnis kommen, dass die entscheidenden Fragen nicht beantwortet werden. Das Gesetz selbst ist größtenteils in Ordnung.

**Vorsitzender Peter Trapp:** Schönen Dank, Herr Lux! – Weitere Wortmeldungen sehe ich nicht. Dann kommen wir noch mal zu den Anzuhörenden, an die Fragen gerichtet wurden. – Frau Zinke! Wollen Sie beginnen? – Bitte!

**Doro Zinke** (DGB Berlin-Brandenburg): Gern! Ich werde mich in dieser zweiten Runde auch bemühen, mich an die fünf Minuten zu halten. – Zunächst zur Frage der Regelbeurteilung: Was wird in Brandenburg stattdessen gemacht? – In Brandenburg wird stattdessen die anlassbezogene Beurteilung vorgenommen. Bei der Regelbeurteilung sehen wir im Wesentlichen zweieinhalb Punkte, die eigentlich den Intentionen dieses Gesetzes widersprechen. Ich möchte mit dem Aufwand anfangen, den eine Regelbeurteilung verursacht, der unserer Auffassung nach nicht zu dem passt, wie in Zukunft sowieso noch undefiniert werden wird: Was soll öffentlicher Dienst eigentlich tun, und wie viel muss er sich auf sich selbst beziehen?

Punkt zwei ist ein nicht nur ganz redaktioneller Unterschied zwischen A bis E und 1 bis 5. 1 bis 5 schreit direkt nach Zwischennoten hinter dem Komma, A bis E nicht unbedingt. Diese Zwischennoten hinter dem Komma werden mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit in den entsprechenden Verfahren relevant definiert werden und sind im Grunde genommen eher eine zukünftige Basis von Gegrummel und Unzufriedenheit.

Nächster Punkt: Wir haben hier erstmalig in einem Gesetz für den Beamtenbereich die Personalentwicklung enthalten. Regelmäßige Personalentwicklungsgespräche sind etwas anderes als regelmäßige Beurteilungen. Beurteilungen passieren quasi von oben nach unten. Der Vorgesetzte beurteilt seinen Untergebenen. Bei der Personalentwicklung kommen zusätzliche Dimensionen hinein, nämlich sowohl die Interessen der Dienststelle als auch die Fähigkeiten und Kompetenzen des jeweiligen Beamten oder der Beamtin. Es kommen die Entwicklungsmöglichkeiten und -chancen mit hinein. Personalentwicklungsgespräche sind insoweit bereits wesentlich komplexere Systeme als Regelbeurteilungen und enthalten mehr Dimensionen, die im Sinne eines zukunftsorientierten öffentlichen Dienstes in Berlin ausgebaut werden können. Insofern sehen wir es so, dass die Regelbeurteilungen – die Regelbeurteilungen, wohlgemerkt! – durchaus durch Personalentwicklungsgespräche ersetzt werden können. Diese haben einen anderen Charakter. Wenn sich dann jemand entweder von sich aus für eine andere Verwendung bewirbt oder seitens des Vorgesetzten oder der Dienststelle für eine andere Verwendung vorgesehen werden soll, sind selbstverständlich anlassbezogene Beurteilungen geboten. – So weit zu der Frage der Regelbeurteilung.

Zur Mitbestimmung: Ich bin sehr froh, dass Sie auch sehen, dass es einen Unterschied zwischen Fort- und Weiterbildung auf der einen und Qualifikation und Qualifizierungsprozess auf der anderen Seite gibt. Qualifikation und Qualifizierung sind das Komplexere, das Umfassendere. Wir sehen das Problem, dass – wenn eine Abgrenzung nicht trennscharf formuliert werden kann, und davon müssen wir nach allen Diskussionen innerhalb der bildungspolitischen Diskussion ausgehen – wir jetzt schon einen Dauerkonflikt in der Mitbestimmung programmieren, wenn wir das Landespersonalvertretungsgesetz nicht insoweit anpassen. Die Anpassung sollte sich direkt auf den komplexeren Tatbestand beziehen. Ich bin mir relativ sicher – und das ist auch schon im Laufe dieser Diskussion festgestellt worden –: Je stärker Beschäftigte und Interessenvertretungen von vornherein in diese Prozesse einbezogen werden, desto schwächer sind die Konflikte im Nachhinein. Genau das Gleiche gilt selbstverständlich auch für die Mitbestimmung bei Fort- und Weiterbildung und Qualifizierung und Qualifikation. Deshalb halten wir es für sinnvoll, von vornherein Nägel mit Köpfen zu machen und auch das Landespersonalvertretungsgesetz in dieser Richtung anzupassen und zu verändern. – Das sind die wichtigsten Punkte, auf die gerade noch mal Bezug genommen worden ist, mit denen Sie mich direkt angesprochen haben. Mein Kollege aus dem Hauptpersonalrat wird noch mal auf die Frage des § 44 eingehen. Ansonsten ist Herr Jetschmann auch an einigen Stellen angesprochen worden. – Vielen Dank!

**Vorsitzender Peter Trapp:** Schönen Dank, Frau Zinke! – Herr Jetschmann!

**Joachim Jetschmann** (dbb Beamtenbund und Tarifunion Berlin): Schönen Dank, Herr Vorsitzender! – Herr Abgeordneter Lux! Sie haben gezielt die Personalentwicklung angesprochen. Es ist heute deutlich geworden, dass sie für diejenigen, die sich innerhalb des öffentlichen Dienstes des Landes Berlin befinden, in der Tat das Thema der Zukunft ist. Aber die Personalentwicklung muss auch offen für diejenigen sein, die künftig in den öffentlichen Dienst des Landes Berlin einsteigen wollen oder müssen. Hier würde ich meinen, dass die Formulierung des § 17 durchaus zulässt, dass man beide Bereiche bedenkt, nämlich Konzepte für diejenigen entwickelt, die in den öffentlichen Dienst hinein sollen oder müssen, und für diejenigen, die sich bereits im öffentlichen Dienst befinden. Im Moment sind die Führungskräfte besonders im Fokus der Personalentwicklung. Das ist aber nicht ausreichend, sondern es muss gelingen, eine Personalentwicklung – da ist der Ansatz des Gesetzesvorschlags auch zutreffend – je Dienstbehörde oder möglicherweise unterhalb der Dienstbehörde je Dienststelle zu machen – da gibt es möglicherweise auch Unterschiede –, dass die Unterschiede bei den dezentralen Personalkonzepten berücksichtigt werden. Wichtig ist für alle Zukunftsfragen: Wie reagiert das Land Berlin auf die demografische Entwicklung? Der Senat hat zu Recht mit den zuständigen Stellen der Unternehmerverbände und mit dem DGB für die Wirtschaft ein Konzept entwickelt und verabschiedet, gemeinsam vereinbart. Für den öffentlichen Dienst fehlt uns das für die Zukunft, dass man hier fragt: Wo sind die Bedürfnisse an Einstellungen, und wie wird auf die demografische Entwicklung insgesamt reagiert? Das, was außerhalb des öffentlichen Dienstes sehr positiv entwickelt worden ist, sollte auch für den öffentlichen Dienst des Landes Berlin entwickelt werden. Wenn § 17 noch ergänzt wird, vielleicht mit Blick auf eine Öffnung der Personalentwicklungskonzeption in Richtung derjenigen, die angeworben werden müssen und künftig im öffentlichen Dienst tätig sein sollen, dann müsste noch mal überdacht werden, ob eine weitere Öffnungsklausel mit hinein muss.

Dann darf ich auf Frau Abgeordnete Hertel eingehen. Sie haben das von mir aufgeworfene Problem der Spitzen- und Verzahnungsämter angesprochen. Ich bin Ihnen dankbar, dass Sie zugestehen, dass zumindest für diejenigen, die sich jetzt in den Spitzen- und Verzahnungsämtern befinden, eine Übergangsregelung getroffen werden muss. Aber – und das ist unser Ansatz – es müsste auch hinsichtlich der hohen Zahl der entsprechenden Ämter eine Folgeregelung getroffen werden. Ich habe die Zahlen der Stellenübersicht zum Stellenplan des Landes Berlin entnommen: Im Jahr 2011 sind in der Besoldungsgruppe A 13 S für die gesamte Berliner Verwaltung einschließlich der Bezirke rund 1 575 Stellen für Beamtinnen und Beamte vorhanden. Diese Zahl belegt, dass sehr viele Funktionen wahrgenommen werden, die es wert sind, auch in Zukunft hinsichtlich der Ämter erhalten zu bleiben. Das Gleiche gilt für die Besoldungsgruppen A 13 Z und A 9 S mit insgesamt 2 450 Positionen, Ämtern und Aufgaben. Bei der Besoldungsgruppe A 9 S mit Z sind das rund 672, und bei der Besoldungsgruppe A 6 S sind es zwar nur 153, aber das ist der große Bereich der Berliner Justiz. Die Einzelpläne 15 und 05 sind da betroffen. – Insgesamt sind es in der Tat 5 249 Positionen, Ämter, wo sich das Land Berlin, der Dienstherr, Gedanken machen muss, ob diese Ämter weiter erhalten bleiben oder nicht und wie sie künftig im Stellenplan ausgewiesen werden und wie insgesamt – da schließt sich der Kreis zur Personalentwicklung – mit diesem hohen Anteil von Beschäftigten und der dahinterliegenden Ämter umgegangen wird.

Sie haben dann das Verhältnis von § 44 – Schutz der Personalratsmitglieder – zu § 93 des Landesbeamtengesetzes angesprochen, Frau Abgeordnete Hertel! Im § 44 ist geregelt, dass eine Versetzung und Abordnung ohne Zustimmung der Personalvertretung gegen den Willen des Betroffenen nicht möglich ist. Das Landesbeamtengesetz in der geltenden Fassung sagt, dass Widerspruch und Anfechtungsklage nach § 93 Abs. 2 gegen Abordnung, Versetzung keine aufschiebende Wirkung haben. Wenn die aufschiebende Wirkung nicht gegeben ist, dann muss der- oder diejenige die Anordnung ausführen, die ein Dienststellen- bzw. Behördenleiter getroffen hat, unabhängig davon, ob er unter die Schutzklausel des § 44 fällt oder nicht. Wenn er darunter fällt, muss er oder sie den Klageweg beschreiten, der mitunter sehr lange dauern kann, nicht nur im einstweiligen, sondern auch im Hauptverfahren und möglicherweise auch im einstweiligen Verfahren hinsichtlich der aufschiebenden Wirkung. Das ist ein Problem, das sich an Einzelfällen festmachen kann, es ist höchststrichterlich schon mal angesprochen worden, aber im Interesse der Personalrätinnen und -räte des Landes Berlin sollte dieser Konflikt gelöst werden, denn nach den Regelungen des Ersten Dienstrechtsänderungsgesetzes ist die Regelung des § 93 Abs. 2 LBG aufgenommen worden. Sie ist noch nicht sehr alt. Eigentlich könnte man sie zurzeit entsprechend korrigieren. – Schönen Dank!

**Vorsitzender Peter Trapp:** Danke! – Zu § 44 sollte auch der Hauptpersonalrat seine Stellungnahme abgeben. – Bitte, Herr Bräuer!

**Wolfgang Bräuer** (Hauptpersonalrat): Wir hatten auch vorgeschlagen, den § 93 LBG in der Form eher nicht am Leben zu lassen, aber aus übergeordneten Gesichtspunkten. Wir gehen als Hauptpersonalrat davon aus, dass der § 44 PersVG, der einen speziellen Schutz der Personalratsmitglieder vor Versetzungen vorsieht, vor dem Ausspruch einer Versetzung zum Zuge kommt, denn es ist erst bei einem entsprechenden Antrag von den Personalvertretungen darüber zu befinden, ob die Versetzung ausgesprochen werden kann, und dann käme es erst zu einer Versetzung. Das heißt, wir gehen davon aus, dass der Schutz der Personalratsmitglieder in jedem Fall gewährleistet ist.

**Vorsitzender Peter Trapp:** Schönen Dank! – Frau Thamm, Sie hatten noch eine Frage zur Eingruppierung der Lehrer?

**Monika Thamm** (CDU): Ja, die Herabstufung von A 13 auf A 12 bzw. A 11 und die Einbindung der Bachelors und der großen und der kleinen Master. Da gibt es sehr viele Besonderheiten. – Herr Körting! Ich erinnere mich dunkel, dass wir für die Europaschulen eine Regelung hatten, die von der bisherigen abwich, aber nur für die Angestellten, oder? Ich weiß es nicht mehr genau, nur, dass wir damals eine Auseinandersetzung hatten.

**Vorsitzender Peter Trapp:** Wenn wir das Wortprotokoll gelesen haben, haben wir genügend Zeit, bei der Innenverwaltung nachzufassen. – Bitte, Herr Senator!

**Senator Dr. Ehrhart Körting** (SenInnSport): Ich fange mal bei § 44 an. Worum geht es da? – Es geht darum, dass Personalratsmitglieder einen besonderen Schutz vor Versetzungen und Abordnungen haben. Im § 44 steht, dass das der Zustimmung der Personalvertretung bedarf. Damit ist meines Erachtens dem Schutz der Personalratstätigkeit ausreichend Rechnung getragen worden, denn wenn der Personalrat nicht zustimmt, passiert gar nichts. Dann brauche ich auch keine aufschiebende Wirkung, sondern das Vertrauen des Gremiums. Wenn ich das Vertrauen des Gremiums nicht mehr habe, ist es zweifelhaft, ob ich noch aufschiebende Wirkung haben muss. – Das ist ein alter Konflikt, Herr Jetschmann, das ist mir bewusst. – Insofern sehe ich da im Moment keinen Nachbesserungsbedarf.

Bei der Frage von Frau Thamm gebe ich gern zu, dass die letzte Beurteilung nicht durch uns erfolgen muss, sondern durch die Bildungsverwaltung. Was als gleichwertig angesehen wird, welcher Bachelor mit welchem Master ... usw., muss uns die Bildungsverwaltung sagen. Es geht nicht um Herabstufung, wenn ich das richtig sehe, jedenfalls nicht in unserem Gesetzentwurf. In § 31 steht, dass wir das Lehrerbildungsgesetz und die Laufbahnvorschriften, die sich aus dem Lehrerrecht ergeben, unberührt lassen. Die Grundfrage, wie ich Lehrer einstuft – soweit sie künftig überhaupt noch als Beamte eingestuft werden –, muss die Bildungsverwaltung klären.

Und dann kommen wir zu der Grundfrage, die Herr Jetschmann aufgeworfen hat. – [Vorsitzender Peter Trapp: Anerkennung von Qualifikation, § 10!] – Nicht nur die Anerkennung von Qualifikation, sondern die Grundfrage: Was muss ich im Detail im Gesetz regeln, um Inhalt, Zweck und Ausmaß der Ermächtigung zu regeln? – Wir meinen, dass wir in § 29 zu den Verordnungen, die da kommen, eine ganze Menge geregelt haben. Das betrifft auch die Personalentwicklung. Wir haben generell umschrieben, was wir unter Personalentwicklung verstehen. „Das Nähere ... regelt der Senat durch Rechtsverordnungen“, steht jetzt da drin. Ich kann natürlich noch ein paar weitere lyrische Sätze in den § 17 einfügen, um Inhalt, Zweck und Ausmaß der Ermächtigung zu umschreiben. Wir meinen, dass es ausreicht, aber das Parlament muss das mit beurteilen, ob das ausreicht oder nicht.

Zu einigen Einzelfragen: Herr Jetschmann! Ihre Kopffämter bezogen sich eigentlich auf A 6 und A 13 S und nicht auf A 9 S, sodass die Zahl, die Sie genannt haben, die A 9 S mit beinhaltet, nicht ganz richtig ist. Eigentlich müsste man nur A 6 S und A 13 S zusammenzählen und nicht A 9 S. Das ist aus der Logik gegeben, weil wir hier inzwischen andere Laufbahnvorschriften vorsehen. Sie haben sich auch immer darauf bezogen, dass die bisherigen Beförderungsmöglichkeiten in die Ämter der Besoldungsgruppen A 6 und A 13 S weiter-

hin bestehen. Für den Bereich der Polizei haben wir das gemeinschaftlich abgeschafft. Wir haben im Haushaltsgesetz vorgesehen, dass die Positionen A 9 S und A 9 Z künftig entfallen, und das ist, glaube ich, auch exekutiert worden. Das heißt, wir haben die Beschäftigten mit A 9 S in A 9 und diejenigen mit A 9 Z in A 10 überführt. Natürlich muss man, wenn man das generell macht, auch wieder eine vernünftige Übergangsregelung vorsehen. Ich gehe davon aus, dass das passiert.

Zur Anmerkung von Herrn Lux zu den Kleinverdienern: Dem hat der Senat mit seinem Berliner Besoldungsversorgungsanpassungsgesetz 2010/2011 Rechnung getragen, indem er die Stellen für den einfachen Dienst auf A 4 angehoben hat. Jetzt können wir darüber streiten, ob A 4 angemessen ist oder ob A 6 besser wäre, aber wir haben in dieser Hinsicht einen ersten Schritt getan. Ich weiß, dass in einigen Bundesländern im Bereich Justiz – nicht im Vollzug – die Justizwachtmeister in A 5 sind, bei uns sind sie in A 4. Da ist für künftige Parlamente noch Luft nach oben. Wir haben es gerade erst erhöht und uns aus guten Gründen entschieden, es bei A 4 zu belassen und nicht nach A 5 zu gehen. Das kann man später anders handhaben.

Zum Höchstalter: Es ist eine ganz wichtige Frage, ob ich jemanden mit 55 Jahren noch zum Beamten auf Lebenszeit mache und gleichzeitig seine Vorzeiten, für die er angestelltenversichert war, als ruhegehaltstfähige Dienstzeiten anerkenne und damit – wenn er mit 57 Jahren aus gesundheitlichen Gründen in den Ruhestand tritt – die gesamte Versorgung aus der Staatskasse leiste. Das ist eine spannende Frage. – [Anja Hertel (SPD): Dann bewerbe ich mich auch! – Vorsitzender Peter Trapp: Nein, wird nachversichert!] – Sie haben das Alter noch nicht erreicht, Frau Hertel! – Im Grunde müsste man zu einer echten Trennung der Versorgungssysteme kommen. Das heißt, man müsste ein Versorgungssystem für Angestelltenzeiten, also für Arbeitnehmerzeiten, haben, und man müsste ein Versorgungssystem für Beamtenzeiten haben. Dann kann man für die Beamtenzeiten von 55 bis 65 Jahre einen Anspruch erwerben, der nur die zehn Jahre beinhaltet, und für die übrigen Zeiten kommt die Rente dazu. Dieses System wird ein einzelnes Bundesland jedoch nicht stemmen können. – Es ist früher diskutiert worden, weil der vormalige Bundesinnenminister Schily zum Entsetzen der Gewerkschaften solche Gedanken gehabt hat, aber es wurde nicht weiter verfolgt. – Das ist der eigentliche Weg. Das können Sie als Bundesland aber nicht allein machen, sonst sind Sie nicht konkurrenzfähig, was die Einstellung von Beamten betrifft. Wir behelfen uns damit, dass wir in bestimmten Funktionen die Leute als Angestellte einstellen und wie Beamte vergüten, aber mit dem Nachteil, dass sie – bis auf ganz wenige Ausnahmen, wo das mal anders geregelt wurde – Sozialversicherungsbeiträge zahlen müssen, sodass ein Abteilungsleiter, der als Angestellter arbeitet, teilweise netto weniger herausbekommt als ein Referent. Der eine wird nach B 5 bezahlt, muss aber seine Renten- und Pflegeversicherungsbeiträge selbst zahlen, und der andere wird nach B 2 bezahlt und verdient im Ergebnis dasselbe wie der ihm übergestellte Abteilungsleiter. Das sind im Moment noch keine idealen Regelungen. Aber wenn man jetzt das Höchstalter generell aufhebt und sagt: Jeder kann Beamter werden –, dann müsste ich als Konsequenz sagen: Bestimmte ruhegehaltstfähige Dienstzeiten werden nicht mehr anerkannt. Dann müsste ich sagen, das, was in § 10, § 12 und was weiß ich, wo, steht, was ich alles anerkenne und förderliche Zeiten usw. – –

Zum Beispiel werden bei einem Anwalt bis zu zehn Jahre, glaube ich, als ruhegehaltstfähige Dienstzeit anerkannt. Ist das so? Weiß das wieder einer? Das muss ja irgendeiner wissen. – Wann hat ein Anwalt sein Studium beendet, mit 40 oder so? – [Benedikt Lux (Grüne): Das war zu Ihrer Zeit!] – Nach Promotion natürlich! – [Dirk Behrendt (Grüne): Die geht schnell heute! – Allgemeine Heiterkeit –] – Nehmen wir mal an, er ist mit 28 Jahren mit seinem Studium und seiner Referendarzeit fertig, dann geht er mit 38 Jahren in den öffentlichen Dienst, und mit den Jahren von 28 bis 38 – das ist schon die Mindestzeit, die Sie als Beamter brauchen – hat er schon 30 Prozent Versorgungsbezüge erworben. Das ist nämlich die Mindestversorgung, die er hat, wenn er in dem Moment Beamter auf Lebenszeit wird. Dann hat er schon 30 Prozent Versorgung erworben, die wir alle gemeinsam aus der Staatskasse zahlen müssen. Das muss man sich wirklich sehr genau überlegen.

Frau Thamm! Bei den Fachlehrern bin ich jetzt überfragt. Das sind diejenigen, die eine Meisterprüfung haben. – [Monika Thamm (CDU): Es gibt zwei! – Vors. Peter Trapp: Machen wir im Schulausschuss!] – Ich weiß, da gibt es schreckliche Dinge. Aber ich kann das jetzt nicht übersehen. – [Monika Thamm (CDU): Verstehe! Also, Sie schieben das alles auf Herrn Zöllner, und mit dem müssen wir uns auseinandersetzen!] – Ich schiebe das alles auf die Bildungsverwaltung und den Erlass der entsprechenden Rechtsverordnungen,

die nicht im Laufbahngesetz geregelt sind, die aber alle dem Parlament vorgelegt werden müssen und dann wieder herausgeholt werden können.

Noch mal zur Personalentwicklung! Verzicht auf dienstliche Beurteilungen und stattdessen Personalentwicklungsgespräche – was heißt das, Frau Zinke? – Das heißt, dass ich künftig einen Vermerk über ein Personalentwicklungsgespräch in die Personalakte nehme, in dem steht: Herrn Müller wurde heute mitgeteilt, dass man mit seinen Leistungen recht unzufrieden sei, und dass er sich doch ein bisschen mehr an die üblichen Tageszeiten halten sollte und nicht so viele Überstunden ... usw. – Das wollen Sie doch nicht in der Personalakte haben! Das wäre aber Voraussetzung, wenn ich das vernünftig machte. Dienstliche Beurteilung als Regelbeurteilung, also nicht abhängig von einem Beförderungswunsch, weil die anlassbezogenen dienstlichen Beurteilungen leider einen kleinen Haken haben: Wenn ich nämlich drei mögliche Bewerber für eine Position in einer Verwaltung habe, und ich mache dann eine anlassbezogene dienstliche Beurteilung, dann wird sie natürlich kein Vorgesetzter so beurteilen, wie er sie nachher haben will. Da ist der Vorgesetzte in seiner Objektivität völlig dagegen. Aber das Risiko, dass im Unterbewusstsein etwas in der dienstlichen Beurteilung auftaucht, weil man sagt: Eigentlich ist, wenn ich die drei anlassbezogenen vergleiche, X doch ein bisschen besser als Y und Z – wie bringe ich das zum Ausdruck? – Ich halte viel davon, bei einer Regelbeurteilung zu bleiben. Natürlich erfordert das Aufwand, aber ich habe Zweifel, ob es sinnvoll ist, keine Regelbeurteilung zu machen.

Zu § 13 Abs. 6 und 7: Auch das sollten wir in der zweiten Runde noch mal im Detail bereden. Da steht doch eigentlich nur drin, die Beförderung setzt voraus, dass eine vorgeschriebene Qualifizierung erfolgreich absolviert wurde. – Das will der Hauptpersonalrat streichen, also keine Qualifizierung der Mitarbeiter mehr, wenn ich das richtig sehe. Ich glaube, das ist eine Grundfrage. Wir haben das horizontal und vertikal durchlässiger gemacht. Wir wollen es nicht so durchlässig machen, dass es nur noch nach dem Gutsherrenprinzip – Du wirst es! – gemacht wird, sondern wir wollen es mit bestimmten Nachweisen über Qualifizierungsmaßnahmen machen. – Bei allen Fragen, die ich nicht beantwortet habe, bitte ich um Vergebung! Ich habe sie nicht mitgeschrieben.

**Vorsitzender Peter Trapp:** Sie haben noch eine Anmerkung, Herr Bräuer?

**Wolfgang Bräuer** (Hauptpersonalrat): Ja! – Vielleicht zu diesem letzten Punkt, weil er noch in Erinnerung ist: Selbstverständlich ist der Hauptpersonalrat nicht gegen Qualifizierung oder Fortbildung. Wir gehen davon aus – das muss man, glaube ich, beim Laufbahnrecht –, dass Fortbildung, Qualifizierung bei jeder Beförderung erforderlich sind. Es ist doch ganz logisch, dass ich diejenigen Kolleginnen und Kollegen fördere, die entsprechende Kenntnisse, auch Qualifikationen mitbringen. Wir fragen uns: Warum wird, wenn ich Laufbahnhürden abschaffen will, hier eine besondere Hürde eingebaut? Wozu? – Selbstverständlich werde ich, auch als Dienstherr, diejenigen befördern wollen, die die besten Qualifikationen für das jeweilige Arbeitsgebiet und den jeweiligen Dienstposten mitbringen, und werde als Dienstherr auch sagen, was ich erwarte. Also, wir wenden uns nicht gegen die Fortbildung und Qualifizierung als solche, sondern gegen eine Sondernorm bei der Beförderung von einem ganz normalen Beförderungssamt, was es jetzt sein soll innerhalb der Laufbahn. Das ist unser Argument, um das an der Stelle noch mal zu schärfen.

Zu den dienstlichen Beurteilungen: Ob nun Regelbeurteilung oder nicht, mit diesem Entwurf findet ein – wie sagt man das neudeutsch? – Paradigmenwechsel statt, weil 1, 2, 3, 4, 5 nicht gleich A, B, C, D, E ist, sondern die Überlegungen, die dahinterstehen, sind andere, wenn man sich die jeweiligen Beschreibungen ansieht. Ich greife einfach mal die Bewertung „befriedigend“ heraus. Da steht als Erklärung: „Eine Leistung, die im Allgemeinen den Anforderungen voll entspricht.“ Na holla, das ist aber nicht unser bisheriges C, das wir seit acht, neun Jahren in der Anwendung hatten! Da heißt es nämlich: „Erfüllt alle Anforderungen“, ist also richtig in diesem Arbeitsgebiet. Das hier sagt etwas ganz anderes. Wenn ich solch eine Beurteilung bekommen würde, würde ich mich als Beamter sehr schlecht beurteilt fühlen. Ich habe offenbar Mängel, wenn ich mit 3 beurteilt werden würde. Die Krux bei den Beurteilungen ist, dass sie – egal, ob Regel- oder Anlassbeurteilung. Da hat Herr Körting recht. Die Anlassbeurteilung hat auch entsprechende Wirkungen – bei den Beförderungen eine ganz wesentliche Rolle spielen – um nicht zu sagen, fast die einzige. Wenn ich, wie im Entwurf vorgesehen, die Binnendifferenzierungen zulasse und weiß, dass die Verwaltungsgerichte sagen: Mehr als plus minus 10 Prozent sind eigentlich nicht zulässig, um weitere Auswahlkriterien außer dieser Leis-

tungsbeurteilung heranzuziehen, dann weiß ich, dass sich alles bei 2, 2,5, 1,5, 1,7 oder was auch immer tummeln wird, und dann werden aufgrund solcher Beurteilungen, die 1,7 oder 1,5 haben, die Auswahlentscheidungen getroffen, und das ist schlichtweg unangemessen und auch nicht sachgerecht. Dort hatte das bisherige System, das auch nicht das Gelbe von Ei ist, immerhin den Vorteil, dass versucht wird, in einzelnen Kategorien zu sagen: Hier kann ich noch eine Auswahl treffen, sei es durch Assessment-Center, sei es durch Berücksichtigung besonderer Qualifizierungen, die durchgeführt worden sind, und nicht nur nach dieser einfachen Leistungsbeurteilung. Die Gefahr, die jetzt durch dieses Beurteilungswesen besteht, ist, dass ich das, was die Verwaltungsgerichte ohnehin bei Beförderungen machen, noch verschärfe und sage: Na ja, der Beamte, die Beamtin, die aus der Behörde kommt, ist gut beurteilt, da kommt ein 1,7 heraus, und das ist in jedem Fall besser, als wenn jemand 1,9 hatte. Das ist die Konsequenz aus diesem Beurteilungswesen, und dagegen wenden wir uns. Wir wollen so wenig wie möglich nur aufgrund dieser einzelnen Leistungsbeurteilung an Auswahlverfahren haben. Das steckt hinter unserer Argumentation. Das wollten wir noch mal deutlich machen. – Dabei will ich es belassen.

**Vorsitzender Peter Trapp:** Frau Hertel hat noch eine Zusatzfrage.

**Anja Hertel (SPD):** Ich habe verstanden, dass man die A-B-C-D-E-Benotung nicht eins zu eins auf 1, 2, 3, 4, 5, also auf die Schulnoten, umlegen kann. – [Wolfgang Bräuer (Hauptpersonalrat): Richtig!] – Ich habe aber Ihre weitergehende Kritik nicht verstanden, dass nun mit 1,5, 1,7 eine völlig neue Zensurenleiste entsteht. Das hatten wir doch bisher auch. Da hieß es: „ein gutes A“, „ein Oberhalb-A“ – und solch ein – entschuldigen Sie! – Schrott. Mir sind Bewertungen vor die Augen gekommen, dass ich gefragt habe: Was ist denn das für ein Müll? – Dann ist es mir lieber, eins Komma irgendwas zu sehen, denn damit kann ich wenigstens „rechnen“.

**Vorsitzender Peter Trapp:** Bitte, Herr Senator! Sie haben das Wort.

**Senator Dr. Ehrhart Körting (SenInnSport):** Wie fein man differenzieren kann, zeigt sich beim Numerus clausus für alle Leute, die ein Studium machen wollen. Da wird auch nach 1,6, 1,2, 0,8, 1,1 oder so unterschieden. Wir haben sicherlich bei den dienstlichen Beurteilungen – das betrifft sowohl das Tarif- als auch das Beamtenrecht – eine Problematik dadurch, dass es durch eine fein ziselierte Rechtsprechung inzwischen praktisch unmöglich gemacht wurde, etwas Ehrliches in die Beurteilung zu schreiben. Das muss man nüchtern so sehen. Man kann kaum noch hineinschreiben: Die Leistungen lassen zu wünschen übrig. – Dazu müsste man mit über 85 Vermerken, die mit Zustimmung des Personalrats in die Personalakte gekommen sind, nachweisen, dass er abgemahnt ist. Das heißt, es ist praktisch kaum noch möglich, jemanden zu beurteilen, wie man als normaler Mensch jemanden beurteilen würde: Macht er eine gute oder eine mittlere Arbeit, oder macht er eine Arbeit, die nachteilig ist? – Das ist durch Rechtsprechung verhindert worden. Deshalb werden wir alle mit A, A minus, A minus minus oder A minus minus minus beurteilt, weil alle hervorragend sind, weil es kaum möglich ist, das negativ zu benennen.

Man kann das unterschiedlich machen. Sie können das mit Noten machen. Sie können das mit A, B, C, D, E machen. Es ist richtig, wir hatten vorher: „Eine Beurteilung, die den Anforderungen entspricht“. – Das ist ja auch eine tolle Beurteilung! Und jetzt steht drin: „... die im Allgemeinen den Anforderungen voll entspricht“. – [Monika Thamm (CDU): Was ist denn das?] – Das haben wir uns so ausgedacht, Frau Thamm! – Wir haben gesagt: Bei „befriedigend“ verlangen wir, dass im Regelfall den Anforderungen voll entsprochen wird, und deshalb sagt man im Regelfall „im Allgemeinen“. Das steht da jetzt so drin. Mir fällt dazu auch nicht mehr ein. Sie können trefflich philosophieren, wie Sie das anders regeln oder was Sie machen. Ich glaube, da kann man auch andere Lösungen finden. Wir halten den gefundenen Weg für vernünftig.

**Vorsitzender Peter Trapp:** Schönen Dank! – Weitere Wortmeldungen liegen mir nicht vor. Diesen Tagesordnungspunkt müssen wir vertagen, weil wir das Wortprotokoll abwarten, um dann zu einer Entscheidung zu kommen und um auch dem Schulausschuss die Möglichkeit zu geben, diese Thematik – so, wie aufgeworfen – mit Herrn Zöllner zu besprechen.

Ich bedanke mich ganz herzlich bei den Anzuhörenden, die uns sehr viele Informationen haben zukommen lassen. Ich hoffe, dass vielleicht das eine oder andere, das Sie als Anregung mit auf den Weg gegeben haben, seinen Niederschlag findet. In diesem Sinne wünsche ich Ihnen einen schönen Nachmittag!

### **Punkt 2 der Tagesordnung**

Antrag der Fraktion der CDU

**Neubesetzung des Polizeipräsidenten/der Polizeipräsidentin verschieben!**

Drs 16/3782

[0278](#)

Siehe Inhaltsprotokoll!

### **Punkt 3 der Tagesordnung**

Besprechung gemäß § 21 Abs. 3 GO Abghs

**Sachstand zur Aufenthaltsgewährung bei gut integrierten  
geduldeten Jugendlichen und Heranwachsenden**

(Schreiben SenInnSport an LABO IV vom 21. Januar 2011)

[0280](#)

Siehe Inhaltsprotokoll!

### **Punkt 4 der Tagesordnung**

**Besondere Vorkommnisse**

Siehe Inhaltsprotokoll!

### **Punkt 5 der Tagesordnung**

**Verschiedenes**

Siehe Beschlussprotokoll!