

(3) Andere gesetzlich vorgeschriebene öffentliche Bekanntmachungen erfolgen ebenfalls in der Form des Absatzes 1, soweit nicht etwas anderes bestimmt ist.

§ 24 Inkrafttreten

Die Verbandssatzung tritt am Tage nach ihrer Bekanntmachung in Kraft. Gleichzeitig tritt die Verbandssatzung vom ..., zuletzt geändert durch Satzung vom ..., außer Kraft.

Die Genehmigung nach § 5 Abs. 5 GkZ wurde mit Verfügung der Landrätin/des Landrats des Kreises ... vom ... (Erlaß des Innenministeriums des Landes Schleswig-Holstein vom ...) erteilt.

Die vorstehende Satzung wird hiermit ausgefertigt und ist bekanntzumachen.

....., den
Verbandsvorsteherin/
Verbandsvorsteher
(Unterzeichnung nach Erteilung
der Genehmigung)

Vereinbarung mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften nach § 59 Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein über die Beförderung von Beamtinnen und Beamten des Landes Schleswig-Holstein nach dem Leistungsprinzip (Leistungs- und Beförderungssätze)

Gl.Nr. 2031.41

Bekanntmachung der Ministerpräsidentin
vom 24. September 1997

Zwischen

der Ministerpräsidentin des Landes Schleswig-Holstein

einerseits

und

dem Deutschen Gewerkschaftsbund
– Landesbezirk Nordmark –

und

dem Deutschen Beamtenbund
– Landesbund Schleswig-Holstein –

und

der Deutschen Angestelltengewerkschaft
– Landesverband Schleswig-Holstein und
Mecklenburg-Vorpommern –

andererseits

wird folgendes vereinbart:

Beförderungen von Beamtinnen und Beamten des Landes Schleswig-Holstein nach dem Leistungsprinzip (Leistungs- und Beförderungssätze)

Vorbemerkungen

Die Leistungs- und Beförderungssätze bilden neben den Beurteilungsrichtlinien ein wesentliches Element des geplanten Personalentwicklungskonzeptes der Landesregierung Schleswig-Holstein. Dies wird darauf ausgerichtet sein, die Ziele und Anforderungen sowie den Bedarf der Verwaltung mit den individuellen Erwartungen, Bedürfnissen und Fähigkeiten der Beschäftigten im Landesdienst in Einklang zu bringen. Personalentwicklung zielt darauf ab, das Leistungs- und Befähigungspotential aller Beschäftigten im Landesdienst zu erkennen, zu erhalten und verwendungs- und entwicklungsbezogen sowie unter Berücksichtigung der persönlichen Zielsetzungen zu fördern.

Die Beförderungsempfehlungen von 1976 und deren Folgebeschlüsse entsprechen den Anforderungen, die die neuere Rechtsprechung über den Grundsatz der Bestenauslese an Beförderungsauswahlentscheidungen stellt, nicht mehr in allen Punkten. Die Leistungs- und Beförderungssätze orientieren sich stärker am Leistungsprinzip und am Grundsatz der Bestenauslese. Das bisherige umfangreiche Regelwerk wird durch eine transparente und einfach zu handhabende Entscheidungsgrundlage ersetzt.

In der schleswig-holsteinischen Landesverwaltung werden Dienstposten im Bereich der obersten Landesbehörden und überwiegend auch in den nachgeordneten Dienststellen bislang nicht bewertet. Die Landesregierung hat sich dafür ausgesprochen, eine Dienstpostenbewertung einzuführen.

Als unmittelbare Konsequenz aus der Einführung der Dienstpostenbewertung muß das Verfahren zur Besetzung von Dienstposten anders strukturiert werden. Dabei muß sichergestellt werden, daß im Regelfall durch Ausschreibung alle interessierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Kenntnis von freien Arbeitsplätzen erhalten, die zur Besetzung anstehen. Nur ein transparentes Auswahlverfahren eröffnet den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Chancengleichheit bei der Vergabe höherwertiger Dienstposten und damit von Beförderungsmöglichkeiten. Eigeninitiative und Mobilität der Beschäftigten werden dabei in einem höheren Maße als bisher angesprochen, da sie sich für ihr berufliches Fortkommen auf einen anderen Arbeitsplatz bewerben müssen. Eine Beförderung auf einem Arbeitsplatz, der nicht die entsprechende Wertigkeit aufweist, wird nach Einführung der Dienstpostenbewertung nicht mehr möglich sein.

Bis zur Einführung einer Stellenbewertung finden die Leistungs- und Beförderungssätze in der vorlie-

genden Form Anwendung. Danach muß zeitnah überprüft werden, ob sie in ggf. modifizierter Form weitergelten sollen oder möglicherweise sogar ganz entfallen können.

1 Anwendungsbereich

Diese Grundsätze gelten für die Beamtinnen und Beamten des Landes Schleswig-Holstein, soweit nicht gesetzliche Gründe entgegenstehen. Sie gelten für die Landtagsverwaltung und den Landesrechnungshof, wenn deren Präsidentinnen und Präsidenten ihre Einvernehmen gemäß § 59 Abs. 4 MBG Schl.-H. erklärt haben.

2 Leistungsprinzip/Grundsatz der Bestenauslese bei der Besetzung freier Arbeitsplätze

2.1 Frei besetzbare Arbeitsplätze werden grundsätzlich ressortübergreifend ausgeschrieben. Handelt es sich um einen Arbeitsplatz aus einer Sonder- oder Fachlaufbahn und sind Bewerbungen aus anderen Ressorts nicht zu erwarten, kann eine dienststellenübergreifende Ausschreibung auf den Geschäftsbereich beschränkt werden.

2.2 Grundlagen der Auswahlentscheidung sind das aktuelle Beurteilungsergebnis sowie die Anforderungen der zu besetzenden Stelle. Die Anforderungen des Arbeitsplatzes werden im Vorwege definiert und in der Stellenausschreibung bekanntgegeben. Neben der Leistungsbeurteilung ist unter Zugrundelegung der Befähigungsbewertung zu prüfen, wer die in den Anforderungen umschriebenen Eignungsmerkmale am besten erfüllt. Für die Auswahlentscheidung können neben der Beurteilung im Auswahlverfahren gewonnene zusätzliche Erkenntnisse herangezogen werden. Dabei müssen insbesondere die hieraus resultierenden Auswahlüberlegungen für alle Bewerberinnen und Bewerber transparent gemacht werden.

2.3 Im übrigen sind für die Auswahlentscheidung zusätzliche, nach Gesetz und Rechtsprechung zulässige eignungsbezogene und leistungsnahe Kriterien heranzuziehen. Dazu zählen – je nach den Besonderheiten des Einzelfalles – beispielsweise die Beständigkeit des Leistungs- und Eignungsbildes sowie eine vielseitige Verwendbarkeit, soweit nicht ausdrücklich eine besondere Fachlichkeit im Rahmen einer gezielten Verwendung erwartet wird. Ein weiteres eignungsbezogenes Kriterium ist das Geschlecht, wenn dem gesetzlichen Auftrag aus § 1 Nr. 3 Gleichstellungsgesetz (GstG) Rechnung getragen und eine nach dem Geschlecht ausgewogene Personalstruktur hergestellt werden soll.

Kann danach die Konkurrenzsituation nicht aufgelöst werden, kommt § 5 Abs. 1 GstG immer dann die ausschlaggebende Bedeutung zu, wenn Frauen in dem angestrebten Beförderungsamte unterrepräsentiert sind.

Das Schwerbehindertengesetz und die Richtlinien über die Einstellung, Beschäftigung und begleitende Hilfen Schwerbehinderter in der Landesverwaltung (Schwerbehindertenrichtlinien) in der jeweils geltenden Fassung sind zu beachten.

2.4 In das Auswahlverfahren werden nur Bewerberinnen und Bewerber einbezogen.

Protokollnotiz zu Nummer 2 – Leistungsprinzip/Grundsatz der Bestenauslese bei der Besetzung freier Arbeitsplätze:

Die mit dieser Regelung erzielte ressortübergreifende allgemeine Ausschreibungspflicht vakanter Stellen wird als entscheidender Beitrag für mehr Mobilität gewertet. Die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und die Landesregierung wollen in einem nächsten Schritt prüfen, ob in einer gesonderten Vereinbarung nach § 59 MBG Schl.-H. weitere Regelungen für alle Beschäftigtengruppen zu dem Ausschreibungs- und Bewerbungsverfahren wie insbesondere zu der Ausgestaltung von Ausschreibungstexten und dem Aufstellen von Anforderungsprofilen erforderlich sind. Bis zum Inkrafttreten einer solchen Vereinbarung gilt Nummer 2 nicht nur für Beamtinnen und Beamte, sondern auch für alle anderen Beschäftigten, soweit nicht rechtliche Gründe entgegenstehen.

3 Leistungsprinzip/Grundsatz der Bestenauslese bei Beförderungen

3.1 Beförderungen erfolgen nach den Kriterien Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung. Grundlage der Beförderungsentscheidung ist die aktuelle Beurteilung. Soweit bei im wesentlichen gleichen Leistungsbeurteilungen mehrere Beamtinnen und Beamte um eine Beförderung konkurrieren, ist für die Auswahlentscheidung auch die Befähigungsbewertung heranzuziehen. Nummer 2.3 gilt entsprechend.

In die Beförderungsauswahl sind, soweit kein Bewerbungsverfahren durchgeführt wird, alle Beamtinnen und Beamten der nächstniedrigeren Besoldungsgruppe in der Dienststelle einzubeziehen. In Bereichen, in denen bereits eine Funktionsbindung besteht, werden in die Bestenauslese diejenigen Beamtinnen und Beamten einbezogen, die bereits eine entsprechende Funktionsstelle innehaben.

3.2 Beförderungsentscheidungen werden auf der Grundlage eines aktuellen Leistungsvergleichs aller für den beabsichtigten Zeitpunkt in Frage kommenden Beamtinnen und Beamten vorgenommen. Darüber hinaus soll durch eine vorausschauende vergleichende Betrachtung im Sinne von Personalentwicklungsplanung vermieden werden, daß Beförderungsmöglichkeiten für leistungsstärkere Beamtinnen und Beamte nicht mehr zur Verfügung stehen.

3.3 Für die Übertragung nicht funktionsgebundener Amtszulagen gelten die vorstehenden Grundsätze entsprechend.

Protokollnotiz zu Nummer 3 – Leistungsprinzip/ Grundsatz der Bestenauslese bei Beförderungen:

Die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften sehen bei ressortinternen Beförderungen ohne Arbeitsplatzwechsel das Problem, daß geforderte wie auch von Beschäftigten gewünschte ressortübergreifende Mobilität und Chancengleichheit erschwert wird. Die Einführung einer Dienstpostenbewertung wird deshalb als wichtiger Schritt zu mehr Personalgerechtigkeit und Transparenz in Bewerbungsverfahren für notwendig gehalten. Die Landesregierung strebt daher an, bis spätestens zum 30. Juni 1998 ein für die obersten Landesbehörden anwendbares Dienstpostenbewertungsverfahren zu schaffen und anschließend Bewertungsgrundsätze auch für den nachgeordneten Bereich einzuführen. Die Landesregierung verpflichtet sich, hierüber eine Vereinbarung nach § 59 MBG Schl.-H. mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften abzuschließen.

4 Beförderungsfristen

4.1 Zwischen der erstmaligen Verleihung eines Amtes und der Übertragung des ersten Beförderungsamtes der jeweiligen Laufbahngruppe sowie zwischen zwei Beförderungen können Beförderungen nach einer Mindestfrist (Beförderungsabstandsfrist) ausgesprochen werden. Sie beträgt im einfachen Dienst mindestens ein Jahr. In den anderen Laufbahngruppen beträgt die Mindestfrist grundsätzlich

– im mittleren Dienst

zwischen der erstmaligen Verleihung eines Amtes und der Übertragung eines Amtes der BesGr. A 6 BBesO	1 Jahr
zwischen der Übertragung eines Amtes der BesGr. A 6 und der Übertragung eines Amtes der BesGr. A 7 BBesO	2 Jahre
zwischen der Übertragung eines Amtes der BesGr. A 7 und der Übertragung eines Amtes der BesGr. A 8 BBesO	3 Jahre
zwischen der Übertragung eines Amtes der BesGr. A 8 und der Übertragung eines Amtes der BesGr. A 9 BBesO	3 Jahre

– im gehobenen Dienst

zwischen der erstmaligen Verleihung eines Amtes und der Übertragung eines Amtes der BesGr. A 10 BBesO	1 Jahr
zwischen der Übertragung eines Amtes der BesGr. A 10 und der Übertragung eines Amtes der BesGr. A 11 BBesO	2 Jahre

zwischen der Übertragung eines Amtes der BesGr. A 11 und der Übertragung eines Amtes der BesGr. A 12 BBesO 3 Jahre

zwischen der Übertragung eines Amtes der BesGr. A 12 und der Übertragung eines Amtes der BesGr. A 13 BBesO 3 Jahre

in einer Lehrerlaufbahn zwischen der Übertragung eines Amtes der BesGr. A 13 und der Übertragung eines Amtes der BesGr. A 14 BBesO/LBesO 3 Jahre

– im höheren Dienst

zwischen der erstmaligen Verleihung eines Amtes und der Übertragung eines Amtes der BesGr. A 14 BBesO 1 Jahr

zwischen der Übertragung eines Amtes der BesGr. A 14 und der Übertragung eines Amtes der BesGr. A 15 BBesO 2 Jahre

zwischen der Übertragung eines Amtes der BesGr. A 15 und der Übertragung eines Amtes der BesGr. A 16 BBesO 3 Jahre

Ist das Eingangsamt einer Laufbahn einer höheren Besoldungsgruppe, als in § 23 Abs. 1 des Bundesbesoldungsgesetzes (BBesG) festgelegt, zugewiesen, rechnet die Beförderungsabstandsfrist von der Übertragung dieses Eingangsamtes (z.B. für Beamtinnen und Beamte des gehobenen technischen Dienstes, die für ihre Befähigung den Fachhochschulabschluß nachgewiesen haben).

Zwischen der Übertragung eines Amtes und der Gewährung einer Amtszulage im Sinne von § 42 BBesG für herausgehobene Funktionen muß mindestens eine einjährige Abstandsfrist eingehalten werden.

4.2 Die Mindestfristen nach Nummer 4.1 können in Bereichen, in denen zwingende personalwirtschaftliche Gründe dies erfordern, mit Zustimmung der Staatskanzlei und im Benehmen mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften abweichend geregelt werden. Dabei soll sichergestellt werden, daß Leistungspotentiale der Beschäftigten beispielsweise durch regelmäßige Mitarbeitergespräche erkannt und besonders herausragende Leistungen durch Unterschreiten der bereichsspezifischen Fristen anerkannt werden.

Protokollnotiz zu Nummer 4.2 – Abstandsfristen für einzelne Personalbereiche:

Die Landesregierung sieht einen Bedarf für die Regelung abweichender Abstandsfristen für den Lehrer- und den Polizeibereich.

4.3 In Funktionen, die Ämtern der B-Besoldung zugeordnet werden, beträgt die Abstandsfrist mindestens

ein Jahr.¹⁾ Gleiches gilt für Leiterinnen und Leiter von Behörden unabhängig von der Laufbahngruppe.

- 4.4 Für die Übertragung eines Amtes nach BesGr. B 4 sowie nach B 5 ist es nach der Ordnung der Laufbahnen nicht erforderlich, das Amt der Ministerialrätin oder des Ministerialrates in der BesGr. B 2 zu durchlaufen. In der Beförderungspraxis soll das Amt jedoch durchlaufen werden.

Für die Einweisung in die BesGr. B 7 muß das Amt einer Ministerialdirigentin oder eines Ministerialdirigenten in der Besoldungsgruppe B 5 durchlaufen werden. Nummer 4.3 gilt entsprechend.²⁾

- 4.5 Auf Beförderung besteht nach der Rechtsprechung kein Anspruch. Die personalbewirtschaftenden Dienststellen sind verpflichtet, im Rahmen der verfügbaren Haushaltsmittel eine leistungsgerechte Beförderungsplanung aufzustellen. Die Beförderungsabstandsfristen sind Mindestfristen, nach deren Ablauf unmittelbar nur die leistungsstärksten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter befördert werden können. Es ist sicherzustellen, daß bei Beförderungen von unterschiedlich beurteilten Beamtinnen und Beamten ein deutlich erkennbarer Abstand eingehalten wird. Der Beförderungsabstand zwischen den einzelnen Zahlenwerten nach Nummer 4.5.5 der Beurteilungsrichtlinien soll mindestens mehrere Monate betragen. Die Beförderungsplanung ist laufend fortzuschreiben und mit der Staatskanzlei zu Beginn des Jahres im Rahmen des Delegationserlasses abzustimmen.³⁾

- 4.6 Die obersten Landesbehörden erstatten der Ministerpräsidentin oder dem Ministerpräsidenten bis zum 1. März des Jahres über die gesamte Beförderungspraxis des vorangegangenen Jahres Bericht. Der Bericht gibt insbesondere Auskunft darüber, wieviele Beamtinnen und Beamte unmittelbar nach Ablauf der Mindestfrist befördert worden sind. Nähe-

res regelt die Ministerpräsidentin oder der Ministerpräsident durch Erlaß. Die Ministerpräsidentin oder der Ministerpräsident behält sich vor, in Einzelfällen die nach dem Delegationserlaß auf die Ressorts übertragenen Befugnisse wieder an sich zu ziehen.

- 4.7 Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung oder eines Beschäftigungsverbotes nach der Mutterschutzverordnung in der jeweils geltenden Fassung werden uneingeschränkt, Zeiten einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge entsprechend der Regelung des § 11 Abs. 5 Laufbahnverordnung – SH.LVO – in der jeweils geltenden Fassung auf die Beförderungsabstandsfristen angerechnet.

5 Beförderungstermin

Beförderungen sollen zum Ersten eines Monats vorgenommen werden.

6 Art. 31 Landesverfassung

Auf die Rechte der Ministerpräsidentin oder des Ministerpräsidenten aus Art. 31 Landesverfassung wird hingewiesen.

7 Inkrafttreten

Diese Vereinbarung tritt mit dem Tage ihrer Veröffentlichung im Amtsblatt für Schleswig-Holstein in Kraft.

8 Verfahren bei Dissens

Die Unterzeichner verpflichten sich, bei Dissens über die Auslegung oder Umsetzung dieser Vereinbarung oder einer möglichen Kündigung unverzüglich Gespräche mit dem Ziel einer sachgerechten Einigung aufzunehmen. Im Falle einer Nichteinigung ist die Nachwirkung zu bestimmen.

Kiel, 24. September 1997

Die Ministerpräsidentin des Landes Schleswig-Holstein

Heide Simonis

Deutscher Gewerkschaftsbund

– Landesbezirk Nordmark –

Carlos Sievers

Deutscher Beamtenbund

– Landesbund Schleswig-Holstein –

Wolfgang Blödnorn

Deutsche Angestelltengewerkschaft

– Landesverband Schleswig-Holstein und Mecklenburg-Vorpommern –

Jan Koch

¹⁾ Die Regelung von Beförderungsfristen in der B-Besoldung ist gemäß § 59 Abs. 1 i.V.m. § 51 Abs. 6 MBG Schl.-H. nicht Gegenstand einer Vereinbarung mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften. Im Sinne der Vollständigkeit und der Transparenz ist diese Regelung gleichwohl in die Leistungs- und Beförderungsgrundsätze aufgenommen worden.

²⁾ siehe Fußnote 1

³⁾ Die Beteiligung der Staatskanzlei ist aus dem Ernennungsrecht der Ministerpräsidentin oder des Ministerpräsidenten aus Art. 31 LV abgeleitet und ist nicht Gegenstand einer Vereinbarung mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften.

**Vereinbarung mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften nach
§ 59 Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein über die Beförderung von Beam-
tinnen und Beamten des Landes Schleswig-Holstein nach dem Leistungsprinzip
(Leistungs- und Beförderungsgrundsätze)**

Zwischen

der Ministerpräsidentin
des Landes Schleswig-Holstein

einerseits

und

dem Deutschen Gewerkschaftsbund
- Landesbezirk Nord -

andererseits

wird folgendes vereinbart:

**Die Vereinbarung mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften nach
§ 59 MBG Schl.-H. über die Beförderung von Beamtinnen und Beamten des
Landes Schleswig-Holstein nach dem Leistungsprinzip (Leistungs- und Beför-
derungsgrundsätze) vom 24. September 1997 (Amtsbl. Schl.-H. S. 450) wird wie
folgt geändert:**

a) Ziffer 4.1, Satz 3, erster Spiegelstrich wird wie folgt geändert:

- im mittleren Dienst

zwischen der erstmaligen Verleihung eines Amtes und der Übertragung
eines Amtes der BesGr. A 7 BBesO 1 Jahr

zwischen der Übertragung eines Amtes der BesGr. A 7 BBesO und der
Übertragung eines Amtes der BesGr. A 8 BBesO 2 Jahre

zwischen der Übertragung eines Amtes der BesGr. A 8 BBesO und der Übertragung eines Amtes der BesGr. A 9 BBesO 3 Jahre

b) Ziffer 4.4 wird wie folgt neu gefaßt:

Bei der Übertragung eines Amtes nach § 20 b Abs. 1 LBG brauchen Ämter mit niedrigerem Endgrundgehalt nicht durchlaufen zu werden. Soweit für die Übertragung eines Amtes nach § 20 b Abs. 1 LBG die Zulassung einer Ausnahme von laufbahnrechtlichen Mindestdienstzeiten erforderlich ist, gilt diese als erteilt.

Diese Vereinbarung tritt mit dem Tage der Veröffentlichung im Amtsblatt für Schleswig-Holstein in Kraft.

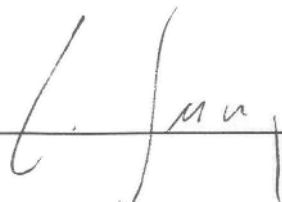
Kiel, 23. November 1999

Die Ministerpräsidentin
des Landes Schleswig-Holstein



Kiel, 21. Dezember 1999

Deutscher Gewerkschaftsbund
- Landesbezirk Nord -



**Vereinbarung
mit den Spitzenorganisationen der
Gewerkschaften nach § 59
Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein
über die Beförderung von Beamtinnen und
Beamten des Landes Schleswig-Holstein
nach dem Leistungsprinzip
(Leistungs- und Beförderungsgrundsätze)*)**

Bekanntmachung der Ministerpräsidentin – Staatskanzlei –
vom 31. Oktober 2002 – StK 105 –

Zwischen

der Ministerpräsidentin
des Landes Schleswig-Holstein

einerseits

und

dem Deutschen Gewerkschaftsbund
– Landesbezirk Nordmark –

und

dem Deutschen Beamtenbund
– Landesbund Schleswig-Holstein –

andererseits

wird folgendes vereinbart:

Die Vereinbarung mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften nach § 59 MBG Schl.-H. über die Beförderung von Beamtinnen und Beamten des Landes Schleswig-Holstein nach dem Leistungsprinzip (Leistungs- und Beförderungsgrundsätze) vom 24. September 1997 (Amtsbl. Schl.-H. S. 450) i.d.F. vom 27. Dezember 1999 (Amtsbl. Schl.-H. 2000 S. 57) wird wie folgt geändert:

Ergänzende nachträgliche Protokollnotiz zu Nummer 4.2 – Abstandsfristen für einzelne Personalbereiche –:

„Die Landesregierung sieht einen Bedarf für die Regelung abweichender Abstandsfristen für den Lehrer- und den Polizeibereich sowie den Bereich der Steuerverwaltung.“

Kiel, 29. Oktober 2002

Die Ministerpräsidentin
des Landes Schleswig-Holstein
gez. Heide Simonis

Deutscher Gewerkschaftsbund
– Landesbezirk Nordmark –
gez. Carlos Sievers

Deutscher Beamtenbund
– Landesbund Schleswig-Holstein –
gez. Anke Schwitzer

Amtsbl. Schl.-H. 2002 S. 722

*) Ändert Bek. vom 24. September 1997, Gl.Nr. 2031.41

**Überwachung der Einhaltung
der Anforderungen
nach der Energieeinsparverordnung**

Gl.Nr. 7514.3

Erlass des Innenministeriums
vom 10. Oktober 2002 – IV 653 – 134.216 –

Landräte, Oberbürgermeister,
Bürgermeisterinnen und Bürgermeister
als untere Bauaufsichtsbehörden

Am 1. Februar 2002 ist die Verordnung über energiesparenden Wärmeschutz und energiesparende Anlagentechnik bei Gebäuden (Energieeinsparverordnung – EnEV) vom 16. November 2001 (BGBl. I S. 3085) in Kraft getreten. Gleichzeitig sind die Wärmeschutzverordnung (WärmeschutzV) vom 16. August 1994 (BGBl. I S. 2121) und die Heizungsanlagen-Verordnung i.d.F. der Bekanntmachung vom 4. Mai 1998 (BGBl. I S. 851) außer Kraft getreten.

Mit der Energieeinsparverordnung soll durch eine effizientere Energienutzung als bisher eine weitere Reduzierung des Energieverbrauchs und der Kohlendioxidemission erreicht werden, und zwar auf der Grundlage einer klar definierten energetischen Gesamtbewertung der Gebäude, die sich aus den Nachweisen des baulichen Wärmeschutzes und der Anlagentechnik ergibt. Energie- und Wärmebedarfsausweis nach § 13 EnEV fassen die wesentlichen Ergebnisse dieser rechnerischen Nachweise als energiebezogene Merkmale eines Gebäudes oder Gebäudeteiles zusammen.

Energie- bzw. Wärmebedarfsausweis sind Bestandteil der Bauvorlagen und nach der Allgemeinen Verwaltungsvorschrift zu § 13 der Energieeinsparverordnung (AVV Energiebedarfsausweis) der Bundesregierung vom 7. März 2002 (Bundesanzeiger Nr. 52 S. 4865) zu erstellen. Sollten sich für die Ausführung notwendige Abweichungen von den Angaben im Energiebedarfsausweis ergeben, muss der fortgeschriebene Energiebedarfsausweis beigebracht werden.

Zur Überwachung der Einhaltung der Anforderungen nach der Energieeinsparverordnung im bauaufsichtlichen Verfahren bestimme ich im Einvernehmen mit dem Ministerium für Umwelt, Natur und Forsten, dem Ministerium für Finanzen und Energie und dem Ministerium für Wirtschaft, Technologie und Verkehr Folgendes:

1. Zum baulichen Wärmeschutz

Nach § 6 Abs. 3 Bauvorlagenverordnung (BauVorlVO) vom 17. Juli 1975 (GVOBl. Schl.-H. S. 208), geändert durch Landesverordnung vom 13. August 1984 (GVOBl. Schl.-H. S. 156), gehört der Nachweis des Wärmeschutzes zu den bautechnischen Nachweisen. Dabei wird der