



dbb
beamtenbund
und tarifunion
schleswig - holstein

dbb sh • Muhliusstr. 65 • 24103 Kiel

Finanzausschuss
des Schleswig-Holsteinischen Landtages

per Mail:
finanzausschuss@landtag.ltsh.de

Spitzenorganisation der
Fachgewerkschaften und-verbände
des öffentlichen Dienstes

Landesgeschäftsstelle:
Muhliusstr. 65, 24103 Kiel
Telefon: 0431.675081
Fax: 0431.675084
E-Mail: info@dbbsh.de
Internet: www.dbbsh.de

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 19/4123

31.05.2020

Entwurf eines Gesetzes zur Verbesserung der Besoldungsstruktur und zur Einführung eines Altersgeldes nach versorgungsrechtlichen Vorschriften

Ihr Schreiben vom 08. Mai 2020

Sehr geehrter Herr Weber,
sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete,

wir bedanken uns für die Möglichkeit der Stellungnahme zu dem o.g. Gesetzentwurf der Landesregierung sowie dem Änderungsantrag der SPD-Fraktion. Davon machen wir nachstehend gern Gebrauch, auch im Namen unserer 19 Mitgliedsorganisationen, die in den vielfältigen Aufgabenbereichen des öffentlichen Dienstes auf Landes- und Kommunalebene die Interessen der dort tätigen Beamtinnen und Beamte vertreten.

Da sich die mit der Besoldungsstrukturreform angestrebten Verbesserungen – richtigerweise – auf das gesamte Berufsbeamtentum in Schleswig-Holstein positiv auswirken sollen, haben wir unsere Stellungnahme diesem Aspekt untergeordnet. Gegenstand unserer Rückmeldung sind deshalb übergreifende Themen, die für die Gesamtentwicklung des Berufsbeamtentums maßgebend sind. Berechtigte aufgaben- und behördenspezifische Forderungen unserer Mitgliedsorganisationen werden an geeigneter Stelle selbstverständlich ergänzend weiterverfolgt.

I. Ausgangslage und Zusammenfassende Bewertung des Gesetzentwurfes

Die Besoldungsstrukturreform hat für den öffentlichen Dienst und für die Beamtinnen und Beamten des Landes sowie der Kommunen eine ausgesprochen hohe Bedeutung. Denn es gilt, drei wichtige Ziele zu erreichen:

1. Ein spürbares Signal der Wertschätzung gegenüber den vorhandenen Beamtinnen und Beamten, mit dem die Motivation gefördert und sichergestellt wird.

2. Eine Steigerung der Attraktivität der Besoldung und eine daraus resultierende bessere Konkurrenzfähigkeit gegenüber der Privatwirtschaft sowie anderen Bundesländern, um die Ausgangslage zu verbessern, Personal zu finden und zu binden.
3. Eine vorläufige Befriedung des Konfliktes um die jährliche Sonderzahlung („Weihnachtsgeld“)

Diese Ziele und das dringende Erfordernis der Zielerreichung resultieren insbesondere aus der vor 13 Jahren vorgenommenen flächendeckenden Besoldungskürzung zur Abwendung einer Haushaltsnotlage, indem die jährliche Sonderzahlung gestrichen beziehungsweise drastisch reduziert wurde.

Die negativen Effekte auf das Personal haben sich heute sogar noch verschärft, weil an den Kürzungen trotz grundlegend veränderter Rahmenbedingungen festgehalten wurde. Inzwischen hat sich nämlich nicht nur die Haushaltslage deutlich verändert – wir verzeichnen abgesehen von der diesjährigen „coronabedingten“ Delle sogar historisch hohe Einnahmen – sondern auch die Arbeitsmarktlage: Während eine adäquate Besetzung freier Stellen zum Zeitpunkt der Einschnitte noch möglich war, bestehen in der heutigen von Fachkräftemangel geprägten Situation ganz erhebliche Probleme.

Beide Entwicklungen hätten eigentlich längst eine Rücknahme der Kürzungen und eine marktgerechte Ausgestaltung der Besoldung erfordert. Hinzu kommt, dass im Zuge der Kürzungen deren Rücknahme für den Fall einer besseren Haushaltslage in Aussicht gestellt wurde.

Doch eine derartige - eigentlich geradezu selbstverständliche - Maßnahme blieb aus, die Politik hat entsprechenden Handlungsbedarf weitgehend ignoriert. Während die Beamtinnen und Beamten immer wieder getröstet wurden, hat die Privatwirtschaft zügig, flexibel und deutlich auf die wirtschaftliche Entwicklung und den Fachkräftemangel reagiert. Dabei erfolgten nicht nur entsprechende Anpassungen im Gehaltsgefüge des qualifizierten Personals. Hinzu kommen Bonus-Zahlungen und Benefit-Leistungen, die dem öffentlichen Dienst gänzlich fremd sind, was dort übrigens die zentrale Funktion des Grundgehaltes untermauert.

Die Folgen der skizzierten Entwicklungen sind eine schleichende Gefährdung der zuverlässigen Erfüllung öffentlicher Aufgaben und eine Beschädigung von Werten wie „Fairness“ und „Vertrauen“.

Wir begrüßen, dass die Landesregierung den durchaus dringenden Handlungsbedarf erkennt und mit dem Gesetzentwurf sowohl dem Koalitionsvertrag als auch den Ankündigungen beziehungsweise Zusagen gegenüber dem dbb (denkbare Verbesserungen beim Weihnachtsgeld, Ziel einer insgesamt tragfähigen Besoldungsstruktur und -höhe im Wettbewerb um die besten Köpfe auch im Vergleich mit anderen Bundesländern und unter Einbeziehung der Sonderzuwendungen) Rechnung tragen möchte.

Auch wenn der Gesetzentwurf einige Schritte in die richtige Richtung erkennen lässt, bleibt er nicht nur hinter dem Wünschenswerten zurück, sondern auch hinter dem Erforderlichen und Möglichen. Da die von der Landesregierung vorgesehenen Mittel zu gering bemessen sind und zu spät bereitgestellt werden, kann es mit dem vorliegenden Gesetzentwurf in weiten Teilen nicht gelingen, die damit verbundenen Ziele zu erreichen. Insbesondere ist die zentrale und alle Beamtinnen und Beamte betreffende Maßnahme der linearen Besoldungssteigerung um einen (aufgeteilten) Prozent nicht geeignet, die Einschnitte bei

der Sonderzahlung angemessen zu kompensieren. Vor diesem Hintergrund ist es bedauerlich, dass auch von anderen Maßnahmen, die eine große Strahlkraft hätten, abgesehen wird. Hierzu zählt insbesondere eine Reduzierung der wöchentlichen Regelarbeitszeit, die mit 41 Stunden alles andere als ein Signal für Familienfreundlichkeit und Attraktivität ist, zumal die Arbeitszeit in benachbarten Bundesländern durchgängig geringer ist.

Hinzu kommt, dass die Reform von weiten Teilen der Basis nicht als solche wahrgenommen wird sondern als sehr überschaubare Maßnahme, die anstatt durch Mut und Innovation vor allem durch das Ziel geprägt ist, ohnehin bestehende Vorgaben der Rechtsprechung zu erfüllen.

II. Grundsätzliches

II.1. Fortwirkung der Einschnitte bei der Sonderzahlung

Um zu verdeutlichen, wie unbefriedigend die Situation ist und nach dem Gesetzentwurf auch bleibt, hat der dbb sh umfangreiche Berechnungen vorgenommen. An dieser Stelle geben wir einen kleinen Auszug wieder, der die Einbußen im aktuellen Jahr 2020 bei den Besoldungsgruppen A 5 bis A 16 jeweils in der ersten und letzten Erfahrungsstufe darstellt.

Bes.-Gr.	Stufe	% urspr.	% akt.	Jahresverlust €	Bes.-Gr.	Stufe	% urspr.	% akt.	Jahresverlust €
A 5	1	70	28,97	934,57	A 11	3	64	0,00	2.115,91
	8	70	24,48	1.226,92		12	64	0,00	2.787,30
A 6	1	70	28,37	968,46	A 12	4	64	0,00	2.372,81
	9	70	23,32	1.320,86		12	64	0,00	3.071,90
A 7	1	67	27,29	960,31	A 13	4	64	0,00	2.648,31
	10	67	21,71	1.377,16		12	64	0,00	3.414,04
A 8	2	67	25,83	1.052,04	A 14	4	60	0,00	2.608,99
	11	67	20,00	1.550,62		12	60	0,00	3.543,67
A 9	2	67	24,38	1.153,81	A 15	6	60	0,00	3.187,12
	11	67	18,83	1.688,20		12	60	0,00	4.000,90
A 10	2	64	22,77	1.195,32	A 16	6	60	0,00	3.515,53
	11	64	16,85	1.846,55		12	60	0,00	4.456,67

Erläuterung:

Stufe: für jede Besoldungsgruppe ist auszugsweise jeweils die erste und die letzte Erfahrungsstufe dargestellt

% urspr.: ursprünglicher prozentualer Anteil der Sonderzahlung am monatlichen Grundgehalt laut Sonderzahlungsgesetz 2003

% akt.: aktueller prozentualer Anteil der Sonderzahlung (allgemeiner Betrag) am monatlichen Grundgehalt im Jahr 2020

Jahresverlust: Einbuße im Jahr 2020, die sich aus dem Vergleich zwischen der tatsächlich gewährten Sonderzahlung (allgemeiner Betrag) und dem prozentualen Anteil laut Sonderzahlungsgesetz 2003 ergibt.

Zu bedenken ist, dass entsprechende Einbußen bereits in den letzten 13 Jahren zu verzeichnen sind. Es dürfte damit keine gesellschaftliche Gruppe geben, die stärker zur Haushaltssanierung herangezogen wurde und wird. Derartige Übersichten werden wir auch in den Folgejahren veröffentlichen. Bereits jetzt wird deutlich, dass die geringfügige Anpassung der Tabellenwerte um insgesamt ein Prozent, die wir als Ausgleichsmaßnahme anerkennen und anrechnen werden, nicht zu einer zufriedenstellenden Korrektur führen kann.

Die Benachteiligung der Beamtinnen und Beamten wird auch bei einem Vergleich mit der Gesamtwirtschaft deutlich. Nach den Zahlen des Statistischen Bundesamtes erhielten im letzten Jahr 86,9 Prozent der tarifgebundenen Beschäftigten ein Weihnachtsgeld von durchschnittlich 2.632 Euro. In diesen Durchschnittswert fließen Beträge in Höhe von 3.150 Euro im Gesundheits- und Sozialwesen oder 4.198 Euro in der Wasserversorgung ein. Dagegen steht bei Beamtinnen und Beamten in Schleswig-Holstein der allgemeine Betrag von 660 Euro.

Hinzu kommt, dass der Betrag in Höhe von lediglich 660 Euro nicht für alle Beamtinnen und Beamten, sondern nur bis zur Besoldungsgruppe A 10 gezahlt wird und dass die weiterhin fehlende Dynamisierung zu einer fortschreitenden Entwertung führt.

II.2. Vorschlag des dbb zur Sonderzahlung

An dieser Stelle möchten wir deutlich machen, dass für den dbb eine vollständige Rückkehr zur als „Weihnachtsgeld“ bezeichneten jährlichen Sonderzahlung nicht alternativlos ist. Uns kommt es vielmehr darauf an, dass das die Reduzierung der Besoldung ausmachende Volumen wieder bei den Beamtinnen und Beamten ankommt. Dafür kommt ausdrücklich auch eine strukturelle Erhöhung der monatlichen Besoldung in Frage. Allerdings entfaltet die im vorliegenden Gesetzentwurf vorgesehene lediglich einprozentige Besoldungsanpassung keine ausgleichende Wirkung.

Wir ignorieren jedoch nicht, dass eine aus unserer Sicht angezeigte vollständige Rücknahme der Besoldungskürzung nur realistisch ist, wenn entsprechende Korrekturen auch in anderen Bundesländern erfolgen, die in der Vergangenheit in unterschiedlichem Ausmaß ebenfalls Möglichkeiten genutzt haben, Beamtinnen und Beamte zur Haushaltssanierung heranzuziehen. Vor diesem Hintergrund sollte mit dem aktuellen Gesetzesvorhaben im Besoldungsranking der Länder eine Platzierung Schleswig-Holsteins zumindest im guten Mittelfeld angestrebt werden. Doch selbst dieses Ziel wird nicht erreicht, wenn Nachbesserungen ausbleiben, zumal auch andere Länder die Zeichen der Zeit erkannt haben und inzwischen Besoldungsverbesserungen vornehmen, wobei häufig ambitionierter vorgegangen wird als es der Gesetzentwurf für Schleswig-Holstein erkennen lässt.

Der dbb hat im Zuge der politischen Diskussion einen Vorschlag eingebracht, der

- einen allgemeinen Betrag der Jahressonderzahlung in Höhe von 1.000 Euro für alle Besoldungsgruppen,
- die Zwölfteilung des allgemeinen Betrages mit Integration in die Besoldungstabelle und
- die Beibehaltung des Sonderbetrages für Kinder

beinhaltet.

Als Vorteile dieses Modells hat der dbb insbesondere angeführt,

- dass „1.000 Euro für alle“ als spürbares Signal an die gesamte Beamtenschaft wahrgenommen würde und damit auch unter „Marketinggesichtspunkten“ zu favorisieren wäre,
- dass bereits auf den ersten Blick die Benachteiligung einzelner Besoldungsgruppen (derzeit wird ab A 11 keine Sonderzahlung als allgemeiner Betrag gewährt) beseitigt und dennoch eine spürbare soziale Komponente beibehalten würde,
- dass durch die mit der Einbeziehung in die Besoldungstabelle einhergehende Dynamisierung die schleichende weitere Entwertung der Sonderzahlung gestoppt würde,
- dass das Ziel, im Besoldungsranking der Länder einen guten Mittelplatz zu belegen, grundsätzlich bei allen Besoldungsgruppen erreicht würde und
- dass die zusätzlichen Kosten absolut überschaubar wären.

Leider hat die Landesregierung diesen Vorschlag letztendlich nicht aufgegriffen, weil nicht alle Besoldungsgruppen gleichermaßen profitieren und es deshalb auch einzelne kritische Stimmen gab. Diese kritischen Stimmen überraschen jedoch nicht, denn der Ausgleich einer bestehenden Ungerechtigkeit bedeutet immer, dass die bislang stärker benachteiligte Gruppe einen höheren Ausgleich erhalten müsste als die bislang weniger benachteiligte Gruppe. Wir bedauern, dass bislang der politische Mut für derartige Entscheidungen offenbar mehrheitlich fehlt, zumal sie letztendlich ganz klar eine befriedende Wirkung hätten. Ungeachtet dessen sei angemerkt, dass jede Maßnahme im Rahmen einer Besoldungsstrukturreform kritische Stimmen hervorrufen wird, solange sie nicht den vollständigen Ausgleich der Besoldungskürzung beinhaltet.

II.3. Verständigung zur Verbesserung der Besoldungsstruktur

Wir erkennen an, dass dem dbb die Gelegenheit gegeben wurde, sowohl im Finanzministerium als auch bei der Landesregierung Positionen auszutauschen und Vorschläge einzubringen. Die konstruktiven Gespräche mündeten allerdings nicht in seitens des dbb erwartete Beschlüsse der Landesregierung, insbesondere hinsichtlich des zentralen Themas „Ausgleich der Besoldungskürzung“.

Dabei verkennen wir nicht, dass durchaus positive Nachbesserungen gegenüber den ursprünglichen Eckpunkten zu verzeichnen sind. Dazu zählt insbesondere

- die Umsetzung der ergänzenden Besoldungsanpassung in zwei statt vier Schritten
- die Abwendung von Nachteilen für Pensionäre
- die Klarstellung, dass der nächste Tarifabschluss mit den Ländern zeit- und wirkungsgleich übertragen wird
- die Verkürzung der Mindestwartezeit auf die erste Beförderung für Probezeitbeamtinnen und –beamte.

Dennoch müssen wir feststellen, dass im Ergebnis kein weitergehender Ausgleich der Besoldungskürzung erreicht wird. Es bleibt bei der lediglich einprozentigen Anhebung der Besoldung und der ergänzenden Anhebung der Eingangsbesoldung.

Wir mussten zur Kenntnis nehmen, dass die Landesregierung bislang nicht bereit ist, die notwendigen ergänzenden Mittel bereitzustellen, um die Kürzungen in einem angemessenen Umfang zurückzunehmen.

Vor diesem Hintergrund stellt die „Verständigung zur Verbesserung der Besoldungsstruktur“ vom 25. November 2019 keineswegs eine Einigung dar, mit der die Forderungen des dbb erfüllt sind und der Konflikt um die Sonderzahlung gelöst wird. Die genannten Forderungen bleiben unverändert bestehen. Mit der Verständigung wurde lediglich eine bestmögliche Lösung innerhalb des von der Landesregierung vorgegebenen – unzureichenden – finanziellen Rahmens dargestellt.

II.4. Auswirkungen des Pandemiegeschehens auf die Besoldungsstrukturreform

Die Arbeit des öffentlichen Dienstes war in den letzten Wochen und Monaten von Auswirkungen im Zusammenhang mit dem Coronavirus geprägt. Nahezu alle Beschäftigten waren von Maßnahmen betroffen, um die Arbeitsabläufe und -inhalte soweit wie möglich an das Pandemiegeschehen anzupassen. Dabei haben sie ein großes Pflichtbewusstsein und eine hohe Flexibilität gezeigt.

Darüber hinaus war (und ist) ein großer Teil der Beschäftigten erheblichen zusätzlichen Belastungen ausgesetzt, um diese für die Menschen sehr belastende Phase so gut wie möglich zu bewältigen. Differenzierte politische Entscheidungen der unterschiedlichen staatlichen Ebenen mussten in die Praxis umgesetzt werden, zum Beispiel um das Infektionsgeschehen einzudämmen und existenzsichernde Hilfen zu gewährleisten.

Erneut ist deutlich geworden, dass der öffentliche Dienst insgesamt systemrelevant ist. Er gewährleistet Kontinuität eines funktionierenden Staates – auch, aber eben nicht nur in Krisenzeiten. Deshalb sind für die dort Beschäftigten Bedingungen notwendig, die gleichermaßen eine Kontinuität in Sachen Fairness aufweisen. Diese muss somit auch dann gegeben sein, wenn es mit der Wirtschaft und den dortigen Löhnen wieder steil bergauf geht.

Die vergangenen Jahre haben leider den Nachweis erbracht, dass in wirtschaftlich florierenden Zeiten erforderliche und dabei auch mögliche Anpassungen weitgehend ausbleiben. Folglich kommen wir nicht umhin, die überfällige parlamentarische Debatte nun in einer Phase zu führen, die durch wirtschaftliche Probleme und starke Belastungen öffentlicher Haushalte geprägt ist.

Auf der anderen Seite bleibt es den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes natürlich nicht verborgen, dass in der Politik derzeit geradezu ein Überbietungswettbewerb stattfindet, Ideen für finanzielle Unterstützungen zu Lasten öffentlicher Kassen zu entwickeln, auch wenn viele der bereits beschlossenen Maßnahmen unbestritten sachgerecht sind. Doch bei den dafür zur Verfügung gestellten Milliardensummen wirkt die jahrelange Verweigerung verhältnismäßig geringer Beträge, mit denen eine existierende und offensichtliche Gerechtigkeitslücke im Interesse eines leistungsfähigen öffentlichen Dienstes dauerhaft geschlossen werden kann, überhaupt nicht mehr nachvollziehbar.

Dennoch verkennen wir nicht, dass dieses Jahr von besonderen finanzpolitischen Herausforderungen geprägt ist. Vor diesem Hintergrund nehmen wir von unserer Forderung Abstand, noch in diesem Jahr einen ersten Schritt der Besoldungsstrukturreform umzusetzen. Das ändert jedoch nichts an unserer Auffassung, dass notwendige Maßnahmen längst hätten erfolgen müssen.

Auch das Ergebnis der 157. Sitzung des Arbeitskreises „Steuerschätzungen“, nach dem bereits im nächsten Jahr das durchaus beachtenswerte Vorjahresniveau erreicht wird und dann weitere deutliche Steigerungen prognostiziert werden, bestärken unsere Position, an der Forderung nach einem vollständigen Ausgleich der Besoldungskürzungen festzuhalten.

III. Zu den einzelnen vorgesehenen Maßnahmen im Gesetzentwurf der Landesregierung

III.1. Zur strukturellen Anhebung des Besoldungsniveaus (Art. 1 Nr. 5 sowie Art. 2)

Wie bereits dargestellt, stoßen sowohl

- das Volumen von lediglich einem Prozent sowie
- der Einstieg erst Mitte 2021

weit überwiegend auf erhebliche Kritik.

Um diese Kritik in eine überwiegend positive Resonanz umzuwandeln, bedürfte es einer Korrektur. Dafür gäbe es mehrere Möglichkeiten:

- Anhebung des Volumens für die lineare Besoldungsanpassung;
- Aufwertung der Jahressonderzahlung, ggf. mit anschließender Integration in die Besoldungstabelle;
- Nutzung weiterer Möglichkeiten mit Strahlkraft, z.B. Reduzierung der Arbeitszeit oder Abschaffung des Selbstbehaltes in der Beihilfe (inklusive freie Heilfürsorge).

Aus unserer Sicht ist es zudem unschlüssig und inkonsequent, dass parallel zur vorgesehenen linearen Anpassung um einen Prozent an der bisherigen Regelung bezüglich des statischen allgemeinen Betrages der jährlichen Sonderzahlung festgehalten werden soll, statt die strukturelle Besoldungsanpassung zu optimieren. Zum Beispiel erschließt es sich nicht, dass in der Besoldungsgruppe A 10 mit der Erfahrungsstufe 11 (Grundgehalt 3.916,49 €) die Sonderzahlung gewährt wird, nicht jedoch bei einem geringeren Grundgehalt in der Besoldungsgruppe A 11 (bis zur Erfahrungsstufe 7) und in der Besoldungsgruppe A 12 (bis zur Erfahrungsstufe 3).

III.2. Zur Anhebung der Besoldung in den Einstiegsstufen (Art I Nr. 4 und 5)

Die vorgesehene überproportionale Anhebung der Eingangsbesoldung ist mit Blick auf das Tarifergebnis mit der TdL und auch auf die in der Praxis bestehenden Probleme, Nachwuchskräfte zu gewinnen, folgerichtig. Für künftige Berufseinsteiger ist durchaus ein monetärer Attraktivitätszuwachs zu erwarten. Die vorgesehene Umsetzung ist aus unserer Sicht sachgerecht, wenngleich das sogenannte Abstandsgebot auch hinsichtlich der Stufen stets im Blick bleiben muss.

Wir müssen allerdings auf zwei kritische Aspekte hinweisen:

- Der Attraktivitätszuwachs dürfte in den folgenden Berufsjahren relativiert werden, weil dann wieder Werte greifen, die deutlich durch Kürzungen geprägt sind. „Erst locken, dann enttäuschen“ dürfte sich nicht als nachhaltig positive Strategie erweisen.
- Bei bereits vorhandenen Beamtinnen und Beamten entsteht der Eindruck, ihnen wird ein fairer Ausgleich der Bezüge kürzung verweigert, um eine bessere Bezahlung von Kolleginnen und Kollegen zu ermöglichen, die aktuell weitgehend noch gar nicht

da sind. Hier ist eine weitere demotivierende Wirkung zu befürchten, zumal es um jene Beamtinnen und Beamten geht, die trotz der unbefriedigenden Rahmenbedingungen für kontinuierlich funktionierende öffentliche Dienste gesorgt haben.

Die Akzeptanz einer überproportionalen Anhebung der Eingangsbesoldung würde bei den etablierten Kolleginnen und Kollegen durch eine zufriedenstellende Lösung bei der strukturellen Anhebung des Besoldungsniveaus deutlich erhöht werden.

An dieser Stelle möchten wir den zutreffenden Hinweis in der Landtagsdrucksache unterstreichen, wonach die Anhebung in den Einstiegsstufen auch dem Tarifabschluss mit der TdL aus dem Jahr 2019 geschuldet ist. Dieser sah eine überproportionale Anhebung der Einstiegsentgelte vor. Davon wurde bei der Übertragung auf die Besoldung mit Blick auf die anstehende Besoldungsstrukturreform einvernehmlich abgesehen. Bezüglich der Kosten der jetzt vorgesehenen Anhebung der Eingangsstufen kann also nicht von zusätzlichen Mitteln gesprochen werden, vielmehr handelt es sich um eine verzögerte Übertragung eines Teils des Tarifabschlusses.

III.3. Zum Wegfall der Besoldungsgruppen A 2 bis A 4 (Art. 1 Nr. 8 und 10 Buchst. b) bis d))

Grundsätzlich handelt es sich um eine schlüssige Maßnahme, da diese Besoldungsgruppen mit einer Ausnahme, die aber einer sachgerechten Lösung zugeführt werden soll, keine praktische Relevanz mehr haben.

Allerdings kann es kein nachhaltiger und beliebig anwendbarer Lösungsansatz sein, wenn aus Gründen des unzureichenden Abstands zum Grundsicherungsniveau oder der nicht mehr konkurrenzfähigen Besoldungshöhe einfach untere Besoldungsgruppen gestrichen werden sowie Eingangsämter angehoben werden. Dies führt zu einer Stauchung in den darüber liegenden Besoldungsgruppen, die irgendwann ein Missverhältnis zwischen den funktionellen und statusrechtlichen Ämtern und damit der amtsangemessenen Alimentation provozieren. Eine ausreichende Spreizung bleibt deshalb unverzichtbar. Wenn einer Nutzung höherer Besoldungsgruppen gegenüber einer ausreichenden Unterfütterung der unteren Besoldungsgruppen immer wieder Vorrang eingeräumt wird, dann erfordert das zum Beispiel höhere Eingangsämter in der Laufbahngruppe 2. Wir halten es inzwischen für überfällig, diese Konsequenz zu ziehen.

Die Beibehaltung der Besoldungsgruppe 4 ausschließlich zur Berechnung der Mindestversorgung (siehe Seite 20 der Drucksache) wird von uns zunächst akzeptiert.

III.4. Zur Einführung des Altersgeldes (Art. 4)

Das Altersgeld wird von unseren Mitgliedsorganisationen differenziert betrachtet. Es ist fraglich, ob ein mit dem Altersgeld verbundener Attraktivitätszuwachs eines (nur) vorübergehenden Wechsels von der Privatwirtschaft in den Öffentlichen Dienst sowie eines dauerhaften Ausstiegs aus dem Öffentlichen Dienst förderungswürdig ist, gerade mit Blick auf das regelmäßig auf Lebenszeit angelegte Beamtenverhältnis. Aber aufgrund der häufigen Probleme, Stellen zu besetzen, sowie mit Blick auf die europarechtskonforme Umsetzung der Arbeitnehmerfreizügigkeit scheint die Erprobung dieses Instrumentes gerechtfertigt. Allerdings kann die Evaluation auf Bundesebene, die kaum nachteilige Auswir-

kungen durch eine verstärkte Abwanderung erkennen lässt, nicht einfach auf Schleswig-Holstein übertragen werden, da auf Bundesebene die Besoldung deutlich höher ist.

Wir begrüßen, dass unsere Forderung, auch die in § 117 Abs. 6 LBG genannten Beamtinnen und Beamten auf Zeit einzubeziehen, berücksichtigt wurde.

III.5. Zum Wegfall der Mindestwartefrist für eine Beförderung nach der Probezeit (Art 3 Nr. 1)

Die bestehende Regelung, nach der im Anschluss an die erfolgreich bestandene Probezeit ein weiteres Jahr und damit insgesamt vier Jahre auf die frühestmögliche erste Beförderung gewartet werden muss, ist nicht mehr zeitgemäß und wirkt demotivierend. Künftig wird es besser möglich sein, bewährte Nachwuchskräfte, die entsprechende Stellen besetzen, funktionsgerecht zu besolden. Wir begrüßen sehr, dass unsere Forderung berücksichtigt wurde.

III.6. Zur Entgeltumwandlung für Dienstfahräder (Art. 1 Nr. 2)

Diese Möglichkeit wird von Beamtinnen und Beamten, die an derartigen Modellen interessiert sind, sicher positiv aufgenommen werden. Allerdings dürfen diese nicht instrumentalisiert werden, um eine insbesondere für den Dienstherrn günstige Lösung für die Beschaffung von Dienstfahrrädern zu erreichen. Diese resultiert immerhin auch aus einem Verzicht(!) auf Besoldung, der bereits mit Blick auf den Alimentationsgrundsatz grundsätzlich kritisch zu sehen ist.

Wenn der Dienstherr Dienstfahräder anschaffen möchte, ist das natürlich zu begrüßen – allerdings sollte er dann auch die damit verbundenen Kosten vollständig tragen. Wenn der Dienstherr die klimafreundliche Mobilität seiner Beschäftigten fördern möchte, ist das ebenfalls zu begrüßen – allerdings sollte dies dann auch durch ergänzende Leistungen realisiert werden. Deshalb favorisieren wir die Nutzung der in § 19 Abs. 2 E-SHBesG vorgesehenen Möglichkeiten.

Ungeachtet dessen nehmen wir mit großem Interesse zur Kenntnis, dass inzwischen offenbar Bereitschaft besteht, im Zusammenhang mit Verzicht auf Besoldung stehende Regelungen auch ohne korrespondierende Tarifregelung weiterzuentwickeln. § 3 SHBesG beinhaltet bereits die Möglichkeit, für vermögenswirksame Leistungen auf Besoldung zu verzichten. Unser Vorschlag, den Zuschuss zu den vermögenswirksamen Leistungen von lediglich 6,65 Euro zu erhöhen, wurde bislang unter Verweis auf fehlende entsprechende Tarifregelungen abgelehnt. Hier könnte im Besoldungsrecht jedoch mit gutem Beispiel vorangegangen werden, so dass wir anregen, eine Erhöhung zum Gegenstand dieses Gesetzgebungsverfahrens zu machen.

III.7. Sonstige Geldzuwendungen und Sachleistungen (Art. 1 Nr. 6)

Wir begrüßen ausdrücklich, dass es künftig ermöglicht werden soll, sonstige Geldzuwendungen oder Sachleistungen zur Förderung klimafreundlicher Mobilität oder zur Gesundheitsförderung zu gewähren. Damit werden wesentliche Elemente unseres Vorschlags zur Einrichtung eines Wertschätzungsbudgets umgesetzt.

Für die Wirksamkeit dieses Instrumentes ist allerdings die tatsächliche Bereitstellung ausreichender Mittel eine unverzichtbare Voraussetzung. Deshalb appellieren wir bereits an dieser Stelle an den Landtag, zu gegebener Zeit die notwendigen Beschlüsse zu fassen.

Hinsichtlich der Verwendung entsprechender Mittel würden wir allerdings eine größere Flexibilität für sinnvoll halten. Die auf Seite 22 der Drucksache erkennbare kritische Betrachtung leistungsbezogener Bezahlungselemente muss differenziert betrachtet werden. Eine pauschale Nichtanwendung bestehender Instrumente wäre kaum mit den Anforderungen an eine pflichtgemäße Ermessensausübung zu vereinbaren. Ungeachtet dessen sind problematische Erfahrungen nicht zu bestreiten. Diese resultieren jedoch insbesondere aus wenig praxisgerechten Konzepten und gesetzlichen Vorgaben. Zu Letzteren zählt die zwingende Voraussetzung der Erbringung herausragender besonderer Leistungen.

III.8. Amtszulage für A 13 – Stellen (Art 1 Nr. 10)

Wir begrüßen ausdrücklich, dass auf unsere Kritik an der starren Deckelung der Amtszulagen zumindest teilweise reagiert wurde. Durch die bestehende Vorgabe, dass die Amtszulage nur nach sachgerechter Bewertung und für Funktionen in Frage kommt, die sich von denen der Ausgangsbesoldungsgruppe abheben, wird bereits sichergestellt, dass ungerechtfertigte Amtszulagen nicht möglich sind. Die Deckelung bedeutet dagegen im Falle ausgeschöpfter Möglichkeiten, dass eine weitere Zulage selbst dann nicht möglich ist, wenn sie nach sachgerechter Bewertung gerechtfertigt wäre. Die Folge ist eine sachwidrig zu niedrige Besoldung.

Ob diese Folge durch eine „Quote“ von 20 Prozent bei der Besoldungsgruppe A 13 abgewendet werden kann, bleibt abzuwarten. Aus unserer Sicht kommt eine größere Flexibilität in Frage.

Insbesondere in Dienststellen mit einem kleinerem Personalkörper erweist sich auch die bestehende Deckelung bei der Besoldungsgruppe A 9 (Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt) als Ursache ausbleibender Besoldungsgerechtigkeit. Wenn auf Seite 21 der Landtagsdrucksache auf bislang ausgebliebene Forderungen der personalbewirtschaftenden Ressorts verwiesen wird, dürfte zumindest der kommunale Bereich nicht einbezogen sein. Hier werden entsprechende Funktionen mehrheitlich durch Tarifbeschäftigte besetzt, was die begrenzende Wirkung der Quotenregelung noch verschärft. Deshalb sollte an dieser Stelle nachjustiert werden.

Gerade mit Blick auf die abgeschafften Stellenobergrenzen halten wir es für folgerichtig und konsequent, auch bezüglich der Amtszulagen die gebotene Flexibilität zu ermöglichen. Das betrifft grundsätzlich auch die Besoldungsgruppe A 16.

III.9. Zu den sonstigen vorgesehenen Änderungen

Die Verfahrensänderungen im Beihilferecht, die Flexibilisierung bezüglich des Gehaltskontos, die Vereinheitlichung des Familienzuschlags, die Neuregelung der Besoldung bei begrenzter Dienstfähigkeit, die Folgeänderungen aus der Errichtung des SHIBB sowie die redaktionellen Anpassungen stoßen auf unsere Zustimmung.

IV. Zum Änderungsantrag der Fraktion der SPD

Die Ausweitung der Möglichkeit zur Ableistung des Vorbereitungsdienstes in Teilzeit auf Schwerbehinderte wird von uns begrüßt. Wir bedauern, dass in entsprechenden Fällen keine kreativen Lösungen auf der Grundlage der bestehenden Regelungen herbeigeführt wurden.

V. Ergänzende Vorschläge des dbb sh

Um die mit der Besoldungsstrukturreform verbundenen Ziele besser zu erreichen, haben wir an den sachlich maßgebenden Stellen dieser Stellungnahme diverse Vorschläge zusammengetragen. Ergänzend möchten wir auf zwei weitere Punkte hinweisen:

- **Ausgleichspflicht angeordneter Überstunden**

Neben der mit 41 Wochenstunden bereits zu hohen Arbeitszeit führen Überstunden häufig zu weiteren Praxisproblemen: Nach § 60 Abs. 3 LBG ist erst bei einer Überschreitung der regelmäßigen Arbeitszeit von 5 Stunden im Monat eine entsprechende Dienstbefreiung zu gewähren. Selbst wenn diese Voraussetzung erfüllt ist, wäre ein Ausgleich nicht überall gewährleistet, da die alternative Mehrarbeitsvergütung einen ausgesprochen eingeschränkten Anwendungsbereich hat. Diese Regelungen sind nicht mehr zeitgemäß und durch die Praxis in weiten Teilen bereits überholt. Die Rechtsgrundlagen sollten die Selbstverständlichkeit abbilden, dass angeordnete Überstunden durch Dienstbefreiung oder Mehrarbeitsvergütung abgegolten werden.

Die Landesregierung hat angekündigt, unseren Vorschlag im Rahmen der nächsten LBG-Änderung in die Diskussion einzubeziehen, was wir begrüßen würden. Sollte ein entsprechendes Gesetzgebungsverfahren ausbleiben, regen wir eine Initiative aus der Mitte des Parlaments an.

- **„Mütterrente“**

Um Nachteile in der Altersversorgung infolge der Kindererziehung abzumildern, erfolgte in der gesetzlichen Rentenversicherung mit Wirkung ab dem 1. Juli 2014 eine deutliche Aufwertung der Erziehungszeiten für vor 1992 geborene Kinder. Der dbb sh hatte seinerzeit gefordert, die als „Mütterrente“ bezeichnete Verbesserung auch auf die Beamtenversorgung zu übertragen. Die Forderung wurde abgelehnt – eine Übertragung käme erst in Frage, wenn das Versorgungsrecht des Bundes entsprechend angepasst werde. Dies ist nunmehr mit dem Besoldungsstrukturmodernisierungsgesetz (BesStMG) erfolgt. Wir gehen davon aus, dass dieses Anliegen somit auch in Schleswig-Holstein aufgegriffen wird und bitten um die Einleitung entsprechender Schritte.

Wir bitten darum, unsere Positionen und Vorschläge zu berücksichtigen. Für ergänzende Erörterungen stehen wir selbstverständlich gern zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen



Kai Tellkamp
Landesbundvorsitzender