



DGB Bezirk Nord | Besenbinderhof 60 | 20097 Hamburg

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Finanzausschuss
Herrn Vorsitzenden Thomas Rother, MdL
Düsternbrooker Weg 70
24105 Kiel

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 19/1248

Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Änderung besoldungs- und beamtenrechtlicher Vorschriften (Drucksache 19/746) und zum Änderungsantrag der SPD-Fraktion (Drucksache 19/790)

17. August 2018

Sehr geehrter Herr Rother,
sehr geehrte Damen und Herren,

Olaf Schwede
Öffentlicher Dienst

olaf.schwede@dgb.de

Telefon: 040-6077661-17
Telefax: 040-6077661-41

mit Schreiben vom 5. Juli 2018 hat der Finanzausschuss des Landtages von Schleswig-Holstein den Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) um eine Stellungnahme zum Gesetzesentwurf zur Änderung besoldungs- und beamtenrechtlicher Vorschriften und zum Änderungsantrag der SPD-Fraktion gebeten. Dieser Bitte kommt der DGB hiermit gerne nach.

OS

Besenbinderhof 60
20097 Hamburg

nord.dgb.de

Der DGB hat bereits im Rahmen des beamtenrechtlichen Beteiligungsverfahrens am 12. Februar 2018 und am 26. April 2018 umfangreich gegenüber dem Finanzministerium zu dem Gesetzesentwurf schriftlich Stellung genommen und am 16. Februar 2018 und am 2. Mai 2018 Beteiligungsgespräche geführt. Das Beteiligungsverfahren ist im Rahmen des Gesetzesentwurfes dargestellt.

Die Stellungnahme wird in enger Abstimmung mit den DGB-Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes in Schleswig-Holstein, insbesondere der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), der Gewerkschaft der Polizei (GdP) und der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), abgegeben.

Grundsätzliche Bewertung

Der vorliegende Gesetzesentwurf wird vom DGB grundsätzlich begrüßt. Er greift die zwischen dem DGB und der Finanzministerin bestehende Absprache auf, wonach im Nachgang der Besoldungsanpassung 2017/2018 weitere strukturelle Verbesserungen der Besoldung, insbesondere im Bereich der Anwärterbezüge, in einem gesonderten Gesetzgebungsverfahren aufgegriffen werden sollten. Diese Absprache wurde seitens der Landesregierung im Gesetzesentwurf zum Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2017 und 2018 dargestellt (Drucksache 18/5291) und ist auch Gegenstand der nun vorliegenden Gesetzesbegründung.

Der Gesetzesentwurf bleibt trotz einzelner sinnvoller Regelungen jedoch erkennbar hinter den deutlich weitergehenden Forderungen und Vorstellungen der Gewerkschaften des DGB zurück. Der DGB wird deshalb dieses Gesetzgebungsverfahren und die Möglichkeit zur Stellungnahme nutzen, um seine Vorstellungen zur strukturellen Stärkung der Besoldung und Versorgung in die Diskussion einzubringen. Gegenüber dem DGB und im Rahmen des vorliegenden Gesetzesentwurfes hat die Landesregierung bereits weitere Maßnahmen im Rahmen eines Gesetzgebungsvorhabens in 2019 angekündigt. Das ist aus Sicht des DGB ein wichtiges und richtiges Signal.

Positiv bewertet wird auch, dass die Landesregierung die Anregung des DGB aufgenommen hat, künftig auf eine zeitliche Befristung von Verordnungen nach dem Besoldungs-, dem Beamtenversorgungs- und dem Beamtengesetz zu verzichten.

Gleichzeitig beinhaltet der Gesetzesentwurf mit der vorgesehenen Streichung der zeitlichen Befristung des Zuschlags für die Arbeit über die Altersgrenze hinaus eine Regelung, die vom DGB kritisch bewertet wird.

Die Intention des Änderungsantrags der Fraktion der SPD (Drucksache 19/790) zur Wiederherstellung der Sonderzahlungen wird ausdrücklich begrüßt. Das Anliegen, hinsichtlich der Sonderzahlungen die vor 2007 geltende Rechtslage wiederherzustellen, wird vom DGB und seinen Gewerkschaften mit Nachdruck unterstützt. Der DGB hat diese Position bereits in einer separaten Stellungnahme vom 29. Januar 2018 gegenüber dem Finanzausschuss des Landtags ausführlich begründet (vgl. Umdruck 19/550).

Zu Artikel 1 „Änderung des Besoldungsgesetzes Schleswig-Holstein“

Der DGB unterstützt ausdrücklich die in den Nummern 2 und 7 vorgesehenen Anhebungen von Einstiegsämtern. Gerade in den unteren Besoldungsgruppen stellt sich vollkommen zu Recht die Frage, ob die Zuordnung zu den Besoldungsgruppen noch den gestiegenen und steigenden Anforderungen entspricht.

Die in Nummer 9 vorgesehene Anhebung der Anwärtergrundbeträge geht auf eine Initiative des DGB im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens zur Anpassung der Besoldung und Versorgung 2017/2018 zurück. Der DGB hat sowohl in dem damaligen Verfahren als auch im weiteren Dialog eine deutliche Verbesserung der Anwärterbezüge gefordert. 50 Prozent der Eingangsbesoldung des jeweiligen Amtes sind dabei aus Sicht des DGB als sinnvoller Orientierungswert anzunehmen. Deutlich hat der DGB bereits auf die besonderen Problemgruppen der Feuerwehr, der technischen Berufe und der Lehrkräfte hingewiesen. Insbesondere für angehende Beamtinnen und Beamte, die bereits aus der Erwerbstätigkeit kommen, lebensälter sind oder aber schon Familien gegründet haben, ist es schwierig, mit den niedrigen Einkommen zurecht zu kommen. Daraus entsteht auch ein Attraktivitätsproblem. Darüber hinaus sind ab 1998 zahlreiche strukturelle Verschlechterungen der Anwärterbezüge vor dem Hintergrund einer damals schwierigen Arbeitsmarktlage vorgenommen worden. Dazu zählen sowohl strukturelle Absenkungen als auch die Streichung des Verheirateten- und des Alterszuschlags.

Der Hinweis in der vorliegenden Gesetzesbegründung auf die zu beachtende Relation zur Eingangsbesoldung ist sachgerecht. Historisch bewegen sich die Anwärterbezüge zwischen mindestens 30 Prozent der Eingangsbesoldung als absolute Untergrenze (§ 54 Beamtenrechtsrahmengesetz von 1957, so auch noch in §§ 71 und 72 SHBesG) und 50 Prozent plus Kinderzuschläge (Unterhaltszuschuss in der Weimarer Republik).

Der steigende Wettbewerb um die besten Bewerberinnen und Bewerber, der sich sowohl gegenüber anderen öffentlichen Arbeitgebern bzw. Dienstherrn als auch gegenüber der Privatwirtschaft in den kommenden Jahren weiter verschärfen wird, macht es erforderlich, insbesondere für den Einstieg in den öffentlichen Dienst, deutlich attraktivere Bedingungen zu schaffen.

Aus Sicht des DGB ist es deswegen zwingend, zu deutlichen Verbesserungen der Anwärterbezüge zu kommen. Zielwert sind dabei für den DGB Anwärterbezüge in Höhe von 50 Prozent der Eingangsbesoldung des jeweiligen Amtes. Der DGB erwartet erkennbare Schritte, um dieses Ziel zu erreichen. Dies macht auch Steigerungen notwendig, die sichtbar über den nun vorliegenden Entwurf hinausgehen.

Dabei ist es gleichzeitig angemessen und sachgerecht, keine Gruppe von einer Erhöhung auszuschließen. Dies wird mit dem vorliegenden Gesetzesentwurf gewährleistet. Auch eine Staffelung der Erhöhungsbeträge findet grundsätzlich die Akzeptanz des DGB.

Zu Artikel 2 „Änderung des Gesetzes zur Förderung der personalwirtschaftlichen Bewältigung besonderer Problemlagen“

Der DGB bewertet die geplante Änderung kritisch. Bereits im Rahmen der Stellungnahmen zum Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung des Landesbeamtenrechts (Umdruck 18/5241) und zum Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der personalwirtschaftlichen Bewältigung besonderer Bedarfslagen (Umdruck 18/5272) haben sich der DGB und seine Gewerkschaften nachdrücklich gegen eine Förderung des Hinausschiebens des Eintritts in den Ruhestand durch einen Zuschlag von 10 Prozent bzw. 15 Prozent des Grundgehaltes ausgesprochen. Eine verlängerte aktive Dienstzeit kann ohnehin zu einem Wachsen der Versorgungsansprüche führen und damit einen Vorteil für die betroffene Beamtin bzw. den betroffenen Beamten darstellen.

Die Erhöhung der Attraktivität, über die Regelaltersgrenze hinaus tätig zu bleiben, hat eine gerade für jüngere Beschäftigte höchst unattraktive Folge: Die in der Regel von den älteren Beschäftigten besetzten besser dotierten Planstellen bleiben länger besetzt und verhindern Beförderungsperspektiven und Karrieremöglichkeiten. Ein zu hoher Anteil von Führungskräften zwischen 67 und 70 trägt nicht zur Flexibilität und Anpassungsbereitschaft der öffentlichen Verwaltung an geänderte Herausforderungen bei. Der DGB und seine Gewerkschaften haben die Öffnung stets aus diesen Gründen abgelehnt und haben daher den Besoldungszuschlag in Höhe von 10 bzw. 15 Prozent ausdrücklich nicht mitgetragen.

Der DGB hat deswegen die Möglichkeit der zeitlichen Befristung in die Debatte eingebracht. Diesem Vorschlag ist der Landtag damals bewusst gefolgt. Der DGB plädiert dafür, diese

Befristung beizubehalten und im Falle von Unstimmigkeiten im Gesetzestext diese entsprechend zu korrigieren (Stichwort: Teilzeit).

Der DGB weist darauf hin, dass Lehrerinnen und Lehrer nach § 35 Abs. 1 LBG erst mit dem Ablauf des letzten Monats des Schulhalbjahres, in welchem die Regelaltersgrenze erreicht wird, in den Ruhestand treten können. Dies führt in vielen Fällen zu einer nicht freiwilligen Weiterarbeit über die Regelaltersgrenze hinaus, die mit einer dienstlichen Notwendigkeit begründet wird. Da für diese Zielgruppe kein Besoldungszuschlag vorgesehen ist, würde eine unbefristete Verankerung des Zuschlags in § 9 a dauerhaft zu einer strukturellen Ungleichbehandlung führen.

Zu Artikel 3 „Änderung des Landesbeamtengesetzes“

Die als Nr. 2 vorgesehene Änderung ist für den DGB vor dem Hintergrund der damit verbundenen Änderung der Jubiläumsverordnung nachvollziehbar.

Zu Artikel 5 „Änderung der Landesverordnung über die Unterhaltsbeihilfe an Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendare“

Eine besondere Problemstellung existiert im Bereich der Unterhaltsbeihilfe der Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendare. Hier liegt aktuell die Höhe der Unterhaltsbeihilfe bei nur noch 29,68 Prozent der Eingangsbesoldung im Amt R 1 und damit unterhalb der historischen absoluten Untergrenze von 30 Prozent der Eingangsbesoldung (§ 54 Beamtenrechtsrahmengesetz von 1957, so auch noch in §§ 71 und 72 SHBesG). Die im vorliegenden Gesetzesentwurf vorgesehene Erhöhung ist damit notwendig und absolut sinnvoll.

Der DGB hat bereits mehrfach gegenüber dem für Justiz zuständigen Ministerium die rechtliche Stellung der Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendare kritisiert. Schon 2001 hat sich der DGB im Rahmen des damaligen Beteiligungsverfahrens dafür ausgesprochen, den Beamtenstatus der Referendarinnen und Referendare beizubehalten. Die Abschaffung des Beamtenstatus folgte 2001 allein fiskalischen Erwägungen. Eine erkennbare Abwägung des Für und Wider wurde nicht vorgenommen. Für den Justiznachwuchs in Schleswig-Holstein war die Abschaffung des Beamtenstatus mit erheblichen sozialen Nachteilen verbunden. Der DGB hielt es deswegen nach wie vor für richtig, die Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendare als Beamtinnen und Beamte im Vorbereitungsdienst zu beschäftigen und ihnen die entsprechende Alimentation zu gewähren.

Eine Wiedereinführung des Beamtenstatus für Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendare in Mecklenburg-Vorpommern ist vom dortigen Landtag am 27. Juni 2018 in zweiter Lesung beschlossen worden.¹ Mit der Umsetzung des Gesetzes wird das Land Mecklenburg-Vor-

¹ Landtag von Mecklenburg-Vorpommern, Drucksache 7/1800, „Drittes Gesetz zur Änderung des Juristenausbildungsgesetzes“.

pommern das erste Bundesland sein, welches die Möglichkeit der Ableistung des Vorbereitungsdienstes im Beamtenstatus wieder eröffnet. Es wird erwartet, dass dieser Schritt im Bundesvergleich zu einem deutlichen Attraktivitätsgewinn führen wird.

Ausdrücklich weist der DGB darauf hin, dass das Rechtsreferendariat dem Erwerb der Befähigung zum Richteramt und damit unmittelbar dem Zugang zum öffentlichen Dienst dient. Dieser Zugang zum öffentlichen Dienst darf nicht einer indirekten sozialen Sonderung unterworfen werden.

Zu Artikel 6 „Änderung der Elternzeitverordnung“

Die Einführung von Zuschüssen zu den anfallenden Beiträgen für die Kranken- und Pflegeversicherung wird ebenfalls vom DGB positiv bewertet. Ausdrücklich begrüßt der DGB, dass die Zuschüsse von Amts wegen und nicht nur auf Antrag gewährt werden sollen.

Die vorgesehenen Beträge von 31 bzw. 80 Euro werden mit der Mehrheitslage in Bund und Ländern begründet (S. 12 des Gesetzesentwurfes). Die Hamburgische Elternzeitverordnung weist in § 5 jedoch in einer entsprechenden Konstellation Beträge von 42 bzw. von 120 Euro auf. Eine Orientierung an den Hamburger Beträgen würde der DGB ausdrücklich befürworten.

Der DGB begrüßt, dass auf seine Anregung hin eine Klarstellung aufgenommen wurde, dass die Zuschüsse auch an Heilfürsorgeberechtigte gezahlt werden sollen, die ihre Kinder ebenfalls in der privaten Kranken- und Pflegeversicherung ergänzend zur Beihilfe versichern, sofern diese bei der oder dem Heilfürsorgeberechtigten im Familienzuschlag berücksichtigt sind.

Im Beteiligungsverfahren hat der DGB gegenüber dem Finanzministeriums angeregt, den Zuschuss auch freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten Beamtinnen und Beamten zu gewähren. Deren Anspruch auf Beihilfe erlischt nicht für über den Leistungskatalog der GKV hinausgehende Leistungen der Beihilfe. Sie sind damit strenggenommen auch beihilfeberechtigte Beamtinnen und Beamte nach § 5 Abs. 2 des Entwurfes. Der DGB bedauert, dass die Landesregierung dieser Anregung nicht folgen möchte.

Zu Artikel 7 „Änderung der Jubiläumsverordnung“

Der DGB unterstützt ausdrücklich die Einführung einer Jubiläumszuwendung anlässlich des 25-jährigen Dienstjubiläums. Dies stellt eine besondere Form der Anerkennung für langjährige Dienste der Beamtinnen und Beamten dar. Die rückwirkende Ausgestaltung vermeidet dabei Unstimmigkeiten und ist hochgradig angemessen.

Eine besondere Problematik besteht aus Sicht des DGB bei der Anrechnung von Dienstzeiten bei anderen Dienstherrn auf die Jubiläumszeiten. Wechselt bisher ein Beamter bzw. eine Beamtin des Bundes in den Dienst des Landes Schleswig-Holstein, so findet keine Anrechnung der Dienstzeiten beim vorherigen Dienstherrn statt. Dies sollte aus Sicht des DGB auch im Sinne der Anerkennung für erbrachte Dienste korrigiert werden.

Zu Artikel 10 „Inkrafttreten“

Der DGB begrüßt die rückwirkende Geltung der Regelung zur Jubiläumsverordnung.

Zum Änderungsantrag der Fraktion der SPD zur Änderung des Gesetzes über die Gewährung jährlicher Sonderzahlungen (Drucksache 19/790)

Die Intention des Änderungsantrags der Fraktion der SPD (Drucksache 19/790) zur Wiederherstellung der Sonderzahlungen wird ausdrücklich begrüßt. Das Anliegen, hinsichtlich der Sonderzahlungen die vor 2007 geltende Rechtslage wiederherzustellen, wird vom DGB und seinen Gewerkschaften mit Nachdruck unterstützt. Der DGB hat diese Position bereits in einer separaten Stellungnahme vom 29. Januar 2018 gegenüber dem Finanzausschuss des Landtags ausführlich begründet (vgl. Umdruck 19/550).

Mit der Abschaffung bzw. der erheblichen Kürzung der Sonderzahlungen in 2007 ging auch ein erheblicher Attraktivitätsverlust des Beamtenstatus in Schleswig-Holstein einher. Dies wird insbesondere im Vergleich der Bundesländer bzw. im Vergleich mit dem Bund deutlich.

Berücksichtigt man die in Schleswig-Holstein für die Beamtinnen und Beamten geltende 41-Stunden-Woche im Vergleich der Besoldung, so nimmt Schleswig-Holstein in den Besoldungsgruppen A 7 den viertletzten und in der Besoldungsgruppe A 9 den fünftletzten Platz ein, in der Besoldungsgruppe A 13 sogar vor dem Saarland den vorletzten Platz.²

Angesichts der immer härter werdenden Konkurrenz um qualifiziertes Personal ist diese Entwicklung für den öffentlichen Dienst in Schleswig-Holstein mehr als gefährlich. Neben der regelmäßigen zeit- und wirkungsgleichen Übernahme der Tarifergebnisse auf die Besoldung und Versorgung der Beamtinnen und Beamten wäre die Wiederherstellung der Sonderzahlung eine geeignete Maßnahme, die Einkommen der Beamtinnen und Beamten im Vergleich der Länder spürbar zu verbessern.

Im Zuge der aktuellen öffentlichen Diskussion hat der DGB mehrfach darauf hingewiesen, dass die Sonderzahlungen zu Zeiten extremer Sparpolitik gestrichen wurden. Die aktuell deutlich bessere Finanzlage des Landes gebietet es nun auch, diese Kürzung bzw. Streichung zu korrigieren.

Grundsätzlich ist dabei die Wiederherstellung der Sonderzahlungen aus Sicht des DGB in verschiedenen Formen und Varianten möglich. Dies gilt auch für eine schrittweise Einführung bzw. Wiederherstellung. Aus Sicht der betroffenen Beamtinnen und Beamten ist jedoch anzustreben, möglichst zeitnah zu einer Lösung und einer entsprechenden Gesetzgebung zu kommen.

² DGB Bundesvorstand: Besoldungsreport 2018, Die Entwicklung der Einkommen der Beamtinnen und Beamten von Bund, Ländern und Kommunen. Berlin, 2018.

Zur Besoldung der Grundschullehrkräfte und Grundschulleitungen

Im Rahmen der Koalitionsvereinbarung haben sich die Regierungskoalition und die sie tragenden Parteien auf das grundsätzliche Ziel verständigt, die Grundschullehrkräfte mit A 13 zu besolden und die Besoldung der Grundschulleitungen zu erhöhen. Aus Sicht des DGB sollte die Landesregierung dieses Ziel nun mit konkreten Maßnahmen angehen. Mit den Veränderungen im Rahmen der Lehrerausbildung verfügen mittlerweile in acht Bundesländern – und auch in Schleswig-Holstein – alle Lehrkräfte über einen gleichwertigen Masterabschluss und absolvieren einen vergleichbaren Vorbereitungsdienst. Trotzdem werden die Lehrkräfte bisher sehr unterschiedlich mit A 12, A 13 oder aber A 13 plus Studienratszulage besoldet. Der DGB tritt deshalb im Rahmen der Gleichbehandlung und mit dem Ziel der Beendigung der Diskriminierung von Grundschullehrkräften aufgrund des Geschlechts für eine Besoldung aller Lehrkräfte mit mindestens A 13 ein. Diese Position hat der DGB bereits mehrfach gegenüber der Landesregierung und dem Landtag deutlich gemacht.

Erfreut hat der DGB zur Kenntnis genommen, dass der Ministerpräsident in einer Pressemitteilung am 17. April 2018 einen Stufenplan zur Stärkung der Grundschulen ab 2019 verkündet hat. Dieser Stufenplan sieht u. a. bis zum Jahr 2026 einen Aufstieg aller Lehrkräfte an Grundschulen von Besoldungsstufe A 12 nach A 13 vor. Die Differenz soll ab dem Schuljahr 2020 in sechs Schritten ausgeglichen werden. Bereits zum 1. August 2019 sollen in einem ersten Schritt die Gehälter von Grundschulschulleiterinnen und -schulleitern sowie deren Stellvertreterinnen und Stellvertreter um zunächst eine halbe, im Jahr drauf (1. August 2020) um eine volle Besoldungsstufe steigen.

Der DGB begrüßt den geplanten Aufstieg der Lehrkräfte an den Grundschulen von der Besoldungsstufe A 12 nach A 13, kann aber gleichzeitig den vorgesehenen Zeitplan nicht nachvollziehen. Dies gilt auch für die Verbesserungen im Bereich der Grundschulleitungen. Die drängenden Probleme bei der Gewinnung von Lehrkräften und Leitungspersonal für die Grundschulen machen hier eine zeitnahe Umsetzung notwendig. Ein Zeitraum von acht Jahren für die Abschaffung einer anerkannten Besoldungsungerechtigkeit ist entschieden zu lang und muss verkürzt werden.

Der DGB geht davon aus, dass zur Umsetzung und Ausgestaltung des Stufenplans und des Gesetzgebungsvorhabens zügig Gespräche mit dem DGB als Spitzenorganisation der Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes aufgenommen werden. Bisher liegen leider keine über die Pressemitteilung hinausgehenden Informationen vor.

Zur Weiterentwicklung der Erschwerniszulagen

Im Rahmen der kontinuierlichen Weiterentwicklung der Erschwerniszulagen hält es der DGB für geboten, in § 4 der Erschwerniszulagenverordnung weiterhin keine Differenzierung zwischen den Beamtinnen und Beamten der Berufsfeuerwehren, der Polizei, des Justizvollzuges und der Fischereiaufsicht vorzunehmen und eine einheitliche Anwendung der in § 4 Abs. 2 festgelegten Sätze auf alle Beamtinnen und Beamten der genannten Bereiche zu gewährleisten. Ausdrücklich begrüßt der DGB deswegen die einheitliche Erhöhung des in § 4 Abs.

2 Nr. 1 festgelegten Satzes zum 1. März 2018 für die Beamtinnen und Beamten der Berufsfeuerwehren, der Polizei, des Justizvollzuges und der Fischereiaufsicht auf 4,20 Euro pro Stunde. Der DGB bittet darum, die Sätze auch in Zukunft gleichermaßen für diese besonders belasteten Gruppen unter den Beamtinnen und Beamten zu erhöhen.

Hinsichtlich der Weiterentwicklung der Erschwerniszulagenverordnung hat der DGB bereits in der Vergangenheit mehrfach weitergehende Vorstellungen deutlich gemacht. Offen sind hier aus Sicht des DGB nach wie vor die Dynamisierung und damit regelmäßige Anpassung der Erschwerniszulagen und die Berücksichtigung weiterer Gruppen aus dem Bereich der Polizei (z. B. der zivilen Streifenkommandos (ZSK)) und der Feuerwehr (z. B. der Schiffsbrandbekämpferinnen und -bekämpfer) im Rahmen des § 15 der Erschwerniszulagenverordnung. In diesem Kontext wären auch die bisherigen Zulagen insbesondere für die Beamtinnen und Beamten der SEK/MEK und verdeckten Ermittlerinnen und Ermittler deutlich zu erhöhen. Der DGB weist hier insbesondere auf die deutlich höheren Zulagen in § 22 der Erschwerniszulagenverordnung des Bundes hin.

Vor diesem Hintergrund begrüßt der DGB ausdrücklich die Initiative der Regierungsfractionen, die Erschwerniszulage für besondere Einsätze für eine Reihe von Spezialaufgaben im Bereich der Polizei und für Beamtinnen oder Beamte, die in der Observationsgruppe des Verfassungsschutzes sowie als Beamtin oder Beamter in der observationsbegleitenden Operativtechnik des Verfassungsschutzes eingesetzt werden, auf das durchschnittliche Bundesniveau anheben zu wollen (Drucksache 19/827). Ebenfalls unterstützt der DGB die Ankündigungen des Ministers für Inneres, ländliche Räume und Integration in der Plenardebatte des Landtages am 4. Juli 2018. Der DGB weist jedoch daraufhin, dass im Zuge der beabsichtigten Anpassungen auch auf die innere Stimmigkeit der Erschwerniszulagen insgesamt zu achten ist.

Ruhegehaltsfähigkeit der Zulagen für Polizei, Feuerwehr und Justiz

Die Vollzugsbeamtinnen und –vollzugsbeamten der Feuerwehr und der Polizei erhalten eine Zulage von aktuell 150 Euro im Monat (§§ 49 und 50 SHBesG), die Justizvollzugsbeamtinnen und –beamten eine Zulage von 120 Euro im Monat (§ 51 SHBesG) und die Beamtinnen und Beamten des Verfassungsschutzes eine Sicherheitszulage von bis zu 191,73 Euro im Monat (§ 48 SHBesG). Mit der Pensionierung entfallen diese Zulagen. Sie werden bisher bei der Berechnung der Pensionen nicht berücksichtigt. Der DGB tritt dafür ein, diese Zulagen ruhegehaltsfähig zu machen. Dies wäre nicht nur ein deutliches Zeichen der Wertschätzung an die betroffenen Beamtinnen und Beamten, sondern würde auch die gesundheitlichen Belastungen der aktiven Dienstzeit und ihre Auswirkungen auf den Ruhestand berücksichtigen.

Der DGB weist in diesem Kontext darauf hin, dass viele Beamtinnen und Beamte des Vollzugs mit niedrigen Besoldungsstufen in Pension gehen. Eine entsprechende Regelung wäre damit eine erkennbare Verbesserung für die betroffenen Beamtinnen und Beamten.

Zur Außendienstzulage nach § 53 SHBesG für Außenprüferinnen und Außenprüfer der Deutschen Rentenversicherung

Bereits im Rahmen der Stellungnahme an das Finanzministerium zum Haushaltsbegleitgesetz 2018 vom 22. Dezember 2017 hat der DGB ausdrücklich darum gebeten, die Zulage nach § 53 SHBesG auch den Betriebsprüferinnen und Betriebsprüfern der Deutschen Rentenversicherung Nord (DRV Nord) zu gewähren. Diese Bitte wird nun auch in dieses Gesetzgebungsverfahren eingebracht. Es ist aus Sicht des DGB kein sachlicher Grund erkennbar, warum die Personengruppe der Außenprüferinnen und Außenprüfer der Deutschen Rentenversicherung keinen Anspruch auf die Zulage besitzt. Die Prüferinnen und Prüfer der Betriebs- und Einzugsstellen der Deutschen Rentenversicherung üben ihre Tätigkeit überwiegend im Außendienst bei Arbeitgebern, in Steuerbüros und Krankenkassen aus und prüfen dort vor Ort die rechtmäßige Abführung der Sozialversicherungsbeiträge. Sie arbeiten damit unter den gleichen Arbeitsbedingungen und Belastungen wie der Personenkreis im Außendienst der Steuerprüfung. Zum Teil werden auch gemeinsame Prüfungen mit den Finanzämtern und den Zollbehörden des Bundes durchgeführt. Hier ist damit aus Sicht des DGB eine Gleichbehandlung hinsichtlich der Zulagen geboten. Mit ihrem Hauptverwaltungssitz in Lübeck fällt diese Institution unter das Dienstrecht des Landes Schleswig-Holstein, eine entsprechende Regelung wäre damit im Besoldungsgesetz Schleswig-Holsteins zu treffen.

Zur Rückkehr zur freien Heilfürsorge durch Wegfall der Eigenbeteiligung

Im Rahmen von strukturellen Verbesserungen der Besoldung sollte auch die Rückkehr zur freien Heilfürsorge für die Beamtinnen und Beamten der Polizei und Berufsfeuerwehr durch Wegfall der Eigenbeteiligung geprüft werden. Seit dem 1. Januar 2006 gibt es eine Eigenbeteiligung an dem Sachbezug „Heilfürsorge“ in Höhe von 1,4 Prozent des Grundgehaltes bzw. des Anwärtergrundbetrages. Diese Eigenbeteiligung ist steuerlich nicht absetzbar und wurde und wird von den Heilfürsorgeberechtigten als reine Besoldungskürzung wahrgenommen. Auch mit dieser Maßnahme könnten insbesondere die unteren Besoldungsgruppen in besonders belasteten Bereichen entlastet werden.

Zur Abschaffung der Selbstbehalte in der Beihilfe

Der DGB hat mehrfach seine Ablehnung der in der Beihilfeverordnung verankerten Selbstbehalte bekräftigt. Sie stellen eine zusätzliche finanzielle Belastung der Beamtinnen und Beamten dar. Der DGB spricht sich deswegen für eine Abschaffung der Selbstbehalte bzw. in einem ersten Schritt für eine deutliche Reduzierung aus.

Zur Einführung einer pauschalen Beihilfe

Zum 1. August 2018 ist in Hamburg das Gesetz über die Einführung einer pauschalen Beihilfe zur Flexibilisierung der Krankheitsvorsorge der Beamtinnen und Beamten in Kraft getreten.³ Mehrere Länder beabsichtigen mittlerweile dem Hamburger Beispiel zu folgen.⁴ Auch das Land Schleswig-Holstein sollte aus Sicht des DGB eine entsprechende Regelung im Landesbeamtengesetz verankern.

Das Gesetz schafft eine neue Form der Beihilfe als dienstrechtliche Regelung. Entscheidet sich künftig eine neue Beamtin oder ein neuer Beamter für den Verbleib in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) so kann sie oder er auf den klassischen Beihilfeanspruch verzichten und erhält dafür vom Dienstherrn eine pauschale Beihilfe grundsätzlich in Höhe der Hälfte des nachgewiesenen Krankenversicherungsbeitrages. Alternativ kann er oder sie sich jedoch nach wie vor für das bisherige klassische Modell aus der Beihilfe und einer ergänzenden Versicherung in der privaten Krankenkasse (PKV) entscheiden. Als weitere Möglichkeit ist auch eine Vollversicherung in der privaten Krankenversicherung mit oder ohne pauschale Beihilfe denkbar.

Der DGB hat bereits mehrfach im Rahmen der Diskussion über die Weiterentwicklung der Beihilfe darauf hingewiesen, dass Beamtinnen und Beamte, die sich alternativ zum Bezug von Beihilfeleistungen freiwillig in der Gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) versichern, aktuell sowohl den Arbeitgeber als auch den Arbeitnehmerbeitrag selbst zu tragen haben. Diese Variante ist damit gleichzeitig mit erheblichen finanziellen Belastungen seitens der Beamtinnen und Beamten und mit erheblichen finanziellen Entlastungen für den Dienstherrn verbunden. Eine Erstattung durch die Beihilfe für Leistungen der GKV erfolgt im Regelfall weder für den freiwillig gesetzlich versicherten Beamten bzw. für die Beamtin noch für seine oder ihre Angehörigen. Aus Sicht des DGB wäre es deswegen angemessen, wenn der Dienstherr einen Zuschuss in Form einer pauschalen Beihilfe zu den Kosten einer freiwilligen Versicherung in der GKV leisten würde. Den Beamtinnen und Beamten wäre entsprechend zum Zeitpunkt der Verbeamtung ein einmaliges Wahlrecht einzuräumen.

Eine derartige Regelung wäre eingangs eventuell mit Mehrkosten für das Land verbunden, könnte aber langfristig hohe Einspareffekte insbesondere bei älteren Pensionärinnen und Pensionären bewirken.

Der DGB geht davon aus, dass das neue Modell der pauschalen Beihilfe vor allem für lebensältere Neuverbeamtete, Menschen mit Familie oder gesundheitlichen Beeinträchtigungen sowie dauerhaft in Teilzeit beschäftigte Beamtinnen und Beamte interessant sein wird. Insbesondere gegenüber diesen Zielgruppen wird mit dem Gesetzesentwurf auch die Attraktivität des Berufsbeamtentums gestärkt.

³ Hamburgische Bürgerschaft, Drucksache 21/11426, „Entwurf eines Gesetzes über die Einführung einer pauschalen Beihilfe zur Flexibilisierung der Krankheitsvorsorge“.

⁴ Beispielsweise das Land Brandenburg: Drucksache 6/9049(ND)-B, Beschluss des Landtages Brandenburg vom 27. Juni 2018.

Der DGB bittet um die Berücksichtigung seiner Anmerkungen und Hinweise. Für eine mündliche Anhörung steht der DGB gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in black ink that reads 'Olaf Schwede'. The signature is written in a cursive style.

Olaf Schwede