

Ministerin

Vorsitzende des Sozialausschusses  
des Schleswig-Holsteinischen Landtages  
Frau Katja Rathje-Hoffmann, MdL  
Düsternbrooker Weg 70  
24105 Kiel

Schleswig-Holsteinischer Landtag  
Umdruck 20/1499

30. Mai 2023

**Frage von Herrn Dirschauer aus dem Sozialausschuss des Landtages vom  
04.05.2023, regelmäßige Zulage für Ärztinnen und Ärzte**

Sehr geehrte Frau Vorsitzende,

in der Sitzung des Sozialausschusses vom 04.05.2023 hatte sich der Abgeordnete Dirschauer (SSW) erkundigt, ob im Ministerium für Justiz und Gesundheit (MJG) in Bezug auf ärztliche Stellen regelmäßig vom Zuschlag in Sachen Sicherung der Funktionsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit Gebrauch gemacht werde. Es gebe die Möglichkeit im Besoldungsrecht, bis zu 600 Euro monatlich extra zu zahlen, wenn eine Nicht-Besetzung der Stelle drohe. Ihn interessiere, ob dem Ministerium bekannt sei, dass dies im ärztlichen Bereich auf ministerieller Ebene auch zur Anwendung gebracht werden müsse.

Dazu möchte ich Folgendes mitteilen:

Die vom Angeordneten Dirschauer angesprochene Zulage ist in § 9 (Sonderzuschläge zur Sicherung der Funktions- und Wettbewerbsfähigkeit) des Besoldungsgesetzes des Landes Schleswig-Holstein (SHBesG) für Beamtinnen und Beamte des Landes geregelt.

In Verbindung mit der hierzu erlassenen Verwaltungsvorschrift des Finanzministeriums gelten folgende Regelungen:

- *Mit dem Sonderzuschlag zur Sicherstellung der Funktions- und Wettbewerbsfähigkeit des öffentlichen Dienstes soll gesteigerten Problemen der Personalgewinnung in bestimmten Bereichen durch die Möglichkeit der Gewährung einer höheren Besoldung Rechnung getragen werden. So kann beispielsweise gestiegenen Lebenshaltungskosten in bestimmten Regionen (Nordseeinseln, Halligen etc.), die zu einer im Vergleich zu anderen Regionen deutlich erhöhten finanziellen Belastung der Beamtinnen und Beamten führen, begegnet werden.*
- *Der Sonderzuschlag kann sowohl im Rahmen der Personalgewinnung als auch zur Sicherung des Verbleibs von Beamtinnen und Beamten auf ihrem Dienstposten und Verhinderung der Abwanderung gewährt werden.*
- *Zur Personalgewinnung ist die Gewährung des Sonderzuschlags möglich, wenn anderenfalls ein bestimmter Dienstposten nicht anforderungsgerecht besetzt werden kann und die Deckung des Personalbedarfs **dies im konkreten Fall** erfordert.*
- *Im Falle des Haltens von Personal muss dazu die **Gefahr der Abwanderung erkennbar gegeben und durch die Beamtin oder den Beamten dargelegt sein (z.B. im Fall einer Bewerbung)**.*
- *Der Sonderzuschlag ist nicht ruhegehaltfähig.*
- *Er ist auf einen monatlichen Höchstbetrag von 600 Euro begrenzt.*
- *Dem Ausnahmecharakter der Regelung entsprechend dürfen die Ausgaben für die Sonderzuschläge insgesamt 0,2 Prozent der im jeweiligen Haushaltsplan veranschlagten jährlichen Besoldungsausgaben, zuzüglich der im Rahmen einer flexibilisierten Haushaltsführung für diesen Zweck erwirtschafteten Mittel, nicht überschreiten.*
- *Die Entscheidung und die nähere Ausgestaltung (Höhe und Dauer der Gewährung des Sonderzuschlags) im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben obliegen der jeweiligen obersten Dienstbehörde und können in Abhängigkeit von der tatsächlichen Bedarfslage gehandhabt werden.*
- *Es besteht die Möglichkeit, die Gewährung der Zulage von Auflagen abhängig zu machen.*
- *In Bezug auf regional bedingte Probleme (z.B. Nordseeinseln und Halligen) kann beispielsweise die Gewährung von der dienstlich gebotenen Wahl eines Wohnsitzes (z.B. auf Nordseeinseln und Halligen) abhängig gemacht werden.*
- *Grundsätzlich ist ein Abbau des Sonderzuschlags in fünf Schritten zu je 20 Prozent vorgesehen.*

- *Die zuständige oberste Dienstbehörde kann jedoch auch einen anderen Abbaupfad festlegen bzw. die Zulage befristet oder dauerhaft ohne Reduzierung gewähren. Dies ist allerdings ausdrücklich bei der Gewährung des Sonderzuschlages zu bestimmen.*
- *Eine rückwirkende Gewährung ist maximal für drei Monate möglich.*

Die grundsätzliche Möglichkeit diesen Sonderzuschlag auszukehren, gilt demnach nicht spezifisch für Ärztinnen und Ärzte, sondern für Beamtinnen und Beamte im Allgemeinen.

Sie steht regelmäßig unter dem Vorbehalt der Beachtung der Grundsätze der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit der Landeshaushaltsordnung. Das bedeutet, dass die Besetzung einer Planstelle im Rahmen der regelmäßigen Besoldung zu erfolgen hat, soweit dies möglich ist. Auch in dem Fall, dass beispielsweise nur eine geeignete Bewerbung vorliegt und die Besetzung eines Dienstpostens auf andere Weise nicht gesehen wird, ist die Gewährung der o.a. Zulage nach dem SHBesG erst dann möglich, wenn die Bewerberin oder der Bewerber zu erkennen gibt, dass ohne die Gewährung der Zulage ein Einstellungsangebot nicht angenommen würde. Bei der Gefahr einer Abwanderung von Personal muss eine konkrete Bewerbung nicht nur durch die betreffende Person dokumentiert werden, sondern sie darf auch nicht von vornherein aussichtslos erscheinen. Das Vorliegen dieser Voraussetzungen muss entsprechend dokumentiert werden.

Vergleichbare Möglichkeiten zur Gewährung von Zulagen oder Vorausgewährung von Erfahrungsstufen in der jeweiligen Entgeltgruppe finden sich im TV-L für Tarifbeschäftigte. In den Hinweisen des Finanzministeriums zur Gewährung von Zulagen zur Deckung des Personalbedarfes wird darüber hinaus noch konkretisiert, dass Voraussetzung für die Zahlung einer Zulage eine öffentliche Stellenausschreibung ist und die Besetzung eines landesintern ausgeschriebenen Arbeitsplatzes keinen Arbeitgeberwechsel beinhaltet, der die Zahlung einer Zulage rechtfertigen würde.

Das MJG setzt diese Vorgaben um. Eine pauschale Gewährung sehen die zitierten Regelungen nicht vor, da immer der konkrete Einzelfall betrachtet werden muss.

Mit freundlichen Grüßen



Prof. Dr. Kerstin von der Decken