



komba
gewerkschaft

**schleswig-
holstein**

Kommalgewerkschaft
für Beamte und Arbeitnehmer

Hopfenstraße 47
24103 Kiel

Telefon 0431.535579-0
Fax 0431.535579-20

E-Mail: info@komba-sh.de
Internet: www.komba-sh.de

Bankverbindung: Kto. 900 680
BBBank eG Kiel, BLZ 660 908 00

komba-gewerkschaft • Hopfenstraße 47 • 24103 Kiel

An den
Schleswig-Holsteinischen Landtag
Innen- und Rechtsausschuss
Landeshaus
Düsternbrooker Weg 70

24105 Kiel

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 17/2451

30.05.2011

**Entwurf eines Gesetzes zur Neuregelung des Besoldungs- und
Beamtenversorgungsrechts in Schleswig-Holstein**

Sehr geehrte Damen und Herren,

die **komba gewerkschaft schleswig-holstein** dankt für die Möglichkeit zur schriftlichen
Stellungnahme zum oben genannten Gesetzentwurf.

Zunächst möchten wir darauf hinweisen, dass wir an der Erarbeitung der Stellungnahme
des dbb schleswig-holstein beteiligt waren und die darin zum Ausdruck kommenden
Positionen mittragen. Die Möglichkeit der Vorlage einer eigenen Stellungnahme ermöglicht
es uns, aus Sicht der kommunalen Beamtinnen und Beamten wesentliche Punkte zu
ergänzen und zu untermauern. Es handelt sich um Anliegen, die in der Praxis von großer
Bedeutung sind und deren Berücksichtigung ausgesprochen sinnvoll wäre.

**§ 9 SHBesG - Sonderzuschläge zur Sicherung der Funktions- und
Wettbewerbsfähigkeit**

Die Vorschrift knüpft an die bisherige Regelung an, in begründeten Einzelfällen
Sonderzuschläge zu zahlen, wenn ein Dienstposten nicht anforderungsgerecht besetzt
werden kann. In solchen Einzelfällen können 10 Prozent des Anfangsgrundgehaltes als

Sonderzuschlag gewährt werden. Insgesamt dürfen jedoch 0,1 Prozent der im jeweiligen Haushaltsplan veranschlagten Besoldungsausgaben nicht überschritten werden.

Durch die Begrenzung auf 0,1 Prozent der Besoldungsausgaben können in Dienststellen mit kleinerem Personalkörper, was im kommunalen Bereich häufig der Fall ist, keine Sonderzuschläge in nennenswerter Höhe gezahlt werden. Die Vorschrift geht deshalb hier ins Leere, es können nicht ansatzweise die vorgesehenen 10 % des Anfangsgrundgehaltes erreicht werden. Vor diesem Hintergrund war es sachgerecht, dass im bisherigen Recht die Möglichkeit vorgesehen war, die Sonderzuschläge auf bis zu 0,2 Prozent der Besoldungsausgaben zu erhöhen. Es ist kein Grund ersichtlich, warum hier eine Verschlechterung vorgesehen ist.

Dies auch vor dem Hintergrund dass es im Hinblick auf die demographische Entwicklung zunehmend Fälle geben wird, in denen die Attraktivität von Stellen zur Deckung des Personalbedarfs erhöht werden muss. Ein modernes und zukunftsweisendes Besoldungsrecht sollte diesbezüglich hinreichend flexibel sein.

Wir schlagen deshalb vor, die Deckelung auf 0,1 Prozent aufzuheben. Da es dabei bleibt, dass es sich um Einzelfälle handeln muss und keine Rechtsansprüche bestehen, würden keine unmittelbaren Mehrausgaben entstehen. Es bestünde lediglich die Möglichkeit, auf eventuelle Einzelfälle flexibel zu reagieren.

Weiterhin nicht praxisgerecht und unnötig bürokratisch ist jedenfalls im kommunalen Bereich außerdem die Regelung, dass die Entscheidung über die Sonderzuschläge die oberste Dienstbehörde im Einvernehmen mit dem für das Besoldungsrecht zuständigen Ministerium oder der von ihm bestimmten Stelle trifft. Den Dienstherren sollte zugetraut werden, sachgerechte Entscheidungen zu treffen. Die Sinnwidrigkeit dieser Regelung wird auch darin deutlich, dass die Kommunen grundsätzlich eigenständig über Stellenbewertungen und Beförderungen entscheiden können. Wir schlagen deshalb eine § 115 Abs. 6 des Landesbeamtengesetzes entsprechende Regelung oder aber eine Beschränkung des § 9 Abs. 4 SHBesG auf die Dienststellen des Landes vor.

Zu § 59 SHBesG – Leistungsprämien und Leistungszulagen

Die Regelungen über Leistungsprämien und Leistungszulagen spielen für das Land im Grunde keine, für die Kommunen jedoch eine große Rolle. Dies resultiert daraus, dass im kommunalen Tarifrecht ein Budget für Leistungsentgelt zur Verfügung steht, dessen Auszahlung ein entsprechendes in einer Dienstvereinbarung geregeltes System voraussetzt, während das Tarifrecht der Länder kein Leistungsentgelt kennt.

Vor diesem Hintergrund hat sich auf kommunaler Ebene der Wunsch entwickelt, vergleichbare Systeme auch auf Beamtinnen und Beamte anzuwenden. Dieser Wunsch ist im Hinblick auf ein einheitliches Personalmanagement auch gerechtfertigt: Beamtinnen und Beamte können ebenso wie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu guten Arbeitsergebnissen beitragen, die Leistungsprämien auslösen. Wenn jedoch eine Statusgruppe ausgenommen wird, werden Konflikte provoziert. Zudem müssen Beamtinnen und Beamte in Führungspositionen zwar durch Leistungsfeststellungen zwar den Weg für Leistungsentgelte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer frei machen, haben selber aber keine Möglichkeit, derartige Entgelte zu bekommen.

Deshalb besteht das Erfordernis, dass das Besoldungsrecht die Möglichkeit von Leistungsprämien und Leistungszulagen vorsieht. Doch die Vorschriften werden trotz der vorgesehenen Überarbeitung den praktischen Erfordernissen leider nicht gerecht.

Aufgrund der umfangreichen Praxiserfahrungen auf kommunaler Ebene konnten wichtige Erkenntnisse gewonnen werden, unter welchen Voraussetzungen Systeme zum Leistungsentgelt akzeptiert werden und erfolgreich sein können. Dazu gehört, dass möglichst viele Beschäftigte die Chance haben müssen, Leistungsentgelt zu beziehen. Ist dagegen von vorn herein klar, dass ein großer Teil ausgeschlossen bleibt, etabliert sich eine Mehrheit als Systemgegner, was die Akzeptanz und den Erfolg nahezu unmöglich machen.

Zwar ist es somit der richtige Ansatz, im SHBesG die bislang geltende Deckelung der möglichen Empfänger auf 15 bzw. 30 % aufzuheben. Doch leider läuft diese Anpassung ins Leere. Denn weiterhin werden „herausragende besondere Leistungen“ vorausgesetzt, um Leistungsprämien und Leistungszulagen zu zahlen. Diese Voraussetzung kann naturgemäß nur ein kleiner Teil der Beamtinnen und Beamten erfüllen. Wir schlagen deshalb vor, in § 59 Abs. 1 die Worte „zur Abgeltung von herausragenden besonderen Leistungen“ zu streichen.

Alternativ könnte eine sachgerechte und bewährte Lösung aus Nordrhein-Westfalen übernommen werden: In 2008 wurde durch das „Gesetz zur Stärkung der Personalhoheit im kommunalen Bereich“ geregelt, dass überall dort, wo Dienstvereinbarungen zum Leistungsentgelt bestehen, Beamtinnen und Beamte einbezogen werden können.

Die maßgebende Passage des genannten Gesetzes, die im SHBesG übernommen werden können, lautet:

„Beamtinnen und Beamten der Gemeinden und Gemeindeverbände dürfen abweichend von § 51 Bundesbesoldungsgesetz in der am 31. August 2006 geltenden Fassung Leistungsbezüge nach Maßgabe eines in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung festgelegten betrieblichen Systems gewährt werden. Voraussetzungen sind, dass das betriebliche System einheitlich für Beamtinnen und Beamte sowie Tarifbeschäftigte gilt und dass der Dienstherr keine Vergütungen auf der Grundlage der Verordnung über die Gewährung von Prämien und Zulagen für besondere Leistungen vom 10. März 1998 gewährt.“

Was die Kostenfolgen angeht hat der Gesetzgeber in Nordrhein-Westfalen folgende Regelungen getroffen:

- Leistungsbezüge können nur im Rahmen bereitstehender Haushaltsmittel gewährt werden. Jede Kommune entscheidet also selbständig, ob sie von der Möglichkeit gebrauch machen möchte.
- Das Budget orientiert sich an einem Vomhundertsatz der im Vorjahr an die Beamtinnen und Beamten ausgezahlten Grundgehälter. Dieser darf den für Tarifbeschäftigte geltenden Vomhundertsatz nicht überschreiten.
- Beamtinnen und Beamte dürfen innerhalb eines Jahres Leistungsvergütungen insgesamt nur bis zur Höhe des Anfangsgrundgehalts der Besoldungsgruppe erhalten, der sie zum Zeitpunkt der Entscheidung angehören.

Eine derartige Regelung würde weder den Landeshaushalt belasten noch die Kommunen zu Mehrausgaben zwingen. Sie würde aber den Kommunen die gewünschte Flexibilität geben, vorhandene Systeme sinnvoll und einheitlich zu nutzen.

Zu § 62 SHBesG – Zulage für die vorübergehende Wahrnehmung eines höherwertigen Amtes

Mit dieser Vorschrift wird die geltende Regelung des Bundesbesoldungsgesetzes übernommen, nach der eine Zulage gezahlt werden muss, wenn eine Beamtin oder einem Beamten vorübergehend vertretungsweise ein höherwertiges Amt übertragen wird.

Allerdings beinhaltet diese Regelung eine Gerechtigkeitslücke sowie ein logisches Defizit: Während bei einer vorübergehenden Übertragung ein Anspruch auf eine Zulage besteht, führt die auf Dauer vorgesehene Übertragung nicht zu einem derartigen Anspruch. In der Praxis treten solche Fälle, in denen eine höherwertige Funktion übertragen wird, ohne dass für einen längeren Zeitraum eine Beförderung erfolgt, durchaus auf, weil ein Anspruch auf Beförderungen grundsätzlich nicht besteht.

Auch das Bundesverwaltungsgericht sieht die geltende Rechtslage inzwischen als nicht haltbar an. Es hat entschieden, dass im Falle einer auf Dauer angelegten Übertragung einer höherbewerteten Funktion ein Anspruch auf Zahlung einer Zulage besteht (BVerwG 2 C 30.09, 27.10 und 48.10 – Urteile vom 28. April 2011).

Um Rechtsstreitigkeiten in Schleswig-Holstein zu vermeiden und nicht ein gleich korrekturbedürftiges Gesetz in Kraft zu setzen, sollte die Vorschrift angepasst werden.

Wir schlagen deshalb vor, in § 62 Abs. 1 SHBesG die Worte „vorübergehend vertretungsweise“ zu streichen.

Darüber hinaus halten wir eine deutliche Verkürzung der Frist von 18 Monaten für sachgerecht. Hier gilt es, eine nicht nachvollziehbare Schlechterstellung gegenüber dem Tarifrecht abzustellen, wo die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten unmittelbar einen Höhergruppierungsanspruch auslöst und im Falle der vorübergehenden Übertragung nach einem Monat ein rückwirkender Zulagenanspruch entsteht.

Zu § 63 SHBesG – Mehrarbeitsvergütung

Wir bedauern, dass der Gesetzentwurf trotz mehrfacher Stellungnahmen zu dieser Thematik (auch zum Landesbeamtengesetz und zur Mehrarbeitsvergütungsverordnung) abermals eine nicht mehr zeitgemäße Regelung enthält, indem eine Mehrarbeitsvergütung von der Messbarkeit der Mehrarbeit abhängig ist. Dies führt dazu, dass etwa in der Fachrichtung Allgemeine Dienste grundsätzlich keine Mehrarbeitsvergütung gewährt werden kann. Diese Situation führt zumindest im kommunalen Bereich zu Verunsicherungen und zu einer sehr unterschiedlichen Praxis: Teilweise wird die Vorgabe ignoriert und eine Mehrarbeitsvergütung gezahlt, teilweise werden hunderte Überstunden fortgeschrieben und teilweise werden Überstunden ohne jeglichen Ausgleich gestrichen. Sehr häufig erreichen uns diesbezügliche Probleme und Anfragen.

Es ist nicht nachvollziehbar, dass Beamtinnen und Beamten Mehrarbeit ohne verbindliche Ausgleichregelung zugemutet wird. Wir schlagen deshalb vor, in § 63 Abs. 1 den Satz 2 zu streichen.

Wenn das für den Gesetzentwurf federführende Finanzministerium seine ablehnende Haltung damit begründet, dass ein Mindestmaß unentgeltlicher Mehrarbeit gerechtfertigt ist, ist dem entgegenzuhalten, dass diesem Umstand bereits zwingend durch § 60 Abs. 3 des Landesbeamtengesetzes Rechnung getragen wird. Danach kann Mehrarbeitsvergütung erst dann in Frage kommen, wenn die Beamtin oder der Beamte mehr als 5 Stunden im

Monat über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus beansprucht werden. Wenn weiter erklärt wird, es soll die Motivation für die Ableistung von Mehrstunden verringert werden, wird offenbar befürchtet, dass im Rahmen flexibler Arbeitszeitmodelle die regelmäßige Arbeitszeit freiwillig überschritten wird und zusätzliche Vergütungsansprüche erzwungen werden. Dem ist entgegenzuhalten, dass dies ebenfalls aufgrund § 60 Abs. 3 des Landesbeamtengesetzes nicht möglich ist. Danach setzt der Ausgleich nämlich eine dienstlich abgeordnete oder genehmigte Mehrarbeit voraus. Den Dienstvorgesetzten sollte die Kompetenz zugetraut werden, dass sie nur in den Fällen Mehrarbeit anordnen oder genehmigen, in denen dies auch erforderlich ist und dass der Vorrang eines Ausgleichs durch Dienstbefreiung beachtet wird.

Zu § 64 SHBesG – Vergütung für die Teilnahme an Sitzungen kommunaler Vertretungskörperschaften

Auch diese Vorschrift ist nicht mehr zeitgemäß, sie ist sogar überflüssig. Wenn Beamtinnen und Beamten Arbeit im Rahmen kommunaler Gremiensitzungen zu leisten haben, handelt es sich um reguläre Arbeitszeit. Wenn dadurch die regelmäßige Arbeitszeit überschritten wird, muss diese durch Dienstbefreiung oder Mehrarbeitsvergütung abgegolten werden. Es ist nicht nachvollziehbar, warum stattdessen lediglich eine völlig unzureichende Sitzungsvergütung gewährt wird.

Wir schlagen deshalb vor, diese Vorschrift zu streichen mit der Folge, dass § 63 SHBesG sowie die anzupassende Mehrarbeitsvergütungsverordnung greift.

Zu § 55 SHBesVG – Ausgleich bei besonderen Altersgrenzen

Die Ausgleichzahlung für Beamtinnen und Beamte, die einer besonderen Altersgrenze unterliegen, hat den Sinn, durch den früheren Eintritt in den Ruhestand bedingte Nachteile bei den Versorgungsbezügen abzufedern. Aufgrund der Anhebung der besonderen Altersgrenze mit der Folge höherer Versorgungsbezüge ist vorgesehen, ab 2013 diese Ausgleichzahlungen nicht mehr zu zahlen.

Hierbei wurde jedoch nicht bedacht, dass die besondere Altersgrenze bei der Feuerwehr aufgrund der besonderen gesundheitlichen Anforderungen (Atemschutztauglichkeit) beibehalten werden musste. Die Feuerwehrbeamtinnen und -beamten sind also unvermindert von den Versorgungseinbußen betroffen. Deshalb ist es nicht akzeptabel, dass auch für sie die Ausgleichszulage entfallen soll. Es handelt sich um eine unverhältnismäßige Schlechterstellung dieser Berufsgruppe, die mit einem weiteren Attraktivitätsverlust einhergeht.

Wir schlagen deshalb vor, Beamtinnen und Beamte des Einsatzdienstes der Feuerwehr von der vorgesehenen Streichung auszunehmen.

Wir hoffen, dass wir unsere Vorschläge nachvollziehbar begründet haben und eine Berücksichtigung erfolgt. Für ergänzende Ausführungen stehen wir gern zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Kai Tellkamp', is written on a light-colored rectangular background.

Kai Tellkamp
Landesvorsitzender