

**Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 17/2575**

Finanzministerium
des Landes
Schleswig-Holstein



Staatssekretär

Finanzministerium | Postfach 71 27 | 24171 Kiel

Herrn Vorsitzenden des
Innen- und Rechtsausschusses
des Schleswig-Holsteinischen Landtages
Herrn Thomas Rother, MdL
Landeshaus
24105 Kiel

Herrn Vorsitzenden des
Finanzausschusses
des Schleswig-Holsteinischen Landtages
Herrn Peter Sönnichsen, MdL
Landeshaus
24105 Kiel

Nachrichtlich:

Herrn Präsidenten
des Landesrechnungshofes
Schleswig-Holstein
Dr. Aloys Altmann
Hopfenstr. 30
24103 Kiel

Kiel, 8. August 2011

**Gesetzentwurf zur Neuregelung des Besoldungs- und Beamtenversorgungsrechts
in Schleswig-Holstein (Drs. 17/1267);
hier: Bewertung der Stellungnahmen der Verbände und Organisationen**

Sehr geehrter Herr Vorsitzender,

zur Unterstützung der weiteren Beratung in den Ausschüssen übersende ich anliegend eine Bewertung zu den im Rahmen der schriftlichen Anhörung als Umdruck eingebrachten Stellungnahmen der Verbände und Organisationen (Anlage 1).

Des Weiteren erlaube ich mir die Empfehlung, aufgrund eines erst in diesem Monat verkündeten Urteils des Bundesverwaltungsgerichtes (BVerwG 2 C 30.09 v. 28.4.2011) über meine Vorschläge aus dem Schreiben vom 7. Juni 2011 (Umdruck 17/2492) hinaus eine Änderung des Gesetzestextes vorzunehmen.

Das Bundesverwaltungsgericht hat mit diesem Urteil seine Rechtsprechung zu der so genannten Verwendungszulage geändert, die im Falle der vorübergehenden Wahrnehmung eines höherwertigen Amtes unter bestimmten Voraussetzungen zu zahlen ist.

Diese geänderte Spruchpraxis des Bundesverwaltungsgerichtes verursacht in der Praxis nicht unerhebliche Probleme, so dass ich anrege, die Norm nicht wieder in das neue Besoldungsgesetz zu übernehmen.

Einen entsprechenden Änderungsvorschlag samt Begründung habe ich als Anlage 2 diesem Schreiben beigelegt. Für weitere Fragen stehe ich gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

gez.
Dr. Olaf Bastian

Anlagen: 2

Stellungnahme zur Auswertung der Anhörung des Innen- und Rechtsausschusses zum Entwurf eines Gesetzes zur Neuregelung des Besoldungs- und Beamtenversorgungsrechts in Schleswig-Holstein (Drs. 17/1267)

Zu der durch den Innen- und Rechtsausschuss in der Sitzung am 9. März 2011 beschlossenen schriftlichen Anhörung wurden die Stellungnahmen als Umdruck auf der Internetseite des Landtages eingestellt (Umdrucke 17/2310, 17/2350, 17/2351, 17/2363, 17/2365, 17/2369, 17/2370, 17/2371, 17/2373, 17/2374, 17/2375, 17/2376, 17/2393, 17/2397, 17/2399, 17/2409, 17/2449, 17/2451).

Für die Landesregierung nimmt das Finanzministerium dazu wie folgt Stellung:

Allgemeines:

Die Bewertung der Stellungnahmen erfolgt entsprechend der Systematik des Gesetzentwurfs. Die Stellungnahmen sind je nach Umfang auf den wesentlichen Inhalt beschränkt und/oder wörtlich wiedergegeben.

Positive Stellungnahmen bleiben grundsätzlich unkommentiert. Sofern in den Stellungnahmen nur eine Wiedergabe der gesetzlichen Regelungen ohne konkrete Wertung erfolgt, erfolgt ebenfalls keine Kommentierung.

Der dbb hat in Umdruck 17/2449 nur drei Punkte explizit angesprochen und im Übrigen auf seine Stellungnahme im Zuge des Beteiligungsverfahrens der Landesregierung verwiesen, die in Drs. 17/1267 auf S. 5 ff. wieder gegeben und durch die Landesregierung bewertet wurde. Insoweit wird auf die Drucksache verwiesen. Bezüglich der Positionen des DGB, der im Rahmen der laufenden schriftlichen Anhörung (bislang) keine neue Stellungnahme abgegeben hat, wird ebenfalls auf die Ausführungen in der Drs. 17/1267 auf S. 5 ff. verwiesen.

Inhaltliche Vorbemerkungen:

Das Gesamtbild der Stellungnahmen spiegelt vielfältige und teilweise einander entgegenlaufende Auffassungen über die Fortentwicklung des Dienstrechts wieder. Die Grundintention der Gesetzeskonsolidierung wird begrüßt. Zum materiellen Inhalt gehen die Auffassungen teilweise aber auseinander. Während einerseits eine grundsätzlich restriktivere Linie vertreten wird (vgl. Landesrechnungshof in Umdruck 17/2350) und der Bund der Steuerzahler (vgl. Umdruck 17/2393) die Ablehnung der Forderungen der Verbände (in Abschn. B III auf S. 5 ff. der Gesetzesvorlage) begrüßt und damit die Linie der Landesregierung gestützt wird, werden dagegen von den die Interessen der Beamtinnen und Beamten vertre-

tenden Organisationen eine Reihe von Punkten als zu restriktiv erachtet und partielle Verbesserungen oder die Rücknahme bereits geregelter einsparwirksamer Maßnahmen gefordert. Der Richterverband (Umdruck 17/2310) erhebt - unabhängig von seiner Haltung zu den bereits gesetzlich getroffenen Regelungen des Haushaltsbegleitgesetzes 2011/2012 - keine Bedenken.

Datenschutzrechtliche Bedenken haben sich nach der Bewertung des Unabhängigen Landeszentrums für Datenschutz (Umdruck 17/2351) nicht ergeben.

Grundsätzlich muss an dieser Stelle noch einmal auf die Grundintention des Gesetzentwurfs hingewiesen werden. Dieser liegt vorrangig in der systematischen Konsolidierung des Besoldungs- und Beamtenversorgungsrechts als einheitliches Landesrecht. Die Rechtsgebiete sind bislang durch ein Nebeneinander von übergeleiteten bundesrechtlichen und originären landesrechtlichen Regelungen geprägt. Materiell wird entsprechend der bisherigen schrittweisen Fortentwicklung eine „behutsame“ Weiterentwicklung vorgenommen.

Mit dem Gesetzentwurf ist die Entwicklung auch nicht abgeschlossen. Wesentliche Fragestellungen werden im Rahmen der weiteren Fortentwicklung aufgegriffen werden müssen. Wesentliche Themenkreise werden dabei die Lehrerbesoldung in Ansehung der neuen Studiengänge (Bachelor- und Masterabschlüsse) und Schulformen sowie die Professorenbesoldung insbesondere in Abhängigkeit von den Vorgaben einer durch das Bundesverfassungsgericht zu treffenden Entscheidung zu einem Vorlagebeschluss des VG Wiesbaden sein.

Bewertung der Stellungnahmen im Einzelnen:

Stellungnahme	Organisations-/Umdruck	Bewertung
<p>Artikel 1 - SHBesG</p> <p>Allgemeines: Grundlegender Hinweis auf die Probleme der Übertragung der Gesetzgebungskompetenz auf die Länder („Kleinstatei“) und Problematik der Orientierung an Bundesrecht bei Aufnahme von Länderspezifika. „An einigen Stellen wäre eine zeitliche Anpassung und Weiterentwicklung – auch wegen der Rechtsprechung sinnvoll gewesen. Vermisst wird eine erkennbare Struktur, bei der es um den Attraktivitätserhalt oder –gewinn angesichts der Demografieentwicklung bei Justiz- und Justizvollzug geht.“</p>	<p>Arbeitsgemeinschaft der Haupt-schwerbehinder-tenvertretungen (AGHSchwBV) (17/2365)</p>	<p>Die grundlegenden Probleme der Neuordnung der Gesetzgebungs-kompetenzen sind bekannt. Konkrete Punkte werden mit diesen Ausführungen nicht benannt. Im Übrigen wird auf die Gesetzesin-tention der Gesetzeskonsolidierung als Landesrecht hingewiesen. Grundlegende Strukturverbesserungen sind nicht bezweckt.</p>
<p>§ 8 Abs. 2 (Besoldung bei begrenzter Dienstfähigkeit) Kritisiert wird die mögliche Kürzung des Zuschlags. Dieses führe „zu unverhältnismäßig hohen Einkommensverlusten für KollegInnen, die aus gesundheitlichen Gründen nur ein-geschränkt belastbar sind. Auch wenn diese Regelung der aktuellen Rechtsprechung noch entspricht, fordert die GEW Sie auf, sich aus Gründen der Fürsorge gegen die Mög-lichkeit der Kürzung dieses Zuschlages auszusprechen.“</p>	<p>GEW (17/2376)</p>	<p>Die Regelung entspricht der bisherigen Rechtslage in 72 a BBesG - ÜFSH i.V.m. der dazu erlassenen Rechtsverordnung. Die Besol-dung wird bei begrenzter Dienstfähigkeit anteilig in Höhe des Be-schäftigungsumfangs gewährt, mindestens aber in Höhe der bis dahin erdienten Versorgung. Damit soll zunächst einmal sicherge-stellt werden, dass die Bezüge mindestens das Niveau erreichen, das bei einem alternativ denkbaren Eintritt in den Ruhestand er-reicht worden wäre.</p> <p>Zusätzlich ist ein nicht ruhegehaltfähiger Zuschlag i. H. v. 5 % der vollen Dienstbezüge – mindestens 220 € - zu zahlen. Dieses folgt der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (Urteil vom 28.04.2005 (Az.: 2 C 1.04)).</p> <p>Die von der GEW kritisierte Kürzung dieses <u>Zuschlags</u> greift dann, wenn die Besoldung für die Teilzeitbeschäftigung höher ist als das bis dahin erdiente Ruhegehalt.</p> <p>Es ist also nicht Sinn und Zweck der Regelung, einen Ausgleich für den Verlust der vollen aktiven Dienstbezüge zu schaffen. Die Rege-lung wurde durch das Verwaltungsgericht Schleswig und das Schleswig-Holsteinische Oberverwaltungsgericht (Beschluss vom 11. August 2010) als rechtmäßig bestätigt. Da zwischenzeitlich Ver-</p>

Stellungnahme	Organisation/Umdruck	Bewertung
<p>§ 9 Abs. 3 (Sonderzuschläge zur Sicherung der Funktions- und Wettbewerbsfähigkeit)</p> <p>Aufhebung der Gesamtdedeckelung i.H. v. 0,1 % der Besoldungsausgaben.</p> <p>Insbesondere für kleinere Diensttherren könnte die Regelung zu restriktiv sein.</p>	<p>komba (17/2451)</p>	<p>fassungsbeschwerde dazu eingelegt wurde, bleibt das Ergebnis dieser Verfahren abzuwarten.</p> <p>Die bisherige Regelung in § 72 Abs. 3 BBesG – ÜFSH – sah die Begrenzung auf 0,1 % bereits vor. Nach Satz 2 bestand die Möglichkeit, durch Landesrecht für kleinere Diensttherren eine Deckelung auf 0,2 % zu regeln. Von dieser Möglichkeit ist in SH kein Gebrauch gemacht worden, so dass diese Möglichkeit in SH bislang ohnehin nicht bestand. Von daher übernimmt die Regelung in § 9 den aktuellen materiellen Rechtsstand in SH. Es ist von den kommunalen Diensttherren im Lande kein Bedarf für eine Ausweitung gemeldet worden.</p> <p>Aus Sicht des Finanzministeriums könnte bei Bedarf eine Klausel zur Ausweitung des Rahmens auf 0,2 % für kleine Diensttherren wieder aufgenommen werden.</p>
<p>§ 9 Abs. 4 (Sonderzuschläge zur Sicherung der Funktions- und Wettbewerbsfähigkeit)</p> <p>Verzicht auf das notwendige Einvernehmen mit dem für das Besoldungsrecht zuständigen Ministerium. Dieses sei nicht praxisgerecht und unnötig bürokratisch.</p>	<p>komba (17/2451)</p>	<p>Die Regelung entspricht dem bisherigen Recht in § 72 Abs. 4 BBesG- ÜFSH-.</p> <p>Hinzuweisen ist darauf, dass das Instrument von der Intention her restriktiv auf Ausnahmefälle angelegt ist. Die praktische Relevanz war dementsprechend bislang gering. Gegenstand der Zuschlags-gewährung ist die Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit und Funktionsfähigkeit des öffentlichen Dienstes insgesamt. Gegenstand ist nicht die Frage der Konkurrenz zwischen Diensttherren des öffentlichen Dienstes. Von daher wird es weiterhin als sachgerecht erachtet, dass eine zentrale Steuerungsfunktion vorgesehen ist.</p>
<p>§§ 15, 16 (Rückforderung von Bezügen und Verjährung)</p> <p>„Die Rückforderung zu viel gezahlter Bezüge regelt sich nach dem BGB. Dort ist festgelegt, dass zu viel gezahlte Besoldung oder Versorgung eine ungerechtfertigte Bereicherung darstellt. Empfänger zu viel gezahlter Besoldung müssen prüfen, ob ihre Abrechnung stimmt und der Mangel offensichtlich ist. Es bleibt prinzipiell bei dem Grundsatz, dass zu viel gezahlte Besoldung immer noch Besoldung des Dienstherren ist. Aber von einer Rückforderung kann auch ganz oder teilweise abgesehen werden. Auf jeden Fall gilt grundsätzlich eine dreijährige Verjährungsfrist (§ 195 BGB).“</p>	<p>AGHSchwBv (17/2365)</p>	<p>Auch wenn im Unterton erkennbar ist, dass das Regelwerk als kritisch empfunden wird, ist nicht erkennbar, welche grundlegende Änderung gewünscht wird. Der grundsätzliche Verweis auf die Anwendung der Grundsätze über die ungerechtfertigte Bereicherung nach den Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuches entspricht dem bisherigen Recht. Der Verzicht auf eine Rückforderung aus Billigkeitsgründen muss in Abhängigkeit von der Härte des Einzelfalls auf Ausnahmen beschränkt werden.</p>
<p>§ 18 (Versorgungsrücklage)</p> <p>Beibehaltung der Evaluierungsklausel in § 14 a Abs. 5</p>	<p>LRH (17/2350)</p>	<p>Der Wegfall der Evaluierungsklausel wurde bereits in Artikel 5 des</p>

Stellungnahme	Organisation/Umdruck	Bewertung
<p>BBesG – ÜFSH)</p> <p>„§ 18 Abs. 1 und 2 (alt: § 14 a Abs. 1 und 2 BBesG - ÜfSH) sieht vor, dass ein Teil der Besoldungs- und Versorgungsanpassung (0,2 %) einer Versorgungsrücklage zuzuführen ist. Von dieser Vorgabe sind die auf den 31.12.2002 folgenden 8 allgemeinen Anpassungen ausgenommen (§ 18 Abs. 3; alt: § 14 a Abs. 2 a BBesG - ÜfSH) worden. Vor der Wiederaufnahme der Zuführungen an die Versorgungsrücklage ist die Wirkung der Versorgungsrücklage zu überprüfen (alt: § 14 a Abs. 5 BBesG - ÜfSH – sogenannte Evaluierungsklausel). In dem vorgelegten Gesetzentwurf soll nun die Evaluierungsklausel gestrichen werden. Das Finanzministerium merkt an, dass die Beibehaltung des Instruments der Versorgungsrücklage nicht infrage gestellt werde. Die Evaluierung stünde in Schleswig-Holstein voraussichtlich in 2011 an. Der Landesrechnungshof erachtet die Evaluierungsklausel insbesondere deshalb für notwendig, weil das Land keinen Versorgungsbericht erstellt (vgl. Bemerkungen 2010, Nr. 6.15). Das Bundesverfassungsgericht hat die Bedeutung der Evaluierungsklausel im Zusammenhang mit dem Alimentationsprinzip ausdrücklich hervorgehoben (BVerfGE 114, 258, 297). Ohne Not sollte daher nicht auf sie verzichtet werden.</p> <p>Im Übrigen weist der Landesrechnungshof auf Folgendes hin: Der (Bundes-) Gesetzgeber hatte bei der Einführung des § 14 a BBesG eine Absenkung des Besoldungs- und Versorgungsniveaus um 3,0 %-Punkte gewollt. Die Zielgröße wurde anlässlich der Einfügung des § 14 a Abs. 2 a BBesG - Aussetzung der Absenkung - gestrichen. Es wird nunmehr davon ausgegangen, dass durch diese Änderung das Besoldungs- und Versorgungsniveau bis 2017 um 2,2 %-Punkte gesenkt wird. Ab 2012 werden die Besoldungs- und Versorgungsanpassungen voraussichtlich wieder um 0,2 %-Punkte abgesenkt. Unterstellt, es würde von 2011 bis 2017 jährlich jeweils eine Anpassung vorgenommen, wäre das Besoldungs- und Versorgungsniveau insgesamt um 2,8 %-Punkte abgesenkt. 2004 und 2009 wurden die Besoldung und Versorgung jährlich zweimal angepasst.</p>		<p>Gesetzes zur Anpassung der Besoldung und Versorgung 2011/2012 geregelt. Auf die Begründung in Drs. 17/1452 wird verwiesen. Im Hinblick auf die Übertragung des Tarifergebnisses 2011 auf den Beamtenbereich wird mit der Festhaltung an dem Instrument der Versorgungsrücklage von der Landesregierung dokumentiert, dass dieses Instrument weiter als notwendig erachtet wird. Der weitere Aufbau der Rücklage trägt dem Gedanken der Versorgungsvorsorge und der Vermeidung der Verschiebung von Versorgungslasten in die Zukunft Rechnung.</p> <p>Bezüglich des sich im Jahre 2018 ergebenden Absenkungseffektes des Besoldungsniveaus ist abzuwarten, wie sich die Anpassungen der Besoldung und Beamtenversorgung bis dahin entwickeln werden. Dieses wird insbesondere durch die weitere Tarifentwicklung bestimmt, die in den Händen der Tarifvertragsparteien liegt.</p> <p>Mit der Besoldungsanpassung zum 1. Januar 2012 wird die bisherige Niveauabsenkung von 0,6 % auf 0,8 % erhöht, da die tariflich festgelegte lineare Anpassung von 1,9 % für die Beamtinnen und Beamten um 0,2 % auf 1,7 % vermindert wurde. Bis 2018 könnte sich – eine weitere jährliche Anpassung pro Jahr unterstellt – eine Absenkung von insg. 1,8 % ergeben.</p> <p>Anzumerken ist abschließend, dass der Begriff „Niveauabsenkung“ nicht bedeutet, dass die Besoldung oder die Versorgung absolut abgesenkt werden, sondern dass die Erhöhungen um jeweils 0,2 % vermindert werden. Es ergibt sich also eine Niveauabsenkung im Vergleich zu dem ohne Minderungen erreichten Niveau.</p>

Stellungnahme	Organisation/Umdruck	Bewertung
<p>Unterstellt, es würde von 2011 bis 2017 ähnlich verfahren, könnte das Besoldungs- und Versorgungsniveau um deutlich mehr als die ursprüngliche Zielvorgabe von 3,0 %-Punkten abgesenkt werden. Es ist nicht klar, welche neue Zielvorgabe sich die Landesregierung gesetzt hat. Umso wichtiger ist es, dass die Evaluierungsklausel erhalten bleibt. Eine erste Prüfung stünde zum 31.12.2011 vor Wiederaufnahme der Absenkung an“</p>		
<p>§ 27 (Obergrenzen für Beförderungssämter)</p> <p>Es wird an der Forderung festgehalten die Stellenobergrenzen vollständig abzuschaffen.</p> <p>In der Praxis haben Stellenobergrenzen zunehmend an Bedeutung verloren. Die Anforderungen an einen Arbeitsplatz verändern sich stetig. Von besonderer Bedeutung ist daher eine sachgerechte Bewertung der Stellen und darauf aufbauend eine funktionsgerechte Besoldung, wie sie in § 21 vorgesehen ist. Durch die Beibehaltung der Stellenobergrenzen wird die sachgerechte Bewertung der Funktionen aus unserer Sicht konterkariert.</p>	<p>dbb (17/2449)</p>	<p>Die Stellenobergrenzen werden - zumindest derzeit - als flankierendes Steuerungsinstrument weiter als erforderlich erachtet. Die bestehenden Verordnungen verzichten auch bereits auf kleinteilige Vorgaben und sind im Wesentlichen nur noch auf Spitzenämter beschränkt.</p> <p>Sie stehen auch nicht im Widerspruch zu der sachgerechten Bewertung der Funktionen. Ausgehend von der Beschränkung der Stellenzahl in den von den Obergrenzen erfassten Spitzenfunktionen bilden sie im Gegenteil eine Orientierung für eine sachgerechte Bewertung aller Planstellen. Letztlich bilden die haushaltsrechtlichen Vorgaben, insbes. die Stellenpläne innerhalb der Obergrenzen, einen noch stringenteren Rahmen. Insbesondere in Zeiten knapper Kassen wird die Beibehaltung der Regelung für erforderlich erachtet.</p>
<p>§ 28 (Bemessung des Grundgehalts)</p> <p>Die Abkehr vom Besoldungsdienstalter (BDA) und der Umstellung auf Erfahrungsstufen wird grundsätzlich begrüßt.</p> <p>Bezüglich des leistungsbezogenen Stufenaufstiegs, also der Hemmung des Stufenaufstiegs oder der Möglichkeit der Vorweggewährung einer Stufe werden aber auch kritische Aspekte vorgetragen:</p> <p>Hingewiesen wird zunächst auf den mit der erforderlichen Feststellung der für einen Aufstieg notwendigen Erfüllung der Mindestanforderungen verbundenen Mehraufwand. Inhaltlich wird festgestellt, dass bei Zugrundelegung des Maßstabes nach den Beurteilungsrichtlinien ab einer Bewertungsstufe der Kategorie „2“ die Leistungen als anforderungsrecht zu bewerten sind. Hieraus könnte die</p>	<p>Lorenz-von-Stein-Institut (17/2375)</p>	<p>Die grundsätzlich positive Bewertung der Systemumstellung wird begrüßt. Anzumerken ist, dass die Regelung für Schleswig-Holstein im Grundsatz einfacher ausgestaltet ist als die Regelung des Bundes und einer Reihe anderer Länder, da auf problematische Ermessensentscheidungen zur Berücksichtigung von Vordienzeiten weitgehend verzichtet wird. Dazu wird die bisherige Tabellenstruktur - mit Ausnahme des Wegfalls der jeweils ersten Stufe in den Besoldungsgruppen A 12 bis A 14 - beibehalten, so dass komplexe Übergangsregelungen für eine neu gestaltete Tabelle entbehrlich sind.</p> <p>Die Regelung der Hemmung des Stufenaufstiegs bei Nichterfüllung der mit dem Amt verbundenen Anforderungen und die Möglichkeit der Vorweggewährung einer Stufe („Leistungsstufe“) bei sehr guten Leistungen entsprechen dem bisherigen Recht nach § 27 Abs. 3 BBesG – ÜFSH – i.V.m. der dazu erlassenen Leistungsstufenverordnung (LStuVO). Insofern wird mit der Übernahme dieser Rege-</p>

Stellungnahme	Organisation/Umdruck	Bewertung
<p>Schlussfolgerung gezogen werden, dass der Stufenaufstieg schon bei relativ geringen Anforderungen möglich sei.</p> <p>Weiterhin wird erhöhter Verwaltungsaufwand durch einen faktisch neu eingeführten Fall der Anlassbeurteilung erwartet. Für das unterhalb der Ebene der Beförderung angesiedelte Instrument könnten sich Probleme in Bezug auf die Beurteilung ergeben, da die Leistungsfeststellung als rechtlich selbständig angreifbare Grundlage für die Zuerkennung einer Leistungsstufe innerhalb der dienstlichen Beurteilung erfolge. Hierdurch entstehe eine Multifunktionalität der Beurteilung, die unter Umständen Beurteiler und Beurteilte überfordern könnte.</p> <p>Schließlich wird die Neuregelung unter demografischen Aspekten im Zusammenhang mit der Gewinnung qualifizierten Personals kritisch bewertet. Das System bevorzuge junge Berufseinsteiger sowie die Gruppe älterer Berufseinsteiger mit Erfahrungszeiten und benachteilige ältere Berufseinsteiger ohne Erfahrungszeiten.</p>		<p>lungen grundsätzlich kein Mehraufwand begründet. Wesentlich ist die Umsetzung in der Praxis. Für den Landesbereich wurde auf die Vergabe einer Leistungsstufe bislang verzichtet, um die Mittel für Beförderungen, die nach wie vor als zentrales Element einer leistungsorientierten Bezahlung betrachtet werden, vorzuhalten.</p> <p>Richtig ist, dass eine Stufenhemmung nur bei einem Punktwert von „1“ in Betracht kommt (vgl. Gesetzesbegründung) und damit ab einem Punktwert von „2“ der Stufenaufstieg entsprechend der zeitlichen Staffelung automatisch erfolgt. Die Auffassung, dass dieses relativ geringe Anforderungen beinhaltet oder - wie geschlossen werden könnte - die Anforderungen gesteigert werden müssen um eine stärkere Leistungsorientierung zu begründen, wird nicht geteilt.</p> <p>Im Gegensatz zum Tarifrecht kann als Ausfluss des Alimentationsprinzips nur der Maßstab der mit dem übertragenden Amt verbundenen Anforderungen, nicht aber der Durchschnittswert der Beurteilungsergebnisse (ggf. im Rahmen einer Normalverteilung) herangezogen werden. So würde bei einer Behörde, die überwiegend aus Spitzenkräften besteht, daraus auch die Notwendigkeit entstehen, gute Kräfte im Stufenaufstieg zu hemmen, nur weil sie eine unter dem (sehr guten) Durchschnitt liegende Beurteilung vorweisen.</p> <p>Die Beurteilungsrichtlinien (BURL) definieren den Punktwert „2“ wie folgt: „Die Anforderungen werden erfüllt.“ Während die Werte „3“ bis „5“ eine Staffelung in Bezug auf die „Übererfüllung“ der Anforderungen beinhalten, beinhaltet nur der Wert 1, dass die Anforderungen (noch) nicht erfüllt werden. Eine weitergehende Staffelung der „Untererfüllung“ ist nicht vorgesehen.</p> <p>Nach dem statistischen Zahlenbild der Regelbeurteilung im Landesbereich 2009 ergibt sich tatsächlich nur ein sehr geringer Anteil der Beurteilungen mit dem Wert „1“.</p> <p>Deutlich wird daraus insbesondere, dass die Beamtinnen und Beamten im Regelfall die mit dem Amt verbundenen Anforderungen erfüllen bzw. in unterschiedlicher Ausprägung deutlich bessere Leistungen vorweisen. Dieses Ergebnis folgt dem ab der Einstellung geltenden Leistungsprinzip, das entsprechend den Vorgaben</p>

Stellungnahme	Organisation/Umdruck	Bewertung
<p>Nach § 28 Abs. 1 Nr. 1 sind Zeiten in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis bei einem öffentlich-rechtlichen Dienstherrn beim Aufsteigen in den Erfahrungsstufen zu berücksichtigen. Gleiches gilt gem. § 28 Abs. 1 Nr. 2 für Zeiten in einem öffentlich rechtlichen Dienstverhältnis oder privatrechtlichen Arbeitsverhältnis bei Kirchen u. ä. Einrichtungen des öffentlichen Rechts und gem. § 28 Abs. 1 Nr. 3 für Dienstzeiten von Soldaten. Nach § 28 Abs. 1 Satz 5 können auch Zeiten für weiterbildende Masterstudiengänge und Promotionen bei der Festsetzung der Erfahrungsstufe berücksichtigt werden. Die vorgesehenen Regelungen sind zu großzügig. Schleswig-Holstein kann sich diese Regelungen nicht leisten.</p>	<p>LRH (17/2350)</p>	<p>des Laufbahnrechts und der Leistungs- und Beförderungsgrundsätze über den gesamten Werdegang insbes. bei den Auswahlentscheidungen bei Beförderungen seine Fortsetzung findet („Bestenauslese“).</p> <p>Die abschließende Wirkungsbetrachtung in Bezug auf die Auswirkungen für jüngere und ältere Berufseinsteiger ist grundsätzlich zutreffend. Gewollt ist, dass ein Anreiz zu einem frühen Berufseinstieg gesetzt wird. Dieses entspricht auch den bildungspolitischen Ansätzen zur Verkürzung von Schul- und Studienzeiten.</p>
<p>§ 28 Abs. 1 Die Beschränkung der Anrechnung von Kindererziehungszeiten bei den Erfahrungsstufen auf 3 Jahre pro Kind wird als mittelbar Frauen diskriminierend erachtet. Dagegen</p>	<p>Landesarbeitsgemeinschaft (LAG) der hauptamtlichen kommunalen</p>	<p>Das Erfahrungsstufensystem in SH unterscheidet sich wie das Thüringer Modell von dem Ansatz der FHH. Während die FHH eine neue Tabellenstruktur geregelt hat, in der die Eingangsstufen betragsmäßig angehoben wurden, wird in SH die bisherige Tabellenstruktur weitestgehend fortgeführt. Dieses kann gegenüber dem bisherigen System zu einer niedrigeren Einstufung für Neueinsteiger führen, da ohne weitere Erfahrungszeiten stets ein Stufeneinstieg in der jeweils ersten Stufe erfolgt. Das BDA-System ermöglichte bei fortgeschrittenem Alter einen höheren Stufeneinstieg. Von daher sind partielle Korrekturen notwendig, um diese Nachteile zu kompensieren. Dieses entspricht auch der Intention der Forderungen der Verbände, die an dieser Stelle sogar weitere Verbesserungen forderten. Gleichwohl wurde die Berücksichtigung von Promotionszeiten bereits auf ein Jahr reduziert.</p> <p>Bezüglich der Frage der Berücksichtigung von sonstigen Vordienstzeiten bleibt es bei der gegenüber dem BDA-System unveränderten Übernahme des Grundsatzes der Einheit des öffentlichen Dienstes, d. h. dass Dienstzeiten innerhalb des öffentlichen Dienstes stets angerechnet werden.</p> <p>Insgesamt wird mit dieser Struktur verhindert, dass gegenüber dem bisherigen System deutliche Nachteile für Neueinsteiger resultieren, was sich auch im Quervergleich zu anderen Ländern negativ auf die Gewinnung von qualifiziertem Nachwuchs auswirken könnte.</p> <p>Der Kerngedanke der neu geregelten Erfahrungsstufensysteme in Bund und den bereits getroffenen oder angestrebten Länderregelungen beinhaltet grundsätzlich die Honorierung der gesammelten beruflichen Erfahrung als Beamtin oder Beamter und die damit ein-</p>

Stellungnahme	Organisation/Umdruck	Bewertung
<p>werden Zeiten in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis oder hauptberuflich privatrechtliche Verhältnisse bei Kirchen, Religionsgemeinschaften und Weltanschauungsgemeinden des öffentlichen Rechts und Dienstzeiten nach der Soldatenlaufbahnverordnung als Berufssoldatin oder Soldatin auf Zeit ohne Zeitbegrenzung berücksichtigt. -</p>	<p>gleichstellungs- und Frauenbeauftragten (17/2409)</p>	<p>hergehende Leistungssteigerung. Eine strikte Ämterbezogenheit ist dabei nicht vorgesehen.</p> <p>Die verschiedenen Systeme enthalten dazu Anrechnungsbestimmungen, die mehr oder weniger eine Ausnahme von diesem Grundsatz darstellen. Dazu zählt auch die Berücksichtigung von Zeiten der Kindererziehung. Das bedeutet, dass die angesprochenen Zeiten, also auch die Kindererziehungszeiten von bis zu 3 Jahren pro Kind, anzurechnen sind. Es ist dabei auch nicht entscheidend, ob diese Zeiten vor oder nach Eintritt in das Beamtenverhältnis liegen. In dieser Ausnahmeregelung wird keine mittelbare Diskriminierung gesehen. Die Argumentation, dass andere Zeiten mit beruflicher Erfahrung ohne Prüfung einer Gleichwertigkeit in Bezug auf das übertragene Amt ohne Begrenzung berücksichtigt werden, greift nicht. Zu berücksichtigen ist auch, dass Zeiten der Berufsausbildung grundsätzlich ebenfalls nicht berücksichtigt werden. Hier wurde lediglich eine Ausnahme für Zeiten eines zusätzlichen Masterstudiums bis zu zwei Jahren und der Promotion bis zu einem Jahr (zus. max. also 3 Jahre) im Rahmen einer Ermessensregelung als Kannzeiten zugelassen. Eine Erweiterung der Ausnahmeregelung für Kindererziehungszeiten über drei Jahre je Kind hinaus ist daher nicht angezeigt. Eine günstigere Regelung findet sich auch nicht beim Bund oder einem anderen Land.</p> <p>Vor dem Hintergrund der vom LRH ohnehin als zu großzügig erachteten Anrechnungsmöglichkeiten wäre es allenfalls denkbar, andere Zeiten ebenfalls auf jeweils max. drei Jahre zu beschränken.</p>
<p>§ 28 Abs. 1 Für Lehrkräfte im berufsbildenden Bereich, soll eine ggf. erforderliche zusätzliche Ausbildung (z. B. handwerkliche Berufsausbildung) bei den Erfahrungszeiten berücksichtigt werden können.</p>	<p>GEW (17/2376)</p>	<p>Wie bereits ausgeführt ist der Kernpunkt des Erfahrungsstufensystems die Berücksichtigung beruflicher Erfahrung. Ausbildungszeiten, die für den Einstieg in den Landesdienst erforderlich sind, sind grundsätzlich ausgenommen. Ausbildungszeiten für einen Beruf verlieren ihren Charakter nicht dadurch, dass sie ihrerseits Einstellungs Voraussetzungen für einen anderen Beruf sind. Zeiten der geforderten Berufsausbildung können nach § 28 Abs. 1 Satz 3 oder 4 anerkannt werden. Weitergehende Ausnahmen sollten nicht vorgehen werden.</p> <p>Die GEW spricht in der Stellungnahme die Definition der geforderten „Hauptberuflichkeit“ als Voraussetzung für die Anerkennung von</p>
<p>§ 28 Abs. 1 Satz 3 Ziff. 1 Die GEW setzt sich dafür ein, dass auch Berufstätigkeit als</p>	<p>GEW (17/2376)</p>	

Stellungnahme	Organisation/Umdruck	Bewertung
<p>Erfahrungszeiten zu berücksichtigen sind, wenn eine un-terhältliche Beschäftigungszeit vorliegt (z.B. Krankheitsver-tretungen im Schuldienst in Teilzeitverträgen). Ansonsten könnte dies zu einer im Vergleich zum TV-L schlechteren Regelung führen.</p>		<p>Vordienstezeiten an. Wie in der Begründung dargelegt, muss diese Tätigkeit (neben anderen Voraussetzungen) in einem nach den be-amtenrechtlichen Vorschriften zur Zeit dieser Tätigkeiten zulässigen Umfange abgeleistet worden sein. Dieses entspricht z.B. auch der Voraussetzung für die Anerkennung als ruhegehaltfähige Dienstzeit in der Versorgung. Die Untergrenze für eine Teilzeitbeschäftigung im Beamtenverhältnis liegt derzeit bei einem Beschäftigungsumfang von 30 v. H. im Fall der Kindererziehung oder Pflege von Angehörigen (§ 62 LBG), im Übrigen bei 50 v. H. Der Grundsatz der Hauptberuflichkeit ist dem Arbeits- und Tarif-recht fremd, so dass ein Vergleich mit dem TV-L an dieser Stelle ins Leere geht.</p>
<p>§ 28 „Offensichtlich konnte das Finanzministerium der Versu-chung nicht widerstehen, ein ungeeignetes Instrument zum wiederholten Male - nun auf diesem Weg - zu einer ver-meintlichen Renaissance zu verhelfen. Während der Bund und auch viele Kommunen bisher schlechte Erfahrungen registrierten, der Tarifvertrag für die Beschäftigten bei den Ländern es erst gar nicht aufgenommen hat, findet sich es nun im Entwurf des Landesbesoldungsgesetzes wieder. Es wird darauf hingewiesen, dass durch die Ämtereng und Beurteilungsdichte in der Justiz und im Justizvollzug nicht noch zusätzliche Leistungsmomente zu produktiveren Er-gebnissen führen werden. Es verhindert Teamarbeit, schafft unnötige Konkurrenzen und ist als Führungsinstru-ment völlig ungeeignet.“ „Der erneute Versuch, eine leistungsorientierte Besoldung im Entwurf des Landesbesoldungsgesetzes einzuführen, ist nicht nur für behinderte Mitarbeiter problematisch. Bis heute ist nicht erhoben, wie unterschiedlich die Bewer-tung von Mitarbeiter mit gegenüber Mitarbeitern ohne Be-hinderung vorgenommen wird. Es ist daher unklar, ob im Beurteilungswesen die Folgen einer Behinderung aus der Leistungsbewertung wie in den Beurteilungsrichtlinien vor-gesehen, tatsächlich ausgeblendet werden. Neben den gruppendynamischen Prozessen und nicht nur motivierenden sondern auch demotivierenden Folgen einer</p>	<p>AGHSchwV (17/2365)</p> <p>Landesbeauftragter für Menschen mit Behinderung (17/2370)</p>	<p>Die Stellungnahme der AGHSchwV entspricht im Wortlaut der Stellungnahme der GdP zu § 59.</p> <p>Die Ausführungen in Satz 1 der Stellungnahme sind nur insoweit zu kommentieren, als es sich vorliegend um einen Gesetzentwurf der Landesregierung handelt, mit der der bisherige leistungsbezogene Stufenaufstieg in das neue Erfahrungsstufensystem übernommen wird. Die Regelung entspricht in der Grundstruktur im Übrigen der für den Tarifbereich maßgeblichen Regelung des § 17 Abs. 2 TV-L. Auch der Städteverband weist darauf hin (vgl. Umdruck 17/2371) dass die Möglichkeit der Stufenhemmung und die Zahlung einer Leistungsstufe Bestandteile der Vergütung im Tarifrecht seien.</p> <p>Die Regelung beinhaltet zum einen, dass ein Aufstieg in diesem System gehemmt wird, solange die Mindestanforderungen an das übertragene Amt nicht erfüllt werden. Zum anderen ist das vorzeiti-ge Erreichen der nächsten Stufe (Leistungsstufe) bei herausragen-den Leistungen möglich.</p> <p>Zutreffend ist, dass im Landesbereich diese Instrumente bislang kaum genutzt wurden. Bezüglich der Vergabe einer Leistungsstufe ist im Landesbereich mit Blick auf die Finanzen der Vorrang der Be-förderungen ursächlich gewesen. Dieses ist eine personalwirt-schaftlich zu treffende Entscheidung im Rahmen der praktischen Rechtsanwendung.</p> <p>Wie bereits ausgeführt, ist bezüglich der Hemmung des Aufstiegs festzuhalten, dass diese nur in Ausnahmefällen greift, in denen</p>

Stellungnahme	Organisation/Umdruck	Bewertung
<p>leistungsorientierten Besoldung kann ohne klare Kenntnisse der Wirkung die Forderung des Landesbeauftragten nur auf Zurückstellung dieser Regelungen lauten.“</p>		<p>nicht einmal die Mindestanforderungen des Amtes erfüllt werden. Maßstab ist die dienstliche Beurteilung in der nach den Richtlinien Behinderungen positiv berücksichtigt werden müssen.</p> <p>Der aus diesen Stellungnahmen erkennbaren Ablehnung einer leistungsorientiertem Differenzierung beim Stufenaufstieg (eine Bewertung der Regelungen über Leistungsprämien und -zulagen wurde nicht vorgenommen) steht die Forderung nach einer Verschärfung der Kriterien, wie sie im Umdruck 17/2375 durch das Lorenz-von Stein-Institut vorgetragen wurde, gegenüber.</p> <p>Bei einem Verzicht auf dieses Instrument wäre es gegenüber der Öffentlichkeit und der breiten Masse des Personals kaum zu vertreten, dass Kräfte, die nicht einmal die Mindestanforderungen erfüllen, die gleichen turnusmäßigen Bezügeverbesserungen in Form eines gleichen Aufstiegs in den Stufen erhalten wie jene, die die Anforderungen an das Amt voll erfüllen oder sogar als Spitzenkräfte deutlich übererfüllen.</p> <p>Im Ergebnis wird vorgeschlagen, die Regelungen als Bestandteil des „Instrumentenkoffers“ des Besoldungsrechts beizubehalten. Die verantwortungsbewusste Umsetzung in der Praxis muss unter Beachtung der für Schwerbehinderte maßgeblichen Vermeidung der Benachteiligung im Beurteilungswesen erfolgen.</p>
<p>§ 28 Zur Frage des leistungsbezogenen Stufenaufstiegs wird darauf hingewiesen, dass trotz der im Tarifrecht vergleichbaren Regelung die Begrifflichkeiten des Besoldungsgesetzes nicht identisch mit den tarifrechtlichen Regelungen sei und damit zu Problemen führen könne.</p> <p>„Fraglich ist, ob die unbestimmten Rechtsbegriffe „bei dauerhafter herausragender Leistung § 28 (6) SHBesG“ und „die Leistung entspricht nicht den mit dem Amt verbundenen Mindestanforderungen § 28 (7) SHBesG“ mit den Begrifflichkeiten und Maßstäben aus dem Tarifrecht „Leistungen liegen erheblich über dem Durchschnitt bzw. Leistungen liegen erheblich unter dem Durchschnitt § 17 (2) TVöD-V“ übereinstimmend ausgelegt werden können, um eine An-</p>	<p>Städteverband (17/2371)</p>	<p>Beamten- und Tarifrecht sind trotz gewisser Annäherungen zwei grundsätzlich getrennte Rechtsgebiete.</p> <p>Entsprechend dem verfassungsrechtlichen Alimentationsgrundsatz muss der Maßstab der Besoldung das übertragene Amt im statusrechtlichen Sinne sein. Eine einfache Durchschnittsbetrachtung der Leistungen hält diesen Anforderungen nicht stand.</p> <p>So würde in dem Fall, in dem in dem beurteilten Kreis eines Dienstherrn überwiegend hervorragend beurteilte Kräfte beschäftigt sind, auch ein mittlerer Beurteilungswert unter dem Durchschnitt liegen. Von daher würde dann auch eine im Vergleich zu den Anforderungen an das Amt noch gute Kraft von einer Hemmung betroffen sein können.</p> <p>Dieses kann aber für das Beamtenrecht nicht gelten. Von daher beschränkt sich die Betrachtung auf die Anforderungen an das übertragene Amt. Die Abweichung im Tarifrecht muss hingenommen</p>

Stellungnahme	Organisation/Umdruck	Bewertung
<p>näherung zwischen Beamten- und Tarifrecht zu erreichen. Hier könnten aus unserer Sicht Probleme in der Praxis entstehen.</p> <p>§ 28 Die GEW kritisiert, dass eine Aufstieghemmung auch dort anzuwenden ist, wo es Regelbeurteilungen und entsprechende mit den Spitzenorganisationen vereinbarte Beurteilungsrichtlinien und Verfahrensweisen nicht gibt. Hier müssten zumindest entsprechende Absprachen vereinbart werden. Die GEW spricht sich ausdrücklich für Instrumente der Personalentwicklung, Motivation und Fortbildung aus um Leistungen von Beamtinnen und Beamten zu fördern.</p>	<p>GEW (17/2376)</p>	<p>werden.</p> <p>Das Instrument der Hemmung greift dann, wenn die Feststellung ergibt, dass die mit dem Amt verbundenen Anforderungen nicht erfüllt sind (vergleichbar Punktwert 1 nach den Beurteilungsrichtlinien) und die oder der Betroffene frühzeitig auf diese Leistungsmängel hingewiesen wurde. Von daher sieht der Gesetzentwurf vor, dass in den Fällen, in denen eine dienstliche Beurteilung, die grundsätzlich Maßstab der Bewertung ist, nicht vorliegt im Fall offensichtlicher Leistungsmängel bei einer aktuellen gesonderten Leistungsfeststellung vorzunehmen ist, es von daher eines Regelbeurteilungssystems auch nicht bedarf. In der Praxis dürften sich Fälle im Übrigen auf wenige Ausnahmefälle beschränken. Der verantwortliche Umgang mit der Regelung liegt in der Verantwortung der Personalressorts.</p>
<p>§§ 31 bis 39 (Professorenbesoldung - Besoldungsordnung W) Der VHW hat in einer umfassenden Stellungnahme strukturelle Vorschläge zugeleitet. An zentraler Stelle stehe die Forderung nach Leistungsstufen, damit in der vollen Breite auch ohne zusätzliche Haushaltsmittel Steigerungen der Leistungen in Lehre und Forschung erreicht werden könnten. Ohne diese werde sich an der CAU nach dem Urteil der DFG und des Wissenschaftsrates kein Elitestatus erreichen lassen. Die CAU sei ohne eine Änderung der W-Besoldung nicht in der Lage, „als Gesamtinstitut in absehbarer Zeit international konkurrenzfähig zu werden.“ Die CAU könne „zum gegenwärtigen Zeitpunkt herausragende Forschungsleistungen noch nicht in der erforderlichen Breite nachweisen.“ Wegen der Einzelheiten wird auf die umfangreiche Stellungnahme in Umdruck 17/2374 verwiesen. Nachstehend werden die materiellen Kernpunkte stichpunktartig aufgeführt:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Absenkung des Grundgehalts nach W 3 auf 4780,51 € und generelle neue Bezeichnung der Grundgehälter 	<p>Verband Hochschulen und Wissenschaft (VHW) (17/2374)</p>	<p>Die in dem Gesetzentwurf der Landesregierung vorgesehenen Änderungen im Bereich der W-Besoldung beinhalten entsprechend der Grundintention des Gesetzentwurfs zur Gesetzeskonsolidierung keine grundlegenden Änderungen in der W-Besoldung sondern dienen insbes. dazu, bestehende Restriktionen oder Hemmnisse auch in Bezug auf den Übergang von Professorinnen und Professoren der C- Besoldung in die W-Besoldung abzubauen. Dieses erhöht die Spielräume der Hochschulen und stärkt damit auch den Wissenschaftsstandort Schleswig-Holstein. So hatte der Deutschen Hochschulverband im Rahmen der von der Landesregierung vorgenommenen Beteiligung ein grundsätzlich positives Votum zu den Regelungen des Gesetzentwurfs abgegeben und lediglich partielle Änderungen vorgeschlagen. Die Änderungsvorschläge des VHW, die im Detail durchaus nicht unkritische Punkte im bestehenden System der W-Besoldung aufgreifen, gehen deutlich über die Intention des Gesetzentwurfs hinaus. Diese bedürften einer intensiveren Abstimmung mit dem Wissenschaftsbereich, den Hochschulen und sonstigen Verbänden. Bislang sind derartige weitgehende Änderungen aber nicht von anderer Seite zugeleitet worden.</p>

Stellungnahme	Organisation/Umdruck	Bewertung
<p>als „Mindestbezug“</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Differenzierung der „Mindestbezüge“ durch ein Stufensystem mit niedrigeren Einstiegsbezügen und einem Aufstiegsrahmen von bis zu 1000 €. Der leistungsabhängige Stufenaufstieg unterliegt einer obligatorischen Überprüfung und ist in sich je nach Leistungsstärke weiter zu differenzieren. 3. Leistungsbezüge als dauerhaft (ruhegehaltfähige) Steigerungen des Grundgehaltes 4. Regelung zusätzlicher und besonderer Leistungsbezüge entsprechend den früheren C-4 Professuren durch Ergänzung des § 33. 5. Einführung von Leistungsstufen auch in der C-Besoldung. Die vorhandene Tabelle C-kw (vgl. Anl. 5 Nr. 4 zu Artikel 1 des Gesetzentwurfs) wird aufgespalten in einen verminderten Mindestbezug und einen Leistungsbezug, die in der Summe die vorhandene Tabelle nach C-kw ergeben. 6. Ausweisung von Ämtern von A 10 bis A 12 für dauerbeschäftigte beamtete wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einem Bachelorabschluss. 7. Ausweisung eines Amtes für „Akademische Dozentinnen und Dozenten“ in W 2 an Stelle der in Besoldungsordnung A geregelten Ämter für Beamtinnen und Beamten des „akademischen Ratslaufbahnzweigs“ (Akademische Räte, Oberräte und Direktoren in den Bes.Gruppen A 13 bis A 15). 8. In Folge der Änderungen aus den o.a. Ziff. 2 und 5 sind die Besoldungstabellen W und C-kw umzugestalten und dabei Durchschnittswerte für die Endrundgehalter getrennt nach Fachhochschulen und Universitäten und gleichgestellten Hochschulen vorzusehen. <p>Änderungen in der Leistungsbezügeverordnung (Art. 16) sollten nicht als Gesetz verabschiedet werden. Ein Auftrag an das Ministerium würde genügen. Ferner sollten Entscheidungen über das, was als wissenschaftliche Leistung anzusehen ist, den Hochschulen überlassen werden.</p>		<p>Die Frage grundlegender Weiterentwicklungen sollte vor dem Hintergrund des vor dem Bundesverfassungsgericht anhängigen Verfahrens zur W-Besoldung (2 BvL 4 /10) ohnehin zurückgestellt werden. Von dem Verfahren werden wesentliche Signale mit Blick auf die Fortentwicklung zu erwarten sein. Nach einem Vorlagebeschluss des VG Wiesbaden wird das BVerfG über die Frage zu entscheiden haben, ob das System der W-Besoldung mit den gegenüber der bisherigen C-Besoldung geringeren Grundgehältern - aber dafür geschaffenen Möglichkeiten der Gewährung von Leistungsbezügen - den verfassungsrechtlichen Maßstäben der amtsangemessenen Alimentation standhält. Von daher sind umfassendere strukturelle Änderungen derzeit ohnehin wenig sinnvoll.</p> <p>Die Vorschläge des vhw beinhalten u.a. eine Umgestaltung der Tabelle der W-Besoldung in Stufen (vergleichbar A-Besoldung) verbunden mit einem gegenüber der A-Besoldung deutlich stärker differenzierten leistungsbezogenem Aufstiegsystem. Die Hinweise auf die Beachtung des Gleichbehandlungsgrundsatzes oder Gefahren altersbedingter Diskriminierung, der hinreichenden Berücksichtigung der Belange schwerbehinderter Kräfte etc. machen die Probleme eines ggf. überzogenen Leistungsbezugs deutlich. Diese bedingen stets die Notwendigkeit eines Instrumentariums, mit dem nicht erwünschten Fehlentwicklungen entgegen gewirkt werden muss.</p> <p>Der Ansatz, die aus „Leistungsbezüge“ dauerhaft und ruhegehaltfähig auszugestalten ist dabei insoweit positiv zu bewerten, als damit insbes. die schwierige Frage der Bemessung und der Ruhegehaltfähigkeit insbes. befristeter Leistungsbezüge vereinfacht werden könnte.</p> <p>Kritisch wird eine Umstellung der auslaufenden C-Besoldung auf einen stärker leistungsbezogenen Stufenaufstieg erachtet. Hier sollte es bei dem weitgehend unveränderten Auslaufen dieser Besoldungsordnung (C-kw) bleiben. Eine Beschleunigung des Auslaufens dieser Besoldungsordnung wird sich davon erhofft, dass der Umstieg von der C in die W-Besoldung durch die Regelungen dieses Gesetzentwurfs gestützt wird.</p>

Stellungnahme	Organisation/Umdruck	Bewertung
		<p>Die entsprechend dem bisherigen Recht geregelten „akademischen Räte, Oberräte und Direktoren“ in der Besoldungsordnung („A 13 bis A 15) unterliegen grundsätzlich der leistungsbezogenen Bezahlung der A-Besoldung. Eine Übernahme in die Hochschullehrerbezahlung wäre denkbar, würde aber die Frage der Umstrukturierung der W-Besoldung komplizierter gestalten.</p> <p>Die Regelungen zur Leistungsbezügeverordnung werden in Art. 16 entsprechend den von der Landesregierung gewünschten Ausprägungen geregelt. Der Rechtscharakter der Verordnung wird dadurch nicht verändert. Von daher sollte es bei Art. 16 bleiben.</p> <p>Abschließend kann festgestellt werden, dass die Stellungnahme Ansätze für eine Fortentwicklung enthält. Vor grundsätzlichen Entscheidungen sollte aber erst die Entscheidung des BVerfG abgewartet werden um dauerhafte Rechtssicherheit zu schaffen. Im Übrigen muss auch stets geprüft werden, ob etwaige Sonderwege des Landes in der Fortentwicklung tatsächlich positiv im Standortwettbewerb wirken. Ein Besoldungswettlauf muss ohnehin vermieden werden.</p>
<p>Wegfall des Vergaberahmens im Wissenschaftsbereich</p> <p>In der sorgfältigen Darstellung der im Wissenschaftsbereich seit dem Professorenbesoldungsreformgesetz vom 16.02.02 (BGBl. I. S. 686) im Besoldungsrecht geltenden Bestimmungen wird insbesondere der vorgesehene Wegfall des Vergaberahmens (bislang § 34 Abs. 1 BbesG – ÜFSH) angesprochen.</p> <p>Der Vergaberahmen beinhaltet eine Deckelung der Besoldungsausgaben auf das bis 2001 erreichte Finanzvolumen in der bis dahin geltenden C-Besoldung, die entsprechend der allg. Besoldungsentwicklung und eines errechneten Besoldungsdurchschnitts fortgeschrieben wird.</p> <p>Aufgrund der Problematik der gegenüber der bisherigen C-Besoldung geringeren Grundbesoldung nach der neuen Besoldungsordnung W und des Besoldungsgefälles im Ländervergleich sieht das Institut einen Mobilitätshemmnis</p>	<p>Lorenz-von Stein Institut (17/2375)</p>	<p>Die Abschaffung des Vergaberahmens hat wie der Wegfall der Stel- lenobergrenzen für die W-Besoldung eine erhöhte Flexibilität der Hochschulen durch den Verzicht auf entbehrliche Restriktionen zum Ziel. Die Steuerung erfolgt vorrangig über die Budgets und die Stel- lenpläne, die weiterhin vom Gesetzgeber vorgegeben werden. Die Kontrollfunktionen durch Gremien, Aufsicht etc. bleiben im Übrigen gewahrt. Die Eigenverantwortung der Hochschulen wird aber gestärkt und der Verwaltungsaufwand vermindert.</p>

Stellungnahme	Organisation/Umdruck	Bewertung
<p>für den Übergang für Betroffene von der C in die W-Besoldung sowie die Gefahr einer Fluktuation in die reichen Länder. Der Wegfall des Vergaberahmens bringe zwar nicht mehr Geld, könne aber die Wettbewerbsfähigkeit, um ggf. auch Spitzenwissenschaftler anwerben zu können, erhöhen. Von daher wird die Abschaffung grundsätzlich befürwortet.</p>		
<p>Verzicht auf Stellenobergrenzen</p> <p>§ 11 Abs. 3 LBesG sieht für die Ausweisung von W 2- bzw. W 3-Stellen Stellenobergrenzen vor. Hierauf soll nach dem Gesetzentwurf künftig verzichtet werden. Im Übrigen würden nach Auffassung der Landesregierung Stellenobergrenzen entbehrlich, wenn, wie geplant, die Hochschulen künftig keine Stellenpläne mehr aufstellen.</p> <p>Mit dem Verzicht auf Stellenobergrenzen verliert das Land die Möglichkeit, im Sinne einer sparsamen Haushaltsführung regulierend auf die Personalbewirtschaftung der Hochschulen Einfluss zu nehmen. Es sollten daher Regelungen zur Festlegung von Stellenobergrenzen in den Gesetzentwurf aufgenommen werden. Zu dem Thema Stellenpläne wird darauf hingewiesen, dass sie gem. § 17 Abs. 5 LHO für Landesbeamte zwingend vorgeschrieben sind. Im Übrigen müssen die Hochschulen zur Feststellung ihrer Lehr- und Studienplatzkapazität Stellenpläne und -übersichten für das wissenschaftliche Personal haben.</p>	<p>LRH (17/2350)</p>	<p>Der Verzicht auf die Stellenobergrenzenregelung soll den Hochschulen größere Handlungsspielräume (insbes. im bundesweiten „Bildungswettbewerb“) ermöglichen. Die Regelungen werden nicht zu dauerhaften Mehrausgaben führen, da die haushaltsrechtlichen Instrumente (Globalzuschuss und Stellenpläne) greifen. Der Wegfall von Stellenobergrenzen dient der gesteigerten Flexibilität des Hochschulbereichs insbesondere mit Blick auf die Gewinnung qualifizierter Kräfte. Die Steuerungsfunktion dieses Instruments im Hochschulbereich wird bei lediglich drei Besoldungsgruppen als nicht überzeugend erachtet.</p> <p>Sofern das Haushaltsrecht das Vorhalten von Stellenplänen für den Hochschulbereich weiter vorsieht, sind die Hochschulen selbstverständlich zur Aufstellung und Einhaltung von Stellenplänen verpflichtet.</p>
<p>§ 38 (Verordnungsermächtigung zur Ausgestaltung der Leistungsbezüge)</p> <p>a) Verzicht auf Instrument des Vergaberahmens (bisheriger § 34 BBesG ÜFSH) kritisch, da nur der Globalzuschuss als limitierender Faktor bleibt.</p> <p>b) Verzicht auf Regelung des Satzes 2 mit der Ermächtigung zur Übertragung der vom Ministerium wahrzunehmenden Aufgaben auf die Hochschulen zur Regelung per Satzung.</p>	<p>LRH (17/2350)</p>	<p>Zu a) Der Verzicht auf den Vergaberahmen und eine Stellenobergrenzenregelung soll den Hochschulen größere Handlungsspielräume (insbes. im bundesweiten „Bildungswettbewerb“) ermöglichen. Die Regelungen werden auch nicht zu dauerhaften Mehrausgaben führen, da das haushaltsrechtliche Instrument des Globalzuschusses sowie die Stellenpläne greifen.</p> <p>Zu b) Die Regelung entspricht der bisherigen Regelung in § 15 Satz 2 LBesG. Wesentlich ist, dass die zentrale Steuerungsfunktion durch das Wissenschaftsministerium und die Aufsichtsgremien unbenommen bleibt. Sofern sich nicht erwartete Fehlentwicklungen</p>

Stellungnahme	Organisation/Umdruck	Bewertung
<p>„Die Höhe der einzelnen Leistungszulagen kann lediglich durch eine Verordnung nach § 38 Satz 1 begrenzt werden. Für die Höhe der Leistungsbezüge wird gem. § 32 Abs. 3 als Regelfall der Unterschiedsbetrag zwischen den Besoldungsgruppen W 3 und B 10 festgelegt, in Ausnahmefällen darf dieser Unterschiedsbetrag sogar überschritten werden. Auf einen Vergaberahmen, wie er in § 34 BBesG - ÜfSH i. V. m. § 13 LBesG vorgesehen ist, wird künftig verzichtet. Als limitierender Faktor bleibt so nur der Globalzuschuss des Landes an die Hochschulen für die laufenden Ausgaben. Hier wird nicht zwischen Personal- und Sachausgaben unterschieden. Höhere Personalausgaben je Stelle können zwar durch Einsparungen bei den Sachausgaben und/oder durch Maßnahmen wie Besetzungssperren ausgeglichen werden. Die notwendigen Bewirtschaftungsmaßnahmen lösen dann aber wiederum Klagen der Hochschulen über ihre „Unterfinanzierung“ aus. Wegen der katastrophalen Haushaltslage sind dauerhafte Mehrausgaben durch dauerhafte Minderausgaben zu kompensieren. Minderausgaben, die nur temporär erwirtschaftet werden, um mit dem für fünf Jahre festgelegten Globalbudget auszukommen, reichen nicht. Es sind daher Regelungen zur Begrenzung der Leistungsbezüge in den Gesetzentwurf aufzunehmen.“</p> <p>§ 38 Satz 2 sieht vor, dass den Hochschulen, wie bisher, die Regelung der Grundsätze für die Ausgestaltung der Leistungsbezüge durch Satzung übertragen werden kann. Da die Hochschulen das Personalwesen als Landesaufgabe wahrnehmen, erscheint die Übertragungsregelung nicht sachgerecht. Auf diese Regelung sollte verzichtet werden.“</p> <p>§§ 46 ff. (Zulagen)</p> <p>Es ist bedauerlich, dass den Empfehlungen des Landesrechnungshofs zur Gewährung von Zulagen im öffentlichen Dienst (vgl. Bemerkungen 2003 des LRH, Nr. 15 sowie Drs. 15/2985) nicht gefolgt wurde. Seinerzeit wurde u. a. empfohlen, die allgemeine Stellenzulage in das Grundgehalt einzubeziehen, die Polizeivollzugszulage den dienstlichen Belastungen entsprechend gerechter und differenzierter auszugestalten sowie die Meisterzulage abzuschaftern.</p>	<p>LRH (17/2350)</p>	<p>zeigen, wäre ggf. über eine Rückholung der Kompetenzen zu entscheiden.</p> <p>Zulagen dienen der Abgeltung von speziellen Sachverhalten, die durch die grobe Struktur der Grundgehälter nicht abgebildet werden können. Die angesprochenen Zulagen werden aus bisher geltendem Recht materiell unverändert übernommen. Bezüglich der vom LRH angesprochenen Sachverhalte wurde bereits zu den Bemerkungen 2003 die Problematik einer Umsetzung dargelegt und gegenüber dem Finanzausschuss Bericht erstattet (Umdruck 15/4840). Es ist vorgesehen, im Rahmen der sich an diesen Gesetzentwurf</p>

Stellungnahme	Organisation/Umdruck	Bewertung
<p>Der Finanzausschuss des Schleswig-Holsteinischen Landtages schloss sich diesen Empfehlungen an.</p>		<p>anschließenden Novellierung der Erschwerniszulagenverordnung auch die anderen Zulagen nochmals in die Prüfungen einzubeziehen.</p> <p>Es muss aber festgestellt werden, dass partielle Veränderungen zu erheblichen Folgewirkungen führen können, zumal dem FM gegenüber stets Forderungen bezüglich notwendiger Attraktivitätssteigerungen erhoben werden. Von daher war es in der Tendenz eher notwendig, Forderungen über neue Zulagen oder Erweiterungen der Anspruchsvoraussetzungen abzuwehren.</p> <p>Der Anteil an den Gesamtausgaben in der Besoldung von ca. 1,8 Mrd. € p.a. (Stand Ende 2010) liegt mit einem Volumen von ca. 45,3 Mio. € bei nur etwa 2,5 %. Veränderungen im Detail haben daher kaum nennenswerte finanzwirksame Auswirkungen, bedingen aber ggf. erhöhtes Streitpotential und führen zu aufwändigen Diskussionen. Die Landesregierung hatte sich in 2010 im Zusammenhang mit den Maßnahmen zur Haushaltskonsolidierung auch mit den Zulagen befasst und auf Streichungen verzichtet.</p> <p>Zu den angesprochenen Zulagen im Einzelnen:</p> <p>zu a) Die Allgemeine Stellenzulage nach § 47 ist als sog. „Harmonisierungszulage“ für die Laufbahnen vorgesehen, die nicht von einem höherem Eingangsamt (z. B. Lehrer der Laufbahngruppe 2 mit erstem Einstiegsamt A 12 und A 13 sowie Amtsanwälte in A 12) profitieren. Dies betrifft z. B. Beamtinnen und Beamte der Laufbahngruppe 2 mit erstem Eingangsamt in A 9 / A 10. Im Einzelnen sind derzeit folgende Beträge vorgesehen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - in Bes.Gr. A 6 – A 8: 17,84 € - in Bes.Gr. A 9: 69,77 € <p>Laufbahngruppe 1 mit Einstiegsamt A 6/A7</p> <p>Laufbahngruppe 2 mit erstem Einstiegsamt A 9/ A 10 in Bes. Grp A 9 bis A 13, sowie Laufbahngruppe 2 mit zweitem Einstiegsamt A 13 in Bes.Gr. A 13: 77,55 €</p> <p>Der Einbau dieser Zulage in das Grundgehalt würde bisher nicht erfasste Beamtinnen und Beamten einbeziehen (also insbes. die o. a. Lehrerinnen und Lehrer der Laufbahngruppe 2 mit erstem Einstiegsamt in A 12 und A 13) und damit zu erheblichen Mehrkosten führen.</p>

Stellungnahme	Organisation/Umdruck	Bewertung
<p>§ 47 (Allgemeine Stellenzulage) Einbeziehung der Amtsanwältinnen und Amtsanwälte</p> <p>Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger erhalten nach Fortbildung und Ernennung zu Amtsanwälten (Bes. Grp A12 und A 13) keine Allgemeine Stellenzulage mehr. Die Gleichbehandlung mit den in der Rechtspflegerlaufbahn verbleibenden Beamtinnen und Beamten gebietet die Fortgewährung der Allg. Zulage.</p> <p>Der DAAV weist in seiner ausführlichen Darstellung darauf</p>	<p>AGHSchwBv (17/2365)</p> <p>Deutscher Anwaltsverein e. V. (DAAV) (17/1397)</p>	<p>ren. Dieses könnte nur verhindert werden, wenn für die Beamtinnen und Beamten, die nicht in den Genuss dieses Einbaus kommen sollen, jeweils eine neue Besoldungstabelle bzw. eine eigene Besoldungsordnung geschaffen würde. Dieses wird als nicht zielführend erachtet.</p> <p>Zu b) Eine Feindifferenzierung der Polizeizulage nach § 49 (63,69 € bzw. 127,38 €) ist im Grundsatz sachgerecht, begegnet aber stets Problemen in der Definition der Abgrenzungskriterien. Einzelfallgerechte Abgrenzungskriterien erhöhen dazu den Verwaltungsaufwand für die Feststellung der Anspruchsberechtigung. Sofern lediglich eine Abschaffung der Zulage für best. Beamtinnen und Beamtengruppen angedacht ist (z. B. bei einer Beschäftigung im Ministerium) könnten sich Probleme bei der Gewinnung von Kräften für nicht erfasste Funktionen ergeben. Eine Umsetzung dieses Vorschlages wurde bereits im Zuge der LRH Bemerkungen 2003 abgelehnt. Die Frage kann im Weiteren mit der angestrebten Novellierung der Erschwerniszulagen-Verordnung aufgegriffen werden.</p> <p>zu c) Die Meisterzulage nach § 52 (38,35 €) umfasst nach den Zahlen des FVA nur 17 Fälle. Betroffen wären Beamtinnen und Beamte der Laufbahngruppe 1 mit zweitem Einstiegsamt (ehem. mittlerer Dienst). Die Streichung der Zulage könnte für diesen Bereich zu Anreizproblemen führen. Eine sozial verträgliche Streichung könnte im Zuge der Prüfung der Erschwerniszulagen erneut mit geprüft werden, bedürfte aber ggf. der gesetzlichen Regelung. In der Stellungnahme zu den Bemerkungen 2003 wurde die Streichung der Zulagen durch die Mehrheit der betroffenen Ressorts abgelehnt.</p> <p>Wie bereits ausgeführt, dient dieses Gesetz nicht der grundlegenden Strukturverbesserung. Der Ausschluss der Amtsanwälte von der Allg. Zulage entspricht der bisherigen Rechtslage in Nr. 27 Abs. 1 Buchst. b der Vormerkungen zur Bundesbesoldungsordnung A und B - ÜFSH - und der Rechtslage in anderen Ländern (insbesondere der Norddeutschen Kooperation/NDK). Entsprechende Forderungen wurden in der Vergangenheit stets abgelehnt.</p> <p>Amtsanwältinnen und Amtsanwälte sind Beamtinnen und Beamte der Lfb. Grp. 2 (Laufbahnzweig der Amtsanwälte) mit Einstiegsamt in A 12. Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger (erstes Einstiegsamt in A 9) mit der Zusatzausbildung zum Amtsanwalt können sofort</p>

Stellungnahme	Organisation/Umdruck	Bewertung
<p>hin, dass es zunehmend schwieriger wird, Kräfte für den Anwaltsdienst zu gewinnen.</p>		<p>(ggf. Sprungbeförderung) nach A 12 befördert werden. Es handelt sich hier um einen Laufbahnzweig der Laufbahn der Fachrichtung Justiz, Laufbahngruppe 2. Der Ausschluss von der Stellenzulage erfolgt damit - wie bei Lehrerinnen und Lehrern der Laufbahngruppe 2 mit erstem Einstiegsamt in A 12 oder A 13 - vor dem Hintergrund der höheren Besoldung nach A 12 unmittelbar nach der Ernennung zum Amtsanwalt. Ein Vergleich mit den Beamtinnen und Beamten, die in der Rechtspflegerlaufbahn verbleiben und ggf. auch ein Amt in A 12 oder A 13 erreichen können, ist unmittelbar nicht zulässig, da es von verschiedenen Voraussetzungen abhängt und somit unsicher ist, ob und wann die oder der Betroffene dieses Amt erreicht hätte. Bei einer Einbeziehung wären im Übrigen Anschlussforderungen u.a. aus dem Lehrerbereich mit erheblichen finanziellen Folgewirkungen zu befürchten.</p>
<p>§ 58 Abs. 3 Die LAG bemängelt, dass eine Ausgleichszulage, die den Wegfall einer Stellenzulage kompensieren soll, nur bei 5-jähriger ununterbrochener Verwendung gezahlt wird. Zeilen für Kinderbetreuung oder auch der Pflege würden hier den BeamtInnen schaden – aufgrund der aktuell geleisteten Betreuungs- und Pflegetätigkeit vorrangig den Beamtinnen; hier läge somit ebenfalls eine mittelbarer Diskriminierung vor.</p>	<p>LAG (17/2409)</p>	<p>Die Bestimmung entspricht der bisherigen Rechtslage in § 13 Abs. 2 Satz 2 bis 4 BBesG ÜFSH. Die Kernintention der Regelung liegt darin, dass ein faktisch über einen bestimmten Mindestzeitraum bezogener Einkommensbestandteil, der zu einer entsprechenden Lebensführung (quasi durch Gewöhnung an das Einkommensniveau) geführt hat, nicht ohne weiteres genommen werden soll, wenn sich die Bezüge aus den in § 58 Abs. 1 genannten Gründen verringern sollten. Für die (i.d.R. nicht ruhegehaltfähigen Stellenzulagen, die vom Ansatz nur für die konkrete Wahrnehmung bestimmter Funktionen zustehen) wird dabei ein härterer Maßstab angelegt. Sofern also die Bezüge faktisch gar nicht bezogen wurden, kann der o.a. Effekt auch nicht eintreten, so dass es hier keiner besonderen Besitzstandsschutzes bedarf. Eine Vereinfachung der Regelung wäre in der Weise denkbar, dass Stellenzulagen zukünftig überhaupt nicht mehr einbezogen werden.</p>
<p>§ 59 Leistungsprämien und Leistungszulagen Gefordert wird zunächst der Wegfall der den Personenkreis beschränkenden Regelung, nach der Leistungsprämien und –zulagen nur „zur Abgeltung von herausragenden besonderen Leistungen“ gewährt werden dürfen. Den systematischen Anknüpfungspunkt bilden die tariflichen Vorschriften für den Kommunalbereich mit den dazu getroffenen Dienstvereinbarungen.</p>	<p>Komba 17/2451 dbb (17/2449)</p>	<p>Die Regelung entspricht im Wesentlichen der bisherigen Norm in § 42 a BBesG - ÜFSH. Die bisherige Beschränkung in der gesetzlichen Norm auf max. 15 % der Beamtinnen und Beamten wurde im Interesse der Flexibilität und der Praxisgerechtigkeit aber aufgehoben. Ein Verzicht auf das Kriterium der „herausragenden Leistungen“ wird vor dem Hintergrund des im Beamtenbereich nach wie vor geltenden Verfassungsgrundsatzes des „Alimentationsprinzips“ abge-</p>

Stellungnahme	Organisation/Umdruck	Bewertung
<p>Vorgeschlagen wird dazu die Übernahme einer Norm aus NRW, die eine größere Flexibilität einräumt und darauf abstellt, das Leistungsbezüge nach Maßgabe eines in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung festgelegten betrieblichen Systems gewährt werden. Dabei werde vorausgesetzt, dass das System einheitlich für Beamtinnen und Beamte sowie Tarifbeschäftigte gilt.</p>		<p>lehnt. Von daher müssen über die eigentliche Alimentation hinausgehende Leistungen auch besonders gerechtfertigt werden. Für den Landesbereich ist die Leistungsprämienverordnung ohnehin nicht eröffnet. Gegen eine weitere Aufweichung der Norm spricht auch die Argumentation des LRH (vgl. Umdruck 17/2350) zu dieser Vorschrift.</p> <p>Das Beamtenecht und das Tarifrecht sind im Übrigen zwei unterschiedliche Systeme, die nicht ohne weiteres vermischt werden können. Die Einbeziehung von Beamtinnen und Beamten in Dienstvereinbarungen ist im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben, die durch die Leistungsprämienverordnung konkretisiert werden, aber möglich.</p>
<p>§ 59 Leistungsprämien und Leistungszulagen</p> <p>„Offensichtlich könnte das Finanzministerium der Versuchung nicht widerstehen, ein ungeeignetes Instrument zum wiederholten Male - nun auf diesem Weg - zu einer vermeintlichen Renaissance zu verhelfen. Während der Bund und auch viele Kommunen bisher schlechte Erfahrungen registrierten, der Tarifvertrag für die Beschäftigten bei den Ländern es erst gar nicht aufgenommen hat, findet sich es nun im Entwurf des Landesbesoldungsgesetzes wieder. Es wird darauf hingewiesen, dass durch die Ämterenge und Beurteilungsdichte in der Justiz und im Justizvollzug nicht noch zusätzliche Leistungsmomente zu produktiveren Ergebnissen führen werden. Es verhindert Teamarbeit, schafft unnötige Konkurrenzen und ist als Führungsinstrument völlig ungeeignet.“</p>	<p>GdP (17/2399)</p>	<p>Die Übertragung der Norm aus NRW wurde von den kommunalen Dienstherren bislang auch nicht vorgeschlagen.</p> <p>Die Stellungnahme der GdP entspricht im Wortlaut der Stellungnahme der AGHSchwV zu §§ 28 und 29.</p> <p>Die Ausführungen in Satz 1 der Stellungnahme sind nur insoweit zu kommentieren, dass es sich vorliegend um einen Gesetzentwurf der Landesregierung handelt, mit die bisherigen Regelungen in das neue Recht übernommen werden.</p> <p>Die Regelungen sind Bestandteil eines „Instrumentenkoffers“ für eine stärker differenzierende leistungsbezogene Besoldung. Damit wird insbesondere einer Forderung der Kommunen Rechnung getragen, die insbesondere das Instrument der Leistungsprämie für hervorragende Leistungen einsetzen. Dieses ist auch der dortigen Praxis im Tarifbereich geschuldet.</p> <p>Im Landesbereich - also auch nicht im Bereich der angesprochenen Justiz und des Justizvollzugs - findet die Regelung keine Anwendung, da die Leistungsprämienverordnung nur für den Kommunalbereich gilt. Die Einführung im Landesbereich ist bislang nicht angestrebt.</p>
<p>§ 59 Leistungsprämien und Leistungszulagen</p> <p>Begrenzung des Volumens auf einen festen Prozentsatz der ständigen Besoldungen des Vorjahres alles Beamten des Dienstherrn (vgl. mit § 18 TVÖD)</p>	<p>LRH (17/2350)</p>	<p>Die dem bisher geltenden Recht entnommenen Instrumente finden in Form der Leistungsprämien bislang in SH nur Anwendung im Kommunalbereich. Für den Landesbereich ist nach der geltenden Leistungsprämienverordnung (LPVO) die Anwendung nicht eröffnet.</p>

Stellungnahme	Organisation/Umdruck	Bewertung
<p>„Die Vergabe von Leistungsprämien und -zulagen war begrenzt. Maximal 15 % der bei dem Dienstherrn vorhandenen Beamten konnten Leistungsprämien und -zulagen erhalten. Diese Begrenzung soll entfallen. Nach der Begründung zu § 59 ist die Begrenzung des Empfängerkreises verzichtbar, weil die Leistungsprämien lediglich im Rahmen der zur Verfügung gestellten Haushaltsmittel gewährt werden können. Diese Begründung erscheint bei der angespannten Haushaltslage sowohl des Landes als auch der meisten Kommunen bedenklich. Die Leistungsprämien könnten bei der Haushaltsaufstellung „eingepreist“ werden. Sinnvoller erscheint die Begrenzung des Volumens auf einen festen Prozentsatz der ständigen Besoldungen des Vorjahres aller Beamten des jeweiligen Dienstherrn, vergleichbar mit § 18 TVöD. Für den Landesbereich sollte die Anwendung dieser Norm weiterhin ausgeschlossen werden (vgl. § 1 Satz 2 LPVO).</p>		<p>Eine Öffnung ist derzeit nicht angestrebt.</p> <p>Der Kommunalbereich hat in der Vergangenheit stets eine weitgehende Flexibilität und die Minderung begrenzender Regelungen im Interesse eines Gleichklangs mit dem Tarifbereich gefordert.</p> <p>Die Steuerung erfolgt vorrangig über das Personalkostenbudget. Darüber hinaus impliziert bereits die sorgfältige Anwendung der Gesetzesnorm und der im Detail konkreteren Rechtsverordnung eine hinreichende Begrenzung. Eine Gewährung ist lediglich bei herausragenden besonderen Leistungen vorgesehen. Die konsequente Einhaltung der Vorschrift ist letztlich auch durch die Aufsichtsbehörden sicherzustellen.</p>
<p>§ 60 (Erschweriszulagen) Die Erschweriszulagen richten sich nach der (in Landesrecht überleiteten) Erschweriszulagenverordnung des Bundes. Schleswig-Holstein zahlt noch die Sätze von 1995. Es sollte alsbald eine neue Verordnung in Angriff genommen werden.</p> <p>In diesem Zusammenhang fiel den GdP-Vertreten auf, dass die „Marinezulage“, die den Bordangehörigen der Küstenstreifenboote monatlich gezahlt wird, nicht aufgenommen war. Hier wird eine Nachbesserung verlangt.</p>	<p>AGHSchwBV (17/2365) GDP (17/2399)</p>	<p>Richtig ist, dass die Sätze der Erschweriszulagenverordnung durch die Anpassungsgesetze nur partiell erhöht wurden. Eine neue Erschweriszulagenverordnung soll nach Inkrafttreten des Gesetzes zur Neuregelung des Besoldungs- und Beamtenversorgungsrechts nach Abstimmung mit den Ressorts durch das FM zügig auf den Weg gebracht werden.</p> <p>Gegenstand der „Marinezulage“ ist die bisherige Zulage nach Vorbemerkung 9a zur Bundesbesoldungsordnung A - ÜFSH. Aufgrund des Gesprächs wurde der Gesetzentwurf angepasst und ist Gegenstand der aktuellen Drucksache 17/1267. Standort der Regelung ist § 49 Abs. 4 SHBesG in Artikel 1. Der korrespondierende Zulagenbetrag ist in Anlage 8 ausgewiesen.</p>
<p>§ 61 (Zulagen für die Wahrnehmung befristeter Funktionen) und § 62 (Zulage für die vorübergehende Wahrnehmung eines höherwertigen Amtes) Der dbb schlägt im Wesentlichen drei Punkte vor: a) Die Zulage nach § 61 ist als verpflichtende Regelung</p>	<p>dbb (17/2449)</p>	<p>Die Regelungen in §§ 61 und 62 entsprechen dem bisherigen Recht in §§ 45 und 46 BBesG - ÜFSH.</p> <p>Grundsätzlich muss festgestellt werden, dass die Zulagenregelungen in § 61 und 62 eine Abweichung von dem Grundsatz der Besoldung aus dem übertragenen Amt (im statusrechtlichen Sinne) darstellen. Dieser Grundsatz galt im bisherigen Recht (§ 19 BBesG</p>

Stellungnahme	Organisation/Umdruck	Bewertung
<p>(also nicht nur als Kann-Leistung) auszugestalten</p> <p>b) Die Zulage nach § 62 ist nicht erst nach 18 Monaten, sondern bereits nach 6 Monaten zu gewähren.</p> <p>c) In § 62 Abs. 1 ist das Wort „vorübergehend“ zu streichen</p> <p>Die Ablehnung dieser Forderung durch die Landesregierung mit dem Argument der Mehrkosten wird entgegengesprochen, dass die entsprechende Leistung tatsächlich erbracht und daher auch entsprechend besoldet werden sollte. Wenn für die amtsangemessene Besoldung die notwendigen finanziellen Mittel fehlten, dürften die Beamtinnen und Beamten auch nicht eingesetzt werden. Im Fall der Vertretung war die Funktion auch vorher besetzt und war das Amt bekleidet.</p> <p>Zur gesetzlichen Begründung zu § 62 wird die darin angesprochene Anreizfunktion aufgrund des Anspruchs erst nach 18 Monaten der Wahrnehmung als nicht gegeben erachtet (vgl. Vorschlag b).</p> <p>Insgesamt rügt der dbb die Praxis der Dienstherrn, aus Kostengründen höherwertige Dienstposten auf Dauer nicht im Wege der Beförderung zu besetzen und die Zulage mit der Begründung zu verweigern, dass die Übertragung nicht nur vorübergehend erfolgt ist. Dazu wird hingewiesen auf die Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts vom 28.04.2011, dass die Zulage auch dann zusteht, wenn dauerhaft eine höhere Dienststelle bekleidet wird. (vgl. Vorschlag c).</p>		<p>bzw. BBesG ÜFSH) und wurde entsprechend in den Gesetzentwurf in § 22 SHBesG übernommen. Von daher kommt den in Rede stehenden Vorschriften ein besonderer Ausnahmecharakter zu. Weder die rechtliche Ausgestaltung dieser Normen noch die praktische Anwendung dürfen diesen Grundsatz unterlaufen. Der Charakter einer Ausnahmeregelung beinhaltet naturgemäß die Beschränkung auf Einzelfälle.</p> <p>Zu a) Die Gewährung der Zulage nach § 61 zur Wahrnehmung befristeter Funktionen steht wie bisher im Ermessen der Dienstbehörde. Sie ist damit ein personalwirtschaftliches Instrument, dessen Anwendung den Aspekten der Personalentwicklung und Qualifizierung Rechnung trägt. Wie bereits in der Bewertung in Drs. 17/1267 auf S. 15 ausgeführt muss eine Erweiterung des Anwendungskreises dieser Zulage durch die Ausgestaltung als verpflichtende Regelung bereits im Hinblick auf etwaige Mehrkosten abgelehnt werden.</p> <p>Zu b) und c) Die Zulage nach § 62 für die vorübergehende vertretungsweise Wahrnehmung eines höherwertigen Amtes entspricht ebenfalls dem bisherigen Recht.</p> <p>Die Verwendungszulage wird Beamtinnen und Beamten gezahlt, die die Aufgaben eines höherwertigen Amtes vorübergehend vertretungsweise wahrnehmen, wenn weitere Voraussetzungen erfüllt sind. Sie entspricht in der Höhe dem Unterschiedsbeitrag zum höheren Amt.</p> <p>Nach bisheriger Rechtsprechung wurde diese Zulage nicht gezahlt, wenn eine Beamtin oder ein Beamter ohne zeitliche Begrenzung auf einem höherwertigen Dienstposten nicht nur vertretungsweise beschäftigt worden ist. In Abkehr von dieser Rechtsprechung hat das Bundesverwaltungsgericht im August 2011 zwei Entscheidungen veröffentlicht (BVerwG 2 C 30.09 und BVerwG 2 C 48.10 vom 28.4.2011), mit denen den Klägern eine Verwendungszulage nach § 46 BBesG zugesprochen wurde, obwohl die betreffenden Beamtinnen die Vertretung ohne zeitliche Begrenzung wahrgenommen hatten.</p>

Stellungnahme	Organisation/Umdruck	Bewertung
		<p>Damit wird die Verwendungszulage künftig gleichsam zum finanziellen Ersatz einer Beförderung, auch wenn diese etwa mangels Leistung und guter Beurteilung dauerhaft ausbleibt. Dieser gegen das beamtenrechtliche Leistungsprinzip verstoßende Effekt tritt v.a. bei so genannten Funktionsdienstposten und in Bereichen auf, die eine Dienstpostenbewertung aufweisen.</p> <p>Die geänderte Rechtsprechung sorgt für Irritationen in der Beamtenschaft und hat bereits im August zu Anträgen auf Zahlung dieser Zulage und Nachfragen geführt. Schließlich stellt die neue Rechtsprechung auch ein Risiko für die Personalkostenbudgets der Ressorts dar, da die genauen Auswirkungen des Urteils – insbesondere im Bereich der so genannten Topfwirtschaft – noch nicht geklärt sind.</p> <p>Aus diesen Gründen verfolgt die Mehrzahl der Länder die Absicht, die Zulage in Ihrem Landesrecht zu streichen oder hat diese Zulage bereits gestrichen.</p> <p>Es wird deshalb vorgeschlagen, die im Entwurf enthaltene Vorschrift des § 62 SHBesG „Zulage für die vorübergehende Wahrnehmung eines höherwertigen Amtes“ zu streichen.</p>
<p>§ 62 Zulage für die vorübergehende Wahrnehmung eines höherwertigen Amtes</p> <p>Bemängelt wird die Beschränkung auf die Formulierung „vorübergehend vertretungsweise“. Es wird ein logisches Defizit darin gesehen, dass bei auf Dauer vorgesehener Übertragung kein derartiger Anspruch besteht. In der Praxis träten solche Fälle durchaus auf, weil ein Anspruch auf Beförderungen grundsätzlich nicht besteht.</p> <p>Hingewiesen wird dazu auf Entscheidungen des Bundesverwaltungsgerichts vom 28. April 2011, nach der in drei Fällen die Zulage auch bei auf Dauer angelegter Wahrnehmung zugesprochen wurde.</p> <p>Vorgeschlagen wird daher – auch mit Blick auf eine als geboten erachtete Gleichbehandlung mit dem Tarifbereich -</p>	<p>Komba (17/2451)</p>	<p>Auf die Ausführungen zu den Bemerkungen des dbb wird verwiesen. Aus diesen Gründen wird vorgeschlagen, die im Entwurf enthaltene Vorschrift des § 62 SHBesG „Zulage für die vorübergehende Wahrnehmung eines höherwertigen Amtes“ zu streichen.</p>

Stellungnahme	Organisation/Umdruck	Bewertung
<p>die Worte „vorübergehend vertretungsweise“ zu streichen sowie die bisherige Frist von 18 Monaten zu verkürzen. § 63 (Mehrarbeitsvergütung)</p> <p>Das als überkommen erachtete Kriterium der „Messbarkeit“ sollte entfallen. § 63 Abs. 1 Satz 2 ist zu streichen.</p> <p>Das Kriterium der „Messbarkeit“ führe dazu, dass etwa in der Fachrichtung Allgemeine Dienste grundsätzlich keine Mehrarbeitsvergütung gewährt werden kann. Die Praxis in der Kommunalverwaltung sei uneinheitlich, tlw. werde die Vorgabe ignoriert, tlw. würden hunderte Überstunden fortgeschrieben.</p> <p>Die in dem Gesetzentwurf dargelegte Begründung (vgl. Ausführungen auf S 16 f in Drs. 17/1267) zur Ablehnung der bereits in der von der Landesregierung durchgeführten Beteiligung wird unter Hinweis auf die zwingenden Bestimmungen des LBG nicht geteilt.</p>	<p>komba (17/2451) j</p>	<p>Wesentlich ist, dass die Anordnung von Mehrarbeit sich grundsätzlich nur bei zwingenden dienstlichen Anlässen im Ausnahmefall erfolgen soll.</p> <p>Die Anknüpfung an die „Messbarkeit“ entspricht der langjährigen Rechtslage. Sie trägt dem Umstand Rechnung, dass es Bereiche gibt (insbes. allg. Bürodienste), in denen die Arbeitszeit für ein gegebenes Arbeitsvolumen durch die Beamtinnen und Beamten selbst bestimmbar ist und nicht zwingend durch objektive Tatbestände abgegrenzt wird.</p> <p>§ 2 der MehrarbeitsvergütungsVO beinhaltet aber einen weiten Katalog der Bereiche und Fallkonstellationen in denen Mehrarbeitsvergütung gewährt werden kann. Die Anordnung von Mehrarbeit in nicht messbaren Bereichen, die nicht unter diesen Katalog fallen, ist ausgeschlossen. Reine Mehrstunden im Rahmen von Gleitzeitregelungen fallen ohnehin nicht darunter.</p> <p>Sofern im Kommunalbereich Auslegungsschwierigkeiten in Bezug auf die Auslegung der Bestimmungen der Mehrarbeitsvergütungsverordnung bestehen, können diese mit den kommunalen Dienstherren kommuniziert werden. Ggf. kann auch eine modifizierte Konkretisierung in der Rechtsverordnung erfolgen. Das grundlegende Kriterium der „Messbarkeit“ sollte in der gesetzlichen Grundlage nicht gestrichen werden.</p>
<p>§ 64 (Vergütung für die Teilnahme an Sitzungen kommunaler Vertretungskörperschaften und ihrer Ausschüsse.</p> <p>Die Regelung wird als nicht mehr zeitgemäß bzw. überflüssig erachtet. Sitzungsdienst ist reguläre Arbeitszeit und sei durch Dienstbefreiung oder Mehrarbeitsvergütung abzugelassen. Es sei nicht nachvollziehbar, dass eine völlig unzureichende Sitzungsvergütung gewährt werde.</p> <p>Die Vorschrift könne gestrichen werden mit der Folge dass § 83 SHBesG sowie die anzupassende Mehrarbeitsvergütungsverordnung greift.</p>	<p>komba (17/2451)</p>	<p>Die Norm entspricht materiell im Wesentlichen dem bisherigen Recht in § 48 Abs. 2 BBesG – ÜFSH. Allerdings wird die Ermächtigung zum Erlass der erforderlichen Rechtsverordnung auf das Innenministerium delegiert. Dieses ist der Aufgabennähe im Zusammenhang mit der Kommunalaufsicht sachgerecht.</p> <p>Bedarf für eine entsprechende Umgestaltung von den kommunalen Dienstherren ist bislang nicht bekannt. Festzustellen ist, dass die Wahrnehmung des Sitzungsdienstes Arbeitszeit ist und somit auf die Arbeitszeit anzurechnen ist und ggf. Zeitausgleich zusteht. Ebenso kann ggf. eine Zulage für Dienst zu ungünstigen Zeiten in Betracht kommen.</p> <p>Im Hinblick auf die Klärung der bereits skizzierten Auslegungspro-</p>

Stellungnahme	Organisation/Umdruck	Bewertung
<p>§ 70 Anwärtersonderzuschläge</p> <p>Es wird festgestellt, dass die bisherige Regelung der Möglichkeit der Gewährung von Anwärtersonderzuschlägen als zusätzlicher Anreiz bei erheblichem Mangel an qualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern übernommen wird. Derzeit wird davon im Bereich des Justizvollzugsbereichs Gebrauch gemacht nicht aber im Polizeibereich.</p> <p>Nach Ansicht der GdP sollten die Anwärterbezüge mit einem festen Prozentsatz an das Einstiegsamt gebunden werden. Gerade im Hinblick auf die Konkurrenz um geeigneten Nachwuchs im Polizei- und Justizvollzug wird diesem Instrument in den kommenden Jahren eine immens wichtige Bedeutung zugemessen werden müssen.</p>	<p>GdP (17/2399)</p>	<p>Es ist nicht erkennbar, welche Vorteile sich aus einer strikteren prozentualen Kopplung der Anwärterbezüge an die Besoldung aus dem späteren Einstiegsamt ergeben. Mit dem bisherigen Instrument der Anwärterbezüge und der Möglichkeit der bedarfsgerechten Einsetzung von Anwärtersonderzuschlägen besteht ein flexibles Instrumentarium mit dem auf die Bewerbersituation in den einzelnen Laufbahnen reagiert werden kann.</p> <p>Die generelle Frage der Sicherstellung einer dauerhaft hinreichenden Attraktivität im Quervergleich insbes. zur privaten Wirtschaft ist vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung ein wesentlicher Punkt, der von der Landesregierung im Auge behalten wird.</p>
<p>§ 73 (Kürzung der Anwärterbezüge)</p> <p>„In dieser Rechtsvorschrift, die im Wesentlichen bestehende Regelungen widerspiegelt, wird die Kürzung des Einkommens von Anwärterinnen und Anwärtern geregelt, wenn sie eine Laufbahnprüfung nicht bestehen (auch weitere andere Gründe).“</p> <p>Im Absatz 2 werden Ausnahmetatbestände dargelegt. So ist hier die Formulierung in besonderen Härtefällen genannt. Die Praxis hat gezeigt, dass Härtefälle höchst unterschiedlich in den Dienststellen des Landes definiert werden. Auch hat es dazu Rechtsprechung gegeben.</p> <p>Wir schlagen die grundsätzliche Streichung dieses § vor. Wenn es eine erneute Chance für einen „Durchfaller“ gibt, dann sollte ihm auch das ohnehin knappe Budget (derzeit zwischen 918,70 und 970,81 Euro) nicht noch um eine bis zu 30%-ige Kürzung erschwert werden.“</p>	<p>GdP (17/2399)</p>	<p>Die Bestimmung entspricht der bisherigen Regelung in § 66 BbesG - ÜFSH. Sie beinhaltet eine Kürzung der Anwärterbezüge um 30 % für die Fälle, in denen aufgrund des Nichtbestehens der Laufbahnprüfung der Vorbereitungsdienst fortgesetzt wird (um eine Wiederholung der Prüfung zu ermöglichen) oder einer von der Anwärterin oder dem Anwärter zu vertretenen Verzögerung des Vorbereitungsdienstes vorliegt.</p> <p>Die Regelung dürfte von Betroffenen ohne Zweifel als herber Einschnitt in die Einkommenssituation betrachtet werden. Sie greift allerdings nur temporär für einen überschaubaren Zeitraum bis zur Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Probe.</p> <p>Die Ausgestaltung der Ausnahmeregelung als Härtefallentscheidung beinhaltet naturgemäß eine Einzelfallbetrachtung, die von den Dienststellen mit großer Sorgfalt abgewogen werden muss. Die Maßstäbe können nicht für alle Fälle generalisierend verbindlich festgelegt werden. Bei der Abfassung von Verwaltungsvorschriften zu dieser Norm wird die Thematik aufgegriffen werden.</p>

Stellungnahme	Organisation/Umdruck	Bewertung
<p>Besoldungsordnung A</p> <p>Bei einigen Ämtern für Lehrkräfte wurde die MindGrVVO nicht beachtet (beispielhaft „A 12 Rektorin oder Rektor als Leiterin oder Leiter einer Grundschule mit bis zu 80 Schülerinnen und Schülern“). Diese ist im weiteren Verfahren zu berücksichtigen. Im Übrigen wird die Stellungnahme des Landesrechnungshofs vom 30.06.2008 zum Gesetzentwurf zur Änderung des Landesbesoldungsgesetzes (vgl. Landtagsumdruck 16/3285) aufrechterhalten.</p> <p>Das Streichen der bisherigen ersten Tabellenstufe in den Besoldungsgruppen A 12 bis A 14 und R 1 zur Steigerung der Attraktivität des Landesdienstes wird abgelehnt. Die Regelung dürfte zwar nicht mit Mehrausgaben verbunden sein. Jedoch verzichtet Schleswig-Holstein auf mögliche Einsparungen, die ohne das Streichen der Stufen erzielt werden könnten. Schleswig-Holstein kann sich diese Regelung nicht leisten. Sollte festgestellt werden, dass Bewerberinnen und Bewerber den Landesdienst wg. der finanziell als schlecht empfundenen Arbeitsbedingungen meiden, könnte über die beabsichtigte Änderung erneut nachgedacht werden.</p>	<p>LRH (17/2350)</p>	<p>Die Beibehaltung von einzelnen Ämtern, die nicht mehr der Mindestgrößenordnung entsprechen ist dem Umstand geschuldet, dass diese Ämter noch vergeben werden bzw. Schulen in der Realität noch existieren. Mit der endgültigen Umsetzung der Neustrukturierung (s. auch Ausführungen zu der Stellungnahme der GEW) wird eine Bereinigung um nicht mehr benötigte Ämter zu gegebener Zeit vorgenommen werden.</p> <p>Das Streichen der bisherigen ersten Tabellenstufen in den genannten Besoldungsgruppen trägt dem Umstand Rechnung, dass gegenüber dem bisherigen BDA-System keine Minderung der Einstiegsbesoldung eintreten sollte. Die Streichung spiegelt das bisherige Bild der nach dem BDA-System durchschnittlich vorherrschenden Einstufung wieder.</p> <p>Wie bereits zu den Bemerkungen des LRH zu § 28 ausgeführt, ist das Erfahrungstufen-system in SH dem Thüringer Modell angelehnt und unterscheidet sich von dem Ansatz der FHH. Während die FHH eine neue Tabellenstruktur geregelt hat, in der die Eingangsstufen betragsmäßig angehoben wurden, wird in SH die bisherige Tabellenstruktur – bis auf die Streichung der genannten Eingangsstufen – weitestgehend fortgeführt. Damit liegt die Besoldung in den Eingangsstufen in SH unter den Werten der FHH. Bei einer Beibehaltung der bisherigen Eingangsstufen würde dieser Effekt verschärft und würde ggf. nachteilig auf die Wettbewerbssituation in Bezug auf qualifizierte Nachwuchskräfte wirken.</p>
<p>„In der Besoldungsgruppe A 7 taucht der schon längst verschwundene „Kriminalmeister/Kriminalmeisterin“ auf. In der Besoldungsgruppe A 8 sind es die „K-Obermeisterin und K-Obermeister“. Um niemanden zu „verführen“, verlangen wir, dass hier die Besoldungsordnung korrigiert wird und diese Begriffe ersatzlos gestrichen werden. (Hier hätte das Finanzministerium Gelegenheit gehabt, einer „Gesetzesaufblähung“ entgegenzuwirken.)“</p>	<p>GDP (17/2399)</p>	<p>Es ist darauf hinzuweisen, dass die angesprochenen Ämter in § 2 Abs. 4 Ziff. 2 der Polizeiaufbahnverordnung als Ämter des Laufbahnabschnitts I aufgeführt sind. Der Haushaltsplan (Epl. 04) weist allerdings keine entsprechenden Planstellen aus. Solange das Laufbahnrecht die Ämter vorsieht, sollte dieses durch das Besoldungsrecht aber weiter grundsätzlich wieder gespiegelt werden.</p>
<p>Bezüglich der Amterordnung im Lehrerbereich wird eine Reihe von Verbesserungen angesprochen bzw. gefordert.</p> <p>Im Einzelnen:</p>	<p>GEW (17/2376)</p>	<p>Die durch das Gesetz zur Änderung des Landesbesoldungsgesetzes vom 30. Oktober 2008 in Ansehung der neuen Schulformen neu geschaffene Amterordnung in der Lehrerbildung wird in ihrer grundsätzlichen Struktur übernommen. Lehrkräfte an allgemeinbil-</p>

Stellungnahme	Organisation/Umdruck	Bewertung
<p>Wesentlicher Punkt ist die Kritik, dass daran festgehalten wird, bei einer Gruppe der Lehrkräfte einen Masterabschluss zu fordern und nicht das Einstiegsamt A 13 vorzusehen. Betroffen sind Lehrkräfte der Laufbahn Grund- und Hauptschulen, die an Grund-, Gemeinschaft- und Regionalschulen höchste Leistungen erbringen und die gleichen Aufgaben wie Lehrkräfte der Laufbahn Realschulen erfüllen.</p> <p>Im Weiteren wird beanstandet, dass für die gleiche Tätigkeit in Funktionsstellen eine unterschiedliche Besoldung gezahlt wird. Z.B. werde allein aufgrund unterschiedlicher Ausbildung für die Tätigkeit einer Schulleiterin einer Gemeinschaftsschule entweder mit A 13 Z, A 14 Z oder A 15 Z gewährt.</p> <p>Für die Koordination von Förderzentrumsteilen bei der organisatorischen Verbindung mit Gemeinschaftsschulen oder auch Grundschulen ist die Besoldung einer Sonderschulkonrektorin mit den Aufgaben der Koordinatorin mit A 13 Z vorgesehen. Sie hat die sonderpädagogische Verantwortung, die an einem vergleichbaren Förderzentrum mit bis zu 180 SchülerInnen ein Sonderschullektor besoldet nach A 14 Z und ein Sonderschulkonrektor als ständige Vertretung besoldet mit A 14 haben.</p>		<p>denden Schulen mit der Befähigung für das Lehramt an Grund- und Hauptschulen werden dementsprechend weiterhin nach A 12 besoldet (sofern nicht in Abhängigkeit von einer besonderen Funktion ein Beförderungssamt verliehen wird).</p> <p>Die Forderung einer einheitlichen Einstiegsbesoldung nach A 13 entspricht im Grundsatz der Forderung im Tarifbereich (TV-L) nach einer Einstufung in E 14. Die Tarifverhandlungen für eine Entgeltordnung im Lehrbereich sind - insbesondere aufgrund dieses Streitpunktes – bislang nicht zu einem Abschluss gekommen. Für den Tarifbereich gelten daher weiter die sog. Eingruppierungsrichtlinien. Diese orientieren sich an der jeweiligen Besoldung der verbeamteten Lehrkräfte des jeweiligen Landes.</p> <p>Die Anhebung der Einstiegsbesoldung für die o.a. Lehrkräfte wäre mit erheblichen finanziellen Auswirkungen verbunden, so dass die Vorgabe der Kostenneutralität nicht gewahrt wäre.</p> <p>Es sprechen jedoch auch systematische Gründe gegen die Gleichbehandlung. Die Anhebung nach A 13 würde nicht nur in Bezug auf die Realschullehrerebene sondern auch mit der Ebene der Einstiegsbesoldung für Gymnasialkräfte (Studienrätinnen und Studienräte) und den Sonderschullehrerinnen und Sonderschullehrern eine Gleichstellung bedeuten.</p> <p>Für den Gymnasial- und Sonderschulbereich wird allerdings ein 4-semestriges Masterstudium vorausgesetzt während sowohl für den Grund- und Hauptschulbereich und den Realschulbereich das Masterstudium derzeit noch zwei Semester dauert. Von daher lässt sich insoweit bereits ein offensichtlicher qualitativer Unterschied feststellen.</p> <p>Zu beachten ist, dass nicht allein die Mindestanforderungen für eine Laufbahn sondern weitere inhaltliche Kriterien von Bedeutung sind gekoppelt an die grundlegenden Anforderungen in der Praxis, die die notwendige Gewichtung determinieren.</p> <p>Es wird im Fortgang zu berücksichtigen sein, dass nach den Vorgaben der KMK ab 2013 ein 4-semestriges Masterstudium angeboten werden muss. Der Bund-Länder-Arbeitskreis für Besoldungsfragen hat in seiner letzten Sitzung im Mai 2011 dazu festgestellt,</p>

Stellungnahme	Organisation/Umdruck	Bewertung
		<p>dass bei der besoldungsrechtlichen Einstufung der Lehrämter sogar auch bei einem 4-semesterigen Masterstudium (300 ECTS) im Hinblick auf die Praxisanteile im Studium und im Vorbereitungsdienst als auch die verschiedenen Amtsinhalte der Lehrämter Differenzierungsmöglichkeiten bestehen.</p> <p>Ein weiterer Aspekt der mit einer etwaigen Anhebung der Einstiegsbesoldung verbunden ist, wäre ein sich ggf. ergebender Anstoßeffekt. Insbesondere unter Berufung auf das Abstandsgebot könnten andere Beamtengruppen Anschlussforderungen stellen, so dass ggf. eine Bewegung nach oben zu befürchten wäre.</p> <p>Insgesamt zeigt sich die Problematik der Ämterbewertung in Anknüpfung an die den Funktionen immanenten Anforderungen, den damit verbundenen Wertigkeiten und geforderten Mindestqualifikationen. Die Thematik wird Gegenstand der sich in Anschluss an dieses Gesetzgebungsvorhaben anschließenden weiteren Überlegungen zur Fortentwicklung des Besoldungsrechts sein. Dieses kann aber nur in Abstimmung mit dem Laufbahnrecht im Lehrerberreich und der Ausgestaltung der Studiengänge erfolgen.</p> <p>Zu den von der GEW vorgetragenen Kritikpunkten zur unterschiedlichen Besoldung von Schulleitungs- und Funktionsstellen und der Bewertung der Koordination von Förderzentrumsstellen wird auf die Ausführungen in der Drs. 17/1267 (S. 18 – 20) zu den insoweit entsprechenden Punkten des DGB verwiesen.</p>
<p>Artikel 3 - SHBeamtVG:</p> <p>Allgemeines</p>		
<p>Der BdSt weist darauf hin, dass die in den letzten Jahren vorgenommen Kürzungen (z. B. Absenkung des Höchststruhegehaltssatzes, Anhebung der Regelaltersgrenzen, Streichung der Ausgleichszulage bei besonderen Altersgrenzen) grundsätzlich in die richtige Richtung gehen. Diese für die Betroffenen spürbaren Regelungen werden jedoch nicht ausreichen um die erhebliche Sprengwirkung der künftigen Pensionslasten für den Landeshaushalt abzufan-</p>	<p>Bund der Steuerzahler SH (BdSt) (17/2393)</p>	<p>Die Ausführungen stützen die Linie im Interesse der Generationengerechtigkeit das Wachstum der Versorgungsausgaben zu dämpfen. Auch wenn die Grundintention des vorliegenden Gesetzentwurfes nicht darauf abzielt, grundlegende neue strukturelle Einsparungen zu schaffen, muss dem Aspekt der Notwendigkeit der Dämpfung der Versorgungslasten und der Versorgungsvorsorge Rechnung getragen werden.</p>

Stellungnahme	Organisation/Umdruck	Bewertung
<p>gen. Bezüglich der Dimensionen wird darauf hingewiesen, dass das Volumen der Ausgaben etwa den dreifachen Betrag der Gesamtaufwendungen für die Landespolizei ausmache.</p> <p>Der BdSt hat aktuell das Forschungszentrum Generationenverträge an der Universität Freiburg (Prof. Dr. Bernd Raffelhüschen) beauftragt die künftigen Belastungen durch Pensionsansprüche für den Landeshaushalt SH zu berechnen. Mit Ergebnissen wird in der 2. Jahreshälfte 2011 gerechnet.</p> <p>Unabhängig davon werden einige langjährige Positionen angesprochen, mit denen die künftige Pensionsbelastung reduziert werden kann:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 für alle Kräfte, also auch Vollzugsbedienstete und Feuerwehr. Voraussetzung wäre eine Zusage entsprechender Stellen ohne die Belastungen aus Außendienst, Vollzugs oder Notfall-Einsatzdienst durch „intelligente Stellenbewirtschaftung“. Hingewiesen wird auch auf die Einheitlichkeit für Tarifbeschäftigte (somit auch für Wachdienste und Rettungsassistenten) geltende Regelaltersgrenze in der Rentenversicherung. - Gänzlicher Wegfall der Berücksichtigung von Hochschulzeiten als ruhegehaltfähige Dienstzeit entsprechend Rentenrecht. - Einführung eines sog. Nachhaltigkeitsfaktors analog Rentenversicherung. Hingewiesen wird auf den von den Fraktionen von SPD und Bündnis 90/die Grünen im Jahre 2005 eingebrachten Entwurf eines Versorgungsnachhaltigkeitgesetzes (Bundestags-Drs. 15/2672). Es solle dabei eine Koppelung der Versorgung an die zahlenmäßige Entwicklung von Pensionären und Einkommenssteuerzahlern erfolgen. 		<p>Die Landesregierung hat den Anstieg der Versorgungsausgaben und die sich daraus künftig ergebenden Verpflichtungen bereits seit geraumer Zeit im Blick. So weist die Haushaltsrechnung 2009 bei einer Betrachtung des Zeitraums bis 2030 eine implizite Verschuldung aus den Versorgungsverpflichtungen in Höhe von 17,4 Mrd. € (bei einem Zins von 4 %) aus. Der Tragfähigkeitsbericht aus dem Jahre 2008 (Drs. 16/1865) nennt für den Betrachtungszeitraum bis 2050 eine Zahl von 39,2 Mrd. €.</p> <p>Die Bedeutung dieser zukünftig zu tragenden Ausgaben als wesentliche Determinante der Haushalts- und Finanzplanung wurde damit bereits deutlich gemacht. Für den Landeshaushalt ist maßgeblich, dass die jährlichen Versorgungsausgaben bereits in den nächsten Jahren die Mrd.Grenze überschreiten werden. Die Berücksichtigung der Versorgungsausgaben in der weiteren Finanzplanung und die Vorsorgungsvorsorge sind wesentliche Bausteine der Finanzpolitik.</p> <p>Die Erkenntnisse des Gutachtens des Forschungszentrums Generationenverträge, das bereits in anderen Ländern (z. B. Niedersachsen und Bremen) entsprechende Untersuchungen vorgenommen hat, werden mit Interesse erwartet.</p> <p>Bezüglich der Regelungen in der Beamtenversorgung bleibt der verfassungsrechtliche Rahmen zu beachten. Maßgebend sind hier die in Art. 33 Abs. 5 GG verankerten „hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums“. Dabei zählt das „Alimentationsprinzip“ zu den wesensprägenden Grundsätzen des Berufsbeamtentums, das auch für die Ruhestandsbeamtinnen und -beamten eine hinreichende Alimentation garantiert. Das Bundesverfassungsgericht hat in seiner Entscheidung zum Versorgungsänderungsgesetz 2001 die systemkonforme Übertragung von Veränderungen in der Rentenversicherung als grundsätzlich zulässig erachtet, dagegen aber eine Kürzung allein aus haushalts- bzw. finanzpolitischen Gründen im Grundsatz verworfen.</p> <p>Vor diesem Hintergrund wird zu den drei konkret vorgetragenen Punkten wie folgt Stellung genommen:</p>

Stellungnahme	Organisation/Umdruck	Bewertung
		<p>Erst kürzlich ist durch das Haushaltsbegleitgesetz (HHBeglG) 2011/2012 vom 17.12.2010 die Altersgrenze für den Polizei- und den Justizvollzugsdienst auf 62 Jahre angehoben worden. Nach der Begründung auf Drs. 17/741 (zu Art. 3 Nr. 7 Buchst. a)) ist damit die durch das Beamtenrechtsneuregelungsgesetz (LBNeuG) vom 26.03.2009 erfolgte Anhebung der Regelaltersgrenze von 65 auf 67 Jahre nachvollzogen worden. Mit der Anhebung der besonderen Altersgrenze durch das HHBeglG 2011/2012 ist der 5- Jahres- Abstand zur Regelaltersgrenze wiederhergestellt worden. Durch die weiterhin niedrigere Altersgrenze sind die allgemeinen Belastungen des Vollzugsdienstes pauschal berücksichtigt worden. Für die Beamtinnen und Beamten des Einsatzdienstes der Feuerwehr ist es wegen ihrer besonderen Belastungen und Anforderungen an die gesundheitliche Eignung bei der Altersgrenze von 60 Jahren geblieben. Es liegen zurzeit keine neuen Erkenntnisse vor, die eine Überprüfung der Altersgrenzenregelungen erfordern würden.</p> <p>Die Berücksichtigung der Hochschulzeiten als ruhegehaltfähige Dienstzeit wurde durch das Haushaltsbegleitgesetz 201/2012 bereits vermindert (von 3 Jahren auf 855 Tage). Damit soll der sich in der Rentenversicherung ergebende finanzielle Effekt betragsmäßig auf die Beamtenversorgung übertragen werden. Dieses entspricht der Bundesregelung und dem Musterentwurf der Norddeutschen Kooperation. Ein gänzlicher Wegfall würde über die Wirkung in der Rentenversicherung hinausgehen und damit ggf. mit dem Grundsatz der systemkonformen Übertragung von Regelungen des Rentenrechts kollidieren.</p> <p>Bezüglich des Nachhaltigkeitsfaktors ist zu prüfen, welche systemkonformen Maßnahmen denkbar sind, um eine wirkungsgleiche Übertragung sicher zu stellen. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass durch bereits getroffene Maßnahmen (z.B. Streichung der Sonderzahlung, Niveauabsenkung durch verminderte Anpassungen aufgrund der Zuführungen zur Versorgungsrücklage) erhebliche Beiträge erbracht wurden. Für die Fortentwicklung der Beamtenversorgung wird die tatsächliche Entwicklung der Wirkung des Nachhaltigkeitsfaktors in der Rentenversicherung zu beachten sein.</p>
Zur besseren Lesbarkeit ist es hilfreich, wenn zu den Übergangsregelungen an den entsprechenden Stellen des Ge-	Arbeitsgemeinschaft der Haupt-	Es entspricht der bisherigen Systematik, dass die Übergangsvorschriften grundsätzlich in einem gesonderten Abschnitt (Abschnitt

Stellungnahme	Organisation/Umdruck	Bewertung
<p>setzes Hinweise erfolgen. Z. B. in § 12 SHBeamVG der Hinweis auf § 87 SHBeamVG oder Form: „ Die Regelungen in § 87 bleiben davon unberührt.“</p>	<p>schwerbehindertenvertretungen (AG HSchwBV) (17/2365)</p>	<p>XII) am Ende des Gesetzes geregelt sind. Ein gesonderter Hinweis innerhalb des Gesetzes ist nicht erforderlich. Die Systematik dürfte nach einem erstmaligen Einblick in das Gesetzeswerk erkannt werden. Im Übrigen entspricht der das SHBeamVG dem Musterentwurf der Norddeutschen Kooperation. Ohne Not sollte nicht von der dortigen Systematik abgewichen werden.</p>
<p>§ 12 (Ausbildungszeiten) Ablehnung der Kürzung der Studienzeiten als ruhegehaltfähige Dienstzeit a von drei Jahren auf 855 Tage.</p> <p>Hingewiesen wird auf den Attraktivitätsverlust sowie die Frage der Wahrung des Alimentationsgrundsatzes im Zusammenhang mit verringerter Eingangsbezahlung (Stufeneinstieg). Ebenso wird auf eine Benachteiligung von Frauen und den bifunktionalen Charakter der Beamtenversorgung, die sowohl gesetzliche Rente als auch Betriebsrente abdeckt, hingewiesen.</p>	<p>GEW (17/2376)</p>	<p>Die Regelung wurde bereits mit dem Haushaltsbegleitgesetz 2011/2012 getroffen und entspricht den Regelungen des Bundes und anderer Länder. Von daher geht es vorliegend um die Frage der Rücknahme dieser Regelung. Wie bereits zu der Stellungnahme des BdSt ausgeführt soll mit der Kürzung der sich im Rentenrecht ergebende wirtschaftliche bzw. betragsmäßige Effekt in die Beamtenversorgung übertragen werden. Eine gänzliche Nichtberücksichtigung – wie vom BdSt gefordert - hätte in dem System der Beamtenversorgung eine unverhältnismäßig höhere Belastung zur Folge gehabt.</p> <p>Die Rücknahme der Regelung muss aber ebenso ausscheiden, da sie dann eine unverhältnismäßige Besserstellung gegenüber Tarifkräften im Rentenrecht beinhalten würde. Dazu käme der Ausfall eines finanziellen Entlastungsbeitrages für den Haushalt.</p> <p>Eine Benachteiligung von Frauen wird in der Regelung nicht gesehen.</p> <p>Vor diesem Hintergrund wird die bestehende Regelung des Landes nicht nur als sachgerecht sondern auch als geeigneter Kompromiss zwischen den beiden Maximalpositionen erachtet.</p>
<p>§ 16 (Höhe des Ruhegehalts)</p> <p>Die GdP weist auf die Festschreibung der „Entwicklung in der Beamtenversorgung“ mit der Absenkung des Höchstruhegehaltssatzes von 75 % auf 71,75 % hin. Forderung der GdP bleibt, zur alten ohnehin schon gekürzten Versorgung auf 75 % zurückzukehren.</p>	<p>GdP (17/2399)</p>	<p>Die angesprochene Absenkung des Ruhegehaltsniveaus wurde durch das Versorgungsänderungsgesetz 2001 durch den Bundesgesetzgeber entsprechend der bis zur Föderalismusreform I gegebenen Gesetzgebungszuständigkeit einheitlich für Beamtinnen und Beamte von Bund, Ländern und Kommunen sowie sonstigen Körperschaften der öffentlichen Hand geregelt. Es ist in keinem Land vorgesehen, von dieser Regelung abzuweichen und das Versorgungsniveau wieder zu erhöhen. Dieses wäre vor dem Hintergrund des grundsätzlich gebotenen Gleichklangs mit den in der Rentenversicherung geregelten Veränderungen und mit Blick auf die Haushaltsbelastung der öffentlichen Hand nicht vertretbar. Zu der Forderung wird im Übrigen kein Sachargument vorgetragen. Die Forderung muss strikt abgelehnt werden.</p>
<p>§ 16 Abs. 3 (Mindestruhegehalt)</p>	<p>Lorenz-von-Stein-</p>	<p>Keine Anmerkungen</p>

Stellungnahme	Organisation/Umdruck	Bewertung
<p>Das Institut erläutert ausführlich die Problematik einer mitteilbaren Diskriminierung und begrüßt daher den Wegfall der bislang in § 14 Abs. 4 BeamtVG – ÜFSH- geregelten Beschränkung auf das „erdiente“ Ruhegehalt bei langen Freistellungszeiten.</p>	<p>Institut (17/2375)</p>	
<p>§ 34 (Dienstunfall) „Leider konnte sich das Finanzministerium nicht zu einer neuen Bestimmung, wie ein Dienstunfall zu definieren sei, durchringen. Er bleibt „ein auf äußerer Einwirkung beruhendes plötzliches örtlich und zeitlich bestimmtes, einen Körperschaden verursachendes Ereignis“. Die bisherige Verwaltungspraxis und Rechtsprechung führen bei der vorliegenden Begriffsbestimmung nicht unbedingt auf Störungen wie z.B. posttraumatische Einsatzbelastungsstörungen aufgrund dienstlicher Einsätze zurück. Nach unserer Auffassung wäre es bereits ausreichend, wenn in die Begründung des Gesetzes ein entsprechender konkreter Hinweis enthalten ist.“</p>	<p>AGHSchwBV (17/2365) GdP (17/2399)</p>	<p>Die Bestimmung entspricht der bisherigen Regelung in § 31 BeamtVG – ÜFSH – sowie dem Musterentwurf der Norddeutschen Kooperation.</p> <p>Neben der Feststellung einer entsprechenden Erkrankung ist für die Anerkennung als Dienstunfall die Kausalität zwischen dem schädigenden Ereignis und der Erkrankung entscheidend. Dieses bedarf einer ärztlichen Bewertung.</p> <p>Die Bewertung kann nur anhand des Einzelfalles erfolgen. Von daher kann im Grundsatz festgestellt werden, dass die angesprochenen Erkrankungen grundsätzlich in den Bereich der Dienstunfallfälle fallen, sofern die Kausalität gegeben ist. Im Hinblick auf die Natur der Sache liegende Grenzfälle ist die ärztliche Feststellung alternativlos.</p> <p>Die gesetzliche Grundlage wird als ausreichend erachtet. Eine weitergehende gesetzliche Klarstellung wird als nicht erforderlich erachtet.</p> <p>Eine nähere Erläuterung soll in die zu erlassenden Verwaltungsvorschriften aufgenommen werden.</p>
<p>In der nahezu wortgleichen Stellungnahme der GdP wird darauf hingewiesen, dass in der Besprechung mit dem Finanzministerium im Januar 2011 Einigkeit bestand, dass auch posttraumatische Einsatzbelastungsstörungen gemeint seien. Dazu wird darauf hingewiesen, dass Dienstunfälle, die aufgrund schadstoffhafter und vergifteter Arbeitsumgebung entstehen, nicht geregelt sind.</p>	<p>Städteverband (17/2371)</p>	
<p>§ 37 Heilverfahren bei Dienstunfall Es wird angeregt, ob nicht im Rahmen der Dienstunfallfürsorge auch der Kostenträger für wahrärztliche Leistungen (Zweitbettzimmer, Chefarzt) der Einfachheit halber geregelt werden könnte.</p>	<p>Lorenz-von-Stein-Institut (17/2375)</p>	<p>Die Durchführung von Heilverfahren ist detailliert in der Heilverfahrensverordnung geregelt (§ 387 Abs. 8 SHBeamtVG). Die geforderten Leistungen sind bereits Bestandteil der Heilverfahrensverordnung (§ 4 Abs. 3 Heilverfahrensverordnung).</p>
<p>§ 40 (Unfallruhegehalt) Das Institut bestätigt ausführlich, dass die Absenkung des Höchstruhegehaltssatzes den verfassungsrechtlichen Vorgaben entspricht.</p>	<p>AGHSchwBV (17/2365)</p>	<p>Keine Anmerkungen</p>
<p>§ 48 (Einmalige Unfallentschädigung) Anstelle des einheitlichen Betrages von 80 T€ ab einem</p>		<p>Die Fixbetragsregelung von 80 T€ entspricht der bisherigen Rechtslage im Beamtenversorgungsgesetz - ÜFSH. Die in dem ersten Re-</p>

Stellungnahme	Organisation/Umdruck	Bewertung
<p>Grad der Schädigungsfolgen (GdS) von 50 % wird – wie im Referentenentwurf ursprünglich vorgesehen – eine Staffellung in Abhängigkeit von der Höhe des GdS vorgeschlagen. Allerdings nicht - wie im Referentenentwurf vorgesehen - von 50 bis 100 T€ sondern beginnend ab 80 T€ aufwärts. Es sei sozial geboten, hier nicht kleinlich zu handeln.</p>	<p>GDP (17/2365)</p>	<p>ferentenentwurf vorgesehene Staffellung ab 50 T€ bei einem GdS von 50 bis zu 100 T€ bei einem GdS von 100 wurde wieder verworfen, da hiermit eine Schlechterstellung verbunden wäre, sofern ein GdS von 80 % nicht erreicht wird.</p> <p>Die geforderte Neustaffellung beginnend bei einem Betrag von 80 T€ bei einem GdS von 50 bis zu 120 T€ bei einem GdS von 100 würde aber der Vorgabe der Kostenneutralität nicht entsprechen. Dazu führt eine differenzierte Staffellung zu Verwaltungsmehraufwand und ggf. zu Streitigkeiten über die Festsetzung des Grades der Schädigung.</p> <p>Zu beachten ist, dass die einmalige Entschädigung neben dem dynamischen Unfallruhegehalt und den sonstigen Leistungen der Unfallfürsorge gezahlt wird.</p>
<p>§ 55 (Ausgleich bei besonderen Altersgrenzen)</p> <p>Ablehnung der ab 2013 vorgesehenen Streichung der Ausgleichszulage bei besonderen Altersgrenzen für die Vollzugsdienste (Polizei, Feuerwehr, Justiz)</p> <p>Die komba lehnt die Streichung insbesondere bezogen auf den Bereich der Feuerwehr ab. Dieses gelte insbes. deshalb, weil die Regelaltersgrenze für die Feuerwehr mit Blick auf die besonderen gesundheitlichen Anforderungen (Atemschutztauglichkeit) nicht angehoben worden sei.</p>	<p>komba (17/2451)</p>	<p>Die Streichung der Ausgleichszulage ist bereits im Rahmen des Haushaltsbegleitgesetzes 2011/2012 erfolgt. Von daher entspricht die Regelung materiell der geltenden Rechtslage.</p> <p>Die Gewährung des finanziellen Ausgleichs ist aufgrund der allgemein steigenden Lebensarbeitszeiten und insbesondere mit Blick auf die Haushaltskonsolidierung als nicht mehr gerechtfertigt erachtet worden. Eine Rücknahme der gerade getroffenen Regelung ist nicht angezeigt. Mit der Beibehaltung der besonderen Altersgrenze von 60 Jahren für die Beamtinnen und Beamten des Einsatzdienstes der Feuerwehr sind die besonderen Belastungen und Anforderungen an die gesundheitliche Eignung berücksichtigt worden. Daran können keine Rückschlüsse auf die ab 2013 wegfallende Ausgleichszahlung gezogen werden.</p>
<p>§ 56 (Zahlung der Versorgungsbezüge)</p> <p>Regelung eines Anspruchs auf Versorgungsauskunft spätestens ab der Einführung des KoPers-Systems.</p> <p>Die Befürchtung der Landesregierung, dass eine Regelung eine Zunahme der Auskunftsbegehren und damit eine zunehmende Belastung der Versorgungsdienststellen eintritt wird nicht geteilt. Durch das mit Hamburg entwickelte KoPers-System könnten sich deutliche Vereinfachungen ergeben.</p>	<p>dbb (17/2449)</p>	<p>Zumindest bis zur Einführung des neuen KoPers-Systems wird eine Regelung über einen Anspruch auf Versorgungsauskunft weiter abgelehnt. Unabhängig von der Gefahr einer Ausweitung von Anträgen ist darauf hinzuweisen, dass das Finanzverwaltungsamt bereits jetzt entsprechende Auskünfte bei berechtigtem Interesse erteilt. Aus Sicht des Finanzministeriums hat sich dieses Verfahren bewährt.</p>

Stellungnahme	Organisation/Umdruck	Bewertung
<p>§ 78 Abs. 2 Satz 4 Die Aufzählung „zur Professorin oder zum Professor, Juniorprofessorin oder Juniorprofessor, Hochschuldozentin oder Hochschuldozenten, Oberassistentin oder Oberassistenten, Obergeringenieurin oder Obergeringenieur, Wissenschaftlichen und Künstlerischen Assistentin oder Assistenten“ sollte durch die Wörter „zu wissenschaftlichen oder künstlerischen Beamtinnen oder Beamten einer Hochschule“ ersetzt werden. Alternativ sollten die akademischen Dozentinnen und akademischen Dozenten sowie die Beamtinnen und Beamten des akademischen Rats-Laufbahnzweiges mit aufgeführt werden.</p>	<p>Vhw (17/2374)</p>	<p>Die bisher in § 67 BeamtVG - ÜFSH - geregelte Listung wird mit dem Gesetzentwurf um die „Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren“ ergänzt. Die Listung hat sich in der Praxis bewährt und wird daher als sachgerecht erachtet.</p>
<p>Artikel 4 Änderung des LBG § 35 ff (Altersgrenzen) Die Anhebung der Altersgrenzen für Beamtinnen und Beamte ebenso wie für Beschäftigte im Bereich der gesetzlichen Rentenversicherung wird aus grundsätzlichen Erwägungen abgelehnt.</p>	<p>GEW (17/2376)</p>	<p>Die Bestimmungen über die Altersgrenzen im Rentenrecht liegen nicht in der Gesetzgebungskompetenz des Landes. Die Anhebung der beamtenrechtlichen Altersgrenzen durch das LBNeuG vom 26.03.2009 und das HHBeuG 2011/2012 vom 17. 12.2010 war aus demografischen, finanz- und sozialpolitischen Erwägungen geboten. Es liegen keine neuen Erkenntnisse vor, die zum jetzigen Zeitpunkt zu einer Überprüfung der erst kürzlich getroffenen Regelungen führen könnten.</p>
<p>§ 36 Abs. 2 (Antragsruhestand für Schwerbehinderte) Um den besonderen Belangen der schwerbehinderten Beamtinnen und Beamten Rechnung zu tragen, ist die Beibehaltung der (bzw. Rückkehr zur) Antragsaltersgrenze der Vollendung des 60. Lebensjahres für Schwerbehinderte bei einem maximalen Versorgungsabschlag von 10,8 % notwendig. Für Beamte und Beamtinnen der Landesverwaltung, die schwerbehindert sind, ergeben sich nach Auffassung des Landesbeauftragten für Menschen mit Behinderung durch die Neuregelung des Altersruhestands und die Inanspruchnahme der vorgeschlagenen Altersteilzeitregelung über durchschnittliche Belastungen, die keine Gleichstellung mit der Mehrbelastung aller Bedienteten bedeutet. Die ungleich</p>	<p>Landesbeauftragter für Menschen mit Behinderung (17/2370) AGHSchwBV (17/2366) GEW (17/2376)</p>	<p>Die Kritik bezieht sich auf die durch das Haushaltsbegleitgesetz 2011/2012 getroffene Regelung zur Anhebung der Antragsaltersgrenze für Schwerbehinderte auf das vollendete 62 Lj.. Auch hierzu liegen keine neuen Erkenntnisse vor, die eine Überprüfung der erst kürzlich durch das HHBeuG 2011/2012 getroffenen Regelung erfordern. Die Anpassungsschritte bei der Anhebung der Antragsaltersgrenze für Schwerbehinderte entsprechen in ihrem zeitlichen Verlauf der Anhebung der Regelaltersgrenze und der besonderen Altersgrenze. Eine Benachteiligung von schwerbehinderten Beamtinnen und Beamten ist somit nicht gegeben. Im Ergebnis bleibt für Schwerbehinderte die Möglichkeit weiter gewahrt, fünf Jahre vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze in den Ruhestand versetzt zu werden. Dazu verbleibt es auch bei dem maximalen Versorgungsabschlag von 10,8 v.H. Dass die Länder unterschiedliche Regelungen entwickeln, ist Folge</p>

Stellungnahme	Organisation/Umdruck	Bewertung
<p>höhere Belastung, einer Dienstverpflichtung mit schwerer Behinderung nachzukommen, wird mit diesen Regelungen nicht berücksichtigt. Der Dienstherr ist gegenüber Menschen mit Behinderung zur besonderen Fürsorge verpflichtet. Es schließt sich nach Auffassung des Landesbeauftragten daher eine gleiche Steigerung der Lebensarbeitszeit aus. Nach Kenntnis aus Gesprächen mit Beauftragten anderer Länder ist in diesen eine Berücksichtigung des Nachteils durch Beibehaltung der jetzigen Ruhestands- und Teilzeitregelungen vorgesehen. Durch die Aufnahme der vorliegenden Regelung wird es zu Ungleichbehandlungen der Landesbeamten verschiedener Länder und somit gegebenenfalls zu Konkurrenzen kommen, die ungewollte Fluktuationen fördern.</p> <p>Die Landesregierung wird daher gebeten, die Antragsaltersgrenze bei 60 Jahren zu belassen und den in § 16 SHBeamVG genannten maximalen Versorgungsabschlag auf 10,8 v. H. zu begrenzen.</p>		<p>der ihnen mit der Föderalismusreform I übertragenen Gesetzgebungskompetenzen. Die norddeutschen Küstenländer haben ihre Zusammenarbeit auf dem Gebiet des öffentlichen Dienstrechts intensiviert mit dem Ziel, im Rahmen der landesrechtlichen Verantwortlichkeiten und unbeschadet der Rechte der Landesparlamente die Grundstrukturen so auszugestalten, dass eine dienstherrnübergreifende Mobilität gesichert und eine gleichgerichtete Entwicklung des öffentlichen Dienstrechts in den norddeutschen Ländern gefördert wird. Dabei sind jedoch länderspezifische Besonderheiten zu berücksichtigen.</p> <p>In Bezug auf die Altersgrenzen im Allgemeinen ist zunächst zweifelhaft, dass diesbezügliche Unterschiede zwischen den Ländern die Mobilität nachhaltig beeinflussen. Hinsichtlich der Antragsaltersgrenze für Schwerbehinderte haben ferner unter den norddeutschen Küstenländern bislang auch HH und MV die Anhebung auf 62 Jahre geregelt.</p>
<p>§ 63 Abs. 1 LBG Kein Wegfall von Stellen als Voraussetzung für die Gewährung von Altersteilzeit.</p> <p>„Eine weitere Verschlechterung der Situation älterer schwerbehinderter Beamtinnen und Beamten ergibt sich durch veränderte Regelungen bei der Altersteilzeit. Ein Wegfall der Stellen von schwerbehinderte Menschen in Altersteilzeit, muss bei der angespannten Personalsituation dazu führen, dass Dienstherrn diesen Anträgen widersprechen. Hier sehe ich eine Ungleichbehandlung, die eine strukturelle Diskriminierung bedeutet. Auch hier fordere ich die Landesregierung dringend auf, die Formulierungen dringend zu überarbeiten.“</p> <p>Um auch künftig Menschen mit Behinderung von außen einen Zugang in die Landesverwaltung zu ermöglichen, könnte die genannte Regelung zum Beispiel so abgemildert werden, dass die Stellen schwerbehinderter Beamtinnen und Beamten nach der Altersteilzeitphase entweder mit</p>	<p>Landesbeauftragter für Menschen mit Behinderung (17/2370) und AGHSchwV</p>	<p>Die Kritik betrifft nicht die rechtlichen Grundlagen des Landesbeamtengesetzes. Die Vorgabe des Wegfalls von Stellen bei Gewährung von Altersteilzeit ergibt sich aus Haushaltsrecht (§ 14 Abs. 10 HG 2011-2012) und wird entscheidend determiniert durch die personalwirtschaftliche Umsetzung, d.h. inwieweit Altersteilzeit als Instrument zum Personalabbau überhaupt eingesetzt wird. Ein genereller Ausschluss der Altersteilzeit für Schwerbehinderte wird durch die Regelung des Haushaltsgesetzes 2011/ 2012 nicht bewirkt. Eine strukturelle Benachteiligung schwerbehinderter Kräfte wird damit nicht gesehen.</p>

Stellungnahme	Organisation/Umdruck	Bewertung
<p>scherbehinderten Bewerbern wieder neu besetzt werden oder anderenfalls wegfallen. Je nach Handhabung der Regelung besteht jedoch weiterhin die Gefahr einer strukturellen Benachteiligung behinderter Menschen. Daher bedarf es in der Landesverwaltung nicht nur angesichts der demografischen Entwicklung künftig einer aktiver Personalentwicklung die sich verstärkt den Potenzialen behinderter Menschen öffnet.“</p>		

Änderung des Entwurfs eines Gesetzes zur Neuregelung des Besoldungs- und Beamtenversorgungsrechts in Schleswig-Holstein (Drs. 17/1267)

I. Artikel 1 (Besoldungsgesetz Schleswig-Holstein – SHBesG) wird wie folgt geändert:

1. In der Inhaltsübersicht werden die Abschnitte IV ff wie folgt gefasst:

„Abschnitt IV Zulagen, Vergütungen

Unterabschnitt 1

Zulagen

- § 46 Allgemeine Vorschriften zu Amtszulagen und Stellenzulagen
- § 47 Allgemeine Stellenzulage
- § 48 Sicherheitszulage
- § 49 Zulage für Polizei und Steuerfahndung
- § 50 Feuerwehrzulage
- § 51 Zulage für Beamtinnen und Beamte bei Justizvollzugseinrichtungen, Psychiatrischen Krankenhäuser und Entziehungsanstalten
- § 52 Zulage für Beamtinnen und Beamte mit Meisterprüfung oder Abschlussprüfung als staatlich geprüfte Technikerin oder staatlich geprüfter Techniker
- § 53 Zulage für Beamtinnen und Beamte der Steuerverwaltung
- § 54 Zulage für Beamtinnen und Beamte der Justizverwaltung mit herausgehobener Tätigkeit bei Gerichten und Staatsanwaltschaften
- § 55 Zulage für Professorinnen und Professoren mit mehreren Ämtern
- § 56 Zulage für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren
- § 57 Zulage für Beamtinnen und Beamte bei obersten Behörden oder bei obersten Gerichtshöfen des Bundes oder eines anderen Landes
- § 58 Ausgleichszulagen
- § 59 Leistungsprämien und Leistungszulagen
- § 60 Erschwerniszulagen
- § 61 Zulage für die Wahrnehmung befristeter Funktionen

Unterabschnitt 2

Vergütungen

- § 62 Mehrarbeitsvergütung
- § 63 Vergütung für die Teilnahme an Sitzungen kommunaler Vertretungskörperschaften und ihrer Ausschüsse
- § 64 Vergütung für Beamtinnen und Beamte im Vollstreckungsdienst
- § 65 Prüfungsvergütung für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren sowie wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Abschnitt V

Auslandsdienstbezüge

- § 66 Auslandsbesoldung

Abschnitt VI

Anwärterbezüge

- § 67 Anwärterbezüge
- § 68 Anwärterbezüge nach Ablegung der Laufbahnprüfung
- § 69 Anwärtersonderzuschläge
- § 70 Unterrichtsvergütung für Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärter
- § 71 Anrechnung anderer Einkünfte
- § 72 Kürzung der Anwärterbezüge

Abschnitt VII

Vermögenswirksame Leistungen

- § 73 Vermögenswirksame Leistungen
- § 74 Höhe der vermögenswirksamen Leistungen
- § 75 Konkurrenzen

Anlage 2

§ 76 Anlage der vermögenswirksamen Leistungen

Abschnitt VIII

Übergangs- und Schlussvorschriften

§ 77 Allgemeine Verwaltungsvorschriften und Zuständigkeitsregelungen

§ 78 Übergangsregelung bei Gewährung einer Versorgung durch eine zwischenstaatliche oder überstaatliche Einrichtung

§ 79 Künftig wegfallende Ämter

§ 80 Einweisung in eine Planstelle, Ausweisung von Planstellen

§ 81 Anlagen

Anlagen

Anlage 1 Besoldungsordnungen A und B

Anlage 2 Besoldungsordnung W

Anlage 3 Besoldungsordnung C kw

Anlage 4 Besoldungsordnung R

Anlage 5 Grundgehaltssätze der Besoldungsordnungen A, B, W, R und C
kw

Anlage 6 Familienzuschlag

Anlage 7 Anwärtergrundbetrag

Anlage 8 Amtszulagen und Stellenzulagen“

2. In § 61 werden die Wörter „außer in den Fällen des § 62“ gestrichen.
3. § 62 wird aufgehoben.
4. Die §§ 63 bis 82 werden die §§ 62 bis 81.
5. In § 74 Abs. 3 und § 75 Abs. 4 werden jeweils die Angabe „§ 77“ durch die Angabe „§ 76“ ersetzt.
6. In § 76 Abs. 3 wird die Angabe „§ 75“ durch die Angabe „§ 74“ ersetzt.

II. Artikel 15 (Änderung der Leistungsprämienverordnung) wird wie folgt geändert:

Ziffer 1 Buchstabe b wird wie folgt gefasst:

„b) In Satz 3 wird die Angabe „eine Zulage nach § 46 BBesG oder Vergütung nach § 48 Abs. 1 BBesG“ durch die Angabe „eine Vergütung nach § 62 Abs. 1 SHBesG“ ersetzt.“

Begründung:

Mit der vorgeschlagenen Änderung wird die Vorschrift des § 62 SHBesG „Zulage für die vorübergehende Wahrnehmung eines höherwertigen Amtes“ - so genannte Verwendungszulage - gestrichen. Die Verwendungszulage wird Beamtinnen und Beamten gezahlt, die die Aufgaben eines höherwertigen Amtes vorübergehend vertretungsweise wahrnehmen, wenn weitere Voraussetzungen erfüllt sind. Sie entspricht in der Höhe dem Unterschiedsbetrag zum höheren Amt.

Nach bisheriger Rechtsprechung wurde diese Zulage nicht gezahlt, wenn eine Beamtin oder ein Beamter ohne zeitliche Begrenzung auf einem höherwertigen Dienstposten nicht nur vertretungsweise beschäftigt worden ist. In Abkehr von dieser Rechtsprechung hat das Bundesverwaltungsgericht im August 2011 zwei Entscheidungen veröffentlicht (BVerwG 2 C 30.09 und BVerwG 2 C 48.10 vom 28.4.2011), mit denen den Klägern eine Verwendungszulage nach § 46 BBesG zugesprochen wurde, obwohl die betreffenden Beamten die Vertretung ohne zeitliche Begrenzung wahrgenommen hatten.

Damit wird die Verwendungszulage künftig gleichsam zum finanziellen Ersatz einer Beförderung, auch wenn diese etwa mangels Leistung und guter Beurteilung dauerhaft ausbleibt. Dieser gegen das beamtenrechtliche Leistungsprinzip verstoßende Effekt tritt v.a. bei so genannten Funktionsdienstposten und in Bereichen auf, die eine Dienstpostenbewertung aufweisen.

Die geänderte Rechtsprechung sorgt für Irritationen in der Beamtenschaft und hat bereits im August zu Anträgen auf Zahlung dieser Zulage und Nachfragen geführt. Schließlich stellt die neue Rechtsprechung auch ein Risiko für die Personalkostenbudgets der Ressorts dar, da die genauen Auswirkungen des Urteils – insbesondere im Bereich der so genannten Topfwirtschaft – noch nicht geklärt sind.

Aus diesen Gründen verfolgt die Mehrzahl der Länder die Absicht, die Zulage in Ihrem Landesrecht zu streichen oder hat diese Zulage bereits gestrichen.

Die übrigen Änderungen sind redaktionelle Folgeänderungen in anderen Paragraphen sowie im Inhaltsverzeichnis.