



**SCHLESWIG-
HOLSTEINISCHER
RICHTERVER-
BAND**

verband der richterinnen
und richter,
staatsanwältinnen und
staatsanwälte

Kiel, im Juni 2020
Verfasser: VRiFG Dr. Frank Engellandt
Stellungnahme Nr. 07/2020
Abrufbar unter www.richterverband.de

Stellungnahme zu dem Entwurf eines Gesetzes zur Verbesserung der Besoldungsstruktur und zur Einführung des Altersgeldes nach versorgungsrechtlichen Vorschriften (LT-Drucksache 19/2043)

Der Schleswig-Holsteinische Richterverband nimmt zu dem Entwurf eines Gesetzes zur Verbesserung der Besoldungsstruktur und zur Einführung des Altersgeldes nach versorgungsrechtlichen Vorschriften (LT-Drucksache 19/2043), wie folgt, Stellung:

Der Gesetzentwurf stellt in seinen einleitenden Bemerkungen unter Buchstabe A „Problem“ zutreffend fest, dass sich das Besoldungsniveau in Schleswig-Holstein im Bund-Länder-Vergleich im mittleren bis unteren Bereich bewegt. Weiterhin ist zutreffend festgehalten, dass andere Bundesländer in vergleichbarer Position daran arbeiten, ihre Position im Besoldungsranking durch strukturelle Anpassungen zu stärken. Bei dieser Ausgangslage besteht auch für Schleswig-Holstein dringender Handlungsbedarf. Die Landesbesoldung darf im Ländervergleich auf keinen Fall weiter zurückfallen. Es ist nicht hinnehmbar, dass die Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richter unseres Landes dauerhaft nur zweitklassig besoldet werden. Dies würde zu erheblichen Nachteilen in der Personalgewinnung und in der Motivation der Amtsträger führen und ist auch mit der vom Bundesverfassungsgericht betonten qualitätssichernden Funktion der Besoldung nicht vereinbar.

Die im Gesetzentwurf vorgesehenen Neuregelungen und finanziellen Aufwertungen gehen deshalb in die richtige Richtung. Dies haben wir in unseren gegenüber dem Finanzministerium abgegebenen Stellungnahmen Nr. 6/19 und 1/20, die wir als Anlage beifügen, auch bereits betont.

In dem aktuell vorliegenden Gesetzentwurf sind die am 25. November 2019 zwischen der Landesregierung und unserem Verband sowie den weiteren Spitzenverbänden des öffentlichen Dienstes vereinbarten Besoldungsaufwertungen absprachegemäß eingearbeitet. Dies gilt insbesondere für die strukturelle Anhebung des Besoldungsniveaus um linear 1 % in zwei Schritten, zum 1. Juni 2021 um 0,4 % und zum 1. Juni 2022 um weitere 0,6 %, sowie die zusätzliche Anhebung der ersten drei Erfahrungsstufen zum 1. Januar 2021 und der vierten Erfahrungsstufe zum 1. Januar 2024. Hierdurch wird die Attraktivität der Landesbesoldung für Nachwuchskräfte zielgerichtet gesteigert.

Wir haben zur Kenntnis nehmen müssen, dass unsere weitergehenden Vorstellungen zur Anhebung des Besoldungsniveaus und zur Schaffung eines angemessenen Ausgleichs für das 2006 gestrichene Weihnachtsgeld wegen des politisch vorgegebenen Finanzrahmens bislang kein Gehör gefunden haben. Wir werden die von uns vorgetragenen Ansätze daher mit Nachdruck weiterverfolgen und -begründen, um in der Sache den notwendigen Fortschritt zu erreichen. Zunächst sollte jedoch das laufende Gesetzgebungsverfahren zügig abgeschlossen werden.

Zu den neu hinzugekommenen Inhalten bzw. Änderungsvorschlägen nehmen wir, wie folgt, Stellung: Die in 19 Abs. 2 des Entwurfs zum Besoldungsgesetz aufgenommenen Regelungen zur Förderung der umweltfreundlichen Mobilität und der Gesundheitsförderung werden begrüßt. Entsprechendes gilt für die durch § 3 Abs. 3 des Besoldungsgesetzes neu geschaffene Möglichkeit der Entgeltumwandlung für Zwecke des Fahrradleasings. Wir regen an, hierzu zeitnah entsprechende Angebote für die Landesbediensteten auszuarbeiten.

Den Änderungsantrag der SPD-Fraktion (LT-Umdruck 19/3923), betreffend die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung für schwerbehinderte Beamte im Vorbereitungsdienst, halten wir ebenfalls für sinnvoll.

Der Schleswig-Holsteinische Richterverband hat ebenso wie die anderen Spitzenverbände weitergehende Vorstellungen zur Verbesserung der Besoldungsstruktur. Aufgrund der Besoldungsentwicklung der letzten Jahre ist es erforderlich, die Entlohnung des höheren Dienstes wieder verstärkt in den Blick zu nehmen. Die Belange dieser Laufbahngruppe haben in den vorgelagerten Tarifverhandlungen der letzten Jahre und in den sich jeweils anschließenden beamtenpolitischen Gesprächen nicht immer die erforderliche Beachtung gefunden. Der Fokus der Gestaltung ist häufig eher auf Strukturverbesserungen für die anderen Laufbahngruppen und auf soziale Komponenten der Entlohnung gelegt worden. Dies hat über die Jahre hinweg dazu geführt, dass bei einer vergleichenden Betrachtung zur Vergütungsstruktur der Privatwirtschaft insbesondere beim Personal des höheren Dienstes der größte Abstand und dementsprechend auch der größte Wettbewerbsnachteil besteht.

Das Land muss auch in Zeiten des Fachkräftemangels in der Lage sein, seinen Personalbedarf über alle Laufbahngruppen hinweg in der erforderlichen Qualität zeitnah zu decken. In der Frage der richtigen Schwerpunktsetzung von Besoldungsmaßnahmen und im Interesse einer transparenten und attraktiven Besoldungsstruktur halten wir es deshalb für sinnvoll, vorrangig an einer wettbewerbsgerechten Verbesserung der Tabellengehälter zu arbeiten und andere Strukturaufwertungen erst nachrangig zu verfolgen.

Das Ziel einer attraktiven und wettbewerbsfähigen Landesbesoldung darf auch unter den geänderten finanziellen Rahmenbedingungen der Corona-Pandemie nicht aus dem Auge verloren werden. Die aktuelle Krisenlage hat die hohe Bedeutung eines handlungsfähigen Staates für das Gemeinwesen aufgezeigt. Es liegt im eigenen Interesse des Landes, qualifiziertes und leistungsfähiges Personal anzuziehen und dauerhaft binden zu können. Die laufende Überprüfung und Anpassung der Besoldungsstruktur bildet hierzu den entscheidenden Schlüssel.

Anlagen: Stellungnahmen Nr. 6/2019 und 1/2020



**SCHLESWIG-
HOLSTEINISCHER
RICHTERVER-
BAND**

verband der richterinnen
und richter,
staatsanwältinnen und
staatsanwälte

Kiel, im September 2019
Verfasser: RiFG Dr. Frank Engelland
Stellungnahme Nr. 06/2019
Abrufbar unter www.richterverband.de

Stellungnahme zu dem Entwurf eines Gesetzes zur Verbesserung der Besoldungsstruktur und zur Einführung des Altersgeldes nach versorgungsrechtlichen Grundsätzen

Der Schleswig-Holsteinische Richterverband bedankt sich für die Gelegenheit, zu dem Gesetzesentwurf vom 04.09.2019 Stellung nehmen zu können.

Änderungen im Beihilferecht

Die Anhebung der Einkommensgrenze für Ehegatten und Lebenspartnerschaften von 18.000 € auf 20.000 € wird begrüßt, ebenso die Verlängerung der Ausschlussfrist für Beihilfeanträge von bislang einem auf nunmehr zwei Jahre. Die Verlängerung der Aufbewahrungsfrist für Beihilfeunterlagen auf drei Jahre erscheint uns folgerichtig.

Wegfall der Besoldungsgruppen A 2 bis A 4 und Anhebung der ersten Einstiegsämter der Laufbahngruppe 1 nach A 5

Wir halten die Streichung der genannten Eingangsämter der Laufbahngruppe 1 für sinnvoll, zumal Planstellen dieser Ämter ohnehin kaum noch besetzt sind. Die vorgesehene Anhebung der Ämter trägt zudem dem beamtenrechtlichen Abstandsgebot zur sozialen Grundsicherung Rechnung.

Änderung der Besoldung bei begrenzter Dienstfähigkeit

Die Neuregelung, welche die Differenz zur Vollzeitbesoldung zur Hälfte ausgleicht, wird begrüßt. Sie entspricht den Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts im Beschluss vom 28.11.2018, 2 BvL 3/15. Danach ist auch bei der teilweisen Zuruhesetzung eines Beamten bzw. Richters die qualitäts- und stabilisierungssichernde Funktion der Beamtenbesoldung zu beachten. Der bislang bei Teildienstfähigkeit gewährte Zuschlag von 5% auf die fiktiv verdienten Ruhestandsbezüge trägt diesem Grundsatz nicht angemessen Rechnung und hatte für den in Betracht kommenden Personenkreis auch keine hinreichende Anreizwirkung, weiterhin beschäftigt zu bleiben.

Einführung eines Altersgeldes nach versorgungsrechtlichen Vorschriften

Die Einführung eines Altersgeldes als Alternative zur Nachversicherung bei freiwilligem Ausscheiden eines Beamten bzw. Richters entspricht einer langjährigen Forderung unseres Verbandes und wird begrüßt. Die nunmehr vorgesehene Möglichkeit der Mitnahme anteiliger Versorgungsanwartschaften bei einem Ausscheiden aus dem Beamten- bzw. Richter Verhältnis ermöglicht einen flexibleren Personalaustausch zwischen der Privatwirtschaft und dem öffentlichen Dienst. Sinnvoll erscheint deshalb auch, dass der Gesetzentwurf bei einer erneuten Berufung in das Beamtenverhältnis wieder einen Anspruch auf eine einheitliche Versorgung vorsieht. Hierdurch wird ein gewisser Rückkehranreiz geschaffen. Die bereits zuvor vom Bund und in einigen Bundesländern eingeführte Regelung beseitigt eine wesentliche Barriere für einen Wechsel vom Staatsdienst in die Privatwirtschaft und den damit verbundenen Erfahrungsaustausch. Die zwischenzeitlich vom Bund evaluierte Maßnahme betrifft zwar nur einen vergleichsweise kleinen Personenkreis, ist aber für diesen und für den Austausch von Know-how zwischen Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst besonders wichtig. Entsprechendes gilt für den Wechsel von Beamten zu Einrichtungen der Europäischen Union und in Internationale Organisationen. Es wird zudem

eine Gleichstellung mit Angestellten des öffentlichen Dienstes erreicht, die erworbene Anwartschaften auf Zusatzversorgung nach der VBL ebenfalls mitnehmen können.

Anhebung der Besoldung in den Eingangsstufen ab dem Jahre 2021

Die Erhöhung der Besoldung in den ersten vier Erfahrungsstufen der Besoldungsgruppen, welche abflachend von 4% in der ersten Stufe bis auf 1% in der vierten Erfahrungsstufe ausgestaltet ist, ist dem Grunde nach sinnvoll, da hierdurch die Wettbewerbsfähigkeit der Landesbesoldung bei Neueinstellungen verbessert wird. Eine Stärkung der Eingangsstufen war auch Gegenstand des Tarifabschlusses zum TVL 2019, so dass eine strukturgleiche Übertragung auf den Besoldungsbereich sachgerecht erscheint. Die Besoldungsanhebung ist jedoch der Höhe nach **nicht ausreichend**. Die Besoldung der Berufseinsteiger bleibt nach wie vor **signifikant hinter der Bundesbesoldung zurück**.

Strukturelle Anhebung des Besoldungsniveaus um linear 1% im Zeitraum von 2021 bis 2024

Die zusätzlich zur Übernahme des Tarifabschlusses zum TVL vorgesehene strukturelle Anhebung der Besoldung und Versorgungsbezüge um insgesamt 1% stellt einen ersten Schritt zur Kompensation des 2007 gestrichenen Weihnachtsgeldes und zur Wiederherstellung des Anschlusses an das Mittelfeld der im Bund-Länder-Vergleich gezahlten Besoldung dar. Wir haben bereits im persönlichen Gespräch am 11. Juni 2019 gegenüber Frau Ministerin Heinold deutlich gemacht, dass dieser Schritt **bei weitem nicht ausreichend ist**, um die Landesbesoldung wieder wettbewerbsfähig auszugestalten. Es besteht nach wie vor die sehr unbefriedigende Situation, dass in der Breite der Tabelle im Vergleich zu anderen Ländern und zum Bund Gehaltsunterschiede von bis zu einer Besoldungsgruppe zu verzeichnen sind. Das Land hat über viele Jahre hinweg vom Sonderopfer der Beamten- und Richterschaft aus dem Jahre 2007 profitiert und die Landesregierung hat eine Lösung immer weiter hinausgeschoben. Umso enttäuschender ist es, dass auch bei dem jetzt vorgelegten, zeitlich weit gestreckten Stufenplan nur kleinteilige und halbherzige Lösungen vorgesehen sind.

Wir verkennen nicht, dass Aufholmaßnahmen in der Besoldung gerade für ein strukturschwächeres Land wie Schleswig-Holstein mit ganz erheblichen finanziellen Kraftanstrengungen verbunden sind. Im Hinblick auf die vom Bundesverfassungsgericht immer wieder betonte qualitätssichernde Funktion der Besoldung ist es jedoch nicht hinnehmbar, längerfristig hinter dem Mittelfeld der Besoldung zurückzubleiben. Dies gilt insbesondere auch für die **Laufbahngruppen des höheren Dienstes**, die im Gegensatz zu anderen Laufbahngruppen in den letzten Jahrzehnten kaum eine strukturelle Aufwertung erfahren haben. Der höhere Dienst leistet inhaltlich hochqualifizierte, für das Funktionieren des Gemeinwesens besonders bedeutsame Aufgaben. Die Justiz konkurriert bei der Personalgewinnung mit spezialisierten und auch international tätigen Arbeitgebern, insbesondere Großkanzleien, die attraktive Beschäftigungskonditionen bieten. Das Besoldungsgefüge der Justiz darf deshalb nicht in einem Umfang zurückfallen, welcher den Justizdienst für besonders befähigte Juristen unattraktiv macht. Dies wäre aber nach der beabsichtigten Marginalerhöhung der Fall. In diesem Zusammenhang muss auch die **psychologische Wirkung** in den Blick genommen werden, die von einer über einen Zeitraum von mehreren Jahren gestückelten einprozentigen „Erhöhung“ ausgeht. Eine Erhöhung in dieser Größenordnung liegt kaum oberhalb der Wahrnehmungsschwelle.

Die Bundesregierung hat am 28.06.2019 den Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung der Strukturen des Besoldungsrechts und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften (BesStMG) vorgelegt. In dem Gesetzentwurf sind unter anderem die Anhebung von Stellen- und Amtszulagen, die Einführung von Personalgewinnungs- und Bindungsprämien sowie die versorgungsrechtliche Verbesserung von Zeiten im Dienst zwischen- und überstaatlicher Einrichtungen vorgesehen. Darüber hinaus überträgt der Bund die rentenrechtlichen Regelungen zur Anerkennung von Kindererziehungszeiten für vor 1992 geborene Kinder in das Beamtenversorgungsrecht.

Wir halten es für unverzichtbar, dass das Land kurzfristig in geeigneter, auf die Landesverhältnisse angepasster Weise nachzieht. Dabei sollte auch das nicht mehr zeitgemäße Reisekostenrecht überarbeitet und eine Gleichstellung mit dem Bundesrecht ins Auge gefasst werden. Wir sind gerne bereit, in konstruktive Gespräche über eine weitere Verbesserung der Besoldungsstruktur einzutreten.



**SCHLESWIG-
HOLSTEINISCHER
RICHTERVER-
BAND**

verband der richterinnen
und richter,
staatsanwältinnen und
staatsanwälte

Kiel, im Januar 2020
Verfasser: VRiFG Dr. Frank Engellandt
Stellungnahme Nr. 01/2020
Abrufbar unter www.richterverband.de

Stellungnahme zu dem Entwurf eines Gesetzes zur Verbesserung der Besoldungsstruktur und zur Einführung des Altersgeldes nach versorgungsrechtlichen Vorschriften

Der Schleswig-Holsteinische Richterverband bedankt sich für die Anhörung zu dem aktualisierten Gesetzentwurf vom 26.11.2019 und nimmt zu den im Anschluss an die vorgezogene Beteiligung der Gewerkschaften und Verbände vorgesehenen Änderungen, wie folgt, Stellung:

Strukturelle Anhebung des Besoldungsniveaus um linear 1% in den Jahren 2021 und 2022 in 2 Schritten zum 1. Juni 2021 um 0,4% und zum 1. Juni 2022 um 0,6%

Wir begrüßen das Entgegenkommen der Landesregierung auf der Zeitachse. Die zuvor noch vorgesehene Anhebung der Besoldung in vier Einzelschritten bis in das Jahr 2024 hinein wäre zu kleinteilig und ohne spürbaren Effekt geblieben. Wie bereits in den Beteiligungsgesprächen verdeutlicht, müssen aus unserer Sicht noch

weitere Anstrengungen unternommen werden, um die Landesbesoldung im Bund-Länder-Vergleich wieder attraktiver und wettbewerbsfähiger zu gestalten. Auch nach der 1%igen strukturellen Aufwertung der Besoldung und den Zusatzmaßnahmen für Beamte und Richter in den ersten Erfahrungsstufen bleiben insbesondere in den höheren Erfahrungsstufen der Landesbesoldung im Vergleich zur Bundesbesoldung noch Gehaltsunterschiede von bis zu einer Besoldungsgruppe. Dies ist letztlich die Folge der 2007 erfolgten Streichung des Weihnachtsgeldes, die mit den nunmehr vorgesehenen Strukturmaßnahmen nicht ausreichend kompensiert wird. Insofern können die in der Verständigung mit den Gewerkschaften und Verbänden vom 25. November 2019 niedergelegten Punkte nur ein erster Schritt sein. Hier müssen zukünftig noch weitere Schritte erfolgen. Das in der Verständigung unter Ziffer 3 niedergelegte Ziel, dass Schleswig-Holstein seinen Möglichkeiten entsprechend eine sachgerechte Position im Ländervergleich einnimmt, darf kein bloßer Programmsatz bleiben.

Anhebung der Besoldung in den Einstiegsstufen zum 1. Januar 2021 und in 2024

Die gesonderte Erhöhung der Besoldung in den ersten drei bzw. vier Erfahrungsstufen aller Besoldungsgruppen erscheint uns dem Grunde nach sinnvoll. Wir haben in den Beteiligungsgesprächen zur Kenntnis genommen, dass die für die Besoldungsstruktureform zur Verfügung stehenden Finanzmittel aufgrund einer politischen Entscheidung der Landesregierung gedeckelt sind. Unter dieser Rahmenbedingung erscheint es sachgerecht, eine gewisse Fokussierung bei den Berufseinsteigern vorzunehmen, weil das Land bereits heute in einem sehr intensiven Wettbewerb um die besten Nachwuchskräfte steht. Wir regen an, noch einmal an zu prüfen, ob die vorgesehenen Maßnahmen nicht bereits in einem Schritt zum 1. Januar 2021 vorgenommen werden können. Vor dem Hintergrund des nunmehr bekanntgewordenen Überschusses von 570 Millionen Euro muss eine dahingehende Korrektur der Besoldungsstruktur möglich sein.

Wegfall der Mindestwartefrist für eine Beförderung nach der Probezeit

Die vorgesehene Neuregelung wird begrüßt. Sie ermöglicht eine gezielte Förderung besonders leistungsfähiger Berufseinsteiger sowie von Nachwuchskräften mit hochwertigen Vorerfahrungen.

Besoldungsregelungen im Bereich der Lehrkräfte

Die im Rahmen der Ressortabstimmung eingebrachten Maßnahmen betreffend die Lehrkräfte und die Errichtung des Schleswig-Holsteinischen Instituts für berufliche Bildung halten wir für sachgerecht.

Weitere Neuregelungen

Im Hinblick auf die weiteren Neuregelungen bestehen keine Bedenken. Wegen der Einzelheiten verweisen wir auf unsere bereits im Rahmen der vorgezogenen Beteiligung im September 2019 abgegebene Stellungnahme (Nr. 6/2019).

Schlussbewertung

Wir weisen nochmals darauf hin, dass über die obigen Schritte hinaus weitere strukturelle Verbesserungen notwendig sind. Dies gilt sowohl im Hinblick auf das drängende Problem der Nachwuchsgewinnung als auch im Hinblick auf die Motivation der im Landesdienst beschäftigten Kolleginnen und Kollegen. Hiervon ist ganz besonders der höhere Dienst betroffen.