



**SCHLESWIG-
HOLSTEINISCHER
RICHTERVERBAND**

verband der richterinnen
und richter,
staatsanwältinnen und
staatsanwälte

Kiel, im August 2021
Verfasser: VRiFG Dr. Engellandt
Stellungnahme Nr. 09/2021
Abrufbar unter www.richterverband.de

**Stellungnahme zum Entwurf
eines Gesetzes zur Gewährleistung eines ausreichenden Abstandes
der Alimentation zur sozialen Grundsicherung
und zur amtsangemessenen Alimentation
von Beamtinnen und Beamten mit mehr als zwei Kindern**

Der Schleswig-Holsteinische Richterverband bedankt sich für die Anhörung und nimmt zu dem Gesetzentwurf (Stand: 11.08.2021) folgendermaßen Stellung:

Der vorliegende Gesetzentwurf zur Änderung des Besoldungsgesetzes Schleswig-Holstein zielt darauf ab, die vom Bundesverfassungsgericht mit Beschlüssen vom 4. Mai 2020 (2 BvL 4/18 und 2 BvL 6/17) aufgestellten Vorgaben zur Herstellung einer amtsangemessenen Beamtenbesoldung **mit geringstmöglichen Haushaltsaufwand** umzusetzen. Die Ausgangslage und der Lösungsansatz sind auf Seite 28 des Entwurfs wie folgt umschrieben:

„Die Besoldungsregelungen des Landes Schleswig-Holstein sichern derzeit weder einen hinreichenden Abstand zur sozialen Grundsicherung noch eine amtsangemessene Alimentation für Beamtinnen und Beamten mit Familie bei mehr als zwei Kindern.

Es sind deshalb besoldungsrechtliche Korrekturen erforderlich, die sich an den Möglichkeiten des für das Land Machbaren orientieren und im größtmöglichen Gleichklang mit dem „Tariffrieden“ innerhalb und außerhalb des öffentlichen Dienstes stehen sollen. Vor diesem Hintergrund sollen die Gestaltungsspielräume genutzt werden, die sich aus der einschlägigen Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts ergeben. Der Gesetzentwurf setzt deshalb auf eine Kombination verschiedener finanzieller Komponenten, die einerseits die später im Zusammenhang noch darzustellenden Fehlbeträge ausgleichen, andererseits aber extrem hohe kindbezogene Zuschläge vermeiden, die schon innerhalb des Beamtenbereichs insgesamt, erst Recht aber im Verhältnis zu den Tarifbeschäftigten nicht mehr zu vermitteln wären“.

Als zentrale Korrekturlemente sind neben der allgemeinen Erhöhung des Familienzuschlags um monatlich 40 € je Kind bedarfsabhängig ausgestaltete Familienergänzungszuschläge vorgesehen. Gemäß der Neuregelung des § 45a Abs. 1 Besoldungsgesetz wird den unteren Besoldungsgruppen ein Zuschlag zur bedarfsgerechten Schließung von Lücken zum Grundsicherungsniveau gewährt (Familienergänzungszuschlag I). In Ergänzung dazu sieht § 45a Abs. 2 des Besoldungsgesetzes für alle Besoldungsgruppen Erhöhungsbeträge zum Familienzuschlag ab dem dritten Kind in Höhe von 260 € und ab dem vierten Kind in Höhe von 365 € vor. Dies jedoch nur mit der Maßgabe, dass der Gesamtbetrag der Einkünfte des Ehepartners den Betrag von 6.500 € bei drei Kindern und jeweils weiteren 4.500 € bei weiteren Kindern nicht übersteigt.

Die Alternative einer Anpassung der Tabellengehälter wird auf Seite 6 des Entwurfs mit der Begründung verworfen: „Die Landesregierung muss mit Blick auf das allgemeine Gebot der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit den Weg wählen, der die Verfassungskonformität bei möglichst geringen Haushaltsauswirkungen sichert“.

Die Neuregelung ist insofern **positiv** zu bewerten, als ein gesetzgeberischer **Handlungsbedarf** zur strukturellen Anpassung der Beamtenbesoldung zeitnah **anerkannt** wird. Die Besoldung in den unteren Besoldungsgruppen wird insbesondere bei Unterhaltspflichten gegenüber Kindern deutlich verbessert. In Ergänzung dazu wird kinderreichen Beamten aller Besoldungsgruppen bei keinem oder nur geringfügigen eigenen

Einkommen des Ehepartners bzw. Lebenspartners ab dem dritten Kind ein spürbar angehobener Familienzuschlag gewährt.

In der Gesamtbetrachtung **überwiegen** jedoch die **negativen Aspekte**. Es werden wieder nur Teilaspekte der Besoldungsrechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts aufgegriffen, eine systemgerechte **Gesamtlösung** über die gesamte Breite der Tabelle hinweg **unterbleibt**. Die Besoldungsabstände werden im Ergebnis weiter eingeschmolzen. Das verfassungsrechtliche Gebot, die Ämter nach ihrer Wertigkeit besoldungsrechtlich durch zu stufen und systemgerecht auszugestalten wird durch bedarfsabhängige Besoldungszuschläge in das Gegenteil verkehrt. Auch wenn das **Abstandsgebot** im allgemeinen lediglich an die Ausgestaltung der Tabellengehälter anknüpft, müssen jedenfalls wesentliche Systemänderungen wie die nunmehr vorgesehenen bedarfsabhängigen Besoldungszuschläge auch systemgerecht und folgerichtig umgesetzt werden, damit der Gesichtspunkt der Besoldung nach dem ausgeübten Amt nicht unterlaufen wird. Der Entwurf leistet dies in seiner derzeitigen Ausgestaltung nicht. Wir bezweifeln deshalb, dass er einer **gerichtlichen Überprüfung** standhalten wird.

Die im Entwurf angeführte Rechtfertigung einer Modernisierung des der Besoldung zugrundeliegenden Leitbildes nach **familienrechtlichen Grundsätzen** halten wir **nicht** für überzeugend und **rechtlich tragfähig**. Es bleibt dem Gesetzgeber zwar unbenommen, Änderungen am tradierten Leitbild des alleinverdienenden Beamten vorzunehmen und die Besoldung von Familienstand und Kinderzahl zu entkoppeln. Der Entwurf enthält jedoch keine konkrete Aussage dazu, was denn nun das neue zeitgemäße Leitmodell der Besoldung sein soll. Die in der Begründung des Gesetzentwurfs angeführte Entwicklung der Berufstätigkeit von Frauen und die Bezugnahme auf die im Ehe- und Familienrecht des Bürgerlichen Gesetzbuchs geregelten Unterhaltspflichten werden allein dazu benutzt, eine durch die Kinderzahl der Beamtin bzw. des Beamten anerkannte höhere Bedarfslage durch Gegenrechnung von Unterhaltsansprüchen gegen den Ehepartner zu kürzen. Das ist aber kein neues Leitbild einer Besoldungsordnung und/oder eine Anpassung der Besoldungsordnung an veränderte gesellschaftliche Realitäten, sondern nicht mehr als der untaugliche Versuch einer **Rechtfertigung von Kürzungen** im fortbestehenden alten Besoldungsleitbild, ganz

abgesehen davon, dass durch derartige Gestaltungen fragwürdige Anreize in Richtung Nichterwerbstätigkeit des Ehegatten gesetzt werden.

Auch wir halten es für sinnvoll, das Gehalt eines Beamten so zu bemessen, dass er in der Lage ist, in angemessenem Umfang familiäre Unterhaltspflichten abzudecken. Dies sollte jedoch im Kern durch die Tabellengehälter sichergestellt sein. Vor allem aber ist sicherzustellen, dass das Gehalt **unabhängig von Familienstand, Kinderzahl und Einkommen des Ehepartners der ausgeübten Amtsstellung angemessen ist**. Dies entspricht den in der Privatwirtschaft allgemein praktizierten Vergütungssystemen und ist auch aus personalwirtschaftlichen Gründen heraus geboten.

Die Besoldung muss **ausreichende Anreize** setzen, um in den öffentlichen Dienstleistungsbereichen leistungsfähige Strukturen zu schaffen. Eine Berufstätigkeit im öffentlichen Dienst hat zwar wegen des sicheren Arbeitsplatzes und der familienfreundlichen Beschäftigungsbedingungen durchaus eine gewisse Attraktivität. Dies allein reicht jedoch nicht mehr aus, um qualifiziertes Fachpersonal in ausreichender Zahl anzuziehen. Die am Arbeitsmarkt besonders gesuchten Leistungsträger haben gewisse Ansprüche an ihr Gehalt. Sie sind zwar bereit, die immateriellen Vorzüge des öffentlichen Dienstes einzupreisen und Abschläge hinzunehmen. Die Abschläge dürfen jedoch kritische Grenzen nicht überschreiten. Darüber hinaus ist der öffentliche Dienst darauf angewiesen, auch solche Bewerber anzuziehen und zu halten, die weniger familienorientierte bzw. am Alleinverdiener Modell orientierte Lebensvorstellungen haben. Das über viele Jahre hinweg zu verzeichnende Auseinanderdriften der Marktgehälter qualifizierter Juristen, Ökonomen, Ingenieure, IT-Fachleute, Mediziner und weiterer am Arbeitsmarkt besonders nachgefragter Berufsgruppen von den Gehaltskonditionen des öffentlichen Dienstes hat mittlerweile eine Größenordnung erreicht, die die Wettbewerbsfähigkeit des Staates ernsthaft gefährdet. Es drohen in der Folge erhebliche Gefahren für die Qualität öffentlicher Dienstleistungen. Hier erwarten wir schon im eigenen Interesse des Landes ein wirksames und zielgerichtetes Gegensteuern, was der vorgelegte Gesetzentwurf leider nicht bewirkt.

Auch wenn das Land Schleswig-Holstein mit Blick auf die aktuellen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen nur einen **begrenzten finanziellen Handlungsspielraum** hat, erwarten wir zumindest eine zukunftsfähige Gestaltung, die die realen

personalwirtschaftlichen Probleme anpackt und die **richtigen besoldungspolitischen Akzente** setzt. Der Grundsatz einer wirtschaftlichen und **sparsamen Haushaltsführung bedeutet nicht, die Gehälter ohne Rücksicht auf marktübliche Standards so niedrig wie möglich festzusetzen**. Es geht vielmehr darum, mit den naturgemäß begrenzten öffentlichen Mitteln die Leistungsfähigkeit von Verwaltung und Justiz möglichst positiv zu beeinflussen und dabei auch die richtigen Anreize zu setzen. Die auf den ersten Blick billigste Lösung kann sich im Ergebnis als teuerste Lösung erweisen, wenn bestehende Risiken und Nebenwirkungen nicht ausreichend bedacht werden.

Wir regen deshalb alternative Planungen zur Neugestaltung der Besoldung unter Einbeziehung anerkannter Vergütungsexperten an. Sofern es gleichwohl bei dem bisherigen System der Besoldung mit den aktuell vorgesehenen Ergänzungen bleiben soll, halten wir zur Aufrechterhaltung der Leistungsfähigkeit staatlichen Handelns die **Einführung einer zusätzlichen Erfahrungsstufe** zumindest in den Besoldungsgruppen A 15, A 16 und R 1 sowie R 2 mit entsprechender Anhebung der Endgrundgehälter für erforderlich. Zusätzlich sollten weitere Zulagentatbestände zur Herstellung einer wettbewerbsfähigen Besoldung in den besonders nachgefragten Personalbereichen (Arbeitsmarktzulage) eingeführt werden. Dies gilt in besonderem Maße auch für die **Justiz**. Hier haben wir zudem das weitere Problem, dass die **häufig aus Überlastungsgründen anfallende Mehrarbeit** unter den bestehenden Rahmenbedingungen auch bei zwingendem dienstlichen Interesse **nicht extra vergütet** werden kann, obwohl nach der aktuellen Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) auch im hoheitlich Bereich entsprechende Anspruchstatbestände bestehen. Eine Zulage könnte an dieser Stelle sinnvoll und wirksam Abhilfe schaffen.

Wir sind gerne bereit, unsere Expertise in weitere Überlegungen zur Neugestaltung der Besoldung einzubringen. Wir halten es schon im eigenen Interesse des Landes für sachgerecht, die Besoldung aktiv und zukunftsfähig zu gestalten, anstelle auf Gerichtsurteile zu Detailfragen zu warten, die dann wieder zu weiteren Schwierigkeiten, neuen Problemen und neuem Streit führen. Hierdurch ist nichts gewonnen. Das ist kein nachhaltiges Handeln.