

**Deutscher  
Gewerkschaftsbund**

**Bezirk  
Baden-Württemberg**

**Stellungnahme des DGB Baden-Württemberg**

zum Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Landesbesoldungsgesetzes Baden-  
Württemberg und anderer dienstrechtlicher Vorschriften

Az.: 1-0320.1-01/114

Stuttgart im Juli 2018



## Grundsätzliches

Der DGB Baden-Württemberg begrüßt es, dass der vorliegende Entwurf einige Forderungen der Gewerkschaften aufnimmt und umsetzt. Durch die Beseitigung systembedingter Ungerechtigkeiten profitieren die betroffenen Kolleginnen und Kollegen vor Ort. Dafür haben sich der DGB Baden-Württemberg und seine Mitgliedsgewerkschaften des öffentlichen Dienstes seit langem eingesetzt.

Vor diesem Hintergrund ist es deshalb auch nicht nachvollziehbar, dass die Hinweise des DGB Baden-Württemberg auf bestehende Ungerechtigkeiten und Anpassungsbedarfe bereits in vorangegangenen Anhörungsverfahren nicht ernst genommen wurden. Dass unsere Vorschläge erst umgesetzt werden, nachdem auf dem der Klageweg von einzelnen Betroffenen mit Unterstützung der Gewerkschaften begangen wurde, ist nicht wertschätzend und sehr bedauerlich. Beispielhaft wäre hier die Anerkennung von ruhegehaltfähigen Dienstzeiten vor dem 17. Lebensjahr bei Anwendung des Übergangsrechts im Versorgungsrecht zu nennen.

Der DGB Baden-Württemberg ist der Ansicht, dass dies auch einfacher hätte gelöst werden können und den Betroffenen, wie auch dem Land, Ärger und Mühen hätten erspart werden können. Wir würden uns wünschen, dass dies in Zukunft vermieden werden könnte. Gerne sind wir bereit unseren Beitrag hierzu zu leisten und stehen im Rahmen von schriftlichen Stellungnahmen zu Gesetzesentwürfen gerne für zusätzliche erörternde Gespräche zur Verfügung. So könnte aus unserer Sicht eine „Win-Win“-Situation für alle Beteiligten entstehen.

Neben den von der Landesregierung beabsichtigten Anpassungen im Besoldungsrecht hat der DGB Baden-Württemberg außerdem noch weitere, darüber hinausgehende Forderungen, die es anzugehen und umzusetzen gilt. Einige dieser Forderungen finden sich am Ende dieser Stellungnahme.

Gerade weil Beamtinnen und Beamten kein Streikrecht zur Durchsetzung ihrer berechtigten Interessen zusteht, sind die ihnen im Landesbeamtengesetz (LBG) zustehenden Beteiligungsrechte ernst zu nehmen. Der DGB Baden-Württemberg fordert daher die Landesregierung auf, im Falle einer Nichtumsetzung der weiteren Forderungen des

DGB Baden-Württemberg und seiner Mitgliedsgewerkschaften des Öffentlichen Dienstes gemäß § 89 Abs. 2 Satz 4 LBG zu handeln und den Landtag umfassend darüber zu informieren.

**Zu den inhaltlichen Regelungen im Einzelnen:  
Zu Artikel 1 Nr. 2c) und Nr. 5a) des vorliegenden Entwurfs (§ 57 LBesGBW)**

Mit diesen Regelungen werden nun teilweise die Empfehlung der Expertenkommission zum Umgang mit psychisch auffälligen Gefangenen, an der auch die Gewerkschaften mit beteiligt waren umgesetzt. Für den DGB Baden-Württemberg ist dies ein begrüßenswerter aber auch überfälliger Schritt.

**Zu Artikel 1 Nr. 5 des vorliegenden Entwurfs (Anlage 1 Landesbesoldungsordnung A)**

Der DGB Baden Württemberg begrüßt es, dass Leitungsfunktionen an Gemeinschaftsschulen mit Oberstufe und Aufbaugymnasium mit Heim den Leitungsfunktionen von vergleichbaren Gymnasien gleichgestellt werden.

**Zu Artikel 2 Nr. 4 des vorliegenden Entwurfs (§ 11 LBeamtVGBW)**

Die regelmäßige Anpassung des Kürzungsbetrags gem. § 101 BeamtVG BW ist im Sinne der Transparenz und Nachvollziehbarkeit von Versorgungsbescheiden notwendig und daher ebenfalls zu begrüßen.

**Zu Artikel 2 Nr. 8 des vorliegenden Entwurfs (§ 27 Abs. 4 Satz 4 Nr. 2 LBeamtVGBW)**

Für den DGB Baden-Württemberg ist es erfreulich, dass seine Anregung Pflegezeiten mit Kindererziehungszeiten gleichzustellen, nun endlich Bestandteil des Versorgungsrechts werden.

**Zu Artikel 2 Nr. 15 des vorliegenden Entwurfs (§ 84 Abs. 2 LBeamtVGBW)**

Die Streichung des Abs. 2 ist für den DGB Baden-Württemberg ein richtiger Schritt. Dies führt zu einer Vereinheitlichung des Antragsverfahrens und wird in der Praxis zu einer Verwaltungsvereinfachung führen.

**Zu § 57 LBesGBW**

Der DGB Baden-Württemberg kritisiert, dass die Zulage nach § 57 LBesGBW für geschäftsführende Schulleiterinnen und Schulleiter, wie auch für Lehrkräfte erneut nicht zu den regelmäßig im Rahmen von Besoldungsanpassungen zu erhöhenden Zulagen hinzugefügt wurden. Diese Zulage wurde seit 2008 nicht mehr angepasst. Eine Dynamisierung dieser Zulage ist für den DGB Baden-Württemberg angebracht und sachgerecht.

**Weitere Forderungen des DGB Baden-Württemberg:**

**Zu § 24 LBesGBW Eingangssämter für Beamte**

Der DGB Baden-Württemberg fordert die Anhebung der Eingangssämter im nichttechnischen Dienst denen des technischen Dienstes anzugleichen. Die Anforderungen an nichttechnische Dienstposten sind mit zunehmender Digitalisierung gestiegen. Auch die Verwaltungsverfahren in den verschiedenen Bereichen, wie auch ständige Veränderungen bei den Vorschriften und Gesetzen erfordern ein hohes Maß an Engagement und Flexibilität der Beschäftigten. Die Ungleichbehandlung der technischen und nichttechnischen Laufbahnen wird dem nicht gerecht.

Zusätzlich fordert der DGB Baden-Württemberg, die Lehrämter, für die ein Hochschulabschluss auf Master-Niveau erforderlich ist, auch entsprechend, also mit A 13 zu besolden.

**Zu § 65 LBesGBW Mehrarbeitsvergütungen**

Der DGB Baden-Württemberg spricht sich für die grundsätzliche Vergütung von Mehrarbeit aus. In Anlehnung an die Urteile des EuGH ist es angebracht und zeitgemäß, Teilzeitbeschäftigten Mehrarbeit anteilig ab der ersten geleisteten Mehrarbeitsstunde auszugleichen. Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die nach eigener Aussage der Landesregierung besonders wichtig ist, kann nicht gelingen, wenn Teilzeitbeschäftigung

durch Anordnung von nicht ausgleichsfähiger, unbezahlter Mehrarbeit konterkariert wird.

### **Zu § 73 LBesGBW Zuschlag bei Hinausschiebung der Altersgrenze**

Der DGB Baden-Württemberg fordert die Streichung des §§ 73 und 74 LBesGBW, Zuschlag bei Teilzeitbeschäftigung bei Hinausschiebung der Altersgrenze.

Diese Art des Zuschlags ist nicht notwendig. Sie steht den Aufstiegschancen jüngerer Beamtinnen und Beamten entgegen und wirkt bei der Nachwuchsgewinnung kontraproduktiv. Die bisher dafür aufgewendeten finanzielle Mittel sollten stattdessen für den Aufbau eines wirklichen Wissensmanagements in den Dienststellen eingesetzt werden.

### **Zu § 85 LBesGBW Vermögenswirksame Leistungen**

Der DGB Baden-Württemberg fordert die Rücknahme der im Haushaltsbegleitgesetz 2013/14 zu § 85 LBesGBW vorgenommen Eingrenzung des berechtigten Personenkreises. Der Kreis der Berechtigten für Vermögenswirksame Leistungen wurde auf Beamtinnen und Beamte des mittleren Dienstes und entsprechende Anwärtinnen und Anwärter oder Auszubildende in öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnissen beschränkt.

Bereits damals hatte der DGB Baden-Württemberg kritisiert, dass die Politik auf der einen Seite nicht müde wird, darauf hinzuweisen, dass private Vorsorge für das Alter getroffen werden soll, auf der anderen Seite schränkt sie jedoch vorhanden Förderungsmöglichkeiten ein. Zudem wäre eine Orientierung am tatsächlichen Einkommen der Beamtinnen und Beamten wünschenswert.

Die vermögenswirksamen Leistungen werden seit mehr als 30 Jahren in unveränderter Höhe bezahlt. Bei Industriebetrieben mit vergleichbaren Personalkörpern wird eine deutlich höhere vermögenswirksame Leistung gewährt. Im Sinne einer Attraktivitätssteigerung des öffentlichen Dienstes wäre eine Erhöhung aus Sicht des DGB Baden-Württemberg angebracht und sinnvoll.