

**Deutscher
Gewerkschaftsbund**

**Bezirk
Baden-Württemberg**

Stellungnahme des DGB Baden-Württemberg

Zum Entwurf eines Gesetzes über die Anpassung von Dienst- und Versorgungsbezügen in Baden-Württemberg 2022 und zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften
Az.: FM1-0320.0-3/51

Stuttgart im August 2022



Inhaltsverzeichnis

Grundsätzliches	3
Anpassung der Besoldung und Versorgung 2022	3
Versorgungsempfängerinnen und -empfänger	3
Neubewertung bestimmter Ämter	5
Neustrukturierung der Erfahrungsstufen	7
Erhöhungen der kinderbezogenen Familienzuschläge	7
Änderung der Beihilfebemessungssätze.....	7
Zu den Regelungen im Einzelnen.....	9
Zu Artikel 1 Anpassung von Dienst- und Versorgungsbezügen.....	9
Zu Artikel 2 Nr. 1 (§ 24 LBesGBW).....	10
Zu Artikel 2 Nr. 2 (§ 27 LBesGBW).....	10
Zu Artikel 2 Nr. 3 (§ 31 LBesGBW).....	10
Zu Artikel 2 Nr. 8 (§ 62a LBesGBW).....	11
Zu Artikel 2 Nr. 10 (Anlage 1 LBesGBW).....	11
Zu Artikel 3 Nr.2 (§ 19 Abs. 3 LBeamtVGBW)	13
Zu Artikel 3 Nr. 5 (§ 45 LBeamtVGBW)	13
Zu Artikel 4 Nr.3 (§ 78 LBG BW).....	13
Zu Artikel 5 (LPVG).....	13
Zu Artikel 8 Nr. 10 (§ 8 BVO).....	14
Zu Artikel 8 Nr. 13 (§ 15 Abs. 1 BVO).....	14
Artikel 12 Änderung der Erschwerniszulagenverordnung	14
Artikel 36 Übergangsregelung für Aufstiegsbeamtinnen und Aufstiegsbeamte in den gehobenen Dienst.....	15

Der DGB Baden-Württemberg bedankt sich für die Möglichkeit der Stellungnahme und nimmt zum vorliegenden Gesetzesentwurf über die Anpassung von Dienst- und Versorgungsbezügen in Baden-Württemberg 2022 und zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften wie folgt Stellung:

Grundsätzliches

Das vorliegende Artikelgesetz ist eine der weitreichendsten Überarbeitung von Dienst- und Versorgungsbezügen der vergangenen Jahre in Baden-Württemberg. In Folge der Beschlüsse des Bundesverfassungsgerichts aus dem Jahr 2020 zur Amtsausgleichsentsprechung Alimentionation war diese umfassende Überarbeitung zwingend erforderlich. Der DGB Baden-Württemberg begrüßt es, dass die Landesregierung die Gelegenheit genutzt hat, eine solche Überarbeitung der Besoldung in Angriff zu nehmen auch im Vergleich zu anderen Bundesländern. Die nun angedachten Veränderungen sind für den DGB Baden-Württemberg ein guter und richtiger Schritt. Die umfassende Prüfung der Verfassungskonformität zeigt deutlich, dass Besoldungsanpassungen durch die Beschlüsse des Bundesverfassungsgerichts komplexer werden. Gleichzeitig wird der Praxis von pauschalen und einseitigen Haushaltskonsolidierungsmaßnahmen zu Lasten der Beamtinnen und Beamten ein Riegel vorgeschoben.

Dem DGB Baden-Württemberg ist klar, dass aufgrund der Komplexität des Dienst- und Besoldungsrechtes Inkonsistenzen insgesamt nicht bis ins Detail vorhersehbar sind. Daher ist es auch weiterhin erforderlich den guten und vertraulichen Austausch zwischen dem DGB Baden-Württemberg und den für das Dienstrecht Verantwortlichen der Ministerien fortzusetzen, um für problematische Konstellationen Lösungen im Sinne der betroffenen Beamtinnen und Beamten zu finden.

Anpassung der Besoldung und Versorgung 2022

Der DGB Baden-Württemberg begrüßt den weiteren Schritt zur wirkungsgleichen Übertragung des Tarifergebnisses. Besoldung folgt Tarif ist für den DGB Baden-Württemberg ein wichtiger Grundsatz und es ist ein wichtiges Signal an die Beamtinnen und Beamten, dass diese sich darauf auch verlassen können. Bei den Versorgungsempfängerinnen und -empfängern sieht das bedauerlicherweise etwas anders aus.

Versorgungsempfängerinnen und -empfänger

Mit Blick auf die systematischen Probleme, welche bei einer Übertragung der Tarifergebnisse aufgrund der rechtlichen Lage entstehen, muss für den DGB Baden-Württemberg

berg aber auch festgehalten werden, dass die Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger die Verlierer weiterhin der Übertragung sind. Sie müssen in Zeiten steigender Lebenshaltungskosten mit 14 Leermonaten zurechtkommen. Dies ist aus Sicht des DGB Baden-Württemberg falsch. Der DGB Baden-Württemberg und seinen Mitgliedsgewerkschaften des öffentlichen Dienstes stehen weiterhin für Gespräche bereit, die finanzielle Belastungssituation für die betroffenen Versorgungsempfängerinnen und -empfänger zu verbessern.

Ergänzend zur Kritik an der unvollständigen Übertragung des Tarifergebnisses auf die Pensionärinnen und Pensionäre ergeben sich auch im Zusammenhang mit der Neubewertung der Ämter Fragen zur Auswirkung auf die Versorgung. Die Neufassung des § 19 Abs. 3 LBeamtVGBW belässt die bereits bestehende Regelung, dass eine Wartezeit bei gesetzlich geänderten Ämterbewertungen nicht zum Tragen kommt. Dies begrüßt der DGB Baden-Württemberg.

Der Begründung des Entwurfes ist zu entnehmen, dass zunächst die ausstehende Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zur Amtsangemessenheit der Beamtenversorgung abgewartet werden soll, um dann anhand der konkreten Rechtsprechung Modelle für die Anpassung der Versorgung zu entwickeln. Weiter heißt es dann, dass Nachteile durch das Abwarten auf die Rechtsprechung für die Betroffenen nicht entstehen, „da seitens des Ministeriums für Finanzen zugesichert wurde, dass jedenfalls ab 2020 alle Versorgungsempfängerinnen und -empfänger von etwaigen Anpassungen profitieren werden.“

Der DGB Baden-Württemberg hat zwar keine Zweifel an der Redlichkeit des Ministeriums der Finanzen, dennoch ist fraglich, wie Betroffene sich rechtssicher darauf verlassen können?

Zusätzlich ergibt sich aus den vorliegenden Anpassungen eine Ungenauigkeit, die besonders in der Beratungspraxis vor Ort zu einem erheblichen Mehraufwand führen wird. Mit Hinweis auf das Versorgungsfallprinzip wird auf die Nachzeichnung bzw. Überleitung der Versorgungsempfängerinnen und -empfänger verzichtet, da die erreichte Ruhegehaltfähige Stufe in der weiteren Berechnung rechtlich keine Rolle spielt. Allerdings ist auf den aktuellen Pensionsmitteilungen die erreichte Stufe weiterhin aufgeführt. Dies suggeriert, dass die Berechnung der Pension entgegen des o.g. Prinzips bei einer Änderung immer auf Basis der aktuellen Tabelle erfolgt, obwohl dies rechtlich gar nicht der Fall ist. Da nun die Stufen verändert werden, ist es für den DGB Baden-Württemberg absehbar, dass es durch diese nicht ganz korrekte Darstellung zu Irritationen und einem deutlichen Mehraufwand in der Beratung kommen wird, sowohl beim zuständigen Landesamt für Besoldung (LBV), wie auch den DGB Mitgliedsgewerkschaften. Dies muss aus Sicht der DGB Baden-Württemberg nicht sein und es wäre mehr als wünschenswert hier eine bessere Lösung zu finden.

Neubewertung bestimmter Ämter

Mit dem vorliegenden Gesetzentwurf sollen im Besoldungsbereich aufgrund einer Neubewertung die Eingangsämters des gehobenen Dienstes angehoben werden, um den gestiegenen fachlichen Anforderungen an diese Ämter Rechnung zu tragen. In der Folge soll eine Anhebung der derzeitigen Ämterstruktur des mittleren Dienstes erfolgen, um die Ausgewogenheit des Ämtergefüges in den jeweiligen Laufbahnen zu wahren.

Die Anhebung der Ämter betrachtet der DGB Baden-Württemberg und seine Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes grundsätzlich positiv. Sie berücksichtigt sowohl die gestiegenen und gewachsenen Anforderungen durch eine komplexer werdende Gesellschaft. Eine Anpassung der Eingangsämters an die gestiegenen fachlichen und digitalen Anforderungen forderte der DGB Baden-Württemberg und seinen Mitgliedsgewerkschaften schon lange. Es ist gut, dass diese Erkenntnis und Umsetzungswillen nun auch in der Landesregierung angekommen ist.

Insbesondere die Anhebung der unteren Besoldungsgruppen ehemaligen einfachen und mittleren Dienst ist sehr zu begrüßen.

Der Gesetzentwurf berücksichtigt aber eben auch die Alimentationspflicht der Dienstherrn. Der DGB Baden-Württemberg bewertet deshalb die vorgenommenen Ämterhebungen lediglich als notwendige Umsetzung des Beschlusses des BVerfG. Eine umfassende Initiative zur Attraktivitätssteigerung des öffentlichen Dienstes müsste aus DGB Sicht deutlich mehr beinhalten.

So bleibt die 41-Stunden-Woche nach wie vor unangetastet und auch bei der Beihilfegabe es entsprechende Potentiale (z.B. durch die dauerhafte Erhaltung des auf 70 Prozent erhöhte Beihilfesatz für Beamtinnen und Beamten mit mindestens zwei Kindern, die Abschaffung der Kostendämpfungspauschale oder die Aufnahme von Präventionsansätzen in der Beihilfe)

Die Aufwertung der Ämter wirft gerade an den Schnittstellen zum gehobenen Dienst Fragen auf. Zwar erfahren die bisherigen Amtsinhaberinnen und Amtsinhaber (insbesondere in A10/A11) durch die Aufwertung der unteren Besoldungsgruppen keine Einkommenskürzungen, dennoch wird der Abstand geringer. Beamtinnen und Beamte, die bisher zusätzliche Prüfungen ablegen mussten, um in der Laufbahn des gehobenen Dienstes tätig sein zu können, bewerten dies als „Abwertung“ ihrer bislang geforderten und erbrachten Leistungen.

In den Besoldungsgruppen A11 und A12, die insbesondere im Kommunalen Bereich vorhanden sind, kommt es so zu einer gefühlten Geringschätzung. Dies lässt sich seitens der Dienstherrn nur in langwierigen Prozessen korrigieren.

Der DGB Baden-Württemberg regt daher an, die Ämter im gehobenen Dienst auch vollständig bis A13 anzuheben. Alternativ könnte über mögliche Funktionszulagen, die sowohl ruhegehaltfähig als auch dynamisierungspflichtig sein müssen, zur Feindifferenzierung nachgedacht werden.

Die jetzige geplante Ämterbewertung kann perspektivisch zur Folge haben, dass Dienstherren gezwungen werden ihre bisherigen Arbeitsstrukturen zu überdenken und Arbeitsprozesse aufgrund des Ämtergefüge neu zu gestalten. Es kann aber auch Auswirkungen auf die Motivation und Bewerberlage haben. Schließlich sind die Ämter A11 schon zum Teil der mittleren Führungsebene zuzurechnen. Künftige Bewerberinnen und Bewerber könnten aufgrund des geringen Abstandes zu Ihrem Team und der gleichzeitigen höheren Verantwortung weniger motiviert sein, ihre Bewerbung tatsächlich abzugeben. Dies kann den eh schon vorherrschenden Fachkräftebedarf zusätzlich belasten.

Der DGB Baden-Württemberg kritisiert außerdem die Absenkung der Amtszulage für Spitzenämter in Anlage 13. Diese Amtszulage wird zur Feindifferenzierung ausgebracht. Wenn nun im vorliegenden Entwurf die Amtszulage für dann neu A10z im Vergleich zu alt A9z halbiert wird, ist dies aus Sicht des DGB Baden-Württemberg eine nicht nachvollziehbare Abwertung. Denn angesichts schon jetzt an vielen Orten vorherrschender Arbeitsverdichtung werden Beamtinnen und Beamte nicht bereit sein, wesentlich mehr an Aufgaben/Verantwortung für wesentlich weniger Geld zu übernehmen. Das ist wenig wertschätzend und an dieser Stelle falsch gespart.

Mit Blick auf die Kommunen stellt sich für den DGB Baden-Württemberg die grundsätzliche Frage, ob sich die allgemeinen Ämterhebungen auf die vorhandenen Dienstpostenbewertungen und das Stellengefüge auswirkt. Der vorliegende Gesetzentwurf erweckt den Eindruck, dass er sehr auf die Landesverwaltung fokussiert ist. Fakt ist es, dass die Zahl notwendig höher bewerteter Stellen aktuell bei den Kommunen nicht vorhanden und auch in kommunalen Haushaltsplan nicht berücksichtigt ist. Dies bedeutet, dass es in der kommunalen Praxis zu erheblichen Problemen und einer finanziellen Mehrbelastung kommen wird. Dies könnte dazu führen, dass Personal an anderer Stelle eingespart wird und die bereits vorhandene Arbeitsdichte im öffentlichen Dienst weiter verstärkt wird. Daher ist eine finanzielle Entlastung der kommunalen Haushalte weiterhin erforderlich und sollte im Zusammenhang des vorliegenden Entwurfes mitgedacht werden.

Der DGB Baden-Württemberg möchte an dieser Stelle außerdem auf eine Problemlage hinweisen, die dringend gelöst werden muss. Der „Tarifvertrag über die Eingruppierung und die Entgeltordnung für die Lehrkräfte der Länder (TV EntgO-L)“ regelt für viele Gruppen tarifbeschäftigter Lehrkräfte, dass sich die Eingruppierung an der Besoldungsgruppe der vergleichbaren Lehrkräfte im Beamtenverhältnis orientiert. Durch diesen Tarifautomatismus führt eine Änderung der beamtenrechtlichen Besoldungsstruktur zu einer Höhergruppierung der Tarifbeschäftigten. Aufgrund der Regelungen in § 17 Abs. 4 Tarifvertrag Länder (TV-L) kommt es aber in Einzelfällen aber dazu, dass eine Höhergruppierung mittelfristig zu einer finanziellen Schlechterstellung der betroffenen Lehrkräfte führt. Dies muss durch eine entsprechend angepasste Vorgehensweise bei der Höhergruppierung definitiv ausgeschlossen werden. Entweder dadurch, dass diese auf

einer Änderung des Landesbesoldungsgesetzes basierende Höhergruppierung stufengleich und unter Mitnahme der in der Stufe bereits absolvierten Zeit erfolgt. Oder, dass die Betroffenen die Option erhalten auf diese Höhergruppierung zu verzichten, wenn sich durch diese eine individuelle Schlechterstellung ergeben würde. Da die zweite Option aber mit einem großen Verwaltungsaufwand für die Landesverwaltung verbunden wäre, da eine sehr große Zahl von individuellen Berechnungen angefertigt werden müsste, empfiehlt der DGB Baden-Württemberg und seine Mitgliedsgewerkschaften zur Lösung dieses Problems die stufengleiche Höhergruppierung unter Mitnahme der in der Stufe bereits absolvierten Zeit.

Neustrukturierung der Erfahrungsstufen

Die Streichung der Erfahrungsstufen 1 und 2 ist ebenfalls eine zu begrüßende Maßnahme. Die Begründung, dass dadurch die neuen Erfahrungsstufen um jeweils ein Jahr verlängert werden müssen, überzeugt nicht.

Es ist nirgendwo ersichtlich, dass Erfahrungsstufen nur in Ganz-Jahres-Schritten ausgestaltet werden müssen. Denkbar wären auch Halb-Jahres-Schritte (6 Monats-Schritte). Die sogar erst in den höheren Erfahrungsstufen (z.B. ab Stufe 3) zum Tragen kommen könnten. Dies könnte beispielsweise den Finanzbedarf in Familiengründungsphasen begünstigen und wäre gleichzeitig ein Element der Attraktivitätssteigerung.

Erhöhungen der kinderbezogenen Familienzuschläge

Der DGB Baden-Württemberg begrüßt die vorgeschlagenen Regelungen. Gerade in den unteren Besoldungsgruppen hat dies grundsätzlich sehr positive Auswirkungen.

Änderung der Beihilfebemessungssätze

Der DGB Baden-Württemberg begrüßt, dass die seit Anbeginn kritisierte Absenkung des Beihilfebemessungssatzes zurückgenommen wird. Sie ist mehr als überfällig. Der DGB Baden-Württemberg geht davon aus, dass den wenigen betroffenen Beamtinnen und Beamten (aktive Zahlfälle), die vermutlich seit 2013 eingetreten sind eine unbürokratische Lösung angeboten wird.

Der Gesetzentwurf sieht vor, dass in diesem Zusammenhang Nachzahlungen zu Fehlbeträgen bis 31. Dezember 2019 nur an jene Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter geleistet werden sollen, die zulässige und begründete Rechtsbehelfe auf amtsangemessene Alimentation eingelegt haben.

Der DGB Baden-Württemberg kritisiert dieses Vorhaben. Nicht jede Beamtin und jeder Beamte ist juristisch so beschlagen, dass sie oder er hätte erkennen können, dass die Alimentation ihres oder seines Dienstherrn nicht verfassungskonform ist. Zumal die Gesetzentwürfe zu den Besoldungsanpassungen der vergangenen Jahre immer durch die Berechnungen der Kriterien des BVerfG als verfassungskonform ausgelegt wurden. Der DGB Baden-Württemberg fordert daher allen betroffenen Beamtinnen und Beamten von Amts wegen der entsprechenden Fehlbeträge zukommen zu lassen, d.h. auch für die Zeit vor dem 01.01.2020. Dies wäre auch eine Anerkennung der Treue, die die

betroffenen Beamtinnen und Beamten ihren Dienstherrn pflichtschuldigst geleistet haben. Schließlich erkennt die Landesregierung für die Jahre 2020 ff von selbst den Handlungsbedarf von Amts wegen an.

Darüber hinaus ist für den DGB Baden-Württemberg fraglich, ob die Annahmen zu einer rückwirkenden Änderung der Beihilfebemessungssätze in der Praxis tatsächlich so eintreten.

In der Begründung des entsprechenden Abschnittes des vorliegenden Gesetzesentwurfes heißt es: *„Hinsichtlich der Höhe der zumutbaren Eigenvorsorge beziehungsweise der Beihilfebemessungssätze ist damit klargestellt, dass es sich nicht um eine rückwirkende Änderung der Beihilfebemessungssätze handelt. Personen, welche aufgrund der Absenkung der Beihilfebemessungssätze höhere Krankenversicherungsprämien zahlen mussten, sind diese aufgrund der höheren Altersrückstellungen entstanden, welche Versicherungsunternehmen aufgrund von § 146 Absatz 1 Nummer 2 Versicherungsaufsichtsgesetz in Verbindung mit § 341f Handelsgesetzbuch zu bilden haben. Es wird angenommen, dass die Versicherungsunternehmen die höheren Altersrückstellungen beitragsenkend auf die künftigen Prämienzahlungen verrechnen. Insofern ist den betroffenen Personen auch kein Schaden entstanden und es bedarf daher keiner rückwirkenden Regelung.“*

Bereits im Rahmen der Anhörung zur Anpassung der Amtsangemessenen Alimentation¹ in Schleswig-Holstein hat der Verband der Privaten Krankenversicherung klar gemacht, dass die Berechnung der zu versichernden Eigenanteils keineswegs linear erfolgt. Es ist also fraglich, ob das errechnete Entlastungspotential bei den Beamtinnen und Beamte tatsächlich praktisch ankommt. Darüber hinaus ist es für den DGB Baden-Württemberg zweifelhaft, ob die vermeintlich zu hohen Prämien sich tatsächlich beitragsenkend auswirken.

Aus diesem Grund ist es aus Sicht des DGB Baden-Württemberg eine entsprechende rückwirkende Regelung vorzunehmen.

Insgesamt ist der vorliegende Entwurf ein guter Schritt in die richtige Richtung. Erfreulich ist es aus Sicht des DGB Baden-Württemberg, dass einige Anregungen aus dem Ressortanhörungsverfahren entsprechend aufgegriffen worden sind. Außerdem gab es einen guten und intensiven Austausch, so dass einige offene Fragen bereits im Vorfeld der Verbandsanhörung geklärt werden konnten. Auch in Zukunft wird es sich bei dieser Thematik um eine komplexe Materie handeln und daher hofft der DGB Baden-Württemberg, dass der gute Dialog auch weiterhin fortgesetzt wird, um im Sinne der Beschäftigten gute Lösungen zu finden.

¹<https://www.landtag.ltsh.de/infothek/wahl19/umdrucke/07000/umdruck-19-07025.pdf>

Zu den Regelungen im Einzelnen

Zu Artikel 1 Anpassung von Dienst- und Versorgungsbezügen

Der DGB Baden-Württemberg begrüßt die zeit- und inhaltgleiche Übertragung der Tarifiergebnisse auf die aktiven Beamtinnen und Beamten in Baden-Württemberg.

Gleichzeitig vermisst der DGB Baden-Württemberg jedoch die Anhebung der Stellenzulagen nach § 48 ff LBesGBW. Auch wenn die Beamtinnen und Beamten durch die Ämterhebungen in ihrer amtsangemessenen Alimentation besser abgesichert werden, so werden die Stellenzulagen zunehmend entwertet und tragen so gerade nicht zur Attraktivitätssteigerung des öffentlichen Dienstes bei und auch nicht zur Feindifferenzierung. Dabei sind diese auf der einen Seite für die Feindifferenzierung der Ämter hilfreich, auf der anderen Seite decken sie, wie beispielsweise bei der Feuerwehrezulage oder der sogenannten Gitterzulage die Besonderheiten in diesen Berufen pauschal ab. Der DGB Baden-Württemberg fordert daher die Erhöhung der Feuerwehrezulage nach § 49 LBesGBW und die Erhöhung der Beträge in Anlage 14 auf 187,25 Euro anzuheben. Dies ist bereits in den Ländern Schleswig-Holstein, Bremen, Bayern, Sachsen und im Saarland erfolgt. Für die künftigen Jahre sind diese Beträge entsprechend zu dynamisieren.

Mit der Feuerwehrezulage werden die Besonderheiten des Feuerwehreinsatzdienstes pauschal abgegolten. Erschwerniszuschläge für Hitze, Kälte, Nässe, Staub, Schmutz, Belastungen durch Rauchgas, Giftstoffe, Arbeiten in großen Höhen etc. werden nicht gesondert bezahlt. Obwohl die Aufgaben in den vergangenen Jahren deutlich zugenommen haben, wurde diese Zulage seit Jahren nicht mehr angepasst. So müssen die Berufsfeuerwehren zunehmend Aufgaben erfüllen, die bislang durch ehrenamtliche freiwillige Feuerwehren erfüllt wurden.

Ferner sollten in den gesamten Dienstrechtlichen Vorschriften (LBG, LBesGBW, LBeamtVG sowie BVO und HVO etc.) der Begriff "Einsatzdienst der Feuerwehr" durch den Begriff "Feuerwehrtechnische Beamtinnen und Beamte" oder "Feuerwehrbeamtinnen und Feuerwehrbeamte" ersetzt werden. Während die Polizei keinerlei Aufgabendifferenzierung durchführt, sondern durchgängig den Begriff des „Polizeivollzugsdienst“ verwendet, wird bei der Feuerwehr zwischen dem „Einsatzdienst der Feuerwehr“ und dem „feuerwehrtechnischen Dienst“ unterschieden. Um die Attraktivität sowohl bei den Kommunen als auch in den Landesstellen zu erhöhen bzw. zu erhalten fordert der DGB Baden-Württemberg die oben genannten Begriffe analog der Systematik der Polizei zu ersetzen. Dies würde auch den ebenfalls belastenden Dienst in den Leitstellen berücksichtigen.

Dass der Gesetzentwurf die Tarifeinigung für die Beschäftigten der Länder vom 29. November 2021 im Blick hat, auch hinsichtlich der dort vereinbarten tariflichen Zulagen im Gesundheitsbereich ist zu begrüßen. Grundsätzlich ist auch die deutliche Erhöhung der Erschwerniszulagen für Beamtinnen und Beamte im mittleren Krankenpflegedienst anzuerkennen. Leider versteckt sich der Gesetzentwurf hinter grundsätzlichen Systemunterschieden. Klatschen war wohl nur gestern und lässt die dauerhafte Wertschätzung des Pflegepersonals missen, denn die Tarifeinigung sah deutlich höhere Zulagen vor.

Ein weiteres Ärgernis ist es, dass bis heute die Pflegezulage (§ 50 Nr. 3 TV-L) in Höhe von 125,34 Euro aus dem Tarifabschluss 2019 bei der systemgerechten Übertragung auf die Beamtinnen und Beamten in den Zentren für Psychiatrien unberücksichtigt geblieben ist. Es ist aus Sicht des DGB Baden-Württemberg und ver.di ist es nicht nachvollziehbar, warum diese Beamtinnen und Beamte nicht von der Stärkung des Pflegepersonals profitieren sollen. Vor allem dann nicht, wenn die Kosten über das Pflegepersonal-Stärkungsgesetz (PpSG) refinanziert werden. Der DGB Baden-Württemberg fordert § 50 LBesGW entsprechend um den Pflegezuschlag nach § 50 Nr. 3 TV-L zu ergänzen.

Zu Artikel 2 Nr. 1 (§ 24 LBesGBW)

Die beabsichtigten Änderungen werden grundsätzlich begrüßt. Allerdings wird diese Anhebung der Eingangssämter damit begründet, dass mit den an diese Ämter geknüpften geänderten Anforderungen Rechnung getragen werden soll. Die Zuordnung der Eingangssämter in den nicht-technischen und den technischen Laufbahnen des gehobenen Dienstes zu unterschiedlichen Besoldungsgruppen ist aufgrund der unterschiedlichen Anforderungsprofile und verschiedenartigen Ausprägungen des Aufgabenspektrums weiterhin gerechtfertigt.

Der DGB Baden-Württemberg teilt diese Auffassung nicht. Informationstechnik und Digitalisierung prägen nicht nur die technischen Laufbahnen. Ein neues Aufgabenverständnis, neue Formen der Aufgabenbewältigung, technologischer Fortschritt und nicht zuletzt veränderte Erwartungen der Bürgerinnen und Bürger sorgen auch in nicht-technischen Laufbahnen für neue anspruchsvolle Herausforderungen. Verstärkt werden diese schon heute durch die Einführung von Kosten- und Leistungsrechnung, Controlling und Managementelemente. Auch neue Organisationsreformen und Veränderungen im Verfahrensrecht sollen Verwaltungsabläufe optimieren, effizienter und effektiver machen. Alle diese Entwicklungen wirken sich in erheblichem Maße auf die Bildungs- und Ausbildungsanforderungen in der öffentlichen Verwaltung aus.

Der DGB Baden-Württemberg fordert daher § 24 Nr. 2 und 3 LBesGBW ebenfalls neu zu fassen, mit dem Ziel, technische und nichttechnische Laufbahnen gleichzusetzen. Es ist angesichts des Fachkräftebedarfs ein Gebot der Stunde, das Eingangssamt im gehobenen Dienst auch für den nichttechnischen Verwaltungsdienst in der Besoldungsgruppe A11 auszubringen.

Zu Artikel 2 Nr. 2 (§ 27 LBesGBW)

Der DGB Baden-Württemberg lehnt, wie bereits verschiedentlich dargelegt, die in § 27 festgelegten Obergrenzen ab und fordert die ersatzlose Streichung der Stellenobergrenze und der entsprechenden Stellenobergrenzenverordnung. (Artikel 10 des vorliegenden Gesetzesentwurfes)

Zu Artikel 2 Nr. 3 (§ 31 LBesGBW)

Diese Änderung sieht die Neustrukturierung der Erfahrungsstufen vor. Hierbei soll die Stufenlaufzeit pro Stufe bei den bisherigen Stufen 3 bis 4 von jeweils 2 Jahre auf jeweils 3 Jahre bei den neuen Stufen 1 und 2 verlängert werden. Begründet wird dies, dass

einer übermäßigen Verkürzung der für die Besoldung insgesamt maßgeblichen Erfahrungszeiten entgegengewirkt werde soll. Es wird außerdem darauf abgestellt, dass eine Verlängerung der Laufzeit mit der Erkenntnis verbunden sei, dass auch ein Erfahrungszuwachs aufgrund der höherwertigen Aufgaben langsamer eintritt als es früher möglich war.

Diese Argumentation ist aus Sicht des DGB Baden-Württemberg nicht überzeugend. Auch wenn das Ziel einer über die Gesamtbetrachtung der Besoldung zugrundeliegenden Erfahrungszeit zugestimmt werden kann, so ist die Verteilung der Stufenlaufzeiten grundsätzlich nicht an Ganz-Jahres-Schritte gebunden. Grundsätzlich wären auch Halb-Jahres-Schritte denkbar und für den DGB Baden-Württemberg auch nicht schädlich. Mit Beibehalten der Stufenlaufzeiten von 2 Jahren könnten so auch Familiengründungsphasen besser berücksichtigt werden und jungen Familien nochmals unterstützt werden. Dies könnte mit einer Halb-Jahres-Verlängerung ab den Erfahrungsstufen 3 ff umgesetzt werden, ohne die Gesamterfahrungszeit zu kürzen. In der Begründung wird Bezug auf die Stufenlaufzeiten im Tarifbereich genommen. Hier ist zu konstatieren, dass Tarifbeschäftigte schneller die Endstufe erreichen als selbst mit der nun vorgenommenen Streichung der Erfahrungsstufen.

Zu Artikel 2 Nr. 8 (§ 62a LBesGBW)

Grundsätzlich ist es nicht vorgesehen, die Vertretungszulage generell zu dynamisieren. Aus Sicht des DGB Baden-Württemberg wäre es aber angemessen, auch die Vertretungszulage anzupassen, wenn sich die Besoldungsgruppen verändern.

Zu Artikel 2 Nr. 10 (Anlage 1 LBesGBW)

In der Begründung zu Nr. 10 Buchstabe b ist zu entnehmen, dass sich im Zuge der Neuordnung der Ämtereinstufung und der damit verbundenen Anhebung der Ämter des mittleren Dienstes um eine Besoldungsgruppe hinsichtlich der Höhe der Amtszulage eine geänderte bewertungsrechtliche Einschätzung ergeben. Zur Feindifferenzierung des neuen Ämtergefüges soll daher bei den entsprechenden Ämtern in der Besoldungsgruppe A10 die Amtszulage mit einem geringeren Betrag ausgebracht werden. Die Begründung überzeugt den DGB Baden-Württemberg hier allerdings nicht. Die gewährten Amtszulagen z.B. von A9 nach A9Z werden wie Beförderungen verstanden, die ruhegehaltfähig werden. Es ist daher nicht nachvollziehbar, warum sich in den Verzahnungsämtern eine andere besoldungsrechtliche Einschätzung hinsichtlich der Höhe der Amtszulage ergeben hat. Dies wird auch nicht weiter ausgeführt. Gerade die Beamtinnen und Beamten in den Spitzenämtern mit Amtszulage sind Leistungsträger. Sie übernehmen deutlich mehr Verantwortung.

Der DGB Baden-Württemberg fordert daher die Beibehaltung der bisherigen Größenordnung dieser Amtszulagen.

Auch wenn die Ämterneubewertung grundsätzlich begrüßt wird, so entstehen an den „Schnittstellen“ zum bisherigen Besoldungsgefüge Probleme, die hier exemplarisch am feuerwehrtechnischen Einsatzdienst dargestellt werden sollen:

Dadurch, dass nur die Besoldung des mittleren Dienstes angehoben wird, und diese Systematik nicht durchgehend im gehobenen und höheren Dienst weitergeführt wird, kommt es zu der Situation, dass die Dienstposten des gehobenen Dienstes ab A11 gegenüber der bisherigen Besoldungsordnung gefühlt abgewertet werden. Es ist klar, dass niemand weniger als zuvor bekommt, dennoch führt dies seit Bekanntwerden des Referentenentwurfs zu enttäuschten Reaktionen, die sich im künftigen Verlauf auch auf Motivation und Bewerberlage auswirken können.

Beamte des feuerwehrtechnischen Einsatzdienstes in A11 und höher nehmen bewusst Dienstplanänderungen (weniger Einsatzdienste) gegenüber den Kolleginnen und Kollegen des mittleren Dienstes in Kauf. Die sich bislang daraus ergebende höhere Verantwortung, sowie höhere Präsenz in der Dienststelle wurde bisher durch die höhere Besoldung wertgeschätzt. Aufgrund der geplanten durchgreifenden Hebung im mittleren Dienst kann es nun zu Konstellationen kommen, dass Beamtinnen und Beamte im Endamt des mD (zukünftig A10Z) aufgrund der Schichtzulagen und der geringeren Fahrtkosten mehr netto haben, wie die Beamtinnen und Beamten des gehobenen Dienstes. Diese mussten sich zusätzlich durch Studium oder Aufstiegsfortbildung sowie in einer Laufbahnprüfung zum gehobenen Dienst beweisen.

Diese Problemstellung kann auch in anderen Dienststellen und Konstellationen auftreten, die ihre Dienstposten sehr funktionsbezogen, bewerten.

Des Weiteren begrüßt der DGB Baden-Württemberg die Aufwertung der Eingangsämter A10 für Fachlehrkräfte und A11 für Technische Lehrkräfte. Gleichzeitig macht sich der DGB Baden-Württemberg für eine weitere Aufwertung der Fachoberlehrer als Fachbetreuer oder Stufenleiter oder Leiter eines Schulkindergartens mit 3 oder mehr Gruppen stark, die aktuell in A11+Amtszulage eingruppiert sind. Diese Stellen sind aus Sicht des DGB Baden-Württemberg Funktions- und Leitungsstellen mit einem hohen Grad an Verantwortung. Vergleichbare Tätigkeiten bei allen anderen Lehrkräften und sonst im gehobenen Dienst sind deutlich höher ausgewiesen. Die Eingruppierung nach A12 wäre daher mehr als angemessen und überfällig.“

Ergänzend weist der DGB Baden-Württemberg darauf hin, dass bereits in acht Bundesländern die Grundschullehrkräfte und in zehn Bundesländern die Lehrkräfte der Sekundarstufe I inzwischen in A13/E13 eingruppiert sind.

In Baden-Württemberg bleibt ihnen A13 immer noch verwehrt. Dies könnte sich mittelfristig negativ auf die Gewinnung von Lehrkräften auswirken und den Trend zur Abwanderung von Fachkräften aus Baden-Württemberg verstärken.

Bisher können in Baden-Württemberg nur Hauptschullehrkräfte an Gemeinschaftsschulen, an Realschulen und an Sonderpädagogischen Bildungs- und Beratungszentren (SBBZ) über sogenannte HOLA-Lehrgänge nach A13/E13 kommen. Der DGB Baden-Württemberg erwartet, dass hier endlich nachgebessert wird und es einen klaren Plan gibt, wie alle Grund-, Haupt- und Werkrealschullehrkräfte von der Besoldungsgruppe A12/E11 in A13/E13 kommen.

Ferner vertritt der DGB Baden-Württemberg die Ansicht, dass für Spitzenfunktionen im gehobenen Dienst das Endamt A13+Z eingeführt werden sollte.

Zu Artikel 3 Nr.2 (§ 19 Abs. 3 LBeamtVGBW)

Der DGB Baden-Württemberg begrüßt diese Regelung ausdrücklich. Insbesondere die unter Nr. 2 b) vorgenommene Lösung für eine drohende Schlechterstellung durch Beförderung ist eine praxisnahe und sachgerechte Lösung.

Zu Artikel 3 Nr. 5 (§ 45 LBeamtVGBW)

Der DGB Baden-Württemberg begrüßt die Anpassung des Unfallfürsorgeschutz der Beamtinnen und Beamten an moderne Arbeitsformen.

Zu Artikel 4 Nr.3 (§ 78 LBG BW)

Der DGB Baden-Württemberg begrüßt die Rücknahme der seit dem Haushaltsbegleitgesetz 2013/14 abgesenkten Beihilfesätze für neuernannte Beamtinnen und Beamte ab dem 01.01.2013. Allerdings wäre es, wie bereits oben angesprochen, darüber hinaus sinnvoll durch die dauerhafte Erhaltung des auf 70 Prozent erhöhten Beihilfesatzes für Beamtinnen und Beamten mit mindestens zwei Kindern oder die Abschaffung der Kostendämpfungspauschale ein Zeichen für die Attraktivität des öffentlichen Dienstes zu setzen.

Zu Artikel 5 (LPVG)

Der DGB Baden-Württemberg schlägt hinsichtlich der Wählbarkeit für Beschäftigte in Poolteams der Flurneuordnung vor, die aktuellen Anpassungen zu nutzen und das LPVG um folgenden Paragraphen zu ergänzen:

§ 103a Beschäftigte in der Flurneuordnungsverwaltung

1. Die Beschäftigten i.S.d. § 1 Abs. 4 AGFlurBG (Poolteam) gelten auch als Beschäftigte des Landesamtes für Geoinformation und Landentwicklung (LGL).

2. Beschäftigte nach Satz 1 sind wählbar gem. §9 LPVG.

Hintergrund dieses Vorschlages ist, dass der § 9 LPVG nur eine Wählbarkeit für Beschäftigte gem. § 4 Abs. 1 Satz 1 LPVG, nicht aber für Beschäftigte i.S.d. § 4 Abs.1 Satz 2 vorsieht. Nach dem AGFlurBG stellt das Landesamt für Geoinformation und Landentwicklung Fachbedienstete des Landes im Rahmen der haushaltsrechtlichen und personalwirtschaftlichen Möglichkeiten in Poolteams bereit. Die personellen und sächlichen Aufwendungen für dieses Personal trägt das Land. Die personalvertretungsrechtlichen Angelegenheiten liegen beim LGL.

Die Mitbestimmungsangelegenheiten wird derzeit durch den HPR MLR wahrgenommen. Dies erscheint nicht sachgerecht. § 91 Abs. 2 LPVG greift aufgrund des mangelnden nachgeordneten Bereichs des LGL nicht.

Grundsätzlich erscheint die derzeitige Praxis durch den HPR für die Anliegen der betroffenen Beschäftigten nicht zukunftssicher. Auch wenn in der Vergangenheit und auch derzeit HPR-Mitglieder aus der Flurneuordnung stammen, kann durch das Wahlsystem nicht gewährleistet werden, dass die betroffenen Beschäftigten als kleine wahlberechtigte Beschäftigtengruppe im Geschäftsbereich des MLR sachverständige Personen als Mitglied in den HPR wählen können. Eine Bearbeitung der Mitbestimmungsangelegenheiten im HPR erschiene dann als entkoppelt. Die Bearbeitung der Mitbestimmungsangelegenheiten der betroffenen Beschäftigten im örtlichen Personalrat am LGL viel wäre insgesamt näher an den Beschäftigten und könnte quasi unter einem Dach erledigt werden.

Zu diesem Zweck muss aber das LPVG entsprechend des o.g. Vorschlages angepasst werden.

Zu Artikel 8 Nr. 10 (§ 8 BVO)

Analog der Änderung der Beihilfeordnung, wonach gem. § 7 Absatz 1 Nr. 1 BVO, Aufwendungen in Privatkrankenhäusern beihilfefähig sind, sollte aus Sicht des DGB Baden-Württemberg eine Anpassung der Heilfürsorgeverordnung erfolgen: Für Krankenhausbehandlungen findet § 8 Abs. 1 HVO Anwendung. Danach werden Krankenhausbehandlungen in, nach § 108 SGB V zugelassenen Krankenhäusern, gewährt. Eine Behandlung in nicht zugelassenen Kliniken (also in Privatkliniken) ist nach § 8 Abs. 2 HVO nur in medizinisch begründeten Ausnahmefällen und nur nach vorheriger Genehmigung möglich. Dies führt zu einer Schlechterbehandlung der Beamtinnen und Beamten, die Anspruch auf Freie Heilfürsorge haben.

Zu Artikel 8 Nr. 13 (§ 15 Abs. 1 BVO)

Aus Sicht des DGB Baden-Württemberg ist die Kostendämpfungspauschale nicht mehr zeitgemäß und sollte daher abgeschafft werden. Ursprünglich war diese Pauschale als Pedant für die bereits wieder abgeschaffte Praxisgebühr eingeführt worden. Da diese Gebühr schon seit längerem nicht mehr existiert, ist es nur logisch auch die Kostendämpfungspauschale wieder abzuschaffen.

Artikel 12 Änderung der Erschwerniszulagenverordnung

Die baden-württembergischen Erschwerniszulagen liegen teilweise klar unter denen des Bundes. Dies führt zu einer deutlichen Schlechterstellung, insbesondere bei gemeinsamen Einsatzlagen. Für den DGB Baden-Württemberg sollten Beamtinnen und Beamte einen fairen Ausgleich für einen Dienst zu ungünstigen Zeiten erhalten. Der DGB Baden-Württemberg fordert daher, die Beträge mindestens denen des Bundes (§

4 EZuV) anzugleichen. Auch bei den Erschwerniszulagen für das fliegende Personal orientiert sich das Land an den geltenden Sätzen des Bundes.

Für den Bereich der Polizei sollte die Zulage für den lageorientierten Dienst (LoD) auf einen Sockelbetrag von 5,- Euro erhöht und zukünftig entsprechend dynamisiert werden.

Die Erhöhung der Zulagen für den Krankenpflagedienst bleibt weit unter denen der Tarifeinigung für die Beschäftigten der Länder vom 29. November 2021. Der DGB Baden-Württemberg fordert im Sinne der von der Landesregierung postulierten zeit- und wirkungsgleichen/systemgerechten Übertragung die Zulagenhöhe des Tarifabschlusses für die Beamtinnen und Beamten im Krankenpflagedienst.

Artikel 36 Übergangsregelung für Aufstiegsbeamtinnen und Aufstiegsbeamte in den gehobenen Dienst

Der DGB Baden-Württemberg begrüßt ausdrücklich, dass in der Frage der Aufstiegsbeamtinnen und Aufstiegsbeamten von A9 nach A10 eine Lösung gefunden wurde. So wird verhindert, dass der Eindruck entsteht, dass Weiterbildung am Ende vermeintlich bestraft wird. Dies wäre ein verehrendes Signal an die Beschäftigten gewesen.

Gleichzeitig ist der DGB Baden-Württemberg der Ansicht, dass die gewährte Zulage, die die Ungleichbehandlung verhindern soll, ruhegehaltfähig gestaltet werden sollte. Mittelfristig ist dies zwar nicht nötig, da die meisten Betroffenen am Ende nach A11 aufsteigen. Kurzfristig kann es jedoch passieren, dass der Aufstieg nach A11 nicht gelingt (z.B. wegen fehlender Stellen oder Eintritt in den Ruhestand), so dass ein Nachteil für die Betroffenen entsteht.

Ein weiteres Problem ergibt sich aus Sicht des DGB Baden-Württemberg bei den Feuerwehren. Dort gibt es Brandoberinspektoren im Eingangsamt und Brandoberinspektoren im Beförderungsamt. Während die Eingangssämer gehoben werden, bleiben nach unserer Interpretation die Beförderungssämer unangetastet von der Stellenhebung. Dies würde bedeuten, dass Wachabteilungsleiter in A10 (Beförderungsamt mit Führungslehrgang 2) verbleiben. Dies kann in der Praxis dazu führen, dass hierarchisch höherstehende Beamtinnen und Beamten schlechter besoldet werden als die ihnen unterstellten Beamtinnen und Beamten. Mehr Verantwortung bei schlechterer Besoldung gilt es aus Sicht des DGB Baden-Württemberg zu vermeiden, so dass hier noch ein dringender Handlungsbedarf besteht.