

**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 März 2022



## Inhaltsverzeichnis

Grundsätzliches .....	3
Anpassung der Besoldung und Versorgung 2022.....	3
Neubewertung bestimmter Ämter .....	3
Neustrukturierung der Erfahrungsstufen .....	6
Erhöhungen der kinderbezogenen Familienzuschläge .....	6
Änderung der Beihilfebemessungssätze.....	6
Versorgungsempfängerinnen und -empfänger.....	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) .....	11
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 LBeamVGWBW) .....	13
Zu Artikel 3 Nr. 5 (§ 45 LBeamVGWBW) .....	13
Zu Artikel 4 Nr.3 (§78 LBG BW).....	13
Zu Artikel 7 Nr. 10 (§ 8 BVO).....	13
Zu Artikel 7 Nr. 11 (§13 BVO).....	13
Zu Artikel 7 Nr. 13 (§ 15 Abs. 1 BVO).....	14
Artikel 10 Änderung der Erschwerniszulagenverordnung .....	14
Artikel 16 Überleitungsvorschriften .....	14
Abschließende Anmerkungen .....	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 Amtsangemessenen Alimentation 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. Dies ist richtig und wichtig.

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 DGB Baden-Württemberg und den für das Dienstrecht Verantwortlichen der Ministerien fortzusetzen, um für problematische Konstellationen schnell 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 zeit- und inhaltsgleichen 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.

## **Neubewertung bestimmter Ämter**

Mit dem vorliegenden Gesetzentwurf sollen im Besoldungsbereich aufgrund einer Neubewertung die Eingangsämter 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. Dies berücksichtigt sowohl die

gestiegenen und gewachsenen Anforderungen durch eine komplexer werdende Gesellschaft. Eine Anpassung der Eingangsstämter an die gestiegenen fachlichen Anforderungen forderte der DGB Baden-Württemberg und seinen Mitgliedsgewerkschaften schon lange. Es ist gut, dass diese Erkenntnis nun auch in der Landesregierung angekommen ist.

Insbesondere die Anhebung der unteren Besoldungsgruppen ist zu begrüßen. Gleichzeitig berücksichtigt die vorgeschlagenen Anpassungen aber eben auch die Alimentationspflicht der Dienstherren. Der DGB Baden-Württemberg bewertet deshalb die vorgenommenen Stellenhebungen als notwendige Umsetzung des Beschlusses des BVerfG und nicht als weitreichende Weiterentwicklung der Rahmenbedingungen zur Attraktivitätssteigerung des öffentlichen Dienstes. So bleibt die 41-Stunden-Woche nach wie vor unangetastet und auch bei der Gestaltung der Beihilfe fehlen echte Weiterentwicklungen (z.B. durch die Einführung der Pauschalen Beihilfe nach Hamburger Vorbild, die dauerhafte Erhaltung des auf 70% erhöhten Beihilfesatzes für Beamtinnen und Beamten mit mindestens zwei Kindern oder die Abschaffung der Kostendämpfungspauschale).

Zusätzlich wirft die Aufwertung der Ämter gerade an den Schnittstellen Fragen auf. Zwar erfahren die bisherigen Amtsinhaberinnen und Amtsinhaber (insbesondere in A 10/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, erfahren eine relative „Abwertung“ ihrer bislang geforderten und erbrachten Leistungen.

Insbesondere in den Besoldungsgruppen A11 und A 12, die im Kommunalen Bereich im Ämtergefüge eine wichtige Rolle spielen, kommt es so zu einer gefühlten Herabwürdigung. Dies lässt sich seitens der Dienstherren nur in langwierigen Prozessen korrigieren. Der DGB Baden-Württemberg regt daher an, die Ämterhebung im gehobenen Dienst auch vollständig bis A13 vorzunehmen. Alternativ könnte über mögliche Funktionszulagen, die sowohl ruhegehaltstfähig 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 und der gleichzeitigen höheren Verantwortung demotiviert sein, ihre Bewerbung tatsächlich abzugeben.

Abhilfe könnte hier eine Funktionszulage z.B. für den feuerwehrtechnischen Dienst schaffen. Diese könnte am Beispiel der Feuerwehr durch den jeweiligen Dienstherrn im Rahmen folgender Kriterien vergeben werden kann:

- Die Zulage kann für Sondertätigkeiten vergeben werden, deren Qualifikation in der Regel mindestens 3 Monate Fortbildung bedarf.
- Die Zulage ist für die Zeit der Tätigkeitsübertragung der Sondertätigkeit befristet und entfällt, wenn die Sondertätigkeit nicht mehr ausgeübt wird.
- Die Höhe der Zulage sollte in der Höhe der heutigen Amtszulage nach Landesbesoldungsgesetz entsprechen.
- Anspruch auf Vergabe einer solchen Zulage besteht nur, wenn die zulagenrelevante Tätigkeit den o.g. Kriterien entspricht und durch die Amtsleitung übertragen wurde.

Im Feuerwehrdienst sind im Laufe der Jahre immer mehr Sondertätigkeiten hinzugekommen. Diese Sondertätigkeiten ergeben sich häufig aus der Struktur und Organisation des jeweiligen Dienstherrn. Je nach Aufgabe, die die Kommune der Feuerwehr übertragen hat, können dies u.a. folgende Tätigkeiten sein, die neben dem Einsatzdienst im Löschzug ausgeübt werden:

- Tätigkeit als Disponent in einer Integrierten Leitstelle
- Tätigkeit als Notfallsanitäter auf einem Rettungsmittel der Feuerwehr

Die o.g. Tätigkeiten erfordern nicht nur eine komplexe Fort- bzw. Ausbildung, sondern bedeuten im Dienstbetrieb einer Feuerwehr häufig eine deutliche Mehrbelastung gegenüber Beamten, die diese Tätigkeit nicht ausüben.

Da solche Tätigkeiten häufig temporär, über mehrere Jahre ausgeübt werden und danach zur physischen und psychischen Entlastung der betroffenen Beamten beendet und auf andere Beamte, die zuvor Einsatzdienst geleistet haben übertragen werden, sind diese Tätigkeiten nicht für eine gesonderte Stellenbewertung geeignet. Das Problem einer Stellenbewertung besteht darin, dass vergebene Beförderungen oder Amtszulagen dazu führen, dass es nicht mehr möglich ist, die betroffenen Beamten anders zu verwenden. Jedoch genau die Option, einer anderen Verwendung, ist oftmals notwendig, um die Belastung gleichmäßig auf mehrere Beamte zu verteilen, sowie besonders belastende Tätigkeiten geplant nur temporär zu übertragen. Der DGB Baden-Württemberg fordert daher die Ermächtigung für Dienstherrn, damit sie eine solche Funktionszulage ausbringen können.

Zusätzlich geht für den DGB Baden-Württemberg aus dem Referentenentwurf und dessen Begründung nicht hervor, ob die bisherigen Inhaberinnen und Inhaber der Amtszulagen in dem Verzahnungsamt A9Z diese Zulage auch nach der Neubewertung der Ämter des mittleren Dienstes als Besitzstand (dann A10Z) weiter behalten. Denn dies hätte dann Auswirkungen auf die Versorgung. Hier wäre eine Klarstellung hilfreich.

Mit Blick auf die Kommunen stellt sich für den DGB Baden-Württemberg die grundsätzliche Frage, wie sich die allgemeinen Stellenhebungen auf die vorhandenen Dienstpostenbewertungen und das Stellengefüge auswirken. Der vorliegende Gesetzentwurf

erweckt den Eindruck, dass er sehr auf die Landesverwaltung fokussiert ist. Fakt ist, dass die notwendig höher bewerteten Stellen aktuell nicht vorhanden sind und auch in keinem kommunalen Haushaltsplan berücksichtigt sind. 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.

### **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. Sie stellt eine gute Lösung dar.

### **Änderung der Beihilfebemessungssätze**

Der DGB Baden-Württemberg begrüßt, dass die seit Anbeginn kritisierte Absenkung des Beihilfebemessungssatzes zurückgenommen wird. Dies ist mehr als überfällig. Der DGB 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 des eigenen Dienstherrn nicht verfassungskonform ist. Zumal die Gesetzentwürfe zu den Besoldungsanpassungen seit 2015 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, die entsprechenden Fehlbeträge zukommen zu lassen, d.h. auch für die Zeit vor dem 1.1.2020. 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 den Handlungsbedarf selbst 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 Alimentation<sup>1</sup> in Schleswig-Holstein hat der Verband der Privaten Krankenversicherung klar gemacht, dass die Berechnung des zu versichernden Eigenanteils keineswegs linear erfolgt. Es ist also fraglich, ob das errechnete Entlastungspotential bei den Beamtinnen und Beamten 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 geboten eine entsprechende rückwirkende Regelung vorzunehmen.

### **Versorgungsempfängerinnen und -empfänger**

Mit Blick auf die systematischen Probleme, welche bei einer Übertragung des Tarifiergebnisses aufgrund der rechtlichen Lage entstehen, muss für den DGB Baden-Württemberg aber auch festgehalten werden, dass die Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger die Verlierer 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 seine Mitgliedsgewerkschaften des öffentlichen Dienstes stehen weiterhin für Gespräche bereit, die finanzielle Belastungssituation für die betroffenen Versorgungsempfängerinnen und -empfänger zu verbessern.

---

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

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 Referentenentwurfes 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 Ruhegehaltsfähige 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 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.



## **Zu den Regelungen im Einzelnen**

### **Zu Artikel 1 Anpassung von Dienst- und Versorgungsbezügen**

Der DGB Baden-Württemberg begrüßt die zeit- und inhaltgleiche Übertragung der Tarifergebnisse 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 perspektivisch beabsichtigten 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 € 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.

Ein weiteres Ärgernis ist, dass bis heute die Pflegezulage (§ 50 Nr. 3 TV-L) in Höhe von 125,34 Euro 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 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. Die Stellenzulage dient der Bewertung von Funktionen, welche sich von den Anforderungen in den Ämtern der zutreffenden Besoldungsgruppen deutlich abheben. Die Anforderungen an das psychiatrische Pflegepersonal sind ungleich höher im Vergleich zu Beamtinnen und Beamten in der gleichen Besoldungsgruppe. 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 nichttechnischen Laufbahnen für neue anspruchsvolle Herausforderungen. Verstärkt werden diese schon heute durch die Einführung von Kosten- und Leistungsrechnung, Controlling und Managementelemente. Auch neue Organisationsformen 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 Nummer 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 A 11 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 Stellenobergrenzenverordnung.

### **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 Jahren auf jeweils 3 Jahre bei den neuen Stufen 1 und 2 verlängert werden. Begründet wird dies damit, dass einer übermäßigen Verkürzung der für die Besoldung insgesamt maßgeblichen Erfahrungszeiten entgegengewirkt werden 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 entgegenkommen werden. Dies könnte mit einer Halb-Jahres-Verlängerung ab den Erfahrungsstufen 3ff 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 von zwei 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)**

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 ergibt. 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 ruhegehaltstfähig 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 Dienstplanänderung (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, als die Beamtinnen und Beamte 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 stark, die aktuell in A11 eingruppiert sind.

Diese Stellen sind aus Sicht des DGB Baden-Württemberg Funktions- und Leitungsstellen mit hohem Grad an Verantwortung. Vergleichbare Tätigkeiten bei allen anderen Lehrkräften sind deutlich höher ausgewiesen. Die Eingruppierung nach A12 wäre daher mehr als angemessen.

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

In Baden-Württemberg bleibt ihnen A13 immer noch verwehrt. Dies wirkt sich bereits jetzt negativ auf die Gewinnung von Lehrkräften aus und verstärkt den Trend zur Abwanderung von Fachkräften aus Baden-Württemberg.

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.

**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.

Gleichzeitig bestünde im Rahmen dieser Anpassung der Beihilfe die Möglichkeit endlich eine Regelung für Beamtinnen und Beamten einzufügen, die freiwilliges Mitglied in der gesetzlichen Krankenversicherung sind. Der DGB Baden-Württemberg macht sich seit Jahren dafür stark, das Modell der Pauschalen Beihilfe auch in Baden-Württemberg einzuführen. Es ist erfreulich, dass auch die aktuelle Koalitionsvereinbarung die Pauschale Beihilfe als konkretes Vorhaben aufführt. Umso bedauerlicher ist es für den DGB Baden-Württemberg, dass dies nicht in diesem Gesetzentwurf aufgegriffen wird. Im Sinne der Betroffenen ist es zwingend erforderlich hier endlich eine sachgerechte Lösung zu finden.

**Zu Artikel 7 Nr. 10 (§ 8 BVO)**

Analog der Änderung der Beihilfeverordnung, wonach gem. § 7 Absatz 1 Nr. 1 BVO, Aufwendungen in Privatkliniken 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 7 Nr. 11 (§13 BVO)**

Anstatt „Vereinigten Königreich und Nordirland“ müsste es „...Vereinigten Königreich Großbritannien und Nordirland“ heißen.

### **Zu Artikel 7 Nr. 13 (§ 15 Abs. 1 BVO)**

Aus Sicht des DGB Baden-Württemberg ist die Kostendämpfungspauschale nicht mehr zeitgemäß und sollte daher abgeschafft werden. Als ersten Schritt schlägt der DGB Baden-Württemberg im Rahmen der aktuellen Anpassungen eine Abschaffung der Kostendämpfungspauschale bis zur Besoldungsgruppe A10, sowie für die Anwärterinnen und Anwärter vor.

### **Artikel 10 Änderung der Erschwerniszulagenverordnung**

Die baden-württembergischen Erschwerniszulagen liegen teilweise klar unter denen des Bundes. Dies führt zu einer deutlichen Schlechterstellung. 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 EZuLV) anzugleichen. Auch bei den Erschwerniszulagen für das fliegende Personal orientiert sich das Land an geltenden Sätzen des Bundes.

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

### **Artikel 16 Überleitungsvorschriften**

Aus Sicht des DGB Baden-Württemberg fehlt in den Überleitungsvorschriften eine Aussage dazu, wie mit den im Jahre 2022 aufgestiegenen Beamtinnen und Beamten umgegangen wird, welche den Aufstieg in den gehobenen Dienst durch Qualifizierungslehrgänge absolviert haben. Diese Besonderheit bei der Polizei, die vergleichbar auch für die feuerwehrtechnischen Laufbahnen zutrifft, ermöglicht den Aufstieg vom mittleren in den gehobenen Dienst durch einen 8-wöchigen Qualifizierungslehrgang. Die aktuelle gängige Praxis ist, dass besonders geeignete Kolleginnen und Kollegen diesen Aufstieg aus der Besoldungsgruppe A9+Z heraus absolvieren. Bislang war es so, dass wegen der Besitzstandswahrung die Besoldung aus A9+Z solange fortgeführt wurde, bis diese von linearen Besoldungserhöhungen aufgezehrt war. In den Jahren nach 2022 ist das so kein Problem, da sich die Besitzstandswahrung aus A10+Z herleitet. Für das Jahr 2022 muss die Regelung greifen, dass für die „Aufsteiger 2022“ die Besitzstandswahrung aus A10+Z greift.

Sollte dies nicht so durchgeführt werden, lohnt sich für lebensältere Kolleginnen und Kollegen der Aufstieg nicht, sie werden am Jahresende 2022 aufgrund der geplanten Überleitungsvorschriften von PHMin+Z/PHM+Z, dann EPHMin+Z/EPHM+Z, überholt. Das ist für den DGB Baden-Württemberg nicht sachgerecht, da die künftigen Aufsteiger automatisch die Besitzstandswahrung aus A10+Z herleiten.

### **Abschließende Anmerkungen**

Abschließend gilt es anzumerken, dass die umfassenden Änderungen bei den Ämterbezeichnungen es zunehmend erschweren, denn Durchblick zu behalten. Dies führt aus Sicht des DGB Baden-Württemberg zu Stilblüten, wie beispielsweise bei der die KriminalkommissarsAnwärterin, deren Abkürzung ihrer Amtsbezeichnung KOKa'in (KOKAIN) lautet. Dies ist unglücklich und sollte vermieden werden.

Insgesamt ist der vorliegende Entwurf ein guter Schritt in die richtige Richtung. Da es alles in allem eine komplexe Materie bleibt schlägt der DGB Baden-Württemberg nach Abschluss der Ressortanhörung und vor einem ordentlichen Anhörungsverfahren ein Erörterungsgespräch von Vertreterinnen und Vertretern des DGB Baden-Württemberg und Verantwortlichen der Ministerien durchzuführen, um finale Feinheiten des Gesamtpakets ausführlich zu erörtern und zu diskutieren. Der DGB Baden-Württemberg und seine Mitgliedsgewerkschaften stehen für eine solches Gespräch gerne zur Verfügung.