



dbb
beamtenbund
und tarifunion
schleswig - holstein

dbb sh • Muhliusstr. 65 • 24103 Kiel

Finanzausschuss
des Schleswig-Holsteinischen Landtages

per Mail:
finanzausschuss@landtag.ltsh.de

Spitzenorganisation der
Fachgewerkschaften und-verbände
des öffentlichen Dienstes

Landesgeschäftsstelle:
Muhliusstr. 65, 24103 Kiel
Telefon: 0431.675081
Fax: 0431.675084
E-Mail: info@dbbsh.de
Internet: www.dbbsh.de

13.11.2024

Entwurf eines Haushaltsbegleitgesetzes 2025

Sehr geehrter Herr Harms,
sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete,

der vorliegende Entwurf eines Haushaltsbegleitgesetzes, welcher Gegenstand der laufenden Haushaltsberatungen ist, beinhaltet auch dienstrechtliche Regelungen. Deshalb sehen wir uns veranlasst, dem Finanzausschuss unsere diesbezüglichen Positionen mitzuteilen.

Die Rückmeldungen aus dem Kreis unserer Mitgliedsgewerkschaften, aber auch die infolge der öffentlichen Berichterstattung eingegangenen Einzelzuschriften zeigen, dass kein Verständnis für weitere Maßnahmen zum Nachteil der Beamtinnen und Beamten besteht, zumal mit Blick auf laufende Verfahren noch nicht einmal geklärt ist, ob bereits die aktuelle Rechtslage noch verfassungskonform ist. Aber unabhängig davon haben wir Zweifel, dass die vorgesehenen Maßnahmen sorgfältig durchdacht wurden. Die Gründe für diese Vermutung, aber insbesondere für angezeigte Korrekturen im Zuge des Gesetzgebungsverfahrens, machen wir gern in unseren nachstehenden Ausführungen zu den maßgebenden Artikeln des Gesetzentwurfs deutlich.

Zu Art. 2 – Gesetz über die Errichtung eines Versorgungsfonds für das Land Schleswig-Holstein

Dem im Jahr 2018 in Kraft getretenen Versorgungsfondsgesetz liegt ein einstimmiger Landtagsbeschluss zugrunde, der dem allseits anerkannten Erfordernis Rechnung tragen sollte, für künftige Versorgungsausgaben Vorsorge zu treffen. Der Versorgungsfonds dient den Zielen einer langfristigen Finanzierung künftiger Versorgungsaufwendungen und einer Verstetigung der Ausgaben. Dies liegt im Interesse sowohl des Landes als auch zukünftiger Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger.

Die Regelungen des Versorgungsfondsgesetzes, die Gegenstand der vorgesehenen Änderung sind, betreffen die Zuführungen zum Versorgungsfonds. Dabei geht es um zwei Grundlagen:

- a) Das Versorgungsfondsgesetz sieht eine jährliche Zuführung nach Maßgabe des Haushalts vor, wobei als Richtgröße die im Jahr 2017 erfolgte Abführung zur

Versorgungsrücklage, dem „Vorläufer“ des Versorgungsfonds, festgelegt wurde. Dabei handelt es sich um jährlich rund 80 Millionen Euro, die durch eine fortwirkende Besoldungskürzung im Umfang von 1,8 Prozent von den Beamtinnen und Beamten selbst finanziert wurde und wird.

- b) Weiterhin sieht das Versorgungsfondsgesetz Zuführungen für jede(n) ab dem Jahr 2020 neu eingestellte(n) Beamtin und Beamten vor. Als „anfänglicher monatlicher Mindestbetrag“ wurden 100 Euro festgelegt.

Der vorliegende Gesetzentwurf sieht vor, diese Zuführungen in den Haushaltsjahren 2025 bis 2027 auszusetzen. Der damit verbundene Entlastungseffekt in diesen Jahren bedeutet jedoch auf der anderen Seite, dass die Mittel zur Finanzierung der nicht beeinflussbaren Versorgungsausgaben fehlen. Es handelt sich also letztendlich nicht um eine Einsparung, sondern lediglich um das Aufschieben von finanziellen Herausforderungen auf künftige Jahre. Besonders bedauerlich ist, dass damit die Auflösung eines fraktionsübergreifenden Beschlusses, der die Finanzierung der Pensionen sowie die langfristige Stabilität des Landeshaushalt betrifft, verbunden ist.

Mit Blick auf die unter Buchst. a) genannten Zuführungen kommt ein bedeutsames Argument hinzu: Es ist kaum vermittelbar, wenn auf der einen Seite die Zuführungen zum Versorgungsfonds ausgesetzt werden, auf der anderen Seite aber die ihrer Finanzierung dienenden Besoldungskürzungen fortgesetzt werden. Sollte es bei der Aussetzung der Zuführungen bleiben, müssen konsequenterweise auch die entsprechenden Besoldungskürzungen zurückgenommen bzw. ausgesetzt werden.

Von der Aussetzung der Zuführungen sollte bei alledem abgesehen werden.

Art. 3 – Besoldungsgesetz Schleswig-Holstein

a) Allgemeine Zulage

Vorgesehen ist, für Beamtinnen und Beamte der Wasserschutzpolizei in der Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt, einen Anspruch auf die Allgemeine Stellenzulage (wieder) vorzusehen. Es wäre widersinnig, wenn das Ziel einer Attraktivitätssteigerung durch die Anhebung der Eingangsbesoldung auf die Besoldungsgruppe A 10 mit einem spürbaren Negativeffekt durch den Wegfall des Anspruchs auf die Allgemeine Stellenzulage verbunden wäre. Die vorgesehene Maßnahme wird deshalb als notwendige Korrektur ausdrücklich begrüßt.

b) Polizeizulage

Zu einer anderen Bewertung kommen wir bezüglich der vorgesehenen Ausweitung der Polizeizulage im Bereich der B-Besoldung. Nachdem bereits die Sinnhaftigkeit der Einbeziehung der Besoldungsgruppe B2 in die Polizeizulage fraglich war, gilt das umso mehr auf die nunmehr vorgesehene Ausweitung bis zur Besoldungsgruppe B 4. Zweifelsfrei handelt es sich um Spitzenpositionen, die mit hohen Anforderungen verbunden sind. Diese werden jedoch bereits durch die Zuordnung innerhalb der Besoldungsordnung berücksichtigt. Die betroffenen Beamtinnen und Beamten sind jedoch regelmäßig keinen Belastungen ausgesetzt, die durch die Polizeizulage ausgeglichen werden sollen. Sollte uns entgangen sein, dass hier künftig auch ein Einsatz im Streifendienst vorgesehen ist, weisen

wir vorsorglich darauf hin, dass dabei der Anspruch auf eine amtsangemessene Beschäftigung berührt wäre.

Derartige Maßnahmen lassen aus unserer Sicht Zweifel an der Ernsthaftigkeit der Konsolidierungsbemühungen zu.

3) Stellenanhebungen

Die Anhebungen im Bereich der Leitung des Amtes für Informationstechnik sowie der Verwaltungsfachhochschule halten wir für sachgerecht.

Artikel 4 – Beamtenversorgungsgesetz (Anrechnungsvorschriften)

Die Verlängerung der Möglichkeit, im Falle der Inanspruchnahme der Antragsaltersgrenze und einer anschließenden Erwerbstätigkeit für den früheren Dienstherrn von einer Anrechnung auf die Versorgungsbezüge abzusehen, wird als sachgerecht bewertet.

Allerdings weisen einige Mitgliedsorganisationen auf eine Disparität hin: Die reguläre Hinzuverdienstgrenze richtet sich nach der letzten Besoldungsgruppe. Für eine Person, die mit Besoldungsgruppe A 8 in den Ruhestand geht, ist die Hinzuverdienstgrenze niedriger im Vergleich zu einer Person, die mit Besoldungsgruppe A 16 in den Ruhestand tritt. Insbesondere im mittleren Dienst wird diese Regelung als sehr ungerecht und nicht nachvollziehbar empfunden.

Ungeachtet dessen wird durch diese Maßnahme der anhaltende Personalmangel in weiten Teilen des öffentlichen Dienstes bestätigt, dem mit der vorgesehenen Änderung nicht nachhaltig entgegengewirkt werden kann.

Artikel 7 – Lehrkräftebildungsgesetz

Unabhängig von einer inhaltlichen Bewertung, von der wir an dieser Stelle absehen, halten wir es nicht für angemessen, neue Studienmodelle in der Lehrkräftebildung im Rahmen eines Haushaltsbegleitgesetzes zu beschließen.

Artikel 11 - Beihilfeverordnung

Vorgesehen sind eine Erhöhung der Selbstbehalte sowie die Streichung der Leistungen an Heilpraktikerinnen und Heilpraktiker sowie der Brillengestelle für Erwachsene.

Diese Maßnahmen werden vom dbb sh ausgesprochen kritisch angesehen, was durch die nachstehenden Aspekte untermauert wird:

- Es handelt sich um eine weitere Entwertung der Beihilfe als Fürsorgeleistung des Dienstherrn, die mit der besonderen Treuepflicht der Beamtinnen und Beamten korrespondiert. Eine Entwertung der Fürsorgepflicht bedeutet faktisch immer auch eine Entwertung der Treuepflicht, da ein ausgewogenes Verhältnis unumgänglich ist. Dabei sollte bedacht werden, dass die Treuepflicht der Beamtinnen und Beamten und die damit verbundene Identifikation mit dem öffentlichen Dienst sowie dem Dienstherrn ein wichtiger Stabilitätsaspekt ist und nicht gefährdet werden sollte.

- Die vorgesehenen Einschnitte fallen zeitlich zusammen mit einer erheblichen Beitragsanhebung der Privaten Krankenversicherung um bis zu 20 Prozent, in bestimmten Konstellationen sogar darüber hinaus. Wenn dann auch noch Einschnitte bei der Beihilfe vorgenommen werden, dürften diese von vielen Betroffenen als der berühmte Tropfen empfunden werden, der das Fass zum Überlaufen bringt und insgesamt als vollkommen ungerechtfertigte Attraktivitätseinbuße angesehen werden.
- Die zusätzliche finanzielle Belastung der Beamtinnen und Beamten ist ein fragwürdiges Signal der Landesregierung, zumal mit der gerade erst beschlossenen Besoldungsanpassung die Einhaltung der sich aus der Verfassung ergebenden Untergrenzen der Besoldung angestrebt wurde. Zu bedenken ist, dass das Bundesverwaltungsgericht bereits klargestellt hat, dass eine Maßnahme, wie sie jetzt vorgesehen ist, wie eine Besoldungskürzung wirkt. Wenn damit Einsparungen in Höhe von jährlich 6,6 Millionen Euro erwartet werden, handelt es sich quasi um eine Besoldungskürzung um diese Summe. Hier wird erneut die Frage der verfassungskonformen Alimentation empfindlich berührt, was – auch mit Blick auf bereits laufende Verfahren - dringend vermieden werden sollte. Andernfalls werden weitere Haushaltsrisiken geschaffen, für die keinerlei Vorsorge erkennbar ist.
- Mit Blick auf die größere Belastung höherer Besoldungsgruppen ist auch der interne Besoldungsabstand berührt. Eine weitere Abschmelzung ist unter dem Aspekt der amtsangemessenen Alimentation prüfungsrelevant. Festzustellen ist, dass der Selbstbehalt bei den Besoldungsgruppen A 10 und A 11 um 14 % steigt, bei den höheren Besoldungsgruppen dagegen um 25 %.
- Die Maßnahmen werden auch von Familien, in denen Elternzeit oder Teilzeit praktiziert wird, als besondere Belastung wahrgenommen. Eltern mit Kindern müssen regelmäßige Arztbesuche wahrnehmen, insbesondere für Vorsorgeuntersuchungen. Diese anfallenden Kosten müssen zunächst vollständig getragen werden, bevor die Beihilfe greift.
- Die sich aus der Erhöhung des Selbsthalts ergebenden Attraktivitätseinbußen wirken sich besonders negativ auf die Perspektiven für die Funktionsebene des „gehobenen Dienstes“ (Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt) aus. Die Freude über die erste Beförderung nach A 10 wird durch den Einstieg in Einbußen infolge des Selbsthalts getrübt, die nächste Beförderung nach A 11 bedeutet zusätzlich den Wegfall des mit 660 Euro ohnehin bescheidenen „Weihnachtsgeldes“ (Allgemeiner Betrag). Es handelt sich um das Gegenteil einer eigentlich angezeigten motivierenden Personalpolitik.

Wir empfehlen, unsere Anmerkungen zu berücksichtigen und stehen für einen ergänzenden Austausch gern zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen



Kai Tellkamp
Landesbundvorsitzender