

Stellungnahme

des DGB-Bezirk NRW

zum Gesetz zur Anpassung der Dienst- und Versorgungsbezüge in den Jahren 2024 und 2025 sowie zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften im Land NRW - Gesetzentwurf der Landesregierung, Drucksache 18/9514 (Neudruck)

Anhörung des Haushalts- und Finanzausschuss und des Unterausschusses Personal am 05. September 2024

Kontakt:

Abt. Öffentlicher Dienst/
Beamtenpolitik

**Deutscher Gewerkschaftsbund
Bezirk NRW**
Friedrich-Ebert-Str. 34-38
40210 Düsseldorf
Telefon: 0211/3683-0

www.nrw.dgb.de

Düsseldorf, den 28.08.2024

A. Vorbemerkungen

I. Beteiligungsprozess vereitelt ordnungsgemäße Beteiligung der Gewerkschaften

Der Gesetzentwurf beinhaltet neben der Übertragung der Tarifeini-gung auf den Beamten- und Richterbereich zusätzlich umfassende be-deutenden Änderungen des Landesbesoldungsgesetzes und des Ver-sorgungsgesetzes. Vor dem Hintergrund des Umfangs und der Komple-xität des Gesetzentwurfs haben wir schon beim Referentenentwurf die unangemessen zu kurze Stellungnahmefrist gerügt.

Und auch jetzt wird der Neudruck des Gesetzentwurfs in den Sommer-ferien zugeleitet. Bis auf eine Woche liegt die gesamte Stellungnahme-frist in den Sommerferien. Dies hat im Ergebnis dazu geführt, dass er-neut die erforderliche interne Abstimmung im DGB NRW mit den Mit-gliedsgewerkschaften nicht möglich war.

Eine Begründung für den verkürzten Zeitplan der Landesregierung gibt es aus unserer Sicht nicht. Die von der Landesregierung angeführten zeitlichen Grenzen sind nicht zwingend gegeben. Es wäre z. B. kein Problem über Abschlagszahlungen - wie schon beim Sonderzahlungs-gesetz - eine pünktliche Auszahlung der im Gesetzentwurf vorgesehe-nen erhöhten Besoldung und Versorgung zu gewährleisten, sollte der Gesetzentwurf erst nach Oktober endgültig verabschiedet werden. Die über die Tarifübertragung hinausgehenden Regelungen des Gesetzent-wurfs könnten ohnehin auch unproblematisch zu einem späteren Zeit-punkt verabschiedet werden. Und zuletzt hätte die Landesregierung zur Verwirklichung ihrer eigenen zeitlichen Vorstellungen eben einfach früher den Gesetzentwurf in das Beteiligungsverfahren geben müssen.

II. Dynamisierung des Familienzuschlages und Dynamisierung der Mehrarbeitsvergütung im Neudruck wird begrüßt (Artikel 1 Nr.3, § 17 LBesG, Anpassung der Besoldung im Jahre 2024)

Wir begrüßen, dass die zunächst im Referentenentwurf rechtlich un-vollständige 1:1 Anpassung im vorliegenden Neudruck nun entspre-chend der Absprachen in den Besoldungsgesprächen umgesetzt wurde.

Die mit Ministerpräsident Wüst geführten Besoldungsgespräche haben die Gewerkschaften als besonders konstruktiv und wertschätzend empfunden. Es war unmissverständlich, dass der Ministerpräsident seine 1:1 Zusage zur Übertragung des Tarifiergebnisses auf die Be-amt*innen und Versorgungsempfänger*innen ohne Wenn und Aber abgeben wollte. Der DGB NRW und seine Mitgliedsgewerkschaften ha-ben die Gesprächsergebnisse daher auch als gutes Zeichen der ver-trauensvollen Zusammenarbeit zwischen Landesregierung und

Gewerkschaften und eine wichtige Wertschätzung für die Beamtinnen und Beamten in NRW in Zeiten angespannter Haushaltslagen gelobt.

Im Besoldungsgespräch auf Spitzenebene u. a. mit Ministerpräsident Wüst und den Vorsitzenden der DGB-Gewerkschaften wurde verabredet, dass alle seit jeher dynamisierten Besoldungsbestandteile „so wie immer“ an der Besoldungserhöhung teilnehmen werden. Es wurde hier keine Unterscheidung gemacht, etwa zwischen Zulage und Zuschlägen, oder zwischen den Jahren 2024 und 2025, so wie es aber die Arbeitsebene des Finanzministeriums später verstanden hat. Auf Spitzenebene war vielmehr immer die Rede davon, dass das, was schon seit jeher dynamisiert wurde, auch bei dieser Besoldungsrunde dynamisiert werden wird.

Der DGB NRW begrüßt daher die nun vorgenommenen entsprechenden Änderungen im Neudruck im Vergleich zum Referentenentwurf: Nun werden wie abgesprochen sowohl der Familienzuschlag als auch die Mehrarbeitsvergütung entsprechend dem vorgesehen Anstieg der Besoldung in 2024 um 4,76 % angehoben. Denn Familienzuschlag und die Mehrarbeitsvergütung nehmen seit jeher an Besoldungsanpassungen teil.

III. Wechsel der Bezugsgröße im Besoldungsrecht vom Alleinverdiener zum Familieneinkommen hat nichts mit Modernisierung zu tun, sondern ist ein verfassungsrechtlich unzulässiger Trick der Landesregierung, um das Abstandsgebot zur Grundsicherung zu wahren. (Gesetzesbegründung S. 2 und Artikel 1 Nr.4, § 71b LBesG, Ergänzungszuschlag zum Familienzuschlag)

Der im Gesetzentwurf von der Landesregierung als Modernisierung des Familienbildes verkaufte Wechsel vom Alleinverdiener zum Familieneinkommen als Bezugsgröße zur Berechnung des Abstandes zwischen Besoldung und Grundsicherung dient lediglich als Rechentrick. Durch die Hinzurechnung eines fiktiven Partnereinkommens zur vom Dienstherrn gewährten Besoldung lässt sich der Abstand der Besoldung zur Grundsicherung verringern und damit der verfassungsrechtlich gebotenen Mindestabstand der Besoldung zur Grundsicherung von 15 % wahren.

Aus Sicht des DGB NRW ist dieses Vorgehen verfassungsrechtlich nicht zulässig und schafft unnötig weitere rechtliche Auseinandersetzungen um die verfassungsrechtlich korrekte Höhe und Ausgestaltung der Besoldung in NRW.

Der mit dieser Neuberechnung verbundene eingeführte sog. Ergänzungszuschlag zum Familienzuschlag macht das besonders deutlich: Eine an Komplexität kaum zu überbietende Norm, die dem einzelnen Beamten oder der einzelnen Beamtin auferlegt, einen Antrag auf

Zahlung der ihm verfassungsrechtlich vom Dienstherrn geschuldeten „Restbesoldung“ zu stellen. Sonst bleibt er im Zweifel verfassungswidrig zu niedrig besoldet. Besoldung ist verfassungsrechtlich aber keine Holschuld für Beamt*innen. Der Dienstherr hat vielmehr verfassungsrechtlich betrachtet eine Bringschuld. Weder kann er diese Pflicht in Teilen auf den Beamten/die Beamtin abwälzen, noch kann er sich Einkünfte des Ehegatten zunutze machen, um hiermit zu der von ihm nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts *mindestens* geschuldete Besoldung aufzustocken.

IV. Die Regelungen zur jährlichen Rügeobliegenheit zu niedrig bemessener Besoldung und Versorgung sind keine schlichte Klarstellung, sondern rechtswidrige Neuregelungen, die die Geltendmachung von Ansprüchen auf verfassungsrechtlich geschuldete Besoldung oder Versorgung verhindern sollen. (Artikel 1 Nr.2, § 3 Abs.7 LBesG, Anspruch auf Besoldung und Artikel 3 Nr. 2, § 3 Abs.4 LBeamtVG)

Anders als die Landesregierung in der Begründung ihres Gesetzentwurfs suggeriert, handelt es sich bei den vorgesehenen Regelungen zur Geltendmachung von höherer Besoldung bzw. Versorgung und der damit neu normierte jährliche Rügeobliegenheit für Beamt*innen nicht um eine reine Klarstellung, die in Übereinstimmung mit der höchstrichterlichen und obergerichtlichen Rechtsprechung zur zeitnahen Geltendmachung zu niedrig bemessener Alimentation steht.

Tatsächlich hat die Landesregierung im letzten Jahr mehrere Verfahren vor Verwaltungsgerichten in NRW verloren, in denen die Gerichte klargestellt haben, dass die nun von der Landesregierung angestrebte „Klarstellung“ gerade nicht von der höchstrichterlichen Rechtsprechung zur zeitnahen Geltendmachung zu niedrig bemessener Alimentation gedeckt ist. Die höchstrichterliche Rechtsprechung umfasse gerade nicht, wie von der Landesregierung in den verlorenen Verfahren vorgetragen, eine jährliche Rügeobliegenheit der Beamt*innen.

Die Gerichte haben vielmehr unter Verweis auf die langjährige Rechtsprechung klargestellt, dass Beamt*innen nicht in jedem Haushaltsjahr, für das sie zusätzliche Besoldung verlangen, ihr Begehren gegenüber dem Dienstherrn erneut geltend machen müssen. Vielmehr genüge ein einmal erkennbar in die Zukunft gerichteter Antrag auf erhöhte Besoldung den Anforderungen an eine zeitnahe Geltendmachung grundsätzlich auch für die folgenden Jahre. Das gelte nur dann nicht, wenn der Beamte seinen Antrag auf einen bestimmten Zeitraum beschränkt habe oder aufgrund geänderter tatsächlicher oder rechtlicher Umstände Anlass bestanden habe klarzustellen, dass das Begehren für die Zukunft aufrecht erhalten bleibe.

Die nun angestrebte Neuregelung geht daher eindeutig über die höchstrichterliche Rechtsprechung hinaus und dürfte daher gegen Art. 33 V GG verstoßen, so ergibt es sich aus den o. g. aktuellen Urteilen des VG Gelsenkirchen, Urteil vom 7. Juni 2023, 1 K 4610/21, VG Münster, Urteil vom 8. Mai 2023, 5 K 47/22, VG Aachen Urteil vom 16.10.2023, jeweils mit Verweis auf BVerwG, Urteile vom 27. Mai 2010 - 2 C 33.09 -, juris, Rn.7, und vom 28. Juni 2011 - 2 C 40.10 -, juris, Rn.6, sowie OVG NRW, Urteil vom 12. Februar 2014 - 3 A 155/09 -, juris, Rn.37 ff.

V. „Harmonisierung“ beim Familienzuschlag führt zu finanziellen Kürzungen bei Beamtenfamilien mit mehr als 2 Kindern. Die Übergangs- und Abschmelzregelungen zur Abmilderung der Folgen sind nicht ausreichend. (Artikel 1 Nr. 5, § 91b LBesG, Ausgleichszulage zum Familienzuschlag)

Die Landesregierung will das erst 2021 eingeführte System der Familienzuschläge für dritte und weitere Kinder ändern und an die Bemessung der Zuschläge für erste und zweite Kinder angleichen. In Zukunft sollen die Zuschläge auch für dritte und weitere Kinder regionalisiert werden, d. h. es sollen die kinderbezogenen Wohnkosten nach der wohngeldrechtlichen Mietenstufe am Wohnsitz des Anspruchsberechtigten berücksichtigt werden.

Das bedeutet in der Konsequenz eine Kürzung der bisher gewährten Zuschläge für dritte und weitere Kinder um ca. 30 € bis 200 € monatlich, je nach Wohnort, an dem der Anspruchsberechtigte lebt. Durch Übergangs- und Abschmelzregelungen sollen unmittelbare Einkommensverluste bei den betroffenen Familien verhindert werden. Diese Regelungen zur Abmilderung sind aber nicht geeignet, hinreichend Vertrauensschutz für betroffene Familien zu gewährleisten.

Der Vorgang insgesamt ist bezeichnend für eine verfehlte und kurz-sichtige Besoldungspolitik. Statt in eine zukunfts-feste und amtsangemessene Grundbesoldung zu investieren, verstricken sich die Besoldungsgesetzgeber immer mehr in ihren verfassungsrechtlich auf Kante genähten Besoldungsgesetzen und ihrem selbst geschaffenen Gestrüpp aus Zulagen. Dafür ist auch der vorliegende Gesetzentwurf beispielhaft. Zulagen, die erst wenige Jahre bestehen, weichen neuen, noch komplizierteren Zulagen.

Beamte*innen und ihre Gewerkschaften werden anschließend allein gelassen mit der massenweisen Klärung der daraus resultierenden Rechtsfragen. Die Dienstherrn handeln in der Hoffnung, dass rechtliche Risiken sich in nächste Haushalte verschieben und dass man damit am Ende auch nur *den* Beamte*innen die geschuldete höhere Besoldung zahlen muss, die sich auch tatsächlich dazu entschließen gegen ihren Dienstherrn zu klagen. Wohlwissend, dass effektiver Rechtsschutz nicht gegeben ist, schon allein wegen der Dauer der Verfahren.

Bezeichnend sind in diesem Zusammenhang auch die Ausführungen der Landesregierung im Gesetzentwurf zu Artikel 1 Nr. 2. Dort wird argumentiert, dass eine individuelle Auslegung von Anträgen und Widersprüchen von Beamt*innen beim Thema Besoldung nicht erfolgt aufgrund der Masse der Verfahren. Gleichzeitig aber lehnte die Landesregierung das Führen von Musterverfahren in den letzten Jahren ab. Dass die Landesregierung dem DGB NRW in den Besoldungsgespräche schließlich zumindest für 2024 Musterverfahren zugesagt hat, ist vor diesem Hintergrund ein Erfolg.

Für die Jahre 2022 und 2023 hat sie Musterverfahren jedoch bisher abgelehnt, obwohl auch hier, bezogen auf die Ausgestaltung der Besoldung, weiter viele Rechtsfragen ungeklärt sind.

So schafft man als Arbeitgeber weder Vertrauen bei den Beschäftigten und potentiellen Nachwuchskräften noch Rechtssicherheit in Besoldungsfragen. Auch dient es sicher nicht der Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber, wenn in Besoldungsfragen immer wieder der Eindruck entsteht, der Dienstherr wälze Risiken tatsächlicher und rechtlicher Art unter dem Aspekt der Kostenoptimierung auf seine Beschäftigten ab.

B. Zu den Änderungen im Einzelnen

I. Artikel Nr.2, § 3 Absatz 7 LBesG, Anspruch auf Besoldung

Der DGB NRW lehnt die Änderung der Vorschrift ab. Sie ist rechtlich nicht zulässig, weil sie gegen Art. 33 V GG verstößt. Dies ergibt sich u. a. aus den aktuellen Urteilen des VG Gelsenkirchen, Urteil vom 7. Juni 2023, 1 K 4610/21, VG Münster, Urteil vom 8. Mai 2023 - 5 K 47/22, VG Aachen Urteil vom 16.10.2023 unter Hinweis auf die entsprechende obergerichtliche und verfassungsrechtliche Rechtsprechung. Die Vorschrift sollte gestrichen werden.

II. Artikel 1 Nr. 4, § 71b LBesG, Ergänzungszuschlag zum Familienzuschlag

1.) Wechsel der Berechnungsgrundlage vom Alleinverdiener zum Mehrverdiener-Modell

Die Neuregelung eines Ergänzungszuschlages zum Familienzuschlag ist Folge des ebenfalls im vorliegenden Gesetzentwurfs (allerdings nur in der Begründung nachlesbar) neu vollzogenen Wechsels der Berechnungsgrundlage vom Alleinverdiener hin zum Mehrverdiener-Modell bei der Prüfung des verfassungsrechtlich gebotenen Abstandsgebotes zur Grundsicherung.

Aus Sicht des DGB NRW baut die Landesregierung damit die Besoldung ab 2024 auf eine verfassungsrechtlich nicht zulässige Grundlage auf, die zu weiteren rechtlichen Unsicherheiten bei der Besoldung führen wird und zu massenhaften Rechtsbehelfen.

Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts muss die Nettoalimentation von Beamt*innen *mindestens* 15 Prozent über dem grundsicherungsrechtlichen Gesamtbedarf liegen. Das sog. Mindestabstandsgebot besagt, dass bei der Bemessung der Besoldung der qualitative Unterschied zwischen der Grundsicherung, die als staatliche Sozialleistung den Lebensunterhalt von Arbeitssuchenden und ihren Familien sicherstellt, und dem Unterhalt, der erwerbstätigen Beamt*innen und Richter*innen geschuldet ist, hinreichend deutlich werden muss.

Die Ermittlung der erforderlichen Mindestalimentation für eine vierköpfige Familie erfolgt entsprechend der Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts durch eine Gegenüberstellung der Jahresnettoalimentation einer verheirateten Beamtin oder eines verheirateten Beamten der untersten Besoldungsgruppe mit zwei im Familienzuschlag zu berücksichtigenden Kindern, mit dem grundsicherungsrechtlichen Gesamtbedarf einer entsprechenden vierköpfigen Vergleichsfamilie.

Die Landesregierung NRW stellt nun in diese Gegenüberstellung auf die Habenseite des Beamten/der Beamtin zur Ermittlung der Mindestalimentation zusätzlich noch ein fiktives Partner*inneneinkommen von monatlich Minijobhöhe (538 € in 2024 bzw. 556 € in 2025). Sie verkauft das als Modernisierung – es sei ein Wechsel des Leitbildes bei der Besoldung vom Alleinverdiener hin zu einem Familieneinkommen. Tatsächlich ist es aber nur ein Trick, um den Abstand zur entsprechenden Grundsicherungsfamilien zu verringern und so das Abstandsgebot besser einhalten zu können.

Die Landesregierung argumentiert, dass das Bundesverfassungsgericht angeblich ausdrücklich diesen Weg als zulässig erachtet habe. Hierbei handelt es sich aber um eine Fehldeutung. Der Gutachterdienst des Landtags Schleswig-Holstein hat dies gut verständlich herausgearbeitet, vgl. Schleswig-Holsteinischer Landtag, Um-druck19/7271 vom 02.03.2022; S.18 ff..

In der Tat hat das Bundesverfassungsgericht in seinem Beschluss vom 04.05.2020, 2 BvL 4/18, Rn. wie folgt ausgeführt:

„Es besteht insbesondere keine Verpflichtung, die Grundbesoldung so zu bemessen, dass Beamte und Richter ihre Familie als Alleinverdiener unterhalten können. Vielmehr steht es dem Besoldungsgesetzgeber frei, etwa durch höhere Familienzuschläge bereits für das erste und zweite

Kind stärker als bisher die Besoldung von den tatsächlichen Lebensverhältnisse abhängig zu machen.“ (BVerfG, 04.05.2020, 2 BvL 4/18 Rn. 47).

Das Bundesverfassungsgericht hat damit lediglich festgestellt, dass eine Gewährleistung einer ausreichenden Mindestalimentation nicht über die **Grund**besoldung erfolgen muss, sondern auch mittels anderweitiger Besoldungselemente, wie z. B. eines höheren Familienzuschlages herbeigeführt werden kann. Dass sich der Gesetzgeber hingegen unter Bezugnahme auf die tatsächlichen Verhältnisse des Beamten/der Beamtin (also z. B. vorhandenes Einkommen eines Partners/einer Partnerin, Eigentum, Mieteinkünfte oder andere nicht mit der Amtsbesoldung im Zusammenhang stehende Einkünfte) davon freisprechen kann, die (unbedingt) gewährte Gesamtbesoldung unter dem verfassungsrechtlichen Mindestmaß zurückzulassen, ist daraus nicht ableitbar.

Das Bundesverfassungsgericht hat vielmehr an mehreren Stellen klargestellt, dass - unabhängig von der Zusammensetzung der Gesamtbesoldung – die vom Gesetzgeber gewährte Netto**alimentation** 15 % über dem Grundsicherungsniveau liegen muss. Eine Bezugnahme auf die Gesamteinkünfte der Beamt*innen und ihrer unterhaltspflichtigen Partner ist dem nicht zu entnehmen. Der Gesetzgeber kann nicht einfach für die von ihm geschuldete Mindestalimentation Partnereinkünfte heranziehen.

2.) Antragsstellungserfordernis

Zwar dürfte verfassungsrechtlich nicht zu beanstanden sein, dass zukünftig nur mittels einer Auffangregelung und mittels eines (Familien)Ergänzungszuschlages der erforderliche Mindestabstand zum Grundsicherungsniveau herbeigeführt werden wird. Unzulässig dürfte hingegen sein, dass der Dienstherr **nur auf Antrag** eine amtsangemessene Besoldung zahlt, dies stellt einen weiteren Bruch mit gefestigten Vorgaben höchstgerichtlicher Rechtsprechung dar. So sieht der Gesetzentwurf vor, dass wenn

1. die Ehegattin oder der Ehegatte nicht über ein Einkommen aufgrund einer geringfügigen Beschäftigung verfügt **und**
2. das Nettoeinkommen des Beamten oder Beamtin nicht 15 % über der Grundsicherung liegt,

auf Antrag der Fehlbetrag ausgezahlt wird.

Die Klärung dieser Frage wird vom Gesetzgeber auf die Beamt*innen abgewälzt. Zur Bewältigung dieser besoldungsrechtlichen Herausforderung gibt der Gesetzgeber dem Beamten/ der Beamtin neben den komplexen Bestimmungen eine nicht weniger komplexe Anlage

(Anlage 18) an die Hand, die vier Seiten sowie 112 Beträge zur Beantwortung dieser Frage beinhaltet.

Das Bundesverfassungsgericht führt zur Frage der Beobachtung der Verfassungsmäßigkeit der Besoldung in seinem Beschluss vom 04.05.2020, 2 BvL 6/17, Rn. 42 wie folgt aus:

„Die nachfolgenden Ausführungen stellen keine für den Besoldungsgesetzgeber in jeder Einzelheit verbindliche Berechnungsgrundlage dar. Ihm stünde es frei, die Höhe des Grundsicherungsniveaus mit Hilfe einer anderen plausiblen und realitätsgerechten Methodik zu bestimmen. Ihn trifft jedoch die Pflicht, die ihm zu Gebote stehenden Erkenntnismöglichkeiten hinsichtlich der Höhe der Grundsicherungsleistungen auszu-schöpfen, um die Entwicklung der Lebensverhältnisse zu beobachten und die Höhe der Besoldung an diese Entwicklung kontinuierlich im gebotenen Umfang anzupassen.“

Das Gericht stellt also klar, dass eine Beobachtungs- und Prüfpflicht seitens des Besoldungsgesetzgeber besteht, ob die Besoldung verfassungskonform ist. Durch die neue Regelung wird diese Pflicht auf die Beamt*innen delegiert. Es darf bezweifelt werden, dass die Regelungen mit Blick auf die klar formulierte Beobachtungspflicht des Besoldungsgesetzgebers als verfassungskonform bewertet werden kann.

Noch dazu ist das geplante Verfahren viel zu kompliziert, unverständlich und zu aufwendig.

3.) Nachweispflicht für Partner*inneneinkommen

Auch die geplante, noch dazu rückwirkend geltende, Nachweispflicht für das Partner*inneneinkommen gem. § 71 b Abs. 4 LBesG dürfte rechtlich nicht zulässig sein. In der Rechtsprechung gelten zwar für Beamt*innen besondere Sorgfaltspflichten, was die Kenntnisse der eigenen Besoldung angeht.

Allerdings hat diesen die Rechtsprechung auch Grenzen gezogen. Diese Grenzen sind aufgrund der Komplexität und Unverständlichkeit der Norm weit überschritten. Hinzu kommt, dass ein Beamter oder eine Beamtin nach der Rechtsprechung auch nicht verpflichtet ist, das Einkommen seines Partners oder seiner Partnerin zu kennen.

III. Artikel Nr.5, § 91 b LBesG Ausgleichszulage zum Familienzuschlag

Die mit dem vorliegenden Gesetzentwurf geplanten Veränderungen beim Familienzuschlag für dritte und weitere Kinder sind vom Grundsatz her nachvollziehbar. Wie bei Kind 1 und Kind 2 soll die Höhe des Familienzuschlages künftig von den Wohnkosten am Wohnort des

Beamten/der Beamtin bzw. der Kinder abhängen. Die damit u. U. erheblichen finanziellen Einbußen (zwischen 30 € und 200 € monatlich) sollen durch die im neuen § 91b geregelte Ausgleichszulage abgemildert werden. Die Ausgleichszulage vermindert sich bei jeder gesetzlichen Erhöhung des Familienzuschlages um den Erhöhungsbetrag, schmilzt also langsam ab.

Problematisch ist, dass die Regelung zur Neustrukturierung des Familienzuschlags rückwirkend ab dem 01.01.2024 gelten soll, das in Kraft treten des Gesetzes erst für Oktober geplant ist. Gem. Abs. 2 der neuen Vorschrift soll in Fällen, in denen zwischen dem 01.01.2024 und 31.10.2024 ein Anspruch bestanden hat, Bestandsschutz gelten. Diese Übergangsfrist ist zu kurz.

Auch die Regelungen zum Entfall der Ausgleichszulage in Abs. 3 sind zu unbestimmt und auch nicht nachvollziehbar. Die Zulage soll z. B. sofort bei einem Wechsel des Hauptwohnsitzes sowie bei einer Änderung der Familienverhältnisse wegfallen. Nicht klar wird, was passiert, wenn der Wechsel des Hauptwohnsitzes nicht aus freien Stücken erfolgt, zum Beispiel ein Wechsel aus dienstlichen Gründen oder weil die Wohnung aus Gründen, die die Beamtin oder der Beamte nicht zu vertreten hat, unbewohnbar geworden ist. Unklar ist auch, was im Einzelfall mit der „Änderung der Familienverhältnisse“ gemeint ist.

IV. Artikel 2 Nr. 2, § 17 Anpassung der Besoldung im Jahr 2025

Wir begrüßen die Vorschrift mit der die Tarifierhöhung 1:1 für das Jahr 2025 auf den Besoldungs- und Versorgungsbereich übertragen werden soll. Anders als in der Vorschrift für das Jahr 2024 sind hier auch der Familienzuschlag und die Auslandsbesoldung von der Erhöhung umfasst.

V. Artikel 3 Nr. 2, § 3 Abs. 4 LBeamtVG

Hier gilt unter Nr. 2 Geschriebenes. Auch im Versorgungsbereich ist eine unbedingte jährliche Rügepflicht verfassungsrechtlich nicht zulässig, so dass auch diese Vorschrift rechtswidrig sein dürfte.

VI. Artikel 3 Nr. 4, § 39 LBeamtVG

In der Kürze der Zeit konnte nicht geprüft werden, ob es sich bei dieser Vorschrift, wie im Anschreiben der Landeregierung angedeutet, nur um eine ausschließlich positive Veränderung handelt. Auf den ersten Blick erscheint die Konkretisierung der bisher vorhandenen Begrifflichkeit „sowie ergänzende Leistungen“ verengend und demnach dürfte es sich um eine Verschlechterung handeln.

Die im Übrigen aufgeführten neuen Leistungen, wie Haushaltshilfe, Fahrten und psychotherapeutische Behandlung begrüßen wir.

VII. Artikel 3 Nr. 7, § 66 LBeamtVG

Die Möglichkeit, ohne negative Auswirkungen auf die Pension im öffentlichen Dienst hinzuverdienen zu können, ist grundsätzlich begrüßenswert. Wir verweisen jedoch abermals darauf, dass zur Attraktivierung des öffentlichen Dienstes eine grundsätzliche Debatte über einen Ruhestandskorridor unverzichtbar ist.

Immer weiter Möglichkeiten zu schaffen, Beschäftigte nach dem Erreichen der Altersgrenze im Dienst zu behalten, spricht nicht für eine zukunftsgerichtete Personalplanung. Daher sollten entsprechende Regelungen Ausnahmecharakter besitzen. Zudem müssen Möglichkeiten geschaffen werden, auf Wunsch auch abschlagsfrei vor Erreichen der Altersgrenze gehen zu können. Die Möglichkeiten hierzu liegen mit dem Langzeitarbeitszeitkonto auf dem Tisch und könnten mit entsprechendem politischen Willen genutzt werden.

VIII. Artikel 11 und 12, Dynamisierung der Erschwerniszulagenverordnung

Die Zulage gem. § 4 Absatz 1 Nr. 1 EZuLV (Arbeit an Sonntagen und gesetzlichen Wochenfeiertagen, an den Samstagen vor Ostern und Pfingsten nach 12.00 Uhr, sowie am 24./31. Dezember jeden Jahres nach 12.00 Uhr, wenn diese Tage nicht auf einen Sonntag fallen) soll im Jahr 2024 von 3,73 Euro auf 3,91 Euro und im Jahr 2025 auf 4,13 Euro je Stunde steigen. Wie jedes Jahr werden die Zuschläge für Samstage und Nachtdienste nicht dynamisiert.

Insgesamt, das zeigt die Höhe der Beträge (ob dynamisiert oder nicht), werden besonders belastende Tätigkeiten nicht angemessen entlohnt. Wichtige Zuschläge sind seit Jahren nicht oder nicht ausreichend angepasst worden und durch Kaufkraftverlust völlig entwertet. Darüber hinaus existieren systemische Mängel wann und in welcher Höhe Zuschläge bezahlt werden.

Der DGB fordert daher schon seit Langem, das Zulagenwesen leistungsgerecht aufzuwerten und der Realität anzupassen. Das Zulagenwesen muss generell auf den Prüfstand und erneuert werden. Es bedarf einer grundlegenden Erhöhung der Zulagen. Die Forderungen dazu sind lange bekannt.

IX. Artikel 13, Inkrafttreten der einzelnen Vorschriften

Wie bereits ausgeführt bestehen an der Zulässigkeit der Rückwirkung einzelner Vorschriften erhebliche Zweifel.

X. Eine über diese Anmerkungen hinausgehende Bewertung besonders zur Gesetzesbegründung und den darin enthaltenen Zahlen war aufgrund der Kürze der Zeit nicht möglich gewesen. Daher kann auch nicht bewertet werden, ob die verfassungsrechtlichen Parameter tatsächlich im Übrigen eingehalten werden. Gleiches gilt für die Anlagen und Tabellen, auch hier war keine Prüfung möglich.