

Stellungnahme



Stellungnahme des DGB Baden-Württemberg

Entwurf eines Gesetzes über die Anpassung von Dienst- und Versorgungsbezügen in Baden-Württemberg 2024/2025 und zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften (BVAnp ÄG 2024/2025)
Az.: FM1-0320.1-18/3

Sehr geehrte Damen und Herren,

Der DGB Baden-Württemberg bedankt sich für die Möglichkeit der Stellungnahme und nimmt zum vorliegenden Gesetzentwurf über die Anpassung von Dienst- und Versorgungsbezügen in Baden-Württemberg 2024/2025 und zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften wie folgt Stellung:

Tarifergebnis und Sockelbetrag

Der DGB Baden-Württemberg begrüßt es, dass mit dem vorliegenden Gesetzentwurf die Gespräche zur Übertragung des Tarifabschlusses der Länder von Dezember 2023 zum Abschluss gebracht werden. Besonders erfreulich ist, dass die ursprünglich prozentual angekündigte Erhöhung im November 2024 nun doch als absolute Erhöhung in Form eines Sockelbetrages vorgenommen werden soll. Es ist erfreulich zu sehen, dass die Landesregierung bzw. die Regierungsfraktion an dieser Stelle der Argumentation des Deutschen Gewerkschaftsbundes und seine Mitgliedsgewerkschaften des öffentlichen Dienstes folgen. Damit wird der Geist des Tarifabschlusses der Länder auch genauso auf die Besoldung übertragen.

Mit Blick auf die Übertragung bleibt für den DGB Baden-Württemberg nur ein einziger Wehmutstropfen, nämlich die Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger. Durch die geplante Anlehnung an den individuellen Versorgungssatz ist es nicht möglich, dass Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger vollständig von der Inflationsausgleichsprämie partizipieren.

Eine vollständige Übertragung der Inflationsausgleichsprämie wäre mit Blick auf die vorangegangene Übertragung sachgerecht. Die Versorgungsempfängerinnen und -empfänger waren schon 2022 die Verlierer der Übertragung des Tarifergebnisses. Sie mussten in Zeiten steigender Lebenshaltungskosten mit 14 Leermonaten zurechtkommen, obwohl sich schon damals ein Ansteigen der Inflation abzeichnete.

30. April 2024

Kontaktperson:

Dominik Gaugler
Abteilungsleiter
Öffentlicher Dienst/Beamte

Deutscher Gewerkschaftsbund
Bezirk Baden-Württemberg
Willi-Bleicher-Str.20
70174 Stuttgart
Telefon: 07112028-222
Telefax: 07112028-250
Mobil: 015153331553

dominik.gaugler@dgb.de
bw.dgb.de

Sofern die Regierung weiterhin eine Koppelung an den individuellen Versorgungssatz möchte, hat der DGB Baden-Württemberg bereits früh einen Vorschlag gemacht, wie eine Anlehnung an den individuellen Versorgungssatz gestaltet werden kann und gleichzeitig, dass das Erreichen der maximalen Inflationsausgleichsprämie von 3.000 Euro dennoch möglich ist. Da 71,75 % der maximal erreichbare Höchstsatz ist, sollte für diesen maximal erreichbaren Prozentsatz auch die vollständige Inflationsausgleichsprämie bezahlt werden. Die Formel lautet $71,75 \% \triangleq \text{max. Versorgung} \triangleq \text{max. Prämie}$. Dies wäre dann der Ausgangspunkt für Reduktionen der Inflationsausgleichsprämie aufgrund eines niedrigeren individuellen Versorgungssatzes. Dies wäre zwar lediglich die zweitbeste Lösung, aus Sicht des DGB Baden-Württemberg, aber dennoch besser als die aktuelle Lösung.

Amtsangemessene Alimentation

Im Zuge des aktuellen Gesetzentwurfs wird nicht nur die Übertragung der Tarifiergebnisse auf die Besoldung geregelt, sondern es werden auch weitere Maßnahmen zur Sicherstellung der amtsangemessenen Alimentation in Baden-Württemberg vorgenommen. Mit Blick auf die Jahre 2023 und 24 ist erfreulich, dass das Land zu seinem Versprechen zu handeln steht, in Fällen, in denen möglicherweise eine nicht amtsangemessene Alimentation vorliegt. Somit ist es positiv, dass es für 2023 und 2024 rückwirkende Anpassungen gibt.

Die zukünftige Berücksichtigung von Einkommen von Partner*innen zur Feststellung der amtsangemessenen Alimentation und bei der Berechnung des neuen Familienergänzungszuschlags, ist der DGB Baden-Württemberg jedoch deutlich skeptischer. Klar ist, dass der neu eingeführte Familienergänzungszuschlag aktuell nur eine sehr geringe Zahl von Beamte*innen im Landesdienst betrifft. Jedoch mit der Berücksichtigung des Einkommens von Partner*innen wird ein Paradigmenwechsel vorgenommen, der zukünftig Spielräume zulässt, die äußerst bedenklich sind. Begrüßenswert ist sicherlich, dass der Gesetzgeber den gesellschaftspolitischen Wandel in Bezug auf die berufliche Eigenständigkeit von Ehe- und Lebenspartner*innen zur Kenntnis nimmt und damit sein bisher geprägtes Familienbild weiterentwickelt.

Dem stehen zwei wesentliche Aspekte gegenüber, welche aus Sicht des DGB Baden-Württemberg gegen einen solchen Paradigmenwechsel sprechen.

Erstens wird mit dem neuen Ansatz der Einkommensberücksichtigung zusätzliche Rechtsunsicherheit in das System der Besoldung in Baden-Württemberg gebracht. Der DGB Baden-Württemberg geht aktuell davon aus, dass sowohl die Regelungen in Baden-Württemberg wie auch entsprechende Regelungen in anderen Bundesländern, höchstrichterlich überprüft werden. Aktuell ist nicht absehbar, welches Ergebnis eine solche Überprüfung mit sich bringt. Vor dem Hintergrund von mehr als 40 laufenden Verfahren vor dem Bundesverfassungsgericht braucht es aus Sicht des DGB Baden-Württemberg keine weitere Rechtsunsicherheit im Besoldungssystem von Baden-Württemberg.

Zweitens ist es aus Sicht des DGB Baden-Württemberg nicht absehbar, welche ungewollten Folgen die Einführung eines Familienergänzungszuschlags bzw. die Hinzuziehung von Einkommen von Partner*innen hat. Durch den Familienergänzungszuschlag könnten Partner*innen davon abgehalten werden Teilzeittätigkeiten aufzunehmen, da die mit den geplanten Zuschlägen zwangsläufig einhergehenden Bemessungsgrenzen Teilzeitarbeit oberhalb der Grenze für sie deutlich unattraktiver macht. Dies ist sowohl aus Gleichstellungsperspektive, aber auch ökonomischer Perspektive bedenklich. Oftmals kommen insbesondere Frauen zu dem Punkt, dass aus ökonomischer Sicht zu arbeiten sich gar nicht lohnt und entscheiden sich dagegen. Gleichzeitig könnte dies dazu führen, dass so, weitere am Arbeitsmarkt dringend benötigte Fach- und Arbeitskräftepotentiale verloren gehen. Daher sollten für den DGB Baden-Württemberg andere Wege gefunden werden, die eine amtsangemessene Alimentation in Baden-Württemberg sicherstellen.

Neben den grundsätzlichen Bedenken wirft auch die angedachte Ausgestaltung der Anrechnung von Partner*innen Einkommen Fragen auf. Aus Sicht des DGB Baden-Württemberg würde eine direkte Anlehnung und Koppelung an die Hinzuverdienstgrenze (aktuell 538 Euro im Monat bzw. 6.456 Euro im Jahr) mehr Sinn ergeben und würde die Nachvollziehbarkeit erhöhen.

Auch die jährliche Beantragung des Familienergänzungszuschlages, sowie die Androhung von Rückforderungen, wirken etwas befremdlich, besonders mit dem Blick darauf, wann eine solche Regelung greift. Da gibt es einerseits den Fall unterjähriger Veränderungen, welche im Zweifel nur zu einem minimalen Schaden führen, da der Ergänzungszuschlag lediglich für ein Jahr bewilligt wird. Zusätzlich könnte in solchen Fällen der vollständige Ergänzungszuschlag zurückgefordert werden. Nichts wäre aus Sicht des DGB Baden-Württemberg demotivierender, wenn nach der Jobaufnahme die Partnerin oder der Partner eine Rückforderung von mehreren hundert oder gar tausend Euro erhält. Deshalb sollte die

Rückforderung sich auch nur auf den Zeitraum beziehen, in dem das Einkommen tatsächlich vorhanden ist.

Der andere Fall, in dem eine Rückforderung in Frage käme, wäre eine wesentliche falsche Angabe beim Landesamt für Besoldung. In diesen Fällen stellt sich, aus Sicht des DGB Baden-Württemberg aufgrund des besonderen Treueverhältnisses, die Frage nach der persönlichen Eignung des/der Beamten oder Beamtin. Ein drohendes Disziplinarverfahren wirkt in solchem Maße abschreckend, sodass dieser Fall wohl sehr selten eintritt. Falls doch, könnte in einem solchen Fall das anstehende Disziplinarverfahren mit erheblichen finanziellen Einschnitten für die Betroffenen enden. Daher stellt sich die Frage, inwieweit es beim Familienergänzungszuschlag einer umfassenden Regelung zur Rückforderung bedarf.

Zulagen

Leider wird im vorliegenden Gesetzentwurf die Gelegenheit verpasst, auch vorhandene Zulagen weiterzuentwickeln oder zu dynamisieren, die aus Sicht des DGB Baden-Württemberg bereits seit Jahren eine Anpassung benötigen. Die baden-württembergische Erschwerniszulagenverordnung liegt deutlich unter der des Bundes. Der DGB Baden-Württemberg fordert für Beamt*innen einen fairen Ausgleich, wenn sie Dienst zu ungünstigen Zeiten verrichten. Folglich sind die Beträge mindestens denen des Bundes (§ 4 EZuLV) anzugleichen. 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.

In der Folge gilt es außerdem, die Erhöhung der Feuerwehrezulage nach § 49 LBesGBW und die Erhöhung der Beträge in Anlage 14 auf 187,25 Euro endlich anzupacken. 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

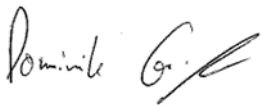
Beamte“ oder „Feuerwehrbeamtinnen und Feuerwehrbeamte“ ersetzt werden.

Bei der Pflegezulage gibt es ebenfalls Nachholbedarfe, besonders mit Blick auf die Ergebnisse der vorletzten Tarifrunde, wo es besonders in diesem Bereich bei den Tarifbeschäftigten eine ordentliche Verbesserung gab.

Ferner werden die Zulagen der Lehrkräftezulagenverordnung erneut nicht überarbeitet, obwohl diese seit nunmehr 30 Jahren nicht mehr angepasst wurden. Der Handlungsbedarf an dieser Stelle drängt sich aus Sicht des DGB Baden-Württemberg seit Jahren auf.

Abschließend bedankt sich der DGB Baden-Württemberg für die frühzeitige Beteiligung und die Beteiligungsgespräche, welche trotz unterschiedlicher Positionen in einer respektvollen und angemessenen Weise stattgefunden haben. Für Fragen und einen weiteren Austausch zum Thema stehen wir jederzeit gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in black ink, which appears to read 'Dominik Gaugler'.

Dominik Gaugler