

# **Verband des höheren Verwaltungsdienstes in Schleswig-Holstein e.V.**

**Mitglied im Deutschen Beamtenbund**

**Juni 2013**

## **Zur geplanten Dienstpostenbewertung**

Sehr geehrter

Nach einer Unterrichtung der Beschäftigten Ihres Hauses planen Sie, zur Umsetzung des Urteils des BVerwG vom 30.06.2011 eine Dienstpostenbewertung für Ihren Geschäftsbereich durchzuführen. Im Hinblick auf die zweite Laufbahngruppe, zweites Einstiegsamt (höherer Dienst) gehen die Überlegungen dahin, dass für den Einsatz auf Referentenebene das Amt der Besoldungsstufe A 13 / A 14 vorzusehen, für die Funktion der stellvertretenden Referatsleitung die Besoldungsstufe A 15 und für Referatsleitungen die Besoldungsstufe A 16. Nur ausnahmsweise soll auf Referentenebene eine Besoldung nach A 15 möglich sein.

Eine Dienstpostenbewertung diesen Inhalts ist hoch problematisch. Sie wird sich auf die Motivation der Beschäftigten dauerhaft negativ auswirken und zudem dazu führen, dass die Gewinnung qualifizierter Nachwuchskräfte nachhaltig beeinträchtigt wird. In Vorstellungsgesprächen wird künftig auf die Frage nach den Perspektiven in der Landesverwaltung wahrheitsgemäß auch auf die nachfolgend genannten Aspekten eingegangen werden müssen. Der VhVSH lehnt daher die Dienstpostenbewertung in der von Ihnen vorgeschlagenen Form ab.

Im Gegensatz zur früheren kleinteiligeren Struktur der Ministerialverwaltung ist in den letzten Jahren durch Umorganisation, insbesondere der Zusammenlegung von Referaten und Abteilungen, eine Vielzahl von Führungspositionen weggefallen. In Zukunft wird eine Führungsfunktion für einen immer kleineren Anteil der Beschäftigten des höheren Dienstes erreichbar sein. Schon jetzt ist aus den Geschäftsverteilungsplänen deutlich ersichtlich, dass eine erhebliche Anzahl der Beschäftigten im höheren Dienst auf Referentenebene beschäftigt ist. Der VhVSH vertritt nachdrücklich die Position, dass die Landesregierung auch auf Referentenebene einen außerordentlichen Bedarf an hoch qualifizierten Mitarbeitern hat, die in der Lage sind, eigenverantwortlich komplexe wissenschaftliche Themen zu besetzen. Gerade angesichts der Größe und inhaltlichen Breite der Referate ist die Eigenverantwortung der Referenten steigend, da

Verband des höheren Verwaltungsdienstes in Schleswig-Holstein e.V., Manuela Söller-Winkler (Vorsitzende), Düsternbrooker Weg 92, 24105 Kiel; E-Mail: [kontakt@vhvsh.de](mailto:kontakt@vhvsh.de); siehe im Übrigen: [www.vhvsh.de](http://www.vhvsh.de)

auch die beste Referatsleitung bei der inhaltlichen Begleitung aller Themen im Referat an ihre Grenzen gebracht wird.

Ist durch die Dienstpostenbewertung eine Beförderung nach A 15 unterhalb der stellvertretenden Referatsleitung in der Regel ausgeschlossen, bedeutet dies für die Kolleginnen und Kollegen des höheren Dienstes auf Referentenebene, dass **maximal eine Beförderung**, nämlich von A 13 auf A 14 in der gesamten Dienstzeit erreichbar ist. In diesem Zusammenhang ist auch die geplante Besoldungsanpassung zu sehen und zu werten, die den Unterschied zwischen A 13 und A 14 dauerhaft nivellieren soll. Den Beschäftigten wird dann nicht nur lediglich eine einzige Beförderung in Aussicht gestellt, sondern diese ist zudem marginal. **Zahlen?**

Im Vergleich zu anderen Beschäftigten im Landesdienst wird der höhere allgemeine Verwaltungsdienst über Gebühr benachteiligt:

Für die Beschäftigten des gehobenen Dienstes soll es auf circa 2/3 aller Stellen möglich sein, das Endamt A 13 zu erreichen. Für den höheren Dienst fällt die Zahl derer, die einen mit dem Endamt A 16 bewerteten Dienstposten erreichen können, signifikant niedriger aus. Aber selbst das darunter liegende Amt A 15 wird bei Weitem nicht für alle erreichbar. Der Abstand zum gehobenen Dienst beträgt dann die zu vernachlässigende Differenz zwischen A 13 und A 14. Damit wird die Anforderung eines wissenschaftlichen Studiums / Master (zuzüglich weiterer Ausbildungsstationen wie dem Referendariat) keinesfalls ausreichend honoriert. Es stellt sich zunehmend die Frage, ob es sich lohnt, erhebliche Kosten (nicht zuletzt durch Einkommensausfall) in die Ausbildung zu investieren und durch die Dauer der Ausbildung relativ spät in den Beruf einzusteigen. Das Lebenseinkommen dürfte – auch im Vergleich zum gehobenen Dienst – bei wirtschaftlicher Betrachtung eine solche Entscheidung immer weniger rechtfertigen. Daraus folgt für den Dienstherrn indes nicht die Berechtigung, auf grenzenlosen Idealismus der Beamten zu setzen und ihre durch die Ausbildung erbrachte und geforderte (!) Vorleistung nicht angemessen zu berücksichtigen.

Für die Juristinnen und Juristen drängt sich darüber hinaus ein weiterer Vergleich auf: die R-Besoldung. Während ein Richter oder Staatsanwalt mit der Besoldungsgruppe R 1 nicht nur in den Erfahrungsstufen schneller aufsteigt, liegt seine Besoldung auch dauerhaft über der Besoldung nach A 15. Bleiben nun Juristen auf der Besoldungsstufe A 14 „hängen“, beträgt der Abstand zur Besoldung nach R 1 in der jeweils letzten Erfahrungsstufe rund **800 € brutto!** Dies ist angesichts der gleichen erforderlichen wissenschaftlichen Ausbildung vollkommen unangemessen. Dies gilt insbesondere im Hinblick darauf, dass mit der Tätigkeit des Richters und Staatsanwalts (in der Regel) ebenso wenig Personalverantwortung verbunden ist wie mit der Tätigkeit auf Referentenebene. Die Besoldungsordnung muss aber nicht nur innerhalb der Besoldungsgruppen, sondern auch zwischen den Besoldungsgruppen stimmig sein, vor

allem dann, wenn die geforderte Qualifikation derart vergleichbar ist. Die Frage nach der Amtsangemessenheit der Alimentation stellt sich zunehmend.

Des Weiteren wird von den Beamten des höheren Dienstes mehr gefordert, als ihnen geboten wird. Die Mobilitätsrichtlinien sehen vor, dass grundsätzlich jeder einen Ressortwechsel vornehmen soll, dies ist grundsätzlich Voraussetzung für die Beförderung nach A 15. Ungeachtet der zum Teil erheblichen Schwierigkeiten, den Ressortwechsel überhaupt durchführen zu können, müssen die Beamten künftig ihre Vorleistung unter noch unsichereren Bedingungen erbringen. Denn ein Ressortwechsel auf eine Stelle in der Referentenebene bringt erst einmal keinen Nutzen für den Beamten. Warum sich Beamte – vor allem solche, die bereits eine stellvertretende Referatsleitung innehaben – auf einen Ressortwechsel einlassen sollen, der mit einer neuen Stelle auf Referentenebene verbunden ist, wird schwer vermittelbar sein. Sollte es dabei bleiben, dass zunächst nur einzelne Ressorts die Dienstpostenbewertung einführen, werden diese es ungleich schwerer haben als Ressorts ohne Dienstpostenbewertung, auf Referentenebene qualifizierte Mitarbeiter zu gewinnen.

Soweit man sich auf den Standpunkt stellt, dass bereits ohne Dienstpostenbewertung die Übertragung eines Amtes der Besoldungsgruppe A 15 in der Regel die stellvertretende Referatsleitung voraussetzt wie die Übertragung eines Amtes der Besoldungsgruppe A 16 in der Regel die Referatsleitung, kann daraus indes nicht der Schluss gezogen werden, dass faktisch für die Beamten keine Änderung eintrete. Die geplante Dienstpostenbewertung bedeutet eine eindeutige Verschlechterung für das berufliche Vorankommen im höheren Dienst. Es war früher üblich, dass nahezu jeder Beamte des höheren Dienstes die Besoldungsstufe A 16, mindestens aber A 15 erreichte. Aufgrund der mit der Umstrukturierung verbundenen Vergrößerung der Funktionseinheiten sind Führungsfunktionen eingeschmolzen worden. Damit geht - durch die geplante Dienstpostenbewertung verfestigend – eine deutlich negative Tendenz bei den Beförderungsmöglichkeiten einher. Die geplante Dienstpostenbewertung ist ein Einsparkonzept zu Lasten des höheren Dienstes und wird entsprechend wahrgenommen.

Das Urteil des BVerwG bezog sich auf die Zollverwaltung, die mit der Ministerialverwaltung nur sehr eingeschränkt vergleichbar ist. Die Ministerialverwaltung ist deutlich stärker auf Flexibilität angewiesen als die Massenverwaltung im Bereich des Zolls als Vollzugsverwaltung. Das BVerwG verbietet in dem Urteil keine Bündelung der Dienstposten, es verlangt lediglich, dass die Bündelung einer besonderen sachlichen Rechtfertigung bedarf, die sich nur aus den Besonderheiten der jeweiligen Verwaltung ergeben können. Wenn die Besonderheiten der Ministerialverwaltung es erlauben, drei Besoldungsstufen beim gehobenen Dienst zu bündeln (A 9 – A 11), so muss dies in gleicher Weise für den höheren Dienst gelten. Dies gilt vor allem dann, wenn die Bündelung jeweils das Einstiegsamt umfasst.

Es wäre auch zu prüfen, ob nicht auch eine Bündelung der kompletten Laufbahngruppe möglich ist.

Es ist auch eine andere Lösung als die geplante Dienstpostenbewertung möglich. Die bayerische Landesregierung hat einen Gesetzentwurf eingebracht, durch den klargestellt werden soll, dass eine summarische oder gebündelte Dienstpostenbewertung zulässig ist. Das bayerische Besoldungsrecht unterscheidet sich insoweit von § 18 BBesG und § 21 SHBesG, indem am Anfang die Bewertung des abstrakt-funktionellen Amtes steht, das mittels Zuordnung zu einer Amtsbezeichnung einer Besoldungsgruppe zugeordnet wird. Die Bewertung der konkreten Dienstposten und damit die Zuordnung von konkreten Funktionen zu abstrakten Ämtern erfolgt durch die Verwaltung. Dies gewährt eine größere Flexibilität. Zusätzlich wird es gesetzlich für zulässig erklärt, **erste und zweite Beförderungssämter bei nur geringem Wertunterschied der Funktionen oder sogar ohne eine Funktionsänderung zu verleihen** (siehe hierzu Bayerischer Landtag, Drs. 16/15832, S. 6, 12 und 13). Die Landtagsausschüsse haben den Gesetzentwurf im März/April bereits zustimmend beraten. Diese Regelung hält der VhVSH sowohl im Hinblick auf die notwendige Flexibilität in der Ministerialverwaltung als auch im Hinblick auf Beförderungsmöglichkeiten für eindeutig vorzugswürdig.

Die Besoldung nach A 13 mag für Berufsanfänger noch angemessen sein, die erste Erfahrungen sammeln und in gewissem Umfang angeleitet werden müssen. Im Übrigen muss aber auch auf Referentenebene – nicht zuletzt wegen der in größeren Funktionseinheiten gestiegenen und weiter steigenden Verantwortung für den fachlichen Aufgabenbereich – die Besoldungsstufe A 15 *grundsätzlich* erreichbar bleiben.

Wir möchten Sie demnach dringend bitten, Ihr Konzept für die Dienstpostenbewertung zu überdenken. Für Gespräche stehen wir gern zur Verfügung.