TOP 6: Schreiben wegen der Besoldungsstrukturmaßnahmen in Schleswig-Holstein

Der Geschäftsführer berichtet, dass entsprechend der Anregung von Herrn Dr. Klitzing auf der Mitgliederversammlung vom 22. September 2015 ein Schreiben an die Finanzministerin des Landes Schleswig-Holstein gerichtet worden sei.

Das Schreiben habe folgenden Wortlaut:

Bonn, den 4. November 2015

Frau
Monika Heinold
Finanzministerin
des Landes Schleswig-Holstein
Postfach 7127
24171 Kiel

Strukturelle Besoldungsverbesserungen für den mittleren und den gehobenen Dienst

Sehr geehrte Frau Ministerin Heinold,

nach dem Entwurf eines Landesbeamtenmodernisierungsgesetzes (Landtags-Drucksache 18/3154 vom 30. Juni 2015) und dem Entwurf eines Haushaltsbegleitgesetzes 2016 (Landtags-Drucksache 18/3301 vom 26. August 2015) sind für den Bereich der Beamtenbesoldung in Ihrem Land strukturelle Verbesserungen vorgesehen, die die Laufbahnen des mittleren und des gehobenen Dienstes betreffen und bei den entsprechenden Beamtengruppen daher sicherlich auf Wohlgefallen und Zustimmung stoßen werden.
Im Einzelnen vorgesehen sind im mittleren Dienst eine Anhebung des Eingangsamtes bei der Finanz- und bei der Justizverwaltung von A 6 nach A 7, bei der Polizei sogar von A 7 nach A 8 und im gehobenen Dienst die Schaffung eines neuen Spitzenamtes oberhalb von A 13 (A 13 mit Amtszulage) bei der Verwaltung und der Polizei. Hierdurch wird insbesondere die Laufbahn des mittleren Dienstes deutlich attraktiver. Die Abstände zwischen den Eingangsämtern der Laufbahnen werden verringert. Das Lebenseinkom-

men für die Beamten des mittleren Dienstes steigt namentlich im Verhältnis zu denen des höheren Dienstes deutlich an.

Diese Entwicklung benachteiligt den höheren Dienst erheblich und kann so nicht weiter hingenommen werden. Um die Bewertung aus der Sicht des höheren Dienstes verständlich und nachvollziehbar zu machen, ist ein kurzer besoldungsrechtlicher Rückblick hilfreich. Er zeigt Folgendes:

Ursprünglich waren das Eingangsamt des mittleren Dienstes der Besoldungsgruppe A 5, das Spitzenamt der Besoldungsgruppe A 8, das Eingangsamt des gehobenen Dienstes der Besoldungsgruppe A 9, das Spitzenamt der Besoldungsgruppe A 12 und das Ein-gangsamt des höheren Dienstes der Besoldungsgruppe A 13 zugeordnet. Überlappende Ämter gab es nicht.

Während inzwischen im mittleren Dienst das Eingangsamt nach A 6 bzw. A 7 angehoben wurde und nun sogar nach A 7 bzw. A 8 weiter angehoben werden soll, ist das Spitzenamt dieser Laufbahn von A 8 über A 9 nach A 9 mit Amtszulage angehoben worden. Im gehobenen Dienst ist das Eingangsamt zwar bei A 9 geblieben. Das Spitzenamt wurde aber nach A 13 angehoben. Jetzt ist sogar eine weitere Anhebung vorgesehen (A 13 mit Amtszulage). Damit liegen dann die Spitzenämter des mittleren Dienstes und des gehobenen Dienstes jeweils oberhalb des Eingangsamtes der nächsthöheren Laufbahn.

Hinzu kommt, dass insbesondere im mittleren Dienst, aber auch im gehobenen Dienst der Stellenkegel deutlich verbessert worden ist. Entsprechende Maßnahmen sind für den höheren Dienst nur in vergleichsweise bescheidenem Umfang erfolgt. Schließlich haben sich weitere besoldungsrechtliche Verschiebungen zum Nachteil des höheren Dienstes dadurch ergeben, dass bei Besoldungsanpassungen immer wieder mit Mindest- bzw. Sockelbeträgen gearbeitet wird oder der Zeitpunkt für das Wirksamwerden einer Besoldungserhöhung für den höheren Dienst weiter hinausgeschoben wird als für die anderen Laufbahnen. Im Übrigen wirken sich auch nach Besoldungsgruppen gestaffelte Kostendämpfungspauschalen bei der Beihilfe und die Einschränkung der Anrechnung notwendiger Ausbildungszeiten auf die ruhegehaltfähige Dienstzeit weiter zu Ungunsten des höheren Dienstes aus.

All diese Umstände haben über die Jahre dazu geführt, dass sich die besoldungsrechtliche Gesamtsituation für die Beamten des höheren Dienstes im Verhältnis zu den anderen Laufbahnen strukturell spürbar verschlechtert hat. Dadurch haben sich die durchschnittlich erreichbaren Lebenseinkommen höchst unterschiedlich entwickelt. Im Bereich des mittleren Dienstes, aber auch im Bereich des gehobenen Dienstes sind diese prozentual deutlich stärker gestiegen als im Bereich des höheren Dienstes. Während im mittleren Dienst ein ganz erheblicher Anteil der Beamten aus Besoldungsgruppe A 9 und damit aus einem Amt in den Ruhestand tritt, das zugleich Eingangsamt der nächsthöheren Laufbahn des gehobenen Dienstes ist, erreichen im höheren Dienst viele Beamte gerade mal das erste Beförderungsamt (Besoldungsgruppe A 14) oder verbleiben sogar im Eingangsamt ihrer Laufbahn, wie es im gymnasialen Schuldienst gar nicht selten ist.

Es stellt sich daher die Frage, ob die geschilderten strukturellen Veränderungen zu Gunsten des mittleren und des gehobenen Dienstes, die den höheren Dienst zugleich relativ benachteiligen, mit Blick auf die Beamten des höheren Dienstes das durch Art. 33 Abs. 5

GG verfassungsrechtlich verankerte Alimentationsprinzip verletzen. Zum Alimentationsprinzip gehört auch das sog. Abstandsgebot, das eine amtsangemessene Besoldung sicherstellen soll. Dass dieses Abstandsgebot aus der Sicht des höheren Dienstes berührt ist, wenn im mittleren und im gehobenen Dienst immer wieder strukturelle Verbesserungen vorgenommen werden, ohne dass für den höheren Dienst Vergleichbares vorgesehen wird, dürfte außer Zweifel stehen.

Unabhängig hiervon nimmt die Wettbewerbsfähigkeit des öffentlichen Dienstes in erheblichem Umfang Schaden. Der höhere Dienst verliert mehr und mehr an Attraktivität. Das ist in einer Zeit, in der die Anforderungen an den öffentlichen Dienst besonders hoch sind und wohl noch weiter steigen werden, eine verhängnisvolle Entwicklung. Der öffentliche Dienst kann seine verantwortungsvollen Aufgaben nur sachgerecht erfüllen, wenn er über hochqualifiziertes, leistungsstarkes Personal verfügt. Dass das insbesondere auch für den höheren Dienst mit seinen umfangreichen Führungsaufgaben gilt, liegt auf der Hand.

Im Ergebnis fordern wir Sie auf, die Belange des höheren Dienstes auch und gerade im Verhältnis zu den anderen Laufbahnen stärker in den Blick zu nehmen und dafür zu sorgen, dass Maßnahmen ergriffen werden, die die erkennbare Benachteiligung des höheren Dienstes beenden und seine Attraktivität wieder steigern. Vielleicht können Sie das Haushaltsbegleitgesetz 2016 zum Anlass nehmen, den Stellenkegel für den höheren Dienst zu verbessern.

Mit freundlichen Grüßen

Eine Antwort liege noch nicht vor.