

Finanzministerium des Landes Mecklenburg-Vorpommern  
Herrn Wilfried Petermann  
Schloßstraße 9-11  
19053 Schwerin

## **Konsolidierung des Besoldungs- und Versorgungsrechtes Mecklenburg-Vorpommern**

15. Januar 2019

Sehr geehrter Herr Petermann,

**Olaf Schwede**  
Öffentlicher Dienst

[Olaf.Schwede@dgb.de](mailto:Olaf.Schwede@dgb.de)

im Beteiligungsgespräch zum Entwurf einer Erschwerniszulagenverordnung Mecklenburg-Vorpommern mit dem Finanzminister am 20. November 2018 wurde seitens des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) auch die geplante Konsolidierung des Besoldungs- und Versorgungsrechtes thematisiert. Die Spitzenorganisationen und das Finanzministerium haben dabei vereinbart, frühzeitig in einen Dialog zu dieser Frage einzutreten. In einem ersten Schritt erhalten die Spitzenorganisationen die Möglichkeit, aus ihrer Sicht offene Fragen, Konsolidierungsbedarfe und Vorschläge zur Weiterentwicklung des Besoldungs- und Versorgungsrechtes zu formulieren. Diese Möglichkeit möchte der DGB hiermit gerne wahrnehmen.

Telefon: 040-6077661-17  
Telefax: 040-6077661-41

OS

Besenbinderhof 60  
20097 Hamburg

<http://nord.dgb.de>

Wir bitten um Verständnis, dass ein Schreiben in dieser Phase des Prozesses keinen Anspruch auf Vollständigkeit erheben kann. Der DGB behält es sich deswegen vor, im weiteren Verfahren offene Fragen zu formulieren sowie Vorschläge zur Konsolidierung und Weiterentwicklung des Besoldungs- und Versorgungsrechtes einzubringen.

### **Grundsätzliche Vorbemerkungen**

Der DGB sieht im Hinblick auf das Besoldungsrecht des Landes insgesamt einen erheblichen Konsolidierungsbedarf. Das Besoldungsrecht des Landes Mecklenburg-Vorpommern gestaltet sich durch eine Vielzahl an Überleitungsvorschriften aus dem alten Bundesrecht als sehr unübersichtlich und wenig transparent. Eine Zusammenführung und Aktualisierung verschiedener Vorschriften erscheint deswegen auch unter den Gesichtspunkten der Normenklarheit und Transparenz für geboten.

Der DGB erwartet, dass es im Rahmen der Konsolidierung zu keinen Verschlechterungen im Besoldungs- und Versorgungsniveau kommt. Aus Sicht des DGB ist es zwingend erforderlich, das im Ländervergleich nach wie vor gute Niveau der Besoldung und Versorgung in Mecklenburg-Vorpommern zu erhalten. Gerade für ein strukturschwaches Bundesland stellt sich

die Frage, ob es sich einen exzellenten und entsprechend angemessen bezahlten öffentlichen Dienst zumindest in der Beamtenenschaft leisten muss, oder ob es in der Konkurrenz zu – gerade für junge Menschen – hoch attraktiven Metropolen wie Hamburg bei der Nachwuchsgewinnung abgehängt werden möchte. Angesichts der zunehmenden Konkurrenz der Länder um die besten Bewerberinnen und Bewerber und der demographischen Entwicklung ist es aus Sicht des DGB erforderlich, sich hier als strukturschwaches Bundesland einen Wettbewerbsvorteil zu erhalten. Die geplante Konsolidierung des Besoldungs- und Versorgungsrechtes sollte hierzu einen Beitrag leisten.

Der DGB hat in seiner Stellungnahme zum Entwurf einer Ersten Landesverordnung zur Änderung der Erschwerniszulagenverordnung vom 14. November 2018 weitergehende Änderungsbedarfe an der Erschwerniszulagenverordnung deutlich gemacht. Auf diese Änderungsbedarfe wird hiermit erneut hingewiesen, sie werden aber nicht im Einzelnen im Rahmen dieses Schreibens wiederholt.

### **Die Besoldung in Mecklenburg-Vorpommern im Ländervergleich**

Die wachsende Konkurrenz um qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber hat sowohl im Bund als auch in zahlreichen Ländern zu Aktivitäten zur Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes geführt. Diese Aktivitäten wirken sich an vielen Stellen auch unmittelbar auf die Höhe der Besoldung aus.

Ausweislich des DGB-Besoldungsreportes 2018 liegt die Besoldung in Mecklenburg-Vorpommern weitgehend im Durchschnitt der Länder und des Bundes. In der Eingangs- und Endstufe der Besoldungsgruppe A 7 ist dabei von einer leicht unterdurchschnittlichen, in der Eingangs- und Endstufe der Besoldungsgruppe A 9 von einer leicht überdurchschnittlichen Besoldung auszugehen. Differenzierter stellt sich die Situation in der Besoldungsgruppe A 13 dar: Hier liegt die Besoldung in der Endstufe oberhalb des Durchschnittes des Bundes und der Länder und an der Spitze der norddeutschen Bundesländer. In der für Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger wichtigen Eingangsstufe bildet Mecklenburg-Vorpommern aber das Schlusslicht unter den norddeutschen Ländern und bleibt in der Besoldung selbst hinter Berlin und Brandenburg zurück.<sup>1</sup>

Mit der in 2017 zwischen dem Finanzministerium und den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften erfolgten sachgerechten Verständigung zur künftigen Anpassung der Besoldung und Versorgung wurde ein wichtiger Meilenstein zur Sicherung der Attraktivität der Besoldung und Versorgung in Mecklenburg-Vorpommern erreicht.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Alle Angaben stammen aus dem DGB-Besoldungsreport 2018. DGB-Bundesvorstand (Herausgeber): Besoldungsreport 2018, Die Entwicklung der Einkommen der Beamtinnen und Beamten von Bund, Ländern und Kommunen. Berlin 2018.

<sup>2</sup> Die sachgerechte Verständigung ist im Rahmen des Entwurfes eines Gesetzes über die Anpassung von Besoldungs- und Beamtenversorgungsbezügen 2018 und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften (Landtag Mecklenburg-Vorpommern, Drucksache 7/1187) zutreffend dokumentiert worden.

Gleichwohl sind die besoldungs- und versorgungsrechtlichen Entwicklungen im Bund und in den anderen Ländern zu beobachten und ggf. im Rahmen der regelmäßigen Anpassungen der Besoldung und Versorgung oder im Rahmen der grundsätzlicheren Konsolidierung des Besoldungs- und Versorgungsrechtes zu berücksichtigen.

Dies vorausgeschickt bittet der DGB darum, folgende Punkte im Rahmen der Konsolidierung des Besoldungs- und Versorgungsrechtes zu berücksichtigen bzw. zu prüfen:

### **Zur Verbesserung der Anrechnung von Kindererziehungszeiten im Versorgungsrecht**

Der DGB plädiert dafür, die sogenannte „Mütterrente“ auf die Versorgung der Beamtinnen und Beamten zu übertragen und im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens eine entsprechende Prüfung vorzunehmen.

Mit dem Begriff „Mütterrente“ ist eine bessere Anerkennung von Erziehungszeiten in der gesetzlichen Rentenversicherung für Kinder gemeint, die vor 1992 geboren wurden. Für sie wurden bis zum 30. Juni 2014 bis zu einem Jahr Kindererziehungszeit berücksichtigt. Seit dem 1. Juli 2014 wird ein zusätzliches Jahr mit Kindererziehungszeiten angerechnet. Künftig bekommen im Rahmen der sogenannten „Mütterrente II“ alle Mütter und Väter für vor 1992 geborene Kinder pro Kind bis zu einem halben Jahr Erziehungszeit zusätzlich bei der Rente angerechnet. Dies entspricht bis zu einem zusätzlichen halben Rentenpunkt. Pro Kind sind also künftig bis zu 30 Monate Kindererziehungszeit möglich, das entspricht bis zu zweieinhalb Rentenpunkten in der gesetzlichen Rentenversicherung.

### **Zum Familienzuschlag**

Das bisherige Besoldungsrecht sieht einen unterschiedlich hohen Familienzuschlag für die unteren Besoldungsgruppen A 2 bis A 8 und die übrigen Besoldungsgruppen vor. Die unteren Besoldungsgruppen bekommen damit auch einen niedrigeren Familienzuschlag. Der DGB plädiert dafür, den Familienzuschlag auf den höheren Wert zu vereinheitlichen.

Dies wäre auch ein Beitrag zur Wahrung des Abstandsgebotes zur Sozialhilfe bzw. Grundversicherung und damit zur Sicherung der amtsangemessenen Alimentation von Alleinverdienern mit Familie in den unteren Besoldungsgruppen. Gerade vor dem Hintergrund der aktuellen Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes zum Abstandsgebot erscheint eine historisch gewachsene Schlechterstellung niedriger Besoldungsgruppen in diesem Bereich als überholt.

### **Zur amtsangemessenen Alimentation von Beamtinnen und Beamten mit drei oder mehr Kindern**

Mit Schreiben vom 6. März 2018 hat der DGB das Finanzministerium gebeten, mögliche Handlungsbedarfe bezüglich der kinderbezogenen Gehaltsbestandteile bei Beamtinnen und Beamten in Mecklenburg-Vorpommern zu prüfen.

Auslöser dafür waren zwei Gerichtsentscheidungen zur Frage der amtsangemessenen Alimentation von Beamtinnen und Beamten mit drei und mehr unterhaltsberechtigten Kindern. Einmal der Vorlagebeschluss des VG Köln an das BVerfG (Beschluss vom 3. Mai 2017 – 3 K 4913/14) sowie das Urteil des OVG NRW zur Zahlung eines höheren kinderbezogenen Anteils im Familienzuschlag (Urteil vom 7. Juni 2017 – 3 A 1058/15).

Ausgehend vom Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 24. November 1998 (2 BvL 26/91 u. a.) und der darin vom Gericht festgelegten Berechnungsmethode, besteht nach Einschätzung des DGB an dieser Stelle auch in Mecklenburg-Vorpommern Anpassungsbedarf. Laut Bundesverfassungsgericht haben Besoldungsempfängerinnen und Besoldungsempfänger für das dritte und jedes weitere unterhaltsberechtigten Kind Anspruch auf familienbezogene Gehaltsbestandteile in Höhe von 115 v. H. des durchschnittlichen sozialhilferechtlichen Gesamtbedarfs eines Kindes. Betrachtet wird dabei die Differenz des Nettoeinkommens einer Beamtin bzw. eines Beamten mit drei Kindern und einer Beamtin bzw. eines Beamten mit zwei Kindern.

Seit 1998 hat es aber erhebliche Veränderungen im Sozialhilferecht gegeben. Aus diesen Veränderungen entsteht aus Sicht des DGB die Notwendigkeit, die bestehenden Regelungen zu überprüfen. Der Bericht über die Höhe des steuerfrei zu stellenden Existenzminimums von Erwachsenen und Kindern für das Jahr 2018 (11. Existenzminimumbericht) beziffert das sächliche Existenzminimum eines Kindes im Jahr 2018 mit 399 € pro Monat. Wendet man die 115-Prozent-Regel an, ergibt sich ein notwendiger Differenzbetrag von 459 € pro Monat für das Jahr 2018. Dieser Betrag wird nach Einschätzung des DGB nicht immer in allen Ländern erreicht.

Nach aktuellen Berechnungen des DGB für Mecklenburg-Vorpommern für die Besoldungsgruppen A 9 und A 13 ist davon auszugehen, dass in beiden Besoldungsgruppen die 115-%-Regel nicht erfüllt ist. Dies würde dementsprechend voraussichtlich auch für andere Besoldungsgruppen zutreffen.

Mit Schreiben vom 12. Juli 2018 hat das Finanzministerium dem DGB mitgeteilt, dass Widersprüche bzw. Anträge zu dieser Frage – entgegen der sonst üblichen Verwaltungspraxis in Mecklenburg-Vorpommern – bis zur Entscheidung in den dazu beim Bundesverfassungsgericht anhängigen Verfahren ruhend gestellt werden sollen, wenn die Antragstellerinnen und Antragsteller bzw. Widerspruchsführerinnen und Widerspruchsführer dem zustimmen. Dieses Verfahren wird vom DGB ausdrücklich positiv bewertet.

Der DGB empfiehlt an dieser Stelle trotzdem Verbesserungen zu Gunsten der betroffenen Zielgruppe im Rahmen des geplanten Gesetzgebungsverfahrens vorzunehmen. Nach Einschätzung des DGB kann hier schon mit relativ überschaubaren Maßnahmen die Rechtssicherheit erkennbar erhöht werden.

### **Zur Dynamisierung von Zulagen**

Im Rahmen der regelmäßigen Anpassungen der Besoldung und Versorgung werden bisher nur einzelne Zulagen regelmäßig erhöht. Zulagen nach dem Besoldungsgesetz, die nicht der regelmäßigen Anpassung unterliegen, verlieren durch diese Praxis regelmäßig an Wert. Es besteht damit die Gefahr, dass diese Zulagen dauerhaft nicht ihre eigentliche Funktion erfüllen können. Dies betrifft beispielsweise die Zulagen für die Beamtinnen und Beamten der Feuerwehr, der Polizei und des Justizvollzuges.

Der DGB hat regelmäßig bei früheren Anpassungen der Besoldung und Versorgung zusätzlich die Dynamisierung der Erschwerniszulagen und der Zulagen nach Anlage 8 angemahnt. Eine derartige regelmäßige Dynamisierung wäre nicht nur sachgerecht, sondern auch ein Zeichen der Wertschätzung gegenüber Beamtinnen und Beamten, die insbesondere gefährliche und belastende Tätigkeiten wahrnehmen.

Der DGB unterstreicht erneut die Erwartung, dass die Zulagen zumindest einer regelmäßigen Anpassung (Dynamisierung) unterliegen müssen und mit der regelmäßigen Besoldungsanpassung steigen sollten.

Im Rahmen einer Konsolidierung des Besoldungs- und Versorgungsrechtes besteht zudem die Gelegenheit, Zulagen, die lange nicht mehr angepasst wurden, durch eine einmalige Erhöhung zu aktualisieren.

### **Zum Einstiegsamt A 13 für Grundschullehrkräfte**

Ein besonderes Problemfeld stellt die höchst unterschiedliche Besoldung der Lehrkräfte dar. Mit den Veränderungen im Rahmen der Lehrerausbildung verfügen Lehrkräfte in acht Bundesländern über einen gleichwertigen Masterabschluss und absolvieren einen vergleichbaren Vorbereitungsdienst. Trotzdem werden die Lehrkräfte bisher sehr unterschiedlich mit A 12, A 13 oder aber A 13 plus Studienratszulage besoldet. Der DGB tritt hier im Rahmen der Gleichbehandlung und mit dem Ziel der Beendigung der Diskriminierung von Grundschullehrkräften aufgrund des Geschlechts für eine Besoldung aller Lehrkräfte mit mindestens A 13 ein.

Insbesondere vor dem Hintergrund der Diskussionen und der konkreten Maßnahmen in den angrenzenden Bundesländern Schleswig-Holstein und Brandenburg sowie in Berlin hält es der DGB für unausweichlich, auch in Mecklenburg-Vorpommern zu einer entsprechenden Regelung zu kommen.

Die zu treffende Regelung muss dabei sachgerecht auch die bereits an den Grundschulen beschäftigten Lehrkräfte umfassen und kann sich nicht nur auf neue Beamtinnen und Beamte beziehen. So gelten beispielsweise die neuen Regelungen in Brandenburg und Sachsen auch für Lehrkräfte mit einer Lehrbefähigung nach dem Recht der ehemaligen DDR.

Der DGB weist darauf hin, dass aus einer verbesserten Besoldung der Grundschullehrkräfte auch Folgewirkungen bei der Besoldung von Grundschulleitungen entstehen würden. Auch hier ist eine Attraktivitätssteigerung aus Sicht des DGB dringend erforderlich.

In diesem Rahmen sollte auch die Struktur der Besoldung von Schulleitungsmitgliedern einer grundsätzlicheren Überprüfung unterzogen werden. Sowohl die GEW als auch die Schulleitervereinigung Mecklenburg-Vorpommern haben hier in der Vergangenheit Vorschläge vorgelegt, die insbesondere eine Entkoppelung von den scheinbar willkürlich herangezogenen Schülerzahlen und eine stärkere Orientierung an den tatsächlichen Schulleitungsaufgaben vorsehen. Diese Vorschläge sollten auch im Rahmen einer Konsolidierung des Besoldungs- und Versorgungsrechtes Berücksichtigung finden.

### **Zur Ruhegehaltsfähigkeit der Zulagen für Polizei, Feuerwehr und Justiz**

Die Vollzugsbeamtinnen und Vollzugsbeamten der Feuerwehr, der Polizei und des Justizvollzuges erhalten eine Zulage. Mit der Pensionierung entfallen diese Zulagen. Sie werden bisher bei der Berechnung der Pensionen nicht berücksichtigt. Der DGB tritt dafür ein, diese Zulagen ruhegehaltsfähig zu machen. Dies wäre nicht nur ein deutliches Zeichen der Wertschätzung an die betroffenen Beamtinnen und Beamten, sondern würde auch die gesundheitlichen Belastungen der aktiven Dienstzeit und ihre Auswirkungen auf den Ruhestand berücksichtigen.

Der DGB weist in diesem Kontext darauf hin, dass viele Beamtinnen und Beamte des Vollzuges mit niedrigen Besoldungsstufen in Pension gehen. Eine entsprechende Regelung wäre damit eine erkennbare Verbesserung für die betroffenen Beamtinnen und Beamten.

### **Zur Frage eines Rechtsanspruches auf eine Versorgungsauskunft**

Die Zunahme von Teilzeit im Bereich der Beamtinnen und Beamten führt dazu, dass es teilweise für die Beamtinnen und Beamten ohne Beratung schwer nachzuvollziehen ist, welche Versorgungsleistungen sie bereits erworben haben und welche Versorgungshöhe sie voraussichtlich erreichen werden. Der DGB plädiert deswegen dafür, nach dem Vorbild der gesetzlichen Rentenversicherung regelmäßige Versorgungsauskünfte für die Beamtinnen und Beamten im Beamtenversorgungsgesetz oder an anderer geeigneter Stelle zu verankern.

Der DGB weist darauf hin, dass das Land Schleswig-Holstein als Reaktion auf eine entsprechende Forderung des DGB einen Rechtsanspruch auf eine Versorgungsauskunft in § 56 Abs. 9 Beamtenversorgungsgesetz Schleswig-Holstein bei berechtigtem Interesse auf schriftlichen Antrag verankert hat.<sup>3</sup> Um einer hohen Anzahl von Anträgen vorzubeugen, hat das Land Schleswig-Holstein parallel einen öffentlich zugänglichen Versorgungsrechner eingerichtet.<sup>4</sup> Nach Informationen des DGB ist diese Strategie aufgegangen, der Versorgungsrechner wird

---

<sup>3</sup> § 56 Abs. 9 SHBeamtVG: „Die oberste Dienstbehörde oder die zuständige Stelle (Absatz 1 Satz 2) hat der Beamtin oder dem Beamten bei berechtigtem Interesse auf schriftlichen Antrag eine Auskunft zum Anspruch auf Versorgungsbezüge nach der Sach- und Rechtslage zum Zeitpunkt der Antragstellung zu erteilen. Die Auskunft steht unter dem Vorbehalt künftiger Sach- und Rechtsänderungen sowie der Richtigkeit und Vollständigkeit der zugrunde liegenden Daten.“

<sup>4</sup> Versorgungsrechner Schleswig-Holstein: [https://www.schleswig-holstein.de/DE/Themen/V/versorgung/rechner\\_online.html](https://www.schleswig-holstein.de/DE/Themen/V/versorgung/rechner_online.html)

intensiv genutzt. Hamburg hat auf Anregung des DGB für seine Beamtinnen und Beamten ebenfalls ein entsprechendes Online-Angebot geschaffen.<sup>5</sup>

### **Zur Ausgleichszulage für die nicht nur vorübergehende Wahrnehmung eines höherwertigen Dienstpostens**

Der DGB bittet darum, in einem konsolidierten Besoldungsgesetz eine Regelung vorzusehen, die inhaltlich dem alten § 46 des Bundesbesoldungsgesetzes in der vor dem 1. Januar 2016 geltenden Fassung entspricht.<sup>6</sup>

Immer wieder kommt es vor, dass Beamtinnen und Beamte Dienstposten ausfüllen, die nicht ihrem verliehenen Amt entsprechen. Im Falle einer höherwertigen Beschäftigung sollte deswegen eine Zulage vorgesehen werden, wenn diese nicht nur vorübergehend erfolgt.

### **Zur Frage der Anwärterbezüge**

Die Anwärtergrundbeträge in Mecklenburg-Vorpommern liegen aktuell unterhalb der Anwärtergrundbeträge in Hamburg oder Schleswig-Holstein. Auch im Nachbarland Brandenburg werden deutlich höhere Anwärtergrundbeträge gewährt. Der DGB bittet darum zu prüfen, ob hier eine Anpassung zu Gunsten der Wettbewerbsfähigkeit in Mecklenburg-Vorpommern möglich ist. Der DGB hält dies für deutlich zielführender als immer wieder in einzelnen Bereichen durch Anwärtersonderzuschläge Attraktivitätssteigerungen erreichen zu wollen.

Der DGB möchte dabei insbesondere auf die Problemgruppen der Feuerwehr, der technischen Berufe und der Lehrkräfte hinweisen. Insbesondere für angehende Beamtinnen und Beamte, die bereits aus der Erwerbstätigkeit kommen, lebensälter sind oder aber schon Familien gegründet haben, ist es schwierig, mit den niedrigen Einkommen zurecht zu kommen. Daraus entsteht auch ein Attraktivitätsproblem. Darüber hinaus sind ab 1998 zahlreiche strukturelle Verschlechterungen der Anwärterbezüge vor dem Hintergrund einer damals schwierigen Arbeitsmarktlage vorgenommen worden. Dazu zählen sowohl strukturelle Absenkungen als auch die Streichung des Verheirateten- und des Alterszuschlags.

Historisch bewegen sich die Anwärterbezüge zwischen mindestens 30 Prozent der Eingangsbesoldung als absolute Untergrenze (§ 54 Beamtenrechtsrahmengesetz von 1957) und 50 Prozent plus Kinderzuschläge (Unterhaltszuschuss in der Weimarer Republik).

---

<sup>5</sup> Versorgungsrechner Hamburg: <https://www.hamburg.de/zpd/versorgungsrechner/>

<sup>6</sup> § 46 BBesG „Zulage für die Wahrnehmung eines höherwertigen Amtes“ in der vor dem 01.01.2016 geltenden Fassung: „(1) Werden einem Beamten oder Soldaten die Aufgaben eines höherwertigen Amtes vorübergehend vertretungsweise übertragen, erhält er nach 18 Monaten der ununterbrochenen Wahrnehmung dieser Aufgaben eine Zulage, wenn in diesem Zeitpunkt die haushaltsrechtlichen und laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für die Übertragung dieses Amtes vorliegen.

(2) Die Zulage wird in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Grundgehalt seiner Besoldungsgruppe und dem Grundgehalt gewährt, der das höherwertige Amt zugeordnet ist.“

Der steigende Wettbewerb um die besten Bewerberinnen und Bewerber, der sich sowohl gegenüber anderen öffentlichen Arbeitgebern bzw. Dienstherren als auch gegenüber der Privatwirtschaft in den kommenden Jahren weiter verschärfen wird, macht es erforderlich – insbesondere für den Einstieg in den öffentlichen Dienst – deutlich attraktivere Bedingungen zu schaffen.

### **Zur Auszahlung von Guthaben auf Arbeitszeitkonten bei Störfällen**

Der DGB schlägt vor, an geeigneter Stelle zu regeln, dass Guthaben auf Arbeitszeitkonten bei Störfällen (z. B. dem Ausscheiden aus dem Dienst bei Krankheit oder Tod) ausgezahlt werden. Hierbei ist insbesondere auf Störfälle abzuheben, die einen Zeitausgleich des Guthabens unmöglich machen.

Für den DGB und seine Gewerkschaften ist es von essentieller Bedeutung, dass erarbeitete Zeitguthaben nicht verfallen und die Stunden für die Beschäftigten einen verlässlichen Wert besitzen.

Dies gilt insbesondere auch für die Fälle, in denen Beschäftigte aus dem Arbeits- oder Dienstverhältnis ausscheiden. Dabei ist es kein Problem, Regelungen für den Wechsel in eine andere Dienststelle oder ein absehbares Ausscheiden des bzw. der Beschäftigten (z. B. durch Ruhestand, Vertragsablauf bei befristet beschäftigten Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern oder Wechsel in einen Bereich außerhalb der Vereinbarung) zu treffen. Hier ist es möglich, einen Zeitausgleich zu nehmen und die Stunden abzubauen.

Ein Problem entsteht jedoch, wenn die Beschäftigten nicht absehbar und damit nicht planbar aus dem öffentlichen Dienst ausscheiden (z. B. durch Krankheit, fristlose Kündigung oder Tod). In diesen sog. Störfällen muss es aus unserer Sicht ermöglicht werden, den Betroffenen oder aber ggf. deren Angehörigen noch vorhandene Zeitguthaben auszuzahlen.

Insgesamt dürfte es sich dabei zwar nur um relativ wenige Fälle handeln, aber gerade für den hier betroffenen Personenkreis ist die Auszahlung eines erarbeiteten Zeitguthabens auch finanziell bedeutsam.

### **Zur Besoldung bei begrenzter Dienstfähigkeit**

Das Bundesverfassungsgericht hat mit Beschluss vom 28. November 2018 eine Besoldungsregelung des Landes Niedersachsen für mit dem Grundgesetz unvereinbar erklärt, nach der aus gesundheitlichen Gründen begrenzt dienstfähige Beamte lediglich eine an der freiwilligen Teilzeitbeschäftigung orientierte Besoldung erhalten. Zur Begründung hat das Bundesverfassungsgericht angeführt, dass der Gesetzgeber die durch die begrenzte Dienstfähigkeit eingetretene Störung des wechselseitigen Pflichtengefüges zwar besoldungsmindernd berücksichtigen darf, aber begrenzt dienstfähige Beamte anders als bei einer Zurruesetzung wegen Dienstunfähigkeit nicht vorzeitig aus dem aktiven Dienst ausscheiden. Ihre Verpflichtung, sich ganz dem öffentlichen Dienst als Lebensberuf zu widmen, bleibt unberührt. Kommen sie dieser Verpflichtung im Umfang ihrer verbliebenen Arbeitskraft nach, muss sich ihre



Besoldung an der vom Dienstherrn selbst für amtsangemessen erachteten Vollzeitbesoldung orientieren.<sup>7</sup>

Vorher hat bereits das Bundesverwaltungsgericht in seinem Urteil vom 27. März 2014 - 2 C 50.11 - die baden-württembergische Dienstbezügezuschlagsverordnung vom 6. November 2007 (GBl S. 490) für verfassungswidrig erklärt und in einem Vorlagebeschluss vom 18. Juni 2015 - 2 C 49.13 - eine entsprechende gesetzliche Regelung in § 24 Absatz 1 Niedersächsisches Besoldungsgesetz dem Bundesverfassungsgericht vorgelegt, da das Alimentationsprinzip (Artikel 33 Absatz 5 GG) und der allgemeine Gleichheitssatz (Artikel 3 Absatz 1 GG) es verbieten, begrenzt dienstfähige Beamte wie teilzeitbeschäftigte Beamte zeitanteilig zu besolden. Geboten sei eine Orientierung an der Besoldung für Vollzeitbeschäftigte. Allerdings dürfe der Normgeber berücksichtigen, dass begrenzt dienstfähige Beamte objektiv nicht die volle Dienstleistung erbringen. Ein Zuschlag in Höhe von 5 % der Vollzeitbesoldung, mindestens aber 150 Euro monatlich, verletze das Alimentationsprinzip (Artikel 33 Absatz 5 GG) und den Gleichheitssatz (Artikel 3 Absatz 1 GG).

Es ist damit aus Sicht des DGB davon auszugehen, dass auch die Landesverordnung über die Gewährung eines Zuschlags zu den Dienstbezügen bei begrenzter Dienstfähigkeit (Dienstbezügezuschlagslandesverordnung – DbZLVO M-V) vom 7. April 2011 nicht mit dem Grundgesetz vereinbar ist. Diese sieht in § 2 Abs. 2 einen Zuschlag von vier Prozent der Dienstbezüge, die begrenzt Dienstfähige bei Vollzeitbeschäftigung erhalten würden, mindestens jedoch 180 Euro (Sockelbetrag) vor.

Der DGB empfiehlt, die Dienstbezügezuschlagslandesverordnung aufzuheben und im Landesbesoldungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern eine Regelung zu treffen, die § 7 des Thüringer Besoldungsgesetzes bzw. § 8 des Hamburgischen Besoldungsgesetzes entspricht.<sup>8</sup>

Die dortigen Regelungen sehen vor, dass die Besoldung wie bisher grundsätzlich im Umfang der tatsächlichen zur regelmäßigen Arbeitszeit vermindert wird. Auf eine Vergleichsberechnung mit dem verdienten Ruhegehalt wird verzichtet. Dafür wird gesetzlich die Zahlung eines nichtruhegehaltfähigen Zuschusses zu den zeitanteilig gekürzten Dienstbezügen bestimmt. Damit wird der Tatsache Rechnung getragen, dass teildienstfähige Besoldungsempfängerinnen und -empfänger, im Gegensatz zu wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzten

---

<sup>7</sup> „Niedersächsische Regelungen zur Besoldung bei begrenzter Dienstfähigkeit verfassungswidrig“, Pressemitteilung des Bundesverfassungsgerichtes Nr. 86/2018 vom 14. Dezember 2018:

<https://www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/2018/bvg18-086.html>

<sup>8</sup> § 7 Thüringer Besoldungsgesetz (ThürBesG) zu „Besoldung bei begrenzter Dienstfähigkeit“: „Bei begrenzter Dienstfähigkeit nach § 27 des Beamtenstatusgesetzes (BeamtStG) erhält der Beamte oder Richter Besoldung entsprechend § 6 Abs. 1. Diese wird um einen nicht ruhegehaltfähigen Zuschlag ergänzt. Der Zuschlag beträgt 50 v. H. des Unterschiedsbetrages zwischen den nach Satz 1 gekürzten Dienstbezügen und den Dienstbezügen, die der begrenzt Dienstfähige bei Vollzeitbeschäftigung erhalten würde. Wird die Arbeitszeit in begrenzter Dienstfähigkeit aufgrund einer Teilzeitbeschäftigung nochmals verringert, verringert sich der Zuschlag nach Satz 3 entsprechend dem Verhältnis zwischen der wegen begrenzter Dienstfähigkeit verringerten Arbeitszeit und der nochmals verringerten Arbeitszeit.“ Eine ähnliche Regelung findet sich auch in § 8 Hamburgisches Besoldungsgesetz (HmbBesG).

Beamtinnen, Beamten, Richterinnen oder Richtern weiterhin ihre gesamte verbliebene Arbeitskraft einbringen.

Gegenüber Besoldungsempfängerinnen und -empfängern mit Teilzeitbeschäftigung auf freiwilliger Basis werden sie durch den Zuschlag besoldungsrechtlich herausgehoben, weil sie im Gegensatz zu diesen ebenfalls ihre (verbliebene) volle Arbeitskraft dem Dienstherrn zur Verfügung stellen und deshalb entsprechend der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts und des Bundesverfassungsgerichts besser besoldet werden müssen als im gleichen Umfang teilzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte.

Der DGB bittet um die Berücksichtigung seiner Vorschläge und Anmerkungen. Für ein Gespräch in dieser Angelegenheit stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in black ink, reading 'Olaf Schwede'.

Olaf Schwede