 © picture alliance / dpa | Patrick Pleul

Online-Kommentierung

Phase 1

Antwort des Ministeriums

Phase 2

Beratung und Beschluss

Phase 3

Geltendes Gesetz

Phase 4

FINANZEN

Gesetz über die Anpassung von Dienst- und Versorgungsbezügen

Mit dem vorliegenden Gesetzentwurf soll eine Anpassung der Dienst- und Versorgungsbezüge im Jahr 2022 erfolgen. Zudem hat sich im Besoldungsrecht und in anderen Bereichen des Dienstrechts an verschiedenen Stellen Anpassungsbedarf ergeben. Mit diesem Gesetz sollen erforderliche Rechtsänderungen umgesetzt werden.

Die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) und die Gewerkschaften haben sich am 29. November 2021 auf einen Tarifabschluss für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes der Länder geeinigt. Mit diesem Gesetzentwurf soll das Tarifergebnis zeitgleich und systemgerecht auf die Besoldung und Versorgung übertragen werden. Die Besoldung und Versorgung soll linear um 2,8 Prozent erhöht werden. Die Anwärtergrundbeträge sollen um 50 Euro erhöht werden. Die Erhöhung soll für alle

Besoldungsgruppen sowie für die Anwärterinnen und Anwärter einheitlich zum 1. Dezember 2022 und somit zeitgleich zu den Anpassungen im Tarifbereich erfolgen. Die tarifvertraglich vereinbarte einmalige Coronasonderzahlung wurde gesondert durch das Gesetz zur Regelung einer einmaligen Coronasonderzahlung in Baden-Württemberg geregelt

Zudem sollen im Besoldungsbereich bestimmte Ämter des gehobenen wie des mittleren Dienstes angehoben und die Erfahrungsstufen neustrukturiert werden. Erhöhungen kinderbezogener Familienzuschläge sollen die Verfassungsmäßigkeit der Besoldung mit Blick auf die konkretisierten Berechnungsparameter der Beschlüsse des Bundesverfassungsgerichts vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 4/18 und 2 BvL 6/17 unter anderem – gewährleisten. Auch sollen Nachzahlungsregelungen für die Zeit vor Inkrafttreten dieses Gesetzes getroffen werden. Zudem soll ein im Beamtenversorgungsrecht und in anderen dienstrechtlichen Vorschriften festgestellter Änderungsbedarf umgesetzt werden. Im Beihilfebereich wird die zumutbare Eigenvorsorge an das bis zum 31. Dezember 2012 geltende Niveau angepasst. Es erfolgen weitere Änderungen, welche konkrete krankheitsbedingte Aufwendungen betreffen.

Information für Verbände und Organisationen

Verbände und Organisationen, die von der nebenstehenden Regelung betroffen sind, werden in der Regel vom zuständigen Ministerium um eine schriftliche Stellungnahme gebeten (Verbändeanhörung). Sie können die Stellungnahme Ihrer Organisation hier auch verkürzt darstellen und verlinken. Bitte senden Sie dennoch Ihre vollständige Stellungnahme an das entsprechende Ministerium.

Sie konnten den Gesetzentwurf bis zum 3. August 2022 kommentieren.

[Gesetz über die Anpassung von Dienst- und Versorgungsbezügen in Baden-Württemberg und zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften \(BVAnp-ÄG 2022\) \(PDF\)](#)

KOMMENTARE

zum Gesetz über die Anpassung von Dienst- und Versorgungsbezügen

Die Kommentierungsphase ist beendet. Vielen Dank für Ihre Kommentare!

 [Alle Kommentare öffnen](#)

29. VON **OHNE NAME 37104**

📅 20.07.2022 ⌚ 16:34

Familienzuschlag 2020

Hallo,

schön das es eine rückwirkend Zahlung für jedes Kind im Familienzuschlag gibt.

Dies soll sich ja nach der entsprechenden Besoldung und Erfahrungsstufe richten.

Was ist denn mit den Fällen die 2020 noch Beamtenanwärter waren, da wurde der Familienzuschlag ja auch gewährt. Wie wird mit diesen Fällen verfahren? Da es zu diesem Zeitpunkt Anwärterbezüge A5 bis A8 gab?

👍 15 💬 10

28. VON **OHNE NAME 37099**

📅 20.07.2022 ⌚ 16:14

Das nächste Mal dann alle mindestens A10, dann A11, dann A12...usw.

Mir ist es ein Rätsel, wie man diesen Vorschlag ernsthaft diskutieren und dann auch noch gut finden kann. Denken wir das ganze mal weiter:

Aus heutiger Sicht scheint es wahrscheinlich, dass die Tarifabschlüsse die nächsten Jahre im öffentlichen Dienst denen der Wirtschaft weiterhin deutlich unterlegen sein werden, denn es ist für vieles Geld da, jedoch nicht für das Personal. Damit rutscht nacheinander immer die nächste untere Besoldungsgruppe zu nah an die Grundsicherung und alle Beamten dieser Besoldungsgruppe werden eine Gruppe hochgestuft. Wie lange soll das gemacht werden? Bis alle in A16 sind? Und wie geht es dann weiter?

Abgesehen von der fehlenden Wertschätzung und der mangelnden Fürsorgepflicht des Dienstherrn ist es mir ein Rätsel wie intelligente Parlamentarier einem derart kurzsichtigen Vorschlag zustimmen können.

👍 20 💬 23

27. VON **OHNE NAME 37033**

📅 18.07.2022 ⌚ 12:10

QL-Aufsteiger nach A 10 haben Nachteile

Aufsteiger in den GD (PK), die über den QL in A 10 aufgestiegen sind, haben bis zur Ernennung zum POK nach A 10 eine Wartezeit zu durchlaufen. In dieser Zeit heißt es auch Leistung zu erbringen. Mit Ernennung zum POK nach A 10 ist die Besitzstandswahrung (Zulage) beendet.

Zum 01.12.2022 bleiben Sie nun jedoch in A 10 und bekommen maximal die Zulage erneut, um nicht schlechter gestellt zu sein.

Wo bleibt nun beim OL-Aufsteiger die Anerkennung der Leistung auch um sich gegenüber dem Nicht-QL-Aufsteiger der von A 9 Z in A 10 Z aufsteigt zu distanzieren?

👍 30 💬 26

26. VON **OHNE NAME 36986**

📅 15.07.2022 ⌚ 13:32

Anmerkung zum Kommentar 25

Laut Artikel 36 erhalten die Aufstiegsbeamten, welche sich vor dem Aufstieg in A9z befanden und in den gehobenen Dienst aufgestiegen sind auch die Zulage (A10z). Dies ist auch so, wenn der Beamte sich bereits in A10 befindet. Somit findet hier keine Benachteiligung statt.

👍 26 💬 15

25. VON **OHNE NAME 36982**

📅 15.07.2022 ⌚ 11:24

Höhere Besoldung im MD als Aufsteiger im GD



Durch die Anhebung von A9z auf A10z im MD haben wir folgendes Problem.

Ein Polizeibeamter der aufgrund der Leistung einen Lehrgang zur Qualifizierung absolviert hat und daher in den GD aufgestiegen ist (und sich bereits in A10 befindet) bekommt ab dem 01.12.22 weiterhin A10 (Bei den meisten mittlerweile Ende, sodass sie auch mit A10 in Pension gehen!). Wohlgemerkt ist die Voraussetzung, dass sich der Beamte bereits im MD A9Z befunden hat um in den GD aufsteigen zu können.



Ein Beamter der keinen QL besucht hat und in A9Z MD bleibt ist ab dem 01.12 in 10Z und somit besser gestellt als der Beamte der den Aufstieg in den GD absolviert hat und mit A10 in Pension geht.

Das widerspricht meines Erachtens jeglicher Grundlage des Leistungsprinzips. Hierfür sollte es für die Beamten, die sich bereits im GD A10 befinden ebenfalls eine Anhebung auf 10Z geben.

So ist er nicht schlechter gestellt als sein Kollege im MD.

 13  22

24. VON **DIETMARFERGER.DE**



 14.07.2022  11:37

Akzeptanz der Bevölkerung



Es ist der Bevölkerung nicht mehr vermittelbar, dass insbesondere im höheren Dienst die Gehälter linear wachsen und in Bereiche vorstoßen, die von den meisten Steuerzahlern niemand mehr erreicht.

Es sollte also keine linearen Anpassungen mehr geben, sondern stärkere Anhebungen in den unteren Gehaltsstufen, dafür aber keine Anhebung in den höheren Gehaltsstufen.

Alle Menschen in Deutschland erleben gerade einen massiven Verlust an Kaufkraft, den aber die Menschen mit heute schon sechstelligem Gehalt wesentlich besser kompensieren können als die, die nur einen Gehalt etwas über dem Mindestlohn erhalten.

 27  56

23. VON **OHNE NAME 36944**

 13.07.2022  16:32



Abstandsgebot

Beim vier Säulen Modell stellt sich die Frage, wie die Ungleichbehandlung zwischen mD und gD zum hD gerechtfertigt wird? Warum wird hier nicht das Eingangssamt auf A14 gehoben? Art. 3 des GG usw. rufen förmlich nach einer gerichtlichen Überprüfung. Wo bleiben die Ausgewogenheit der Besoldung und das Abstandsgebot? Der reine Verweis auf fehlende Mittel ist eine Farce und mit rechtsstaatlichen Grundsätzen nicht zu vereinen. Dann hätte eben eine andere "Gesamtlösung" gefunden werden müssen.

Darüber hinaus rühmt sich das Land mit stets mit fairen Bedingungen und Gleichstellung aller Art, sieht hier aber großzügig über eine kleine, aber nicht unwichtige, Gruppe von Beschäftigten hinweg. Wie soll der öffentliche Dienst für alle Qualifikationsebenen interessant beworben werden, wenn man nur gewissen Gruppen seine Wertschätzung entgegen bringt?

Dieses Gesetz birgt großes Widerspruchspotential, sodass auch beim LBV wieder eine Menge zusätzlicher Verwaltungs- und Gerichtsaufwand anfallen wird. Schade.

Und zuletzt lässt das alles keine guten Vorzeichen stehen für die anstehenden Tarifverhandlungen. In Zeiten grassierender Inflation, Energie und Lebenshaltungskosten darf auch der öffentliche Dienst nicht auf der Strecke bleiben. Die späte Übernahme des Tarifergebnisses 2021 stellt hierfür keine Hilfe dar.

 41  19

22. VON **OHNE NAME 36858**

📅 10.07.2022 ⌚ 11:26

4-Säulen-Modell

Leider wurde die Chance nicht genutzt, um sich wirklich nachhaltig gut im Kampf um Fachkräfte gegenüber der freien Wirtschaft aufzustellen.

Ich finde es insbesondere schade, dass bei man bei der Reduzierung der Erfahrungsstufen von 12 auf 10 gleichzeitig die unteren Stufen von 2 auf 3 Jahre verlängert hat. Gerade die ersten Jahre im Berufsleben sind im Hinblick auf Gründung einer Familie und dem Erwerb eines Eigenheims mit die kostenintensivsten Jahre im Leben. Hier hätte ich es sinnvoll gefunden, wenn man beispielsweise die Stufen 1-3 bei 2 Jahren belassen hätte und wegen mir die Stufen 9 + 10 um ein Jahr verlängert hätte, um speziell Berufseinsteigern die Wahl für den öffentlichen Dienst schmackhafter zu machen.

👍 30 💬 18

21. VON **OHNE NAME 36851**

📅 09.07.2022 ⌚ 11:09

A10Z



Werte Kollegen,

bezüglich der Ruhegehaltsfähigkeit der Zulage für Aufstiegsbeamte gilt entsprechen



Artikel 3, Nr. 2, Buchstabe b

Demnach erhalten auch Aufsteiger die Zulage weiter in ihrer Pension, obwohl Artikel 36 besagt, dass die Zulage nicht ruhegehaltsfähig ist.

Etwas kompliziert verfasst, aber keine Sorge, die Zulage wird auch in der Pension gewährt

 22  12

20. VON **FINANZAMT**

 08.07.2022  09:24

BVAnp-ÄG

Ist es der überfällige große Wurf für den mittleren Dienst und die Beamten mit mehr als 2 Kinder im Land, welche unser Dienstherr hier vornehmen will?

Naja.

Das Land reagiert wieder nur auf Urteile und versucht eine billige Lösung zu finden. Dennoch kann sich der mittlere Dienst freuen.

Endlich bekommen die Kollegen angemessene Bezüge.

Die Verringerung der Zulage bei den A9-Z-Beamten, welche nun A10-Z werden ist unter Berücksichtigung der anderen Hebungen nicht nachvollziehbar aber sicherlich wegen dem Abstandsgebot zwischen den Laufbahngruppen gewollt. (Statt 324 Euro nur noch 156 Euro)

Die Aufstiegsbeamte von mittleren Dienst in den gehobenen Dienst sind

nach meiner Ansicht offenkundig schlechter gestellt. Warum wird die Zulage gem. Artikel 36 für diese Beamte nicht ruhegehaltfähig? Die Aufstiegsbeamte sind im Regelfall bei Ü50 und die Beförderung nach A11 kann in den Finanzämtern erst nach einer Wartezeit von 3 Jahren erfolgen. Hier wäre ohne größeres finanziellen Risiko für das Land eine rechtliche Gleichstellung mit dem mittleren Dienst mehr als Sinnvoll.

Eine Klage vor Gericht würde sicherlich eine Änderung notwendig machen.

Generell wäre ein größeren Wurf für die Verwaltung im Land besser gewesen - der gehobene Dienst hat in 2019 in der Finanzverwaltung eine Nachholung der A12-Stellen erlebt und es wurden positiverweise

sehr viele Kollegen nach A12 befördert. Die jetzige Aktion für den mittleren Dienst lässt dies aber wieder verblassen. Was ist mit dem Abstandsgebot zwischen den Laufbahngruppen ? Die Abstände sind zu gering. Die A12-Stellen im Haushalt sind zu 100% hinterlegt statt 80%(?). Sämtliche gehobenen Dienststellen im Finanzamt/Verwaltung sollten A12 Dienstposten sein. In 2019 wurden einige Dienstposten auf A11-Stellen abgesenkt, obwohl die gleiche Arbeit wie auf A12-Stellen gemacht wird. Zusätzlich wäre die Einführung eines A12_Z Dienstposten oder Ausweitung/Erhöhung der A13 Dienstposten nun überfällig.

Die Sachgebietsleiter im Außendienst, welche im gehobenen Dienst sind warten auch auf eine Einführung von A13-Z oder A14-Posten.

(In der Betriebsprüfung sind einige Prüfer, wie die Sachgebietsleiter auf



A13 Posten - Kein Unterschied zwischen Führungskraft und Prüfer)

Zu der Kinderzulage ist anzumerken, dass die Änderung zu spät kommt.

Es gab schon in 2017 das Gutachten der Gewerkschaften und die Regierung hat aus Kostengründen die Beamte mit Familien im Regen stehen lassen.

Es wäre vielleicht für eine moderne Verwaltung sinnvoll, das der Dienstherr nicht immer auf Gerichtsurteile wartet um offenkundige

Defizite in der Besoldung zu reparieren. Insbesondere, wenn diese Änderungen neue Klagen heraufbeschwören.

 24  16

Link dieser Seite:

<https://beteiligungsportal.baden-wuerttemberg.de/de/mitmachen/lp-17/gesetz-ueber-die-anpassung-von-dienst-und-versorgungsbezeugen/kommentar/4?print=1&cHash=6e525fe03c897064a60c8d39771a85cd>