

Landesrecht Nordrhein-Westfalen

Das neue Dienstrecht in Nordrhein-Westfalen

Bearbeitet von

Herausgegeben von Dirk Lenders, Dr. Thorsten Baumanns, und Henriette Schwarz

Nach Ablauf dieses Zeitraums erhält sie bzw. er die Zulage iHv 50 Prozent des Zulagenbetrags. Hinter der Weitergewährung steckt der Gedanke, dass bei einer über fünfjährigen Verwendung dieser Art mit Nachwirkungen zu rechnen ist. Die sollen mit der Besitzstandswahrung ausgeglichen werden. 141

Hat eine oder ein zuvor tatsächlich als Luftfahrzeugführerin oder Luftfahrzeugführer verwendete Beamtin bzw. verwendeter Beamter einen Anspruch auf die Zulage nach § 53 Abs. 2 LBesG NRW und wechselt sie oder er in eine zulagenberechtigende Verwendung iSd § 53 Abs. 1 Nr. 2 LBesG NRW, erhält sie bzw. er mittels Aufstockung iHd Differenzbetrags weiterhin faktisch die höhere Zulage. Endet die neue Verwendung, so wird dieser Betrag weiter gewährt, sofern der Fünfjahreszeitraum des § 53 Abs. 2 S. 1 LBesG NRW noch nicht durch Voll- oder Teilfortzahlung ausgefüllt ist. Parallel kann zudem ein Anspruch auf die Fortzahlung der geringeren Zulage bei Erfüllung der Voraussetzungen des Absatzes 2 bestehen. 142

Die Stellenzulage für fliegendes Personal nach § 53 Abs. 2 LBesG NRW wird neben einer Stellenzulage für Beamtinnen und Beamte des Verfassungsschutzes iSd § 56 Nr. 1 LBesG NRW gewährt, soweit sie diese übersteigt. Neben der Stellenzulage nach § 56 Nr. 1 LBesG NRW wird die Stellenzulage nach § 53 Abs. 1 LBesG NRW gezahlt, soweit sie höher ist als die Hälfte der Stellenzulage für Beamtinnen und Beamte des Verfassungsschutzes. 143

ff) Zulage für die Verwendung bei obersten Behörden des Bundes oder eines anderen Landes (§ 54 LBesG NRW). Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter erhalten während ihrer Verwendung bei obersten Behörden oder Gerichtshöfen des Bundes oder obersten Behörden eines anderen Landes, sofern bei der Verwendung bei diesen Behörden eine Stellenzulage gewährt wird, eine solche. Die Höhe der sog. **Ministerialzulage** richtet sich nach dem Besoldungsrecht des Bundes oder des Landes, wenn der Dienstherr, für den die oder der Betroffene tätig ist, diese in vollem Umfang erstattet. Sie wird neben der Stellenzulage für Beamtinnen und Beamte mit vollzugspolizeilichen Aufgaben, der Feuerwehr, als fliegendes Personal und beim Verfassungsschutz nur gewährt, soweit sie diese übersteigt. 144

gg) Stellenzulagen für Lehrkräfte (§ 55 LBesG NRW). Das Landesbesoldungsgesetz NRW sieht zudem Stellenzulagen für Lehrkräfte vor. Diese erhalten gem. § 55 Abs. 1 LBesG NRW: 145

Fallgruppe 1

146

- Lehrerinnen und Lehrer in der Laufbahngruppe 2 mit dem ersten Einstiegsamt einschließlich Sonderpädagoginnen und -pädagogen mit der Befähigung zu einem schulform- oder schulstufenbezogenem Lehramt, die neben der Unterrichtstätigkeit im Schuldienst Aufgaben als Fachleiterin oder -leiter an Zentren für schulpraktische Lehrerbildung wahrnehmen;
- (Ober-)Studienrätinnen und -räte, die neben der Unterrichtstätigkeit im Schuldienst Aufgaben als Fachleiterin und -leiter an Zentren für schulpraktische Lehrerbildung wahrnehmen und sie als Fachleiterin oder -leiter allgemein auf Stellen der Besoldungsgruppe A 15 geführt werden;
- Beträgt die Inanspruchnahme als Fachleiterin oder -leiter mehr als ein Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit, wird die Zulage in voller Höhe gewährt, ansonsten iHv zwei Dritteln;
- Die Inanspruchnahme bemisst sich nach der Pflichtstundenermäßigung;
- Die Gewährung der Stellenzulage wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass der Einsatz als Fachleiterin oder -leiter aus zwingenden organisatorischen Gründen eine Unterrichtstätigkeit im Schuldienst nicht oder nur in geringem Umfang zulässt;
- Die Zulage ist ruhegehaltfähig, § 48 Abs. 5 S. 1 LBesG NRW;

147 Fallgruppe 2

- Lehrerinnen und Lehrer in der Laufbahngruppe 2 mit dem ersten Einstiegsamt einschließlich Sonderpädagoginnen und -pädagogen mit der Befähigung zu einem schulform- oder schulstufenbezogenem Lehramt, die Aufgaben als Fachleiterin bzw. -leiter in der Lehrerfortbildung auf Bezirksebene wahrnehmen;
- (Ober-)Studienrätinnen und -räte, die Aufgaben als Fachleiterin bzw. -leiter in der Lehrerfortbildung auf Bezirksebene wahrnehmen;
- Die Zulage ist nach § 48 Abs. 5 S. 1 LBesG NRW ruhegehaltfähig.

148 Fallgruppe 3

- (Ober-)Studienrätinnen und -räte mit zusätzlicher Prüfung für ein sonderpädagogisches Lehramt;
- Die Zulage ist nicht ruhegehaltfähig.

149 Fallgruppe 4

- Lehrerinnen und Lehrer während der Dauer der Abordnung zu Kommunalen Integrationszentren als Fachkraft (4a) oder als Leiterin bzw. Leiter (4b).
- Die Zulage ist ruhegehaltfähig, § 48 Abs. 5 S. 1 LBesG NRW.

150 Der Gesetzgeber kann gem. § 55 Abs. 2 LBesG NRW zudem mittels Rechtsverordnung weitere Stellenzulagen vorsehen

- Beamtinnen und Beamte des Verwaltungs- und Vollzugsdienstes sowie für Richterinnen, Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte, die in ihrem Hauptamt mindestens zur Hälfte in der dienstlichen Aus- oder Fortbildung als Lehrkräfte tätig sind,
- Lehrkräfte, deren Tätigkeit sich aus den ihrer Ausbildung entsprechenden Aufgaben durch eine der folgenden ständigen Funktionen heraushebt:
 - a) ausschließlicher Unterricht an Förderschulen, soweit es sich um Lehrkräfte der Besoldungsgruppe A 12 oder niedriger handelt,
 - b) Leitung eines Schülerheimes,
 - c) fachliche Koordinierung bei Schul- oder Modellversuchen oder neuen Schulformen,
 - d) Unterricht im Strafvollzugsdienst,
 - e) Verwendung als Fachberaterin oder Fachberater für Hör- und Sprachgeschädigte bei Gesundheitsämtern,
 - f) Verwendung an staatlichen Berufsförderungswerken.

151 Ist die Wahrnehmung der Funktion bereits durch eine entsprechende Einstufung berücksichtigt, dann darf keine Stellenzulage iSd § 55 Abs. 2 LBesG NRW gewährt werden. Keine Stellenzulage bringt daher die schulfachliche Koordinierung an Gesamtschulen sowie Leitung oder fachliche Koordinierung an schulformunabhängigen Orientierungsstufen mit sich, da diese Aufgaben bereits durch die Einstufung in ein Amt der Besoldungsgruppe A 13 oder A 14 Berücksichtigung gefunden haben.**152 hh) Weitere Stellenzulagen (§ 56 LBesG NRW).** Darüber hinaus erhalten gem. § 56 LBesG NRW weitere Beamtinnen und Beamte eine Stellenzulage. Berechtig sind

- Beamtinnen und Beamte, die im **Verfassungsschutz** verwendet werden (Besoldungsgruppe A 6: 161,06 Euro, A 7 und A 8: 159,14 Euro, A 9: 157,23 Euro; ab Besoldungsgruppe A 10: 196,52 Euro)

153 – Beamtinnen und Beamte in der Laufbahngruppe 1 mit dem zweiten Einstiegsamt ab der Besoldungsgruppe A 6, in denen die Meisterprüfung oder die Abschlussprüfung als **staatlich geprüfter Techniker** vorgeschrieben ist (Besoldungsgruppe A 6: 40,27 Euro, A 7 und A 8: 39,79 Euro, ab A 9: 39,31 Euro)**154** – Richterinnen und Richter, die kraft Amtes Vizepräsident oder stellvertretendes Mitglied des **Verfassungsgerichtshofs** sind und mindestens einmal im Monat an einer Sitzung zur Beratung oder Verhandlung einer Sache teilnehmen (524,07 Euro je Monat)

d) Andere Zulagen

Das Landesbesoldungsgesetz NRW sieht neben Amtszulagen, der Strukturzulage und den Stellenzulagen noch sog. „Andere Zulagen“ vor. Dazu zählen die Ausgleichszulage für den Wegfall von Stellenzulagen, die Zulage für die Wahrnehmung befristeter Funktionen oder eines höhenwertigen Amtes, Prämien und Zulagen für besondere Leistungen, die Ausgleichszulage bei Dienstherrnwechsel sowie die Zulage für besondere Erschwernisse. Alle Zulagen haben gemein, dass kein Festbetrag vorgesehen ist, sondern sie vielmehr individuell berechnet werden müssen. 155

aa) Ausgleichszulage für den Wegfall von Stellenzulagen (§ 57 LBesG NRW). 156
Stand einer Beamtin oder einem Beamten in einem Zeitraum von sieben Jahren eine Stellenzulage insgesamt mindestens **fünf Jahre** lang zu und fällt diese nun aus **dienstlichen Gründen** weg, so erhält sie bzw. er einen finanziellen Ausgleich. Nicht mehr erforderlich ist eine fünfjährige ununterbrochene zulagenberechtigte Verwendung. Die Berechnung des Zeitraums richtet sich nach § 191 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB). Demnach bestimmt sich ein Zeitraum nach Jahren, der nicht zusammenhängend verlaufen braucht, so, dass das Jahr zu 365 Tagen gerechnet wird. Dienstliche Gründe liegen grds. vor, wenn die Zulage aufgrund einer Beförderung, eines Aufstiegs in eine höhere Laufbahngruppe oder einer erfolgreichen Bewerbung auf eine Stellenausschreibung wegfällt. Führen jedoch ausschließlich oder überwiegend persönliche Gründe zum Ausscheiden aus der bisherigen Verwendung und damit zum Verlust der Stellenzulage, wird keine Ausgleichszulage gezahlt.

Die **Höhe der Zulage** richtet sich nach dem Betrag, den die Beamtin bzw. der Beamte am Tag vor dem Wegfall der Stellenzulage erhalten hat. Jeweils nach Ablauf eines Jahres vermindert sich die Ausgleichszulage ab Beginn des Folgemonats um 20 Prozent. Das bedeutet, dass sie innerhalb von fünf Jahren schrittweise abgebaut wird. Erhöhen sich die Dienstbezüge wegen eines Anspruchs auf eine Stellenzulage, wird diese auf die Ausgleichszulage angerechnet. Die Erhöhung der Bezüge zB aufgrund einer linearen Anpassung anlässlich einer Besoldungsrunde oder aufgrund einer Beförderung hat hingegen keinen Einfluss mehr auf die Höhe der Ausgleichszulage. Fällt die Stellenzulage zum Zeitpunkt der Vollzeitbeschäftigung weg und wechselt die Beamtin bzw. der Beamte innerhalb des Ausgleichszeitraums in die **Teilzeit**, wird die Ausgleichszulage iSd § 8 LBesG NRW gekürzt. War die ausgleichende Stellenzulage **ruhegehaltfähig**, so gilt dies auch für die Ausgleichszulage. 157

Stand einer Beamtin bzw. einem Beamten zwar in besagten Zeitraum stets eine Stellenzulage zu, war das aber nicht immer dieselbe, so bemisst sich die Ausgleichszahlung nach dem niedrigsten Betrag. 158

Mit der Zulage will der Gesetzgeber die **Wechselbereitschaft** der Beamtinnen und Beamten erhöhen. Sie sollen sich nicht wegen aus einem Verwendungswechsel drohenden finanziellen Einbußen gegen einen solchen entscheiden. 159

Die Ausgleichszulage wird nicht bei der Zulage für fliegendes Personal nach § 53 LBesG NRW gewährt, bei Wegfall einer Stellenzulage aufgrund einer Disziplinarmaßnahme sowie bei Zahlung von Auslandsbesoldung in der neuen Verwendung. 160

bb) Zulage für die Wahrnehmung befristeter Funktionen (§ 58 LBesG NRW). 161
Eine nicht ruhegehaltfähige Zulage zu den Dienstbezügen kann laut § 58 LBesG als Leistungsanreiz gewährt werden, wenn der Beamtin oder dem Beamten eine **herausgehobene Funktion befristet übertragen** wird. Damit sollen zeitlich begrenzte Funktionen wie zB die Arbeit an einem Projekt erfasst werden. Herausgehoben ist die Aufgabe, wenn sie unabhängig von der in der Verwaltung bestehenden hierarchischen Struktur zu erledigen ist.

Die Zulage kann aber auch dann gezahlt werden, wenn die herausgehobene Funktion nach der Verwaltungspraxis üblicherweise nur befristet wahrgenommen wird. Damit gemeint sind zB Stabsfunktionen wie die der Pressesprecherin oder des Pressesprechers. Sie 162

bringen eine erhöhte besondere Belastung mit sich, die mittels Zulage honoriert werden soll.¹⁶

- 163 In den aufgezeigten Fällen fallen Status und Funktion zwar auseinander, aber das bei beiden Alternativen nur zeitlich begrenzt. Folglich gibt es nach hM dagegen keine verfassungsrechtlichen Bedenken.¹⁷
- 164 Die Zulage kann **frühestens ab dem siebten Monat der ununterbrochenen Wahrnehmung** der Aufgabe und bis zu fünf Jahre lang gezahlt werden. Sie wird bis zur Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen dem Grundgehalt der Besoldungsgruppe der Beamtin bzw. des Beamten und dem Grundgehalt der Besoldungsgruppe, die der Wertigkeit der wahrgenommenen Funktion entspricht, gewährt. Allerdings darf der Betrag nicht höher sein als die Differenz aus der eigenen Besoldungsgruppe und der dritten auf diese Folgende. Für zB die Besoldungsgruppe A 11 ist es die Besoldungsgruppe A 14. Bei einem Wechsel von Besoldungsordnung A zu B ist zu berücksichtigen, dass bei der Besoldungsgruppe A 15 die Besoldungsgruppe B 1 betragsmäßig zwischen A 15 und A 16 liegt und deswegen übersprungen werden muss. Folglich ist die dritthöchste Besoldungsgruppe von A 15 die Besoldungsgruppe B 3. Wird der Beamtin oder dem Beamten ein anderes Amt mit höherem Endgrundgehalt verliehen, vermindert sich die Zulage um den Erhöhungsbetrag.
- 165 Die Entscheidung über die Gewährung der Zulage stellt einen Verwaltungsakt dar. Der obersten Dienstbehörde bzw. die von dieser bestimmten Stelle steht dabei ein **Ermessensspielraum** hinsichtlich des „Ob?“, „Wann?“ und „Wie hoch?“ zu. Dabei zu berücksichtigen ist der in § 58 Abs. 3 LBesG NRW normierte Haushaltsvorbehalt. Der Haushaltsgesetzgeber muss ausdrücklich einen Teil des Budgets für diese Art der Zulage vorsehen oder die Planstellen mit einem entsprechenden Vermerk versehen haben. Andernfalls kann sie nicht gewährt werden.
- 166 **cc) Zulage für die Wahrnehmung eines höherwertigen Amtes (§ 59 LBesG NRW).** Eine Beamtin oder ein Beamter in einer Besoldungsgruppen der Landesbesoldungsordnung A, der bzw. dem Aufgaben eines höhenwertigen Amtes vorübergehend vertretungsweise übertragen wurden, erhält **ab dem 13. Monat** der ununterbrochenen Aufgabewahrnehmung eine nicht ruhegehaltfähige Zulage. Allerdings müssen zu diesem Zeitpunkt auch die haushaltsrechtlichen und laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für die Übertragung des Amtes vorliegen. Sind die Tatbestandsvoraussetzungen erfüllt, besteht der Anspruch der Beamtin bzw. des Beamten auf die Zulage.
- 167 Die **haushaltsrechtliche Voraussetzung** führt dazu, dass § 59 LBesG NRW die Fälle der Vakanzvertretung, nicht aber die Fälle der Verhinderungsververtretung erfasst. Bei der Wahrnehmung der höherwertigen Aufgabe wegen eines noch nicht entschiedenen Konkurrentenstreitverfahrens wird daher eine solche Zulage gewährt, bei einer Vertretung wegen zB längerer Erkrankung der Planstelleninhaberin bzw. des Planstelleninhabers jedoch trotz Erfüllung der übrigen Bedingungen nicht. Denn wesentlich ist, dass die Planstelle, die die wahrgenommene Aufgabe beinhaltet, nicht besetzt ist.
- 168 Die **laufbahnrechtliche Voraussetzung** erfordert, dass die oder der die Aufgabe wahrnehmende Beamtin bzw. Beamte die laufbahnrechtlichen Anforderungen erfüllt, um in die freie Planstelle befördert werden zu können.
- 169 Die **Wartefrist** wurde zu Gunsten der Beamtinnen und Beamten von 18 auf 12 Monate verkürzt, weil der Gesetzgeber eine längere Frist für unangemessen erachtet.
- 170 **Sinn und Zweck** der Vorschrift sind, die aufgrund der Nichtbesetzung der freien Planstelle (freigewordenen) finanziellen Mittel auszugeben und den Dienstherrn damit anzuhalten, mittels Stellenbesetzung für einen Einklang mit der Ämterordnung des Besoldungsgesetzes zu sorgen.¹⁸

¹⁶ Vgl. 45.1 BBesGVwV.

¹⁷ Vgl. BVerwG, Beschl. v. 3.7.1985 – 2 BvL 16/82.

¹⁸ Vgl. VG München, Urt. v. 29.11.2016 – M 12 K 14.4702.

Die Zulage wird in **Höhe** des Unterschiedsbetrages zwischen dem Grundgehalt der Besoldungsgruppe der bzw. des vertretenden Beamtin bzw. Beamten und dem Grundgehalt gewährt, das dem Verwendungsamts zugeordnet ist. Bezogene Strukturzulage, Amtszulagen und Stellenzulagen sind auf die Zulage anzurechnen, wenn sie in dem höherwertigen Amt nicht zustünden. Das hat zur Folge, dass die Besoldung in der Zeit der Vertretung nicht höher ausfällt, als wenn die Vertreterin oder der Vertreter tatsächlich das höhenwertige Funktionsamt inne hätte.

dd) Prämien und Zulagen für besondere Leistungen (§ 60 LBesG NRW). In § 60 LBesG NRW sind die Regelungen zu Prämien und Zulagen für besondere Leistungen, die zuvor in § 42a Übest NRW und § 6 LBesG zu finden waren, inhaltlich unverändert zusammengefasst. Die bislang die Einzelheiten regelnde Leistungsprämien- und -zulagenverordnung (LPZVO) gilt weiterhin fort.

Damit bleibt es auch bei der **Deckelung**, wonach die Gesamtzahl der in einem Kalenderjahr bei einem Dienstherrn vergebenen Leistungsprämien und Leistungszulagen grds. 15 Prozent der Zahl der bei dem Dienstherrn vorhandenen Beamtinnen und Beamten der LBesO A nicht übersteigen darf. Ausnahmen bestehen, wenn von der Möglichkeit der Vergabe von Leistungsstufen nicht vollumfänglich Gebrauch gemacht wurde. Dann können besagte Prämien und Zulagen in diesem Umfang gewährt werden.

Leistungsprämien dürfen das Anfangsgrundgehalt der Besoldungsgruppe der Beamtin bzw. des Beamten und **Leistungszulagen** monatlich 7 Prozent des Anfangsgrundgehaltes nicht übersteigen. Leistungszulagen werden nur befristet gezahlt und sind bei Wegfall des Grundes der Zahlung zu widerrufen. Sowohl Prämie als auch Zulage sind nicht ruhegehaltfähig.

Zudem hat der Gesetzgeber eine **Höchstgrenze** gezogen. So darf eine Beamtin oder ein Beamter innerhalb eines Kalenderjahres insgesamt nur Leistungsvergütungen bis zur Höhe des Anfangsgrundgehaltes der Besoldungsgruppe erhalten, der sie bzw. er im Zeitpunkt der Entscheidung über die Gewährung angehört.

ee) Ausgleichszulage bei Dienstherrnwechsel (§ 61 LBesG NRW). Erhalten Beamtinnen und Beamte, die sich in den Geltungsbereich des Landesbesoldungsgesetzes NRW **versetzen** lassen, aufgrund dessen geringere Dienstbezüge, bekommen sie eine Ausgleichszulage nach § 61 LBesG NRW.

Gleiches gilt in Fällen der **Versetzung aus dienstlichen Gründen**, einer **Übernahme**, einem **Übertritt**, einem **eine Ernennung erfordernden Wechsels** aus einem Beamten- oder Richterverhältnis, jeweils von außerhalb des Geltungsbereichs des Landesbesoldungsgesetzes NRW in den Geltungsbereich des Gesetzes. Bei Vorliegen eines solchen Sachverhalts ist die Zulage ruhegehaltfähig. Allerdings nur, soweit die zu berücksichtigenden Dienstbezüge es sind.

Keine Anwendung findet die Vorschrift auf Professorinnen und Professoren der Besoldungsgruppen W 2 und W 3. Für diese sind die §§ 33 ff. LBesG NRW einschlägig.

Die **Höhe** der Zulage entspricht dem Unterschiedsbetrag zwischen der Summen der Dienstbezüge (Grundgehalt, Amts- und Stellenzulagen, Strukturzulage, Familienzuschlag, Ausgleichs- und Überleitungszulagen, monatlicher Anteil der Sonderzahlung) aus der bisherigen Verwendung und der neuen Verwendung zum Zeitpunkt der Versetzung.

Jede **Erhöhung** der Dienstbezüge führt zu einer Verminderung des Zuschlags um die Hälfte des Erhöhungsbetrages. Auf diese Weise soll schrittweise eine Angleichung an das Bezügenrelevanz Nordrhein-Westfalens erfolgen.

Mit der Zulage will das Land laut Gesetzgeber im Wettbewerb um die besten Fachkräfte **attraktiv** und **konkurrenzfähig** bleiben sowie gezielt Personal anderer Dienstherrn in ihrer Wechselbereitschaft bestärken.

ff) Forschungs- und Lehrzulage für Professorinnen und Professoren (§ 62 LBesG NRW). Professorinnen und Professoren in Ämtern der Landesbesoldungsordnung W, die erfolgreich Drittmittel angeworben haben und das Forschungs- oder Lehrvorhaben

der Hochschule durchführen, kann für die Dauer des Drittmittelflusses aus diesen Mitteln eine nicht ruhegehaltfähige Zulage gewährt werden. Der Drittmittelgeber muss aber bestimmte Mittel ausdrücklich zu diesem Zweck vorgesehen haben. Forschungs- und Lehrzulagen dürfen in der Regel jährlich 100 Prozent des Jahresgrundgehaltes der Professorin oder des Professors nicht überschreiten.

183 **gg) Zulage für Juniorprofessorinnen und -professoren (§ 63 LBesG NRW).** Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren erhalten, wenn sie sich als Hochschullehrerinnen oder Hochschullehrer bewährt haben, ab dem Zeitpunkt der ersten Verlängerung des Beamtenverhältnisses eine nicht ruhegehaltfähige Zulage nach Anlage 15.

184 **hh) Zulage für Professorinnen und Professoren als Richterinnen oder Richter (§ 64 LBesG NRW).** Eine Professorin bzw. ein Professor, die bzw. der an einer Hochschule lehrt und zugleich ein Richteramt der Besoldungsgruppen R 1 oder R 2 ausübt, erhält, solange sie bzw. er beide Ämter bekleidet, die Dienstbezüge aus dem Professorenamt und eine nicht ruhegehaltfähige Zulage. Die Höhe der Zulage ergibt sich aus der Anlage 15 zum Landesbesoldungsgesetz NRW.

185 **ii) Zulagen für besondere Erschwernisse (§ 65 LBesG NRW).** Das Landesbesoldungsgesetz NRW ermächtigt die Landesregierung zum Erlass einer Erschwerniszulagenverordnung, die der Abgeltung **besonderer**, bei der Bewertung des Amtes oder bei der Regelung der Anwärterbezüge **nicht berücksichtigter Erschwernisse** dient. Die Zulagen sind widerruflich und nicht ruhegehaltfähig. Bis zum Erlass der Rechtsverordnung gilt die Erschwerniszulagenverordnung des Bundes in der übergeleiteten Fassung weiterhin fort.

Durch die Verordnung zur Änderung der Erschwerniszulagenverordnung wurde jedoch § 22 Abs. 1 der EZulV dahingehend angepasst, dass eine Polizeivollzugsbeamtin oder ein Polizeivollzugsbeamter, die bzw. der

- in einem Mobilen Einsatzkommando,
- in einem Spezialeinsatzkommando des Landes für besondere polizeiliche Einsätze,
- bei den Spezialeinheiten der Polizei in einer technischen Einsatzgruppe, einer Verhandlungsgruppe oder einer Führungsstelle oder
- in der Fahndungsgruppe Staatsschutz beim Landeskriminalamt oder als Beamtin oder Beamter unter einer verliehenen, auf Dauer angelegten veränderten Identität (Legende) als Verdeckte Ermittlerin oder als Verdeckter Ermittler verwendet wird, eine Zulage iHv monatlich 300 Euro erhält.

2. Vergütungen

186 Unter Vergütungen sind monetäre Leistungen des Dienstherrn zu verstehen, die aufgrund der Art oder des Umfangs der geleisteten Tätigkeit erbracht werden. Neben der Vergütung für Mehrarbeit kann die Landesregierung eine Vergütung für die Teilnahme an Sitzungen und für die Tätigkeit im Vollstreckungsdienst vorsehen. Die konkrete Ausgestaltung ist der jeweiligen Rechtsverordnung zu entnehmen.

a) Mehrarbeitsvergütung (§ 66 LBesG NRW)

187 Dienst, der **über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus zu leisten** und entsprechend **messbar** ist, wird gem. § 61 LBG NRW als Mehrarbeit bezeichnet. Als Ausgleich für diese sollen Beamtinnen und Beamte entsprechend vom Dienst befreit werden, wobei das innerhalb eines Jahres geschehen muss. Die Beamtin bzw. der Beamte muss also rechtzeitig einen entsprechenden Antrag stellen. Ansonsten verfällt der **Freistellungsanspruch**.

188 Ist die Dienstbefreiung aus zwingenden dienstlichen Gründen unmöglich, können die Beamtinnen und Beamten in Besoldungsgruppen mit aufsteigenden Gehältern jedoch für einen Zeitraum von längstens 480 Stunden im Jahr eine **Mehrarbeitsvergütung** erhalten. Ein solcher zwingender dienstlicher Grund liegt vor, wenn der Freizeitausgleich die Aufgabenerfüllung der Behörde erheblich beeinträchtigen würde. Dies wäre zB gegeben, wenn

die Polizei aufgrund der Freistellung die öffentliche Sicherheit und Ordnung nicht mehr aufrechterhalten könnte. Der Vorrang des Freizeitausgleichs vor der Zahlung einer Mehrarbeitsvergütung ist Ausfluss des den Dienstherrn treffenden **Fürsorgeprinzips**. Aus diesem Grund ist der „zwingende dienstliche Grund“ auch streng auszulegen.¹⁹

Als **messbar** gilt Mehrarbeit, wenn sich der zu verrichtende Dienst in Bezug auf den zeitlichen Ablauf sowie Inhalt nach einem Dienst-, Einsatz oder Unterrichtsplan richten muss. Da reine Verwaltungstätigkeiten nicht messbar sind, fallen sie aus dem Anwendungsbereich der Vergütung für Mehrarbeit raus.²⁰

Die **Höhe der Vergütung** ist nach dem Umfang der tatsächlich geleisteten Mehrarbeit festzusetzen und unter Zusammenfassung von Besoldungsgruppen zu staffeln. Die Voraussetzung, dass die Mehrarbeit tatsächlich abgeleistet worden sein muss, schließt pauschalierende Betrachtungen aus. Vielmehr ist stets eine spitze Abrechnung erforderlich. Die Zusammenfassung der Besoldungsgruppen dient dem Zweck, den Verwaltungsaufwand gering zu halten.

Teilzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte erhalten eine Mehrarbeitsvergütung in Höhe der anteiligen Besoldung (Grundgehalt, Familienzuschlag sowie die in festen Monatsbeträgen festgelegten Zulagen), soweit die Summe aus individueller Arbeitszeit und geleisteter Mehrarbeit die regelmäßige Arbeitszeit der vollzeitbeschäftigten Beamtinnen und Beamten nicht überschreitet.

Bei der Mehrarbeitsvergütung handelt es sich um ein Besoldungselement iSd § 1 Abs. 4 Nr. 5 LBesG NRW. Hierbei gibt es eine kleine **Besonderheit**. Denn grds. ist ein Verzicht auf Besoldung nach § 2 Abs. 3 LBesG NRW ausgeschlossen. Nicht jedoch so bei der Mehrarbeitsvergütung. Hier darf die Beamtin bzw. der Beamte statt des finanziellen Ausgleichs den doch noch möglich gewordenen Freizeitausgleich wählen und damit auf den bewilligten Dienstbezug verzichten.

Die Landesregierung kann Näheres zur Mehrarbeitsvergütung mittels Rechtsverordnung regeln. Solange sie dies noch nicht getan hat, gilt die Mehrarbeitsvergütungsverordnung des Bundes in der übergeleiteten Fassung fort.

Zudem ist die Landesregierung ermächtigt, die Gewährung eines Ausgleichs für den Fall vorzusehen, dass ein Arbeitszeitausgleich aus einer langfristigen ungleichmäßigen Verteilung der Arbeitszeit nicht oder nur teilweise möglich war. Die Höhe der Vergütung soll sich dabei nach den zum Zeitpunkt des Ausgleichsanspruchs geltenden Sätzen der Mehrarbeitsvergütung richten.

b) Sitzungsvergütung (§ 67 LBesG NRW)

§ 67 LBesG NRW ist die Ermächtigungsgrundlage für den Erlass einer Sitzungsvergütungsverordnung. Mit dieser kann die Gewährung einer Vergütung für Beamtinnen und Beamte der Landesbesoldungsordnung A bei Gemeinden mit unter 40 000 Einwohnern, sofern diese regelmäßig als Protokollführer an Sitzungen **kommunaler Vertretungskörperschaften** oder **ihrer Ausschüsse** außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit teilnehmen, geregelt werden. Die vorgesehene Vergütung darf den der Anlage 15 zu entnehmenden Betrag aber nicht übersteigen. Der liegt aktuell bei 102,26 Euro im Monat. Neben der Sitzungsvergütung wird keine Aufwandsentschädigung gewährt. Kann die Arbeitsleistung allerdings durch Dienstbefreiung ausgeglichen werden, geht diese der Vergütung vor.

c) Vergütung im Vollstreckungsdienst (§ 68 LBesG NRW)

Beamtinnen und Beamten, die im Vollstreckungsdienst tätig sind, kann gem. § 68 LBesG NRW – sofern die Landesregierung eine entsprechende Rechtsverordnung erlässt – eine Vergütung gewährt werden. Die Höhe der Vergütung hat sich an den tatsächlich vereinnahmten Gebühren und Beträgen zu orientieren. Mit ihr soll honoriert werden, dass eine Beamtin bzw. ein Beamter durch sein **Engagement** für eine schnelle Erledigung sei-

¹⁹ Vgl. OVG NRW, Beschl. v. 22.4.2010 – 1 A 2265/08.

²⁰ Vgl. BVerwG, Beschl. v. 31.8.1982 – 2 B 172/81.

ner Aufgaben sorgt. Ein Teil der Vergütung kann für ruhegehaltfähig erklärt werden. In diesem Fall erhöht sich die Vergütung seit dem 1.1.2017 monatlich in den Besoldungsgruppen A 5 und A 6 um 4,76 Prozent, in A 7 und A 8 um 3,61 Prozent und in den übrigen Besoldungsgruppen um 2,44 Prozent des für ruhegehaltfähig erklärten Vergütungsteils. Auf diese Weise wird eine Verschlechterung der Betroffenen aufgrund der Integration der Sonderzahlung in die monatlichen Grundgehälter verhindert. Der ruhegehaltfähige Teil der Vergütung war nämlich bislang Bemessungsgrundlage für die jährliche Sonderzahlung. Anspruchsberechtigt können ausschließlich Gerichtsvollzieherinnen und -vollzieher sein. Für andere im Vollstreckungsdienst tätige Beamtinnen und Beamte gilt die Vollstreckungsvergütungsverordnung des Bundes in der mit dem Dienstrechtsanpassungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen in Landesrecht übergeleiteten und durch die Verordnung zur Änderung der Vollstreckungsvergütungsverordnung vom 9.12.2014 redaktionell geänderte Fassung fort. Sie erfasst ua die Vollziehungsbeamtinnen und -beamten der Justiz sowie der Gemeinden.

3. Zuschläge

- 197 Zuschläge stellen als sonstige Bezüge gem. § 1 Abs. 5 Nr. 4 LBesG NRW eine ergänzende Besoldungsleistung dar. Ihnen kommt aber kein durch Art. 33 Abs. 5 GG vermittelter alimentativer Charakter zu. Das Landesbesoldungsgesetz NRW sieht drei Zuschläge vor.

Zuschlag	alt	neu
Sonderzuschläge zur Sicherung der Funktions- und Wettbewerbsfähigkeit	§ 72 ÜBesG NRW	§ 69 LBesG NRW
Zuschlag für Altersteilzeit	§ 6 Abs. 2 ÜBesG NRW iVm Altersteilzeitzuschlagsverordnung	§ 70 LBesG NRW
Zuschlag bei begrenzter Dienstfähigkeit	Verordnung über die Gewährung eines Zuschlages zu den Dienstbezügen bei begrenzter Dienstfähigkeit	§ 71 LBesG NRW

Abbildung 6: Zuschläge

a) Sonderzuschläge zur Sicherung der Funktions- und Wettbewerbsfähigkeit (§ 69 LBesG NRW)

- 198 Zum Zweck der Sicherung der Funktions- und Wettbewerbsfähigkeit des öffentlichen Dienstes kann die oberste Dienstbehörde Beamtinnen und Beamten der Landesbesoldungsordnung A und der Besoldungsgruppe W 1 einen nicht ruhegehaltfähigen Sonderzuschlag gewähren. Der setzt voraus, dass ein vakanter Dienstposten mit Blick auf die erforderliche fachliche Qualifikation und die Bedarfs- wie auch die Bewerberlage andernfalls nicht anforderungsgerecht besetzt werden kann. Zudem muss die Deckung des Personalbedarfs die Zahlung des Sonderzuschlags im konkreten Fall erfordern. Dieses besoldungsrechtliche Instrument soll also nur in **Ausnahmefällen** Anwendung finden. Insbesondere erfasst seien laut Gesetzgeber Sachverhalte, bei denen sich der öffentliche Dienst in Konkurrenz zur Privatwirtschaft befindet und die Zahlung des Sonderzuschlags die Wettbewerbsfähigkeit sichern oder verbessern soll.
- 199 Bei Beamtinnen und Beamten der Landesbesoldungsordnung A darf der Sonderzuschlag monatlich 10 Prozent des Anfangsgrundgehalts der entsprechenden Besoldungsgruppe nicht übersteigen. Grundgehalt und Sonderzuschlag dürfen in der Summe nicht höher ausfallen als das Endgrundgehalt der Besoldungsgruppe. Bei Beamtinnen und Beamten der Besoldungsgruppe W 1 darf der Sonderzuschlag ebenfalls monatlich 10 Prozent des Grundgehalts der Besoldungsgruppe nicht übersteigen.
- 200 Der Zuschlag wird nicht dauerhaft gewährt, sondern jährlich in fünf Schritten **reduziert** bis er aufgezehrt ist. Erstmals erfolgt ein Jahr nach dem Entstehen des Anspruchs die Min-