

**Kleine Anfrage zur schriftlichen Beantwortung
gemäß § 46 Abs. 1 GO LT
mit Antwort der Landesregierung**

Anfrage des Abgeordneten Christian Fühner (CDU)

Antwort des Niedersächsischen Kultusministeriums namens der Landesregierung

Handelt es sich bei dem Stopp von Einstellungen, Beförderungen und Höherstufungen bei den Regionalen Landesämtern für Schule und Bildung (RLSB) sowie den Studienseminaren um ein übliches Verfahren?

Anfrage des Abgeordneten Christian Fühner (CDU), eingegangen am 14.08.2026 - Drs. 19/11348, an die Staatskanzlei übersandt am 18.08.2026

Antwort des Niedersächsischen Kultusministeriums namens der Landesregierung vom 17.09.2026

Vorbemerkung des Abgeordneten

Ausweislich des Artikels im *Rundblick* „Kultusministerin tritt auf die Bremse: Keine Einstellungen in der Schulbehörde mehr“ vom 16.06.2026 hat Kultusministerin Hamburg verfügt, dass Einstellungen, Beförderungen und Höherstufungen bei den RLSB sowie den Studienseminaren gestoppt werden. Nach Angaben einer Sprecherin des Kultusministeriums handele es sich dabei um „ein übliches Verfahren, das der frühzeitigen Absicherung der Handlungsfähigkeit dient.“

Vorbemerkung der Landesregierung

Bei dem Kultusministerium (MK), den Studienseminaren und den Regionalen Landesämtern für Schule und Bildung (RLSB) handelt es sich um eigenständige Bewirtschaftungseinheiten. Dies bedeutet, dass jede dieser Einheiten ein eigenes Haushaltskapitel hat. Diese Haushaltskapitel sind nicht untereinander deckungsfähig.

Einen generellen Stopp bei Einstellungen, Beförderungen und Höherstufungen gibt es bei den RLSB nicht. Vielmehr wurden beim Erkennen der drohenden Haushaltsüberschreitung sämtliche Verfahren kurzzeitig vorübergehend angehalten, um sich einen Überblick über alle aktuellen Personalverfahren zu verschaffen. Dies diene dem Ziel, eine verlässliche Prognose über die Entwicklung der Haushaltsmittel im Personalbereich zu treffen. So kann eine verantwortungsvolle Personalbewirtschaftung sichergestellt werden, die die Handlungsfähigkeit der RLSB gewährleistet und gleichzeitig die haushaltsrechtlichen Vorgaben einhält.

Durch eine engmaschige Steuerung und Koordinierung sind in dem Bereich der RLSB weiterhin einzelfallbezogene Personalmaßnahmen möglich. Im August gab es einen Personalzuwachs von zwanzig Personen bei den RLSB. Dabei handelt es sich schwerpunktmäßig um Nachwuchskräfte, die ein Bachelorstudium oder eine Verwaltungsausbildung abgeschlossen haben. Aufgrund der aktuellen Pensionierungswelle sind diese für die Sicherstellung der Leistungsfähigkeit der RLSB von essenzieller Bedeutung. Für das restliche Haushaltsjahr werden noch zehn weitere Zugänge in diversen Fachbereichen der RLSB erwartet. Darüber hinaus konnten bislang alle geplanten Beförderungen und Höherstufungen durchgeführt werden.

Im Bereich der Studienseminare kam es im letzten Jahr zu einer tatsächlichen Haushaltsüberschreitung. Deshalb hat sich im Folgejahr gemäß § 6 Abs. 4 Haushaltsgesetz 2025 das Beschäftigungsvolumen und Budget entsprechend vermindert, sodass zeitweilig keine Nachbesetzungen erfolgen konnten. Mittlerweile entspannt sich die Haushaltslage in diesem Bereich jedoch zunehmend, sodass die ersten Nachbesetzungsverfahren für das kommende Haushaltsjahr gestartet werden konnten.

Die genannten Maßnahmen bei den RLSB und den Studienseminaren betreffen nur das aktuelle Haushaltsjahr. Für das nächste Jahr zeichnet sich in beiden Bereichen prognostisch eine Entspannung der Haushaltslage ab, sodass die entsprechenden Gegensteuerungsmaßnahmen voraussichtlich gelockert bzw. aufgehoben werden können.

Für das MK waren weder im aktuellen Haushaltsjahr noch in den vorausgegangenen Jahren entsprechende Maßnahmen erforderlich. Mit Blick auf die Fragen zum MK (Nr. 2 bis 7) ist zudem auf die organisatorischen Anpassungen seit Beginn der 19. Wahlperiode hinzuweisen. Diese betreffen die Übernahme zusätzlicher Aufgaben infolge der Wahrnehmung der Funktion der stellvertretenden Ministerpräsidentin durch die Kultusministerin. In diesem Zusammenhang wurden Stellenressourcen vom Ministerium für Wirtschaft, Verkehr und Bauen (MW) zum MK verlagert. In der Folge wurden insbesondere die Referate K1 (Grundsatzangelegenheiten und strategische Planung) und K3 (Politische Koordinierung) eingerichtet sowie personell aufgebaut. Die Referate nehmen Aufgaben der strategischen Planung, der politischen Koordinierung sowie die Betreuung des VW-Aufsichtsratsmandats der stellvertretenden Ministerpräsidentin wahr.

Den nachfolgend dargestellten personellen Zuwächsen in den Organisationseinheiten stehen personelle Abgänge gegenüber. Diese Personalfluktuationen sind insbesondere angesichts des zu betrachtenden Zeitraums von knapp vier Jahren nicht unüblich und werden in den folgenden Antworten daher ebenfalls dargestellt.

Die nachfolgenden Angaben erfolgen in einer Form, die dem Schutz personenbezogener Daten der Beschäftigten und gleichsam dem parlamentarischen Auskunftsrecht gemäß Artikel 24 Abs. 1 Niedersächsischen Verfassung (NV) Rechnung trägt. Aufgrund der vergleichsweise geringen Beschäftigtenzahlen in den einzelnen Organisationseinheiten würde eine weitergehende Aufschlüsselung einzelner Personalmaßnahmen die Identifizierung konkreter Personen ermöglichen. Die Mitteilung detaillierter Informationen in einer zur Veröffentlichung bestimmten Antwort auf eine Kleine Anfrage zur schriftlichen Beantwortung würde somit schutzwürdige Interessen im Sinne des Artikel 24 Abs. 3 NV verletzen.

1. Wenn es sich um ein übliches Verfahren handelt: Wie oft sind Einstellungen, Beförderungen und Höherstufungen bei den RLSB bzw. der Landesschulbehörde sowie den Studienseminaren seit dem 19.02.2013 gestoppt worden?

Zuvor gab es in dem genannten Zeitraum keine Maßnahme dieser Art, da das Personalkostenbudget nie voll ausgeschöpft worden war. Droht jedoch eine Überschreitung der Haushaltsmittel, sind frühzeitig entsprechende Gegenmaßnahmen einzuleiten, um diese Überschreitung zu verhindern.

2. Wie oft sind Einstellungen, Beförderungen und Höherstufungen im Referat Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, im Referat Büro der Ministerin, der Staatssekretärin und des Staatssekretärs, im Referat K1 Grundsatzangelegenheiten und strategische Planung, im Referat K2 Parlaments- und Kabinettsangelegenheiten, Minister- und Amtschefkonferenzen und Referat K3 Politische Koordinierung seit dem 08.11.2022 gestoppt worden?

In dem gegenständlichen Zeitraum war es nicht erforderlich, entsprechende Maßnahmen zu ergreifen.

- 3. Wie viele Personen wurden seit dem 08.11.2022 in den unter Frage 2 genannten Organisationseinheiten neu in den niedersächsischen Landesdienst eingestellt, aus einer anderen Landesbehörde oder einem anderen Ressort versetzt, aus einer anderen Dienststelle abgeordnet, innerhalb des Ministeriums umgesetzt oder aufgrund eines befristeten Arbeitsvertrags beschäftigt (bitte die Angaben nach Monat und Jahr der Maßnahme, Organisationseinheit, Statusgruppe, vorherige Dienststelle beziehungsweise vorherige Organisationseinheit, Befristung oder Dauerhaftigkeit, Besoldungs-, Entgelt- beziehungsweise außertarifliche Vergütungsgruppe bei Beginn der Tätigkeit aufschlüsseln)?**

In dem gegenständlichen Zeitraum vom 08.11.2022 bis 18.08.2026 wurden in den genannten Organisationseinheiten insgesamt 44 derartige Personalmaßnahmen durchgeführt. Diese umfassten zwölf unbefristete und sechs befristete Einstellungen in den niedersächsischen Landesdienst, 17 Versetzungen aus anderen Landesbehörden oder Ressorts, eine Abordnung sowie acht Umsetzungen innerhalb des MK. Teilweise gingen den Versetzungen, wie in der Landesverwaltung oft üblich, weitere Abordnungen von ein bis drei Monaten voraus, sogenannte Abordnungen mit dem Ziel der Versetzung.

Die Personalzugänge erfolgten aus unterschiedlichen Bereichen der Landesverwaltung sowie teilweise durch Einstellungen externer Bewerberinnen und Bewerber. Die Herkunft der versetzten Beschäftigten umfasste insbesondere die Regionalen Landesämter für Schule und Bildung, das MW, das Ministerium für Wissenschaft und Kultur, das Ministerium für Inneres, Sport und Digitalisierung, das Justizministerium, das ehemalige Ministerium für Bundes- und Europaangelegenheiten und Regionale Entwicklung, das Ministerium für Umwelt, Energie und Klimaschutz sowie das Amt für regionale Landesentwicklung Leine-Weser. Im Übrigen erfolgten hausinterne Umsetzungen aus den Referaten 23, 25 und 36.

Im Referat Presse- und Öffentlichkeitsarbeit erfolgten drei Personalmaßnahmen. Die besetzten Stellen bewegten sich im Bereich der Entgeltgruppen 12 bis 14 beziehungsweise einer außertariflichen Vergütung entsprechend der Wertigkeit eines Dienstpostens der Besoldungsgruppe A 16. Die Personalzugänge erfolgten sowohl durch Einstellungen als auch durch Versetzungen aus anderen Bereichen der Landesverwaltung.

Im Büro der Ministerin, der Staatssekretärin und des Staatssekretärs (MinB) wurden insgesamt 18 Personalmaßnahmen durchgeführt. Hierbei handelte es sich um Einstellungen, Versetzungen sowie Umsetzungen. Die besetzten Stellen umfassten bei den Beamtinnen und Beamten Besoldungsgruppen von A 13 bis A 14 sowie bei den Tarifbeschäftigten Entgeltgruppen von E 6 bis E 13.

Im Referat K1 wurden sieben Personalmaßnahmen durchgeführt. Neben Einstellungen erfolgten insbesondere Versetzungen aus anderen Ressorts der Landesverwaltung. Die Stellen bewegten sich im Bereich der Besoldungsgruppen A 13 bis A 15 sowie der Entgeltgruppen E 13 bis E 15.

Im Referat K2 wurden zehn Personalmaßnahmen durchgeführt. Die Maßnahmen umfassten Einstellungen, Versetzungen und Umsetzungen. Die entsprechenden Stellen reichten von der Besoldungsgruppe A 9 bis zur Besoldungsgruppe A 15 sowie von der Entgeltgruppe E 10 bis E 14.

Im Referat K3 wurden sechs Personalmaßnahmen durchgeführt. Die besetzten Stellen umfassten die Besoldungsgruppen A 12 bis A 15 sowie die Entgeltgruppe E 14.

Den vorgenannten Personalzugängen standen zugleich Personalabgänge im folgenden Umfang gegenüber:

- drei im Referat Presse- und Öffentlichkeitsarbeit,
- 15 im MinB,
- zehn im Referat K2.

In den neu eingerichteten Referaten K1 und K3 waren bislang noch keine Abgänge zu verzeichnen.

Die dargestellten Personalmaßnahmen stehen teilweise im Zusammenhang mit organisatorischen Anpassungen zu Beginn der 19. Wahlperiode. Insbesondere die Referate K1 und K3 wurden zur Wahrnehmung zusätzlicher Aufgaben im Zusammenhang mit der Funktion der stellvertretenden Ministerpräsidentin personell aufgebaut. Ebenfalls in diesem Zusammenhang war im MinB eine zweite

Staatssekretärsstelle einzurichten, die zuvor im MW angesiedelt war. Im Übrigen handelt es sich um Personalbewegungen, wie sie im Rahmen organisatorischer Anpassungen und der (Nach-)Besetzung freierwerdender Stellen in einer obersten Landesbehörde regelmäßig vorkommen.

Ergänzend wird auf die Vorbemerkung der Landesregierung verwiesen.

4. Wie viele Beamtinnen und Beamte wurden in den genannten Organisationseinheiten seit dem 08.11.2022 befördert (bitte die Angaben nach Organisationseinheit, Monat und Jahr der Beförderung, bisherigem und neuem Amt, bisheriger und neuer Besoldungsgruppe, Zeitpunkt der Übertragung des höher bewerteten Dienstpostens, gegebenenfalls Dauer der Erprobungszeit, Datum der vorherigen Beförderung, gegebenenfalls zugelassener Ausnahme von den gesetzlichen Warte- oder Erprobungszeiten aufschlüsseln)?

In dem gegenständlichen Zeitraum wurden in den in Frage 2 genannten Organisationseinheiten insgesamt 26 Beförderungen vorgenommen. Hiervon entfielen acht Beförderungen auf das MinB, sechs Beförderungen auf das Referat K1, sechs Beförderungen auf das Referat K2 sowie sechs Beförderungen auf das Referat K3.

Im MinB betrafen die Beförderungen Planstellen der Besoldungsgruppen A 13 bis A 16. Die Beförderungen umfassten sowohl den Aufstieg von A 13 nach A 14 als auch Beförderungen von A 14 nach A 15 sowie von A 15 nach A 16. Die Maßnahmen standen überwiegend im Zusammenhang mit der Übertragung höher bewerteter Funktionen im Leitungs- und Koordinierungsbereich.

Im Referat K1 erfolgten Beförderungen innerhalb der Besoldungsgruppen A 13 bis B 2. Dabei handelte es sich insbesondere um Beförderungen von A 15 nach A 16, von A 16 nach B 2 sowie um eine Beförderung von A 13 nach A 14. Die Beförderungen standen im Zusammenhang mit der Wahrnehmung von Führungs-, Grundsatz- und Koordinierungsaufgaben innerhalb des Referats.

Im Referat K2 wurden Beförderungen in den Besoldungsgruppen A 9 bis A 16 vorgenommen. Die Maßnahmen umfassten sowohl Beförderungen im Bereich von A 9 nach A 10, von A 10 nach A 11 und von A 11 nach A 12 als auch eine Beförderung von A 15 nach A 16. Die Beförderungen spiegeln die unterschiedlichen Aufgabenebenen des Referats von der Sachbearbeitung bis zur Referatsleitung wider.

Im Referat K3 erfolgten Beförderungen innerhalb der Besoldungsgruppen A 12 bis B 3. Hierzu gehörten Beförderungen von A 12 nach A 13, von A 14 nach A 15, von A 15 nach A 16 sowie von A 16 nach B 3. Die Maßnahmen standen im Zusammenhang mit der Wahrnehmung von Aufgaben der politischen Koordinierung.

Die Dauer der regelmäßig vorgesehenen Erprobungszeiten betrug abhängig von dem jeweiligen Einstiegsamt drei beziehungsweise sechs Monate. In neun Fällen konnten Zeiten einer bereits zuvor unverändert wahrgenommenen Tätigkeit auf die Erprobungszeit angerechnet werden.

Die Beförderungen stellen insgesamt reguläre Personalentwicklungsmaßnahmen dar, denen im Wesentlichen die Übertragung höherwertiger Dienstposten zugrunde lagen und welche nach Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen umgesetzt wurden.

Ergänzend wird auf die Vorbemerkung der Landesregierung verwiesen.

5. Wie viele Tarifbeschäftigte wurden seit dem 08.11.2022 in den genannten Organisationseinheiten höhergruppiert (bitte die Angaben nach Organisationseinheit, Monat und Jahr, bisherige und neue Entgeltgruppe, jeweils zugeordnete Entgeltstufe, Zeitpunkt der Übertragung der höherwertigen Tätigkeit, Dauer der höherwertigen Tätigkeit aufschlüsseln)?

In dem gegenständlichen Zeitraum wurden in den genannten Organisationseinheiten insgesamt sechs Tarifbeschäftigte höhergruppiert. Hiervon entfielen zwei Höhergruppierungen auf das Referat Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, eine Höhergruppierung auf das Büro der Ministerin, zwei Höhergruppierungen auf das Referat K1 sowie eine Höhergruppierung auf das Referat K2. Im Referat K3 erfolgten im genannten Zeitraum keine Höhergruppierungen.

Im Referat Presse- und Öffentlichkeitsarbeit erfolgten Höhergruppierungen von Entgeltgruppe 12 nach Entgeltgruppe 14 sowie von Entgeltgruppe 14 nach Entgeltgruppe 15. Die Maßnahmen standen im Zusammenhang mit der Übertragung höherwertiger Aufgaben und den daraus folgenden tarifrechtlichen Ansprüchen.

Im MinB wurde eine Höhergruppierung von Entgeltgruppe 9b nach Entgeltgruppe 10 vorgenommen. Diese beruhte auf einer langjährigen Tätigkeit im Vorzimmerdienst, aus der sich nach dem Kabinettsbeschluss vom 29.10.2019 zu Vorzimmertätigkeiten eine entsprechende Höhergruppierung ergibt.

Im Referat K1 erfolgten Höhergruppierungen von Entgeltgruppe 13 nach Entgeltgruppe 14 sowie von Entgeltgruppe 15 auf eine außertarifliche Vergütung entsprechend der Wertigkeit eines Dienstpostens der Besoldungsgruppe A 16. Die Maßnahmen standen jeweils im Zusammenhang mit der Übertragung höherwertiger Aufgaben innerhalb des Referats.

Im Referat K2 erfolgte eine Höhergruppierung von Entgeltgruppe 14 auf eine außertarifliche Vergütung entsprechend der Wertigkeit eines Dienstpostens der Besoldungsgruppe A 16. Auch diese Maßnahme beruhte auf der Wahrnehmung einer entsprechend bewerteten Funktion.

Soweit Höhergruppierungen an die vorherige Wahrnehmung höherwertiger Tätigkeiten anknüpften, wurden die tarifvertraglich vorgesehenen Zeiträume eingehalten. Die Dauer der vorangehenden höherwertigen Tätigkeiten betrug je nach Einzelfall bis zu sechs Monate.

Die vorgenommenen Höhergruppierungen stellen reguläre tarifrechtliche Personalentwicklungsmaßnahmen dar. Sie erfolgten ausschließlich auf Grundlage der einschlägigen rechtlichen Vorgaben.

Ergänzend wird auf die Vorbemerkung der Landesregierung verwiesen.

6. Bei wie vielen der Einstellungen, Versetzungen, Beförderungen und Höhergruppierungen erfolgte eine öffentliche Ausschreibung, erfolgte nur eine landes- oder ressortinterne Ausschreibung, wurde von einer Ausschreibung abgesehen (bitte jeweils die Zahl der Bewerberinnen und Bewerber, die maßgeblichen Auswahlkriterien und den Grund eines Verzichts auf eine Ausschreibung angeben)?

Die gegenständlichen Personalmaßnahmen wurden unter Beachtung der jeweils einschlägigen beamteten-, tarif-, haushalts- und personalvertretungsrechtlichen Vorschriften durchgeführt. Insgesamt betrafen die Verfahren 18 Einstellungsmaßnahmen, 17 Versetzungsmaßnahmen, 16 Beförderungsmaßnahmen sowie sechs Maßnahmen der Höhergruppierung.

Die hier im Vergleich zur Frage 4 abweichende Zahl zwischen Beförderungen und Beförderungsmaßnahmen beruht auf der abweichenden Fragestellung. Vorliegend werden nur die Verfahren gezählt. So gab es etwa Beförderungen, die auf Einstellungsmaßnahmen oder Versetzungsmaßnahmen folgten und daher nicht nochmals den Beförderungsmaßnahmen zuzuordnen waren.

Von den insgesamt 57 Personalmaßnahmen wurden elf aufgrund öffentlicher Ausschreibungen und 22 aufgrund landes- beziehungsweise ressortinterner Ausschreibungen durchgeführt. In neun Fällen wurde von einer Ausschreibung abgesehen. Weitere 14 Maßnahmen erfolgten im Wege höhengleicher Versetzungen innerhalb der Landesverwaltung. Ein weiterer Fall betraf die o. g. Konstellation einer Höhergruppierung gemäß Kabinettsbeschluss vom 29.10.2019 aufgrund langjähriger Tätigkeit im Vorzimmerdienst.

Die Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber erfolgte bei den ausgeschriebenen Stellen grundsätzlich nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung gemäß Artikel 33 Abs. 2 Grundgesetz. Die Zahl der Bewerbungen variierte in Abhängigkeit von Funktion und Anforderungsprofil und reichte von einzelnen Bewerbungen bis hin zu mehreren Dutzend Bewerbungen.

Von einer Ausschreibung wurde nur in den Fällen abgesehen, in denen dies rechtlich zulässig und sachlich gerechtfertigt war. Dies betraf in zwei Fällen die tarifrechtliche Neubewertung von Arbeitsplätzen, die eine höhere Eingruppierung ergab. Darüber hinaus wurden in sieben Verfahren Stellen besetzt, die ihrer Natur nach ein besonderes persönliches Vertrauensverhältnis zur Hausspitze voraussetzen. Hierzu gehören persönliche Referentinnen und Referenten sowie Pressesprecherinnen

und Pressesprecher. Die Wahrnehmung dieser Aufgabe erfordert eine besonders enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit der politischen beziehungsweise administrativen Leitung des Hauses. Bei der Besetzung solcher Funktionen kann daher unter Beachtung der jeweiligen rechtlichen Vorgaben von einem regulären Ausschreibungsverfahren abgesehen werden.

Die 14 höhengleichen Versetzungen erfolgten im Rahmen der Organisationshoheit des Dienstherrn. Hierbei wurden Beschäftigte ohne Übertragung einer höherwertigen Stelle innerhalb der Landesverwaltung versetzt.

Ergänzend wird auf die Vorbemerkung der Landesregierung verwiesen.

7. Wie viele Beschäftigte in den genannten Organisationseinheiten erhielten seit dem 08.11.2022 eine persönliche oder übertarifliche Zulage, eine Zulage wegen vorübergehender Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit, eine außertarifliche Vergütung oder eine Erhöhung ihrer außertariflichen Vergütung (bitte nach Organisationseinheit, Zeitpunkt, Rechtsgrundlage und Höhe beziehungsweise Vergütungsgruppe aufschlüsseln)?

Seit dem 08.11.2022 wurden in den genannten Organisationseinheiten in insgesamt zehn Fällen persönliche Zulagen, außertarifliche Zulagen, außertarifliche Vergütungen oder entsprechende Vergütungsanpassungen gewährt. Hiervon entfielen zwei Fälle auf das Referat Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, sieben Fälle auf das MinB sowie ein Fall auf das Referat K1.

Die gewährten Leistungen beruhen auf unterschiedlichen Rechtsgrundlagen. Hierzu gehörten insbesondere tarifrechtliche Ansprüche bei der vorübergehenden Wahrnehmung höherwertiger Tätigkeiten nach § 14 TV-L, besondere Regelungen für Beschäftigte im Vorzimmerdienst aufgrund des o. g. Kabinettsbeschlusses sowie einzelvertragliche Vereinbarungen über außertarifliche Vergütungen bei entsprechend bewerteten Stellen.

Im Referat Presse- und Öffentlichkeitsarbeit wurde in einem Fall eine außertarifliche Vergütung entsprechend der Wertigkeit eines Dienstpostens der Besoldungsgruppe A 16 gewährt. In einem weiteren Fall wurde für die Dauer der vorübergehenden Wahrnehmung höherwertiger Tätigkeiten eine persönliche Zulage in Höhe der Differenz zwischen den Entgeltgruppen E 12 und E 14 TV-L gewährt.

Die im MinB gewährten Leistungen betrafen ausschließlich Funktionen im Vorzimmerdienst. Hierbei handelte es sich um die Gewährung außertariflicher Vergütungen entsprechend den Vergütungsgruppen 6 at, 9b at und 10 at sowie um außertarifliche Zulagen beziehungsweise Vergütungs differenzen auf Grundlage des genannten Kabinettsbeschlusses. Die Leistungen dienten der Vergütung besonderer Anforderungen und Belastungen, die mit den Aufgaben im Vorzimmerdienst der Haus spitze verbunden sind.

Im Referat K1 wurde in einem Fall aufgrund einzelvertraglicher Regelungen eine außertarifliche Vergütung auf Grundlage der besoldungsrechtlichen Bewertung des Dienstpostens nach Besoldungsgruppe A 16 gewährt.

Die Gewährung persönlicher Zulagen, außertariflicher Zulagen und außertariflicher Vergütungen erfolgte jeweils auf Grundlage der einschlägigen rechtlichen Vorgaben sowie der Bewertung der übertragenen Stellen. Sie stellen reguläre personalwirtschaftliche Instrumente dar, die im öffentlichen Dienst insbesondere zur Vergütung vorübergehend höherwertiger Tätigkeiten, besonderer Funktionen oder außertariflich bewerteter Aufgaben verwendet werden.

Ergänzend wird auf die Vorbemerkung der Landesregierung verwiesen.