

## Deutscher Gewerkschaftsbund **Bezirk Nord**

Schleswig-Holsteinischer Landtag Umdruck 18/5272

Bezirk Nord | Besenbinderhof 60 | 20097 Hamburg

Schleswig-Holsteinischer Landtag Innen- und Rechtsausschuss Frau Vorsitzende Barbara Ostmeier, MdL Düsternbrooker Weg 70 24105 Kiel

# Stellungnahme des DGB zum Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der personalwirtschaftlichen Bewältigung besonderer Bedarfslagen (Drucksache 18/3538)

Sehr geehrte Frau Ostmeier,

sehr geehrte Damen und Herren,

der Innen- und Rechtsausschuss des Landtages von Schleswig-Holstein hat den Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) für den 02.12.2015 zu einer mündlichen Anhörung zum Entwurf der Regierungskoalition für ein Gesetz zur Förderung der personalwirtschaftlichen Bewältigung besonderer Bedarfslagen (Drucksache 18/3538) eingeladen. Gerne nimmt der DGB an der Anhörung teil und nutzt die Möglichkeit, gleichzeitig zu dem Entwurf auch schriftlich Stellung zu nehmen.

Zu einzelnen Regelungen des Gesetzentwurfes haben sich der DGB und seine Gewerkschaften bereits im Rahmen seiner Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung des Landesbeamtenrechts (Umdruck 18/5241 zu Drucksache 18/3154) geäußert. Auf die dort vertretenen Positionen wird teilweise im Rahmen dieser Stellungnahme Bezug genommen.

#### Zur grundsätzlichen Bewertung des Gesetzentwurfes

Der vorliegende Gesetzentwurf stellt eine Reaktion auf die aktuelle Situation des öffentlichen Dienstes vor dem Hintergrund der Flüchtlingssituation dar. Dienstrechtliche Änderungen sollen dabei helfen, den mit der Flüchtlingssituation entstehenden besonderen Personalbedarf zu decken.

Die einzelnen Maßnahmen sind damit vor dem Hintergrund einer Situation zu bewerten, die den öffentlichen Dienst und seine Beschäftigten vor große Herausforderungen stellt. In vielen von der Flüchtlingssituation betroffenen Bereichen sind die Grenzen der für die Beschäftigten zumutbaren Belastungen nachhaltig überschritten.

1. Dezember 2015

Olaf Schwede

Öffentlicher Dienst

Olaf.Schwede@dgb.de

Telefon: 040-2858-236 Telefax: 040-2858-227

OS

Besenbinderhof 60 20097 Hamburg

http://nord.dgb.de

Name, Adresse und zur Bearbeitung notwendige Angaben werden vorübergehend gespeichert. Gedruckt auf chlorfrei gebleichtem Material.



Der DGB und seine Gewerkschaften haben bereits im Rahmen der Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung des Landesbeamtenrechts (Umdruck 18/5241) deutlich gemacht, dass sie die einzelnen Regelungen des Gesetzentwurfes für problematisch halten und politisch ablehnen. Angesichts der besonderen aktuellen Situation halten der DGB und seine Gewerkschaften allerdings befristete Regelungen für denkbar. Einzelne Befristungen sind bereits heute Teil des Gesetzentwurfes.

Der DGB plädiert deswegen dafür, die vorgesehenen Regelungen des Gesetzentwurfes konsequenter zeitlich zu befristen. Die Regelungen sollten als notwendige Maßnahmen in einer Notsituation verstanden und auf die voraussichtlich für die Bewältigung der Notsituation erforderliche Zeit begrenzt werden. Sie dürfen weder die notwendige Ausweitung der Ausbildung noch die Übernahme der ausgebildeten Personen oder Neueinstellungen ersetzen. Durch eine konsequentere Befristung könnte die für eine verstärkte Ausbildung bzw. Neueinstellung des erforderlichen Personals notwendige Zeit gewonnen werden.

Eine konsequente Befristung der Regelungen würde auch deutlich machen, dass es dem Gesetzgeber tatsächlich um die Bewältigung der aktuellen Situation geht und nicht darum, "durch die Hintertür" Regelaltersgrenzen langfristig weiter "aufzuweichen" oder aber einen verdeckten Personalabbau zu betreiben.

Der Gesetzentwurf sieht eine Befristung einzelner Regelungen bis zum 31.12.2018 vor. Begründet wird dieses Datum mit der Notwendigkeit eines ausreichenden zeitliches Vorlaufes bis fertig ausgebildetes Personal zur Verfügung steht. Der DGB hält dies für sinnvoll.

Die vorgesehenen Maßnahmen können aus Sicht des DGB und seiner Gewerkschaften nur Teil eines Gesamtkonzeptes zur Bewältigung der aktuellen besonderen Bedarfslage sein.

Gleichzeitig ist anzumerken, dass Schleswig-Holstein bisher eines der wenigen Länder ist, die angesichts der Flüchtlingssituation Änderungen im öffentlichen Dienstrecht planen. Die meisten Bundesländer sehen hier bisher keinen gesetzgeberischen Handlungsbedarf.

#### Zur Frage eines Gesamtkonzeptes

Die Bewältigung der aktuellen Situation macht aus Sicht des DGB ein Gesamtkonzept notwendig. Zentrale Eckpfeiler eines solchen Gesamtkonzeptes müssen dabei eine verstärkte Ausbildung, die Übernahme der ausgebildeten Fachkräfte, Angebote zur Aufstockung an Teilzeitbeschäftigte und die Entfristung bisher befristet beschäftigter Personen sein.

Der DGB weist in diesem Kontext darauf hin, dass auch bisher weder im Kommunalbereich noch im Schulbereich eine hundertprozentige Übernahme aller ausgebildeten Fachkräfte stattfindet.

Insgesamt wird in der aktuellen Situation deutlich, wie wichtig ein auf allen Ebenen starker und handlungsfähiger öffentlicher Dienst für den Zusammenhalt und die Funktionsfähigkeit unserer Gesellschaft ist. Der öffentliche Dienst gewährleistet Rechtsstaatlichkeit, Daseinsvorsorge und Gemeinwohlorientierung. Durch den bisherigen Personalabbau ist jedoch die Funktionsfähigkeit des öffentlichen Dienstes in schwierigen Situationen massiv gefährdet



worden. Dies wird nun unter anderem in der Notwendigkeit des nun vorliegenden Gesetzentwurfes deutlich.

Eine zukunftsfähige Aufstellung des öffentlichen Dienstes wird damit nur mit einem Ende des Stellenabbaus möglich sein. Die weiterhin vorgesehenen Stellenstreichungen im öffentlichen Dienst verstärken die bereits bestehenden Probleme und werden dazu führen, dass besondere Bedarfslagen zukünftig immer schwerer zu bewältigen sein werden.

In diesem Zusammenhang begrüßt der DGB die von der Landesregierung angekündigten zusätzlichen 1.000 Stellen im öffentlichen Dienst zur Bewältigung der Flüchtlingssituation. Sie sind ein wichtiges und gutes Signal.

Zu den einzelnen Regelungen des Gesetzentwurfes nimmt der DGB wie folgt Stellung:

## Zu Artikel 1 "Änderung des Besoldungsgesetzes Schleswig-Holstein"

Bereits im Rahmen der Stellungnahmen zum Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung des Landesbeamtenrechts (Umdruck 18/5241) haben sich der DGB und seine Gewerkschaften nachdrücklich gegen eine Förderung des Hinausschiebens des Eintritts in den Ruhestand durch einen Zuschlag von 10 % des Grundgehaltes ausgesprochen. Eine verlängerte aktive Dienstzeit kann ohnehin zu einem Wachsen der Versorgungsansprüche führen und damit einen Vorteil für die betroffene Beamtin bzw. den betroffenen Beamten darstellen.

Die Erhöhung der Attraktivität, über die Regelaltersgrenze hinaus tätig zu bleiben, hat eine gerade für jüngere Beschäftigte höchst unattraktive Folge: Die in der Regel von den älteren Beschäftigten besetzten besser dotierten Planstellen bleiben länger besetzt und verhindern Beförderungsperspektiven und Karrieremöglichkeiten. Ein zu hoher Anteil von Führungskräften zwischen 67 und 70 trägt nicht zur Flexibilität und Anpassungsbereitschaft der öffentlichen Verwaltung an geänderte Herausforderungen bei. Der DGB und seine Gewerkschaften haben die Öffnung stets aus diesen Gründen abgelehnt und tragen daher den beabsichtigten Besoldungszuschlag ausdrücklich nicht mit.

Angesichts der besonderen aktuellen Situation halten der DGB und seine Gewerkschaften eine zeitlich befristete Regelung für denkbar. Diese sollte jedoch Teil eines Gesamtkonzeptes zur Bewältigung der Bedarfslage sein und unbedingt mit einer Verstärkung der Ausbildung sowie der Übernahme des ausgebildeten Personals einhergehen.

Der DGB plädiert deswegen ausdrücklich, auf den zeitlich unbefristeten Zuschlag von 10 % zu verzichten und den Gesetzentwurf auf die Möglichkeit eines zeitlich befristeten Zuschlags von 15 % zu begrenzen. Eine derartige Maßnahme wäre vor dem Hintergrund der aktuellen Situation vertretbar.

Der DGB weist darauf hin, dass Lehrerinnen und Lehrer nach § 35 Abs. 1 LBG erst mit dem Ablauf des letzten Monats des Schulhalbjahres, in welchem die Regelaltersgrenze erreicht wird, in den Ruhestand treten können. Dies führt in vielen Fällen zu einer nicht freiwilligen



Weiterarbeit über die Regelaltersgrenze hinaus, die mit einer dienstlichen Notwendigkeit begründet wird. Da für diese Zielgruppe kein Besoldungszuschlag vorgesehen ist, würde eine unbefristete Verankerung des Zuschlags in § 9 a dauerhaft zu einer strukturellen Ungleichbehandlung führen.

## Zu Artikel 2 "Änderung des Beamtenversorgungsgesetzes Schleswig-Holstein"

Die Beschäftigung von Ruhestandsbeamtinnen und -beamten im öffentlichen Dienst auf der Basis privatrechtlicher Arbeitsverträge sollte aus Sicht des DGB weiterhin die Ausnahme bleiben. Die Einstellung junger Kolleginnen und Kollegen darf durch derartige Maßnahmen nicht behindert oder ersetzt werden.

Der Gesetzesentwurf sieht vor, den neuen § 64 Abs. 9 zeitlich zu befristen. Dies ist sinnvoll und wird vom DGB ausdrücklich unterstützt. Der DGB erwartet darüber hinaus, dass analog der Gesetzesbegründung Arbeitsverträge im Rahmen des § 64 Abs. 9 nur als Teilzeitverträge bewilligt werden. Das Gesamteinkommen aus Versorgungsbezügen und Erwerbseinkommen sollte — wie in der Gesetzesbegründung dargestellt — zudem auf maximal 115 % der ruhegehaltsfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe beschränkt werden.

Unter den dargestellten strengen Maßstäben trägt der DGB die vorgesehene Regelung angesichts der besonderen Ausnahmesituation mit.

### Zu Artikel 3 "Änderung der Arbeitszeitverordnung"

Vor dem Hintergrund der heute schon hohen Belastung der Beamtinnen und Beamten durch eine 41-Stunden-Woche und den in einigen Bereichen bestehenden Schichtdiensten sehen der DGB und seine Gewerkschaften die vorgesehene Ausweitung der Zeitguthaben kritisch. Grundsätzlich muss gelten, dass Mehrarbeit bzw. Überstunden zu vermeiden oder zumindest zeitnah durch Freizeit auszugleichen sind.

Die im Gesetzentwurf und in der Begründung angeführte Ausgestaltung der vorgesehenen Zeitguthaben durch die Mitbestimmung sowie durch Vereinbarungen nach §§ 57 und 59 Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein ist damit aus Sicht des DGB und seiner Gewerkschaften zwingend. Im Rahmen der Mitbestimmung sind beispielsweise Regelungen zu treffen, die einen Freizeitausgleich ermöglichen, sowie die Einhaltung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sicherstellen. Hier ist darauf hinzuweisen, dass auch bei einer Überschreitung des übertragbaren Stundenguthabens die Mitbestimmung in der Praxis sichergestellt werden muss.

Die Zeitguthaben dürfen keinesfalls zu einem verdeckten Personalabbau missbraucht werden. Es besteht die Gefahr, dass eigentlich zu besetzende Stellen durch den Aufbau von Zeitguthaben ersetzt bzw. wegfallende Stellen auf diese Weise kompensiert werden.

Der DGB plädiert dafür, auch diese Regelung zeitlich zu befristen. Ein rechtzeitiger Abbau der Zeitguthaben ist dann im Rahmen der Mitbestimmung sicherzustellen.



Eine massive Ausweitung der Zeitguthaben hin zu sogenannten "Lebensarbeitszeitkonten" würde der DGB für den öffentlichen Dienst Schleswig-Holsteins ablehnen.

Der DGB bittet darum, seine Hinweise und Anmerkungen zu berücksichtigen.

Mit freundlichen Grüßen

Olaf Schwede

Olaf Schwede