

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 19/1285



dbb
beamtenbund
und tarifunion
schleswig - holstein

dbb sh • Muhliusstr. 65 • 24103 Kiel

An den Finanzausschuss
des Schleswig-Holsteinischen Landtages

per Mail: finanzausschuss@landtag.ltsh.de

Spitzenorganisation der
Fachgewerkschaften und-verbände
des öffentlichen Dienstes

Landesgeschäftsstelle:
Muhliusstr. 65, 24103 Kiel
Telefon: 0431.675081
Fax: 0431.675084
E-Mail: info@dbbsh.de
Internet: www.dbbsh.de

03.09.2018

Gesetzentwurf zur Änderung besoldungs- und beamtenrechtlicher Vorschriften
Ihr Schreiben vom 5. Juli 2018

Sehr geehrter Herr Rother,
sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete,

wir bedanken uns für die Möglichkeit der Stellungnahme, welche wir gern für die nachstehenden Anmerkungen nutzen.

A) Drucksache 19/746 – Gesetzentwurf der Landesregierung

Die im Zuge des Beteiligungsverfahrens nach § 93 Abs. 3 LBG eingebrachten Anmerkungen des dbb sh sind in Abschnitt E des Gesetzentwurfes zutreffend wiedergegeben.

Für Ihre parlamentarischen Beratungen möchten wir an dieser Stelle die aus Sicht des dbb und der dbb jugend wesentlichen Punkte – ggf. ergänzend - darstellen. Selbstverständlich haben wir auch unsere Fachgewerkschaften einbezogen.

Vorbemerkungen

Wir begrüßen die Erkenntnis der Landesregierung, dass die Attraktivität der Arbeits- und Bezahlungsbedingungen im öffentlichen Dienst dringend nachgebessert werden muss.

Dem daraus resultierenden grundsätzlichen Handlungsbedarf wird der vorliegende Gesetzentwurf jedoch nicht gerecht, denn er lässt nachhaltige und bei vorhandenen sowie künftigen Beamtinnen und Beamten insgesamt wahrnehmbare Maßnahmen vermissen, die den öffentlichen Dienst als konkurrenzfähigen und attraktiven Arbeitgeber darstellen. Wir bedauern, dass dieser Anspruch offenbar auf die im nächsten Jahr vorgesehene Besoldungsstrukturreform verschoben wird. Wenngleich eigentlich jetzt gehandelt werden

müsste (und könnte!), werden wir auch in den anstehenden Prozess konstruktive Vorschläge einbringen.

Der vorliegende Gesetzentwurf knüpft an vorangegangene Gesetzgebungsverfahren an: Es wird lediglich auf herausgelöste Einzelprobleme reagiert. Die dabei vorgesehenen Maßnahmen sind zwar im Wesentlichen sinnvoll und werden ausdrücklich begrüßt, sie stellen aber kein Gesamtkonzept dar und lösen damit auch nicht das Grundproblem.

Allerdings darf nicht ausgeblendet werden, dass der vorliegende Gesetzentwurf insbesondere dem im Zuge der Besoldungsrunde 2018 abgestimmten Verfahren Rechnung tragen soll, linear nicht abbildbare strukturelle Maßnahmen des Tarifabschlusses zum Gegenstand ergänzender Maßnahmen im Beamtenrecht zu machen. Das erfolgt durch die im Gesetzentwurf vorgesehenen Maßnahmen. Als ergänzende Maßnahme plädieren wir weiter für die Abschaffung des Selbstbehaltes in der Beihilfe, was nicht nur ein positives Signal an alle Beamtinnen und Beamte, sondern auch ein Beitrag zur Verwaltungsvereinfachung wäre.

Zu einzelnen Inhalten des Gesetzentwurfes

Artikel 1 Ziffer 3, Artikel 3 Ziffer 3 und Artikel 4 Ziffer 2 – Geltungsdauer von Verordnungen

Wir begrüßen die vorgesehene Ausnahmeregelung zur Begrenzung der Geltungsdauer von Verordnungen im Bereich des Dienstrechtes. Damit wird eine praxisgerechte Kontinuität gefördert. Auch ohne die Geltungsbegrenzung unterliegen die Verordnungen – wie das Beamtenrecht insgesamt – einer regelmäßigen Überprüfung.

Artikel 1 Ziffer 5 Buchst. a, b und c – Anhebung von Eingangssämtern

Die vorgesehene Anhebung des Einstiegsamtes für den Justizwachtmeisterdienst von A 3 nach A 4 halten wir für sinnvoll und auch erforderlich. Die Anforderungen und Belastungen im Justizwachtmeisterdienst haben deutlich zugenommen, was insbesondere für Berufseinsteiger spürbar ist. Dem wird eine Besoldung mit A 3 nicht mehr gerecht.

Ebenso wird die Anhebung des zweiten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 1 im Bereich der Allgemeinen Verwaltung sowie im Laufbahnzweig Verwaltungsdienst in Justizvollzugsanstalten von A 6 nach A 7 begrüßt. Damit wird der in anderen Fachrichtungen bereits erfolgte Schritt nachvollzogen. Im Interesse einer konsequenten und übersichtlichen Linie wäre es allerdings sinnvoller, die Besoldungsgruppe A 7 grundsätzlich als zweites Einstiegsamt der Laufbahngruppe 1 vorzusehen; dies wäre auch nach Inkrafttreten des Gesetzes weiterhin der Besoldungsgruppe A 6 zugeordnet. Auch im „mittleren Dienst“ sind die Aufgaben von Beginn an anspruchsvoller geworden, was sich in der Besoldung auch mit Blick auf die Nachwuchsgewinnung niederschlagen muss.

Trotz der grundsätzlich positiven Bewertung der Anhebung von Einstiegsämtern sind drei problematische Folgewirkungen zu beachten:

1. Die möglichen Beförderungssämter werden reduziert. Beförderungen sind jedoch im Laufe eines Berufslebens ein wichtiges Motivationsinstrument und im Falle der Übernahme neuer Aufgaben mit höheren Anforderungen auch ein sachliches Erfordernis. Es erscheint fraglich, ob die infolge der angehobenen Eingangssämter reduzierten Beförderungsmöglichkeiten (siehe auch Art. 8 und 9 des Gesetzentwurfes) ausreichend sind.
2. Zweitens werden monetäre Abstände zum Einstiegsamt der nächsthöheren Qualifikationsebene empfindlich reduziert. Z.B. wird in der Besoldungsgruppe A 7

bereits mit der Erfahrungsstufe 5 die Eingangsbesoldung in A 9 (Erfahrungsstufe 2) überschritten. Der in der Laufbahngruppe 2 erforderliche Diplom- bzw. Bachelor-Abschluss muss sich jedoch hinreichend von der Besoldung in der Laufbahngruppe 1 abheben.

3. Nach unseren Erfahrungen fühlen sich vorhandene Beamtinnen und Beamte, für die niedrigere Einstiegsämter maßgebend sind bzw. waren, häufig benachteiligt und unzureichend gewertschätzt. Sie haben mit hohem Einsatz bei geringerer Bezahlung gearbeitet, während nachrückende Kräfte sofort besser bezahlt werden.

Diese Auswirkungen untermauern das eingangs dargestellte Erfordernis, grundsätzliche Überlegungen zur Weiterentwicklung des Besoldungsgefüges anzustellen. Mit Blick auf die Punkte 1 und 2 halten wir auch eine Anhebung des ersten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2 für angezeigt, zumal auch hier die Nachwuchsgewinnung gefördert werden muss.

Artikel 1 Ziffer 9 sowie Artikel 5 – Anhebung der Anwärterbezüge

Die Anpassung der Anwärterbezüge bzw. Unterhaltsbeihilfe ist aus unserer Sicht erforderlich. Insbesondere bezüglich der Einstiegsämter ab A 12, wo bereits für das Anwärterverhältnis ein abgeschlossenes Masterstudium gefordert wird, besteht dringender Handlungsbedarf. Die hier vorgesehene Anhebung kann jedoch nur ein erster Schritt sein. Die betroffenen Kolleginnen und Kollegen sind in der Regel in einem Alter von 25 bis 30 Jahren und leisten im Lehrerbereich zu einem erheblichen Teil bereits eigenverantwortlichen Unterricht. Hier sind angemessene Bezüge erforderlich, auch um auf den Nachwuchsmangel in diesem Bereich zu reagieren.

Für die Anwärterinnen und Anwärter, die Studienzeiten bei der Fachhochschule für Verwaltung und Dienstleistung in Altenholz absolvieren und erheblichen Kosten für die Unterkunft ausgesetzt sind (z.B. 2-Zimmer-Apartment mit insgesamt 36 m² 634 Euro), sehen die Rechtsgrundlagen und die Praxis bislang keine verlässliche Lösung vor. Wir sehen derzeit nicht, dass freiwillige Anwärtersonderzuschläge sich als solche Lösung etablieren.

Artikel 2 – Zuschlag bei freiwilligem Hinausschieben des Ruhestandes

Die vorgesehene Änderung wird von uns grundsätzlich begrüßt. Damit besteht auch über den 31.12.2019 hinaus die Möglichkeit, ein freiwilliges Hinausschieben des Ruhestandes mit einem Zuschlag zu honorieren. Allerdings ist es fraglich, ob dieses Instrument dauerhaft Anwendung finden sollte. Anzumerken ist, dass es nicht abschließend absehbar ist, wie sich die Bedarfssituation langfristig konkret entwickelt, auch mit Blick auf die anzustrebende Absenkung des Durchschnittsalters im öffentlichen Dienst. Zudem wird es an der Basis teilweise kritisch gesehen, wenn durch das Hinausschieben des Ruhestandes Beförderungsperspektiven jüngerer Kolleginnen und Kollegen beeinträchtigt werden. Vor diesem Hintergrund halten wir eine weitere Befristung der Regelung für sinnvoller.

Artikel 3 Ziffer 2, Artikel 7 und 10 - Jubiläumszuwendung

Die Gewährung einer Jubiläumszuwendung auch für 25-jährige Dienstjubiläen wird von uns ausdrücklich begrüßt. Die derzeitige Verweigerung wird von den betroffenen Kolleginnen und Kollegen als mangelnde Wertschätzung empfunden und entfaltet eher eine demotivierende Wirkung.

Mit dem rückwirkenden Inkrafttreten wird gewährleistet, dass Benachteiligungen bereits begangener Jubiläen ausgeglichen werden.

Nicht nachvollziehbar ist allerdings, dass bei der Höhe der Jubiläumszuwendungen für Beamte gegenüber den Tarifbeschäftigten weitere Einsparungen vorgesehen sind. Laut TV-L und TVöD werden bei 25- und 40-jährigen Dienstzeiten 350 (statt 307) bzw. 500 (statt 410) Euro gewährt.

Wir möchten auf eine weitere korrekturbedürftige Benachteiligung gegenüber dem Tarifsektor hinweisen. Laut Jubiläumsverordnung zählt zur Jubiläumsdienstzeit nur die „beim Dienstherrn zurückgelegten Zeiten“, nicht jedoch die vor einer Versetzung zurückgelegten Zeiten bei einem anderen Dienstherrn – selbst wenn dieser auch unter das LBG fällt. Im TV-L und TVöD erfasst die für Dienstjubiläen maßgebende Beschäftigungszeit auch die Zeit, die bei anderen öffentlich-rechtlichen Arbeitgebern zurückgelegt wurde. Dies sollte erst recht für das durch das Lebenszeitprinzip geprägte Beamtenverhältnis gelten.

Artikel 6 – (Zuschuss zu Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträgen)

Die Einführung eines Zuschusses zur privaten Krankenversicherung während der Elternzeit halten wir für überfällig, da die betroffenen Kolleginnen und Kollegen nur noch in Schleswig-Holstein die Kosten vollständig selber tragen müssen. Sie sind somit – auch gegenüber den gesetzlich Versicherten - einer unzumutbaren Benachteiligung ausgesetzt, die sich negativ auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auswirkt.

B) Drucksache 19/746 - Änderungsantrag der Fraktion der SPD

Der Änderungsantrag betrifft die Rücknahme der Kürzungen bei den jährlichen Sonderzahlungen („Weihnachtsgeld“). Für den dbb sh und seine Mitgliedsgewerkschaften ist ein Fahrplan zur Rücknahme der Kürzungen dringend geboten. Die Beamtinnen und Beamten fühlen sich ausgenutzt – zur Abwendung einer drohenden Haushaltsnotlage wurden Besoldungsbestandteile gestrichen und trotz zwischenzeitlich rasant gestiegener Steuereinnahmen wird die gebotene Rücknahme der Kürzungen verweigert und ein politischer „Mitnahmeeffekt“ favorisiert. Damit wird die so wichtige Loyalität der Beamtinnen und Beamten zu ihrem Dienstherrn empfindlich entwertet.

Auch mit Blick auf die o.g. Vorbemerkungen zu Abschnitt A halten wir es für unerlässlich, unverzüglich konkrete Schritte zur Rücknahme der Kürzungen einzuleiten. Gefordert werden von uns in diesem Zusammenhang nicht zusätzliche Besoldungssteigerungen, sondern nur die Rücknahme der Kürzungen. Gefordert werden auch nicht ein 13. Monatsgehalt, sondern nur die im Vergleich mit relevanten Unternehmen eher bescheidenen Werte. Und gefordert wird nicht alles in einem Rutsch, sondern ein konkreter Fahrplan für diese Legislaturperiode.

Wir begrüßen, dass dieses Thema durch den Änderungsantrag zum Gegenstand parlamentarischer Beratungen gemacht wird und erwarten, dass sich eine parlamentarische Mehrheit findet für eine faire Lösung, die den berechtigten Erwartungen der Beamtinnen und Beamten gerecht wird.

Wir würden uns freuen, wenn unsere Anregungen berücksichtigt werden und stehen für ergänzende Hinweise und Erörterungen selbstverständlich gern zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen



Kai Tellkamp
Landesbundvorsitzender