



An den Vorsitzenden des Finanzausschusses
des Schleswig-Holsteinischen Landtages
Herrn Stefan Weber
Landeshaus
Düsternbrooker Weg 70
24105 Kiel

27. Mai 2020

Gesetzentwurf der Landesregierung zur Verbesserung der Besoldungsstruktur und zur Einführung des Altersgeldes (Drucksache 19/2043) sowie Änderungsantrag der SPD-Fraktion (Umdruck 19/3923)

Sehr geehrter Herr Vorsitzender,
sehr geehrte Damen und Herren,

wir danken für die Möglichkeit, zu dem oben genannten Gesetzentwurf mit dem Änderungsantrag eine Stellungnahme abgeben zu können. Diese Möglichkeit nehmen wir gerne wahr.

Eine leistungsfähige öffentliche Verwaltung erfordert hoch qualifizierte und motivierte Mitarbeiter. Deshalb liegt es im Interesse aller Bürger und Steuerzahler, im öffentlichen Dienst attraktive Arbeitsbedingungen anzubieten. Dabei muss aber der Qualifikation und der Motivation der Mitarbeiter besondere Beachtung geschenkt werden.

Nach unserer Einschätzung ist die derzeitige Besoldungsstruktur für hochqualifizierte und leistungsbereite Beamte im schleswig-holsteinischen Landes- und Kommunaldienst in Relation zu vergleichbaren Beschäftigungen in der Privatwirtschaft wenig attraktiv. Dieses gilt insbesondere für Qualifikationen, die am Arbeitsmarkt stark nachgefragt werden. Richtig ist zwar die Feststellung der Landesregierung, dass die Besoldungsstruktur Schleswig-Holsteins auch im Bundesvergleich eher unterdurchschnittlich ist. Dabei ist aber ebenfalls zu berücksichtigen, dass auch die Lebenshaltungskosten in Schleswig-Holstein unter dem Bundesdurchschnitt liegen, sodass bei Bewertung des Lebensstandards der Dienst in Schleswig-Holstein deutlich besser abschneidet.

Die Attraktivität des Beamtenverhältnisses dadurch erhöhen zu wollen, dass die Besoldung linear angehoben wird, halten wir jedoch für zu kurz gedacht. Denn ebenso wie es für qualifizierte und motivierte Mitarbeiter eher unattraktiv ist, als Beamter in Schleswig-Holstein tätig zu sein, ist es für weniger qualifizierte und geringer motivierte Mitarbeiter im Vergleich mit der Privatwirtschaft umso attraktiver. Auch die Altersversorgung der Beamten ist nach wie vor deutlich herausgehoben gegenüber gleichen Arbeitsleistungen im Angestelltenverhältnis.

Leider enthält der Gesetzentwurf keinerlei Vorschläge, wie besonders gefragte Qualifikationen und eine hohe Leistungsbereitschaft gezielt besser vergütet werden können. Denn jede lineare Anhebung führt automatisch dazu, dass auch diejenigen Mitarbeiter davon profitieren, an denen erstens kein Mangel besteht und die zweitens schon heute gegenüber einer vergleichbaren Privatbeschäftigung bessergestellt sind.

Die zusätzliche lineare Steigerung in der Besoldungsstruktur macht mit erwarteten 34,6 Millionen Euro ab 2023 fast 75 Prozent der Gesamtwirkung aus dem Paket der strukturverbessernden Maßnahmen (47,2 Millionen Euro ab 2024) aus. Dieses Kernelement des Gesetzesvorhabens trägt jedoch in keinsten Weise zur Attraktivitätssteigerung des öffentlichen Dienstes in Schleswig-Holstein gegenüber der Privatwirtschaft bei. Die gleiche Wirkung könnte auch durch politische Entscheidungen über die jährliche Besoldungsanpassung erreicht werden. Hier wird sozusagen ein großer Teil der jährlichen Besoldungserhöhungen, die in der Regel den Tarifverhandlungen für die Beschäftigten nachfolgen, vorweggenommen und gesetzlich festgeschrieben.

Wir schlagen deshalb vor, das hierfür vorgesehene Finanzvolumen für eine differenzierte Attraktivitätssteigerung bei erkannten Mangelberufen und besonderen Leistungsanforderungen zu verwenden. So könnte es individuell zu verhandelnde Zuschläge für die Grundbesoldung bei bestimmten Qualifikationen, die auch in der Privatwirtschaft besonders nachgefragt und hoch vergütet werden, geben und Mitarbeiter, die regelmäßig und dauerhaft besondere Leistungen erbringen, mit Zuschlägen bessergestellt werden. Bei einem Volumen von über 30 Millionen Euro im Jahr ließen sich hier bereits deutliche Wirkungen erzielen, die bei der Gewinnung und dem Halten von besonders gefragten Mitarbeitern wertvoll sein können.

Eine Anhebung der Besoldung in den Eingangsstufen ist aus unserer Sicht durchaus sachgerecht, weil es hier zu besonderen Diskrepanzen gegenüber den Vergütungsmodellen in der Privatwirtschaft kommt. Den gleichen Effekt hat auch der Verzicht auf die Mindestwartezeit bei Beförderungen.

Die Streichung der Besoldungsgruppen A2 bis A4 vollzieht lediglich eine Entwicklung nach, die bei der praktischen Stellenbewertung ohnehin schon weitgehend praktiziert wird. Gegen die Vorschläge zur Besoldung bei begrenzter Dienstfähigkeit und der Vereinheitlichung des Familienzuschlags in Stufe eins und zwei haben wir keinerlei Bedenken. Das gleiche gilt für die weiteren vorgeschlagenen Einzeländerungen.

Nicht nachvollziehen können wir allerdings die beabsichtigte Einführung eines Altersgeldes. Denn von dieser Neuregelung profitieren nur solche Beamte, die auf eigenen Wunsch das Beamtenverhältnis aufgeben, um in der Privatwirtschaft eine vermeintlich attraktivere oder erfüllendere Aufgabe zu übernehmen. Bei der Abwägung der Vor- und Nachteile nehmen sie den Verlust der Beamtenversorgung bewusst in Kauf. Typischerweise wird diese Entscheidung von besonders qualifizierten und leistungsbereiten Beamten so getroffen. Als Beispiele sind Finanzbeamte zu nennen, die sich als Steuerberater selbstständig machen wollen, oder Bauingenieure, die ihre jahrelangen Erfahrungen aus der öffentlichen Bauverwaltung für die Privatwirtschaft anbieten wollen. Es gibt keinen ersichtlichen Grund, warum eine solche Entscheidung, die zum „Aderlass“ von besonders qualifizierten und leistungsbereiten Mitarbeitern führt, durch den öffentlichen Arbeitgeber auch noch gefördert werden soll. Der öffentliche Dienst in Schleswig-Holstein muss attraktiv werden für Quereinsteiger aus der Privatwirtschaft, die die dort erworbenen Qualifikationen für die öffentliche Verwaltung einsetzen

wollen. Umgekehrt gilt dieses aber nicht! Der öffentliche Dienst muss nicht auf Kosten der Steuerzahler zum Ausbildungsbetrieb für die Privatwirtschaft werden. Wenn Privatunternehmen Mitarbeiter aus dem Beamtenverhältnis abwerben wollen, dann müssen sie die Arbeitsverhältnisse so attraktiv gestalten, dass der Verlust der Beamtenversorgung ausgeglichen wird. Die Einführung eines Altersgeldes lehnen wir deshalb ab!

Der Änderungsantrag der SPD-Fraktion (Umdruck 19/3923) zur Teilzeitbeschäftigung von Beamten im Vorbereitungsdienst bei Schwerbehinderung wird von uns vorbehaltlos unterstützt.

Die Erfahrungen mit der Bewältigung der Corona-Epidemie auch in der öffentlichen Verwaltung Schleswig-Holsteins hat gezeigt, dass es auch hier Anpassungsbedarf bei den Besoldungsvorschriften gibt. So gab es nicht wenige Beamte im Landes- und Kommunaldienst, die durch die besonderen Schutzvorkehrungen ins Home-Office versetzt worden sind, ohne sie dort mit der vollen Arbeitsleistung auslasten zu können. Neben technischen Schwierigkeiten waren es vor allem ein geringerer Arbeitsanfall von bestimmten Stellen, der zu einer praktischen „Kurzarbeit“ geführt hat. Eine solche Situation ist bislang seit Ende des Zweiten Weltkrieges im öffentlichen Dienst noch nicht aufgetreten. Da aber nicht auszuschließen ist, dass sich eine solche oder ähnliche Situation wiederholt, sollten auch dafür im Besoldungsrecht Vorkehrungen getroffen werden. Wir schlagen vor, auch für Beamte eine besondere Form der „Kurzarbeit“ zu schaffen, die bei objektiv unvermeidbarer Verminderung der Arbeitsbelastung zu einer Einschränkung der Besoldungshöhe führt. Klare Regelungen für die Verfügbarkeit im Home-Office und den Nachweis der tatsächlich erbrachten Arbeitsleistung können hier für Rechtssicherheit bei allen Beteiligten führen. Da es sich hierbei um rechtliches Neuland handelt, muss sicherlich vor einem entsprechenden Gesetzentwurf eine vertiefte Grundsatzdebatte geführt werden.

Wir regen daher an, die Landesregierung aufzufordern, einen dafür entsprechenden Diskussionsvorschlag zu erarbeiten.

Gern sind wir bereit, unsere Position im mündlichen Vortrag weiter zu vertiefen.

Mit freundlichen Grüßen



Ihr
Dr. Aloys Altmann
Präsident