

komba
gewerkschaft

**schleswig-
holstein**

komba-gewerkschaft • Hopfenstraße 47 • 24103 Kiel

Finanzausschuss des
Landes Schleswig-Holstein
Düsternbrooker Weg 70

24105 Kiel

Hopfenstraße 47
24103 Kiel

Telefon 0431.53557914

Fax 0431.53557920

E-Mail: info@komba-sh.de

Internet: www.komba-sh.de

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 19/4121

Kiel, d. 29.Mai 2020

Stellungnahme zum Gesetz zur Verbesserung der Besoldungsstruktur und zur Einführung des Altersgeldes nach versorgungsrechtlichen Vorschriften

Sehr geehrte Damen und Herren,

zunächst bedanken wir uns bei Ihnen für die Möglichkeit eine Stellungnahme abzugeben.

Richtigerweise wird im Eingangsstatement der Erläuterungen zum Gesetzesentwurf festgestellt, dass sich nach der Förderalismusreform im Jahre 2006 eine nicht unerhebliche Auseinanderentwicklung im Bereich des Besoldungsniveaus in Deutschland eingestellt hat. Schleswig-Holstein liegt hier im Unteren Bereich, teilweise im mittleren Bereich. Um die Unterschiede für Sie, sehr geehrte Damen und Herren, als Entscheidungsträger einmal deutlich zu machen ein kleines Beispiel:

auf Bundesebene sieht es im Vergleich wie folgt aus:

Bund:	A 9 Stufe 6	Tabellengehalt:	3.545,48 €
Schleswig-Holstein:	A 9 Stufe 6	Tabellengehalt:	3.098,65 €

Differenz: 446,83 €

Das sind bereits nach 20 Dienstjahren ca. 107.000 € Unterschied!!

Dieses Beispiel soll lediglich den „Förderalismusunterschied“ verdeutlichen, zumal es in Schleswig-Holstein auch Bundesbehörden als attraktive Arbeitgeber gibt.

Deswegen ist die Problembeschreibung des vorgelegten Gesetzesentwurfs aus Sicht der *komba gewerkschaft sh* zwar zutreffend, beleuchtet aber nicht alle Aspekte der Thematik. Die vorgelegte Lösung wird daher leider dem Thema nicht gerecht, denn sie ist nicht weitgehend genug.

- **Im Einzelnen:**

In der Problembeschreibung wird sehr zu Recht das Thema „Attraktivität des öffentlichen Dienstes als Arbeitgeber, gerade in Konkurrenz zur Privatwirtschaft“ als eines identifiziert, bei dem es Nachbesserungen im Bereich der Beamtenbesoldung braucht. Bereits heute steht fest, dass in 10 Jahren rund 26 % aller Beschäftigten aus dem schleswig-holsteinischen Landesdienst altersbedingt in den Ruhestand gegangen sein werden und dies trifft auch für den kommunalen Bereich zu. Es muss also sehr schnell und sehr nachhaltig qualifizierter Nachwuchs für den öffentlichen Dienst in Schleswig-Holstein gewonnen werden.

Daher sind strukturelle Anpassungen erforderlich. Diese Aspekte sind aus Sicht der *komba gewerkschaft Schleswig-Holstein* zentrale Herausforderungen und erfordern rasche Anpassungen, wenn die Funktionsfähigkeit des öffentlichen Dienstes in unserem Bundesland gewährleistet bleiben soll. Gerade die jetzige Krisensituation macht deutlich, dass der öffentliche Dienst in allen Bereichen funktioniert und seine staatstragende Rolle erneut verdeutlicht hat.

Bei dem jetzigen Gesetzesentwurf bleibt jedoch wiederholt unberücksichtigt, dass bei der Betrachtung ein wesentlicher Aspekt fehlt, der gerade im Bundesland Schleswig-Holstein das Vertrauen der Beamtenschaft in die handelnde Politik bis heute nachhaltig und massiv beeinträchtigt: der Umstand, dass 2006/2007 tiefe Einschnitte in der Besoldung erfolgten entgegen zuvor gegebener Versprechen seitens der seinerzeit verantwortlichen politischen Akteure. Diese sehr spürbaren Verschlechterungen, insbesondere bei Weihnachts- und Urlaubsgeld sowie bei der Arbeitszeit, wurden von politischen Versprechen begleitet, sie bei besserer Haushaltslage wieder rückgängig zu machen. Auf das Einlösen dieser politischen Versprechen warten die Beamtinnen und Beamten im Land bis heute. Untermauert wurde die Erwartungshaltung der Beamtinnen und Beamten durch die öffentlichen Petitionen 53 und 57, an denen sich insgesamt 15.380 Menschen mit ihrer Unterschrift beteiligten.

Hierzu hat der Petitionsausschuss am 13.08.2019 unter anderem ausgeführt:

„...Der Petitionsausschuss hält es für wesentlich, den Beamten in ihrem Dienstalltag Anerkennung und Wertschätzung entgegenzubringen. Die Landesregierung hat zur Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes vermehrt Maßnahmen zur Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen der Bediensteten, wie Flexibilisierung der Arbeitszeit und Arbeitsort sowie Maßnahmen des Gesundheitsmanagements angeregt und teilweise bereits umgesetzt. Die angestrebte Besoldungsstrukturreform stellt hierfür einen weiteren wichtigen Meilenstein dar. Hierzu bleibt der angekündigte Gesetzesentwurf der Landesregierung abzuwarten. Ob dadurch bereits alle Kapazitäten ausgeschöpft werden, gilt es sodann politisch zu diskutieren.“

Der vorgelegte Gesetzesentwurf ist nicht geeignet, diese Versprechen einzulösen. Damit werden erneut politische Versprechen nicht eingehalten. Nämlich das Versprechen des Ministerpräsidenten Günther im Rahmen des Landesgewerkschaftstages des dbb im September 2017, dass beim Thema Weihnachtsgeld Verbesserungen zu erwarten seien. Erneut wird das notwendige Grundvertrauen der Beamtinnen und Beamten in die Verlässlichkeit der Legislative erschüttert. Diese Aspekte spielen vielleicht bei

Neueinstellungen im öffentlichen Dienst nicht eine so große Rolle wie bei denjenigen, die nunmehr seit fast 14 Jahren die Situation ertragen. Aber es schwingt immer mit, dass gerade wegen des nicht vorhandenen Streikrechts der Beamtinnen und Beamten mit dieser Personengruppe offenbar nach Gutdünken und Kassenlage verfahren werden kann. Die Attraktivität des öffentlichen Dienstes im Allgemeinen und die Attraktivität des Beamtenstatus im Bundesland Schleswig-Holstein im Besonderen leiden darunter nachhaltig. Wertschätzung nach Kassenlage ist keine Wertschätzung!

Für den Bereich der Anwärt*innen legt der jetzige § 30 LBG fest, dass das Beamtenverhältnis frühestens nach Ablauf der für den Vorbereitungsdienst im Allgemeinen oder im Einzelfall festgesetzten Zeit endet. Dies führt dazu, dass die Beamtenanwärter der Allgemeinen Verwaltung zwar im Juni alle Prüfungen ablegen und aus Altenholz entlassen werden, für den Monat Juli aber noch Anwärtergehalt erhalten, obwohl sie bereits voll in der Verwaltung eingesetzt sind und arbeiten. Daher sollte § 30 Abs. 4 S. 2 LBG endlich gestrichen werden; damit würde auch eine Angleichung an § 37 Bundesbeamtengesetz erfolgen. Letztlich geht es hierbei nur um einen einzigen Monat, für die Betroffenen bedeutet es aber eine Beseitigung einer Ungerechtigkeit und um eine der Verwendung angemessene Besoldung für diesen einen Monat.

- **Strukturelle Anhebung des Besoldungsniveaus um 1 % verteilt auf zwei Jahre:**

Diese Anpassungen sind notwendig, um bei der Höhe der Besoldung mit anderen Bundesländern zumindest einigermaßen Schritt zu halten und um den Anschluss an das untere Mittelfeld der Besoldungsordnungen nicht komplett zu verlieren. Sie sind der Höhe nach vollkommen unzureichend. Sie stellen insbesondere keine Kompensation für das Thema Jahressonderzahlung dar. Die Wirksamkeit dieser Anpassungen hängt vollständig davon ab, ob in Zukunft die Tarifabschlüsse für den öffentlichen Dienst auch tatsächlich zeit- und inhaltsgleich für die Beamtinnen und Beamten übernommen werden. Gerade in der jetzigen Situation befürchten wir, dass erneut mit dem Argument der prognostizierten schlechten Haushaltszahlen hier zu Lasten der Beamt*innen gespart werden wird. Dies wäre eine gefährliche, weil den Betroffenen nicht sachlich zu vermittelnde, Entwicklung, zumal gerade eine Diätenerhöhung erfolgt ist.

- **Anhebung der Besoldung in den Einstiegsstufen:**

Eine Steigerung der Attraktivität der Besoldung insbesondere in den Jahren des Berufseinstiegs in der im Gesetzentwurf beschriebenen Form gelingt durch die einmalige spürbare Anhebung recht gut und eine Abschmelzung um je 1 % bis zur Erfahrungsstufe 4 ist ein durchaus geeignetes Mittel, um das Abstandsgebot zwischen den Besoldungsstufen und den Erfahrungsstufen gerade noch zu wahren.

Was seitens der *komba gewerkschaft Schleswig-Holstein* bemängelt wird ist, dass dieser begrüßenswerte Schritt teilweise auf Kosten der langjährig beschäftigten Beamtinnen und Beamten erfolgt. Sie nämlich haben in den vergangenen fast 14

Jahren über die Streichung bzw. Kürzung von Jahressonderzahlungen, Einschnitten in der Beihilfe und Einbehaltung von insgesamt 2 % ihrer Besoldungserhöhungen für die Bildung einer Versorgungsrücklage dafür gesorgt, dass das Land Schleswig-Holstein über 1,5 Milliarden Euro an Beamtenalimentation eingespart hat. Sie sollen nun aber bei den anstehenden Reformen mit lediglich 1 % linearer Erhöhung verteilt über 2 Jahre vergleichsweise sehr wenig mehr erhalten.

- **Wegfall der Besoldungsgruppen A 2 bis A 4:**

Grundsätzlich ist diese Entwicklung besorgniserregend, wenn auch im Einzelfall eine Anhebung der Besoldung in Form einer Überleitung in eine höhere Besoldungsgruppe begrüßt wird. Zur Gesetzesbegründung wird zurecht das Abstandsgebot der Alimentation zur sozialen Grundsicherung angeführt. Bei fortschreitender Entwicklung in den kommenden Jahren wird irgendwann die Besoldungsgruppe A 5 gestrichen, dann A 6 und so weiter. Eine Umkehr dieser Entwicklung kann nur erfolgen, wenn die Besoldungsstruktur endlich eine ausreichende monetäre Wertschätzung für alle beamtenrechtlichen Statusgruppen beinhaltet. Karrieremöglichkeiten im Mittleren Dienst werden in Zukunft im Wesentlichen auf die Besoldungsgruppen A 7 bis A 9 beschränkt. Das kann so nicht gewollt sein, denn Attraktivität im öffentlichen Dienst bedeutet auch, ausreichende monetäre Entwicklungsmöglichkeiten zu haben. Für den gehobenen Dienst müsste dann im Vergleich ebenso das Eingangsamt auf A 10 festgesetzt werden. Das gab es bereits vor ziemlich langer Zeit einmal. Allerdings hatte hier der Bund insgesamt die Gesetzgebungskompetenz.

- **Beihilferecht:**

Auch die jetzt geplanten grundsätzlichen Regelungen sind zu begrüßen. Eine Prüfung der Höhe des zu zahlenden Eigenanteils in der Beihilfe ist jedoch offenbar nicht erfolgt. Eine Abschaffung wird von uns schon länger verlangt. Dies wäre aus Sicht der *komba gewerkschaft sh* dringend notwendig und könnte ein weiteres Signal sein, dass es dieser Landesregierung mit dem Thema Attraktivitätssteigerung wirklich ernst ist. Der Selbstbehalt ist im Übrigen in Teilbereichen familienunfreundlich. So werden bei Krankheitskosten von Kindern von den gesetzlichen Krankenkassen **keine** Eigenbeteiligungen erhoben. Im Beamtenbereich werden z.B. die gesetzlich vorgeschriebenen U-Untersuchungen für Kinder jedoch zu 100 % von den Beamt*innen bezahlt, sofern sie keine eigenen beihilfefähigen Kosten im Kalenderjahr verursachen. Wir fordern daher, dass beihilfefähige Aufwendungen für Kinder nicht mehr dem Selbstbehalt unterliegen, bzw. hat sich dieses Problem bei einer Abschaffung erledigt.

- **Arbeitszeit**

Neben den seitens der Landesregierung im vorliegenden Gesetzentwurf aufgeworfenen Thematiken regt die *komba gewerkschaft sh* dringend an, die 41-Stunden-Woche bei Beamtinnen und Beamten zurückzuführen auf eine zeitgemäße Regelung. Idealerweise wäre das eine analoge Regelung zum Tarifvertrag. Alternativen wären zum Beispiel eine 40-Stunden-Woche. Ausnahmeregelungen für Lebensältere oder Erziehende wären auch denkbar. Andere Bundesländer oder auch der Bund gehen in ihren Arbeitszeitmodellen mit vielen guten Beispielen voran. Gerade für die Wettbewerbsfähigkeit wäre dies ein wichtiger Schritt, da die Konkurrenzsituation in Schleswig-Holstein mit einer Vielzahl von Bundesbehörden

(z.B. Wasser- und Schifffahrtsamt, Kraftfahrtbundesamt und die Jobcenter als gemeinsame Einrichtungen von Bundesagentur für Arbeit und Kommunen) sehr groß ist.

Familienfreundlichkeit ist heute ein hohes Gut, nicht nur bei Berufsanfängern. Der Attraktivität eines Beamtenverhältnisses in Schleswig-Holstein steht eine 41-Stunden-Woche sehr im Weg. Dass dieses Thema im Rahmen einer Attraktivitätsoffensive ausgespart wird, ist kaum nachvollziehbar.

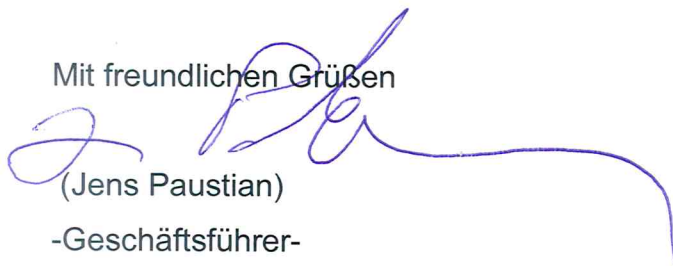
Hierbei ist noch anzumerken, dass bei der Arbeitszeit der Fokus immer auf den Bereich der Landesbeamt*innen gerichtet ist. Der kommunale Bereich spielt anhaltend eine untergeordnete Rolle. Es bestünde aus unserer Sicht durchaus die Möglichkeit, mit einer kommunalen Öffnungsklausel die Arbeitszeit für die Kommunalbeamt*innen zu verbessern. Ebenso könnte es hier eine Differenzierung der Arbeitszeit nach Lebensalter geben. Dies wäre durch die Erhöhung der Einstiegsgehälter für Berufsanfänger im Gegensatz zu den schon viele Jahre im öffentlichen Dienst Beschäftigten geradezu erforderlich. Im Übrigen schließen wir uns der Stellungnahme des dbb Schleswig-Holstein an.

Das Bundesland Schleswig-Holstein hat mit diesem Gesetzentwurf leider seine Hausaufgaben den Beamt*innen im Land gegenüber nicht erledigt.

Wir befürchten aber, dass nun in dieser nicht einfachen Situation erneut Haushaltsaspekte wieder einmal eine übergeordnete Rolle spielen, hingegen positive Aspekte aus der Vergangenheit in Vergessenheit geraten.

Gerne stehen wir für konstruktive und zielführende Gespräche zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen



(Jens Paustian)

-Geschäftsführer-