

ARBEITSGEMEINSCHAFT DER KOMMUNALEN LANDESVERBÄNDE

Schleswig-Holsteinischer
Landkreistag
(federführend 2013)

Städteverband
Schleswig-Holstein
Städtebund Städtetag
Schleswig-Holstein Schleswig-Holstein

Schleswig-Holsteinischer
Gemeindetag

Schleswig-Holsteinischer Landkreistag • Reventinquallee 6 • 24105 Kiel

24105 Kiel, 03.06.2013

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Finanzausschuss
Herrn Vorsitzender Thomas Rother

Per Mail: Finanzausschuss@landtag.ltsh.de

Sachbearbeiter/in: Evelyn Dallal
Durchwahl: 0431/570050-19
Unser Zeichen: 053.120 Da
(bei Antwort bitte angeben)

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 18/1259

Entwurf eines Gesetzes zur Besoldungs- und Versorgungsanpassung in Schleswig-Holstein sowie Änderung besoldungs- und versorgungsrechtlicher Vorschriften (Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2013 bis 2017- BVerAnpG 2013-2017)

Sehr geehrter Herr Rother,

für die Gelegenheit, zu dem o.a. Gesetzentwurf Stellung zu nehmen, danke ich Ihnen und mache ich hiervon Gebrauch wie folgt:

Die Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Landesverbände lehnt die vorgesehenen Regelungen ab. Sie verstoßen gegen den Grundsatz der amtsangemessenen Alimentation (1) und verringern die Attraktivität des öffentlichen Dienstes (2). Überdies begegnet die Auslegung auf fünf Jahre Bedenken (3). Entgegen der Darstellung der Landesregierung sind ihre Pläne auch nicht alternativlos (4)

1. In der Begründung zu dem Gesetzentwurf stellt die Landesregierung die rechtlichen Rahmenbedingungen richtig dar: *Der Gesetzgeber hat nach § 17 des Landesbesoldungsgesetzes die Besoldung entsprechend der Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse und unter Berücksichtigung der mit den Dienstaufgaben verbundenen Verantwortung durch Gesetz regelmäßig anzupassen. Diese Verpflichtung konkretisiert das über Art. 33 Abs. 5 GG verfassungsrechtlich gesicherte Alimentationsprinzip. Es verpflichtet den Dienstherrn, die Beamtinnen und die Beamten und ihre Familien lebenslang angemessen zu alimentieren und ihnen nach dem Dienstrang, nach der mit dem Amt verbundenen Verantwortung und nach der Bedeutung des Berufsbeamtentums für die Allgemeinheit entsprechend der Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse und des allgemeinen Lebensstandards einen angemessenen Lebensunterhalt zu gewähren.*

Diesen Erfordernissen werden die vorgesehenen Erhöhungen nicht gerecht. So spiegeln sich die allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse u.a. in der Inflationsrate

Landkreistag
Tel.: 0431/570050-10
Fax: 0431/570050-20
eMail: Info@sh-landkreistag.de
Internet: www.sh-landkreistag.de

Städteverband
Tel.: 0431/570050-30
Fax: 0431/570050-35
eMail: Info@staedteverband-sh.de
Internet: www.staedteverband-sh.de

Gemeindetag
Tel.: 0431/570050-50
Fax: 0431/570050-54
eMail: info@shgt.de
Internet: www.shgt.de

und den Tarifabschlüssen wider. Hiervon entfernt sich die Landesregierung, indem sie Besoldungs- und Ruhegehaltsanpassungen zunächst für die Besoldungsgruppen ab A 14 und vom Jahr 2016 an für alle Besoldungsgruppen deutlich unterhalb der Inflationsrate und der tariflichen Lohnsteigerungen beabsichtigt; durch die zeitlichen Verzögerungen gegenüber dem Tarifabschluss wird der Effekt noch verstärkt. Die Angemessenheit der Alimentierung, bei deren Betrachtung auch frühere Nullrunden, verzögerte Übernahmen von Tarifabschlüssen, Streichung von Urlaubs- und Weihnachtsgeld, Streckung von Versorgungsanwartschaften, Verkürzung der anrechenbaren Studienzeit bei Berechnung der Ruhegehaltfähigen Dienstzeit, Verschlechterungen bei der Beihilfe usw. nicht außer Acht bleiben dürfen, dürfte damit mittlerweile nicht mehr gegeben sein. Dies gilt in besonderem Maße für die Besoldungsgruppen ab A 14 im Hinblick auf das Erfordernis, die mit dem Amt verbundene Verantwortung im Rahmen der Alimentation zu berücksichtigen. Der vorliegende Gesetzentwurf sieht geradezu das Gegenteil vor, indem besonders die Verantwortungsträger schlechter gestellt werden sollen.

An dieser Beurteilung ändert auch die Verringerung der Selbstbeteiligung bei der Beihilfe um 40 EUR ab 2014 nichts; handelt es sich doch lediglich um die - noch dazu um ein Jahr verspätete - Nachvollziehung des Wegfalls der Praxisgebühr in der gesetzlichen Krankenversicherung.

2. Bereits heute ist festzustellen, dass die Gewinnung neuer Kräfte für den öffentlichen Dienst schwieriger geworden ist. Das betrifft nicht nur Nachwuchskräfte, sondern auch und gerade Spezialisten (z.B. Tierärzte, Ärzte und Sozialpädagogen) sowie Führungskräfte. So hat beispielsweise der Kreis Schleswig-Flensburg jüngst die Erfahrung machen müssen, dass zwei Ausschreibungen zur Wiederbesetzung einer mit A 15 bewerteten, inhaltlich interessanten Führungsposition letztendlich ergebnislos geblieben sind. Die Zahl der Bewerbungen war insgesamt eher gering, nur wenige Personen kamen in die engere Auswahl, und letztlich überzeugte kein/e Bewerber/in. Offensichtlich hat der öffentliche Dienst an Attraktivität verloren; die Arbeitsplatzsicherheit allein überzeugt potentielle Bewerber/innen nicht mehr.

Entsprechend berichten Gemeinde- und Amtsverwaltungen gerade aus dem Hamburger Umland, dass auch für Stellen mit Besoldung nach A 13 teilweise keine geeigneten Bewerber gefunden werden. Den Bewerbern sei das bereits bestehende Besoldungsgefälle zu Hamburg bewusst.

Wenn in den nächsten Jahren zudem noch mit Reallohnverlusten gerechnet werden muss, werden die Dienstherren gegenüber privaten Arbeitgebern weiter ins Hintertreffen geraten. Alle ihre Bemühungen um Attraktivität durch Personalentwicklungskonzepte, Betriebliches Gesundheitsmanagement, weitere Modernisierungen bis hin zur Imagepflege werden konterkariert, wenn die „Basisausstattung“ in Gestalt des Einkommens nicht mehr stimmt.

Das gilt nicht nur für neu einzustellende, sondern auch für vorhandene Fach- und Führungskräfte. Gerade Verantwortungsträger, die ihrerseits Mitarbeiter motivieren sollen, müssen eine - nicht nur, aber eben auch pekuniär - ausreichende Anerkennung und Motivation erfahren. Reallohnverluste sind damit nicht in Einklang zu bringen.

Wir fürchten, dass gerade bei den Führungskräften die Bereitschaft qualifizierter Personen zur Übernahme von Verantwortung weiter sinken wird. Von den Nachteilen der geplanten Besoldungsregelung sind gerade kommunale Wahlbeamte, aber auch Schulleiter besonders betroffen, für die die Tätigkeit mit besonderen Risiken und Belastungen verbunden ist. Dem Land fällt es je bereits jetzt schon schwer genug, die Stellen von Schulleitern zu besetzen. Darunter leiden im Ergebnis auch die betroffenen Schulträger, die die Verantwortung für die Sicherung des Standortes haben.

3. Die Besoldungsanpassung ist auf den Zeitraum bis Ende 2017/Mitte 2018 ausgelegt. Das mag den Dienstherrn auf den ersten Blick Planungssicherheit geben. Allerdings spricht die Wahrscheinlichkeit für Inflationsraten, die deutlich über der Besoldungssteigerung von jeweils 1,3 % in den Jahren 2016 und 2017 liegen werden, dies schon aufgrund der ungebremst steigenden Energiekosten. Damit werden die Reallohnverluste, die Beamte der Besoldungsgruppen ab A 14 schon heute werden hinnehmen müssen, mittelfristig für alle Beamten zementiert werden, was die unter Nr. 2 gezeigten Negativeffekte verstärken wird. Die Dienstherrn befürchten einen nachhaltigen Demotivationseffekt.
4. Die Landesregierung bezeichnet ihren Vorschlag angesichts der finanziellen Situation des Landes als alternativlos. Diese Wertung trifft nicht zu. Es gibt durchaus andere Wege, die finanzielle Mehrbelastung in Grenzen zu halten, als die Festsetzung nicht auskömmlicher Besoldungserhöhungen. Schon vor Jahren hat der Präsident des Landesrechnungshofes Dr. Altmann dem Land ins Stammbuch geschrieben, es solle an Personal sparen, nicht beim Personal.

Viele Kommunen sind - ähnlich wie das Land durch die Schuldenbremse - als Konsolidierungskommunen zu einem strikten Sparkurs verpflichtet. So sieht z.B. der Haushalt 2013 des Kreises Schleswig-Flensburg demgemäß einen gegenüber 2012 um nicht mehr als 1,5 % erhöhten Personalkostenansatz vor. Da die meisten Kreisbediensteten Tarifbeschäftigte sind und der Tarifabschluss bekanntlich über der genannten Steigerungsrate liegt, bedarf es hier zusätzlicher Sparanstrengungen. Die Lösung liegt für den Kreis darin, frei werdende Stellen nur noch mit einer Verzögerung von drei Monaten (zuzüglich der ohnehin gegebenen Verfahrensdauer) wieder zu besetzen; Ausnahmen bedürfen der Zustimmung des Landrates, die nur in besonders begründeten Fällen erteilt wird. Dadurch entsteht naturgemäß an verschiedenen Stellen des Hauses eine deutliche Mehrbelastung für die verbliebenen Mitarbeiter/innen. Da sie jedoch jeweils endlich ist und umschichtig die verschiedenen Fachdienste trifft, wird sie hingenommen. Dieses Prinzip hat sich seit einigen Jahren bewährt und mag als Beispiel dafür dienen, dass Kostenbelastungen durch ein intelligentes Personalmanagement positiv beeinflusst werden können.

In Ansehung der oben aufgeführten Gründe muss jedoch eine Besoldungsanpassung erfolgen, die dem Erfordernis der amtsangemessenen Alimentation (noch) genügt, indem Reallohnverluste vermieden werden und keine Schlechterstellung qualifizierter Fach- und Führungskräfte erfolgt, die auch von privaten Arbeitgebern oder Dienstherrn in anderen Bundesländern nachgefragt werden.

Zu **Artikel 12 — Änderung der Jubiläumsverordnung**- sind aus unserer Sicht ebenfalls noch Einwendungen zu erheben. Mit der geplanten Änderung ist vorgesehen, bei Vollendung einer Jubiläumsdienstzeit von **40 Jahren** wieder eine Jubiläumszuwendung in Höhe von 410,00 € einzuführen und dass als Jubiläumsdienstzeit nur noch die Zeiten angerechnet werden dürfen, die die Beamtin oder der Beamte beim selben Dienstherrn verbracht (§ 2 JubVO) hat.

Es stellt sich hier die Frage, wie viele Beamtinnen und Beamten erreichen überhaupt unter Berücksichtigung von § 2 JubVO eine Jubiläumsdienstzeit von 40 Jahren und somit einen Anspruch auf die Jubiläumszuwendung? Die Regelung widerspricht der von allen Dienstherrn an die Beamten gerichteten Forderung nach der Bereitschaft zur Mobilität und benachteiligt gerade denjenigen, der sich durch Leistung und Wechselbereitschaft „nach oben“ arbeitet.

In vielen Stadtverwaltungen haben in den vergangenen Jahren nur wenige Beamtinnen und Beamte das 40jährige Dienstjubiläum erreicht. Die Festsetzung der Jubiläumsdienstzeit erfolgte in diesen Fällen noch nach der alten JubVO, also ggf. unter Anrechnung von Vordienstzeiten bei anderen Dienstherrn bzw. Arbeitgebern des öffentlichen Dienstes.

Die (Wieder-)Einführung der Zahlung einer Jubiläumszuwendung sollte aus unserer Sicht eine analoge Anwendung entsprechend der Regelungen des § 23 Abs. 2 TVÖD vorsehen. Nach § 23 Abs. 2 TVöD erhalten Beschäftigte ein Jubiläumsgeld bei Vollendung einer Beschäftigungszeit (§ 34 Abs. 3)

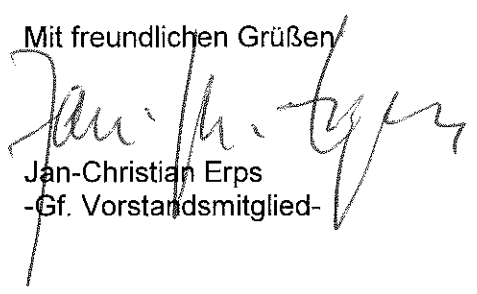
- a) von 25 Jahren in Höhe von 350,00 €,
- b) von 40 Jahren in Höhe von 500,00 €.

Da eine Änderung von § 2 JubVO analog mit § 34 Abs. 3 TVÖD Beschäftigungszeit sicherlich nicht umsetzbar ist, sollten die Beamtinnen und Beamte aber zumindest auch nach Vollendung einer Jubiläumsdienstzeit (§ 2 JubVO) von 25 und 40 Jahren eine Jubiläumszuwendung erhalten. Die Höhe der Jubiläumszuwendung für eine Jubiläumsdienstzeit von 25 Jahren sollte, wie in der „alten“ JubVO festgelegt, 307,00 € betragen.

Vor dem Hintergrund, dass der öffentliche Dienst zukünftig bei der Gewinnung von Personal u.a. auch auf „Quereinsteiger/innen“ angewiesen sein wird bzw. ein Interesse an der Einstellung von erfahrenen Beamtinnen und Beamten anderer Dienstherrn haben wird, ist nicht nachvollziehbar, warum eine Jubiläumszuwendung erst und nur bei einer Jubiläumsdienstzeit von 40 Jahren gezahlt werden soll. Dies widerspricht dem Mobilitätsgedanken des „neuen“ Beamtenrechtes.

Es bleibt festzuhalten, dass der Gesetzentwurf aus unserer Sicht dringend korrekturbedürftig ist. Die Besoldungsanpassung und die Festlegungen zur Jubiläumszuwendung sollten aus unserer Sicht gleichlautend zum Tarifabschluss erfolgen.

Mit freundlichen Grüßen


Jan-Christian Erps
-Gf. Vorstandsmitglied-