

Leitantrag

zur Umsetzung der Föderalismusreform I

Am 30. Juni bzw. 7. Juli 2006 haben Bundestag und Bundesrat im Rahmen der Föderalismusreform I die Zuständigkeiten für das Dienst-, Besoldungs- und Versorgungsrecht der Beamtinnen und Beamten mit Wirkung vom 01. September 2006 auf die Länder übertragen.

Damit wurde dem saarländischen Landtag nicht nur die Gesetzgebungskompetenz, sondern auch die Verantwortung für eine gerechte Behandlung der Bediensteten im öffentlichen Dienst des Saarlandes zugewiesen. Auch die Landesregierung ist gegenüber den Beamtinnen und Beamten in einer besonderen Pflicht. Vor dem Hintergrund der Neugestaltung des Tarifrechts vom BAT zum TVL und TVöD und nach Verabschiedung des Beamtenstatusgesetzes erwartet der dbb saar von der saarländischen Landesregierung entsprechend der am 19.09.06 verabschiedeten „Gemeinsamen Erklärung“ die zügige Aufnahme der Gespräche zur Schaffung moderner gesetzlicher Grundlagen für die Beamtenschaft des Landes und der Kommunen. Im Hinblick auf Flexibilität und Mobilität des öffentlichen Dienstes will der dbb saar kein von Grund auf eigenständiges Dienst-, Besoldungs- und Versorgungsrecht, sondern eine Fortentwicklung des Beamtenrechts im Saarland, ohne die Regelungen der anderen Bundesländer und des Bundes aus dem Auge zu verlieren. Den sogenannten „Tarifbeamten“ lehnt der dbb saar mit aller Entschiedenheit ab.

Der dbb saar wird den neu erlangten Handlungsspielraum nutzen, um den saarländischen Beamten durch moderne, flexible und leistungsbezogene Regelungen eine Perspektive zu eröffnen. Wir wollen dies erreichen durch:

- Schaffung von mehr Flexibilität im Laufbahnrecht,
- Stärkung der Leistungsorientierung im Besoldungsrecht,
- Sicherung der verfassungsrechtlich gebotenen Alimentierung.

Die Umsetzung des Dienst-, Besoldungs- und Versorgungsrechts soll an folgenden Eckpunkten ausgerichtet werden:

1. Teilhabe an der allgemeinen Einkommensentwicklung

§ 14 Abs. 1 BBesG, der sich allein wegen Artikel 115 Abs. 2 der Saarländischen Verfassung („Die wohlerworbenen Rechte der Beamten sind unverletzlich“) in einem saarländischen Besoldungsgesetz wiederfinden muss, schreibt vor, dass die Bezüge der Beamten entsprechend der Entwicklung der allgemeinen, wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse regelmäßig angepasst werden müssen.

Die letzte lineare Anhebung der Gehälter erfolgte zum 01.08.2004 mit 1 %. Für das Jahr 2007 gewährt der Dienstherr eine bescheidene Anpassung von 250,- € für Ruheständler und 150,- € für Auszubildende. Mit den Nullrunden 2005 und 2006, der Streichung des Urlaubsgeldes und einer drastischen Kürzung der Sonderzuwendungen bei gleichzeitigem Personalabbau ohne Aufgabenreduzierung haben die saarländischen Beamten schmerzhaftes Sonderopfer zur Stützung der Haushalte leisten müssen. Der dbb saar fordert deshalb zum 01.01.2008 eine lineare Erhöhung von Besoldung und Versorgung i.H. von 2,9 %, wobei das Grundgehalt auf volle 5,- bzw. 10,- € aufgerundet wird, sowie eine Anhebung des kindbezogenen Familienzuschlages für das dritte Kind um 50,- €.

Die Besoldungsanpassung zum gleichen Zeitpunkt wie im Tarifbereich ist angesichts der vorgenannten Gehaltskürzungen, der höheren wöchentlichen Arbeitszeit und der kräftig sprudelnden Einnahmen mehr als gerechtfertigt.

Dies auch vor folgendem Hintergrund:

Während das durchschnittliche Lohn- und Einkommensniveau in der Bundesrepublik in den Jahren 1998 bis 2005 um 19,5 % angewachsen ist, sind die Besoldungsanpassungen im gleichen Zeitraum um nur 12,8 % angestiegen. Die letzte Bezügeanpassung in Höhe von 1 % fand zum 01. August 2004 statt und war gegenüber der Tarifierhöhung im ö.D. um 3 Monate hinausgeschoben.

Die Inflationsraten betragen im Jahr 2004 1,6 %, in 2005 2 % und in 2006 1,7 %.

Seit 2005 liegt der Preisanstieg für Waren und Dienstleistungen des täglichen Bedarfs, von den Krankenversicherungsbeiträgen über Benzin und Heizkosten bis hin zu den täglich benötigten Lebensmitteln und Hygieneartikeln deutlich über der allgemeinen Inflationsrate. Verschlimmert wird die finanzielle Situation der Beamtenfamilien durch die Steuerreform, die zum 1.1.2007 wirksam wurde. Dies betrifft vor allem die Mehrwertsteuererhöhung um 3 Prozentpunkte, ohne dass – wie im Tarifbereich – ein teilweiser Ausgleich durch die Verringerung der Sozialabgaben möglich ist.

2. Schaffung eines modernen saarländischen Besoldungsrechts

Der dbb saar fordert eine Optimierung der bisherigen Tabellenstruktur und eine Verbesserung der Leistungselemente im Besoldungsrecht:

- Die Beförderung bleibt das zentrale Element der Leistungsanerkennung. Die Beförderungswartezeiten sind abzubauen. Damit werden immer noch die besten Impulse für Motivation und Leistungsbereitschaft gesetzt.
- Bestehende Sonderzahlungen sind deutlich anzuheben, ohne Transferverlust in das Grundgehalt einzubauen und monatlich auszusahlen.
- Die verfassungsrechtlich garantierten familienbezogenen Gehaltsbestandteile (Verheirateten- und Kinderzuschlag) sind beizubehalten.
- Die Dienstaltersstufen werden als berufliche Erfahrungsstufen ausgebaut. Das Aufsteigen in den Stufen des Grundgehalts erfolgt bei anforderungsgerechter Leistung innerhalb bestimmter Erfahrungszeiten.
- Soll das Besoldungssystem mit der „leistungsorientierten Beförderung“ und den Erfahrungsstufen durch zusätzliche Leistungselemente ergänzt werden, kann dies nur „on-top“ geschehen.

- Die in den Gehaltsanpassungen für leistungsbezogene Elemente vereinbarten Zahlungen sind im Haushalt mit Auskehrpflicht auszuweisen. Sie können sowohl für die Verbesserung der Beförderungsstruktur als auch für sonstige Leistungselemente Verwendung finden.
- Am bisherigen Einkommensniveau ist durch Übernahme der bisherigen Endgrundgehälter sowie durch den Verzicht auf zwischenzeitliche Absenkung festzuhalten.

3. Novellierung des Laufbahnrechts

Die Förderung des Leistungsprinzips muss wie ein roter Faden das Laufbahnrecht durchziehen:

- Der Einstieg erfolgt entsprechend dem Bildungsabschluss.
- Berufsanfänger dürfen in der Eingangsbesoldung nicht abgesenkt werden.
- Die Möglichkeiten, Bewerber mit langjähriger geeigneter Berufserfahrung außerhalb des öffentlichen Dienstes in einem höheren Amt als dem Eingangsamte einzustellen, müssen erweitert werden (Quereinstieg).
- Der Aufstieg ist nicht mehr zwingend an eine Laufbahnprüfung gekoppelt. Innerhalb und außerhalb des öffentlichen Dienstes erworbene Qualifikationen berechtigen zur Übertragung von Tätigkeiten der nächsten Laufbahngruppen. Der Aufstieg ist durchlässig über alle Laufbahngrenzen hinweg.
- Zur Sicherung der Qualität und zum ständigen Ausbau der Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes ist die berufliche Fortbildung auszubauen. Dabei ist auch die Vorbereitung auf die Wahrnehmung von Führungsaufgaben nachhaltig zu verbessern.

4. Schaffung eines gerechten, den Grundsätzen von Alimentation und Fürsorge entsprechenden Versorgungsrechtes

Die bewährten Grundsätze des Beamtenversorgungsrechts sind beizubehalten. Ein saarländisches Versorgungsrecht darf erworbene Anwartschaften nicht reduzieren. Veränderungen in der gesetzlichen Rentenversicherung dürfen nur unter Berücksichtigung der Eigenständigkeit der Beamtenversorgung und unter Anrechnung der überproportionalen Kürzungen in der Vergangenheit umgesetzt werden. Nur so wird der Grundsatz der Wirkungsgleichheit gewahrt.

Der dbb saar spricht sich für den Bestandsschutz der festgesetzten Ruhegehaltssätze aus und fordert die Anpassung der Versorgungsbezüge entsprechend den Bezügen der aktiven Beamten. Der dbb saar erteilt der Anhebung der Pensionsgrenze auf 67 eine klare Absage. Er spricht sich dagegen für eine maßvolle Flexibilisierung der Altersgrenze auf freiwilliger Basis aus. Die Mitnahmefähigkeit von Versorgungsansprüchen muss bundeseinheitlich gesetzlich geregelt werden, um Mobilität und Flexibilität beim Dienstherrenwechsel auch in Zukunft zu gewährleisten. Dies hätte zudem den Vorteil, dass die Nachversicherung im Rentenrecht beim Ausscheiden aus dem öffentlichen Dienst entfallen würde. Durch die Schaffung eines „Versorgungsfonds II“ ist der Ausbau einer kapitalgedeckten Versorgung zur Sicherung der Zukunft der Beamtenversorgung unverzüglich in Angriff zu nehmen. Dies macht auch Sinn, wenn der Versorgungsfonds zu Lasten einer höheren Verschuldung finanzwirtschaftlich problematisch ist.

5. Gestaltung eines gerechten und fürsorglichen Beihilfesystems

Das System der Beihilfe als Krankenversicherungsleistung des Dienstherrn hat sich bewährt und muss als zentraler Pfeiler der Fürsorge beibehalten und ausgebaut werden. In der privaten Krankenversicherung, die die Beihilfe ergänzt, müssen auch in Zukunft für alle Beamten und Versorgungsempfänger die Versicherungsprämien bezahlbar bleiben. Weiterentwicklungen haben die Eigenständigkeit, die sich aus dem Beamtenverhältnis ergeben, zu beachten. Sie müssen sozial gestaltet werden und alters-, familien- und geschlechtsspezifische Gesichtspunkte berücksichtigen. Insbesondere sind Verbesserungen aus dem System der GKV zwingend einzubeziehen.

6. Stärkung des Beteiligungsverfahrens

Das beamtenrechtliche Beteiligungsverfahren ist wirkungsvoller zu gestalten. Dazu zählt insbesondere:

- die verstärkte Nutzung von Vereinbarungen zwischen Landesregierung und Spitzenorganisationen soweit nicht der Gesetzesvorbehalt gilt
- die Erweiterung der Beteiligungsrechte der gewerkschaftlichen Spitzenorganisationen gegenüber den zuständigen parlamentarischen Gremien
- ein gesetzlich verankertes Initiativrecht der Spitzenorganisationen gegenüber Regierung und Parlament.

Die Beteiligung der Personalvertretungen ist auszubauen und nicht zu schwächen!