



Präambel

Die Gesellschaft kann sich auf einen funktionierenden öffentlichen Dienst im Saarland verlassen. Dass diese Kernbotschaft zutrifft, haben die zurückliegenden Monate und Jahre, die von der Corona-Pandemie geprägt waren, gezeigt. Gerade durch das vielseitige Engagement der Beschäftigten im öffentlichen Gesundheits- und Sozialwesen, im Schulbereich oder im Bereich der inneren Sicherheit konnte sichergestellt werden, dass die Auswirkungen der Pandemie im Saarland vergleichsweise gering ausgefallen sind. Auch die wirtschaftlichen Folgen der Pandemie konnten begrenzt werden, weil die Beschäftigten in den allgemeinen Verwaltungen und der Finanzverwaltung dafür gesorgt haben, dass die staatlichen Hilfen bei den Betroffenen zügig angekommen sind, ohne dass der Missbrauch von Steuergeldern zugelassen wurde. Die Pandemie hat aber auch deutlich die Defizite im öffentlichen Dienst des Saarlandes aufgezeigt. Der Personalabbau der zurückliegenden Jahre hat dazu geführt, dass der öffentliche Dienst im Saarland auf Kante genäht ist. Besondere Belastungssituationen konnten, wenn überhaupt, nur noch durch Überstunden und besonderes Engagement außerhalb der Dienstzeit bewältigt werden. Auch im Bereich der Digitalisierung hat die Corona-Pandemie große Defizite offenbart. Insbesondere der Schulbereich war hier zum Nachteil der Schüler*innen stark tangiert. Ohne privates Engagement vieler Lehrkräfte mit eigenen IT-Mitteln wäre die Fortführung des Unterrichts nicht möglich gewesen.

Der dbb saar fordert daher ein Ende der Sparpolitik zu Lasten der Beschäftigten im öffentlichen Dienst. Dies gilt sowohl für eine aufgabengemäße Personalausstattung als auch für die monetären und sozialen Rahmenbedingungen, unter denen die Beschäftigung erfolgt. Diese Ziele zu erreichen, ist und bleibt die zentrale gewerkschaftspolitische Aufgabe des dbb saar.

Digitalisierung voranbringen

Während der Corona-Pandemie haben sich die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes als verlässliche Stütze der Gesellschaft erwiesen und dafür gesorgt, dass unser Staat weiter funktioniert. Die Corona-Krise hat aber auch schonungslos vor Augen geführt, wo die Defizite liegen. So haben wir einen Personal- und Ausstattungsmangel in vielen Bereichen der öffentlichen Daseinsvorsorge, eine fehlende digitale Infrastruktur sowie Kommunikations- und Koordinierungslücken.

Diese Defizite müssen jetzt zeitnah festgestellt und behoben werden. Sowohl in die Infrastruktur, durch Ausbau und Erweiterung der Netze, als auch in die Dienststellen vor Ort, durch eine moderne, benutzerfreundliche digitale Arbeitsumgebung, muss erheblich investiert werden. Dabei müssen die Beschäftigten über ihre Personal- und Interessenvertretungen in den Dienststellen intensiv in diesen Prozess mit eingebunden und mitgenommen werden. Hierzu sind entsprechende Dienstvereinbarungen in den Landes- und Kommunalverwaltungen abzuschließen. Die Digitalisierung soll dabei zur Vereinfachung der

Arbeitsabläufe und zu einer bürgerfreundlichen Verwaltung führen. In keinem Fall darf es in diesem Zusammenhang zu einem weiteren Personalabbau kommen.

Einen hohen Stellenwert sollte in diesem Kontext das Thema „Flexibles Arbeiten“ haben. Die neuen Formen der Arbeitserbringung, wie Telearbeit, Homeoffice oder mobiles Arbeiten, sind dabei auszuweiten. Sie sind wichtige Instrumente zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie zur Nachwuchsgewinnung. Dazu bedarf es ebenfalls eines landeseinheitlichen Rahmens einer Digitalisierungsvereinbarung. Spezifische Regelungen für die einzelnen Dienststellen sind zwischen den Dienststellenleitungen und den Personal- und Interessenvertretungen vor Ort zu vereinbaren. Hierbei sind aus Sicht des dbb saar die Themen Gesundheitsschutz und Arbeitszeit zur Vermeidung einer Selbstüberlastung von besonderer Bedeutung.

Personalentwicklungskonzepte als Teil eines modernen Personalmanagements

Die Landesregierung hat im Jahr 2016 gemeinsam mit den Gewerkschaften im Rahmen des Projektes „Zukunftssichere Landesverwaltung“ ein Personalmanagementkonzept (PMK) ins Leben gerufen. Sowohl in diesem Konzept als auch in dem dazugehörigen „Leitfaden zur Zusammenarbeit bei der Modernisierung und Arbeitsorganisation in der saarländischen Landesverwaltung“ vom 24. September 2019 spielen Personalentwicklungskonzepte eine wichtige Rolle. Diese sind gemeinsam mit den Personal- und Interessenvertretungen in den entsprechenden Arbeitsgruppen C zu erarbeiten.

In der Anlage d) zu dem o.a. Leitfaden ist geregelt, dass sowohl bei den Bedarfsanalysen als auch bei den Personalentwicklungsplanungen die Arbeitsgruppen C in den jeweiligen Dienststellen eingebunden werden sollen. Hierzu gibt es auch entsprechende Beteiligungstatbestände im SPersVG, die zu beachten sind. Im Sinne einer zukunftsorientierten und bedarfsgerechten Personalausstattung in den Dienststellen kommt diesem Instrument eine sehr hohe Bedeutung zu. Dies gilt insbesondere im Hinblick auf die zu erwartenden hohen Personalabgänge in den nächsten Jahren und dem stetigen Aufgabenzuwachs im öffentlichen Dienst.

Nachwuchsgewinnung

Nachwuchs ist die Zukunft. Diese Aussage wird auch in der saarländischen Landesverwaltung gerne verwandt. Es werden dringend Nachwuchskräfte in allen Laufbahnen sowie im Tarifbereich benötigt. Die neuen Werbekampagnen der Landesregierung locken durchaus Bewerber an, aber es gelingt nicht, die zugesagten Einstellungen langfristig zu halten und den Anspruch der guten Ausbildung im Standard zu erreichen. Hier besteht dringend Handlungsbedarf. Nur auf „bessere Zeiten“ zu hoffen, dass irgendwann ein sicherer Arbeitsplatz, Familienfreundlichkeit und eine qualitativ hochwertige Ausbildung die Verwaltung alternativlos macht, ist zu passiv. Umgehend müssen die Weichen für die Zukunft gestellt werden und die Landesverwaltung sollte sich deutlich von anderen Arbeitgebern, sei es öffentlicher Dienst anderer Bundesländer, des Bundes, der Kommunalverwaltungen oder der freien Wirtschaft abheben, damit der Nachwuchs nicht nur zu uns kommt, sondern auch verbleibt. Daher fordert der dbb saar die Anhebung der Eingangsbesoldung im mittleren Dienst nach A7 und im gehobenen Dienst nach A10. Für Anwärtler*innen sind die vollständigen Kosten bei Schulen und Fachhochschulen außerhalb des Saarlandes zu übernehmen.

Viele Arbeitsbereiche würden aufgrund fehlender Beamt*innen ohne den Tarifbereich nicht mehr bewältigt werden können. Die Grundsteuerreform ist hierfür ein Paradebeispiel. Wenn gut ausgebildete, motivierte Verwaltungsbeschäftigte die Verwaltung verlassen, weil sie keinen Festvertrag bekommen und/oder bei anderen Arbeitgebern eine Anstellung in einer höheren Entgeltgruppe bekommen, haben wir ein grundsätzliches Problem mit der Attraktivität. Befristete Arbeitsverträge sind auf ein Mindestmaß zu reduzieren.

Einnahmesituation des Landes verbessern

Die Sicherung der Zukunftsfähigkeit der öffentlichen Verwaltung hat im Saarland Vorrang. Trotz der weiteren Finanzhilfen für das Saarland ab 2020 hält der dbb saar an seiner Grundsatzposition fest, dass neben der Lösung der notwendigen Maßnahmen auf der Ausgabenseite auch die Lösung des Altschuldenproblems, sowie die Verbesserung der Einnahmesituation der öffentlichen Haushalte durch die Landesregierung gegenüber Bundesregierung und Bundesrat weiter zu verfolgen sind. Die Einnahmeverwaltung, durch die die Staatseinnahmen für unser Gemeinwohl vereinnahmt werden, darf im Saarland nicht ausbluten. Der dbb saar warnt vor den Folgen des bereits durchgeführten Personalabbaus in der saarländischen Steuerverwaltung und fordert einen sofortigen Stopp und neue Haushaltsstellen!

Aufgrund des Stellenabbaupfades der Landesregierung bis 2022 in den Landesverwaltungen wurden in vielen Bereichen, sowohl Personal als auch Haushaltsstellen eingespart. Die stetige Erhöhung der Arbeitsbelastung führt beim Personal zusehends zu Überlastung, Demotivation, schlechtem Arbeitsklima und Abwanderungen. Die immer wieder versprochene Kompensation des Personalabbaues durch neue Automationsverfahren bleibt oft aus und/oder verschärft die Situation im schlimmsten Fall weiter. So wird im Bereich der Steuerverwaltung bewusst oder unbewusst nicht mehr die Gleichmäßigkeit der Besteuerung, der rechtmäßige Vollzug der Steuergesetze und die Steuergerechtigkeit in den Vordergrund gestellt, sondern Liegezeiten, Wirtschaftlichkeit und Bürgernähe werden vorrangig bedient. Zusatzaufgaben wie Kassennachschauf in der Betriebsprüfung, Steigerung der Arbeitsbelastung in der Steuerfahndung durch neue Problemfelder, vermehrte Stellungnahmen zu komplexen steuerlichen Sachverhalten, Fortbildungen, Schulungen und nicht zu vergessen die Bewältigung der Grundsteuerreform muss in der saarländischen Steuerverwaltung mit einem stark dezimierten Personalkörper gestemmt werden. Daher fordert der dbb saar insbesondere zur Verbesserung der Einnahmesituation und zielgerichteten Umsetzung der Grundsteuerreform, dass keine Zusatzaufgaben ohne zusätzliches Personal zugewiesen werden, sowie Verbesserungen bei den Haushaltsstellen.

Wer weiterhin die Einnahmeverwaltung zu Einsparzwecken missbraucht, gefährdet damit nicht nur die Steuergerechtigkeit, sondern auch die Finanzgrundlage für das Gemeinwohl!

Beihilfesystem zukunftsfit und sozial gestalten

Das System der Beihilfe als Krankenversicherungsleistung des Dienstherrn gehört neben Besoldung und Versorgung zum Gesamtpaket der Alimentation und hat sich bewährt. Deshalb muss das Beihilfesystem als zentraler Pfeiler der Fürsorge beibehalten und ausgebaut werden. Der dbb saar bekennt sich eindeutig zum gegliederten System von gesetzlicher und privater Krankenversicherung. Die Einbeziehung von Beamt*innen in das System der gesetzlichen Krankenversicherung (Bürgerversicherung) lehnt der dbb saar entschieden ab. In der privaten

Krankenversicherung, die die Beihilfe ergänzt, müssen auch in Zukunft für alle Beamt*innen und Versorgungsempfänger*innen 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.

Mit der Einführung einer sozialgestaffelten Kostendämpfungspauschale und der durchgeführten Leitungskürzungen zwecks Haushaltssanierung im Jahr 2011 haben die Beihilfekosten für die saarländischen Beamt*innen und Versorgungsempfänger*innen im Rahmen des Alimentationsgrundsatzes ihre Belastungsgrenzen erreicht. Deshalb sind Entlastungen, sowie systemkonforme Verbesserungen und Weiterentwicklungen im Dialog mit dem dbb saar vorzunehmen.

Amtsangemessene Alimentation

Der fehlgeleitete Wettbewerbsföderalismus seit 2006 hat insbesondere im Haushaltsnotlageland Saarland dazu geführt, dass die Tarifergebnisse für die Tarifbeschäftigten nur zeitverzögert, teilweise oder gar nicht (Nullrunde 2011) übertragen wurden. Hinzu kommt der dem Abstandsgebot zuwiderlaufende zeitliche Versatz in höheren Besoldungsgruppen und die Beibehaltung der Kostendämpfungspauschale in der Beihilfe. Diese Sparmaßnahmen seit 2011 haben dazu geführt, dass das Saarland im Besoldungsranking (Jahresgehalt) von Bund und Ländern zum Schlusslicht degradiert wurde. Auch die erstmals seit zehn Jahren erreichte systemgerechte und zeitgleiche Übertragung des Tarifergebnisses vom 29. November 2021 wird nichts daran ändern, dass das Saarland im Besoldungsranking unter den Ländern weiterhin Schlusslicht bleibt.

Deshalb fordert der dbb saar, dass die saarländischen Beamt*innen eine amtsangemessene Alimentation erhalten, die der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) und nicht wie seit 2011 der Haushaltslage des Landes entspricht. Dabei erwartet der dbb saar, dass ein Konzept zur Rückkehr ins „Besoldungsmittelfeld“ erarbeitet wird.

Mitbestimmung stärken und modernisieren

Die Modernisierung des öffentlichen Dienstes, die Entwicklung auf dem Gebiet des digitalen Zeitalters sowie die Erfahrungen in der Corona-Pandemie erfordern dringend eine Novellierung des Saarländischen Personalvertretungsgesetzes (SPersVG) aus dem Jahre 1973. Im Rahmen der Gespräche „Zukunftssichere Landesverwaltung“ haben sich Landesregierung und Gewerkschaften auf eine Novellierung des SPersVG verständigt und hierzu 2017 eine Arbeitsgruppe eingerichtet, deren Ergebnis bereits seit Frühjahr 2020 vorliegt. Leider konnte eine Verständigung zur Novellierung in der abgelaufenen Legislaturperiode nicht mehr umgesetzt werden. Deshalb erwartet der dbb saar eine zügige Umsetzung zu Beginn der neuen Legislaturperiode, damit die Arbeit der Personalvertretungen an die neuen Herausforderungen, insbesondere des digitalen Zeitalters angepasst werden kann. Von elementarer Bedeutung ist für den dbb saar dabei, dass die bisherigen Gesprächsergebnisse der „Arbeitsgruppe SPersVG 2020“ als Grundlage für einen Gesetzesentwurf zügig von der neuen Landesregierung umgesetzt werden.