

Der öffentliche Dienst.

Wir machen Deutschland stark.



 **dbb**
beamtenbund
und tarifunion

Weiterentwicklung der Leitlinien des dbb saar

Beschluss des Landesgewerkschaftstages am 07. Juni 2017

Ausgangslage

Die Umsetzung der im Grundgesetz verankerten Schuldenbremse mit neuen Rahmenbedingungen für das Haushaltsnotlageland Saarland und dem damit entstandenen Wettbewerbsföderalismus hat den Kampf um die besten Köpfe zwischen den Dienstherrn befeuert, obwohl die wirtschaftlichen Bedingungen höchst unterschiedlich sind. Die Folge: Finanzschwache Bundesländer wie das Saarland geraten immer stärker ins Hintertreffen. Dabei geht es um wesentliche Pfeiler der flächendeckenden Daseinsvorsorge und um die Einheitlichkeit der Lebensverhältnisse in Deutschland.

Der gefundene Kompromiss zur Neuordnung der Finanzbeziehungen zwischen Bund und Länder ab dem Jahr 2020, der dem Saarland jährlich ca. 500 Millionen Euro zusichert, ist eine Chance für ein selbstständiges und wettbewerbsfähiges Saarland. Damit kann die verfassungsmäßig garantierte Selbstverwaltung und Daseinsvorsorge sichergestellt werden. Der dbb sieht in der besonderen Entlastung des Haushaltsnotlagelandes Saarland aber auch die bundesweite Anerkennung des bisherigen „Saarländischen Weges“, den die Landesregierung und die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes – allen voran der dbb – im Jahr 2013 in einem offenen und konstruktiven Dialog zur Zukunftssicherung des Saarlandes und zur Weiterentwicklung der saarländischen Landesverwaltung vereinbart hatten.

Allgemeine Grundsätze

Die zwischen der Landesregierung und den Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes vereinbarten Ziele zur „Zukunftssicheren Landesverwaltung 2020“ und zur Überwindung der Haushaltsnotlage des Landes haben sich bewährt und sollten über das Jahr 2017 weiterentwickelt werden. Aus Sicht des dbb müssen dabei Regelungen konkretisiert werden, die den Beschäftigten und insbesondere den Beamten, die bisher die Hauptlast der Haushaltssanierung getragen haben, auch über das Jahr 2017 hinaus Perspektiven aufzeigen. Dabei wird der dbb als die große gewerkschaftliche Spitzenorganisation weiterhin als kompetenter Partner der Politik Verantwortung übernehmen, um seiner gesellschaftlichen und gewerkschaftspolitischen Verantwortung bei der Sicherung der Zukunftsfähigkeit des Saarlandes Rechnung zu tragen. Dabei hat insbesondere die Sicherung der Zukunftsfähigkeit der öffentlichen Verwaltung im Saarland Vorrang. Trotz der weiteren Finanzhilfen für das Saarland ab 2020 hält der dbb 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.

Für einen leistungsstarken, den demografischen Erfordernissen angepassten, effektiven öffentlichen Dienst benötigt das Saarland weiterhin qualifiziertes Personal mit guten beruflichen Entwicklungsperspektiven. Dabei dürfen sich die Rahmenbedingungen und insbesondere die Bezahlungsstrukturen der Beschäftigten

und Beamten des Landes nicht schlechter als das durchschnittliche Niveau der übrigen Bundesländer und des Bundes entwickeln.

Der dbb sieht im **demografischen Wandel** weiterhin die Möglichkeit, Ansehen und Funktionsfähigkeit des öffentlichen Dienstes langfristig zu festigen. Denn die demografische Entwicklung bedeutet auch eine Chance, den Wettbewerb sowohl mit der privaten Wirtschaft als auch mit den anderen Bundesländern um das beste Personal zu bestehen.

Der 2012 begonnene Weg mit der Landesregierung soll an folgenden Leitlinien weiterentwickelt werden:

Teilhabe an der allgemeinen Einkommensentwicklung

Beamte haben Anspruch darauf, dass ihre Besoldung entsprechend der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse und unter Berücksichtigung der mit den Dienstaufgaben verbundenen Verantwortung regelmäßig angepasst wird. Dadurch soll dem Grundsatz der amtsangemessenen Alimentation Rechnung getragen werden, welcher dem Beamten die rechtliche und wirtschaftliche Unabhängigkeit sichern und einen seinem Amt angemessenen Lebensstandard ermöglichen soll.

§ 14 Abs. 1 BBesG SL („Die Besoldung wird entsprechend der Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse angepasst“) in Verbindung mit Artikel 115 Abs. 2 der Saarländischen Verfassung („Die wohlerworbenen Rechte der Beamten sind unverletzlich“) regelt deshalb, dass die Bezüge der Beamten entsprechend der Entwicklung der allgemeinen, wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse regelmäßig angepasst werden müssen. Nach den Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts dürfen zudem Beamtinnen und Beamte nicht von der allgemeinen Einkommensentwicklung abgekoppelt werden. In seiner Grundsatzentscheidung von 2015 hat das BVerfG eine enge Verknüpfung zwischen Tarifanpassungen für die Tarifbeschäftigten des öffentlichen Dienstes und den Anpassungen der Beamtenbesoldung bestätigt.

Anmerkung: *Die Besoldung bleibt das Korrelat zur Dienst- und Treuepflicht des Beamten und dient rechtlich und wirtschaftlich der Sicherstellung der Unabhängigkeit des Beamten und damit dessen unparteiischer Amtsführung. Die Besoldung muss amtsbezogen sein und gleichzeitig einen angemessenen Unterhalt für den Beamten und seine Familie sichern, erst recht im Hinblick auf die von der Politik vielbeschworene Gleichbehandlung der Statusgruppen. Die Einkommensschere der Landesbeamten und Landestarifbeschäftigten sowie der Kommunalbeamten und der Kommuntarifbeschäftigten darf im Vergleich zu den Bundes- und den Länderbeamten der übrigen Bundesländer nicht weiter auseinanderklaffen.*

Forderungen:

- ✓ Der Landesgewerkschaftstag fordert vom Landesgesetzgeber und der Landesregierung für die Landes- und Kommunalbeamten eine Garantie auf zukünftige Teilhabe an der allgemeinen Einkommensentwicklung.
- ✓ Der dbb fordert die Rücknahme der Absenkung der Eingangsbesoldung im gehobenen und höheren Dienst, um eine qualifizierte Nachwuchsgewinnung sicherzustellen. Denn nur wenn den jungen Bewerbern eine gesicherte berufliche und finanzielle Zukunft geboten werden kann, wird sich das Saarland der Konkurrenz der privaten Wirtschaft und der übrigen Bundesländer erwehren können.

Weiterentwicklung des saarländischen Besoldungsrechts

Der dbb fordert eine Optimierung des saarländischen Besoldungsrechts:

- ✓ Die Beförderung bleibt das zentrale Element der Leistungsanerkennung. Das Beförderungsbudget ist mindestens auf dem Niveau von 2017 zu halten. Tarifliche Höhergruppierungen ab E13 sind nicht dem Beamten-Beförderungsbudget zuzuordnen. Zudem sind die Beförderungswartezeiten abzubauen. Damit werden immer noch die besten Impulse für Motivation und Leistungsbereitschaft gesetzt.
- ✓ Die familienbezogenen Gehaltsbestandteile (Verheirateten- und Kinderzuschlag) sind beizubehalten.

Sichern und Weiterentwicklung des Versorgungsrechts

Das Bundesverfassungsgericht hat die Reichweite der hergebrachten Grundsätze im Beamtenversorgungsrecht bestimmt. Reformmaßnahmen in der Beamtenversorgung allein aus Haushaltsgründen sind dem Gesetzgeber nicht erlaubt. Ebenso stellt ein Ansteigen der Versorgungsausgaben wegen zurückliegender Personalausweitungen keinen sachlichen Grund für Einschnitte dar. Die Bemühungen der Gesetzgeber, Ausgaben zu sparen, sind in aller Regel für sich genommen keine ausreichende Legitimation für eine Kürzung der Altersversorgung der Beamten.

Das saarländische Beamtenversorgungsrecht darf erworbene Anwartschaften weder reduzieren noch unter das durchschnittliche Niveau der anderen Bundesländer und des Bundes senken.

Forderungen:

- ✓ Die bewährten Grundsätze des Beamtenversorgungsrechts sind beizubehalten. 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 spricht sich für den Bestandsschutz der festgesetzten Ruhegehaltssätze aus und fordert weiterhin die Anpassung der Versorgungsbezüge entsprechend den Bezügen der aktiven Beamten.
- ✓ Für zukünftige Beamte bleibt die Schaffung eines „Versorgungsfonds“ (kapitalgedeckte Versorgung) zur Sicherung der Zukunft der Beamtenversorgung ohne Alternative. Es wird anerkannt, dass wegen der Umsetzung der Schuldenbremse und der Vereinbarung mit dem Stabilitätsrat bis 2019 ein Versorgungsfonds finanzwirtschaftlich für das Saarland problematisch ist. Der dbb fordert die Landesregierung und den Landesgesetzgeber auf, im Zuge des zwischen Bund und Ländern vereinbarten Finanzpaktes ab 2020 einen Versorgungsfonds einzurichten.

Fürsorgliches Beihilfesystem sichern

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 bekennt sich eindeutig zum gegliederten System von gesetzlicher und privater Krankenversicherung. Die Einbeziehung von Beamten in das System der gesetzlichen Krankenversicherung (Bürgerversicherung) lehnt der dbb entschieden ab. 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. Die bis 2011 zwecks Haushaltssanierung durchgeführten Leistungskürzungen und Sparmaßnahmen, u.a. die Einführung einer sozialgestaffelten Kostendämpfungspauschale, haben im Rahmen des Alimentationsgrundsatzes ihre Belastungsgrenzen erreicht.

Forderungen:

- ✓ Die prägenden Elemente des Beihilfesystems sind zu erhalten und systemkonforme Verbesserungen und Weiterentwicklungen im Dialog mit dem dbb vorzunehmen.
- ✓ Der Bestandsschutz im Beihilfesystem für die Jahre 2012 bis 2017 ist bis 2022 zu verlängern.

Stärkung des Beteiligungsverfahrens und der Mitbestimmung

Das beamtenrechtliche Beteiligungsverfahren (§ 104 SGB i.V.m. § 53 Beamtenstatusgesetz) ist wirkungsvoller zu gestalten. Dabei könnte der sog. „Saarländische Weg“ (Runde-Tischgespräche zwischen der Landesregierung und den gewerkschaftlichen Spitzenorganisationen „Zukunftssichere Landesverwaltung“) weiterentwickelt und gesetzlich verankert werden. Weitere Beteiligungselemente sind anzustreben:

- den Ausbau der Beteiligungsrechte der gewerkschaftlichen Spitzenorganisationen gegenüber den zuständigen parlamentarischen Gremien,
- ein gesetzlich verankertes Initiativrecht der gewerkschaftlichen Spitzenorganisationen gegenüber Regierung und Parlament.

Die Modernisierung des öffentlichen Dienstes, die Entwicklung auf dem Gebiet des E-Governments sowie die Sparzwänge des Landes und der Kommunen erfordern starke Interessenvertretungen als gleichberechtigte Partner der Dienststellen, um rasante Entwicklungen zum Wohle der Beschäftigten begleiten zu können. Deshalb ist das nicht mehr zeitgemäße Saarländische Personalvertretungsgesetz vom 9. Mai 1973 im Rahmen der „Runden-Tischgespräche“ mit den gewerkschaftlichen Spitzenorganisationen zu modernisieren und weiterzuentwickeln.

Funktionsfähigkeit der Landesverwaltung erhalten

Das Personal im öffentlichen Dienst ist unbestreitbar die wichtigste Ressource für die Funktionsfähigkeit des Staates insbesondere in Krisenzeiten. Der öffentliche Dienst hat eine gesetzliche Daseinsfürsorge z.B. in den Bereichen Erziehung, Bildung, Innere Sicherheit, Strafvollzug, Justiz, Steuerverwaltung, Gesundheitswesen, Verbraucherschutz zu erfüllen und kann deshalb nicht nur nach Effizienz ausgerichtet und gewinnorientiert betrieben werden. Aufgrund der Herausforderungen der demografischen Entwicklung war der dbb im Jahr 2013 bereit, über eine schrittweise und sozialverträgliche Reduzierung von Stellen bis 2020 mit der Landesregierung in Gespräche einzutreten, um die Haushaltsnotlage des Landes zu überwinden. Dabei wurde die vom dbb geforderte transparente Aufgabenkritik unter Beteiligung der Interessenvertretungen in den Arbeitsgruppen „Aufgabenkritik und Sparpotenzial“ umgesetzt, um eine zielgerichtete Personalpolitik zu erreichen. Insgesamt bleibt der von der Landesregierung festgelegte Abbau von 2.400 Stellen bis 2020 bzw. 2022, um den Haushalt nachhaltig um 120 Millionen Euro (Vereinbarung mit dem Stabilitätsrat) zu entlasten, weiterhin ein schwieriger Umsetzungsprozess. Dennoch ist der dbb bereit, mit der neuen Landesregierung den begonnenen Dialog „Zukunftssichere Landesverwaltung“ weiterzuentwickeln, wenn die Landesregierung neben der bisher durchgeführten Aufgabenkritik auch einen transparenten Aufgabenwegfall in der Landesverwaltung prüft und vornimmt. Denn ohne Aufgabenwegfall wird der Abbau von bis zu 2.400 Stellen zum Kollaps in der Landesverwaltung führen. In vielen Bereichen ist für die Beschäftigten jetzt schon die Grenze der Belastbarkeit erreicht bzw. überschritten. In den Bereichen, in denen gesetzliche Pflichtaufgaben zu erfüllen sind und die Belastbarkeitsgrenze der Beschäftigten erreicht ist, ist der Personalabbau zu stoppen. Die Handlungsfelder des im Jahr 2016 unter Einbindung der Interessenvertretungen eingeführten Personalmanagementkonzeptes (PMK) bilden dabei die Grundlage.

Anerkennung für den öffentlichen Dienst

Der schwierige Weg des Saarlandes zur schwarzen Null im Jahr 2020 wird in den Haushaltsjahren 2018 und 2019 weitere Kraftanstrengungen erfordern. Die Beschäftigten der Landesverwaltungen sowie die Interessenvertreter und die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes haben bei diesem schwierigen Umsetzungsprozess, dem sog. „Saarländischen Weg“, mit die Voraussetzungen geschaffen, dass das Saarland bei der Neuregelung des bundesstaatlichen Finanzausgleichssystems ab 2020 mit jährlich ca. 500 Millionen Euro abgesichert wird. Damit kann die verfassungsmäßig garantierte Selbstverwaltung und Daseinsvorsorge in Zukunft sichergestellt werden. Der dbb und die Beschäftigten erwarten in der Frage, welche Aufgaben der öffentliche Dienst in Zukunft bewältigen kann, von der Landesregierung und dem Landesgesetzgeber eine entsprechende Akzeptanz und Wertschätzung. Dabei erwarten wir insbesondere eine angemessene Bezahlung und Personalbemessung sowie eine entsprechende technische Ausstattung, um weiter wettbewerbsfähig zu bleiben.