

Die Vorsitzende

Initiative zu beamtenrechtlichen Reformvorhaben

Der öffentliche Dienst in Brandenburg muss attraktiv(er) werden!

Wie ist die Ausgangslage?

Die **Bedeutung eines funktionierenden öffentlichen Dienstes** als Grundlage einer prosperierenden Wirtschafts- und Gesellschaftsentwicklung wurde in der Griechenland-Krise wieder betont. Zuletzt hat der öffentliche Dienst diesen Zuspruch nach der Wiedervereinigung bekommen, einer Aufgabe mit einem äußerst engen Zeitrahmen, deren Erfüllung das engagierte und am Gemeinwohl orientierte Handeln der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes mehr als gefordert hat. Warum bedarf es derartig außergewöhnlicher Ereignisse bzw. Entwicklungen, um die Leistungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes auch öffentlich wahrnehmbar anzuerkennen? Reichen die „normalen“ Leistungen nicht? Stattdessen gibt es Beamten-Bashing, Stellenabbau, Gehaltskürzungen. Kein vernünftiger Arbeitgeber würde auf diese Art und Weise um Nachwuchs werben. Der öffentliche Arbeitgeber meint, dies zu können, weil er glaubt mit der Sicherheit des Arbeitsplatzes werben zu können. Es scheint sich noch nicht herumgesprochen zu haben, dass in Zeiten eines Arbeitnehmermarktes dieses Werbeargument nicht mehr zählt.

Die **Föderalisierung des Besoldungs- und Versorgungsrechts** hat zu einer riesigen Unübersichtlichkeit geführt. Wo Brandenburg im Ranking von Bund und Ländern aktuell steht, ist schwer zu sagen. Es dürfte aber kaum um große Schritte von dem im letzten Jahr noch unbestrittenen vorletzten Platz nach oben gegangen sein. Brandenburg kann sich nicht mehr hinter dem Bund als einheitlichem Besoldungsgesetzgeber verstecken. Die Länder wollten die Föderalisierung und heute muss Brandenburg sich selbst auch auf dem Gebiet von Besoldung und Versorgung als attraktiver Arbeitgeber positionieren. Dazu gehört nach den Urteilen des Bundesverfassungsgerichts zur R- und A-Besoldung auch eine schnelle(re) Klärung, wo Brandenburg nach den Parametern des Bundesverfassungsgerichts steht. Erst recht gehört hierzu ein Signal an die Beamtinnen und Beamten, dass Brandenburg, sollte auch hier eine verfassungswidrige Besoldung festzustellen sein, von sich aus die gesetzlichen Schritte einschl. notwendiger Nachzahlungen gehen wird. Was ist das für ein Vertrauensverhältnis, wenn erst eine flächenmäßige Antragstellung zu evtl. Ansprüchen bei evtl. verfassungswidriger Alimentation führt, wie dies leider aber noch in der jüngsten Vergangenheit in anderen Zusammenhängen (Zulage für die Wahrnehmung höherwertiger Aufgaben, Altersstufen) und anderem Niveau der Fall war.

Die **demografische Entwicklung** ist keine höhere Mathematik. Das absehbare Ausscheiden von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wurde auch jahrelang als „demografische Voll-Rendite“ genutzt. Diesem abzählbaren Abbau muss aber die Entwicklung der Aufgaben und der sich daraus ergebende Personalbedarf quantitativer und qualitativer Art entgegengesetzt werden. Minister verweisen jetzt werbewirksam auf die Nachwuchseinstellungen. Der Steuerinspektor und die Polizeikommissarin stehen aber erst nach einer dreijährigen Ausbildung zur Verfügung, bei Lehrern ist dies erst nach erheblich längerer Zeit der Fall. Und um Lehrer buhlt die gesamte Republik. Planung sieht anders aus.

Die **hohe Zahl von Flüchtlingen** stellt Gesellschaft, Politik und die Verwaltung vor große Herausforderungen. Auf Seiten des Arbeitgebers/Dienstherrn und der Beschäftigten/Beamten ist Flexibilität gefragt. Der Dienst an einer wie auch immer definierten Gemeinschaft ist originäre Aufgabe der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Land und Kommunen. Dieses Dienen zu unterstützen bedarf keiner Anreize; dann wäre der Begriff des „Dienens“ falsch verstanden. Was Not tut, ist Hemmnisse abzubauen. Obwohl der Bund von den Folgen des Flüchtlingszustroms weniger betroffen ist als Länder und Kommunen, hat er mit dem Siebten Besoldungsänderungsgesetz den größeren Wurf getan.

Was schlägt der dbb beamtenbund und tarifunion landesbund brandenburg vor?

Institutionell

Die vorhandenen Formen der Beteiligung der Gewerkschaften sollten gebündelt und in einem institutionellen Rahmen gestärkt werden. Ob dies wieder „Beirat“ heißt sei dahingestellt. Uns ist bewusst, dass jede Seite – Gewerkschaften und Arbeitgeber/Dienstherr – ihre Rolle haben. Die Gewerkschaften haben „ihr Ohr näher an den Beschäftigten“ und können deshalb auf dem Weg einer Verwaltungs- und Dienstrechtsmodernisierung rasch basisnahe Impulse geben. Davon kann der Arbeitgeber/Dienstherr im Interesse einer gemeinsamen Sache, auch und vor allem bei einer gesteuerten Nachwuchsentwicklung zur Bewältigung der demografischen Probleme, profitieren.

Attraktivität des Landes Brandenburg als Dienstherr – Besoldung und Versorgung

Die Attraktivität eines Arbeitgebers bestimmt sich nach weichen und harten Faktoren. Die Erarbeitung moderner und wettbewerbsfähiger weicher Faktoren – zu nennen sind bspw. ein einheitliches Führungsverständnis und eine einheitliche Führungskultur, eine Vertrauenskultur, eine wirkliche Übertragung verantwortlicher Aufgaben usw. – könnte eine Aufgabe eines neuen „Beirats“ sein.

Bei den Eckdaten der nominellen Höhe von Besoldung und Versorgung muss das Land Brandenburg zur Attraktivitätssteigerung ein deutliches Signal setzen, dass es im Ranking von Bund und Ländern einen Mittelplatz anstrebt. Dem dbb brandenburg ist bewusst, dass eine Anhebung der Besoldung und Versorgung insgesamt in Richtung Mittelfeld eine nicht unerhebliche Herausforderung wäre. Er kann sich aber durchaus unkonventionelle Wege vorstellen, wie zumindest erste Schritte auf dem richtigen Weg aussehen könnten. In der Vergangenheit gab es – aus Einsparungsüberlegungen – das Instrument der Absenkung der Eingangsbesoldung. Warum sollte es nicht zur Attraktivitätssteigerung eine Anhebung der Eingangsbesoldung geben? Um dem Argument nicht einheitlicher Besoldung zu begegnen, könnte vorhandenen Beamtinnen und Beamten nach Altersklassen gestaffelt ein höherer Urlaub oder eine Minderung der wöchentlichen Arbeitszeit angeboten werden. Dies soll nur ein Beispiel sein. Es muss jedenfalls um die Aufgabe monokausaler Betrachtungsweisen gehen.

Demografische Entwicklung

Der Altersaufbau der brandenburgischen Verwaltung wird dazu führen, dass ganze Kohorten zeitgleich in den Ruhestand treten werden (bzw. schon getreten sind). Damit ist ein entsprechender Wissensverlust verbunden. Es bedarf dringend des Aufbaus eines einheitlichen Wissensmanagements und von Wissensdatenbanken. Viel wichtiger und größtmäßig bedeutsamer ist der Transfer impliziten Wissens und der optimale Weg dürfte die 1:1-Übertragung von Wissen von bisherigem auf neuen Mitarbeiter sein. Für die Bewältigung dieser Herausforderung genügen nicht einige Nachwuchsstellen in

der Personalbedarfsplanung. Eine zeitweilige Doppelbesetzung – bis zur Erreichung eines gleichmäßigen Altersaufbaus – muss mehr oder minder „state of the art“ sein.

Die Landesregierung gibt Hinweise an die Wirtschaft zum Thema „Fachkräftemangel“. Im eigenen Bereich ist eine langfristige Planung nicht zu erkennen. Die Fachkräfte des öffentlichen Dienstes haben größtenteils spezialisierte Ausbildungen mit entsprechender Dauer und sind insofern auf dem freien Markt nicht verfügbar. Im Rahmen der Flüchtlingshilfe werden pensionierte Beamtinnen und Beamten zur Unterstützung „reaktiviert“. Die erkennbaren Personalprobleme durch die demografische Entwicklung sollten Anlass sein, die Altersgrenzen zu flexibilisieren und dies durch entsprechende Anreize durch Zuschläge zur Besoldung und/oder versorgungserhöhende Anrechnungsmodelle zu begleiten. Organisations- und Personalbedarfs- und -entwicklungsplanung müssen Hand in Hand gehen – auch eine Aufgabe für den „Beirat“.

Dienstrechtliche Regelungen als Reaktion auf aktuelle Anforderungen im Flüchtlings- und Asylbereich

Die Trennungsgeldverordnung wurde in Anlehnung an die Regelungen zum Verwaltungsumbau bei Abordnungen zur Zentralen Ausländerbehörde zeitlich befristet modifiziert. Der dbb brandenburg hatte diesen Maßnahmen im Rahmen des Beteiligungsverfahrens zugestimmt. Er muss aber feststellen, dass der Bund – obwohl in der Relation zu Ländern und Kommunen, die den Großteil der Arbeit leisten – mehr getan hat. Mit dem Siebten Besoldungsänderungsgesetz werden unterschiedliche Maßnahmen, von der Erhöhung der Zulage für Dienst zu ungünstigen Zeiten (eine Änderung, die alle in diesem Umfeld tätigen Beamten im Lande begünstigen würde und nicht nur die der Zentralen Ausländerbehörde) über zeitlich befristete Stellenzulagen bis zur Anpassung versorgungsrechtlicher Hinzuverdienstgrenzen in Kraft gesetzt. Der dbb brandenburg regt an, entsprechende Maßnahmen im Landesbereich zu prüfen.