

Verband des höheren Verwaltungsdienstes in Schleswig-Holstein e. V.

Mitglied im Deutschen Beamtenbund

Ist es (noch) erstrebenswert, dem Land Schleswig-Holstein im höheren Dienst zu dienen?

Eine Analyse aus Sicht der Betroffenen

Die Haushaltslage in Schleswig-Holstein ist unverändert dramatisch, worauf der Landesrechnungshof erst kürzlich wieder eindringlich hingewiesen hat.¹ Die von der Landesregierung propagierte Politik der Ausgabenreduzierung durch Aufgabe von Aufgaben kommt nicht voran. Jetzt bestätigt sich die schon im Oktober 2004 in der gemeinsam mit den Landesverbänden des höheren Dienstes aus Hamburg und Mecklenburg-Vorpommern in den „3-Länder-Thesen“ geäußerte Vermutung, dass die notwendigen Einsparungen zunehmend zulasten der Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes gehen. Die Warnung der drei Landesverbände, dass die von allen gewollten hocheffizienten Verwaltungseinheiten mit vergleichsweise kleinem Personalkörper gute, flexible und hoch motivierte Führungskräfte und Mitarbeiter erfordern, die sich nur durch gute Rahmenbedingungen und Bezahlung gewinnen und halten lassen, verhallte offenbar ungehört.

Der Beamtenbereich ist hiervon besonders betroffen, weil er sich aus guten Gründen nicht wie Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst durch Arbeitskampfmaßnahmen gegen einseitige Verschlechterungen wehren darf. Innerhalb des Beamtenbereichs trifft es wiederum besonders die höheren Besoldungsgruppen, denn die Besoldungspolitik der Landesregierung wird offenbar von zwei ebenso populistischen wie überholten Thesen bestimmt:

Der öffentliche Dienst kann ruhig mal etwas abgeben.

Starke Schultern können mehr tragen als schwache.

Das heißt im Klartext, die Landesregierung will insbesondere ihren höheren allgemeinen Verwaltungsdienst, von dem sie zu Recht mehr Leistung, Verantwortung, Loyalität und Mitarbeitermotivation bezüglich der Verfolgung ihrer ehrgeizigen Reformziele bei gleichzeitigem Personalabbau erwartet, auch besonders dafür „belohnen“. Nämlich indem sie ihm zusätzlich zu den allen Beamten betreffenden Einschnitten der letzten Jahre wie Arbeitszeitverlängerung, Nullrunden, Sonderzahlungs-, Versorgungs- und Beihilfeabsenkung noch weitere Extralasten aufbürdet. Dabei blendet sie vollständig aus, dass die meisten Angehörigen des höheren Dienstes zuvor jahrelang in ihre Ausbildung investiert haben (Studium, oftmals Promotion) und sich dafür nicht selten verschulden mussten, während Angehörige der anderen Laufbahngruppen bereits Einkommen erzielten. Eine Situation, die sich durch Studiengebühren weiter verschärfen wird, während zugleich Anrechnungszeiten gekürzt werden.

Dieser aus unserer Sicht leistungsfeindliche und demotivierende Trend lässt sich (nicht nur) in Schleswig-Holstein verstärkt seit 2004 beobachten. Mit dem Sonderzahlungsgesetz strich die Landesregierung das Urlaubsgeld für die Besoldungsgruppe A 11 und höher und kürzte gleichzeitig die bis dahin auf dem Stand von 1993 eingefrorene jährliche Sonderzahlung („Weihnachtsgeld“) nach Besoldungsgruppen gestaffelt um 30 % bis 40 %. Diese Maßnahmen

¹ Landtagsumdruck 16/1282

bezeichnet der VhVSH als ersten „Sündenfall“, denn hier wurden erstmals in der Besoldungsgesetzgebung des Landes familienunabhängige Gehaltsbestandteile systemwidrig mit vermeintlich sozialen Aspekten vermischt.

Diesen leistungsfeindlichen und demotivierenden Trend will die Landesregierung offenbar weiter verfolgen und nun, wie schon im Tarifbereich, die Höhe der Beamtenbesoldung von „sozialen“ Aspekten mitbestimmen lassen: Finanzminister Wiegard und der Landtag werden, den Forderungen von dbb und DGB folgend, für die Jahre 2006 und 2007 zusammen eine Besoldungserhöhung in Form von zwei Einmalzahlungen nach Besoldungsstufen in gestaffelter Form einführen. Die Besoldungsgruppen A 2 bis A 8 sollen insgesamt 910 €, die Besoldungsgruppen A 9 bis A 12 insgesamt 610 €, die Besoldungsgruppen ab A 13, also insbesondere der höhere Dienst insgesamt 210 € erhalten.

Damit keine Missverständnisse auftreten: Der VhVSH erkennt durchaus an, dass angesichts der Finanzlage des Landes, den populistischen Forderungen nach weiteren Kürzungen im öffentlichen Dienst und weiter abzusenkender Personalkostenbudgets schon ein politischer Kraftakt ist, überhaupt eine Besoldungserhöhung durchzuführen. Frustration und zunehmende Wut unserer Mitglieder werden jedoch verständlich, wenn man die „sozial“ gestaffelten Besoldungserhöhungen in Relation zueinander setzt und mit den Verhandlungsergebnissen anderer, dem VhVSH nahe stehender Berufsverbände wie der Pilotenvereinigung Cockpit oder dem Marburger Bund vergleicht:

Bezogen auf das Grundgehalt (Endstufe) wird ein Beamter der Besoldungsgruppe A 8 in diesen zwei Jahren immerhin 1,5% mehr bekommen, ein Beamter der Besoldungsgruppe A 12 nur noch 0,7 %, ein Beamter der Besoldungsgruppe A 15 nicht einmal 0,2%! Bei dieser Sachlage drängt sich der Eindruck auf, dass die Landesregierung die besondere Verantwortungsbereitschaft und den geringen Organisationsgrad der Beamtinnen und Beamten der höheren Besoldungsgruppen schamlos ausnutzt.

Mit dieser Besoldungspolitik höhlt die Landesregierung entgegen aller unstrittigen Erkenntnisse eine der tragenden Säulen des öffentlichen Dienstrechts, das im Grundgesetz normierte und von ihr wieder und wieder bemühte Leistungsprinzip, immer weiter aus. Erst kürzlich hat die Bundesregierung in einer Antwort auf eine Kleine Anfrage² ausgeführt „... Für moderne leistungsorientierte Bezahlungsstrukturen ist eine hinreichende vertikale Spreizung des Bezahlungsgefüges Grundvoraussetzung, um nach Funktion, Verantwortung und Anforderung differenzieren zu können. Verminderungen der Bewertungsunterschiede und schrittweise Nivellierungen stehen diesen Leitzielen entgegen. Nicht zuletzt deshalb hat die Bundesregierung mit dem Entwurf zur Änderung des Bundessonderzahlungsgesetzes (Bundesratsdrucksache 142/06) eine prozentual einheitliche Kürzung der jährlichen Sonderzahlungen vorgeschlagen. Damit werden die Bewertungsrelationen zwischen den Besoldungsgruppen nicht verändert und die funktionsbedingten Einkommensabstände bleiben erhalten. Zugleich bleibt die soziale Balance erhalten, weil durch die prozentuale Anknüpfung die Beamtinnen und Beamten entsprechend ihrer Leistungsfähigkeit in unterschiedlichem Maße zur Haushaltskonsolidierung beitragen... Die Bundesregierung ist der Auffassung, dass die Attraktivität des höheren Dienstes, insbesondere für einen qualifizierten und leistungsstarken Nachwuchs, durch die geplanten Reformmaßnahmen weiter gestärkt werden muss. Dies ist gerade mit Blick auf die demografische Entwicklung unerlässlich.“

Bei konsequenter Betrachtung des Verfassungsgrundsatzes der leistungs- und funktionsgerechten Besoldung, der schon 1975 eine gesetzliche Ausprägung in § 18 des Bundesbesoldungsgesetzes (BBesG) für das Grundgehalt gefunden hat, hätte der

² Bundestagsdrucksache 16/1054 vom 27.03.06

Landesregierung eigentlich auffallen müssen, dass die geplante Bemessung auch nach „sozialen“ Gesichtspunkten diesen Grundsatz nicht berücksichtigt. § 18 BBesG bestimmt, dass das Grundgehalt der Beamten ausschließlich von den mit ihrer Funktion verbundenen Anforderungen bestimmt wird. Dem Ziel des Bundesgesetzgebers, mit der Einführung des § 18 BBesG „... den Leistungsgedanken stärker im Besoldungsrecht zu verwirklichen ...“³, dürfte die Landesregierung damit jedenfalls kaum näher kommen. Mit der im September diesen Jahres in Kraft getretenen Föderalismusreform hat der Landesgesetzgeber vielmehr nun auch die Macht, diesen Grundsatz durch Landesrecht weiter bis an die ggf. noch gerichtlich festzustellende Grenze der Verfassungswidrigkeit auszuhöhlen.

Diese Möglichkeiten ergeben sich in einer Situation, in der sich die Bewertungsrelationen zwischen den Grundgehältern zu Beginn der 90er Jahre ohnehin schon wesentlich zulasten der höheren Besoldungsgruppen verschoben haben⁴ und die vertikale Spreizung der Bezahlung im öffentlichen Dienst im Vergleich zur (um gute Führungskräfte konkurrierenden) Wirtschaft sehr gering ist⁵.

Trotzdem hat die Bundesregierung noch Anfang 2006 die Attraktivität des höheren Dienstes im Vergleich zu den Beschäftigungsbedingungen in der gewerblichen Wirtschaft weiterhin als ausreichend eingestuft⁶. **Der VhVSH fordert Landesregierung und Landtag daher auf, dem Beispiel des Bundes und diverser anderer Länder zu folgen, ihren Irrweg der besoldungsrechtlichen Gleichmacherei zu verlassen und die Attraktivität des höheren Dienstes im Land nicht weiter in Richtung auf „Mangelhaft“ abzusenken!**

Die Landesregierung sollte ihre neu gewonnene Gesetzgebungszuständigkeit auf dem Gebiet des Besoldungsrechts vielmehr dazu nutzen, eine verfassungskonforme Gesetzesvorlage zu erarbeiten, die die Attraktivität des höheren Dienstes in Schleswig-Holstein wieder steigert, damit die Eingangsfrage auch in Zukunft wieder mit „Ja“ beantwortet werden kann! Dazu müssen aus Sicht des VhVSH folgende Punkte berücksichtigt werden:

1. Das Leistungsprinzip ist bei Entscheidungen über Besoldungserhöhungen zu beachten.
2. Beamtinnen und Beamte in höheren Besoldungsgruppen werden nicht durch Wegfall oder stärkere Eingriffe in die Höhe der Besoldungserhöhungen und Einmalzahlungen und spätere Zeitpunkte für Besoldungserhöhungen und Einmalzahlungen im Vergleich zu niedrigeren Besoldungsgruppen einseitig belastet. Echte und vermeintliche soziale Aspekte gehören ins Sozial- und Steuerrecht und in die familienbezogenen Gehaltsbestandteile!
3. Keine Absenkung der Besoldung von Nachwuchskräften in den Laufbahnen des gehobenen und höheren Dienstes.
4. Kürzungen der jährlichen Sonderzahlungen erfolgen prozentual einheitlich. Mit diesem Ziel prüft die schleswig-holsteinische Landesregierung die angestrebten gesetzlichen Änderungen im Bereich der Sonderzuwendung.
5. Die jährliche Sonderzahlung ist wie bei den Abgeordneten des Schleswig-Holsteinischen Landtages in die monatlichen Bezüge einzurechnen.

Kiel, 18. Dezember 2006

³ Vergl. Bundesratsdrucksache 1/74

⁴ Bundestagsdrucksache 15/1165 vom 13.06.03

⁵ Vergl. Bundestagsdrucksache 16/1054 vom 27.03.06

⁶ Siehe Fußnote 4