Position der DSTG Sachsen zur Drucksache 5/12230 „Gesetz zur Neuordnung des Dienst-, Besoldungs- und Versorgungsrechts im Freistaat Sachsen (Sächsisches Dienstrechtsneuordnungsgesetz)“ Gesetzentwurf der Staatsregierung

Anhörung am Mittwoch, dem 04. September 2013 10.00 Uhr im Plenarsaal des SLT

Sehr geehrter Herr Minister, sehr geehrter Herr Vorsitzender des HFA, sehr geehrte Mitglieder des SLT, sehr geehrte Damen und Herren!

Zuerst Dank für die Einladung zu dieser Anhörung.

Bezug auf Vorredner: Viele Positionen sind schon dargestellt, zahlreiche Stellungnahmen liegen den Mitgliedern des SLT, insbesondere den Mitgliedern des HFA vor. Da die DSTG Sachsen an der vorliegenden umfangreichen Stellungnahme des SBB mitgewirkt hat und viele darin dargestellte Positionen und Hinweise, Anregungen und Vorschläge mit trägt, verzichte ich meinen Ausführungen in Anbetracht des Umfanges des Gesetzeswerkes weitestgehend auf die Wiederholung und werde mich mehr den Zahlen widmen. Hinweisen möchte ich aber darauf, dass die letzten 172 Seiten (Stellungnahmen der Verbände ….) erst am 02. September 2013 übergeben wurden. Erschwerend kommt ebenso hinzu, dass die überarbeiteten Umsetzungsvorschriften noch ihrer Beratung bedürfen. Die hierfür geplanten Termine im SMI und SMF für den 26./27. August 2013 wurden am 23. August 2013 kurzfristig abgesagt. Begründung: Personelle Probleme! Als DSTG Sachsen haben wir uns unseren Teil gedacht ……

Auch können wir uns des Eindruckes nicht erwehren, dass Fehler der Politik aus der Vergangenheit mit der Reform des Dienst-, Besoldungs- und Versorgungsrechtes zu Lasten der Beamtinnen und Beamten geheilt werden sollen. Gemeint ist damit das Fiasko der Landesbank, der aktuelle Stand der Inanspruchnahme aus der Bürgschaft beträgt über eine Mrd. €. Geld, das für andere dringende Aufgaben fehlt, u.a. für Investitionen und auch in der Reform, um ein wirklich attraktives Dienst-, Besoldungs- und Versorgungsrecht zu gestalten.

Eins möchte ich noch vorweg schicken: Als DSTG Sachsen haben wir uns immer für eine leistungsfähige Staatsverwaltung, insbesondere in der Finanzverwaltung eingesetzt, aber auch für eine leistungsgerechte und attraktive Beschäftigung.

Grundsätzlich müssen auch wir die Frage wiederholen, ob der Rückfall in die Kleinstaaterei in Bezug auf das Beamtenrecht vor dem Hintergrund der wachsenden notwendigen Mobilität der Beschäftigten wirklich zielführend sein kann? Von den Beschäftigten in der freien Wirtschaft wird Flexibilität in Bezug auf den Arbeitsplatz verlangt. Die Konsequenz für die Ehepartner im ÖD: Entweder Wochenendehe oder einen neuen Lebensmittelpunkt wählen, mit allen Problemen, die damit in Zusammenhang stehen. An dieser Stelle sei an die bereits bestehenden Probleme im Kultusbereich erinnert, wenn schulpflichtige Kinder aus einem Bundesland in ein anderes mit ihren Eltern umziehen müssen. Nicht viel besser wird es für die Beschäftigten in der Finanzverwaltung.

In Bezug auf die Anwendersoftware in der Finanzverwaltung geht es seit Jahren hin zu bundeseinheitlicher Software, werden vielfältigste Anstrengungen unternommen, um den Service für den Bürger zu verbessern und über den Leistungsvergleich der FÄ die Arbeitsergebnisse vergleichbar zu gestalten. Im **Beamtenrecht** gehen die Länder genau den umgekehrten Weg, der nicht nur nach unserer Überzeugung der falsche Weg ist. Die Software, mit der beispielsweise in Bayern, Hessen oder Thüringen in den FÄ gearbeitet wird, ist identisch, nur die Regelungen im Dienst-, Besoldungs- und Versorgungsbereich driften immer weiter auseinander. Zwischenfazit: Es gibt bald 17 (Bund und 16 Länder) verschiedene Gesetze im DBV-Recht! Unsere Anwärter des gehobenen Dienstes an der Fachhochschule in Meißen bekommen es schon zu spüren, denn sie sitzen neben den Anwärtern des Bundes auf der Schulbank und bekommen mit, dass die nicht nur Sonderzahlungen bekommen sondern auch noch andere rechtliche Regelungen, so zum Beispiel bei der Beihilfe oder Besoldung, haben.

Einige Zahlen aus dem Besoldungsvergleich Sachsen - Bund:

Besoldungsvergleich Sachsen - Bund

für Sachsen wurden die geplanten tariflichen Steigerungen aus der Tarifrunde 2013/2014 (inkl. Strukturzulage) berücksichtigt
für den Bund wurde die Tabellen entsprechend Tarifverhandlungen 2012 berücksichtigt (neue Tabelle ab 1.8.13)
es handelt sich jeweils um einen unverheirateten, kinderlosen Beamten in de Endstufe
fiktive Vergleichsberechnung unter Berücksichtigung einer Besoldungsanpassung von 2,5% für den Bund 2014

2012	**A7**	**A10**	**A13**
Bund	31.280	41.230	56.167
Sachsen	29.892	39.645	53.862
Unterschied in Euro	-1.388	-1.585	-2.305
Unterschied in %	-4,44	-3,84	-4,10

2013	**A7**	**A10**	**A13**
Bund	32.257	42.619	57.921
Sachsen	30.952	39.995	54.337
Unterschied in Euro	-1.305	-2.624	-3.584
Unterschied in %	-4,05	-6,16	-6,19

2014	**A7**	**A10**	**A13**
Bund	32.257	42.915	58.324
Sachsen	31.761	41.596	56.512
Unterschied in Euro	-496	-1.319	-1.812
Unterschied in %	-1,54	-3,07	-3,11

2014 (fiktiv)	***A7***	***A10***	***A13***
Bund (fiktive Steigerung 2,5%)	*33.294*	*43.988*	*59.782*
Sachsen	*31.761*	*41.596*	*56.512*
Unterschied in Euro	*-1.533*	*-2.392*	*-3.270*
Unterschied in %	*-4,60*	*-5,44*	*-5,47*

Fazit:

- ➔ im mD (LG 1) wird Abstand gehalten, im gD und hD (LG 2) wird er größer→Alimentationsprinzip, Abstandsgebot (nicht zu den anderen Bundesländern!)
- ➔ Alimentationsprinzip(Amtsangemessene Alimentation) heißt: Besoldung entsprechend den allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnissen und unter Berücksichtigung der mit den Dienstaufgaben verbundenen Verantwortung -sprich Abstandsgebot
- ➔ die Beschäftigten aus der Finanzverwaltung stehen einer Bundessteuerverwaltung immer positiver gegenüber

Auf die formalen Anhörungsverfahren im SMI und SMF möchte ich ebenso nicht weiter eingehen, denn oftmals war es nur Beschäftigung, denn das Kabinett entschied und die Kolleginnen und Kollegen im SMI und SMF mussten es umsetzen. Bestes Beispiel an dieser Stelle: **Sonderzahlung** – erst Einarbeitung in die Monatstabellen und Nutzung für die leistungsorientierte Besoldung, dann wurde sie gestrichen!

Kleiner Hinweis schon an dieser Stelle: Die bereits realisierten Einsparungen in Höhe von jeweils 36,9 Mill. € in 2011 und 2012 durch die Streichung der Sonderzahlung hätten im Kostenblatt mit dargestellt werden sollen. Dies hätte zur Transparenz beigetragen!

Auch vermissen wir eine Personalentwicklungskonzeption der Staatsregierung, inklusive einer attraktiven und zeitaktuellen Dienstpostenbewertung und Aufgabenkritik. Und dies statt eines Personalgewinnungszuschlages, denn in PEK, Aufgabenkritik und aktueller Dienstpostenbewertung sehen wir die Grundlagen/ notwendigen Voraussetzungen für ein neues Dienstrecht. Zum Personalgewinnungszuschlag noch einige Bemerkungen. Der mD und gD wird davon im Regelfall nicht partizipieren. Es wird sicher auf Einzelfälle, besonders im hD beschränkt bleiben. Da stellt sich die Frage, warum so eine große Summe- siehe Kostenblatt - eingestellt wurde? Auch stellt sich die Frage, was mit der Restsumme des nicht verbrauchten Personalgewinnungszuschlages passieren wird? Wird diese dann dem allgemeinen Haushalt wieder zugeführt oder kommt es den Beschäftigten zu Gute, die die Arbeitsleistung der nicht oder unterwertig besetzten Dienstposten erbracht haben – sprich: Zuführung zur Leistungsbezahlung. Dies wäre unser Vorschlag „b“, Vorschlag „a“ ist eine attraktive Dienstpostenbewertung und Besoldung in Sachsen, die einen Personalgewinnungszuschlag unnötig machen würden! Alleine der Vergleich zwischen den geplanten Mitteln für die Strukturzulage und Leistungsbezahlung auf der einen Seite und den Mittel für den Personalgewinnungszuschlag auf der anderen führt bei den Beschäftigten zu der Meinung: Der Staatsregierung fehlt es an Wertschätzung für die, die bereits täglich für den Freistaat Sachsen ihre Arbeitsleistung erbringen.

Bsp.: A 13 3423 €x10%x12 Monate = 3891€ im Jahr/ begrenzt auf max. 5 Jahre

Es kam auch die Meinung auf, dass bewusst eine so große Summe in die Kostenübersicht eingebracht wurde, um die Bilanz der Kostenrechnung zu schönen!

Wenn ich einmal bei Wertschätzung bin, auch dazu ein paar Gedanken:

Wertschätzung:

- mangelnder Respekt vor der Leistung anderer erzeugt Unmut, Frust, Wut und Hilflosigkeit
- nie wieder sollten Beschäftigte als Kostenfaktor abqualifiziert werden
- Menschen, die das Gefühl haben, als solche wahrgenommen und nicht in Kubikmeter oder als Stückzahl gemessen zu werden, rufen ihre Leistung auch ohne Motivationscoaching ab und nehmen sogar gelegentliche finanzielle Nachteile in Kauf, ohne gleich zum Wutbürger zu mutieren. Aber das muss erst in den Köpfen der politischen Führung verankert werden. Das muss gelebt werden, von oben vorgelebt werden.

Bereits angesprochen: *Strukturzulage*! Der ursprüngliche Entwurf sah eine Zulage bis einschließlich A 12 vor. Bereits damals hatten wir Bedenken hinsichtlich des Instrumentariums als solches geäußert, denn dies hat nach unserer Einschätzung nichts mit einem modernen Dienstrecht zu tun. Auch wurden Bedenken hinsichtlich des Alimentationsprinzips und des Abstandsgebotes sowie der Nichtberücksichtigung des hD geäußert, wenn es bei diesem Strukturzuschlag bleiben sollte. Einzig positiv bei der jetzigen Variante ist, dass die Strukturzulage nicht nur für besondere Gruppen oder Funktionen des mD zur Anwendung kommt! Dass die Strukturzulage nicht ruhegehaltsfähig ist und nicht dynamisiert wird, bleibt bestehen – d.h.: Durch die Inflation wird sie jährlich entwertet, wie übrigens auch die anderen Zulagen(Prüferzulagen, Polizeizulage, Vollzieher). Auf die bestehende Problematik der A9 Laufbahngruppe 1 und A9 Laufbahngruppe 2 hinsichtlich der Strukturzulage haben wir bereits in unserer Stellungnahme hingewiesen. Ein aktuelles Problem in der Steuerverwaltung: Gewinnung von Führungskräften – SGL. Neben der Fachverantwortung tragen sie auch Führungsverantwortung. Der Dienstposten ist wie der eines Betriebsprüfers oder Steuerfahnders mit A 13 bewertet, nur eben wie gesagt – SGL hat auch noch Mitarbeiter zu führen. Wäre da nicht auch eine Zulage gerechtfertigt oder eine bessere Dienstpostenbewertung?

Auf ein Manko im Kostenblatt möchten wir als DSTG ebenso noch hinweisen. Nicht einbezogen wurden, wenn schon die Übernahme des Tarifergebnisses mit eingerechnet wird, die Steuermehreinnahmen durch die ESt sowie USt für den Freistaat Sachsen - Absicht?

Noch einmal der Hinweis: Auch dass die Beamten durch die Streichung der Sonderzahlung in 2011 und 2012 bereits mit einer Summe von rd. 74 Mill. € in Vorleistung gegangen sind, wird im Kostenblatt verschwiegen.

Andererseits: Rechnet man die Tarifeinigung aus der Kostenberechnung heraus, da sie darin nichts zu suchen hat, bleibt ein Minus für die Beamtinnen und Beamten von 62,65 Mill. € im Jahr 2013 und von 42,95 Mill. € im Jahr 2014. Geld, das aus den Taschen der Kolleginnen und Kollegen gezogen wurde!

Auch bei der *Leistungsbezahlung* ergeben sich Fragen. Laut Kostenblatt ist diese nur für 2013 und 2014 vorgesehen. Dies wirft natürlich Fragen auf, besonders, wenn andererseits zukünftige Besoldungssteigerungen ab 2015 bereits ausgewiesen werden. Auch, unterstellt der SLT beschließt im November 2013 den vorliegenden Entwurf, sind auf Grund der Einführung der Leistungsbezahlung auf den 1.1.2013 zurück Fragen der Umsetzung und notwendige Informationen hierzu offen oder anders gesagt, ungeklärt. Bleibt nur zu hoffen, dass der SLT dieses Gesetz wirklich noch in diesem Jahr beschließt und nicht erst in 2014. Denn dann stellt sich die Frage, was aus den für 2013 geplanten Mitteln der Strukturzulage und Leistungsbezahlung wird…… werden die dann im Rahmen der Bürgschaft für die Landesbank eingesetzt oder dann wenigstens dem Generationenfond zugeführt?

Da ich einmal bei dieser Thematik bin:

Die Beamten wollen und müssen amtsangemessen besoldet werden. Nach unserer festen Überzeugung hat sich der Landesgesetzgeber als Dienstherr dieser Verantwortung in mehreren Schritten sukzessive entzogen, was zur Folge hat, dass die Besoldung von der allgemeinen Entwicklung der Einkommen deutlich abgekoppelt wurde.

Das durchschnittliche Tarifniveau in der Gesamtwirtschaft ist in den vergangenen 20 Jahren um 56 % gestiegen. Der Anstieg des Tarifniveaus des öffentlichen Dienstes betrug im gleichen Zeitraum 35 %, blieb damit sehr deutlich zurück. Da die Inflationsrate für diesen Vergleichszeitraum bereits bei 35 % lag, liegt die inflationsbereinigte Gehaltssteigerung in der Gesamtwirtschaft in den letzten Jahren bei 20 %, im öffentlichen Dienst bei 0 %. Das genügt nicht für die Attraktivität des öffentlichen Dienstes. Die Beamtinnen und Beamten des Freistaates Sachsen sind von der allgemeinen Lohnentwicklung längst abgekoppelt. Allein zwischen 2003 und 2011 betrug die Inflationsrate 14,5 %. An dieser Stelle möchte ich darauf hinweisen, dass die Abgeordneten des Sächsischen Landtages selbst andere Maßstäbe gesetzt haben. Die Diäten sind seit 2009 um 13,4 % gestiegen, seit 1994 gar um über 50 %. Ein Nachdenken über die Maßstäbe im öffentlichen Dienst ist daher angezeigt.

Auf ein Folgedokument des vorliegenden Gesetzentwurfes möchte ich schon eingehen – die neue *Laufbahnverordnung*. Und dabei besonders auf die Verlängerung der Probezeit. Diese soll von 2 bzw. 2,5 Jahre auf einheitlich 3 Jahre verlängert werden. Dabei wird verkannt, dass die Ausbildung nicht einheitlich ist. Der mD und gD wird intern ausgebildet und während dieser Zeit laufend beurteilt, im Gegensatz zum hD, der in der Finanzverwaltung fast ausschließlich aus Juristen besteht. Zielführender wäre es nach unserer Meinung, wenn auf die Ausgestaltung dieser Probezeit (mehrere Dienstposten in dieser Zeit, Einarbeitungszeit/ Betreuung) mehr Augenmerk gelegt werden würde. Eine weitere Folge dieser Verlängerung der Probezeit für den mD/gD wäre eine spätere Beförderungsmöglichkeit, die nach dem vorliegenden Entwurf der Laufbahnverordnung grundsätzlich erst mit 10 Punkten mögliche wäre, legt man den verbalen Maßstab zu Grunde (§ 18 Beförderungsvoraussetzungen im Entwurf der Laufbahnverordnung).

Zum Schluss noch eine kleine Bemerkung: Die Höhe der aktuellen vermögenswirksamen Leistungen – 6,65 € - wurde 2002 festgelegt und seitdem nicht mehr verändert, auf die Inflation habe ich bereits weiter vorn verwiesen…… .

Fazit: Mit großen Zielen gestartet, viele Erwartungen geweckt, viel Arbeit investiert …. aber eine Reform, die ihrem Namen gerecht wird, ist es nicht, zumindest für unsere Kolleginnen und Kollegen.

Ich danke für die Aufmerksamkeit!