

Rede von Axel Vogel

Axel Vogel spricht zum Gesetzentwurf der Landesregierung "Gesetz zur Änderung besoldungs- und versorgungsrechtlicher sowie weiterer beamtenrechtlicher Vorschriften 2018"

– Es gilt das gesprochene Wort!

Anrede

Zu den Inhalten des Gesetzes haben alle Fraktionen bereits in der 1. Lesung des Gesetzes ausführlich Stellung genommen, und die Zahl der in den Ausschusssitzungen hinzugekommenen Änderungen ist überschaubar. Lassen Sie mich daher zum Schluss der Beratungen noch einen Aspekt besonders hervorheben.

Ein Grund für dieses Änderungsgesetz zum Besoldungsgesetz, Beamtenversorgungsgesetz und Landesbeamtengesetz ist der zunehmend gravierender werdende Fachkräftemangel, der auch vor dem öffentlichen Dienst nicht Halt macht. Die Attraktivität des öffentlichen Dienstes im Land Brandenburg soll daher gesteigert werden, so steht es in der Begründung zum Gesetzentwurf. Dieses Gesetz versteht sich also als Teil der Umsetzung des seit Mitte dieses Jahres vorliegenden Konzeptes zur Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes in Brandenburg.

Den aus dem Erwerbsleben ausscheidenden starken Jahrgängen aus den Gründerjahren des Landes folgen jetzt die geburtenschwachen Nachwendejahrgänge nach. Geeignete Bewerberinnen und Bewerber zu finden wird daher immer schwerer. Die Konkurrenz

besteht ja nicht nur zu den anderen öffentlichen Arbeitgebern, sondern sie besteht auch zur freien Wirtschaft, die ebenfalls händeringend um den Fachkräftenachwuchs bangt. Mit diesem Problem steht Brandenburg nicht allein da. Im Jahr 2030 werden bundesweit mehr als 800 000 Stellen im öffentlichen Dienst unbesetzt sein, prognostiziert die Beratungsgesellschaft PwC.

Die Konkurrenzsituation zwischen den öffentlichen Arbeitgebern selbst nimmt aber auch immer weiter zu. Der Bund als wichtiger öffentlicher Arbeitgeber in der Region hat zum Beispiel gerade angekündigt, die Einstiegsgehälter in allen Entgeltgruppen bis 2020 um 10% anzuheben. Das soll entsprechend auch auf den Beamtenbereich übertragen werden. Auch das Land Berlin hat schon erklärt, dass es sich mit seiner Besoldung dem Durchschnitt aller Bundesländer schnell annähern will. Zudem stellt es tarifangestellte Lehrkräfte sofort in der Erfahrungsstufe 5 ein und will jetzt zusätzlich eine Berlin-Zulage einführen. Damit würde der zweite, in unmittelbarer Nähe befindliche Konkurrent ebenfalls mit einem weit über der Besoldung in Brandenburg liegenden Entgelt werben können.

Entsprechende Maßnahmen werden wir uns kaum leisten können, wenn wir unter den Bedingungen der ab 2020 geltenden Schuldenbremse auf einen nachhaltig finanzierten Haushalt Wert legen. Die besoldungsrechtlichen Maßnahmen, die wir jetzt ergreifen, sind dennoch alternativlos. Nimmt man es ganz genau, wird jetzt lediglich die Hürde einer ansonsten verfassungswidrigen Unteralimentation nur minimal übersprungen. Ob aber mit diesen besoldungsrechtlichen Maßnahmen der Auftrag des Landtags aus seinem eigenen Beschluss zur Attraktivierung des öffentlichen Dienstes erfüllt wird, insbesondere im Vergleich mit dem Nachbarland Berlin, darf bezweifelt werden. Zu beachten ist hierbei, dass die Boom-City Berlin durch ihre zentrale Lage inmitten unseres Bundeslandes beim Anwerben qualifizierter Brandenburger und Brandenburgerinnen von Hause aus einen Standortvorteil gegenüber unserem Flächenland mit seinen weiten Wegen hat.

Wir schlagen vor, damit zu beginnen, das Image des öffentlichen Dienstes gegenüber jungen Menschen zu verbessern und als Arbeitgeber offensiv auf sich aufmerksam zu

machen. Insgesamt muss die Personalgewinnung einen höheren Stellenwert als bisher bekommen. Hierin besteht eines der größten Probleme der kommenden Jahre. Das hat die Landesregierung im Attraktivierungskonzept auch formuliert. Die Etablierung weiterer dualer Studiengänge für den öffentlichen Dienst halten wir daher für richtig und wichtig. Die strukturellen Besonderheiten im Flächenland Brandenburg sind hier jedoch auch zu beachten. Während die Behördenstandorte des Bundes und des Landes Berlin im Stadtgebiet gebündelt angesiedelt sind, verteilen sie sich in Brandenburg über die gesamte Landesfläche. Die Erreichbarkeit nicht nur mit dem öffentlichen Personennahverkehr ist also nicht immer optimal gegeben. Immerhin hat die Koalition den Weg für ein 365Euro-Ticket für alle Auszubildenden frei gemacht, von dem ja dann auch Auszubildende des Landes profitieren.

Dieses Gesetz ist ein erster Schritt in die richtige Richtung, bleibt jedoch noch weit hinter den Erfordernissen einer modernen und zukunftsfähigen Personalpolitik der Landesregierung zurück. Die Aufgaben, die der Landtag der Landesregierung mit dem Beschluss „Die Attraktivität des öffentlichen Dienstes im Land Brandenburg weiter steigern aufgetragen hat, sind damit also noch lange nicht abgearbeitet. Nicht nur die angesprochene Imagekampagne, das bislang nicht wirklich umgesetzte Gesundheitsmanagement und mehr Familienfreundlichkeit seien hier genannt.

Und natürlich geht es uns auch um die elektronische Verwaltung. Bei diesem Prozess müssen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingebunden und mitgenommen werden. IT-Konzepte, die irgendwo erdacht und dann ohne Berücksichtigung der Vorkenntnisse der Mitarbeiter eingeführt werden, helfen niemandem.

Liebe Kolleginnen und Kollegen! Letztlich nützt das beste Besoldungsniveau wenig, wenn Beförderungen in höhere Ämter in nicht vertretbaren zeitlichen Abständen erfolgen oder entsprechende Stellen überhaupt nicht vorhanden sind. Das schafft Frust bei den Beamten und Beamtinnen, die noch nach Jahrzehnten in den Einstiegsämtern sitzen.

Im Lehrer- und Polizeibereich sind jetzt hierzu begrüßenswerte Maßnahmen getroffen worden. Für die Zukunft bleiben aber noch Baustellen offen. So sollte auch im

richterlichen und staatsanwaltlichen Bereich das Besoldungssystem deutlich attraktiver werden. Hier wäre zu nennen, die Funktionsstellen bei den Gerichtsvorständen neu zu bewerten und dort mehr Beförderungsstellen zu schaffen. Das klappt aber nur, wenn Personalbudget und Stellenpläne der Geschäftsbereiche im Einklang miteinander stehen. Den negativen Höhepunkt in der Personalplanung der Landesregierung stellte hierbei das Justizministerium dar, das zwar neue Stellen zugewilligt bekam, aber keine zusätzlichen Mittel für sein Personalbudget, sodass am Ende Stellen unbesetzt bleiben mussten. Dieser Mangel wird mit den Änderungsanträgen zum Haushalt jetzt geheilt.

Wir halten es aber auch für notwendig, zukünftig besser auf eine Gleichmäßigkeit von Verbesserungen für Beamte und Tarifangestellte zu achten. Insofern begrüßen wir den Entschließungsantrag des Haushaltsausschusses, mit dem die Landesregierung aufgefordert wird, sich in den Verhandlungen der Tarifgemeinschaft der Länder für eine verbesserte Eingruppierung der Justizwachtmeister und Justizwachtmeisterinnen einzusetzen.

Lassen sie mich zum Schluss kommen. Dieses Gesetz ist überfällig wie auch aus der Not geboren. Bei einem bundesweit einheitlichen Besoldungsrecht hätte es allerdings dieser Landesgesetze nicht bedurft. Es macht aus unserer Sicht überhaupt keinen Sinn, sich gemeinsam mit allen anderen Bundesländern einen immer schärferen Wettbewerb um die Höhe der Besoldung zu liefern. Damit erzeugt man nicht nur Ärger bei den Bediensteten, das dürfte am Ende auch kaum mehr zu finanzieren sein. Ich schlage daher vor, sich in einem ersten Schritt zumindest mit den anderen ostdeutschen Bundesländern und natürlich mit Berlin zusammenzusetzen und zu beraten, wie die Regelungen zur Besoldung und Versorgung in Ostdeutschland weitgehend harmonisiert werden können.

Dem vorliegenden Gesetzentwurf werden wir desungeachtet zustimmen. - Ich danke für Ihre Aufmerksamkeit.