

Rede von Axel Vogel

# **Axel Vogel spricht zum Gesetzentwurf zur Neuregelung des Besoldungsrechts und des Beamtenversorgungsrechts**

[Redemanuskript als PDF](#)

- Es gilt das gesprochene Wort ! -

Anrede!

Der öffentliche Dienst Brandenburgs steht vor einem tiefgreifenden Wandel. Quer durch alle Bereiche wurden in den letzten Jahren massiv Stellen abgebaut und der Prozess ist

noch nicht beendet. Der Personalkörper ist überaltert und zugleich wachsen die Aufgaben und die Anforderungen an die einzelnen Mitarbeiter.

Der öffentliche Dienst musste schmerzhaft lernen, mit weniger Mitteln immer mehr zu leisten und das in einem Land, wo die Unterschiede von der Peripherie bis zum Speckgürtel um Berlin immer weiter wachsen.

Dringend benötigte neue und gut qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber werden von allen Bundesländern aber auch dem Bund umworben und werden auch hierzulande gebraucht um die auf uns zukommenden Herausforderungen bewältigen zu können.

Wir müssen diesen Prozess als Chance begreifen und die öffentliche Verwaltung sowohl mitarbeiter- als auch bürgerfreundlicher und moderner zu gestalten. Die Phase der Personalpolitik mit althergebrachter Obrigkeitsmentalität muss durch eine Ära der Kooperation und des Miteinanders zwischen Politik und Verwaltung abgelöst werden. Mit dem Gesetz zur Neuregelung des brandenburgischen Besoldungsrechts und des brandenburgischen Beamtenversorgungsrechts hätte man hier Großes und Wegweisendes bewirken können. Stattdessen bleibt es bei wenigen kleinen Verbesserungen. Die wenig überzeugende Attraktivität des Brandenburger Beamtenstandes für gut ausgebildete und motivierte Fachkräfte wird durch dieses Gesetz nicht beseitigt.

Zunächst zum positiven: Mit der Neugestaltung des Familienzuschlags wird jetzt das Besoldungsrecht endlich an veränderte gesellschaftliche Verhältnisse und familiäre Bedingungen angepasst. Der bisherige Ehegattenzuschlag wird abgeschafft, soll jedoch nicht komplett sondern nur zur Hälfte in den Familienzuschlag überführt werden. Die andere Hälfte wird auf alle Beamtinnen und Beamten verteilt.

Leider bleibt man bei der Modernisierung hier stehen. Der zweite wichtige Bereich, wo man das Beamtenrecht hätte wirklich modernisieren und den kommenden Anforderungen gerecht werden können, ist die Stärkung des Leistungsprinzips. Herausgekommen ist aber weniger als ein Reförmchen.

Um das Besoldungsrecht EU-Kompatibel zu machen und Altersdiskriminierung zu vermeiden, tritt Anstelle des Lebensaltersprinzips jetzt eine Anknüpfung der Besoldung an eine in Jahren bemessene Berufserfahrung.

Also nicht das Alter, sondern die Länge der Dienstzeit ist jetzt maßgeblich. Gut, das ist schon mal was, aber von einer wirklichen Stärkung des Leistungsprinzips kann man hier noch nicht sprechen. Ganz im Gegenteil müssen wir hier an mehreren Stellen die Durchbrechung des Leistungsprinzips konstatieren:

## 1. Leistungsprämie ohne zusätzliche Leistung

Bei den 2012 als Sparvariante eingeführten sogenannten W-Professuren hatte das Bundesverfassungsgericht die bisherige Besoldungshöhe als unzureichend kritisiert und Nachbesserungen gefordert. Statt die Grundbesoldung aufzustocken, führt Brandenburg nun die nichtleistungsbezogene Leistungsprämie ein. Jeder W-Professor erhält nun unabhängig von seiner Leistung 675,17 Euro Leistungsprämie pro Monat. So kann man Begriffe aushöhlen und sich dabei selbst lächerlich machen.

## 2. Leistung ohne Leistungsprämie

Für die übrigen Beamten wird ein fein ziselirtes Werk von möglichen Leistungsprämien eingeführt. Nur: Eine Pflicht zur Auskehr der hierfür zur Verfügung stehenden Mittel möchte man nicht einführen. Wörtliche Begründung: „Dieses in Brandenburg geltende Prinzip der dezentralen Vergabeentscheidung hat sich in der Vergangenheit bewährt. Es ist praxisgerecht und vermeidet auch Konflikte mit Interessenvertretungen und Gewerkschaften, die Leistungsprämien und Leistungszulagen im Beamtenbereich zum Teil vehement ablehnen.“

Auch so kann man Begriffe inhaltlich aushöhlen und ad absurdum führen

## 3. Leistung ohne leistungsgerechte Bezahlung

Heutzutage müssen alle Lehrkräfte, egal ob Grundschule, Sek I oder Sek II einen Hochschulabschluss vorweisen. Aber während im gesamten öffentlichen Dienst das

Eingangssamt für Beamte des Höheren Dienstes die A13 ist, ist es für Lehrer auf A 12 bestimmt. Noch schlimmer: In dieser Vergütungsstufe bleiben die meisten auch ihr Leben lang. Selbst ausgebildete Sek II-Lehrer, die überwiegend in der Sek I unterrichten (und das wird aufgrund der Absenkung des Abiturzugangs um 1 Jahr zunehmend der Fall sein) sollen in der Mehrzahl in der A12 verbleiben. Nur für 40 Prozent dieser Lehrer sollen

angemessene A 13 -Stellen zur Verfügung gestellt werden. Der Ärger im Lehrerzimmer ist damit vorprogrammiert.

Aber wir wissen inzwischen auch alle, dass wir die Grundschulzeit aufwerten müssen. Dort (und natürlich in der Kita!) passieren die entscheidenden Weichenstellungen für die Bildungsbiografien von Kindern.

Zudem wissen wir auch, dass wir in den nächsten Jahren

vor allem Lehrkräfte für die Grundschule brauchen. Die in dieser Neuregelung fortbestehende Schlechterstellung der Lehrkräfte im Primarbereich wird daher von uns

ebenfalls nach wie vor abgelehnt. Was ist denn der Grund, für diese Schlechterstellung? Die Qualität und die Länge der Ausbildung ist es jedenfalls nicht, die ist inzwischen mit der Lehrerausbildung für die Sek I völlig vergleichbar.

Machen sie endlich Schluss mit der Ungleichbehandlung im Lehrerzimmer und machen den Beruf der Grundschullehrerinnen und Grundschullehrern endlich attraktiver.

Und zu schlechter Letzt:

4. Wenn wir schon nicht Leistung gerecht vergüten wollen, dann sollen es auch die anderen nicht können:

Um wenigstens in den Kommunen attraktive Angebote für Führungskräfte machen zu können, wurde vom Brandenburger Städte und Gemeindebund vorgeschlagen, die vorgesehenen Begrenzungen für Leistungsprämien und Leistungszulagen für das

Personal der Kommunen zu streichen. Auch das wurde abgelehnt. Begründung: Eine generelle Freistellung der Kommunen komme nicht in Betracht, man müsse eben mit den bestehenden Möglichkeiten leistungsgerechter Bezahlung klar kommen. Auch hier fehlt jede Sensibilität für die Erfordernisse des Arbeitsmarktes. Wer gutes und leistungsfähiges Personal will, muss sich hier bewegen anderenfalls bleibt die öffentliche Hand ein zweitklassiger Arbeitgeber.

Ja und das war es dann auch schon, zumindest was die Anpassungen des Besoldungsrechtes für die Steigerung der Attraktivität und Leistungsfähigkeit des Beamtenapparates vorsieht. Der Rest sind längst überfällige Maßnahmen, um das Beamtenrecht durch den Abbau von Normen und Standards möglichst einfach und übersichtlich zu gestalten.

Keine Verbesserungen gibt es bei der Aufrechterhaltung von Versorgungsansprüchen beim Wechsel in die freie Wirtschaft. Hier zeigt die Haltung des Ministeriums besonders deutlich, den Geist, der hier in den Amtsstuben noch weht: „Angesichts der schwierigen personalwirtschaftlichen Verhältnisse kann es nicht im Interesse der brandenburgischen Dienstherrn sein, hochqualifizierte Beamtinnen und Beamte zu verlieren.“ So das Finanzministerium auf unsere Nachfrage, warum man denn als Beamter erworbene Versorgungsansprüche beim Wechsel in die Privatwirtschaft nicht behalten kann.

Anstatt sich als Wettbewerber auf dem Arbeitsmarkt zu verstehen, der mit attraktiven Angeboten um die besten Köpfe wirbt, der einen Wechsel zwischen Wirtschaft und Öffentlichen Dienst als Bereicherung empfindet und offensiv bewirbt, versucht man den einmal Eingefangenen den Weg in die Außenwelt zu verbauen.

So kann, so wird das hier nichts werden mit einem modernen öffentlichen Dienst und einem zukunftstauglichen Beamtenbild. So können wir dem Gesetz nicht zustimmen.