



Der Präsident

An die
Vorsitzende
des Innen- und Rechtsausschusses
des Schleswig-Holsteinischen Landtages
Frau Barbara Ostmeier, MdL
Landeshaus
Düsternbrooker Weg 70
24105 Kiel

Kiel, 26. November 2015

Gesetzentwurf der Landesregierung zur Modernisierung des Landesbeamtenrechts (Drucksache 18/3154)

Sehr geehrte Frau Vorsitzende,
sehr geehrte Damen und Herren,

wir bedanken uns für die Möglichkeit, zu dem o.g. Gesetzentwurf eine Stellungnahme abgeben zu können. Diese Gelegenheit nehmen wir gerne wahr.

In unserer Stellungnahme verzichten wir darauf, die zahlreichen Einzelbestimmungen zu kommentieren, deren Änderungen bzw. Ergänzungen in dem Gesetzentwurf der Landesregierung zusammengefasst sind. Wir möchten uns darauf konzentrieren, einige generelle Aussagen zu den Zielen und den zu erwartenden Auswirkungen des Gesetzentwurfes zu treffen.

Im Grundsatz begrüßen wir das Vorhaben der Landesregierung, das Landesbeamtenrecht zu modernisieren. Insbesondere die Zielvorstellung, den öffentlichen Dienst in Schleswig-Holstein für Bewerber attraktiver zu gestalten und flexiblere Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung zu nutzen, findet unsere volle Unterstützung. Die vorgesehenen Einzelmaßnahmen dienen nach unserer Einschätzung diesen Zielen und gehen damit in die richtige Richtung. Sie reichen in ihrer Gesamtheit jedoch bei weitem nicht aus, um das Land dauerhaft als attraktiven Arbeitgeber – insbesondere auch im Vergleich mit anderen öffentlichen und privaten Arbeitgebern – zu positionieren. Dazu braucht es deutlich größere Anstrengungen.

Nach unserer Beobachtung ist es schon heute leider so, dass es dem Land Schleswig-Holstein nicht mehr gelingt, in bestimmten Berufszweigen die qualifiziertesten Fachleute für den Landesdienst zu gewinnen. Dieses gilt insbesondere für (Bau)Ingenieure, IT-Fachleute sowie teilweise auch für Juristen. Damit ist das Land in wichtigen Kernbereichen als Auftraggeber nicht mehr in der Lage, den Vertretern der Auftragnehmer auf Augenhöhe fachlich zu begegnen. Ähnliches gilt in Teilen in-

zwischen auch dort, wo das Land Rechtsstreitigkeiten gegen anwaltlich qualifiziert vertretene Gegenparteien führen muss und dazu trotz des hohen Juristenanteils in der öffentlichen Verwaltung nicht mehr mit eigenen Kräften in der Lage ist. Ebenso fehlt dem Land in weiten Teilen auf Beförderungsstellen die Wettbewerbsfähigkeit gegenüber anderen Bundesländern und dem Bund, weil die Vergütung und/ oder die Stellenbewertung aus Sicht der Interessenten in Schleswig-Holstein unattraktiver ist. Ein Wechsel von besonders qualifizierten Beamten in den Landesdienst nach Schleswig-Holstein ist damit leider inzwischen zur Ausnahme geworden.

Im Gegensatz zu einigen Debattenbeiträgen bei der ersten Lesung des Gesetzentwurfes im Schleswig-Holsteinischen Landtag am 16. September 2015 können wir auch nicht bestätigen, dass der öffentliche Dienst in Schleswig-Holstein in ganzer Breite hoch qualifiziert und motiviert ist. Vielmehr ist sowohl die Qualität der Aufgabenwahrnehmung als auch die Motivation der Mitarbeiter höchst unterschiedlich. Nach wie vor werden unterschiedliche Leistungsfähigkeit und unterschiedliche Leistungsbereitschaft eben gerade nicht leistungsfördernd honoriert. Alle bisherigen Versuche, die Vergütung leistungsorientierter zu gestalten, haben nicht das gewünschte Ergebnis gebracht. Somit ergibt sich ein Gesamtbild, nach dem das Land Schleswig-Holstein als Arbeitgeber für motivierte und hochqualifizierte Kräfte unattraktiv ist, während weniger qualifizierte und weniger leistungsbereite Mitarbeiter sich im öffentlichen Dienst durchaus noch wohlfühlen. Unter dem Strich präsentiert sich der öffentliche Dienst in Schleswig-Holstein in einer wenig dynamischen Mittelmäßigkeit. Diesem gilt es, entschieden entgegenzuwirken, um das Land für die künftigen Herausforderungen besser aufzustellen.

Es wäre deshalb auch das falsche Signal, das Vergütungsniveau und die Arbeitsbedingungen auf breiter Form deutlich anzuheben, wie es beispielweise die Arbeitnehmervertreter gefordert haben. Vielmehr geht es darum, stärker zu differenzieren, Qualifikation und Leistungsbereitschaft zu belohnen und damit Anreize für ein dynamischeres Verhalten zu geben. Hierzu enthält der Gesetzentwurf durchaus sinnvolle Ansätze, die weiter zu entwickeln sind.

Es wird jedoch nicht gelingen, den öffentlichen Dienst deutlich attraktiver zu gestalten und sowohl gegenüber anderen öffentlichen als auch privaten Arbeitgebern wettbewerbsfähig um Fach- und Führungskräfte zu machen, ohne hierfür deutlich höhere Haushaltsmittel aufzuwenden. Angesichts der Haushaltslage des Konsolidierungslandes Schleswig-Holstein und der in der Verfassung verankerten Schuldenbremse sowie des erheblichen Investitionsrückstaus im Lande ist jedoch das Personalkostenbudget insgesamt bereits ausgereizt. Wenn man also den Zielen der Landesregierung folgen will und den öffentlichen Dienst für qualifizierte Fach- und Führungskräfte attraktiver machen will, muss man die Zahl der Stellen insgesamt reduzieren, um die verbleibenden Stellen besser dotieren zu können. Hier gilt es, nach dem Prinzip „Mehr Klasse statt Masse“ zu verfahren. Die Zusagen gegenüber dem Stabilisierungsrat, bis 2020 5.345 Stellen im Landesdienst im Gegenwert von 215 Mio. Euro abzubauen, hätte in Verbindung mit den deutlich gestiegenen Steuereinnahmen die Möglichkeit geboten, eine spürbare Attraktivitätssteigerung der verbliebenen Stellen solide zu finanzieren. Die Schaffung von rund 1.000 zusätzlichen Stellen im Landeshaushalt durch die Nachschiebeliste 2016 führt aber zum Gegenteil: Die dauerhaften neuen Stellen müssen auch dann finanziert werden, wenn der aktuelle Flüchtlingsstrom abgeebbt ist und absehbar der Landeshaushalt in eine noch größere Schieflage geraten ist (Zinssatzsteigerungen, UKSH-Defizite, Kosten für die HSH Nordbank-

Abwicklung). Der aufgewachsene Landesdienst wird dann nur noch finanziert werden können, wenn erheblich in Vergütungs- oder Versorgungsbestandteile eingeschnitten wird. Mittel- bis langfristig führt diese Entwicklung also gerade nicht zu einer Attraktivitätssteigerung, sondern es ist im Gegenteil ein weiterer Wettbewerbsnachteil gegenüber anderen Arbeitgebern zu befürchten. Im Übrigen führt der schnelle Zuwachs von Personal, ohne dass entsprechend qualifizierte Bewerber auf dem Arbeitsmarkt verfügbar sind, vermutlich auch dazu, dass die durchschnittliche Qualität der Landesmitarbeiter eher weiter absinkt. Diese mit der Nachschiebeliste verfolgte Entwicklung konterkariert also die Zielsetzung, die die Landesregierung mit ihrem eigenen Gesetzentwurf verfolgt.

Wir sprechen uns nachdrücklich dafür aus, den unabweisbaren zusätzlichen Personalbedarf, der tatsächlich im Zusammenhang mit dem Flüchtlingszustrom steht, soweit es irgend möglich ist durch befristete personalwirtschaftliche Maßnahmen zu decken. Dazu gehören neben der Verlängerung der Regelarbeitszeit und der Rekrutierung von Ruhestandsbeamten auch die Erhöhung der Wochenarbeitszeit bei Teilzeitkräften. Wir sind davon überzeugt, dass erfahrene Landesbedienstete, die im Zusammenhang mit dem Flüchtlingsstrom fachfremd eingesetzt werden, den gestellten Anforderungen immer noch besser genügen können als neu gewonnene weniger qualifizierte und erfahrene Mitarbeiter. Solche befristeten personalwirtschaftlichen Maßnahmen – gerade auch der Einsatz in fachfremden Bereichen – können durchaus auch durch zusätzliche Vergütungsbestandteile begleitet werden, um hier zusätzliche Anreize zu schaffen. Es ist jede erdenkliche Möglichkeit zu nutzen, den zusätzlichen Arbeitsaufwand durch vorhandenes Personal abzudecken, um dauerhafte Einstellungen und damit Belastungen für künftige Landeshaushalte zu vermeiden.

Alle Elemente des Gesetzentwurfes, die hierfür die notwendigen Voraussetzungen durch größere Flexibilität bei der Dienstzeitgestaltung schaffen, werden von uns ausdrücklich begrüßt und sollten so schnell wie möglich umgesetzt werden. Dazu halten wir es auch für zielführend, diese Maßnahmen vorzuziehen.

Gern sind wir bereit, unsere Auffassung im mündlichen Vortrag weiter zu erläutern.

Mit freundlichen Grüßen

Ihr



(Dr. Aloys Altmann)
Präsident