

ANTOWORTEN VON:

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN Brandenburg

WPS des dbb Brandenburg

Frist: 31.07.2019

- 1. Das Land Brandenburg ist im bundesdeutschen Besoldungsranking immer noch auf einem der hinteren Plätze. Bis wann soll der Anschluss an den Bund erreicht werden und wie stehen Sie zu der Wiedereinführung einer bundeseinheitlichen Besoldung?**

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. Wir schlagen daher vor, sich in einem ersten Schritt mit den anderen ostdeutschen Bundesländern und natürlich mit Berlin zu verständigen, wie die Regelungen zur Besoldung und Versorgung in Ostdeutschland weitgehend harmonisiert werden können. Den Anschluss an den Bund bei der Höhe der Besoldung wollen wir so schnell wie möglich wieder erreichen. Die von der Landesregierung bisher ergriffenen besoldungsrechtlichen Maßnahmen sind ein erster Einstieg in eine Verbesserung des Besoldungsniveaus in Brandenburg, aber auch nicht mehr.

- 2. Immer noch legen viele Beamtinnen, Beamte und Versorgungsempfänger Widerspruch gegen die Besoldung bzw. Pension ein, da sie das Vertrauen in die Rechtmäßigkeit der Besoldung und Pension verloren haben. Dies führt zu einer unnötigen Belastung der Bezügestelle und der Verwaltungsgerichte. Gibt es Ihrerseits Vorstellungen wie Sie das Vertrauen der Beamtinnen, Beamten und Versorgungsempfänger wiedergewinnen wollen und wie die Prozessflut reduziert werden könnte?**

Indem wir wieder zu einem bundesweit einheitlichen und vor allem einfacheren Besoldungs- und Versorgungsrecht zurückfänden. Dann muss niemand mehr fürchten, gegenüber den anderen Ländern, den Kommunen oder dem Bund benachteiligt zu werden.

- 3. Im Besoldungsbereich wurden die Verschlechterungen der gesetzlichen Rentenversicherung, zum Beispiel Anhebung der Altersgrenze, wirkungsgleich auf die Beamten übertragen. Aber Leistungsverbesserungen, zum Beispiel die abschlagsfreie Rente mit 63 nach 45 Dienstjahren nicht übernommen. Wann wollen Sie diese Ungerechtigkeitslücke schließen?**

Die landläufige Vorstellung, dass Beamt*innen im Alter per se besser gestellt sind als vergleichbare Angestellte, ist vor dem Hintergrund der vergleichsweise hohen Prämien für die PKV und der bestehenden Zusatzversorgungssysteme für Angestellte (Betriebsrenten, VBL, etc.) nur bedingt haltbar. Auch wenn wir Grünen perspektivisch für eine Bürger*innenversicherung und damit eine Einbeziehung neuer Beamt*innen in die gesetzliche Rentenversicherung eintreten, sehen wir die Notwendigkeit, keine Schlechterstellung in der Altersversorgung der derzeitigen Beamt*innen gegenüber den Angestellten im öffentlichen Dienst zuzulassen. Allerdings ist das von Ihnen gewählte Beispiel des vorgezogenen Renteneintritts mit 63 auf Beamt*innen nur bedingt übertragbar, da bei RV-Versicherten Brüche in den Lebensläufen (Arbeitslosigkeit), die in einer Beamt*innenlaufbahn nicht auftauchen können, in Abzug gebracht werden und die Rentenhöhe sich zudem nicht am Gehalt zum Zeitpunkt des Renteneintritts, sondern am Lebensdurchschnittseinkommen fest macht.

4. Es wird viel über die Erhöhung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes in Brandenburg gesprochen. Welche Maßnahmen planen Sie, um die Attraktivität weiter zu erhöhen und eine Abwanderung zum Bund und in andere Bundesländer zu verhindern?

Der öffentliche Dienst Brandenburgs steht vor einem tiefgreifenden Wandel. Quer durch alle Bereiche wurden in den letzten Jahren massiv Stellen abgebaut. Der Personalkörper ist altersmäßig nicht ausgewogen und zugleich wachsen die Aufgaben und die Anforderungen an die einzelnen Mitarbeiter*innen. Wir begreifen diesen Prozess als Chance und wollen die öffentliche Verwaltung sowohl mitarbeiter*innen- als auch bürger*innenfreundlicher und moderner gestalten.

Das beste Besoldungsniveau nutzt wenig, wenn Beförderungen in höhere Ämter in nicht vertretbaren zeitlichen Abständen erfolgen oder entsprechende Stellen überhaupt nicht vorhanden sind. Wir wollen daher für alle Laufbahngruppen die Aufstiegsmöglichkeiten deutlich verbessern und die zur Ausfinanzierung der Stellenpläne benötigten Haushaltsmittel bereitstellen (bitte die Antworten zu 6. und 7. beachten).

5. Wie stehen Sie zum Vorhaben im Tarifbereich wieder gemeinsam (Bund, Länder und Kommunen) zu verhandeln? Wenn ja, mit welchen konkreten Maßnahmen werden Sie versuchen dieses Vorhaben umzusetzen?

Wir wünschen uns gemeinsame Tarifverhandlungen und werden entsprechende Vorschläge zur Wiederherstellung einer Tarifgemeinschaft von Bund, Ländern und Kommunen einbringen.

6. Wie wollen Sie die Nachwuchsgewinnung für den öffentlichen Dienst verbessern?

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. Die Etablierung weiterer dualer Studiengänge für den öffentlichen Dienst halten wir ebenfalls für richtig und wichtig. Damit werden jungen Menschen Aufstiegsperspektiven eröffnet. Aber vor Allem müssen die im Attraktivierungskonzept der Landesregierung gemachten Empfehlungen ausgearbeitet und umgesetzt werden.

7. Mit welchen Maßnahmen wollen Sie erreichen, dass die Arbeit im öffentlichen Dienst flexibler und familienfreundlicher wird?

Wir wollen den Öffentlichen Dienst in Brandenburg zum Vorbild für „gute Arbeit“ machen und die Verwaltung attraktiver und leistungsfähiger gestalten. Davon profitieren die Beschäftigten genauso wie die Bevölkerung. Wir setzen uns für familienfreundliche Arbeitsbedingungen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein. Bisher sind nur Teile der Landesverwaltung im Audit berufundfamilie zertifiziert. Hier sollten die bestehenden Lücken schnell geschlossen werden. Die Übernahme von Führungspositionen auch in Teilzeit und das Rückkehrrecht in Vollzeit sind für uns selbstverständlich. Wir wollen für gute Fort- und Weiterbildungsangebote sorgen und setzen auf eine konsequente Qualifizierung des Führungspersonals für eine wertschätzende Personalführung.