

## Wahlprüfsteine des dbb beamtenbund und tarifunion, Landesbund Brandenburg

*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?*

Neben der zeit- und wirkungsgleichen Übernahme der Tarifergebnisse erhöhen wir seit 2017 die Besoldung um 0,5 Prozentpunkte. Damit wollen wir eine nachhaltige Verbesserung des Besoldungs- und Versorgungsniveaus in Brandenburg im Vergleich zu den anderen Bundesländern und dem Bund erreichen.

Ziel bleibt es, den Abstand bei der Besoldung im bundesweiten Vergleich weiter zu verringern. Auch in Zukunft kommt ein Zurückbleiben der Beamtenbesoldung hinter dem Tarifergebnis für uns grundsätzlich nicht in Betracht. Man muss aber auch feststellen, dass die Besoldung in den vergangenen Jahren bundesweit deutlich gestiegen ist, so dass Brandenburg weiter auf den hinteren Plätzen bei der Besoldungshöhe verharrt.

Ja, wir streben eine bundeseinheitliche Besoldung an, auch um diesen Konkurrenzkampf um Bedienstete und Besoldungshöhen zwischen den Bundesländern zu beenden.

*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?*

Das Land und der Landtag haben mit den Entscheidungen zur angemessenen Besoldung versucht, auf die Rechtsprechung zu reagieren und deutliche Anpassungen vorgenommen.

Gleichwohl ist festzustellen, dass viele Beamtinnen und Beamten diese Regelung für nicht ausreichend halten und deshalb vorsorglich gegen ihre Besoldungsmittelungen Rechtsmittel einlegen. Um diese Prozessflut einzudämmen sehen wir nur die Möglichkeit von Musterverfahren, um jeweils die Angemessenheit der Besoldung ausurteilen zu lassen. Darüber hinaus ist zu prüfen, inwieweit Bestandteile der Besoldung unter Vorbehalt, analog dem Steuerrecht, ausgezahlt werden können, bis diese abschließend gerichtlich geklärt sind.

In Zukunft wird es unsere Aufgabe sein, das Vertrauen zwischen Politik und Gewerkschaften bzw. zwischen dem Land Brandenburg und seinen Beamtinnen und Beamten wieder aufzubauen.

*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?*

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können bei Erfüllung einer Wartezeit von 45 Jahren bereits ab Vollendung des 63. Lebensjahres abschlagsfrei in Rente gehen. Das Zugangsalter, mit dem dieser abschlagsfreie Rentenzugang möglich ist, wird für Versicherte, die nach dem 1. Januar 1953 geboren sind, schrittweise angehoben und steigt parallel zur Anhebung des allgemeinen Renteneintrittsalters auf das vollendete 65. Lebensjahr (§ 236b Absatz 2 SGB VI). Nach § 25 Absatz 3 Nummer 1 des Brandenburgischen Beamtenversorgungsgesetzes (BbgBeamtVG) entfällt ein Versorgungsabschlag, wenn die Beamtin oder der Beamte zum Zeitpunkt des Eintritts in den Ruhestand das 65. Lebensjahr vollendet und eine Dienstzeit von 45 Jahren erreicht hat.

Obwohl Pensionen grundsätzlich andere Sicherungsziele haben als Renten, gilt es aus unserer Sicht zu prüfen, inwieweit die Notwendigkeit besteht, die Regelungen anzupassen. Wegen des schrittweisen Auslaufens der Regelung zur „Rente mit 63“ wird sich mittelfristig wieder ein Gleichklang bei der Rechtslage ergeben und die Bediensteten beider Statusgruppen werden frühestens nach Vollendung des 65. Lebensjahres abschlagsfrei aus dem Arbeitsleben ausscheiden können.

*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 gilt häufig zu Unrecht als wenig flexibel und inhaltlich uninteressant. Dabei besitzt er gerade in diesen Feldern ein hohes Potential. Flexibilität, eine hohe Vereinbarkeit von Beruf und Familie inklusive Pflege von Angehörigen, Aufstiegsmöglichkeiten auch durch berufsbegleitende Weiterqualifizierung, Wechsel zwischen unterschiedlichen Betätigungsfeldern innerhalb der beruflichen Laufbahn, starke Mitbestimmungsstrukturen, in all diesen Feldern bietet die Beschäftigung im öffentlichen Dienst gute Voraussetzungen. Für die Jahre 2017 bis 2020 haben wir für die Beamtinnen und Beamten ein Attraktivitätszuschlag von insgesamt 2.000 Euro auf den Weg gebracht. Die Versorgungsempfänger erhalten in diesem Zeitraum einen Zuschlag von 1.000 Euro. Wir werden prüfen, inwieweit die Zahlung eines Attraktivitätszuschlages fortgesetzt werden kann.

*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?*

DIE Linke befürwortet einheitliche Verhandlungen im Tarifbereich vom Bund bis zu den Kommunen.

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

Mit Beschluss des Landtages im Juni 2017 haben wir die Landesregierung aufgefordert, ein Konzept zur Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes im Land Brandenburg zu entwickeln. Damit das Land als Arbeitgeber attraktiv bleibt, sind in diesem Konzept insbesondere Maßnahmen festzuschreiben, die das Verfahren der Personalgewinnung, die Aufstiegschancen, Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten, einen organisierten Wissenstransfer von den älteren zu den jüngeren Beschäftigten sowie familienfreundliche, barrierefreie und gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen verbessern. Bei der Erarbeitung des Konzeptes sind die Gewerkschaften zu beteiligen. Dieses Konzept liegt seit Mitte 2018 vor und bildet aus unserer Sicht eine gute Grundlage an der es weiter mit den Gewerkschaften zu arbeiten gilt. Nachdem wir den Personalabbau in der Landesverwaltung gestoppt haben bleibt die Personalgewinnung eine der zentralen Aufgaben. Seit 2010 haben wir das Modell der Nachwuchskräfte eingeführt. Mit diesem wollen wir die Verjüngung und den Wissenstransfer in der Landesverwaltung sichern. Im Haushaltsplan 2019/2020 sind hier dauerhaft 610 Stellen vorgesehen. Mit den 3.370 Stellen für Anwärterinnen und Anwärter sowie für Auszubildende haben wir 2019 einen neuen Höchststand erreicht. Daran gilt es aus unserer Sicht anzuknüpfen. Gleichzeitig wollen wir den öffentlichen Dienst attraktiver gestalten. Dazu gehören höhere Eingangssämter für Lehrkräfte, Polizist\*innen, Finanzbeamt\*innen und Justizwachtmeister\*innen, das Altersteilzeitmodell für die Forst, die Einführung der freien Heilfürsorge und die Aufstockung der Erschwerniszulagen. Den im öffentlichen Dienst Beschäftigten wollen wir bes-

sere Aufstiegschancen ermöglichen. Wir werden dafür die im Rahmen der Bundesgesetzgebung möglichen Veränderungen für einen einfacheren Laufbahnwechsel durchführen. Zusätzlich wollen wir eine Beförderungsrichtlinie für Beschäftigte im Landesdienst schaffen, ein landeseinheitliches Gesundheitsmanagement umsetzen und die vereinbarten Mittel von 50 Euro pro Beschäftigte\*r und Jahr zielgerichtet einsetzen. Mit einem Mentoring-Programm sowie Coaching- und Weiterbildungsangeboten wollen wir den Frauenanteil in Führungspositionen deutlich ausbauen.

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

Die öffentliche Hand ist eine der größten Arbeitgeberinnen im Land. Daraus erwächst auch eine besondere Verantwortung für die Sicherung von guten Arbeits- und Lebensbedingungen. Wir wollen insbesondere die Arbeitsbedingungen im öffentlichen Dienst, also auch die der Beamtinnen und Beamten, attraktiver machen, das Gesundheitsmanagement verbessern und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern. Ein Modell der Flexibilisierung der Arbeitszeit über eine Jahresarbeitszeit stellt aus unserer Sicht ein Instrument dar, Familie und Beruf noch besser in Einklang zu bringen. Wir setzen uns seit Jahren für eine zeit- und wirkungsgleiche Übernahme der Tarifergebnisse für die Beamtinnen und Beamten sowie Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger ein. Wir wollen die sachgrundlosen Befristungen im öffentlichen Dienst zurückzufahren, mit dem Ziel auf diese ganz zu verzichten.