

SOZIALDEMOKRATISCHE PARTEI DEUTSCHLANDS
LANDESVERBAND BRANDENBURG

SPD BRANDENBURG, Alleestraße 9, 14469 Potsdam

EINGEGANGEN

30. Juli 2019

dbb beamtenbund und tarifunion
Landesbund Brandenburg
Weinbergstr. 36
14469 Potsdam

Potsdam, 29. Juli 2019

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir bedanken uns für die Übersendung Ihrer Wahlprüfsteine zu den Landtagswahlen 2019. Die SPD Brandenburg hat am 11. Mai 2019 ihr Regierungsprogramm für die Jahre 2019 bis 2024 beschlossen. Auf dieser Grundlage beantworten wir gern ihre Fragen.

Frage 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 zur Wiedereinführung einer bundeseinheitlichen Besoldung.

Antwort: Die SPD wird sich auch in Zukunft für das Land als attraktiven Arbeitgeber einsetzen. Wir brauchen gute Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in unserer Verwaltung, um im harten Wettbewerb auf dem Arbeitsmarkt bestehen zu können. Im Jahr 2017 haben sich das Land und die Gewerkschaften auf ein umfangreiches Paket für einen attraktiveren öffentlichen Dienst in Brandenburg geeinigt.

Das jährlich mehr als 40 Millionen Euro umfassende Paket wird im Ergebnis die Attraktivität des öffentlichen Dienstes im Land Brandenburg – auch im Vergleich zu anderen Bundesländern – weiter erhöhen. Für die SPD tragen die zusätzlichen Millionenausgaben dazu bei, die positive Entwicklung des Landes auch in Zukunft durch einen leistungsfähigen und serviceorientierten öffentlichen Dienst fortzuführen. Mit dem vereinbarten Maßnahmenpaket leisten wir einen wichtigen Beitrag zur Attraktivitätssteigerung des Landes als modernen Arbeitgeber.

Die SPD wird diese stetig wachsende Aufgabe im Rahmen der Gestaltungspartnerschaft mit den Gewerkschaften und den Personalvertretungen zusammen wahrnehmen. Das „Konzept zur Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes in Brandenburg (6/9085)“ stellt ausführlich dar, vor welchen Herausforderungen das Land

Brandenburg in den nächsten Jahren steht und wie die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten verbessert werden können.

Vor dem Hintergrund der zunehmenden Konkurrenz um gut ausgebildete Fachkräfte sprechen wir uns auch für bundesweit einheitliche Besoldungsregeln aus. Wir wissen, dass es hierzu noch weiterer großer Anstrengungen und Gespräche zwischen allen Beteiligten auf Bundes- und Länderebene geben muss.

Frage 2: Immer noch legen viele Beamtinnen und Beamte, 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 Verwaltungsgerichte. Gibt es Ihrerseits Vorstellungen wie sie das Vertrauen der Beamtinnen und Beamten, Versorgungsempfänger wiedergewinnen wollen und wie die Prozessflut reduziert werden könnte?

Antwort: Die SPD steht für eine attraktive und leistungsstarke Landes- und Kommunalverwaltung. In den zurückliegenden Monaten haben wir viele Verbesserungen für die Beamtinnen und Beamten des Landes auf den Weg gebracht. So haben wir bereits mit dem Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2017/2018 die Dienst- und Versorgungsbezüge in den Jahren 2017 und 2018 im Vergleich zum Tarifabschluss jeweils um weitere 0,5 % angehoben. Für die Jahre 2019 und 2020 wurde das Ergebnis des Abschlusses der Tarifgemeinschaft deutscher Länder zeit- und wirkungsgleich übernommen und darüber hinaus jeweils um weitere 0,5 % erhöht. Mit dem am 13. Juni 2019 vom Landtag beschlossenen Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2019/2020/2021 wurden diese gesetzlichen Vorgaben umgesetzt. Im Ergebnis werden die erhöhten Bezüge rückwirkend zum 1. Januar 2019 gezahlt.

Weitere Verbesserungen sind der Attraktivitäts-Zuschlag für die Jahre 2017 bis 2020 für alle Beamtinnen und Beamten, die Anhebung von Eingangssämtern im Bereich der Lehrkräfte, des mittleren Polizei- und des mittleren allgemeinen Vollzugsdienstes, des Werk- und Krankenpflegedienstes bei den Justizvollzugsanstalten sowie des mittleren Steuerverwaltungsdienstes. Weiterhin wurden Zulagen, beispielsweise die Erschwerungszulage erhöht bzw. ausgeweitet und neue Zulagen und Zuschläge, wie die Vorführlulage und der Zuschlag zur Gewinnung von IT-Fachkräften eingeführt. Zudem haben wir dafür gesorgt, dass am 16. Mai 2019 das von der Landesregierung eingebrachte Gesetz zur Einführung einer pauschalen Beihilfe verabschiedet wurde, das ab Januar 2020 eine alternative Form der Beihilfegewährung vorsieht.

Wir sind davon überzeugt, dass diese und viele weitere beschlossenen Maßnahmen der SPD-geführten Landesregierung mit dazu beitragen werden, das Vertrauen in das Land als verlässlichen und attraktiven Arbeitgeber zu stärken und den öffentlichen Dienst für Nachwuchskräfte attraktiv zu machen.

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

Antwort: Zur Stabilisierung und Einhaltung der Beitragssatz- und Sicherungsniveaue ist eine Anhebung des Renteneintrittsalters vor dem Hintergrund der weiter steigenden Lebenserwartung und sinkender Geburtenzahlen notwendig geworden. Mit der Anhebung der Altersgrenzen soll zudem auch einem drohenden Fachkräftemangel entgegengewirkt werden. Die stufenweise Anhebung der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung von bisher 65 auf 67 Jahre regelt das „Gesetz zur Anpassung der Regelaltersgrenze an die demografische Entwicklung und zur Stärkung der Finanzierungsgrundlagen der gesetzlichen Rentenversicherung“ vom 20. April 2007. Unter Berücksichtigung der Unterschiedlichkeit der Systeme werden die Maßnahmen in der gesetzlichen Rentenversicherung wirkungsgleich in das Beamtenrecht des Bundes übertragen. Vom Jahr 2012 bis ins Jahr 2029 dauert die Anhebungsphase und betrifft die Geburtsjahrgänge 1947 bis 1963. Wer mindestens 45 Jahre mit Pflichtbeitragszeiten und Berücksichtigungszeiten wegen Kindererziehung gearbeitet hat, kann auch weiterhin abschlagsfrei ab dem 65. Lebensjahr in den Ruhestand gehen. Wir werden dieses Thema auf Bundesebene beraten und prüfen, inwieweit mögliche Leistungsverbesserungen bundeseinheitlich geregelt werden können.

Frage 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?

Antwort: Unser Ziel ist es, die Attraktivität des öffentlichen Dienstes soweit wie möglich zu erhöhen. Zur Sicherung der Zukunftsfähigkeit des öffentlichen Dienstes ist neben guten Rahmenbedingungen, wie z. B. Arbeitsplatzsicherung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, eine angemessene Bezahlung ein wesentlicher Aspekt. Den öffentlichen Dienst des Landes Brandenburg sehen wir auch in der Pflicht, befristete Arbeitsverhältnisse abzubauen und sachgrundlose Befristungen auszuschließen.

Als SPD stehen wir für einen offenen Dialog mit den Gewerkschaften zur Modernisierung des Dienstrechts und des Personalvertretungsrechts. Das Konzept zur Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes in Brandenburg (6/9085)“ benennt zahlreiche Maßnahmen, wie das Land als Arbeitgeber noch attraktiver werden kann (siehe Antwort auf Frage 6). Wir wollen sicherstellen, dass der öffentliche Dienst attraktiv bleibt. Das heißt für uns, dass wir im Zeitalter der Digitalisierung neue Fachkräfte gewinnen und das Bestandspersonal entsprechend fort- und weiterbilden müssen.

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

Antwort: Im Rahmen der Föderalismusreform hat der Bund den Ländern im Jahr 2006 die Gesetzgebungskompetenz im Bereich der Besoldung übertragen. Damit ist es den Ländern möglich, selbständig Besoldungsanpassungen der Grundgehälter der Beamten vorzunehmen. Seit der Föderalismusreform haben sich aufgrund der unterschiedlichen Finanzkraft der Länder auch Unterschiede in der Besoldung öffentlich Bediensteter ergeben. Die Gehälter und Pensionen der Beamtinnen und Beamten haben sich in den einzelnen Ländern deutlich unterschiedlich entwickelt. Personalausgaben für Beschäftigte sowie Pensionäre machen dabei knapp 36% der gesamten Ausgaben der Länder aus, dabei ist die Verschuldung unterschiedlich stark ausgeprägt.

Das sehr unterschiedliche Verschuldungsniveau resultiert aus der Diskrepanz zwischen Einnahmen und Ausgaben und konnte bisher durch Kreditaufnahme ausgeglichen werden. Ab dem Jahr 2020 tritt für die Länder die Schuldenbremse in Kraft. Bei der Überprüfung der Besoldung für Richter und Staatsanwälte hat das Bundesverfassungsgericht festgestellt, dass allein die Finanzlage der öffentlichen Haushalte oder das Ziel der Haushaltskonsolidierung den Grundsatz der amtsangemessenen Alimentierung nicht einschränken darf.

Als SPD wollen wir unerwünschte Abwanderungsbewegungen und Frustrationskosten vermeiden, die regionale Unterschiede noch verstärken könnten. Wir setzen deshalb auf tragfähige Lösungen im Tarifbereich, die zusammen mit dem Bund, den Ländern und Kommunen erarbeitet werden müssen. Für Brandenburg bedeutet das vor allem aber auch, dass wir die finanziellen Möglichkeiten – auch mit Blick auf die kommunale Ebene – im Auge behalten müssen.

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

Antwort: Brandenburgs Verwaltungen benötigen in den kommenden Jahren viele fachlich gut qualifizierte Nachwuchskräfte. Wir stehen vor der Herausforderung, dass bis zum Jahr 2030 40 % der im Jahr 2017 noch vorhandenen Beschäftigten in den Ruhestand treten. Zudem ist es schwierig, geeignetes Personal in bestimmten Spezialrichtungen (IT-Personal, Lehrkräfte und medizinisches Personal) zu bekommen. Der öffentliche Dienst muss unter Beibehaltung seiner Qualifikationsanforderungen attraktiv sein, damit der Staat im Wettbewerb um die besten Köpfe bestehen kann. In Brandenburg haben wir reagiert und eine umfassende Ausbildungsinitiative zur Ausbildung eigener Fachkräfte gestartet. Zukünftig wird in stärkerem Maße selbst ausgebildet. Beispielsweise wurde gemeinsam mit den Landkreisen ein umfassendes Konzept entwickelt, um Personal im Bereich der Kataster- und Vermessungsbehörden zu gewinnen.

Und seit dem Jahr 2016 werden wieder Gerichtsvollzieherinnen und Gerichtsvollzieher in Brandenburg ausgebildet.

Die SPD sieht sich dem Ziel verpflichtet, die Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes im Sinne einer bürgernahen und effektiven Verwaltung auch künftig zu gewährleisten. So hat die SPD geführte Landesregierung zum Doppelhaushalt 2019/2020 mit der Personalbedarfsplanung 2022 den Personalabbau im Land Brandenburg gestoppt und Personalaufwüchse in allen Bereichen der Landesverwaltung beschlossen. Mit 2.142 dauerhaften Stellen wurde im Jahr 2017 ein Einstellungsrekord erreicht. Auch das vorliegende Konzept „Konzept zur Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes in Brandenburg (6/9085)“ benennt zahlreiche Maßnahmen, wie das Land als Arbeitgeber noch attraktiver werden kann.

Im Einzelnen setzen wir die Ausbildung von Polizistinnen und Polizisten in der heutigen Größenordnung von 425 pro Jahr fort und halten an der Übernahmegarantie fest. Um den Polizeidienst in Brandenburg attraktiver zu gestalten, wollen wir das Zulagensystem und die Laufbahnen überarbeiten. Um die Attraktivität der Polizeifachhochschule weiter zu stärken und in der zunehmenden Konkurrenz mit Bund und anderen Ländern auch zukünftig bestehen zu können, stellen wir mindestens 400 Unterkunftsplätze am Standort Oranienburg zur Verfügung, die den Anwärterinnen und Anwärtern zu günstigen Konditionen angeboten werden sollen.

Zudem wollen wir im Sinne einer vorausschauenden Personalplanung jährlich mindestens je 30 Nachwuchsjuristinnen und -juristen als Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte einstellen. Um auch für die Landesverwaltung qualifizierte Juristinnen und Juristen zu binden und langfristig zu halten, wollen wir zudem ein Traineeprogramm schaffen, wie es auch Berlin betreibt. Jährlich sollen 40 Programmteilnehmer aufgenommen werden und vor ihrer abschließenden Übernahme in den Landesdienst zunächst innerhalb von zwei Jahren grundsätzlich drei verschiedene juristische Dienststellen durchlaufen.

Zur Ausbildung der Hauptamtlichen und Freiwilligen Wehren wird eine zweite Ausbildungsstätte des Landes eingerichtet. Weiterhin werden wir die kommunalen Aufgabenträger dabei unterstützen, dass kommunale Bedienstete verstärkt Qualifikationen im Bereich des Brand- und Katastrophenschutzes erlangen können. Dabei streben wir an, den Anteil von Frauen in den Freiwilligen Feuerwehren zu erhöhen.

Im Bildungsbereich werden wir alle in den kommenden Jahren ausscheidenden Lehrerinnen und Lehrer ersetzen und bis 2024 400 zusätzliche Lehrkräfte an unsere Schulen bringen. Um das zu schaffen, starten wir eine Offensive zur verstärkten Lehrerausbildung. Wir haben bereits beschlossen, die Anzahl der Lehramtsstudienplätze binnen zwei Jahren von aktuell 650 auf 1.000 zu erhöhen. Zur Umsetzung werden wir über 40 Millionen Euro in das Zentrum für Lehrerbildung an der Universität Potsdam investieren. Außerdem setzen wir die Qualifikation und Weiterbildung von Seiten- und Quereinsteigern fort. Und um junge Fachkräfte während ihres Studiums finanziell zu entlas-

ten und frühzeitig an das Land Brandenburg zu binden, initiieren wir ein Stipendium für Landlehrerinnen und Landlehrer.

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

Antwort: Familien sind das Rückgrat unseres Landes. Es sind Menschen, die füreinander Verantwortung übernehmen. Wir sehen es daher als unsere Pflicht an, Familien zu unterstützen und zu entlasten. Heute ist es für viele Menschen schwer, Familie und Beruf im Alltag zu vereinbaren. Deshalb wollen wir Familien durch ausreichende Betreuungsangebote für Kinder in Kitas und Horten und bessere Möglichkeiten der Pflege unterstützen. Neben Unterstützungsangeboten geht es uns aber auch darum, Familien finanziell zu entlasten und zu fördern.

Zudem wollen wir die Möglichkeiten der Digitalisierung im Interesse der Menschen nutzen. Ein unverzichtbarer Teil wird das Homeoffice sein, welches wir im Rahmen des Arbeitsschutzgesetzes durch einen Brandenburger Standard für gute Arbeit ermöglichen wollen. Die Digitalisierung bietet auch Chancen, das Leben in Dörfern und kleinen Städten für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wieder attraktiver zu machen. So wollen wir bspw. neue E-Learning-Angebote bei der Landesfeuerwehrschule (LSTE) schaffen, um die Vereinbarkeit von Beruf, Ehrenamt und Familie zu fördern.

Das Land Brandenburg hat sich als Arbeitgeber selbst verpflichtet, bis 2020 in allen Ressorts und in der Staatskanzlei einen Zertifizierungsprozess „audit berufundfamilie“ zu durchlaufen. Ein weiterer wichtiger Baustein ist auch die betriebliche Gesundheitsförderung.

Neben den Gleitzeitmodellen – die wir als SPD sehr begrüßen – ist aber auch eine Flexibilisierung der Arbeitszeit im Wege einer Jahresarbeitszeit denkbar. Dieses Modell bietet den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit, Familie und Beruf noch besser in Einklang zu bringen. Darüber hinaus wird zu überlegen sein, wie das Land seine Beschäftigten sowie seine Beamtinnen und Beamte verstärkt bei der Wohnungsfürsorge unterstützen kann.

Freundliche Grüße



Erik Stohn
Generalsekretär