



**tbb
beamtenbund
und tarifunion
thüringen**

tbb beamtenbund und tarifunion thüringen e.V. – Schmidtstedter Str. 9 – 99084 Erfurt

Landesvorsitzender

per E-Mail

Thüringer Landtag
-Haushalts- und Finanzausschuss-
Ministerialrat Bieler
Jürgen-Fuchs-Str. 1
99096 Erfurt

THÜR. LANDTAG POST
03.12.2020 08:54
29734/2020

Schmidtstedter Str. 9
D-99084 Erfurt

Telefon: 0361.6547521
Telefax: 0361.6547522
E-Mail: post@dbbth.de
www.thueringer-beamtenbund.de

Aktenzeichen

Ihr Zeichen

Ihre Nachricht vom
18. November 2020

Datum
02. Dezember 2020

Gesetz zur Änderung des Thüringer Besoldungsgesetzes

Anhörungsverfahren gemäß § 79 der Geschäftsordnung des Thüringer Landtags

Sehr geehrter Herr Ministerialrat Bieler,

der tbb beamtenbund und tarifunion thüringen e.V. bedankt sich für die Möglichkeit zur schriftlichen Stellungnahme.

Da unsere Fachgewerkschaften tlV thüringer Lehrerverband, TPhV Thüringer Philologenverband, BLV Berufsschullehrerverband und TVDL Thüringer Verband der Lehrer jeweils gesondert um Stellungnahme gebeten wurden, wird sich der tbb nur zu den allgemeinen Fragen äußern. Bezüglich der Fachaussagen verweisen wir auf die Stellungnahmen unserer Fachgewerkschaften.

I. Vorbemerkungen zu Drs. 7/2037 und 7/2038 (Anlagen 2 und 3)

Es besteht die dringende Notwendigkeit, das Besoldungsrecht in Thüringen leistungsfähiger und motivierender auszugestalten. Dafür ist es unabdingbar, zusätzliche Mittel bereitzustellen und einzusetzen. Der tbb begrüßt, dass diese Notwendigkeit zumindest mit Blick auf eine Personengruppe im öffentlichen Dienst erkannt und nun Schritte eingeleitet werden sollen, die den Dienst im Land Thüringen attraktiver ausgestalten, damit mit bestens ausgebildeten, hoch motivierten Beschäftigten die vielfältigen Aufgaben gut erledigt werden können.

Mit dem Gesetzentwurf wird auch deutlich, dass der tbb mit seinen wiederholten Warnungen vor einem Kaputtsparen des öffentlichen Dienstes Recht hatte und hat. Die Kürzungsmaßnahmen, Unterlassungen von gebotenen Anpassungen und Verweigerungen von Verbesserungen der letzten Jahre haben zu einer tiefgreifenden und deutlichen Attraktivitätsverschlechterung geführt. Faktisch steht der Freistaat Thüringen im personellen Bereich „mit dem Rücken zur Wand“, wenn er um bestens ausgebildeten Nachwuchs nicht nur im Bildungsbereich konkurriert.

Beim vorhandenen Personal besteht heute bei den sog. MINT-Berufen die Notwendigkeit, Personalbindungselemente zu schaffen, um eine Abwanderung zu verhindern. Dies ist auch vor dem Hintergrund, dass das Besoldungsniveau des Freistaates Thüringen im Vergleich der 17 Besoldungsrechtskreise in der Bundesrepublik Deutschland durchweg nur als „durchschnittlich“ bezeichnet werden kann. Dies kritisiert der tbb ausdrücklich und fordert hier schnelle Verbesserungen.

Die politisch Verantwortlichen reagieren spät auf die sich seit Jahrzehnten abzeichnenden Umstände und Veränderungen. Umso wichtiger ist es, dass Verbesserungen bewirkt und langjährige Anliegen des tbb aufgegriffen werden. Dies betrifft das Grundanliegen des Gesetzentwurfes, unnötigen administrativen Aufwand zu vermeiden und einfache, nachvollziehbare und praktikable Regelungen zu schaffen.

Auch weitere wichtige, vom tbb bereits benannte und attraktivitätssteigernde Elemente werden vermisst. Dies betrifft zentrale Fragen, wie die Ruhegehaltfähigkeit von berufsprägenden Zulagen nach einer gewissen Dauer der Wahrnehmung oder die Frage der Dynamisierung von Zulagen. Wenn als Ziel eine nachhaltige und dauerhafte Attraktivitätssteigerung erreicht werden soll, müssen zentrale Zulagen dynamisch ausgestaltet sein.

Neueinführung von Personalgewinnungszulagen

Der tbb betrachtet die Einführung bzw. Nutzung von Personalgewinnungszulagen als kritisch. Zulagen sind aus unserer Sicht wenig geeignet, die Motivation der Betroffenen dauerhaft zu steigern, sie sind nicht ruhegehaltstabil, meist zeitlich befristet und jederzeit vom Dienstherrn entziehbar. Gegen eine Zuweisung einer Zulage an eine Beamtin oder einen Beamten können sich die benachteiligten Beamtinnen und Beamten nicht wehren. Zudem muss sich Dienstherr in seiner Entscheidung der Vergabe von Zulagen nicht an den Leistungsgrundsatz (wie bei einer Beförderung) halten. Er darf bei der Zuweisung von Zulagen nur nicht willkürlich vorgehen. Zudem wirken sich Personalgewinnungszulagen meist negativ auf das Betriebsklima aus.

Der tbb empfiehlt hier ein Blick auf die Amtsärzte im öffentlichen Gesundheitsdienst. Hier gibt es eine solche Zulage bereits seit einigen Jahren. Trotzdem führte die Verwendung nicht dazu, mehr Personal für den öffentlichen Gesundheitsdienst zu gewinnen. Im Gegenzug fühlten sich „Bestandskräfte“ in der Besoldung benachteiligt. In einigen dem tbb bekannten Fällen führte die dauerhaft empfundene Benachteiligung sogar zum Wechsel des Bundeslandes. Solche Beispiele zeigen, wie vom Grundsatz her „gut gemeinte Änderungen“ in ein innerbehördliche „Missgunstdebatte“ umschlagen können, zumal objektive Vergabekriterien nicht bestehen. Der Vergleich zum Tarifbereich sei hier gestattet: Die anfänglich hoch gelobte und als notwendig betrachtete Einführung von leistungsorientierten Lohnbestandteilen musste, weil für den öffentlichen Dienst nicht vollumfänglich praktikabel wieder abgeschafft werden. Solche Experimente sollten im Beamtenbereich nicht wiederholt werden.

Sollte an dem Gedanken der Personalgewinnungszuschläge trotzdem festgehalten werden, dann stellen wir alternativ die Idee einer Personalgewinnungsprämie an. Diese stellt nach unserer Auffassung für potentiell zu gewinnende Beamtinnen und Beamte einen wesentlich höheren Anreiz in Form einer Einmalzahlung dar, als ein monatlich zu gewählender Personalgewinnungszuschlag. Eine Einmalzahlung, die maximal in halbjährlichen Teilbeträgen ausbezahlt wird und für höchstens 48 Monate gewährt werden kann, stellt ein klares Signal an die Bewerberinnen und Bewerber dar, dass das Land Thüringen ein besonderes Interesse daran hat, sie für den öffentlichen Dienst zu gewinnen. Aus bereits ausgeführten Gründen sollte diese „Prämie“ auch für Bestandskräfte möglich gemacht werden.

Für effektiver halten wir jedoch die Schaffung von Funktionsämtern und Beförderungsstellen, dort wo zusätzliche oder andere Aufgaben wahrgenommen werden sollen. Für die so geschaffenen Ämter sollte es ein klares verbindliches Beförderungssystem geben. . Dazu gehört ebenfalls die schnelle Beförderung in das entsprechende Amt des Dienstpostens. Dies ist zwingend auch für die Bereitschaft ungeliebte Führungspositionen zu besetzen erforderlich.

Anwärtersonderzuschläge

Der tbb fordert generell die Überarbeitung der Anwärterbezüge, um dem Personal-(gewinnungs)mangel entgegenzutreten zu können. Gerade im mittleren Dienst entsprechen diese nicht mehr den Lebensverhältnissen. Im gehobenen und höheren Dienst sind die Anwärter oftmals bereits in einer Situation, von ihren Bezügen eine Familie unterhalten zu müssen.

Aus oben genannten Gründen sehen wir Zuschläge kritisch. Ihre Ausgestaltung und Vergabe sollte daher gründlich nach oben genannten Aspekten im Vorfeld untersucht sein, um den „Betriebsfrieden“ zu wahren.

TV-L § 16 Abs. 5 /Abweichungen vom Tarifvertrag

Die Möglichkeit der Gewährung einer Personalgewinnungszulage nach § 15 Abs. 5 TV-L bestand bereits bislang und ist kein Novum zur bisherigen Rechtslage. Wenn diese bislang nicht zum gewünschten Erfolg geführt hat, sollte man sich lieber für eine generelle Anhebung der tariflichen Eingruppierung oder der Höhe einsetzen. Der tbb setzt sich über den dbb seit Jahren dafür ein, dass aufgrund veränderter Situationen und auch Ausbildungen, eine generelle Anpassung der Eingruppierungen vorgenommen werden sollte. So existieren anders als im Thüringer Besoldungsrecht im Tarifbereich noch die Eingruppierungen im sog. „einfachen Dienst“ nach E2-E5, in denen auch in Thüringen noch eingestellt wird. Bislang scheiterten diese Vorhaben immer an den monetären Interessen der Arbeitgeberseite.

Der tbb/ dbb als Tarifpartner für die Tarifverträge im Öffentlichen Dienst TV-L/ TVöD betrachtet Abweichungen vom Tarifvertrag durch einzelne Arbeitgeber sehr kritisch.

Die Regelungen im Tarifvertrag stellen als Kompromiss eine ausgewogene und von den sachkundigen Tarifvertragsparteien vereinbarte angemessene Ausgestaltung der Beschäftigungsbedingungen dar. Sollten diese Rahmenbedingungen aus Sicht der Arbeitgeber nicht genügend Anreize bieten, um neues Personal zu gewinnen bzw. vorhandenes Personal zu halten, besteht jederzeit die Möglichkeit, mit den Gewerkschaften bessere tarifvertragliche Regelungen, insbesondere auch bei der Bezahlung, zu vereinbaren. Einseitige Abweichungen tragen demgegenüber immer die Gefahr in sich, das ausgehandelte Gleichgewicht zu verschieben und insbesondere einseitig bestimmte Beschäftigtengruppen zu begünstigen, während andere, die aus Sicht der Arbeitgeber gerade nicht so im Fokus stehen, vernachlässigt werden.

Im Übrigen bietet der TV-L bereits jetzt die Möglichkeit, zur Deckung von Personalbedarfs bei Bewerbern die außerhalb erworbene Berufserfahrung bei der Stufenzuordnung in einer Entgeltgruppe besonders zu berücksichtigen. Zudem kann zur Deckung des Personalbedarfs höheres Entgelt aus einer nach den allgemeinen Regelungen der Tarifsystematik noch nicht erreichten Erfahrungsstufe vorweg gewährt werden.

Insoweit gilt es, zunächst die von den Tarifvertragsparteien zur Verfügung gestellten Instrumente zu nutzen, bevor Abweichungen vom Tarifvertrag angestrebt werden.

II. Fragen der Fraktionen

Fraktionen Die Linke/ SPD und Bündnis 90/ Die Grünen

Zu Frage 3.

Der tbb hat bereits in zahlreichen Gesprächen die Idee eingebracht, ein Landesvollstipendium auszurufen, um die Entscheidung für einen Mangelberuf bzw. eine bestimmte (Mangel)Fächerkombination zu unterstützen. Mit der Stipendienvergabe müsste eine Kopplung an Bestleistungen (Leistungsprinzip) sowie der mindestens 5jährigen Beschäftigung im Landesdienst gekoppelt sein.

Zu Frage 10.

Grundlage und gleichzeitig Grenze aller Besoldungsgesetze ist Artikel 33 GG. Unter den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums im Sinne des Artikel 33 Absatz 5 GG zu denen auch der Alimentationsgrundsatz zählt wird *"der Kernbestand von Strukturprinzipien erfasst, der allgemein oder doch ganz überwiegend während eines längeren, traditionsbildenden Zeitraums, mindestens unter der Reichsverfassung von Weimar, als verbindlich anerkannt und bewahrt worden ist"* (BVerfGE 8, 332, 343; 70, 69, 79; 83, 89, 98).

Von dem Alimentationsgrundsatz umfasst, ist der Grundsatz der amtsangemessenen Besoldung und Versorgung für den Beamten und seine Familie auf Lebenszeit. Er wird üblicher Weise dahingehend umschrieben, dass *"der Dienstherr verpflichtet ist, den Beamten und seine Familie lebenslang amtsangemessen zu alimentieren und ihm einen nach seinem Dienst, nach der mit seinem Amt verbundenen Verantwortung und nach Maßgabe der Bedeutung des Berufsbeamtentums für die Allgemeinheit entsprechend der Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse und des allgemeinen Lebensstandards, einen angemessenen Lebensunterhalt zu gewähren"* (BVerfGE 8, 1, 16 f.; 16, 94, 51; 55, 372, 292; 70, 251, 267; 99, 300, 317 ff.).

Das Grundgehalt ist der Teil der Besoldung, der die Leistung, Bedeutung und Verantwortung des Amtes, den Dienstrang und die erforderliche Vor- und Ausbildung berücksichtigt. Es ist daher unterschiedlich hoch, gestaffelt nach der Besoldungsgruppe, in der das Amt eingestuft ist, das dem Beamten verliehen wurde. Anknüpfungspunkte sind daher die Ausbildung, der beruflichen Werdegang sowie die Verantwortung, die mit dem Amt verknüpft ist.

Der Besoldungsgesetzgeber hat mit der ursprünglichen Zuordnung von Amt und Besoldung eine Systementscheidung getroffen. Diese kann nach unserer Auffassung nur durch eine erneute das Gesamtgebilde im Auge behaltende Systementscheidung getroffen werden. Diese könnte auch beinhalten, die erforderlichen Studien/ Ausbildungen oder auch Aufgaben und Verantwortung inhaltlich so aufzuwerten, dass eine Neubewertung der Zuordnung möglich ist.

Wie bereits oben erwähnt, können Zulagen in welcher Form auch immer zu „Missgunst“ in den jeweiligen Dienststellen führen. Wer nur durch den zufällig richtigen Zeitpunkt einer Einstellung ohne Leistungsunterschiede mehr Gehalt erhält, wird dies im täglichen Leben spüren.

Erfolgsversprechend sind nur strukturelle konkurrenzfähige Änderungen in der Besoldungshöhe an sich und im „Verhalten“ des Dienstherrn. Wenn bei ausreichend beurteilter Leistung eine schnellstmögliche Beförderung in das Amt des Dienstpostens erfolgt, ist das ein guter Anreiz.

Verharren auf Dienstposten mit einem höheren Amt, ohne das eine Beförderung stattfindet (weil ggf. der Haushaltgeber für die ausgewiesenen Dienstposten nicht ausreichend Mittel

bereitstellt), führt genau zu dem Effekt des Abwerbens durch andere Dienstherrn, die genau das besser und schneller umsetzen.

Weitere Fragen

Zu den weiteren Fragen verweisen wir auf die Stellungnahmen unserer Fachgewerkschaften tlv thüringer Lehrerverband, TPhV Thüringer Philologenverband, BLV Berufsschullehrerverband und TVDL Thüringer Verband der Lehrer.

Fragen CDU und FDP

Zu ihren sehr spezifischen Fachfrage verweisen wir auf die Stellungnahmen unserer Fachgewerkschaften tlv thüringer Lehrerverband, TPhV Thüringer Philologenverband, BLV Berufsschullehrerverband und TVDL Thüringer Verband der Lehrer.

Mit freundlichen Grüßen

Landesvorsitzender

Anlage: Datenerhebungsbogen