

Landesgewerkschaftstag 2014

Besoldung und Versorgung

Nur mit einem leistungsfähigen Öffentlichen Dienst in Niedersachsen, nur mit hoch qualifiziertem und motiviertem Personal können die vielfältigen anspruchsvollen Aufgaben für unser Gemeinwesen in Niedersachsen erbracht werden.

Niedersachsen im Bundesvergleich

Niedersachsen hat bereits vor der Föderalismusreform, als die Länder ab dem Jahr 2003 durch die Öffnungsklausel in die Lage versetzt wurden, das sogenannte Weihnachts- und Urlaubsgeld in eigener Verantwortung zu regeln, umfangreich Gebrauch davon gemacht und nach Kürzungen in den Jahren 2003 und 2004 die Sonderzahlungen ab dem Jahr 2005 fast vollständig gestrichen.

Seit dem 1. September 2006 regeln in Folge der Föderalismusreform die Länder für ihren Bereich die Besoldung in eigener Zuständigkeit. Niedersachsen hat seitdem regelmäßig die Tarifabschlüsse für den Bereich der Länder, was die Entgelterhöhungen angeht, letztlich zeit- und inhaltsgleich übernommen. Einzige Ausnahme ist die zeitliche Verschiebung ohne strukturelle Veränderungen im Jahr 2014.

In diesem Bereich ist Niedersachsen demnach in einer führenden Position in Deutschland.

Aufgrund der Streichung von Weihnachts- und Urlaubsgeld liegen niedersächsische Beamtinnen und Beamte allerdings im Vergleich der Jahresbesoldung am unteren Ende der Länderbesoldungen.

Gleiches gilt analog für die Beamtenversorgung.

Paradigmenwechsel

Aktuell beabsichtigen die Landesregierung und die sie tragenden Fraktionen ab 2015 einen neuen Weg für die Festlegung der Erhöhung der Bezüge der Beamtinnen, Beamten und Versorgungsempfänger/innen des Landes und seiner Kommunen einzuleiten. Eine Lösung dafür ist über das Haushaltsbegleitgesetz 2015 von den Regierungsfractionen in den Landtag eingebracht worden.

Mit dem jeweiligen Haushalt soll die Erhöhung von Besoldung und Versorgung für das betreffende Jahr beschlossen werden.

Mit einer allerdings nur politisch artikulierten Nachbesserungsklausel soll im Anschluss an die Entgelttarifverhandlungen für die Länder ggfs. im Nachgang eine Nachbesserung zugunsten eines besseren Tarifabschlusses erfolgen.

Im Rahmen der parlamentarischen Beratungen des Haushaltsbegleitgesetzes 2015 hat dazu nur eine schriftliche Anhörung stattgefunden.

Wir fordern die Landesregierung und alle Abgeordneten des Niedersächsischen Landtags auf,

- **die beabsichtigten Erhöhungen von 2,5% und 2 % jeweils zum 1. Januar 2015 und 2016 und nicht erst zum 1. Juni des jeweiligen Jahres vorzunehmen.**
- **die prozentualen Beträge ggfs. entsprechend eintretender wirtschaftlicher Entwicklungen kurzfristig im jeweiligen Haushaltsjahr nach oben anzupassen.**
- **die Nachbesserungsklausel jeweils mit Wirkung ab dem Zeitpunkt des Inkrafttretens der tarifvertraglichen Regelungen für die Länder einschließlich Niedersachsens zu berücksichtigen und nicht erst im darauffolgenden Haushaltsjahr.**
- **auf keinen Fall Überlegungen weiterzuverfolgen, notwendige Nachbesserungen aus den Personalkostenbereichen der Ressorts selbst refinanzieren zu lassen, wenn die vorhandenen Mittel nicht ausreichen, weil dies zwingend personalwirtschaftliche Maßnahmen erforderlich machen, die erneut zu Lasten der Beschäftigten gehen.**
- **ergänzend zu den beabsichtigten Erhöhungen endlich den Einstieg in den Abbau des bestehenden Besoldungs- und Versorgungsrückstandes zu beginnen.**
- **zu definieren, an welchen Faktoren orientiert die Höhe von Besoldungs- und Versorgungserhöhungen künftig festgemacht werden sollen und dies offenzulegen.**
- **die Einbindung der Gewerkschaftlichen Spitzenorganisationen im Vorfeld von künftigen Besoldungs- und Versorgungserhöhungen abzusichern. Dazu gehören für uns ausdrücklich Konsultationsgespräche mit dem zuständigen Finanzminister bzw. dem Ministerpräsidenten im Vorfeld der Haushaltsberatungen der Landesregierung.**
- **künftig einen eigenständigen Besoldungs- und Versorgungsgesetzentwurf in den Landtag einzubringen, um auch in der parlamentarischen Beratung die vollständige Einbindung der Gewerkschaftlichen Spitzenorganisationen sicherzustellen.**

Bestehender Besoldungs- und Versorgungsrückstand- Klage Bundesverfassungsgericht

De NBB führt seit dem Jahr 2005 fünf Musterverfahren zur Unteralimentierung.

Ein Verfahren wurde vom Verwaltungsgericht Braunschweig jüngst erneut dem Bundesverfassungsgericht zur Entscheidung vorgelegt. Dabei hat es bei einem Vergleich der Entwicklung der Beamtenbesoldung vom Jahr 1983 bis zum Jahr 2005 im Abgleich mit einem Drittmix aus Einkommensentwicklung der Versicherungswirtschaft, der allgemeinen Einkommensentwicklung und der Einkommensentwicklung der Tarifbeschäftigten des Öffentlichen Dienstes einen Rückstand von knapp 25% ermittelt und diesen für verfassungswidrig gehalten.

Derzeit ist offen, wann das Bundesverfassungsgericht die Angelegenheit beraten und entscheiden wird.

Wir fordern die Landesregierung und alle Abgeordneten des Niedersächsischen Landtags in diesem Zusammenhang auf, mit uns in einen ernsthaften Dialog über einen Einstieg in den Abbau des Besoldungs- und Versorgungsrückstandes einzutreten, um so das beidseitige Risiko das von einer Gerichtsentscheidung ausgeht zu minimieren und ein für beide Seiten akzeptables Modell zu entwickeln.

Bereits seit einiger Zeit wird im zuständigen Finanzministerium an einem Gesetzentwurf für ein eigenständiges Niedersächsisches Besoldungsgesetz gearbeitet.

Bei dem uns bislang bekannten Entwurf handelt es sich am langen Ende nur um einen als gelungen zu bezeichnenden technischen Gesetzentwurf und kein Startsignal für ein innovatives Besoldungsgesetz, das die Wettbewerbsfähigkeit, Qualität und Attraktivität des öffentlichen Dienstes in Niedersachsen stärken wird.

Wir fordern die Landesregierung und alle Abgeordneten des Niedersächsischen Landtags auf,

- ein innovatives Besoldungsgesetz zu schaffen, dass die Wettbewerbsfähigkeit des Öffentlichen Dienstes in Niedersachsen nachhaltig stärkt.
- das Besoldungsrecht für besonders geeignete Nachwuchskräfte und Spezialisten attraktiv und konkurrenzfähig auszugestalten.

Im Detail fordern wir:

- die Anhebung aller Eingangssämter.
- die Reduzierung der Zahl der Besoldungsgruppen (Wegfall mindestens der Eingangssämter).
- die Schaffung weiterer Beförderungssämter (bspw. im Schulbereich).
- die Veränderung der Besoldungstabelle mit dem Ziel, zu Beginn der Beamtenlaufbahn eine sichtlich bessere Besoldungssituation zu haben als bisher, ohne dabei an der geltenden Höhe der Endbesoldung Veränderungen herbeizuführen (mindestens ersatzlose Streichung der bisherigen 1. DA-Stufe).
- eine spürbare Anhebung der Anwärterbezüge.
- die Streichung der nur theoretisch möglichen, ergänzenden leistungsorientierten Bezahlung (Zulagen, Prämien) für den Landesbereich.
- die Beibehaltung und deutliche Ausweitung der Obergrenzen für Beförderungssämter.
- die Einführung von Erfahrungsstufen, die der Rechtsprechung des EuGH und des BVerwG entsprechen.
- die (zumindest stufenweise) Wiedereinführung der Jährlichen Sonderzahlungen in der vor 2005 geltenden Höhe zum Abbau des bestehenden Besoldungsrückstandes bzw. den entsprechenden Einbau in die Grundgehälter.
- den Einbau der allgemeinen Stellenzulage in die Grundgehaltstabelle.
- den Einbau des finanziellen Volumens in die Grundgehaltstabelle, das sich bei einer Anwendung der geltenden NLPZVO ergibt, weil bei Schaffung der rahmenrechtlichen Vorgaben die Tabellen entsprechend umstrukturiert wurden.
- die Zahlung des Familienzuschlags für alle Besoldungsgruppen in Höhe des bisher am höchsten gewährten Familienzuschlags.
- die Erhöhung des Kinderanteils im Familienzuschlag.
- die Regelung der Erschwerniszulagen auf gesetzlicher Basis.
- die in den Vorbemerkungen zu den Besoldungsordnungen geregelten Zulagen ins Gesetz selbst zu übernehmen.
- eine deutliche Erhöhung des Altersteilzeitzuschlags.
- eine weitere deutliche Erhöhung des Zuschlags zur begrenzten Dienstfähigkeit.
- ein Absehen von Zuschlagsmöglichkeiten zur Sicherung der Wettbewerbs- und Funktionsfähigkeit des Öffentlichen Dienstes. Demgegenüber verweisen wir auf unsere Forderung, die Attraktivität des Öffentlichen Dienstes des Landes durch grundsätzliche Verbesserungen zu steigern und so die Wettbewerbs- und Funktionsfähigkeit des Landes zu sichern.

- **einen „Sozialausgleich“ für die unteren Besoldungsgruppen, um die besondere Belastung dieser Besoldungsgruppen mit den einheitlichen Beitragssätzen der privaten Krankenversicherung abzumildern und dadurch wieder eine amtsangemessene Besoldung herzustellen.**

Beamtenversorgung

Seit Jahrzehnten unterliegt die Beamtenversorgung Reformen, die Sparvorgaben dienen, das Leistungsniveau absenken, gleichzeitig aber auch dauerhafte und nachhaltige Weiterentwicklungen beinhalten.

Für vorhandene und zukünftige Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger sind diese durchgängig mit strukturellen und monetären Veränderungen verbunden, die eine Absenkung des Niveaus ihrer Alterssicherung zur Folge hatten und haben. Allein dadurch wurden bisher die Haushalte der Gebietskörperschaften - und damit auch der niedersächsische Landeshaushalt - im zweistelligen Milliardenbereich mit Dauerwirkung entlastet.

Bei weiteren Diskussionen darf nicht vergessen werden, dass bei der Festlegung der Höhe der Beamtenversorgung im Jahr 1957 die Besoldung um 7 % entsprechend einem fiktiven Arbeitnehmeranteil abgesenkt wurde. Die entsprechenden Mittel wurden nie zurückgelegt. Vielmehr wurden richtigerweise damit die notwendigen Investitionen insbesondere in die Infrastruktur der Bundesrepublik getätigt. Berücksichtigt werden muss auch, dass nur die immensen Steuerzuschüsse im deutlich zweistelligen Milliarden-Euro-Bereich zu den originären Versicherungsleistungen der Rentenversicherten dieses Alterssicherungssystem stabilisieren..

Wir fordern die Landesregierung und alle Abgeordneten des Niedersächsischen Landtags auf,

- **sich zum eigenständigen Alterssicherungssystem Beamtenversorgung öffentlich zu bekennen.**
- **alles zu unternehmen, um das Versorgungsrecht als eigenständiges Alterssicherungssystem zu bewahren, da sich dieses zwingend aus dem Alimentationsprinzip ergibt.**
- **einen Landespensionsfonds für neueingestellte Beamtinnen und Beamten zu schaffen, in den ausschließlich das Land als Arbeitgeber einzahlt.**

Übertragung der „aktuellen“ rentenrechtlichen Verbesserungen

Unsere Kolleginnen und Kollegen halten es für zutiefst ungerecht, wenn rentenrechtliche Verschlechterungen in der Vergangenheit „wirkungsgleich“ auf die Beamtenversorgung übertragen wurden und jetzt Verbesserungen wie die abschlagfreie Rente mit 63 Jahren (aufwachsend auf 65 Jahre) nach 45 Beitragsjahren keine Rolle spielen sollen. Jetzt zu argumentieren, dass es sich um zwei grundlegend getrennte und unterschiedliche Systeme handelt, die nicht vergleichbar sind, ist unredlich. Es verstärkt wieder den Eindruck unserer Kolleginnen und Kollegen, dass mit zweierlei Maß gemessen wird und die Argumentation immer so gedreht wird, wie sie gerade passt.

Es ist ungerecht, wenn die Berücksichtigung der „Leistung von Kindererziehung“ in der Altersversorgung von Müttern bei diesen abhängig ist von ihrem Beruf und vom Geburtsdatum der Kinder.

Es gibt gute Gründe, an beiden Alterssicherungssystemen festzuhalten, weil das Berufsbeamtentum für unser Gemeinwesen von existentieller Bedeutung ist – und zum Berufsbeamtentum gehört eben zwingend auch das Alimentationsprinzip.

Daraus folgt, dass die politischen Verantwortungsträger - die die Unterschiedlichkeit der Systeme seit neuestem erfreulicherweise so deutlich hervorheben – mit uns in einen Dialog über alternative Modelle ernsthaft und zielorientiert eintreten. Dass es bestimmte Überlegungen noch in keinem Bundesland gibt, darf dann auch kein Argument mehr gegen entsprechende und vorliegende Modelle sein.

Politik hat die Chance und in Verantwortung gegenüber den beamteten Beschäftigten die Pflicht ihre eigene Argumentation mit Inhalt zu versehen.

Wir fordern die Landesregierung und alle Abgeordneten des Niedersächsischen Landtags auf,

- **die Verbesserungen der so genannten Mütterrente substantiell auf die Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten in der beamtenrechtlichen Versorgung zu übertragen. die uneingeschränkte Verbesserung der Zurechnungszeiten um zwei Jahre bei Ruhestandsversetzungen wegen Dienstunfähigkeit vorzunehmen.**
- **die Übertragung der abschlagfreien Rente mit 63 Jahren (aufwachsend auf 65 Jahre) nach 45 Beitragsjahren oder den ernsthaften Dialog mit uns über alternative Lösungen für Beamtinnen und Beamte mit mehr als 40 ruhegehaltsfähigen Dienstjahren aufzunehmen.**