



dbb
beamtenbund
und tarifunion

landesbund
saar

dbb aktuell

19. September 2017

Gespräche „Zukunftssichere Landesverwaltung“ fortgesetzt

➤ Gesprächsergebnisse zur Agenda der Jahre 2017 - 2022

Der seit 2012 geführte saarländische Dialog zwischen der Landesregierung und den gewerkschaftlichen Spitzenorganisationen des öffentlichen Dienstes sowie die vereinbarten Ziele zur „Zukunftssicheren Landesverwaltung“ zur Überwindung der Haushaltsnotlage des Landes werden im gegenseitigen Interesse mit konkreten Ergebnissen weiterentwickelt. Hierzu hatte der **dbb** bereits im Juni seine **Leitlinien zur Weiterentwicklung** der Gespräche mit der Landesregierung eingebracht. Dabei hat für den **dbb** insbesondere die **Sicherung der Zukunftsfähigkeit der öffentlichen Verwaltung im Saarland Vorrang**. Dazu zählt gleichermaßen auch der Bildungsbereich.

Aus Sicht des **dbb** bleibt der von der Landesregierung im Koalitionsvertrag korrigierte Abbau von bis zu 2.000 Stellen (anstatt 2.400 Stellen) bis 2022, um den Haushalt nachhaltig zu entlasten, weiterhin ein schwieriger Umsetzungsprozess.

Forderungen des dbb

Der **dbb**-Landesvorstand machte im Spitzengespräch am 19. September 2017 deutlich, dass durch den bisherigen Stellenabbau in vielen Bereichen der Landesverwaltung für die Beschäftigten jetzt schon die Grenze der Belastbarkeit erreicht bzw. überschritten ist. Deshalb muss aus Sicht des **dbb** neben der bisher durchgeführten Aufgabenkritik auch ein transparenter Aufgabenwegfall in der Landesver-

waltung unter Beteiligung der Interessenvertretungen geprüft werden. Denn ohne Aufgabenwegfall wird aus Sicht des **dbb** der im Koalitionsvertrag korrigierte geplante Abbau von bis zu 2.000 Stellen zum Kollaps in den Landesverwaltungen führen. Der **dbb** strebt deshalb eine Regelung an, dass in den Bereichen, in denen gesetzliche Pflichtaufgaben zu erfüllen sind, und dort, wo die Belastbarkeitsgrenze der Beschäftigten erreicht ist, der geplante Personalabbau gestoppt bzw. gelockert wird. Auch die einjährige Wiederbesetzungssperre muss aufgehoben bzw. weiter gelockert werden.



Blick in die Gesprächsrunde – **dbb**-Delegation Dr. Marcus Hahn (3.v.l.), Sabine Meier (4.v.l.), Michael Leidinger (5.v.l.) und Ewald Linn (6.v.l.)

Gleichzeitig ist aus Sicht des **dbb** aufgrund der demografischen Entwicklung der Focus auf die Gewinnung qualifizierten Nachwuchses im öffentlichen Dienst zu richten. Insbesondere mit Blick auf die anstehende Ruhestandswelle der geburtenstarken Jahrgänge. Rund 30 Prozent des heutigen Personals werden in den kommenden 15 Jahren altersbedingt ausscheiden. Um auf dem Arbeitsmarkt wettbewerbsfähig zu bleiben, ist die zweijährige Absenkung der Eingangsbesoldung aufzuheben.

Der **dbb** forderte weiterhin, dass sich die Rahmenbedingungen und insbesondere die Bezahlungsstrukturen der Beschäftigten und Beamten des Landes nicht schlechter als das durchschnittliche Niveau der übrigen Bundesländer und des Bundes entwickeln dürfen. Wegen der starken Belastung der Beschäftigten ist das Beförderungsbudget weiter nachhaltig zu erhöhen, um die zu langen Beförderungswartezeiten abzubauen. Auch erwartet der **dbb**, dass das Beihilfesystem als zentraler Pfeiler der Fürsorge beibehalten und ausgebaut wird. Auch die Schaffung eines kapitalgedeckten „Versorgungsfonds“ zur Sicherung der Zukunft der Beamtenversorgung für neue Beamte bleibt für den **dbb** ohne Alternative.

Das Thema „Lehrergesundheit“ soll zügig weiterentwickelt und an das Niveau der übrigen Landesverwaltungen – bezogen auf die Besonderheiten im Lehrerbereich – angepasst werden. Ebenso fordert der dbb ein zeitgemäßes und modernes Personalvertretungsrecht.

Trotz der weiteren Finanzhilfen für das Saarland ab 2020 hält der dbb an seiner Grundsatzposition fest, dass neben der Lösung der notwendigen Maßnahmen auf der Ausgabenseite auch die Lösung des Altschuldenproblems sowie die Verbesserung der Einnahmesituation der öffentlichen Haushalte durch die Landesregierung gegenüber Bundesregierung und Bundesrat weiter zu verfolgen sind.

Gesprächsergebnisse zur Agenda der Jahre 2017 - 2022

Aufgabenkritik / Fortschreibung der Personalentwicklungsplanungen

Das **Personalmanagementkonzept** für die Saarländische Landesverwaltung implementiert die Aufgabenkritik als Daueraufgabe in den Ressorts und ist die Grundlage der Personalbedarfsplanungen. Die hierzu eingerichteten Arbeitsgruppen „Aufgabenkritik und Sparpotenzial“ setzen ihre Arbeit fort.

Im Zuge der im Koalitionsvertrag vereinbarten Digitalisierung der Verwaltung werden Mittel zur Verfügung gestellt, um effizientere Lösungen zu entwickeln, die die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiter entlasten.

Als eines der ersten Projekte bietet sich die Einführung elektronischer Antrags- und Abrechnungssysteme bei der Beihilfe (E-Beihilfe) an. Bis zu deren Implementierung können zur Senkung der Abrechnungszeiten auch Kooperationen eingegangen werden. Dies wird in Abstimmung mit den Gewerkschaften vorbereitet.

Die **gewerkschaftlichen Spitzenorganisationen nehmen die von der Saarländischen Landesregierung beschlossene Modifizierung des Stellenabbaus zur Kenntnis** und sehen weiterhin die Notwendigkeit, diesen Prozess im Rahmen der Aufgabenkritik in den Jahren 2017 ff. intensiv, auch in gesonderten Beratungen auf Arbeitsebene, zu begleiten. Vor dem Hintergrund der Beachtung der Einheitlichkeit der Lebensverhältnisse, der Zunahme der Flüchtlinge, der Wahrung der Ausschöpfung von Einnahmen und der Vermeidung des Verlustes von Drittmitteln sowie der Umsetzung von bundesgesetzlichen Regelungen wird

die Landesregierung den Personalabbau aus heutiger Sicht wie folgt modifizieren:

- Verringerung des Stellenabbaus im Lehrerbereich um rd. 200 Stellen.
- Reduzierung der Stelleneinsparungen in Sonderbereichen um insgesamt 100. Im Einzelnen: Polizei (30), Finanzverwaltung (15,5), Justiz (12,5), Hochschulen (42).
- Schaffung von 50 zusätzlichen Stellen zur Vorbereitung und Umsetzung einer Investitions-offensive Saar in den Bereichen Straßenbau, Hochbau, Umwelt und Städtebau.
- Schaffung von 20 zusätzlichen Stellen zur Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes.
- Minderung des Stellenabbaus um 30 bei der Allgemeinen Verwaltung vor dem Hintergrund der Sicherung von Einnahmen und der Einhaltung von Mindeststandards im Vollzug (u.a. Verfahrensdauer, Kontrolldichte).

Insgesamt erfolgt somit eine Modifizierung des Stellenabbaus bis zum Jahr 2022 von 2.400 auf 2.000.

Abbau der Wiederbesetzungssperre, um Entlastungen bei der Nachpersonalisierung von frei werdenden Stellen zu erzielen:

- 2017: Sperre von unverändert 12 Monaten
- 2018: Reduzierung auf 8 Monate (Kosten 1 Mio. €)
- 2019: Reduzierung auf 4 Monate (Kosten 2 Mio. €)
- 2020: Wegfall der Wiederbesetzungssperre (Kosten 3 Mio. €).

Mit Blick auf den Wissenstransfer bestehen die bereits existierenden zahlreichen Ausnahmeregelungen fort.

Flexibilisierung des Stellenplans (Neufassung § 10 Abs. 2 Haushaltsgesetz)

- Bessere Ausschöpfung des Stellenplans
- Bessere Nutzung von Stellenbruchteilen bei Teilzeitbeschäftigten
- Wegfall der Vorgabe für die Anzahl der auf einer Stelle/Planstelle führungsfähigen Personen
- Stellen/Planstellen können künftig mit mehreren Teilzeitbeschäftigten besetzt werden.

Des Weiteren sollen Handlungsmöglichkeiten bei der Messung der Höchstbelastung eines Arbeitsplatzes und der Umgang mit Handlungsformen wie Gefährdungsbeurteilung bzw. Überlastungsanzeigen auf Arbeitsebene zwischen Staatskanzlei und Gewerkschaften erarbeitet werden.

Auch Maßnahmen für eine nachhaltige **Nachwuchsgewinnung** sollen auf Arbeitsebene erörtert werden. Ebenso soll die **Arbeitsgruppe „Einnahmeverbesserung“** Lösungsmöglichkeiten für die Verbesserung der Einnahmesituation des Landes erarbeiten.

Beförderungsvolumen

Das Grundbeförderungsbudget in Höhe von 1,6 Mio. € wird ab dem Haushaltsjahr 2018 auf rund **2 Mio. €** verstetigt. Darin enthalten sind die bisherigen befristeten Zusatzbudgets:

- Lehrer/Funktionsstellen 54.100 €
- Allgemein 100.000 €
- Justizbedienstete 20.000 €
- Finanzbedienstete 20.000 €
- Generationenpakt Polizei 200.000 €

Besoldung/Versorgung/Beihilfe

Die Landesregierung wird zukünftige Besoldungserhöhungen und Versorgungsanpassungen im Lichte der Tarifiergebnisse sowie des Verhaltens der anderen Bundesländer vornehmen, muss aber zugleich bis 2019 die Voraussetzungen zur Auszahlung der Konsolidierungshilfen und ab 2020 die Mindestschuldentilgungen gemäß Sanierungshilfengesetz beachten.

Auch wird die Landesregierung die Auswirkungen der Einrichtung eines **Versorgungsfonds** ab dem Jahr 2020 prüfen.

Die **Beihilferegulungen** des Saarlandes sollen sich auch künftig sowohl an der Entwicklung des Rechts der gesetzlichen Krankenversicherung als auch an der Entwicklung im Bund und der anderen Bundesländer orientieren.

Weiterhin verfolgt die Landesregierung das Ziel der Schaffung eines Rechtsanspruches auf **Versorgungsauskunft** für die Beamtinnen und Beamten und prüft die Ausgestaltung einer entsprechenden technischen Lösung.

Die Landesregierung will zunächst noch an der **Absenkung der Eingangsbesoldung** festhalten, weil diese ein Element des mit dem Stabilitätsrat vereinbarten Sanierungsprogrammes ist, mit dem auch in den nächsten Jahren die Voraussetzungen für die Auszahlung der Konsolidierungshilfen erfüllt werden sollen. Die bisher begründeten Ausnahmeregelungen durch Beschluss des Ministerrates für die Bereiche der beruflichen Schulen, Förderschulen und Grundschulen bleiben weiterhin bestehen. **Ab 2020 soll die**

Absenkung der Eingangsbesoldung für alle Bereiche aufgehoben werden.

Novellierung SPersVG mit Wahlordnung

Eine Arbeitsgruppe unter Beteiligung der Gewerkschaften zur Novellierung des Saarländischen Personalvertretungsgesetzes hat am 6. September 2017 ihre Arbeit aufgenommen und soll bis Mitte 2018 Anregungen für einen Gesetzentwurf vorlegen.



Ministerpräsidentin Annegret Kramp-Karrenbauer (2.v.l.), Bildungsminister Ulrich Commerçon (links) sowie die beiden Gewerkschaftsvertreter Ewald Linn dbb (2.v.r.) und Eugen Roth DGB erläuterten die Gesprächsergebnisse vor der Landespressekonferenz

Betriebliches Gesundheitsmanagement sowie Weiterentwicklung des Projektes „Gesunde Schule Saarland – Lehrgesundheit“

Die Ressorts setzen die Maßnahmen im Zuge der Dienstvereinbarungen zum BGM weiterhin um (Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, betriebliches Eingliederungsmanagement, betriebliche Gesundheitsförderung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie die Sozialberatung durch externe Institutionen gemäß der Handreichung des MUV zu den Dienstvereinbarungen).

Im Bereich der Lehrgesundheit hinsichtlich des Abschlusses von Dienstvereinbarungen soll sukzessive ein Gleichklang mit der übrigen Landesverwaltung erreicht werden.

Herausgeber:

dbb beamtenbund und tarifunion saar
Hohenzollernstraße41, 66117 Saarbrücken
Tel. 0681/ 51708, Fax 0681/ 581817
Mail: post@dbb-saar.de
Internet: www.dbb-saar.de

Info/Aktuell_Gespräch_19.9.2017