

# dbb informiert

als Spitzenorganisation der  
Fachgewerkschaften im öffentlichen Dienst



Ausgabe vom 30. März 2017

## Themen dieser Ausgabe

- Vor der Landtagswahl – und sicher auch danach: Der dbb sh im Gespräch mit Parteien und Spitzenkandidaten Seite 2
- Der dbb sh fragt – die im Landtag vertretenen Parteien antworten Seite 3
- Der Tarifabschluss der Länder in Eckpunkten Seite 9
- Der Landtag beschließt die Besoldungs- und Versorgungsanpassung Seite 10
- Bewertung der Einkommensrunde aus Sicht des dbb sh Seite 10
- Der dbb gibt aktuelle Entgelt- und Besoldungstabellen heraus Seite 11
- Wir über uns / Kontakt Seite 12



## Landtagswahlen und öffentlicher Dienst

Am 7. Mai 2017 wird in Schleswig-Holstein ein neuer Landtag gewählt. Der dbb sh hat den im Landtag vertretenen Parteien auf den Zahn gefühlt: Welche Positionen und Vorhaben gibt es mit Blick auf den öffentlichen Dienst? Die Antworten auf die vom dbb sh formulierten Fragen haben wir in dieser Ausgabe gegenübergestellt.

### Impressum

Herausgeber: dbb schleswig-holstein - Muhliusstr. 65, 24103 Kiel,  
Telefon: 0431/675081, Internet: [www.dbbsh.de](http://www.dbbsh.de), E-Mail: [info@dbbsh.de](mailto:info@dbbsh.de)  
Redaktion/ViSdP: Kai Tellkamp  
Fotos: eigene Bilder, fotolia (empics)

## Vor der Landtagswahl – und sicher auch danach: Der dbb sh im Gespräch mit Parteien und Spitzenkandidaten

Jetzt wird es spannend: Wie wird sich der neue Landtag zusammensetzen? Wer wird Ministerpräsident? Welche Parteien bilden die Regierung? Und natürlich: Was erwartet den öffentlichen Dienst?

Im Vorfeld der Landtagswahlen hat der dbb sh seine Forderungen an eine Politik für den öffentlichen Dienst deutlich gemacht. Mit den im Landtag vertretenen Parteien wurden Gespräche geführt, um wichtige Themen und Positionen zu transportieren. Dies ist natürlich verbunden mit der Erwartung, dass sich der öffentliche Dienst in den Wahlprogrammen, im Koalitionsvertrag und natürlich in konkreten politischen Entscheidungen fair wiederfindet.

Vor diesem Hintergrund werden wir uns nicht darauf beschränken, die Antworten der Parteien auf unsere vor der Wahl formulierten Fragen gegenüberzustellen. Wir werden zu gegebener Zeit darüber hinaus auswerten, was sich davon im Regierungsprogramm wiederfindet und wie die politische Praxis der Regierungsfractionen sowie

der Opposition ausschauen wird – ganz unabhängig von der dann vorhandenen beziehungsweise von den Wählerinnen und Wählern zugewiesenen Rollenverteilung.

Jedenfalls wird keine Partei sagen können, sie wusste nicht, worauf es den Beschäftigten im öffentlichen Dienst ankommt. Wir haben deutlich gemacht, was wir unter einer politischen Wertschätzung des öffentlichen Dienstes und unter einer modernen Verwaltung verstehen. Dabei haben wir auch Vorschläge gemacht, wie politische Leitlinien aussehen könnten.

Natürlich haben wir uns – unserer Funktion als gewerkschaftlicher Spitzenverband entsprechend – auf übergreifende Positionen konzentriert. Einige unserer Fachgewerkschaften haben mit Blick auf ihren spezifischen Bereich ergänzende Aktivitäten vorgenommen.

Zunächst lohnt sich ein Blick auf die Rückmeldungen Parteien zu den einschlägigen Fragestellungen des dbb.



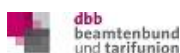
dbb Landesbundvorsitzender Kai Tellkamp mit den beiden Kandidaten für das Amt des Ministerpräsidenten: Torsten Albig (SPD, linkes Bild) und Daniel Günther (CDU, rechtes Bild)

## Der dbb sh fragt – die im Landtag vertretenen Parteien antworten



Frage 1: Halten Sie es grundsätzlich für erforderlich und möglich, zusätzliche Ressourcen für den öffentlichen Dienst bereit zu stellen?

<p><b>CDU</b> Der öffentliche Dienst muss zu jeder Zeit seine Aufgaben vollumfänglich und mit entsprechender Qualität erfüllen können. Wo dies nicht der Fall ist, müssen zusätzliche Ressourcen bereitgestellt werden. Hierfür besteht in einigen Bereichen zusätzlicher Bedarf.</p>	<p><b>SPD</b> Ein starker Staat braucht eine leistungsfähige Verwaltung. In vielen Bereichen des öffentlichen Dienstes ist die Arbeitsbelastung sehr hoch. Gleichzeitig hat sich die finanzielle Situation Schleswig-Holsteins über die letzten Jahre verbessert. Aus diesen Gründen ist es aus unserer Sicht sowohl erforderlich als auch möglich, zusätzliche Ressourcen für den öffentlichen Dienst bereit zu stellen. Die aufgabengerechte Stärkung des öffentlichen Dienstes war bereits eines unserer wichtigsten Vorhaben in den letzten Jahren. So haben wir beispielsweise mehr Lehrkräfte eingestellt, außerdem haben wir die Eingangsbesoldung bei Polizei, Justiz und Steuerverwaltung angehoben.</p>	<p><b>BÜNDNIS 90 DIE GRÜNEN</b> Ja. Wir haben während dieser Wahlperiode in den Bereichen Bildung, Polizei und Justiz das Personal verstärkt, weil die Anforderungen steigen und uns eine gute Personalausstattung wichtig ist. Zum Beispiel im Bildungsbereich werden wir weiter nachsteuern, um eine 100-prozentige Unterrichtsversorgung an allen Schularten zu erreichen.</p>
<p><b>Freie Demokraten FDP</b> Insbesondere im Bereich der inneren Sicherheit lehnt es die FDP Schleswig-Holstein ab, ständig neue Gesetze zu erlassen. Stattdessen wollen wir das bestehende Vollzugsdefizit beseitigen. Hierfür ist eine Verbesserung der Personalstärke in den Bereichen Polizei und Justiz erforderlich. Ein weiterer Schwerpunkt für die Schaffung zusätzlicher personeller Ressourcen sollte für die nächsten Jahre insbesondere der Bildungs- und Kindertagesstättenbereich sein. Künftig sollte auf der anderen Seite im Rahmen einer fortlaufenden Aufgabenkritik verstärkt überprüft werden, ob innerhalb der Landesverwaltung verzichtbare oder aber auch auf Dritte delegierbare Aufgaben bestehen (etwa bei der Betreuung von Einzelprojekten oder im Rahmen des Straßenbaus) und die entsprechend freiwerdenden personellen Ressourcen in anderen Bereichen effizienter eingesetzt werden können.</p>	<p><b>PIRATEN PARTEI</b> Ja. Ein zeitgemäß aufgestellter öffentlicher Dienst kann direkter und einfacher funktionieren. Dazu bedarf es einer wesentlich besseren Ausstattung, die zwar zunächst Mehrkosten und Investitionen verlangt, sich jedoch bereits nach kurzer Zeit kostentechnisch nicht nur tragen wird, sondern sogar Einsparungen generieren kann. <i>Beispiel: Die Einführung von Online-Sprechstunden, erspart den Bürgern lästige Wege- und Wartezeiten und macht gleichzeitig die tägliche Arbeit für den/die entsprechende/n Sachbearbeiter/in planbar. Verbunden mit weiteren Anstrengungen zum so genannten „egovernment“, bei dem es den Bürger/innen ermöglicht wird, von zu Hause aus ihre „Behördengänge“ durchzuführen, wäre dies gewiss ein guter Schritt auf dem Weg zu einem papierlosen Schriftverkehr mit hoher Effizienz für beide beteiligte Seiten.</i></p>	<p><b>SSW</b> Der öffentliche Dienst wurde in der aktuellen Wahlperiode deutlich gestärkt. So wurde beispielsweise bei der Landespolizei, an den Schulen und in der Justiz ein erhebliches Mehr an Neueinstellungen getätigt. Weitere Neueinstellungen sind von uns für die Folgejahre vorgesehen. Diese zusätzlichen Ressourcen sollen eine Entlastung für alle Beteiligten mit sich führen. Weiter haben wir in vielen Bereichen für bessere Einstiegsgehälter und Aufstiegsmöglichkeiten gesorgt. Und auch die Tarifabschlüsse haben wir trotz immer noch schwieriger Haushaltslage wirkungsgleich übernommen. In diesem Sinne will der SSW auch in einer Fortsetzung der Küstenkoalition weiterarbeiten.</p>



Frage 2: Gibt es besondere Bereiche des öffentlichen Dienstes (Aufgaben bzw. Ebenen), in denen nach Ihrer Auffassung eine Unterfinanzierung deutlich erkennbar ist beziehungsweise in denen Einsparungen denkbar wären?

<p><b>CDU</b> Unterfinanzierte Bereiche sind beispielsweise die Justiz und die Steuerverwaltung. Hier reicht das vorhandene Personal nicht aus um den jeweiligen Aufgaben gerecht zu werden. Innerhalb der Ressorts ist nach bestem Wissen und Gewissen auf einen wirtschaftlichen Umgang mit den bereitgestellten Haushaltsmitteln zu achten. Hier gilt es, im Rahmen eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses Einsparpotentiale zu identifizieren, bzw. Umschichtungen vorzunehmen.</p>	<p><b>SPD</b> Die in manchen Bereichen erhebliche Arbeitsbelastung hängt auch damit zusammen, dass nicht überall ausreichend Personal zur Verfügung steht. Wir wollen das ändern. Priorität haben dabei die Schulen. Wir werden weiter Lehrkräfte einstellen, bis wir 100 Prozent Unterrichtsversorgung erreicht haben. Auch in anderen Bereichen sind zusätzliche Ressourcen für den öffentlichen Dienst nötig. Das gilt beispielsweise für die personelle Ausstattung des Landesbetriebes Straßenbau und Verkehr. Wir werden so dafür sorgen, dass die öffentliche Infrastruktur Schritt für Schritt saniert wird. Bei der Landespolizei wollen wir durch eine auch in den kommenden Jahren hohe Ausbildungsleistung dauerhaft mindestens 500 Polizeibeamte mehr auf die Straße bringen. Ein besonders wichtiges Anliegen ist für uns die Steuergerechtigkeit. Daher wollen wir die Finanzämter - insbes. die Steuerfahndung - technisch und personell besser ausstatten.</p>	<p><b>BÜNDNIS 90 DIE GRÜNEN</b> Schule, Kitas, Polizei und Justiz - vor allem bei den Servicekräften - sind ein chronisch be(über)lasteter Bereich, den wir GRÜNE im Blick haben. Mehr Personal, bessere Qualität und Ausstattung sind für alle vier Bereiche der richtige Weg. Dafür haben wir uns erfolgreich in dieser Wahlperiode eingesetzt und das möchten wir gerne in der nächsten Wahlperiode so fortsetzen.</p>
--	---	---

 <p>(Die Frage wurde zusammen mit Frage 1 beantwortet, siehe dort)</p>	 <p>Ja. Deutlich unterfinanziert sind die Rückstellungen für die anstehenden enormen Ausgaben in der Folge der Pensionierungen der so genannten „Boomer-Jahrgänge“. Mangels eben dieser Rückstellungen wird Schleswig-Holstein in den nächsten Jahren zu massiven Einsparmaßnahmen gezwungen sein. Die Antworten darauf muss das Land geben. Es darf keinesfalls so sein, dass diese Lasten von den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes geschultert werden, denn diese haben ihrem Dienstherrn dahingehend vertraut, dass er einer langfristigen Finanzplanung folgt, die die gesetzlichen Ansprüche der Beschäftigten sichert. Der Verkauf des schleswig-holsteinischen „Tafelsilbers“ in den 90er Jahren rächt sich heute bitter.</p>	 <p>Es lässt sich durchaus eine Überbelastung im Bildungs-, Polizei- und Justizbereich erkennen. Die regierungstragenden Fraktionen haben hier bereits Besserungen beschlossen. Jedoch werden auch in der neuen Wahlperiode in diesen Bereichen Nachbesserungen nötig sein. Aber auch in anderen Bereichen sind sicherlich noch weitere Verbesserungen notwendig. Das gilt es ständig zu überprüfen. Für uns ist es auch wichtig die öffentliche Verwaltung von Doppelarbeit zu entlasten. Deshalb treten wir z.B. auch für eine Kommunalreform ein, die aus der derzeitigen vierstufigen Verwaltung eine dreistufige Verwaltung macht, in der dann aber die Aufgaben den einzelnen Ebenen zur ausschließlichen Erledigung zugewiesen werden sollen. So eine Straffung kann die Verwaltung in Gänze entlasten.</p>
---	--	---



**Frage 3: Unterstützen Sie die Anliegen der Beamtinnen und Beamten, die Arbeitszeit wieder zu reduzieren und die Kürzungen der Jahressonderzahlung wieder zurückzunehmen? Welche Größenordnungen sind für Sie dabei sachgerecht?**

 <p>Das Anliegen nach Wiedereinführung von Sonderzahlungen ist nachvollziehbar. Eine solche Entscheidung hat jedoch auch Auswirkungen für den Haushalt. Es gilt, diese zu ermitteln und gegenüber anderen politischen Zielsetzungen abzuwägen. Eine endgültige Entscheidung wird daher erst im Lichte der zukünftigen Haushaltsentwicklung zu treffen sein.</p>	 <p>Diese Anliegen sind nachvollziehbar und gerechtfertigt. Die Beamtinnen und Beamten haben durch ihren Verzicht einen wichtigen Beitrag zur Konsolidierung der Landesfinanzen geleistet. Eine zeitnahe Senkung der Arbeitszeit steht aber unserem Ziel entgegen, die personellen Engpässe zu beheben. Aus diesem Grund kann eine solche Zusage für die nächsten Jahre nicht seriös gemacht werden. Was Besoldungsverbesserungen angeht, zeigt das Beispiel der Lehrkräfte, der Steuerverwaltung und der Polizei- sowie Justizbeamten, dass wir darum bemüht sind, die geleistete Arbeit auch finanziell besser wertzuschätzen. In der nächsten Legislaturperiode wollen wir z.B. einen Fahrplan vorlegen, um die Besoldung der Grundschullehrkräfte zu verbessern. Darüber hinausgehende Zusagen zu Jahressonderzahlungen können zum aktuellen Zeitpunkt nicht seriös gemacht werden.</p>	 <p>Wir gucken ja immer gerne nach Skandinavien und auch in diesem Fall bietet z.B. die Stadt Göteborg Reizvolles: 30 Stunden-Wochen. Produktiver, weniger Krankschreibungen, dafür mehr Personal. Das kann ein interessantes Modell sein. Wir sollten das mal probierhalber in einem überschaubaren Bereich testen und wissenschaftlich begleiten lassen. Als Haushaltskonsolidierungsland ist es uns im Moment leider nicht möglich, die Kürzungen Jahressonderzahlungen wieder zurückzunehmen.</p>
--	--	--

 <p>Bereits heute besteht für den öffentlichen Dienst sowohl auf kommunaler als auch auf Landesebene eine große Herausforderung in dem Wettbewerb um qualifizierte und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Deshalb sind nachhaltige Maßnahmen zu ergreifen, um die Attraktivität des öffentlichen Dienstes für potentielle Bewerberinnen und Bewerber zu verbessern. Hierzu zählen neben einer angemessenen Bezahlung und guten Weiter- und Fortbildungsmöglichkeiten auch Instrumente für eine flexiblere Ausgestaltung der Arbeitszeiten. Hierzu können etwa auch Langzeitarbeitskonten gehören. Im Hinblick auf eine Verbesserung der Bezahlung sind verschiedene Maßnahmen denkbar. Hierzu gehört zum Beispiel die Anhebung der Eingangsbezahlung. Darüber hinaus ist die FDP auch in der Vergangenheit bereits für die zeit- und inhaltsgleiche Übertragung der Tarifergebnisse auf die Besoldung/Versorgung eingetreten und wird dies auch weiterhin tun. Für uns steht fest: eine Verwaltung kann nur reibungslos funktionieren, wenn die Mitarbeiter motiviert sind. Deshalb wird sich die FDP auch dafür einsetzen, dass – sobald wieder ein entsprechender finanzieller Spielraum vorhanden ist – auch wieder zusätzliche Vergütungen geleistet werden. In diesem Zusammenhang sind dann Reduzierungen der Arbeitszeit oder eine Rücknahme von Kürzungen der Jahressonderzahlungen denkbar.</p>	 <p>Nein. An dieser Stelle ist Ehrlichkeit gefragt. Die häuslicher Fehler der Vergangenheit (s.a. Antwort zu Frage 2), die mit Verfassungsrang ausgestattete Schuldenbremse und eine demographische Entwicklung, die bereits im Jahr 2025 zur Folge hat, dass 60 Prozent der Menschen hierzulande über 60 Jahre alt sein werden, erlauben es schlichtweg nicht, der verständlichen Forderung aus der Frage nachzugeben.</p>	 <p>Die regierungstragenden Fraktionen haben bereits Verbesserungen auf den Weg gebracht. So wurde etwa die Jubiläumzulage wieder eingeführt. Allerdings erscheint es nach derzeitiger Haushaltslage schwierig, weitere große strukturelle Einkommensverbesserungen hinbekommen zu können. Nur wenn die Haushaltslage sich nachhaltig überdurchschnittlich verbessert, kann es möglicherweise auch über die Tarifabschlüsse hinaus größere strukturelle Einkommensverbesserungen geben. Deshalb sehen wir für eine Reduzierung der Arbeitszeit derzeit ebenfalls wenig Spielraum. Gleichwohl sind wir bei nachhaltig positiver Veränderung der Haushaltslage bereit, dann auch über markante Einkommensverbesserungen nachzudenken.</p>
---	--	--

Frage 4: Unterstützen Sie das Streikverbot als Bestandteil der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums?

<p><b>CDU</b> Das Streikverbot ist ein essenzieller Bestandteil des Beamtentums. Insgesamt ist das Beamtentum durch ein Gleichgewicht spezieller Rechte und Pflichten geprägt. Die Einführung eines Streikrechts würde hiermit kollidieren.</p>	<p><b>SPD</b> Ja, denn ein starker Staat muss sicherstellen, dass seine hoheitlichen Aufgaben verlässlich erledigt werden. Das ist ein Teil der Daseinsberechtigung des Berufsbeamtentums und begründet die damit verbundenen Rechte und Pflichten. Gleichzeitig ist uns die Mitbestimmung im öffentlichen Dienst sehr wichtig. Deshalb haben wir das Mitbestimmungsgesetz reformiert und die Personalräte im öffentlichen Dienst gestärkt. Unter anderem wurden die Regelungen zur Freistellung verbessert.</p>	<p><b>BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN</b> Vieles liegt auch im öffentlichen Dienst im Argen und wir verstehen das Anliegen von Beamtinnen und Beamten, sich manchmal gegen Missstände Luft verschaffen zu wollen. Aber keine Polizeibeamtin kann sagen, heute lass ich mal alle laufen, ich streike. Genauso problematisch ist es bei einer Lehrkraft. Gleichzeitig ist es paradox, wenn manche Lehrerinnen und Lehrer nicht verbeamtet sind und deshalb streiken können. Die besondere Alimentation und Fürsorge bedingen wechselseitig eine besondere Treue und Loyalität – vor diesem Hintergrund betrachten wir das Streikrecht für Beamtinnen und Beamte als problematisch.</p>
<p><b>Freie Demokraten FDP</b> Die FDP unterstützt weiterhin das Streikverbot als Bestandteil der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums.</p>	<p><b>PIRATEN PARTEI</b> Nein. Das Streikverbot sollte nur für die Bereiche staatlichen Handelns gelten, die der öffentlichen Sicherheit und Ordnung direkt dienen. Die Balance zwischen dem einen Grundsatz des Berufsbeamtentums, nämlich der Alimentierung, und dem anderen, der Pflicht zur Loyalität, wurde von den öffentlichen Arbeitgebern in der Vergangenheit einseitig gestört mit den Folgen, die aus den Antworten zu den Fragen 2 und 3 gegeben worden sind.</p>	<p><b>SSW</b> Der Landtag hat sich intensiv mit dem Thema Streikrecht für bestimmte Beamte beschäftigt. Ein entsprechender Gesetzentwurf wurde von CDU, SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, FDP und dem SSW, nach mehrmonatiger Beratung, abgelehnt. Auch für die kommende Wahlperiode sehen wir es kritisch, ein solches Anliegen in Schleswig-Holstein umzusetzen.</p>

Frage 5: Ist es aus Ihrer Sicht denkbar, dass das Land Schleswig-Holstein durch den Abschluss von Tarifverträgen eigene tarifpolitische Akzente setzt, zum Beispiel zu den Themen Altersteilzeit, Befristung von Arbeitsverträgen oder Langzeitkonten?

<p><b>CDU</b> Wir halten an der Tarifgemeinschaft der Länder fest, um gerade in Bezug auf regelmäßige Tarifanpassungen im Gleichschritt voranzugehen. Besondere Interessen des Landes Schleswig-Holstein, zum Beispiel im Gesundheitsmanagement, werden zunächst dort eingebracht oder gegebenenfalls mithilfe tarifbegleitender Regelungen umgesetzt.</p>	<p><b>SPD</b> Ja, das ist denkbar. Aus unserer Sicht hat die öffentliche Hand als Arbeitgeber eine Vorbildfunktion. Deshalb haben wir in dieser Legislaturperiode die Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung ausgebaut und die Familienpflegezeit eingeführt. Zudem haben wir alters- und lebensphasengerechte Arbeit gefördert und Möglichkeiten für unterschiedliche Arbeitsmodelle wie z.B. mobiles Arbeiten und Wohnraumarbeiten erweitert. Teil dieser Reformen war auch die Einführung eines erweiterten Arbeitszeitkontos. Wir sind offen für Vorschläge von Seiten der Gewerkschaften, um diese Maßnahmen auszuweiten und zu verbessern. Fest steht, dass wir künftig auf sachgrundlose Befristungen komplett verzichten werden. Die sachgrundbezogenen Befristungen sollen auf ein Minimum zurückgeführt werden.</p>	<p><b>BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN</b> Das ist wünschenswert. Die Realität ist bunt und flexibel und dem sollte die Tarifrealität folgen. Deshalb haben wir mit der Modernisierung des Landesbeamtensrechts eine Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse ermöglicht.</p>
<p><b>Freie Demokraten FDP</b> Grundsätzlich ist es aus unserer Sicht denkbar, dass das Land Schleswig-Holstein durch den Abschluss von Tarifverträgen eigene tarifpolitische Akzente setzt, auch um sich im Wettbewerb mit anderen Bundesländern um qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber durch attraktive Angebote abzuheben.</p>	<p><b>PIRATEN PARTEI</b> Ja. Das muss nicht nur denkbar sein, sondern das muss das Denken bestimmen. Qualifiziertes Personal wird in der Zukunft eine seltene und damit kostbare Ressource sein. Damit steht der öffentliche Dienst in Schleswig-Holstein mehr als heute in der Konkurrenz zur Wirtschaft, aber auch zu den Bundesländern in der Nachbarschaft. Hier muss das Land tatsächlich eigene Akzente setzen, wenn „altes“ Personal gebunden und „neues“ Personal gewonnen werden soll.</p>	<p><b>SSW</b> Das Land Schleswig-Holstein gehört der Tarifgemeinschaft der Länder an. Nach unserer Auffassung ist es gut so, da so für einheitliche Tarifbedingungen in der gesamten Bundesrepublik gesorgt wird. Die Themen Altersteilzeit, Befristung von Arbeitsverträgen und Langzeitkonten können auch ohne eigenen Tarifvertrag bearbeitet werden.</p>

Frage 6: Halten Sie es unabhängig von den Statusgruppen für denkbar, durch Langzeitkonten eine größere Flexibilität bei der Lebensarbeitszeit zu ermöglichen?

<p><b>CDU</b> Als Arbeitgeber haben wir ein Eigeninteresse daran, qualifizierte Fachkräfte in ausreichender Zahl für die öffentliche Verwaltung zu gewinnen. Weiche Beschäftigungsfaktoren können dafür im Wettbewerb, mit zum Teil höherbezahlten Angeboten in der Privatwirtschaft, entscheidend sein. Um die Arbeitsverhältnisse im öffentlichen Dienst attraktiver zu gestalten, wollen wir den Beschäftigten deshalb die Möglichkeit geben, selbst zu entscheiden, in welcher Lebensphase das Private und in welcher das Berufliche im Vordergrund steht. Dazu werden wir lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodelle einführen.</p>	<p><b>SPD</b> Mit der Reform des Landesbeamtenrechts im Jahr 2016 wurde die Möglichkeit geschaffen, mit dem erweiterten Arbeitszeitkonto auch längerfristig Zeitguthaben anzusparen. Nach Evaluation dieser Maßnahme sind weitere Schritte zur Ausweitung möglich.</p>	<p><b>BÜNDNIS 90 DIE GRÜNEN</b> Mit dem im Gesetz zur Änderung des Landesbeamtenrechts haben wir das Arbeitszeitrecht in Schleswig-Holstein modernisiert und flexibilisiert und die Möglichkeit eines erweiterten Arbeitszeitkontos durch höhere Ansparmöglichkeit eines Zeitguthabens gesetzlich verankert. In jedem Leben gibt es Phasen, in denen man mal mehr mal weniger arbeiten kann und möchte. Auch besondere Belastungen wie Schichtdienst könnte ein Lebensarbeitszeitkonto berücksichtigen. Wir Grüne setzen uns dafür ein, die Arbeitszeit selbstbestimmter und flexibler zu gestalten, z.B. insbesondere in der Familiengründungsphase.</p>
<p><b>Freie Demokraten FDP</b> (Die Frage wurde zusammen mit Frage 3 beantwortet, siehe dort)</p>	<p><b>PIRATEN PARTEI</b> Ja.</p>	<p><b>SSW</b> Das System bietet derzeit vielfältige Möglichkeiten zur Flexibilität des Arbeitsalltags, wie etwa das Recht auf Sonderurlaub, Beurlaubung aus familiären Gründen, Familienpflegezeit, der Antrag auf Teilzeit, Altersteilzeit sowie für einige Beamtengruppen auch das Recht auf ein Sabbatjahr. All dies bringt erhebliche Flexibilität in Bezug auf Arbeitszeit und Lebensphase des Einzelnen. Wir sind davon überzeugt, dass die bestehenden Maßnahmen hinreichend Flexibilität bieten können. In bestimmten Fällen können auch Langzeitkonten eine gewünschte Flexibilität ermöglichen. Das hängt aber von den jeweiligen betrieblichen Gegebenheiten ab.</p>

Frage 7: Sollen in der Einkommenspolitik des öffentlichen Dienstes bestimmte Schwerpunkte gesetzt werden? Z.B. die Anhebung der Eingangsbezahlung oder die besondere Berücksichtigung der unteren Einkommensgruppen oder aber des Abstandsgebotes zugunsten der höheren Gruppen? Außerdem: Unterstützen Sie die Forderung, Tarifiergebnisse zeit- und inhaltsgleich auf die Besoldung/Versorgung zu übertragen?

<p><b>CDU</b> Die Forderung nach einer zeit- und wirkungsgleichen Übernahme von Tarifiergebnissen für Beamte haben wir nicht nur in der laufenden Wahlperiode, sondern auch in eigener Regierungsverantwortung in Zeiten der Wirtschafts- und Finanzkrise vertreten beziehungsweise praktiziert. Wir werden daher auch in der kommenden Wahlperiode alle Tarifiergebnisse für Beschäftigte zeit- und wirkungsgleich auf die Beamtinnen und Beamten des Landes übertragen.</p>	<p><b>SPD</b> Wir haben bereits in der aktuellen Legislaturperiode bewusst Schwerpunkte gesetzt. So wurde die Eingangsbesoldung bei Polizei, Justiz und Steuerverwaltung angehoben. Zudem wurden im Jahr 2016 rund 1.100 Lehrkräfte an den Gemeinschaftsschulen auf A13 befördert. In den nächsten Jahren wollen wir einen Fahrplan für die Verbesserung der Besoldung der Grundschullehrkräfte vorlegen. Bei der Übertragung von Tarifabschlüssen ist unser festes Ziel, die Beamtinnen und Beamten nicht von der Einkommensentwicklung abzukoppeln. Die Ergebnisse der Tarifverhandlungen sind deshalb der Maßstab für die Anpassung von Besoldung und Versorgung.</p>	<p><b>BÜNDNIS 90 DIE GRÜNEN</b> Schichtdienst und besondere Belastungen müssen sich auch in der Bezahlung widerspiegeln, dafür setzen wir uns als Grüne ein. Darüber hinaus haben wir gerade erst die Eingangsbesoldung für Polizeikräfte sowie Justizvollzugs- und Finanzbeamtinnen und -beamte angehoben. Sich im Vorhinein festzulegen ist unzulässig. Nach jedem Tarifabschluss ist genau zu prüfen: Passt das auch für die Beamtinnen und Beamten im öffentlichen Dienst?</p>
<p><b>Freie Demokraten FDP</b> (Die Frage wurde zusammen mit Frage 3 beantwortet, siehe dort)</p>	<p><b>PIRATEN PARTEI</b> Ja. Zumindest muss die Einkommensstruktur so angelegt sein, dass Altersarmut für Beschäftigte des öffentlichen Dienstes nicht infrage kommt. Wegen der enorm steigenden Beiträge bei den privaten Krankenversicherungen ist genau damit abseits der Besoldungsentwicklung zu rechnen. Vor diesem Hintergrund muss das Abstandsgebot zugunsten der höheren Einkommensgruppen von sekundärer Bedeutung sein. Und zur Zusatzfrage: Ja. Das ist eine Frage der Arbeitsgerechtigkeit. Darunter ist hier zu verstehen, dass die Einen, die über das Streikrecht im Arbeitskampf über stärkere Mittel verfügen, nicht gegenüber denen bevorzugt werden, die aufgrund des Streikverbotes allzu gerne als „Spardose“ missbraucht werden.</p>	<p><b>SSW</b> Im Allgemeinen ist die Einkommenssituation in Schleswig-Holstein für Beamte gut. Gleichwohl haben wir bei der Eingangsbesoldung, z.B. bei der Polizei und im Justizvollzug, nachgebessert. Solche Schritte sind auch weiterhin wichtig, um die Attraktivität des öffentlichen Dienstes zu verbessern. Zur guten Arbeit gehört für uns als SSW jedoch auch, dass man entsprechend seiner Leistung und Qualifikation bezahlt wird. Derzeit werden Grundschullehrer und Lehrer an weiterführenden Schulen ungleich bezahlt. Wir wollen die Gehälter der Grundschullehrer an die Gehälter ihrer Kolleginnen und Kollegen an weiterführenden Schulen auf Gehaltsstufe A13 angepasst werden. Dieses Ziel wollen wir in 2020 umsetzen.</p>

Frage 8: Ist die Altersversorgung im öffentlichen Dienst eher als Attraktivitätsfaktor oder als Einsparpotential zu nutzen? Was ist zu tun?

<p><b>CDU</b> Die Altersversorgung ist einer der Faktoren, mit denen der öffentliche Dienst im Vergleich zur Privatwirtschaft punkten kann. Insofern ist diese nicht als Einsparpotential zu sehen. Vielmehr ist ausreichend Vorsorge zu treffen, um der Verantwortung in Bezug auf die Versorgung der Landesbeamtinnen und -beamten gerecht werden zu können.</p>	<p><b>SPD</b> Die Altersversorgung ist ein wichtiger Attraktivitätsfaktor. Um die damit verbundene Kostendynamik zu begrenzen, haben wir den neuen Versorgungsfonds geschaffen. Dadurch wird der Landeshaushalt in Zukunft entlastet. Gleichzeitig wird auch eine sinnvolle Nachfolgeregelung für die Versorgungsrücklage geschaffen, bei der Zuführungen künftig nicht mehr über Abzüge von den regelmäßigen Anpassungen der Besoldung und Versorgung erfolgen sollen.</p>	<p><b>BÜNDNIS 90 DIE GRÜNEN</b> Die Pensionen sind ein großer Posten im öffentlichen Haushalt, aber sie sind das erarbeitete Recht der täglich für Schleswig-Holstein arbeitenden Beamtinnen-schaft. Wir haben einen Versorgungsfonds für die Pensionen eingeführt, den wir aufbauen und nachhaltig ausgestalten wollen.</p>
<p><b>Freie Demokraten FDP</b> Die bestehende Altersversorgung ist ein wesentlicher Attraktivitätsfaktor für den öffentlichen Dienst und sollte daher nicht noch weiter für Einsparungsmaßnahmen herhalten.</p>	<p><b>PIRATEN PARTEI</b> Tatsächlich kann die Altersversorgung dann als Attraktivitätsfaktor genutzt werden, wenn diese auf sicheren Beinen steht. Das ist derzeit nicht der Fall. Rücklagen für die Pensionslasten werden zu gering aufgebaut. Gleichzeitig „frisst“ der steigende Beitrag für die private Krankenversicherung zunehmend auch noch den positiven Unterschied zwischen der Altersversorgung im öffentlichen Dienst und der in der Privatwirtschaft auf. Hier müssen die öffentlichen Arbeitgeber nachsteuern, wenn sie denn über die Altersversorgung einen Attraktivitätsfaktor bedienen wollen. Denkbar ist hier eine entsprechende Erhöhung des Beihilfeanspruchs.</p>	<p><b>SSW</b> Die Altersversorgung im öffentlichen Dienst ist ein tatsächlicher Attraktivitätsfaktor. Die durchschnittliche Pension liegt deutlich über dem, was im Durchschnitt in der Rentenversicherung erwirtschaftet werden kann. Generell gilt es deshalb, die Vorzüge des öffentlichen Dienstes in Schleswig-Holstein herauszustellen. Wir als SSW werden uns auch in Zukunft dafür einsetzen, diese Vorzüge darzustellen, auch um weiterhin zukunftsgerichtet für den Landesbeamten-dienst zu werben.</p>

Frage 9: Welche Akzente möchten Sie in der Gleichstellungspolitik und der Geschlechtergerechtigkeit im öffentlichen Dienst setzen?

<p><b>CDU</b> Es muss ein Bewusstsein dafür entstehen, dass Reduktion von Arbeitszeit aufgrund von Kinderbetreuung oder Pflege Angehöriger bei Frauen und Männern selbstverständlich und nicht karrierehinderlich ist. Wir werden daher im Rahmen der vorstehend genannten, lebensphasenorientierten Arbeitszeitmodellen dafür Sorge tragen, dass sich die Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege in gleicher Weise an weibliche wie männliche Beschäftigte richtet.</p>	<p><b>SPD</b> Gleichstellung ist für die Sozialdemokratie ein politischer Schwerpunkt. Ein ganz wichtiges Ziel ist dabei, gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit durchzusetzen. Dazu gehört, dass wir von Frauen dominierte Bereiche im öffentlichen Dienst, die oft schlechter bezahlt werden, finanziell besser stellen. Ein gutes Beispiel dafür ist die Besoldung der Grundschullehrkräfte. Wichtig ist uns außerdem, für mehr Frauen in Führungspositionen zu sorgen. Auch hier muss der öffentliche Dienst Vorbild sein. Gemeinsam mit „Frau und Beruf SH“ werden wir geeignete Maßnahmen erarbeiten, um in diesem Bereich voran zu kommen. Dazu gehört auch, dass wir anonymisierte Bewerbungsverfahren einführen.</p>	<p><b>BÜNDNIS 90 DIE GRÜNEN</b> Um gute Gleichstellungspolitik zu ermöglichen setzen wir uns für volle Stellen der Gleichstellungsbeauftragten ein. Für Frauen gibt es auch im öffentlichen Dienst noch gläserne Decken, es gibt nach wie vor zu wenige Frauen in Führungspositionen. Vorstellbar wäre z.B. eine Zielquote für Frauen in Führungspositionen nach dem Vorbild von NRW. Mehr Plätze im Home Office oder geteilte Führungsarbeitsplätze sind ein Baustein dazu.</p>
<p><b>Freie Demokraten FDP</b> Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sollte innerhalb des öffentlichen Dienstes weiter ausgebaut werden - durch die Entwicklung neuer Formen des mobilen Arbeitens und flexiblere Teilzeitmodelle, die auch die Wahrnehmung von Führungstätigkeiten in Teilzeit realistisch machen.</p>	<p><b>PIRATEN PARTEI</b> Die Gesetzeslage dazu betrachten wir als ausreichend. Tatsächlich muss diese Gesetzeslage jedoch besser und mehr als bisher auch gelebt werden. So lange wie beispielsweise die Arbeitsleistung eines/r Arbeitnehmers/in im öffentlichen Dienst, der/die Doppelbelastung von Familie und Haushalt und dem Beruf leisten muss, nicht auch in diesen Zusammenhängen bewertet wird, werden die beruflichen Leistungen in den Beurteilungen - sofern sie nicht ohnehin unzulässig quotiert sind - nicht gerecht gewürdigt, mit den nachteiligen Folgen für die Karriere. Hier kann ein Blick auf die Bewertung der dienstlichen Leistungen von Menschen mit Behinderungen nützlich sein. Ihnen wird vorteilhaft unterstellt, dass sie sich deutlich mehr anstrengen müssen, um zur gleichen Leistung wie ein nichtbehinderter Mensch zu kommen. Dieses Gedankenmodell halten wir gleichfalls für anzeigt, wenn es um Menschen geht, die alleinerziehend sind und/oder die wesentliche Last der Haushalts- und Familienführung tragen.</p>	<p><b>SSW</b> Wir wollen, dass bei den Löhnen kein Unterschied zwischen den Geschlechtern gemacht wird. In Bezug auf das Landesbeamtenrecht sind bereits wichtige Schritte zur Geschlechtergerechtigkeit gemacht worden. Darüber hinaus, wurde diese in anderen Gesetzgebungsverfahren mitgedacht, wie etwa im Hochschulbereich. Jedoch werden noch weitere Handlungsschritte erfolgen müssen. In der kommenden Wahlperiode wollen wir das Landesgleichstellungsgesetz novellieren. Hier müssen nicht nur verbesserte Rahmenbedingungen für die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten festgeschrieben, sondern auch klare Regelungen zur Erhöhung des Frauenanteils - u.a. in kommunalen Aufsichtsräten - getroffen werden. Im öffentlichen Dienst muss zudem das Prinzip des Gender Mainstreamings vorgelebt werden. Die öffentlichen Verwaltungen haben hier eine Vorbildfunktion. Wir wollen, dass in öffentlichen Haushalten eine tatsächliche geschlechtergerechte Haushaltsführung umgesetzt wird.</p>

Frage 10: Welche Maßnahmen der Verwaltungsmodernisierung wollen Sie angehen, auch mit der Zielsetzung, diesen Begriff wieder positiv zu belegen und nicht als Selbstzweck oder Aktionismus dastehen zu lassen? Hierbei kommen auch Aussagen zum Outsourcing, zum Umfang öffentlicher Aufgaben sowie Anlaufstellen oder zur Aufgabenverteilung auf den verschiedenen staatlichen Ebenen in Frage.

**CDU** Im Zeitalter der Digitalisierung werden wir die öffentliche Verwaltung zum Vorbild in der Arbeitswelt machen. Mit Blick auf die Interessen unserer Beschäftigten werden wir die Digitalisierung verantwortlich gestalten. Um auch in Zeiten des Fachkräftemangels als öffentliche Verwaltung konkurrenzfähig zu sein, werden wir das Personalmanagement des Landes weitestgehend zentralisieren und dabei bestehende Ressortegoismen überwinden. Darüber hinaus werden wir den Haushalt auf ein kaufmännisches Rechnungswesen umstellen, um künftige Fehlsteuerungen des Landes zu vermeiden.

**SPD** Ein starker und handlungsfähiger Staat und die ihn tragende Verwaltung müssen selbstverständlich immer auf der Höhe der Zeit bleiben. Vor allem die Digitalisierung ist ein wichtiger Motor für die Verbesserung von Verwaltung. Künftig werden wir mehr Verwaltungsangebote online anbieten und die digitale Bürgerbeteiligung ausbauen. Im Gegenzug muss die Verwaltung personell und logistisch für diese Herausforderungen gut aufgestellt werden. Aus der Digitalisierung ergeben sich Chancen für eine flexiblere und familien- gerechtere Arbeit sowie altersgerechte Arbeitsplätze. Entscheidend bei der Modernisierung unserer Verwaltung ist die Mitbestimmung der Beschäftigten. Was wir ausdrücklich nicht wollen ist die fortschreitende Privatisierung hoheitlicher Aufgaben. Öffentliche Aufgaben gehören für uns in öffentliche Hand. Zur Verhinderung von Lohndumping haben wir das Tariftrueugesetz eingeführt. Damit stellen wir sicher, dass private Unternehmen ihre Mitarbeiter bei der Erfüllung von öffentlichen Aufträgen nicht schlechter als die Beschäftigten des Landes bezahlen dürfen. Diesen Mindestlohn werden wir auch weiter an die unterste Lohngruppe der Landesbeschäftigten binden.

**BÜNDNIS 90 DIE GRÜNEN** Mit dem Gesetzentwurf zur Modernisierung der elektronischen Verwaltung geht die Küstenkoalition bereits in dieser Wahlperiode einen Riesenschritt Richtung Zukunft. Die Umsetzung dieses Projektes werden wir in der nächsten Wahlperiode begleiten. Die digitale Kommunikation mit der Verwaltung, Informationen und AnsprechpartnerInnen online gut darstellen, eine Transparenzinitiative der Verwaltung im neuen IZG-Gesetz, IT-Kompetenz in der Personalentwicklung und ein starkes Wissensmanagement in unserer Verwaltung sind die richtigen Ansätze, um unseren öffentlichen Dienst leistungsstark zu halten.

**Freie Demokraten FDP** Eine moderne Verwaltung bedeutet für uns vor allem guter Service für die Bürgerinnen und Bürger. Wir wollen deshalb dafür sorgen, dass z.B. der Antrag für einen neuen Pass, die Anmeldung nach einem Wohnungswechsel, die Ummeldung des Autos oder die Erteilung einer Gewerbe-erlaubnis mit weniger Aufwand für die Menschen verbunden sind. So stellen wir uns eine effiziente und bürgernahe Verwaltung vor. Die FDP setzt sich daher für den Einstieg in einen langfristigen Prozess zur Modernisierung der Verwaltungen ein. Dieser Prozess muss eine konsequente Optimierung der Verwaltungsabläufe (insbesondere unter Nutzung der Möglichkeiten des e-Government), eine umfassende Aufgabenkritik (Müssen wir bestimmte Aufgaben überhaupt noch wahrnehmen und wenn ja, auf welcher Ebene?) sowie ggf. auch Strukturreformen (Zusammenlegung zu größeren Verwaltungseinheiten) umfassen. Dabei müssen alle Instrumentarien zur Verwaltungsmodernisierung nebeneinander genutzt werden. Dies kann nicht auf einen Schlag, sondern nur im Rahmen eines schrittweisen Prozesses erfolgreich bewerkstelligt werden. Grundsätzlich hält die FDP dabei auch die Schaffung leistungsfähigerer Einheiten auf der Ebene der Ämter und Gemeinden für sinnvoll. Die kommunale Struktur in Schleswig-Holstein ist, gerade auch im Vergleich zu anderen Flächenländern sehr kleinteilig. Gemeinden dürfen allerdings nicht gegen den Willen der Menschen vor Ort zusammengelegt werden. Hier setzt die FDP auf freiwillige Zusammenschlüsse. Diese sollten von Seiten des Landes jedoch finanziell gefördert werden. Gleichzeitig sollte das Land eine zentrale Beratungs- und Koordinierungsstelle schaffen, die entsprechende Fusionsprozesse begleitend berät.

**PIRATEN PARTEI** Wie bereits in der Antwort zu Frage 1 angeführt, sehen wir in der Digitalisierung tatsächlich sehr große Möglichkeiten der Verwaltungsmodernisierung. Der persönliche Gang „auf das Amt“ zur Regelung von alltäglichem Verwaltungsbedarf ist für beide Seiten – Bürger/in und Verwaltung – ein Relikt des 20. Jahrhunderts. Das kann anders gestaltet und durchgeführt werden. Mittels einer Applikation, die auf den Rechner, Smartphones etc. installiert wird, verständigen sich Bürger und Verwaltung auf einen gemeinsam passenden Termin, zum Termin werden beide miteinander verbunden, können miteinander sprechen, Dokumente direkt austauschen und damit zu Resultaten gelangen, die derzeit noch mit einem gegenseitig unverhältnismäßigen Aufwand erzielt werden können. Das „e-government“ steckt bei uns in Schleswig-Holstein noch in den Kinderschuhen. Hier steckt ein enorm hohes Potential an Verwaltungsoptimierung drin, das vieles vereinfachen und beschleunigen wird. Ein Blick über den nachbarschaftlichen Tellerrand hilft hier weiter. Vieles von dem, was an dieser Stelle bereits in Skandinavien Alltag ist, kann nach einer entsprechenden Anpassung an die hieszulande gänzlich andere Datenschutzkultur sehr wohl adaptiert werden. Ein weiteres Outsourcing von staatlichen Aufgaben lehnen wir ab. Die bisher damit gemachten Erfahrungen zeigen, dass damit grundsätzlich eine Verteuerung der Aufgabenerledigung für die Bürgerinnen und Bürger verbunden ist. Auch qualitativ wirkte sich das bisher überwiegend negativ auf die Menschen aus. Hier führen wir die Privatisierung von Aufgaben der öffentlichen Versorgung (Strom, Wasser, Müll) an, die wir durch die Rekommunalisierung rückgängig machen wollen.

**SSW** Wir haben dafür gesorgt, dass bereits erste wichtige Schritte zur Attraktivitätssteigerung im öffentlichen Dienst erfolgt sind. Diesen Weg wollen wir weiter gehen. Zudem wollen wir eine höhere Durchlässigkeit zwischen den Laufbahngruppen umsetzen und auch in Bezug auf die Gesundheitsprävention wollen wir ein noch attraktiveres Angebot schaffen. Zur Verwaltungsmodernisierung gehört aber auch, dass man Doppelarbeit vermeidet und Zuständigkeiten in der Verwaltung klar zuweist. Deshalb wollen wir eine Kommunalreform, die die Ämter abschafft und größere handlungsfähigere Gemeinden schafft. Eine Privatisierung der basalen öffentlichen Leistungen sehen wir kritisch. Wir wollen keine Privatisierung von öffentlichen Aufgaben, die der Daseinsvorsorge dienen, nur um der Privatisierung willen. Eine Entscheidung zu Gunsten von Outsourcing muss folglich gründlich überlegt werden und darf sich nicht zu Lasten der Daseinsvorsorge auswirken. Sollten öffentliche Aufgaben ausgeschrieben werden, so müssen die Beschäftigten dann auch den Lohn bekommen, der für diese Tätigkeiten tarifvertraglich festgelegt ist. Hierfür haben wir als SSW das Tariftrueugesetz initiiert. Es schreibt vor, dass eben genau ein solcher Lohn bei ausgeschriebenen Aufgaben zu zahlen ist. Dies sichert soziale Standards und führt gleichzeitig dazu, dass öffentliche Aufgaben nicht nur deshalb ausgeschrieben werden, um über Dumpinglöhne die öffentlichen Kassen zu füllen. Deshalb wollen wir auch, dass das Tariftrueugesetz in Zukunft verpflichtend durch die Kommunen angewendet werden muss. So könnten unter anderem auch unnötige Privatisierungen verhindert werden. Denn grundsätzlich kann die öffentliche Hand Aufgaben genauso gut und preiswert erledigen, wie private Anbieter.



## Der Tarifabschluss der Länder in Eckpunkten

In der dritten Verhandlungsrunde haben dbb und verdi mit der Tarifgemeinschaft der Länder (TdL) in Potsdam einen Tarifabschluss in der Einkommensrunde der Länder erreicht. Wir stellen hier nochmals das auch für die Landesbeschäftigten in Schleswig-Holstein geltende Ergebnis in Eckpunkten vor.



dbb Verhandlungsführer Willi Russ (mit Frank Bsirske von verdi und TdL Verhandlungsführer Peter-Jürgen Schneider) bewertet gegenüber den Medien das Verhandlungsergebnis

- weitere berufsgruppenspezifische Regelungen im Landesdienst:
  - Entgeltgruppenzulagen für den Sozial und Erziehungsdienst
  - Der Mindestbetrag von 75 € gilt auch für Pflegekräfte, die den Entgeltgruppen KR 3a, 4a, 7a, 8a (Stufen 1-5), 9a (Stufen 3-4) und 9b (Stufe 3) angehören
  - Vollzugszulage insbesondere in Justizvollzugseinrichtungen entsprechend beamtenrechtlicher Vorschriften
- Auszubildende der Länder:
  - 2 x 35 €, ab dem 01.01.2017 und dem 01.01.2018
  - 29 Urlaubstage
  - Fortschreibung der bisherigen Übernahmeregelung
- Tabellenentgelte des TV-L:
  - 2 % rückwirkend ab dem 01.01.2017; Aufstockung auf 75 Euro (Mindestbetrag) für die EG 1-8, EG 9 (Stufen 1-3), EG 10-12 (Stufe 1)
  - 2,35 % ab dem 01.01.2018 (Laufzeit bis 31.12.2018)
- Stufe 6 (= Stufe 5 + 3 %) auch für die Entgeltgruppen 9 bis 15 des TV-L; Einführung in zwei Schritten:
  - 50 % ab 01.01.2018
  - 50 % ab 01.10.2018
- Entgeltordnung zum TV-L:
  - vereinbarte Verhandlungen sollen in 2018 abgeschlossen sein
  - gesonderte Verhandlungen für Lehrkräfte, wobei die GEW zunächst dem vom dbb abgeschlossenen Tarifvertrag beitrifft



Aus den Reihen des dbb Landesvorstandes schleswig-holstein waren Ludwig Klemm und Kai Tellkamp – hier mit dbb Tarifvorstand Willi Russ - als Mitglieder der dbb Bundestarifkommission aktiv in der Tarifrunde eingebunden (v.r.).

Auf der Grundlage des TdL-Ergebnisses wurde auch ein Tarifabschluss für dataport, dem IT-Dienstleister für die öffentliche Verwaltung in Norddeutschland mit Sitz in Schleswig-Holstein, erreicht. Ergänzend wurden hier für die Entgeltgruppen 9 bis 15 die Jahressonderzahlung angepasst und für die Auszubildenden ein Lernmitelzuschuss vereinbart.

## Der Landtag beschließt die Besoldungs- und Versorgungsanpassung für Schleswig-Holstein

Der Schleswig-Holsteinische Landtag hat in seiner letzten Sitzung dieser Legislaturperiode am 24. März das „Gesetz zur Besoldungs- und Versorgungsanpassung in Schleswig-Holstein“ beschlossen.

Alle maßgebenden Akteure haben dazu beigetragen, dass dies gelungen ist und nicht in die nächste Legislaturperiode verschoben wurde: die Landesregierung hat unmittelbar nach dem Tarifabschluss ein Gesetzentwurf auf den Weg gebracht, der die relevanten Inhalte des Tarifabschlusses übernimmt. Der dbb sh hat einen zügigen Gesetzgebungsprozess ermöglicht, indem ein verkürztes Beteiligungsverfahren und eine Konzentration auf die Tabellenanpassung mitgetragen wurden. Und auch die Opposition hat keine Steine in den Weg gelegt, sondern diesen mitgeebnet. So wurde das Gesetz dann auch einstimmig angenommen.

Die Eckpunkte des Gesetzes sind:

- Erhöhung Besoldungs- und Versorgungsbezüge:
  - 1,8 % rückwirkend ab dem 01.01.2017 (2 Prozent vermindert um 0,2 Prozent zum Aufbau der Versorgungsrücklage)
  - Aufstockung der Werte der Besoldungstabelle auf 75 Euro, soweit dieser Mindestbetrag nicht bereits durch die prozentuale Anpassung zum 01.01.2017 erreicht wird
  - Weitere 2,35 % ab dem 01.01.2018
- Erhöhung der Anwärterbezüge:
  - 35 Euro ab 01.01.2017
  - Weitere 35 Euro ab 01.01.2018.

Im Zuge des Gesetzgebungsverfahrens wurde mit dem Finanzministerium vereinbart, dass gesonderte Gespräche zu ergänzenden Strukturfragen der Besoldung aufgenommen werden, die gegebenenfalls in einem gesonderten Gesetzgebungsverfahren in der nächsten Legislaturperiode münden.

### Bewertung der Einkommensrunde durch den dbb sh

Mit der Tarif- und Besoldungsanpassung wurde eine Einkommenserhöhung erreicht, mit der für den öffentlichen Dienst eine Teilhabe an der allgemeinen Einkommensentwicklung gewährleistet wird.



Auch aus Kiel gab es Rückenwind in der Einkommensrunde

Natürlich wäre es zum Beispiel wünschenswert gewesen, dass die lineare Anpassung der Tabellenwerte höher ausfällt. Dennoch: das Ergebnis spiegelt das wieder, was unter den aktuellen Rahmenbedingungen (z.B. wirtschaftliche und politische Lage) und mit Unterstützung unserer Mitglieder durchsetzbar war. Ohne diese Unterstützung, die auch durch unsere Aktion am Schleswig-Holsteinischen Finanzministerium zum Ausdruck gekommen ist, wäre auch dieses Ergebnis sicher nicht zustande gekommen.

## Gleichklang der Statusgruppen

Wichtig ist ein weitgehender Gleichklang der Statusgruppen. Die Besoldungsanpassung sieht in Schleswig-Holstein eine zeit- und inhaltsgleiche Übertragung der dafür unmittelbar geeigneten Elemente des Tarifabschlusses der Länder vor.

Dass dies in Schleswig-Holstein zügig gelungen ist, ist sicher auch der Wahlkampfsituation geschuldet, aber auch unseren Argumenten, die von unseren Mitgliedern auf landes- und kommunaler Ebene tatkräftig unterstützt wurden.

Weiterhin ist der Anschluss geschafft an die TVöD-Tabelle, so dass die nächsten Tarifverhandlungen für Bund und Kommunen nicht mit „kein Bedarf“ seitens der Arbeitgeber blockiert werden können.

## Soziale Komponente

Mit dem Mindestbetrag in Höhe von 75 Euro beinhaltet die Einkommensanpassung auch eine soziale Komponente. Davon profitieren insbesondere die unteren und mittleren Einkommen, wobei die Aufstockungen bis in den Bereich des „gehobenen Dienstes“ hineinreichen.

Für die Beamtinnen und Beamten ist eine Ausgestaltung des Mindestbetrages gelungen, die für die entsprechenden Besoldungsgruppen einen zusätzlichen positiven Effekt hat: die eigentlich vorzunehmende Absenkung der Besoldungsanpassung um 0,2 Prozentpunkte zum Aufbau der Versorgungs-

rücklage wird abgewendet. Denn die Absenkung läuft uns leere, weil sie durch die ungeminderten 75 Euro wieder aufgefüllt wird.

Die soziale Komponente ist dabei nach den Feststellungen des dbb sh kompatibel mit der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes zum Abstandsgebot zwischen den Besoldungsgruppen. Diesem Aspekt werden wir uns ungeachtet dessen in Zusammenarbeit mit unseren Mitgliedsgewerkschaften künftig intensiv zu widmen haben.

## Strukturfragen

Wenn in Einkommensrunden ergänzende strukturelle Themen einbezogen werden, bedeutet das zusätzliche gewerkschaftspolitische Herausforderungen. Denn dies erschwert die Übertragung von Tarifergebnissen auf die Besoldung.

Dies wird am Beispiel der Stufe 6 für die Entgeltgruppen 9 bis 15 deutlich. Die Durchsetzung der bislang vorenthaltenen Stufe war überfällig. Problematisch ist aber, dass dieser Punkt nicht auf die Besoldung übertragen werden kann; hierfür gibt es keinen Anknüpfungspunkt. Das im Tarifbereich durchgesetzte Volumen wird dadurch im Beamtenbereich nicht entsprechend abgebildet.

Deshalb ist es richtig, dass ergänzende Gespräche zur Besoldungsstruktur vereinbart wurden, die wir engagiert und sachorientiert führen werden.

## **Aktuelle Entgelt- und Besoldungstabellen**

Unmittelbar nach der Tarifbeziehungsweise Besoldungsrunde hat der der dbb aktualisierte Tabellen herausgegeben. Diese können bei den

Fachgewerkschaften bezogen oder auf der Homepage des dbb sh abgerufen werden. Mit entsprechenden Auszahlungen ist laut Finanzministerium Ende April zu rechnen.



**dbb**  
**beamtenbund**  
**und tarifunion**  
landesbund  
schleswig-  
holstein

#### Kontakt:

Muhliusstr. 65  
24103 Kiel

Telefon: 0431.67 50 81  
Fax: 0431.67 50 84  
E-Mail: [info@dbbsh.de](mailto:info@dbbsh.de)  
Web: [www.dbbsh.de](http://www.dbbsh.de)

### Der dbb sh ist...

... die Spitzenorganisation der Fachgewerkschaften und -verbände des öffentlichen Dienstes in Schleswig-Holstein. Wir bündeln gemeinsame Interessen unserer Mitgliedsorganisationen, die wir mit der Kraft unserer Solidargemeinschaft vertreten. Bundesweit setzen über 1,2 Millionen Mitglieder auf die Kompetenz des dbb beamtenbund und tarifunion. Das macht uns stark.

### Wir setzen uns unter anderem ein für...

- den Erhalt des Berufsbeamtentums und den daneben bestehenden Tarifbereich
- eine faire Bezahlung sowie realistische Aufstiegschancen
- eine aufgabengerechte Personal- und Sachausstattung
- familienfreundliche, gesundheitsbewusste und alter(n)sgerechte Arbeitsbedingungen
- ein positives Image und eine hohe Wertschätzung des öffentlichen Dienstes
- eine sichere und auskömmliche Altersversorgung

### Wir können Ziele erreichen und Leistungen erbringen, indem...

- wir uns in beamtenrechtlichen Beteiligungsverfahren für ein fortschrittliches Beamtenrecht einschließlich Besoldungs- und Versorgungsanpassungen stark machen
- der dbb als anerkannter Tarifpartner im öffentlichen Dienst Tarifverträge durchsetzt
- wir unseren Forderungen durch Aktionen – für Tarifbeschäftigte auch als Streiks mit Streikgeldunterstützung – Nachdruck verleihen
- wir mit guten Argumenten gegenüber der Politik, relevanten Ministerien und Verbänden sowie durch Öffentlichkeitsarbeit für den öffentlichen Dienst eintreten
- wir über aktuelle Entwicklungen und Handlungsempfehlungen kompetent informieren
- wir im Rahmen unseres Rechtsschutzes individuelle Ansprüche prüfen und durchsetzen
- wir ein Seminarprogramm für den öffentlichen Dienst in Schleswig-Holstein mit günstigen Konditionen auf die Beine stellen
- wir die Personalräte unterstützen, unter Beachtung ihrer Eigenständigkeit und Unabhängigkeit
- wir umfangreiche und kostengünstige Vorsorge- und Konsumangebote anbieten

### Sie können davon profitieren, wenn...

... sie Mitglied in einer der Fachgewerkschaften oder -verbände des dbb sind oder werden. Nur Mitglieder stärken unsere Durchsetzungsfähigkeit, die Lage der Beschäftigten und damit auch sich selbst. Nur Mitglieder können für sich Verbesserungen und Perspektiven erwarten.

Unsere Mitgliedsgewerkschaften gewährleisten mit ihrer Berufsgruppenorientierung einen hohen Praxisbezug zu niedrigen Beiträgen. Gern beraten wir Sie, welche dbb-Gewerkschaft am besten zu Ihnen passt!