

## **Gewerkschaftstag der DVG Niedersachsen am 15.11.2005**

Sehr geehrte Damen und Herren,

Die Deutsche Verwaltungs-Gewerkschaft ist die Bundesfachgewerkschaft im dbb-Beamtenbund und der dbb-tarifunion für alle Beschäftigten der allgemeinen und inneren Verwaltung der Länder.

Sie, meine sehr geehrten Damen und Herren,

repräsentieren einen wesentlichen Teil der Beschäftigten im Kernbereich der Länderverwaltungen - Beamtinnen und Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Der Gewerkschaftstag der DVG Niedersachsen findet alle 4 Jahre statt. Noch bei Ihrem letzten Gewerkschaftstag hätten die Worte „Kernbereich der Länderverwaltungen“ nicht besonders herausgestellt werden müssen. Die Arbeitsbedingungen im öffentlichen Dienst waren weitgehend gleich in allen Bereichen der Verwaltung. Das hat sich seitdem geändert. Die Arbeitsbedingungen im öffentlichen Dienst sind auf vielfältige Weise Veränderungen unterworfen.

Es hat weit reichende Veränderungen gegeben.

Es stehen Gesetzgebungsvorhaben an.

Eine neue Bundesregierung ist im Werden.

Bund und Kommunen haben ein neues Manteltarifrecht ausgehandelt und auch zwischen der Tarifgemeinschaft deutscher Länder und den Gewerkschaften - auch ihrer Dachorganisation dbb-tarifunion - finden Gespräche oder Verhandlungen über moderneres Tarifrecht statt.

Sie haben mich nicht nur als Finanzminister des Landes Niedersachsen eingeladen, sondern natürlich auch als Vorsitzenden der Tarifgemeinschaft deutscher Länder.

Für diese Einladung danke ich herzlich. Gerne nehme ich die Gelegenheit wahr, mich vor diesem Forum zur gegenwärtigen Entwicklung der Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten in der Landesverwaltung zu äußern und Ihnen gleichzeitig einen Ausblick auf die Reform der Strukturen des öffentlichen Dienstrechts zu geben.

Handlungsspielräume werden ganz wesentlich von der Haushaltsslage bestimmt, das dürfte allen klar sein. Deshalb werden Sie mir gestatten, dass ich erst einmal in groben Zügen die Haushaltsslage des Landes darstelle.

Wenn ich auch nur auf die Haushaltsslage des Landes Niedersachsen eingehe, tue ich das als dafür zuständiger Minister, d. h. aber nicht, dass unsere niedersächsischen Probleme nicht auch die Probleme der anderen Mitglieder in der TdL sind. Sie unterscheiden sich nicht wesentlich. Deshalb besteht in den Zielen auch weitgehend Einigkeit. Ich denke, in der jüngsten Vergangenheit ist dies auch klar zum Ausdruck gekommen. Nach meiner Einschätzung wird sich daran sobald auch nichts ändern.

Mein Eindruck war es bisher, dass die dbb-tarifunion, der Sie als Mitglieder der DVG letztlich angehören, die Lage immer realistischer erkannt hat, als das bei Konkurrenzorganisationen zu beobachten ist. Ich setze auf Ihre Bereitschaft, dies auch in den Verhandlungen zu würdigen. Ich habe deshalb mit großem Interesse folgende Passage aus der Entschließung des Bundesgewerkschaftstages 2005 der DVG „Zukunft aktiv gestalten - Chancen sichern“ zur Kenntnis genommen:

„Die DVG unterstützt vorbehaltlos und aktiv die neue Strategie des dbb-Beamtenbund und -tarifunion und der dbb-Jugend von einer passiven Rolle in die Position desjenigen zu wechseln, der mit eigenen Konzepten handelt und sich nicht auf das Reagieren beschränkt.“

Dies höre ich als Verhandlungsführer der Länder gern.

Zunächst also zur Haushaltsslage des Landes Niedersachsen, wie sie sich nach dem Haushaltsplanentwurf 2006 darstellt:

Wie bereits erwähnt, legt die allgemeine Finanzsituation die Handlungsspielräume für künftige Tarifergebnisse und in der Folge mögliche Änderungen in der Besoldung fest. Diese ist, da werde ich niemanden überraschen, dramatisch. Die Verschuldung betrug Mitte vergangenen Jahres mit knapp 45 Mrd. Euro, etwa das Doppelte des jährlichen Haushaltsvolumens. Allein 2,5 Mrd. Euro mussten 2004 für die Zinsen der Kredite ausgegeben werden. Demgegenüber hat sich die Einnahmesituation in den letzten Jahren deutlich verschlechtert. Das Land kann auf Dauer aber nur soviel Geld ausgeben, wie über Steuern, Beiträge und Gebühren eingenommen wird. Jeder weitere Kredit ist eine Belastung kommender Jahre und künftiger Generationen. Ziel der Landesregierung

ist daher die Haushaltskonsolidierung. Das bedeutet: die hohe Nettoverschuldung muss kontinuierlich und deutlich zurückgefahren werden.

Bei der Konsolidierung des Landeshaushaltes müssen leider in allen Bereichen schmerzhaft Einschnitte vorgenommen werden. Das wird nicht ohne Zumutungen möglich sein. Selbstverständlich muss der Personalhaushalt, auf den fast 50 % der Landesausgaben fallen, einen ganz entscheidenden Beitrag leisten. Das geht nun mal nur über Veränderungen beim Personalbestand und durch Einflussnahme auf die Einkommensentwicklung der Beschäftigten.

Wie Sie den Medien entnommen haben werden, bestehen seit längerer Zeit Probleme, einen verfassungsgemäßen Haushalt vorzulegen. Die von der Vorgängerregierung übernommenen Altlasten sind enorm. Nur mittel- bis langfristig wird es deshalb möglich sein, trotz erheblicher Anstrengungen einen Haushalt vorzulegen, der ohne Nettokreditaufnahme auskommt. Wir müssen endlich wieder einen Haushalt vorlegen können, der verfassungsgemäß ist. Wir verfolgen damit keine abstrakten haushaltspolitischen Ziele, sondern

- wir tun dies, um finanzielle Handlungsfreiheit zurückzugewinnen;
- wir tun dies, um künftigen Generationen politischen Gestaltungsspielraum überhaupt erst wieder zu eröffnen und
- wir tun dies, um nicht bereits heute alles Geld auszugeben, das unsere Kinder und Kindeskiner noch nicht einmal erwirtschaftet haben.

Meine sehr geehrten Damen und Herren,

wie bereits erwähnt, muss leider der Personalhaushalt als größter Ausgabenblock seinen Anteil zur Verfolgung dieser Ziele beitragen. Sie wissen, dass wir einige Maßnahmen ergriffen haben – sehr ungern, das möchte ich ausdrücklich betonen –, die uns viel Kritik und Protest eingebracht haben. Niemand nimmt gern Abstriche am Einkommen hin. Der plötzliche Wegfall von so bedeutenden Einkommensbestandteilen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld, an die man sich über Jahrzehnte gewöhnt hat, ist schon ein tiefer Einschnitt. Das ist gar keine Frage.

Ich weiß auch, dass die linearen Erhöhungen in den letzten Jahren unterhalb der Preisentwicklung gelegen haben.

Aber nicht nur weniger Geld tut weh. Zeitgleich betreiben wir einen ganz erheblichen Personalabbau. Und der trifft natürlich nicht nur diejenigen, deren Arbeitsplatz wegfällt und die sich möglicherweise örtlich verändern müssen. Dort, wo es nicht gelingt, Aufgaben zu reduzieren, müssen die in der Landesverwaltung weiterhin Tätigen mehr schaffen als vorher. Die Folge ist eine häufig festzustellende Arbeitsverdichtung.

Wie kann man nun Verständnis erwarten von denjenigen, bei denen zwei Negativfaktoren, nämlich Mehrarbeit bei gleichzeitiger Gehaltsreduzierung, zusammenwirken?

Die Bereitschaft, das zu ertragen, ist eigentlich nur zu erwarten, wenn man das Gefühl vermitteln kann: Es geht gerecht zu. Gerechtigkeit setzt aber voraus, dass es grundsätzlich alle trifft, wenn auch unter Beachtung individuell unterschiedlicher Zumutbarkeit.

Die große Aufgabe, die wir vor uns haben, lässt sich nur bewältigen, wenn alle an einem Strang ziehen. Ich weiß, dass ich für diese Sichtweise Ihre Zustimmung habe. Denn mit Freude und Anerkennung habe ich eine Pressemitteilung Ihres Bundesvorsitzenden vom 22. Juli 2005 zur Kenntnis genommen, die die Überschrift trägt: „Schluss mit einseitigen Zumutungen“.

Und damit komme ich nun zu den Tarifbeschäftigten, die aufgrund der Rechtslage bisher weitgehend verschont geblieben sind.

Wie Sie wissen, stehe ich hier über meinen eigentlichen räumlichen Zuständigkeitsbereich hinaus in besonderer Verantwortung. Das ist mein Vorsitz im Vorstand der Tarifgemeinschaft deutscher Länder, den ich nun schon fast zwei Jahre wahrnehme.

Gestatten Sie mir, die bisherige Entwicklung der Reform des Tarifrechts aus Sicht der Länder darzustellen.

In der Lohnrunde 2003 waren sich die Gewerkschaften und alle drei Arbeitgebersäulen Bund, Länder und Kommunen über die Notwendigkeit der Neugestaltung des Tarifrechts für den öffentlichen Dienst grundsätzlich einig. Es wurde deshalb am 7. Januar 2003 die so genannte Prozessvereinbarung abgeschlossen, die die wesentlichen Eckpunkte der Reform des Tarifrechts enthält und Ihnen in den Grundzügen bekannt sein dürfte.

Bis zum Sommer 2004 verhandelten Bund, VKA und TdL mit den Gewerkschaften intensiv in verschiedenen Projektgruppen über alle Themen der Neugestaltung z.B. allgemeine Arbeitsbedingungen (so genannte Mantelfragen), Arbeitszeit, Vergütung und Eingruppierung.

Da jedoch eine Verständigung mit den Gewerkschaften – die Gründe möchte ich an dieser Stelle nicht weiter vertiefen – nicht möglich war, über die für die TdL wichtigen Themenkomplexe **Arbeitszeit** sowie der **Bezahlungselemente Sonderzuwendung** (so genanntes Weihnachtsgeld) und **Urlaubsgeld** weder innerhalb noch außerhalb dieser Prozessvereinbarung zu verhandeln, sahen sich die Länder – insbesondere unter dem Aspekt der Gleichbehandlung mit den Beamtinnen und Beamten, für die durch die Regelungen des Bundesbesoldungsgesetzes seit 2003 eine landesspezifische Festsetzung der Sonderzahlungen ermöglicht wurde - gezwungen, nach Kündigung der Tarifverträge über die Sonderzuwendung und das Urlaubsgeld im Sommer 2003 auch die Arbeitszeitschriften zum 1.Mai 2004 zu kündigen.

Die Gewerkschaften sahen dies nicht als Zeichen der intensiven Bemühungen der Länder, mit den Gewerkschaften zu einer einvernehmlichen tarifvertraglichen Regelung zu kommen. Sie stellten den Ländern den Stuhl vor die Tür. Sie waren nicht mehr bereit, mit den Ländern überhaupt weitere Gespräche über eine Modernisierung des Tarifrechts für den öffentlichen Dienst zu führen.

Damit nahmen die Gewerkschaften den Ländern jede Möglichkeit, Einfluss auf die weitere Gestaltung des neuen Tarifrechts für den öffentlichen Dienst zu nehmen und insbesondere spezifische Vorstellungen für diejenigen Beschäftigten einzubringen, die überwiegend oder ausschließlich in den Ländern tätig sind, z.B. Lehrer, Angestellte an den Hochschulen oder Universitätskliniken.

Gleichwohl haben die Länder weiterhin ihre Verhandlungsbereitschaft signalisiert und auch nach Abschluss des TVöD mit Bund und VKA am 9.Februar 2005 versucht, in Gesprächen mit den Gewerkschaften Lösungen zu finden, weil auch aus Sicht der Länder der BAT in vielen Punkten reformbedürftig ist.

Den erneuten Abbruch der Gespräche durch die Gewerkschaften am 25. April 2005 haben wir sehr bedauert.

Deshalb habe ich auch in meiner Eigenschaft als TdL-Vorsitzender an die jeweiligen Bundesvorsitzenden der Gewerkschaften ver.di und dbb- tarifunion mit Schreiben vom 28. April 2005 erneut die Verhandlungsbereitschaft der TdL erklärt und dabei insbesondere für die Bereiche Wissenschaft und Uniklinika nach dem bisherigen Verlauf der Gespräche Anhaltspunkte für eine Einigung gesehen.

Im August 2005 erfolgte dann das Angebot, in erneuten Gesprächen die Verständigungsmöglichkeiten mit der TdL auszuloten.

Dieses Gesprächsangebot hat die TdL sehr gerne aufgegriffen. Seit September werden in verschiedenen Arbeitskreisen die Möglichkeiten einer tarifvertraglichen Regelung zur Modernisierung des Tarifrechts intensiv erörtert.

Ich bin weiterhin der Auffassung, dass es bei gutem Willen möglich sein sollte, zu einer für beide Seiten befriedigenden Lösung zu kommen.

Gestatten Sie mir jedoch heute auch die Feststellung, dass eine deckungsgleiche Übernahme der Regelungen des TVöD, wie sie der Bund und die Vereinigung kommunaler Arbeitgeberverbände (VKA) zum 1. Oktober 2005 in Kraft gesetzt haben, für die TdL nicht vorstellbar ist.

Bereits an anderer Stelle hatte ich darauf hingewiesen, dass die länderspezifischen Aufgabenbereiche im öffentlichen Dienst in diesem Tarifwerk nicht berücksichtigt werden konnten und sich unter Einbeziehung der Beschäftigten in diesen Einrichtungen auch in den Ländern eine völlig andere Personalstruktur ergibt, die sich zwangsläufig auf die neu vereinbarten Entgelte auswirken muss.

Auch ein Blick auf die klar erkennbaren kostenträchtigen Elemente der Tarifeinigung im TVöD sei unter dem Aspekt der Belastung der Landeshaushalte gestattet.

An erster Stelle darf ich Ihnen die vereinbarten Einmalzahlungen für die Jahre 2005 bis 2007 jeweils in Höhe von 300 € pro Jahr nennen. Diese Zahlungen würden bei

Übernahme des Tarifabschlusses durch die TdL allein den niedersächsischen Landeshaushalt mit rund 15 Mio.€ belasten.

Wesentlich schmerzhafter träge den niedersächsischen Landeshaushalt eine Übernahme der Tarifeinigung Bund/VKA mit Ihnen und ver.di zum bisherigen Weihnachts – und Urlaubsgeld.

Die Gewährung dieser Sonderzahlungen in der bisherigen, vor der Kündigung gewährten Höhe von 82,14 %, einer Monatsvergütung für Weihnachtsgeld sowie eines Urlaubsgeldes von 255,85 € bzw. 332,34 € hätte für Niedersachsen – nur im Tarifbereich, das muss ich ausdrücklich nochmals betonen - zusätzliche Kosten von 132,6 Mio. € zur Folge.

Gleichwohl wiederhole ich gern meine Zuversicht, in den kommenden Wochen insbesondere mit Ihrer Dachorganisation dbb-tarifunion zu einer Lösung zu kommen, die dem dringenden Wunsch beider Seiten nach einem modernen Tarifrecht und gleichzeitig der Haushaltslage in den Ländern gerecht wird.

Gestatten Sie mir nun, meine sehr geehrten Damen und Herren, einige Anmerkungen und Ausblicke **zur Reform der Strukturen des öffentlichen Dienstrechts.**

wie ich bereits auf der Gewerkschaftspolitischen Arbeitstagung des dbb beamtenbund und -tarifunion 2004 am 13. Januar 2004 in Bad Kissingen betont habe, ist das Dienstrecht der Beamten – also das Beamten-, Besoldungs- und Versorgungsrecht – nach meiner Überzeugung ein wesentlicher Faktor für die Bewältigung zukünftiger Herausforderungen. Durch diese Rechtsmaterien wird zum Beispiel der berufliche Werdegang der Bediensteten vorgezeichnet, ihre Leistungsmotivation beeinflusst, es werden die Handlungsmöglichkeiten des Dienstherrn bei der Umstrukturierung der Verwaltungsorganisation beschrieben, das Einkommen der Aktiven und die Versorgung der Pensionäre geregelt. Letztlich wird damit auch ein wesentlicher Anteil der öffentlichen Haushalte gesteuert.

Das aktuelle Dienstrecht ist – in den Teilgebieten unterschiedlich – im Großen und Ganzen aber noch zutreffend mit dem Begriff „Einheitlichkeit“ zu kennzeichnen. Dieser Zustand währt seit etwa 25 Jahren, unbeschadet der zahlreichen Wandlungen des Rechtsgebietes.

Groß ist die Einheitlichkeit – noch – auf den Gebieten Besoldungs- und Versorgungsrecht, vielgestaltig dagegen auf den Gebieten Laufbahnrecht, Arbeitszeitrecht und Sonderzahlungsrecht.

In die Diskussion um die Reform des öffentlichen Dienstrechts der Beamten werden Forderungen nach mehr Öffnung zugunsten regionaler Gestaltungsmöglichkeiten bis hin zur vollständigen Freigabe des Besoldungsrechts der Beamten für eigenständige Regelungen der jeweiligen Dienstherrn erhoben.

Meine sehr geehrten Damen und Herren,

die Einheit des Dienstrechts hat in den vergangenen Jahrzehnten manches Positive bewirkt. Insbesondere hat sie den für finanzschwache Länder ruinösen Wettbewerb beseitigt, der bis Anfang der 70er Jahre herrschte. Gleichwohl gilt es heute, neue Wege zur Bewältigung bestehender und zukünftiger Probleme zu beschreiten.

Ich bin der Auffassung, dass sich ein in **grundsätzlichen** Dingen einheitliches Dienstrecht bei allen Dienstherrn auf der einen Seite und eigenständige Regelungen nach sachlichen Gesichtspunkten auf der anderen Seite nicht ausschließen. Daher sollten meiner Meinung nach vor allem die Grundstrukturen des Beamtenverhältnisses und des Laufbahnrechts einheitlich bleiben, denn einheitliche Grundlagen des Dienstrechts bewirken eine vergleichbare Qualifikation der Beamtinnen und Beamten. Das wiederum ermöglicht eine gleichmäßige Qualität des Verwaltungshandelns in allen Bereichen staatlicher Tätigkeit. Einheitliche Grundlagen des Dienstrechts erleichtern auch den Personalaustausch zwischen einzelnen Dienstherrn. Das erscheint mir wichtig, wichtiger als die Überlegungen, wie das Dienstrecht den Austausch von Führungskräften mit der Privatwirtschaft weiter erleichtern könnte.

Ob essentielle Elemente der Besoldung wie das Grundgehalt einheitlich bleiben (können), wird sich erst noch zeigen. Es wird wesentlich davon abhängen, ob die neue Bundesregierung den Vorschlag der wieder eingesetzten Föderalismuskommission, den Ländern die Kompetenzen für die Besoldung ihrer Beamten zu übertragen, „transportiert“ und eine Zwei-Drittel-Mehrheit im Bundestag und Bundesrat zur Änderung der Verfassung finden wird.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> dpa-Meldung vom 02.11.05

Bei den Nebenbezügen kann die Einheitlichkeit der Besoldung auch ohne Verfassungsänderung aufgelöst werden, nämlich durch einfaches Bundesgesetz, das der Zustimmung durch den Bundesrat bedarf. Zuletzt ist dies beim Urlaubsgeld und der Sonderzuwendung geschehen. Was sich hier in den letzten Monaten vollzogen hat, ist ein anschauliches Beispiel für die Effekte, die sich nach einer Öffnung bestimmter Gebiete des Dienstrechts einstellen. Deshalb gilt es, in den Reformüberlegungen sorgfältig Vor- und Nachteile einer Freigabe gegeneinander abzuwägen.

Meine sehr geehrten Damen und Herren,

wie Ihnen allen bekannt ist, hat sich die, heute darf man sicher schon von der „alten“ Bundesregierung sprechen, hat sich also die „alte“ Bundesregierung an einer Reform der Strukturen des öffentlichen Dienstrechts versucht.

Die Inhalte des dem Bundesrat noch im Oktober zugeleiteten Gesetzentwurfs knüpfen an die im vorigen Jahr (Oktober 2004) von Bundesinnenminister Otto Schily, dem Bundesvorsitzenden des dbb Beamtenbund und -tarifunion, Peter Heesen, und dem Bundesvorsitzenden der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, Frank Bsirske, aufgezeigten Eckpunkte „Neue Wege im öffentlichen Dienst“ an. Die Kernpunkte stellen die Einführung eines leistungsbezogenes Bezahlungssystems sowie die Öffnung des Laufbahnrechts dar. Dies waren auch stets niedersächsische Forderungen. Insbesondere die Einführung eines leistungsbezogenen Bezahlungssystems ermöglicht eine stärkere Verknüpfung des individuellen Einkommens mit den tatsächlich erbrachten Arbeitsergebnissen und wird nach meiner Einschätzung einen Anreiz zu noch mehr Leistung und Effizienz im öffentlichen Dienst schaffen.

Leider ist es der „alten“ Bundesregierung nicht gelungen, die fruchtbare Zusammenarbeit mit den führenden Gewerkschaftsvorsitzenden zu nutzen. Denn das „Arbeitsergebnis“ dieser monatelangen Zusammenarbeit, der Gesetzentwurf zur Reform der Strukturen des öffentlichen Dienstrechts - Strukturreformgesetz -, vermag **nicht** zu überzeugen. Es bestehen - nicht nur bei mir - gegen große Teile des Gesetzes erhebliche bis hin zu verfassungsrechtliche<sup>2</sup> Bedenken.

---

<sup>2</sup> Bzgl. der Bezahlungsbandbreiten (Einrichtung eines Bezahlungskorridors) z. B. wird es ganz wesentlich darauf ankommen, wie sich eine evtl. Absenkung des Basisgehalts um bis zu 5 %, bei gleichzeitiger Abschaffung personenstandsbezogener Zuschläge mit dem Alimentationsprinzip vereinbaren lässt! Die versorgungsrechtliche Berücksichtigung des im Lebensdurchschnitt erreichten individuellen Grundgehaltes des Beamten entspricht in seiner

Die Stellungnahme des Bundesrates (in seiner Sitzung am 14.10.05; Drs 615/05) fiel insofern auch eindeutig aus:

Die Bundesregierung wurde ersucht, den Gesetzentwurf zu überarbeiten und ggfs. vorliegende Ergebnisse der Föderalismusdiskussion zu berücksichtigen.

Beanstandet wurde vorrangig, dass der Gesetzentwurf

- insbesondere wegen des vorgesehenen dauerhaften Nebeneinanders von zwei unterschiedlichen Bezahlungsregelungen rechtlich überaus kompliziert und damit für den Verwaltungsvollzug nur schwer umsetzbar sowie für die Betroffenen wenig transparent ist,
- einen bürokratischen und damit einhergehend einen finanziellen Mehraufwand verursacht, weil allein die Umsetzung des Gesetzes zu umfangreichen normativen Folgeregelungen zwingen und damit zu einem spürbaren Personalmehraufwand führen würde,
- die Länder durch die im Gesetz enthaltenen Vorgaben für die Vergabe der leistungsabhängigen Bezügebestandteile in ihrem Gestaltungsspielraum, beispielsweise durch die zwingende Vorgabe einer mindestens im Zweijahresturnus durchzuführenden allgemeinen Beurteilungsrunde, beschränkt werden würden und
- ein neues Verfahren zur Leistungsfeststellung neben dem beamtenrechtlichen Beurteilungsverfahren entwickelt werden müsste. Manche Länder müssten sogar in einigen Verwaltungsbereichen erstmals ein Beurteilungssystem einführen. In der praktischen Umsetzung sieht der Gesetzentwurf nämlich eine Leistungsbewertung vor, die nicht nur alle Beamten umfassen soll, sondern als wesentliches Element eine neue Führungs- und Kommunikationsstruktur vorsieht. Dies würde eine intensive Schulung der Führungskräfte voraussetzen, Qualitätsmaßstäbe wie Kostenvergleiche, Folgewirkungen, Bestand der Entscheidungen vor Gerichten o. ä. wären zu entwickeln. Auch Lehrkräfte wären erstmalig in ein einheitliches Leistungsbewertungssystem einzubeziehen.

Meine sehr geehrten Damen und Herren,

---

konkreten Ausgestaltung der Berechnungssystematik der gesetzlichen Rentenversicherung auf der Grundlage des durchschnittlich erzielten Lebensarbeitseinkommens. Wegen des Verstoßes gegen den Grundsatz der amtsgemäßen

dies sind nur einige Bereiche, die noch einmal gründlich zu überdenken sind.

Eins ist jedoch unbestritten:

Die beamtenrechtlichen Dienstrechtsstrukturen müssen - und da sind wir uns sicher alle einig - auf neue, zukunftsorientierte Anforderungen vorbereitet werden, um die Leistungs- und Kostenorientierung des öffentlichen Dienstes zu fördern und die Qualität und Wirtschaftlichkeit der öffentlichen Aufgabenerfüllung zu verbessern.

Gerade für den sensiblen Bereich des Bezahlsrechts gilt:

Es ist sicherlich ein schwieriges Unterfangen, ein nicht nur taugliches, sondern auch gerechtes Bezahlungssystem zu entwickeln, unmöglich ist es aber nicht. Der

Hochschulbereich hat uns vorgemacht, dass es realisierbar ist, auch im Bereich des öffentlichen Dienstes ein derartiges leistungsabhängiges, flexibles Bezahlungssystem mit variablen Leistungsbezügen einzuführen. Diesem Beispiel sollten wir folgen.

Dabei ist eine Bezahlung, die sich an Leistung orientiert, im Besoldungsrecht nicht neu.

Das (Dienstrechts-)Reformgesetz von 1997 hat erstmals Leistungselemente in die

Besoldung eingeführt. Wie Sie alle wissen, konnten wir in Niedersachsen - ebenso wie die meisten anderen Bundesländer - von den gebotenen Möglichkeiten keinen Gebrauch machen. Die Gründe hierfür lagen überwiegend im haushaltswirtschaftlichen Bereich. Es gab allerdings auch sachliche Vorbehalte gegen die Tauglichkeit des Instrumentariums.

Gleichwohl sollten wir einen erneuten Versuch unternehmen, die leistungsadäquate Besoldung auf breiter Basis einzuführen und nicht nur Eliten zu honorieren.

Fakt ist aber leider, dass die Kassenlage schlecht ist und daher die Umgestaltung des gegenwärtigen Besoldungssystems in eine leistungsorientierte Besoldung nur kostenneutral erfolgen kann.

Die durch die Reform frei werdenden Mittel sollen den Beschäftigten aber nicht vorenthalten werden. Sie sollen tatsächlich für Leistungsbezahlung zur Verfügung stehen. Es darf nicht noch einmal dazu kommen, Erwartungen zu enttäuschen. Ein zukunftsfähiger öffentlicher Dienst kann die an ihn gestellten hohen Anforderungen nur mit qualifizierten und motivierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erfüllen. Deshalb muss das Dienstrecht optimale Rahmenbedingungen für eine Personalgewinnung und -entwicklung setzen, die den Zugang zum öffentlichen Dienst sowie den Aufstieg im öffentlichen Dienst in dieser Weise steuert und Leistungsfähigkeit, Leistungsbereitschaft

---

Versorgung bestehen hiergegen verfassungsrechtliche Bedenken.

und Mobilität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stärkt. Und, ein moderner öffentlicher Dienst braucht verlässliche Partner, auf beiden Seiten.

Es ist mir – darauf habe ich bereits eingangs hingewiesen - überdies ein großes Anliegen, weitestgehend für einen Gleichklang mit den Tarifbeschäftigten zu sorgen, wobei mir insofern meine derzeitige Funktion als Vorsitzender im Vorstand der TdL zu Gute kommt.

Die Position der Länder ist insoweit nicht einfach. Gerade für die Bereiche, in denen der Unterschied zwischen den Statusgruppen auf Landesebene derzeit am deutlichsten zutage tritt – Arbeitszeit, Sonderzuwendung und Urlaubsgeld – haben Bund und Kommunen nicht nur für die Länder unannehmbare Regelungen getroffen, sondern darüber hinaus auch durch die so genannte Meistbegünstigungsklausel den Verhandlungsspielraum auf Gewerkschaftsseite künstlich eingeschränkt. Dieses Verhandlungsergebnis, an dem die TdL nicht beteiligt war, erschwert es, insoweit zu einem Gleichklang zwischen den Statusgruppen zu kommen.

Die Annäherung des Beamtenrechts und hier insbesondere des Besoldungsrechts an die tarifvertraglichen Regelungen kann und wird nicht so erfolgen, dass Bestimmungen des Tarifrechts, die für die Länder nicht finanzierbar sind, auf den Beamtenbereich übertragen werden und so noch um ein Vielfaches größere Haushaltslöcher reißen. Ein Gleichklang zwischen Beamten und Tarifbeschäftigten lässt sich nur dann erreichen, wenn eine Gesamtlösung gefunden wird, bei der beide Bereiche harmonisiert werden. Eine künstliche Einschränkung der Verhandlungsmacht der Gewerkschaften, wie sie durch die Meistbegünstigungsklausel entstanden ist, macht aber eine solche Gesamtlösung unmöglich. Umso dringender wird dieses Problem, wenn tatsächlich die Gesetzeskompetenz für das Status- und Besoldungsrecht der Landesbeamten noch stärker auf die Länder verlagert werden sollte.

Ich hoffe und baue auf Ihre Unterstützung im Kollegenkreis, wenn es darum geht, auf Ebene der Länder die Verhandlungsmacht zurückzugewinnen, die nötig ist, um für alle Statusgruppen wieder zu Bestimmungen zu kommen, dass für vergleichbare Arbeiten vergleichbare Arbeitsbedingungen und vergleichbare Vergütungen gewährt werden.

Sie sehen, meine Damen und Herren,

es wird eine große gemeinsame Aufgabe bleiben, trotz schlechter Kassenlage Lösungsansätze zu finden, die von allen Beschäftigten akzeptiert werden können. Ich darf Ihnen an dieser Stelle aber versichern, dass die niedersächsische Landesregierung den Reformprozess auch weiterhin konstruktiv begleiten wird.

Meine sehr geehrten Damen und Herren,

laut Duden bedeutet „Reform“ nicht nur „Umgestaltung“ und „Neuordnung“, sondern auch die „Verbesserung des Bestehenden“. Lassen Sie uns gemeinsam an dieser „Verbesserung“ mitwirken.

Ich danke Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit.