

Sperrfrist Redebeginn!
Es gilt das gesprochene Wort

Christopher Vogt, MdL
Vorsitzender

Anita Klahn, MdL
Stellvertretender Vorsitzender

Oliver Kumbartzky, MdL
Parlamentarischer Geschäftsführer

Nr. 185/2019
Kiel, Mittwoch, 15. Mai 2019

Finanzen/ Besoldungs- und Versorgungsanpassung in S-H

Annabell Krämer zu TOP 11 „Besoldungs- und Versorgungsanpassung in S-H“

In ihrer Rede zu TOP 11 („Besoldungs- und Versorgungsanpassung in S-H“) erklärt die finanzpolitische Sprecherin der FDP-Landtagsfraktion, **Annabell Krämer**:

„Mit dem Gesetz zur Besoldungs- und Versorgungsanpassung in Schleswig-Holstein werden die linearen Anpassungen aus der Tarifeinigung für die Beschäftigten der Länder vom März zeitgleich auf unsere Beamten, Richter und Versorgungsempfänger übertragen. Unser Dank für den erzielten Konsens gilt den Verhandlungsführern der Spitzenorganisationen und der Finanzministerin.

3,01 Prozent Gehaltsanpassung rückwirkend zum 1. Januar 2019 und insgesamt 8 Prozent Gehaltserhöhung nach der letzten Anpassungsstufe am 1. Januar 2020 sind ein außerordentlich gutes Ergebnis, das einen realen Kaufkraftgewinn für unsere aktiven und pensionierten Landesdiener bedeutet. Zudem erhalten die aktiven Beamten im Oktober eine Einmalzahlung von 100 Euro. Damit gewähren wir ihnen einen vollständigen Ausgleich für die nicht sofortige Übernahme der strukturellen Komponente des Tarifabschlusses.

Ich möchte nicht verhehlen, dass wir mit diesem Tarifabschluss an unsere finanzielle Schmerzgrenze gehen. Möglich wird dieser Kraftakt nur durch die im Landeshaushalt getroffene Vorsorge. Jene Vorsorge übrigens, die die SPD im Rahmen der Haushaltsanträge in dieser Höhe für überflüssig hielt und um satte 40 Millionen Euro kürzen wollte!

Wie dem letzten Personalbericht des Landes zu entnehmen ist, werden bis 2029 rund 18.500 Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse durch Erreichen der Altersgrenze beendet.

Dies entspricht rund 27 Prozent des gesamten Personalbestands. Das Land steht somit zum einen vor großen Herausforderungen bei der Personalgewinnung und zum anderen vor großen Herausforderungen bei der Bewältigung der Pensionsaufwendungen.

Von den diesjährigen Mehrausgaben in Höhe von 102 Millionen Euro durch die Übernahme des Tarifabschlusses entfallen über 37 Prozent auf die Pensionäre. In den Jahren 2020 und 2021 steigt der Ausgabenanteil auf knapp 39 Prozent. Diese Zahlen sind Ausdruck der demographischen Entwicklung und das Ergebnis früherer Verbeamtungswellen.

Schleswig-Holstein hat in der Vergangenheit kaum Vorsorge für die Pensionsaufwendungen getroffen und macht dies aufgrund der begrenzten finanziellen Möglichkeiten auch jetzt noch in zu geringem Umfang. Wir müssen hier ehrlich sein. Wir werden bald knapp 30 Prozent der gesamten Personalkosten des Landes für Ruheständler aufwenden. Wir haben zwar einen Versorgungsfonds, den wir voraussichtlich bis ins Jahr 2025 mit weiteren Mitteln ausstatten werden. Doch mit diesem Versorgungsfonds werden wir die steigenden Belastungen für den Landeshaushalt lediglich abfedern und langfristig nicht stoppen können. Die Versorgungslast ist ebenso wie der Sanierungsstau ein bedeutsamer Teil unserer impliziten Verschuldung, die wir gedanklich immer zu unseren Schulden am Kreditmarkt hinzurechnen müssen.

Es ist deshalb höchste Zeit zum Umdenken. Auch bei den Pensionen bedarf es dringend eines Nachhaltigkeitsfaktors! Während das Rentenniveau bis 2030 auf 43 Prozent gesenkt werden soll, verbleibt das Pensionsniveau bei bis zu 71,75 Prozent, und zwar gezahlt auf das letzte und somit in der Regel höchste Gehalt und nicht wie beim Rentner auf das durchschnittliche Einkommen eines ganzen Arbeitslebens.

Ich gönne unseren Pensionären jeden Euro, aber das System muss tragfähig bleiben. Sonst ist langfristig niemandem geholfen. Zukünftige Generationen von Steuerzahlern müssen in der Lage sein, die Personalkosten des öffentlichen Dienstes zu tragen.

Zur erforderlichen Personalgewinnung: Wir befinden uns mit anderen Ländern, aber auch mit der freien Wirtschaft in einem harten Wettbewerb um die besten Nachwuchskräfte. Diesem Wettbewerb muss sich Schleswig-Holstein permanent stellen. Wir müssen somit weitere konkrete Schritte in die Wege leiten, um unseren öffentlichen Dienst leistungsfähig zu halten und noch leistungsfähiger zu machen.

Zur Sicherstellung des Abstandsgebots und der Einfügung in eine grundlegend überarbeitete Besoldungsstruktur werden wir erforderliche strukturelle Verbesserungen wie die Stärkung der Einstiegsämter in einem gesonderten Gesetzgebungsverfahren aufgreifen.

Im Kontext der geplanten Besoldungsstrukturreform müssen wir uns folgende Fragen stellen:

- Sind die Einstiegsgehälter noch angemessen?
- Sind die Eingruppierungen anforderungsgerecht?
- Gibt es genügend Aufstiegsmöglichkeiten?

Ich freue mich auf die weiteren Schritte, die wir im Rahmen unserer finanziellen Möglichkeiten gehen werden, damit sich Schleswig-Holstein als moderner und attraktiver Arbeitgeber präsentiert.

Zufriedenes und motiviertes Personal sind der Garant dafür, dass das Land seine Aufgaben als Dienstleister für die Bürgerinnen und Bürger effizient und in hoher Qualität erfüllen kann.“