Südschleswigscher Wählerverband

SSW

Rede
Kiel, 16.09.2015

Pressesprecher Per Dittrich, Tel. (04 31) 988 13 83

Düsternbrooker Weg 70
24105 Kiel

Tel. (04 31) 988 13 80
Fax (04 31) 988 13 82

Norderstraße 74
24939 Flensburg

Tel. (04 61) 144 08 300
Fax (04 61) 155 08 305

E-Mail: info@ssw.de

Modernisiertes Landesbeamtenrecht entspringt dem Wunsch vieler Beamtinnen und Beamte

Lars Harms zu TOP 3 - Gesetzentwurf zur Modernisierung des Landesbeamtenrechts

Nachdem Otto von Bismarck 1849 einer der ersten Berufspolitiker Deutschlands geworden war, schrieb er einem Abgeordneten-Kollegen: „ Mit schlechten Gesetzen und guten Beamten lässt sich immer noch regieren. Bei schlechten Beamten aber helfen uns die besten Gesetze nichts.“ Gesetze müssen nämlich umgesetzt werden; und das tun keine Maschinen, sondern echte Menschen. Von ihrer Einsatzbereitschaft hängt unser Gemeinwesen ab. Schlechte Beamte sind keine schlechten Menschen, sondern sie leisten schlechte Arbeit, wenn sie unmotiviert oder unzufrieden sind. Wir sind also als Gesetzgeber gut beraten, sowohl bei der Auswahl der Beamten umsichtig zu sein, als auch im Laufe des Berufslebens Rahmen zu schaffen, die die Beamten unterstützen und ihre Sorgen ernst nehmen. Das tut der Innenminister und legt ein ganzes Bündel von Maßnahmen vor.

Die Modernisierung des Beamtenrechts hat auch etwas mit der demografischen Entwicklung zu tun. Der öffentliche Dienst konkurriert jetzt

um wenige Neueinsteiger, während gleichzeitig tausende Beamte aus Altersgründen ausscheiden werden. Die Decke wird also dünn. Darum ist es gut, dass der Gesetzentwurf an beiden Punkten ansetzt und Maßnahmen vorstellt, um einerseits Nachwuchskräfte zu rekrutieren und andererseits die Potenziale älterer Beschäftigter besser zu nutzen. Darüber hinaus ist die Flexibilisierung und Vereinfachung des Beamtenrechts längst überfällig. Die Zahl der Beamtenratgeber wächst ins Unermessliche, weil die Leistungsregelungen immer komplizierter werden. Das muss sich ändern.

Viele Regelungen im komplizierten Beamtenrecht sind in Wirklichkeit Verbote. Darum werden unter anderem die Hinzuverdienstregelungen für Verwendungen im öffentlichen Dienst durch das vorliegende Gesetz verbessert. Dass ein Beamter im Ruhestand nicht als Mentor eingesetzt werden kann, hängt doch genau mit diesem Regelungen zusammen. Da lassen wir aus Prinzip manches Engagement brach liegen und verschwenden Potenziale. Das hätte eigentlich schon viel früher optimiert werden müssen – aber es ist gut, dass es jetzt angepackt wird.

Teilzeit ist eine Form der Beschäftigung, mit der sich viele Vorgesetzte immer noch schwer tun. Teilzeit im Team heißt für den Chef Mehrarbeit, weil der Koordinierungsaufwand steigt, andererseits ist Teilzeit für den betreffenden Beamten, vor allem wenn sie aus familiären Gründen nur vorübergehend ist, ein enormer Gewinn an Lebensqualität. Die Familienpflegezeit ist dabei eine besondere Form der Teilzeitbeschäftigung, die jetzt fest im Beamtenrecht des Landes Schleswig-Holstein verankert wird. Ob die entsprechende Vorschrift so detailliert sein muss, sei dahin gestellt. Aber das neue Recht bietet Pflegepersonen eine erhebliche Unterstützung. Wer sich einmal um einen pflegebedürftigen Angehörigen gekümmert hat, weiß, welcher enorme zeitliche Aufwand damit verbunden ist. Das ist in den seltensten Fällen mit einer Vollzeitbeschäftigung zu verbinden. Darum ist die Erweiterung des Landesbeamtengesetzes um den Anspruch auf Pflegezeit für Beamtinnen und Beamten eine gute Idee. Das neue Gesetz entlastet den Pflegenden und erhält gleichzeitig dem öffentlichen Dienst einen engagierten Beschäftigten. Neu und gut ist dabei, dass ein Anspruch besteht. Das Gesetz verzichtet darauf, den Pflegenden auch noch zum Bittsteller zu degradieren.

Das findet unsere ausdrückliche Unterstützung. Ich würde mir wünschen, dass auch viele Männer diese Möglichkeit nutzen.

Da Teilzeit nicht nur wegen familiärer Gründe zum Tragen kommt, ist das neue Altersteilzeitmodell 63plus ausdrücklich zu loben. Die neue Regelung entspringt dem Wunsch vieler Beamtinnen und Beamte, sich weiterhin beruflich zu engagieren. Außerdem lehnen viele einen abrupten Wechsel von

100 % auf Null ab. Der gleitende Übergang ist also im Interesse der Beschäftigten und entlastet gleichzeitig den Arbeitgeber, der langfristiger und etwas entlasteter planen kann. Allerdings sollten wir die Entwicklung genau beobachten, um zu sehen, ob die Modelle, zwischen denen der Beamte wählen kann, tatsächlich auch den Wünschen entsprechen. Alles in allem ist aber das neue wird das neue Beamtenrecht moderner und entspricht dann auch mehr der Lebenswirklichkeit.