

Deutsche Verwaltungs-Gewerkschaft



Leitbild
für
ein modernes und
zukunftsorientiertes Dienstrecht
in den Bundesländern
nach der Föderalismusreform I

Präambel:

Die DVG bekennt sich zum verfassungsrechtlich verankerten Berufsbeamtentum. Wir lehnen eine Angleichung an die Rechtsverhältnisse der Tarifbeschäftigten ebenso ab wie eine Beschränkung des Berufsbeamtentums auf wenige vermeintlich hoheitliche Aufgabenbereiche. Der Staat kann seinem verfassungsrechtlichen Auftrag hinsichtlich Rechtssicherheit und Gewährleistung vergleichbarer Lebensverhältnisse nur mit einem gut funktionierenden Öffentlichen Dienst gerecht werden. Die Verwaltungsbeamtinnen und -beamten tragen hierzu mit der Wahrnehmung hoheitlicher Aufgaben einen wesentlichen Anteil bei, leisten somit einen wichtigen Beitrag für das Allgemeinwohl und stellen einen entscheidenden Standortvorteil für Deutschland in Europa dar.

Durch die Dienstrechtsreform muss die Balance zwischen der Alimentations- und Versorgungsverpflichtung des Staates auf der einen und dem spezifischen beamtenrechtlichen Dienst- und Treueverhältnis auf der anderen Seite gewährleistet sein. Eine auf die Zukunft ausgerichtete und an ein modernes Personalmanagement angelehnte Dienstrechtsreform muss sich zwingend mit der Frage der Vereinbarkeit der familiären Belange mit denen des Erwerbslebens auseinandersetzen. Im Ergebnis muss die Dienstrechtsreform den individuellen Lebensentwürfen der Beamtinnen und Beamten gleichermaßen gerecht werden.

Die anstehenden Dienstrechtsreformen in den Ländern können nur erfolgreich sein, wenn die Politik die Interessenvertretungen der Beamtinnen und Beamten frühzeitig und umfassend in den Prozess einbindet. In diesem Zusammenhang ist es zwingend erforderlich, die beamtenrechtlichen Beteiligungsverfahren als spezielle Ausformung der Koalitionsfreiheit des Art. 9 Abs. 3 GG wesentlich wirkungsvoller zu gestalten.

Im Zuge der Ausgestaltung der Dienstrechtsreform müssen Gründlichkeit und Sorgfalt absoluten Vorrang genießen. Eine Verknüpfung der Dienstrechtsreform mit anderen Bereichen des Dienstrechts, wie beispielsweise dem Personalvertretungsrecht, wird seitens der DVG strikt abgelehnt.

Laufbahnrecht:

Im Zuge der Laufbahnreform muss zwingend eine Laufbahn für die Allgemeine Innere Verwaltung erhalten bleiben, die in ihrer Durchlässigkeit den Anforderungen moderner Personalentwicklung Rechnung trägt.

Die bislang bewährten Mechanismen, Vorbereitungsdienst und Laufbahnprüfung, müssen ebenfalls zwingend beibehalten werden; andere Bewerber müssen über qualitativ entsprechende fachliche Qualifikationen verfügen. Die Einstellung anderer Bewerber ist nur zulässig, wenn kein adäquat qualifizierter Laufbahnbewerber bzw. Tarifbeschäftigter aus dem öffentlichen Dienst für einen zu besetzenden Dienstposten vorhanden ist.

Losgelöst von der differenzierten Diskussion um die Zahl von Laufbahngruppen und -zweigen fordert die DVG einheitliche Einstiegsebenen, abhängig von der Qualifikation für den zu besetzenden Dienstposten. In diesem Zusammenhang fordert die DVG die Aufhebung der Suspendierung der Eingangsbesoldung A 10 für den gehobenen Dienst (in Gänze) aus dem Jahr 1975, da keinerlei objektive Gründe für eine Ungleichbehandlung zu den technischen Kollegen erkennbar sind.

Die Durchlässigkeit der derzeitigen Laufbahngruppen muss verbessert werden. Durch die Neugestaltung des Laufbahnrechts dürfen keine zusätzlichen Aufstiegschranken geschaffen werden.

Der prüfungsfreie Aufstieg muss gleichberechtigt neben dem Prüfungsaufstieg weiterhin möglich sein und darf besoldungsgruppenmäßig nicht beschränkt sein.

Grundvoraussetzung einer Mobilitätssicherung in Folge der Föderalismusreform I ist die wechselseitige Anerkennung der im Bund bzw. in den Ländern erworbenen Laufbahnbefähigungen durch die Dienstherrn. Für die Umsetzung dieser fundamentalen Forderung ist die Ständigen Konferenz der Innenminister und Senatoren der Länder (IMK) aus unserer Sicht der fachlich und organisatorisch zuständige Ansprechpartner.

Die Fortbildungskonzeption und die Personalentwicklungskonzepte der Länder sind vor dem Hintergrund der geforderten Durchlässigkeit im Laufbahnrecht ebenfalls neu zu regeln. Aus Sicht der DVG muss ein Recht auf Fort- und Weiterbildung zwingend Einlass in die neuen gesetzlichen Regelungen finden, da nur so die Qualität der Aufgabenerledigung unter Berücksichtigung der Veränderungen im Bildungssystem und der beruflichen Anforderungen nachhaltig sichergestellt werden kann.

Nach den Regelungen des BeamtStG soll künftig im Vorfeld der Verbeamtung auf Lebenszeit an die Beurteilung der Leistungen in der Probezeit ein strenger Maßstab angelegt werden. Dies stellt gegenüber der derzeitigen Praxis eine Verschärfung dar, die sich aber nicht einseitig negativ zu Lasten der betroffenen Beamtinnen und Beamten auf Probe auswirken darf. Um eine unzulässige Selektion aufgrund sachfremder Erwägungen zu vermeiden, ist die Beibehaltung der derzeitigen Beurteilungspraxis auf der Basis durchschnittlicher Leistungen zwingend geboten.

Ausbildung:

Da der „Bologna-Prozess“ zur einheitlichen Ausrichtung und Neuordnung der Studienabschlüsse in Europa nicht umkehrbar ist, bekennt sich die DVG zur Einführung von „Bachelor“ und „Master“ Studiengängen an den Hochschulen für öffentliche Verwaltung in Deutschland. Die dort erworbenen Studienabschlüsse sind somit unzweifelhaft die Voraussetzung und gleichzeitig auch Ausdruck der Befähigung für den Einstieg in die Laufbahnen des gehobenen und höheren Dienstes.

Die DVG tritt für eine Beibehaltung der heutigen Ausbildung im Beamtenverhältnis auf Widerruf an den Hochschulen für öffentliche Verwaltung ein. Die Ausbildung weist einen besonders hohen Praxisbezug auf und bereitet optimal auf die späteren dienstlichen Anforderungen vor. Die interne Ausbildung hat sich uneingeschränkt bewährt, weshalb die DVG eine Externalisierung der Hochschulen für öffentliche Verwaltung ablehnt.

Besoldung und Leistungsbezogene Elemente:

Die Beamtinnen und Beamten sind seit Jahren von der allgemeinen Einkommensentwicklung abgekoppelt. Darüber hinaus haben sie durch die Streichung bzw. nicht unwesentliche Kürzung des sog. „Weihnachtsgeldes“ erheblich zu einer Sanierung der Haushalte der Länder beigetragen. Unverrückbare Grundlage für eine ordnungsgemäße Besoldung ist deshalb deren gesetzmäßig verankerte Anpassung an die allgemeine Einkommensentwicklung.

Mindestvoraussetzung einer Neugestaltung des Besoldungsrechts ist die dauerhafte Sicherung und Entwicklung eines angemessenen Bezahlungs-niveaus.

Entstandene erhebliche Abstände bei Gehaltsanpassungen sind zu schließen. Künftig ist eine volle Teilhabe an der allgemeinen wirtschaftlichen Entwicklung zu sichern.

Dies gilt umso mehr als sich bereits im 1. Jahr nach der Föderalismusreform die Befürchtung der DVG bestätigt hat und sich das Besoldungsniveau in den Ländern deutlich auseinander entwickelte.

Im Regelfall setzt die DVG auf kräftige lineare Besoldungserhöhungen die ggf. von Sockelbeträgen als soziale Komponente flankiert werden.

Beförderungen sind die Regelanerkennung einer Leistung!

Leistungsbezogene Elemente (LEB) sind nur flankierend möglich. Mittel für LEB dürfen weder zu Lasten des Grundbezahlungsniveaus noch zu Lasten des Beförderungsbudgets gehen.

LEB dürfen **nur** On-Top gezahlt werden.

Die für ein Haushaltsjahr eingestellten Mittel für LEB müssen im jeweiligen Haushaltsjahr ausgeschüttet werden; nicht verbrauchte Mittel dürfen nicht als „Einsparung“ dem jeweiligen Finanzministerium zufließen, sondern sind zwingend in das folgende Haushaltsjahr zu übertragen und zusätzlich zum Haushaltsansatz im Folgejahr an die Empfangsberechtigten auszuschütten.

Die vom Bund vorgesehene Grundgehaltstabelle mit 8 Stufen darf nicht beschnitten werden, weil eine Reduzierung zu einem längeren Verbleib in den Erfahrungsstufen und damit zu einer erheblichen Benachteiligung führen würde. Ein Umbau der Dienstalters- oder Erfahrungsstufen muss das erreichte Besoldungsniveau sichern. Abschmelzungen werden kategorisch abgelehnt.

Ein Aufstieg in den Erfahrungsstufen darf nicht vom Personalkostenbudget einer Behörde abhängig gemacht werden, sondern hat sich ausschließlich an den gezeigten Leistungen der Beamtin bzw. des Beamten auf der Basis eines sog. Normalleisters zu orientieren!

Familienbezogene Bestandteile der Besoldung sind unbedingt beizubehalten; weitere Elemente zur Sicherung der Funktions- und Wettbewerbsfähigkeit, zur Berücksichtigung besonderer Erschwernisse und sozialer Aspekte sind - auch im Hinblick auf stetig wachsende Probleme in der Nachwuchsgewinnung - weiterzuentwickeln. Erfahrungen aus einzelnen Bundesländern mit externer Hochschulbildung zeigen, dass nur eine interne Ausbildung mit einem attraktiven Einkommen eine qualifizierte Nachwuchsgewinnung sicherstellt. In Anbetracht der bekannten Probleme in der Nachwuchsgewinnung setzt sich die DVG für eine

deutliche Anhebung der Besoldung ein. Der Einstieg in den gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienst in BesGr A 10 ist dafür zwingend geboten.

Die vorgenannten Punkte zur Fortentwicklung des Besoldungssystems dürfen aber nicht zu Lasten und zum Nachteil der vorhandenen Beamtinnen und Beamten ausfallen; insbesondere eine haushaltstechnische Umschichtung zur Finanzierung der unabweisbaren Mehraufwendungen wird kategorisch abgelehnt.

Beamtenversorgung:

Die Beamtenversorgung ist Teil der vom Dienstherrn geschuldeten amtsangemessenen Alimentation seiner Beamtinnen und Beamten im Ruhestand. Eine weitere Absenkung des Versorgungsniveaus ist deshalb nicht hinnehmbar. Eine Weiterentwicklung des Beamtenversorgungsrechts unter strikter Beachtung der systembedingten Unterschiede zur gesetzlichen Rentenversicherung ist dringend geboten. Dazu gehört auch die Einrichtung von sachgerechten Instrumenten zur Sicherung der Finanzierung des Systems der Beamtenversorgung, beispielsweise durch die Bildung von Kapitalrückstellungen bei allen neueingestellten Beamtinnen und Beamten in ein Sondervermögen, das gesetzlich dem Zugriff der Politik zur Deckung anderweitiger Haushaltsdefizite entzogen ist.

Die DVG lehnt eine Anhebung der Altersgrenze über das 65. Lebensjahr hinaus strikt ab. Eine Erhöhung der Lebensalterszeit ist nur auf freiwilliger Basis möglich. Die dadurch erworbenen Versorgungsansprüche müssen sich zusätzlich positiv auf die Pensionsansprüche auswirken. Beamtinnen und Beamte, die 40 ruhegehaltstfähige Dienstjahre geleistet haben, müssen ohne Abschlag nach Erfüllung dieser Voraussetzung in die Pension eintreten können. Die für die Laufbahn erforderlichen Ausbildungszeiten müssen für die Berechnung der ruhegehaltstfähigen Dienstzeit in vollem Umfang Berücksichtigung finden.

Die von der Politik geforderte Mobilität und Durchlässigkeit des öffentlichen Dienstes mit der freien Wirtschaft erfordert zwingend die Mitnahme der in einem Beamtenverhältnis erworbenen Versorgungsansprüche in voller Höhe. Die erworbenen Versorgungsansprüche müssen zudem Anteil an der allgemeinen Einkommensentwicklung des öffentlichen Dienstes durch Teilnahme an linearen Besoldungserhöhungen haben.