

Eckpunkte für das Neue Dienstrecht in Bayern

Die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes leisten täglich einen unverzichtbaren Beitrag zum Funktionieren von Staat und Gesellschaft. Eine moderne und effiziente Verwaltung ist ein wesentlicher Faktor für den Standort Bayern im nationalen und internationalen Wettbewerb. Grundlage der Leistungsfähigkeit der Verwaltung ist ein zukunftsorientiertes Dienstrecht.

Die Bayerische Staatsregierung bekennt sich zum Berufsbeamtentum. Über Jahrzehnte hinweg unterlag das Recht der Beamten in weiten Teilen der Gesetzgebung des Bundes. Die Folge waren oft zu starre und komplexe Regelungen, die den unterschiedlichen Bedürfnissen in den einzelnen Ländern und Kommunen nicht immer ausreichend Rechnung tragen konnten.

Durch die Föderalismusreform haben die Länder die Gesetzgebungskompetenzen im Besoldungs-, Laufbahn- und Versorgungsrecht erhalten. Diese Zuständigkeiten sollen in Bayern umfassend durch möglichst unbürokratische, flexible und leistungsorientierte Regelungen genutzt werden. Ziel ist die Schaffung eines modernen und zukunftsfähigen Dienstrechts, das attraktive Rahmenbedingungen und Perspektiven für alle Beamtinnen und Beamten in Bayern bietet, indem es Leistung stärker honoriert, Flexibilität fördert und die demographischen Herausforderungen unserer Zeit berücksichtigt.

Die Leistung unserer Beschäftigten soll konsequent in den Mittelpunkt des Dienstrechts gestellt werden. Modelle der Wirtschaft können dabei nicht ohne Weiteres automatisch übertragen werden. Es gilt, flexible Regelungen zu schaffen, die das berufliche Fortkommen unterstützen und das Potential jedes einzelnen fördern. Darüber hinaus muss sich das Dienstrecht den sich ändernden demographischen Entwicklungen, den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und auch den finanzwirtschaftlichen Möglichkeiten stellen. Die Konzeption des neuen Dienstrechts in Bayern bietet zudem Gelegenheit, die bestehenden Regelungen mit dem Ziel einer Vereinfachung und Deregulierung systematisch zu überprüfen.

Nachfolgend werden die Eckpunkte für das neue Dienstrecht dargestellt. Sie verstehen sich als Ziele, die einen Rahmen bilden, den es im anschließenden Gesetz- und Verordnungsgebungsverfahren in den nächsten Jahren sukzessive auszufüllen gilt. Die Finanzierung der zur Umsetzung erforderlichen Maßnahmen wird im Rahmen künftiger Haushaltsverhandlungen zu entscheiden sein. Die Sonderzahlung wird nicht zur Gegenfinanzierung von Reformmaßnahmen eingesetzt, sondern bleibt in der bisherigen Form erhalten.

Eckpunkt 1

Beförderungen bleiben das Kernelement zur Honorierung von Leistung. Deshalb sollen die Beförderungsmöglichkeiten verbessert werden.

Im Grund- und Hauptschul- sowie im Realschulbereich werden für Leistungsträger Beförderungsmöglichkeiten geschaffen. Im Bereich der Grund- und Hauptschulen werden zwei funktionslose Beförderungsmöglichkeiten in A 12 +Z und A 13 angestrebt. Die funktionsgebundenen Beförderungsmöglichkeiten in A 13+AZ und A 14 bleiben bestehen. Im Realschulbereich soll es künftig zwischen dem bestehenden Amt A 13 („Realschullehrer“) und dem funktionsgebundenen Beförderungsmöglichkeit A 14 ein funktionsloses Beförderungsmöglichkeit A 13+Z geben. Die Ämter im Bereich der Leitung von Grund-, Haupt- und Realschulen sowie im Schulaufsichtsdienst werden zur Wiederherstellung des amtsangemessenen Abstandes überprüft und gegebenenfalls angepasst.

In den anderen Bereichen werden Leistungsträger im gleichen finanziellen Umfang durch eine Verbesserung der Beförderungsmöglichkeiten in Form von Stellenhebungen gefördert.

Eckpunkt 2

Die flexiblen Leistungselemente werden gestärkt.

Überdurchschnittlich leistungsstarke Beamtinnen und Beamte der Besoldungsordnung A sollen in den Stufen der Grundgehaltstabelle künftig beschleunigt vorrücken oder eine entsprechend befristete Zulage erhalten, deren Höhe sich zum Beispiel an den Stufenunterschieden oder an dem halben Beförderungsgewinn orientiert. Außerdem werden für Beamtinnen und Beamte der Besoldungsordnungen A und B Leistungsprämien und Leistungszulagen nach dem bisherigen System vergeben, wobei das hierfür bestehende Budget verdoppelt werden soll. Insgesamt sollen bis zu 30 Prozent der Beamtinnen und Beamten in den Genuss des beschleunigten Vorrückens in den Stufen oder der Leistungsprämien und Leistungszulagen kommen. Ziel ist es, das Gesamtvolumen für diese Leistungselemente schrittweise auf bis zu ein Prozent der jährlichen Grundgehaltssumme zu erhöhen. Um die Transparenz bei der Vergabe von Leistungselementen zu erhöhen, werden die Personalvertretungen in das Vergabeverfahren eingebunden.

Grundlage für das Vorrücken in den Stufen der Grundgehaltstabelle der Besoldungsordnung A wird der Leistungsteil der dienstlichen Beurteilung.

In den Stufen rückt künftig nur vor, wer die Mindestanforderungen erfüllt. Beamtinnen und Beamte mit zurechenbar dauerhaft ungenügenden Leistungen können also so lange nicht in den Stufen vorrücken, bis sie die erforderlichen Mindestleistungen erbringen. Eine Überprüfungsbeurteilung gibt diesen Beamten nach einem Jahr die Chance, bei verbesserten Leistungen aufzurücken.

Eckpunkt 3

Der Einstieg in das Grundgehalt erfolgt im Ergebnis wie bisher. Die Ämter- und Tabellenstrukturen sowie die Höhe der Anfangs- und Endgrundgehälter wie auch des Familienzuschlags werden beibehalten; Verbesserungen durch Erweiterung der Tabelle werden geprüft.

Der geltenden Rechtslage folgend, werden die Bezüge auch im neuen Dienstrecht entsprechend der Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse und unter Berücksichtigung der mit den Dienstaufgaben verbundenen Verantwortung durch Gesetz angepasst.

Eckpunkt 4

Das Grundgehalt in der Besoldungsordnung W wird angehoben. Die Höhe des Besoldungsdurchschnitts und Möglichkeiten zur Flexibilisierung des Vergaberahmens werden geprüft.

Eckpunkt 5

Das System der vier Laufbahngruppen des einfachen, mittleren, gehobenen und höheren Dienstes wird durch eine Laufbahn ersetzt, die die Besoldungsgruppen von A 3 bis A 16 und die Ämter der Besoldungsordnung B umfasst.

Der Einstieg in die Laufbahn und die Ämterzuordnung erfolgen wie bisher nach Vorbildung und Qualifikation. Die Dienstposten sind unter Berücksichtigung des Stellenplans zu bewerten. Die Beamten in der Besoldungsgruppe A 2 werden in das Eingangssamt A 3 übergeleitet.

Die bestehenden Regelaufstiege vom einfachen in den mittleren und vom mittleren in den gehobenen Dienst bleiben erhalten. Damit wird weiter die jeweils erforderliche Ausbildung für die nächst höhere Qualifikationsebene durchlaufen. Die abschließenden Prüfungen führen zum Qualifikationserwerb. Der Aufstieg in eine Laufbahn des mittleren nichttechnischen Dienstes für besondere Dienstleistungsbereiche geht in der neuen einheitlichen Laufbahn auf.

Das bestehende zentrale Aufstiegsverfahren vom gehobenen in den höheren Dienst wird flexibler gestaltet und modifiziert. Dazu werden die für den Wechsel in die nächst höhere Qualifikationsebene notwendigen, modular aufgebauten Qualifizierungsmaßnahmen in einen ressortübergreifenden und einen fachspezifischen Teil aufgeteilt.

Um die erforderliche Verwendungsbreite und ein allgemeines Basiswissen auch weiterhin sicherzustellen, wird die Hälfte der Qualifizierungsmaßnahmen künftig einheitlich durch alle Staatsministerien – unter Beteiligung des Landespersonalaus-

schusses – gemeinsam festgelegt. Dadurch wird die Flexibilität der Einsatzmöglichkeiten gestärkt.

Die andere Hälfte der Qualifizierungsmaßnahmen wird von den Staatsministerien fachspezifisch und unter Ausrichtung nach den konkreten Verwendungsplanungen eigenständig ausgestaltet. Diese ressorteigenen, fachspezifischen Konzepte werden vom Landespersonalausschuss akkreditiert.

Der Verwendungsaufstieg vom mittleren in den gehobenen Dienst wird durch modulare Qualifizierungsmaßnahmen ersetzt. Das jeweilige System wird vom Landespersonalausschuss akkreditiert.

Alle Qualifizierungsmaßnahmen schließen mit Prüfungen und Nachweisen ab.

Für den Polizeivollzugsdienst werden die bestehenden Aufstiegsregelungen, die sich gut bewährt haben, fortgeführt.

Die Auswahl für den Zugang zu den Qualifizierungsmaßnahmen erfolgt durch den Dienstherrn nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung.

Eckpunkt 6

Anstelle der bisherigen Vielzahl von Laufbahnen treten wenige Fachlaufbahnen, die fachlich verwandte Aufgabenfelder bündeln.

Denkbar sind unter anderem Laufbahnen der Fachrichtungen Verwaltung und Finanzen; Bildung und Wissenschaft; Justiz; Sicherheit/Polizei; Gesundheit sowie Naturwissenschaft und Technik. Die Zuordnung einzelner Tätigkeitsfelder zu den Laufbahnen und die Festlegung der Anforderungen an die erforderliche Qualifikation sollen durch die Staatsministerien erfolgen.

Eckpunkt 7

Der Landespersonalausschuss wird zum ressortübergreifenden Kompetenzzentrum für Personalentwicklungsmaßnahmen und Innovationen ausgebaut.

Seine Aufgaben werden konsequent an das neue Dienstrecht angepasst. Er wird auch künftig beim Erlass allgemeiner Regelungen mitwirken und dienstherrenübergreifend die einheitliche Anwendung des Beamtenrechts sicherstellen.

Eckpunkt 8

Um der demographischen Entwicklung Rechnung zu tragen, werden die allgemeinen und besonderen Altersgrenzen entsprechend der gesetzlichen Rentenversicherung unter Einbeziehung der rentenrechtlichen Prüfklausel und mit einem identischen Übergangszeitraum um jeweils zwei Jahre angehoben.

Polizeivollzugsbeamte, Beamte im Strafvollzugsdienst bei den Justizvollzugsanstalten sowie Beamte des Einsatzdienstes der Berufs- und Werkfeuerwehren mit 25 Jahren Tätigkeit im Schicht- oder Wechselschichtdienst sowie vergleichbar belastenden unregelmäßigen Diensten können mit der Vollendung des 60. Lebensjahres abschlagsfrei in den Ruhestand treten.

Entsprechend den Anregungen des Obersten Rechnungshofs treten Lehrer an öffentlichen Schulen künftig zum Ende oder auf Antrag zu Beginn des Schuljahres in den Ruhestand, in dem sie die allgemeine gesetzliche Altersgrenze erreichen. Für jeden vollen Monat ihrer Tätigkeit über das Erreichen der allgemeinen gesetzlichen Altersgrenze hinaus erhalten sie einen Versorgungszuschlag, für jeden vollen Monat des Ruhestandseintritts vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze einen entsprechenden Versorgungsabschlag.

Eckpunkt 9

Die Altersgrenze von 64 Jahren für einen voraussetzungslosen Ruhestand auf Antrag wird beibehalten.

Bei vorzeitigen Ruhestandseintritten werden Abschläge auf die Versorgungsbezüge in Höhe von 3,6 Prozent pro Jahr erhoben; der Höchstabschlag beträgt weiterhin 10,8 Prozent.

In Anlehnung an das Rentenrecht ist bei einer langjährigen Dienstzeit ein vorzeitiger Ruhestandseintritt ohne Abschläge möglich.

Eckpunkt 10

Die bewährten Grundsätze der Beamtenversorgung werden beibehalten.

Zu diesen Grundsätzen gehört die Amtsbezogenheit der Versorgung unter Einbeziehung von amtsprägenden Zulagen (z.B. Polizeizulage, Zulage für Beamte in Justizvollzugsanstalten) ebenso wie die grundsätzliche Bindung der Versorgung an die Besoldung als Ausdruck des Alimentationsprinzips.

Notwendige Hochschulausbildungen werden weiterhin im Umfang von bis zu drei Jahren versorgungsrechtlich anerkannt.

Eckpunkt 11

Die jährliche Sonderzahlung wird in der bisherigen Form und Höhe fortgeführt.

Eckpunkt 12:

Die ergänzende Fürsorgeleistung für Beschäftigte des Freistaates Bayern im Stadt- und Umlandbereich München („Ballungsraumzulage“) wird beibehalten. Berechtigtenkreis und Höhe werden überprüft.