

# 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 Förderalismusreform 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. Dabei wird selbstverständlich auf eine geschlechter- und familiengerechte Ausgestaltung geachtet. Dem durch das neue Dienstrecht zusätzlich entstehenden Fortbildungsbedarf wird in ausreichender Weise Rechnung getragen werden. 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. 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 und die Schwerbehindertenvertretungen 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 (einschließlich der Stufen der Grundgehaltstabellen) 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 regelmäßig 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 nach Qualifikation, die auf Vor- und Ausbildung sowie gegebenenfalls beruflichen Leistungen beruht. Die Dienstposten sind unter Berücksichtigung der Bedeutung des Amtes und des Stellenplans zu bewerten.

Die Beamten in der Besoldungsgruppe A 2 werden in das Eingangsamts A 3 übergeleitet.

Die Möglichkeit für die Beamtinnen und Beamten des bisherigen einfachen und mittleren Dienstes, die Ausbildung für die nächste Qualifikationsebene zu absolvieren und nach erfolgreichem Abschluss in dieser Qualifikationsebene einzusteigen, bleibt erhalten. Das System der Qualifikation und Beförderung im Polizeivollzugsdienst wird ebenfalls fortgeführt.

An Stelle des bisherigen Aufstiegs in eine Laufbahn des mittleren nichttechnischen Dienstes für besondere Dienstleistungsbereiche, des Verwendungsaufstiegs vom mittleren in den gehobenen Dienst und des Aufstiegs vom gehobenen in den höheren Dienst tritt die Qualifikation durch ein modular aufgebautes System lebenslan-

gen Lernens. Alle darin vorgesehenen Qualifizierungsmaßnahmen, von denen ein angemessener Teil überfachlichen Inhalts ist, schließen mit Prüfungen und anderen Erfolgsnachweisen ab. Die jeweiligen Systeme sind durch den Landespersonalausschuss zu akkreditieren. 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**

In der gesetzlichen Rentenversicherung wird die Altersgrenze um zwei Jahre erhöht, um der demographischen Entwicklung Rechnung zu tragen. Dementsprechend werden die allgemeinen und besonderen Altersgrenzen auch für Beamtinnen und Beamte um jeweils zwei Jahre angehoben. Der Übergangszeitraum wird identisch mit dem im Rentenrecht sein. Soweit zu einem späteren Zeitpunkt bei der gesetzlichen

Rente von einer Erhöhung der Altersgrenze abgesehen wird, unterbleibt die Anhebung auch im Beamtenrecht (Einbeziehung der rentenrechtlichen Prüfklausel).

Polizeivollzugsbeamte, Beamte im Strafvollzugsdienst bei den Justizvollzugsanstalten, Beamte des Landesamts für Verfassungsschutz, für die die Altersgrenze des Art. 135 des Bayerischen Beamtengesetzes gilt, sowie Beamte des Einsatzdienstes der Berufs- und Werkfeuerwehren und des Einsatzdienstes Ständiger Wachen freiwilliger Feuerwehren mit 20 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. Die Antragsaltersgrenze für schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte bleibt ebenfalls unverändert.

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. Dies gilt auch für schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte.

### **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, Feuerwehrezulage) 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. Die bisherige Befristung wird aufgehoben.

### **Eckpunkt 12**

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