

# Grundsatzpositionen des Bayerischen Beamtenbundes (BBB) zur anstehenden Dienstrechtsreform in Bayern

## Präambel

Mit der Umsetzung der Föderalismusreform hat der Freistaat Bayern die Regelungskompetenzen für Besoldung, Versorgung und Laufbahnrecht der bayerischen Beamtinnen und Beamten erhalten und wird von ihnen Gebrauch machen. Die Staatsregierung und der Bayerische Beamtenbund sind sich darin einig, dass **die Eckpunkte einer Dienstrechtsreform noch vor den nächsten Landtagswahlen aufgestellt** und durch die Staatsregierung öffentlich bekannt gemacht werden.

Der Bayerische Beamtenbund sieht es im Interesse seiner Mitglieder – aber auch im Interesse aller Bürgerinnen und Bürger – als seine Aufgabe an, diesen **Prozess der Neugestaltung aktiv zu begleiten** und dabei das in seinen Mitgliedsverbänden und -gewerkschaften gebündelte Fachwissen einzubringen.

Ziel muss es sein, eine **effektive und leistungsstarke Verwaltung** zu erhalten, die in der Lage ist, auf die sich verändernden gesellschaftlichen Anforderungen zu reagieren. Der öffentliche Dienst nimmt im demokratischen Rechtsstaat eine grundlegende Rolle ein. Er ist das ausgleichende Element im Wechselspiel der politischen Kräfte. Nur durch einen funktionierenden öffentlichen Dienst, der die Wahrnehmung hoheitlicher Aufgaben durch Beamtinnen und Beamte sicherstellt, kann der Staat in optimaler Weise seinen Auftrag erfüllen, Rechtssicherheit und vergleichbare Lebensverhältnisse in der gesamten Bundesrepublik Deutschland zu gewährleisten. Die Alimentations- und Versorgungsverpflichtung des Dienstherrn, die die Unabhängigkeit der Beamtinnen und Beamten sicherstellen soll, hat dabei eine zentrale und herausgehobene Bedeutung.

## Grundsätze

Jeder Neuregelung hat eine **grundlegende Bedarfs- und Aufgabenanalyse** voranzugehen. Wesentliche Voraussetzung des Gelingens der angestrebten Reform ist, dass **entsprechend ausgebildetes, adäquat fortgebildetes, motiviertes und angemessen besoldetes Personal zur Erledigung der anstehenden Aufgaben in ausreichendem Maße zur Verfügung** steht.

Der BBB hält zudem die Anhebung der Anwärterbezüge für ein wichtiges Mittel, die Attraktivität des öffentlichen Dienstes für Berufseinsteiger zu steigern, um ausreichend qualifizierten Nachwuchs für die Laufbahnen des öffentlichen Dienstes gewinnen zu können.

Gleichzeitig – und das verlangt auch die gesellschaftliche Entwicklung – gilt es aber auch in allen Bereichen auf eine **geschlechter- und familiengerechte Ausgestaltung**

**der Dienstrechtsreform** zu achten: Dies gilt sowohl im Rahmen familienbezogener Besoldungsbestandteile als auch im Rahmen einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung in Form von Teilzeit und Beurlaubung sowie deren angemessene Berücksichtigung im Rahmen des beruflichen Fortkommens. Der von Kabinett und Bayerischem Landtag geprägte Grundsatz der geschlechtersensiblen Sicht- und Handlungsweise muss bei der Gestaltung des Rechtes Grundlage aller Überlegungen sein und in die Umsetzung einfließen. Die diskriminierungsfreie Gestaltung und die Sicherung der Chancengerechtigkeit bilden eine verbindliche Vorgabe für die Umgestaltung.

Die **Neugestaltung des Beamtenrechts muss auf dem geltenden Recht aufbauen**, das sich über lange Jahre bewährt hat. Das beinhaltet die **Erhaltung und Fortentwicklung seiner Eigenständigkeit gegenüber dem Tarifbereich in Strukturfragen**.

Unverzichtbarer Bestandteil des geltenden Rechts ist auch der **gesetzliche Anspruch auf regelmäßige Bezügeanpassung** (§§ 14 BBesG, 70 BeamtVG). Er ist in der bisherigen Ausformung in das Landesrecht zu übertragen.

Der BBB verlangt **eine stärkere finanzielle Honorierung der Leistungen der Beamtinnen und Beamten. Beförderungen müssen auch künftig vorrangiges Mittel der Leistungshonorierung und -motivation sein**. Zwingende Voraussetzung dabei ist, dass **Beförderungsstellen in ausreichendem Maße** zur Verfügung gestellt werden, um bei Wahrnehmung höherwertiger Funktionen eine zeitgerechte Beförderung sicherzustellen.

Es kann keinesfalls hingenommen werden, dass nach wie vor Laufbahnen bestehen, die für die weit überwiegende Mehrheit der Beamtinnen und Beamten keine Beförderungen vorsehen.

Für Leistungsträger sind die bisherigen Schranken der Laufbahngruppen abzubauen. Die im derzeitigen Haushaltsrecht vorgesehene Wiederbesetzungssperre ist abzuschaffen. Zusätzliche **leistungsbezogene Besoldungselemente können nur „on top“, über das gegenwärtige Besoldungsniveau des Einzelnen hinaus**, in Frage kommen. Dazu können die vorhandenen leistungsbezogenen Besoldungselemente erweitert werden.

Der durch den zusätzlichen Einsatz von Leistungshonorierung zwangsläufigen Erweiterung der Aufgaben und Verantwortung der Führungskräfte ist durch **intensive Schulungen, Fortbildungen und der Sicherstellung eines internen Erfahrungsaustausches** Rechnung zu tragen. Diese Punkte genießen besondere Priorität. Denn erst mit einer verantwortungsvollen Anwendung kann dieses wesentliche Element der kommenden Reform seine volle Wirkung entfalten.

**Ausdrücklich einzubeziehen in alle Bereiche des künftigen Rechts sind auch die Versorgungsempfänger**. Dabei dürfen die bisherigen Grundsätze der Beamtenversorgung, insbesondere die Versorgung aus dem letzten Amt und die Anbindung an die Entwicklung der Bezüge der aktiven Beamten, nicht aufgegeben werden. Zur Sicherung des Systems der Beamtenversorgung ist ein **Versorgungsfonds zu schaffen und laufend anzupassen**.

**Die Schaffung eines neuen bayerischen Dienstrechts darf keinesfalls zu weiteren Sparmaßnahmen führen.** Es ist an der Zeit zu zeigen, dass der Begriff „Reform“ nicht als Synonym für verdeckte oder offene Sparabsichten steht. **Ziel einer Dienstrechtsreform muss allein die Förderung von Qualität, Kreativität und Motivation der Beschäftigten und deren amts- und leistungsgerechte Besoldung sein.** Die in Folge der Dienstrechtsreform notwendigen zusätzlichen Mittel hat die Beamenschaft durch die Einsparmaßnahmen der vergangenen Jahrzehnte – insbesondere durch die Arbeitszeitverlängerungen von 1994 und 2004, durch eine lange Reihe sonstiger Sparmaßnahmen und zuletzt durch die gravierende Nichtbeachtung des gesetzlichen Anspruchs auf die Anpassung der Bezüge – bereits vorfinanziert. Gerade im Bezug auf die Leistungshonorierung ist daran zu erinnern, dass die durch den Neuschnitt der Besoldungstabelle durch das Dienstrechtsreformgesetz 1997 eingesparten Mittel nicht – wie ursprünglich vorgesehen – in vollem Umfang zur Honorierung besonderer Leistungen verwendet wurden. Um derartiges künftig zu verhindern, sind die **zusätzlichen Mittel für die Leistungshonorierung und deren Auszahlungspflicht gesetzlich zu fixieren.**

Grundvoraussetzung jeder Reform im Bereich des Beamtenrechts ist die Akzeptanz durch die Beschäftigten. Der BBB fordert daher, aufgabenspezifische Besonderheiten der verschiedenen Laufbahnen hinreichend zu berücksichtigen und die Beschäftigten sowie die jeweiligen Berufsvertretungen mit besonderer fachlicher Ausrichtung **umfassend einzubeziehen.** Es ist erforderlich, **die Beteiligungsrechte der gewerkschaftlichen Spitzenorganisationen an der einschlägigen Rechtssetzung zu stärken.** Die erweiterten Beteiligungsrechte sind ein notwendiger Ausgleich für die besonderen Pflichten und das Streikverbot der Beamten.

**Auf dieser Basis vertritt der BBB für die bevorstehende Dienstrechtsreform folgende Grundsatzpositionen:**

## **I. Besoldung**

Die zukünftige Bezahlung hat sich im Wesentlichen aus einer Grundbesoldung, zusätzlichen Leistungselementen, insbesondere einer variablen Leistungsbezahlung, sowie zusätzlichen Bezahlungselementen zusammensetzen. Dabei soll an die vorgegebene Besoldungsstruktur ohne Änderung der vorhandenen Begrifflichkeiten angeknüpft werden.

Die Bezahlung beinhaltet eine Grundbesoldung in Höhe mindestens der heutigen Grundgehaltssätze, die in Stufen ansteigt, welche die Berufs- und Lebenserfahrung widerspiegeln;

eine variable Leistungsbezahlung „on top“, die auf der Grundbesoldung aufsetzt und flexibel nach dem Grad der individuellen Leistung bemessen wird, sowie

weitere Bezahlungselemente u. a. zur Berücksichtigung besonderer Erschwernisse oder sozialer Aspekte z. B. durch das bisherige Instrument der Zulagen, auf die auch unter dem Aspekt einer flexiblen Differenzierung nicht verzichtet werden kann.

## **Anknüpfungspunkte der Besoldung**

- Anknüpfungspunkt der Besoldung ist die Ämterzuordnung, die sich an Vor- und Ausbildung sowie an Aufgaben und Funktionen zu orientieren hat.
- Es ist gesetzlich zu verankern, dass die Besoldung entsprechend der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse und unter Berücksichtigung der mit den Dienstaufgaben verbundenen Verantwortung anzupassen ist.

## **Ballungsraumzulage**

Der BBB fordert erneut, die bestehenden Regelungen zur Ballungsraumzulage zu erweitern, um auch in den betreffenden Regionen eine gerechte Besoldung zu sichern.

## **Leistungselemente**

- Leistungselemente können nur „on top“ eingeführt werden. Das bisherige Besoldungsniveau des Einzelnen muss erhalten bleiben.
- Leistungsbezogene Variable:  
Der BBB fordert neben den bisherig möglichen Leistungselementen (Leistungsprämien, -zulagen und -stufen) weitere leistungsabhängige variable Besoldungsbestandteile zusätzlich zur Grundbesoldung, die auch ruhegehaltfähig sein müssen. Teilzeit, Beurlaubungszeiten und Schwerbehinderung dürfen sich nicht nachteilig auf die Vergabe von Leistungselementen auswirken.
- Das Volumen der Leistungshonorierung sowie die Verpflichtung zur zweckgebundenen Ausschüttung sind gesetzlich zu verankern.
- Zur Finanzierung dieser Komponenten darf keinesfalls die gesetzliche Sonderzahlung, die in ihrer Ausgestaltung und Entstehungsgeschichte Gehaltsbestandteil ist, herangezogen werden.
- Das Vergabeverfahren zur Leistungsbezahlung muss einfach und ohne bürokratischen Aufwand umsetzbar sein.

## **Grundgehaltsstufen**

Der Zuwachs an beruflicher Erfahrung muss sich in der Besoldung niederschlagen. Mutterschutz und Elternzeit dürfen nicht zu Benachteiligungen führen. Die bisherigen Anfangs- und Endgehälter bilden den Mindestrahmen.

## **Sonderzahlung**

Die Sonderzahlung ist durch Einbau in das Grundgehalt zu dynamisieren.

## **Familienbezogene Komponenten**

Die familienbezogenen Komponenten Ehegatten- und Kinderzuschlag sind beizubehalten.

## **Leistungsbewertung**

- Die Leistungsbewertung muss nachvollziehbar und transparent sein. Das Verfahren zur Leistungsbewertung soll losgelöst vom bisherigen Beurteilungssystem entwickelt werden. Es ist nicht allgemein regelbar; vielmehr muss es jeweils ressort- und behördenspezifisch in Dienstvereinbarungen mit der Personalvertretung festgelegt werden.
- Die Schulung der Führungskräfte ist von herausragender Bedeutung. Eine intensive Vorbereitung und die verpflichtende Teilnahme an Schulungen insbesondere für das Führungspersonal sind unabdingbar.

## **II. Laufbahnrecht**

- Das Laufbahngruppenprinzip ist zu erhalten. Notwendig ist jedoch eine bessere Durchlässigkeit der Laufbahngruppengrenzen. Die Durchlässigkeit hat sich an objektiven und sachlichen Kriterien zu orientieren, wobei die gemeinsamen Belange der bayerischen Dienstherren zu beachten sind.
- Die heutigen Eingangssämter für die einzelnen Laufbahnen werden den geänderten Bildungsabschlüssen nicht mehr gerecht. Die Zulassungskriterien sind deshalb – orientiert an Vor- und Ausbildung – neu zu ordnen. Eine Absenkung der Eingangssämter ist abzulehnen.
- Die Möglichkeiten des Laufbahnwechsels sind unter Beachtung sachlicher und objektiver Kriterien weiter auszubauen.

## **III. Flexible (Lebens-)Arbeitszeitgestaltung**

Eines der Hauptziele der anstehenden Reform ist es, den öffentlichen Dienst flexibler zu gestalten. Dies muss auch für die Beschäftigungsbedingungen gelten. Es sind daher u.a.:

- die bisherigen Teilzeit- und Beurlaubungsmöglichkeiten beizubehalten und zu erweitern,

- der Eintritt in den Ruhestand flexibler zu gestalten, auch durch die Schaffung von Anreizsystemen.
- weiterhin besondere Altersgrenzen für bestimmte Berufsgruppen beizubehalten.

#### **IV. Versorgung**

- Die bewährten Grundsätze des Beamtenversorgungsrechts sind beizubehalten. Das bayerische Versorgungsrecht darf erworbene Anwartschaften nicht reduzieren, sondern muss auf diesen aufbauen. Wichtig sind die Verlässlichkeit und das Vertrauen in dieses Alterssicherungssystem. Für festgesetzte Ruhegehaltssätze muss Bestandsschutz gelten. Auf eine systemkonforme Ausgestaltung ist Wert zu legen. Für die Berufung in das Beamtenverhältnis notwendige Ausbildungs- und Vorbildungszeiten müssen im bisherigen Umfang berücksichtigt werden.
- Es ist gesetzlich zu verankern, dass die Versorgungsbezüge entsprechend der Bezüge der Besoldungsberechtigten anzupassen sind.
- Die Mitnahme von Versorgungsanwartschaften wird grundsätzlich befürwortet.
- Der BBB tritt für eine maßvolle Flexibilisierung der Altersgrenze auf freiwilliger Basis ein. Wer länger arbeiten will, sollte versorgungsrechtlich dafür auch durch eine Verbesserung der ruhegehaltfähigen Dienstzeit belohnt werden.
- Alle Zulagen, gleich welcher Rechtsnatur, müssen nach Ablauf eines noch zu bestimmenden zeitlichen Rahmens ruhegehaltfähig werden.

#### **V. Schulungsanspruch**

Es muss ein Rechtsanspruch auf Fortbildung bestehen.

#### **VI. Beteiligung der Spitzenorganisationen**

Die Beteiligungsrechte der gewerkschaftlichen Spitzenorganisationen an den einschlägigen Normgebungsverfahren sind zu stärken. Im Rahmen von Gesetzgebungsverfahren fordert der BBB ein Anhörungsrecht im Bayerischen Landtag.

## VI. Übergangsrecht

- Bei Fortbestehen der Besoldungsstruktur ist eine Überleitungsregelung hinfällig. Soweit sie in der Folge von Änderungen der Besoldungstabellen oder anderer Maßnahmen erforderlich wird, ist eine uneingeschränkte Besitzstandswahrung geboten.

***am 05.02.2007 vom BBB-Hauptausschuss, dem höchsten Beschlussorgan  
zwischen den Delegiertentagen, einstimmig beschlossen***