



Arbeitsgemeinschaft
höherer Dienst

Herrn Abgeordneten
Sebastian Edathy
MdB (SPD)
Vorsitzender des Innenausschusses
Deutscher Bundestag
Platz der Republik 1

11011 Berlin

Rheinallee 18
53173 Bonn

1. April 2008

Sehr geehrte Herr Vorsitzender,

die Arbeitsgemeinschaft der Verbände höherer Dienst (AhD) begrüßt den Entwurf eines Gesetzes zur Neuordnung und Modernisierung des Bundesdienstrechts (Dienstrechtsneuordnungsgesetz – DneuG, BT-Drs. 16/7076) ausdrücklich. Unabhängig von den nachstehenden Anmerkungen und Änderungsvorschlägen halten wir diesen Entwurf im Vergleich zu dem Entwurf eines Dienstrechtsstrukturreformgesetzes der Vorgängerregierung grundsätzlich für eine deutliche Verbesserung. Der Entwurf stärkt das Berufsbeamtentum und zeichnet sich nicht nur durch wesentlich einfachere und verständlichere Regelungen aus, sondern vor allem dadurch, dass er bewährte und konstitutive Elemente des Berufsbeamtentums beibehält. Als Beispiel dafür steht, dass der Entwurf eine Kindergeldregelung in das Gesetz aufnimmt und damit die Alimentation (wieder) in die Hand des Gesetzgebers und nicht in die der Verwaltungsgerichte legt. Vergleichbar gilt dies auch für den Verheiratetenanteil im Familienzuschlag.

Jeder Reformvorschlag sollte begründen, dass eine bestehende Regelung den Anforderungen nicht mehr genügt. Diesem Erfordernis genügen nicht alle Neuregelungen des Entwurfs; z. T. ist unseres Erachtens ein nicht ideologiefreier Einfluss erkennbar. Dem sollen die Vorschläge der AhD entgegenwirken. Insbesondere halten wir eine Beteiligung des Bundespersonalausschusses bei Befreiungen von Vorschriften des Bundesbeamtengesetzes für weiterhin zwin-

gend geboten. Damit soll verhindert werden, dass die Personalwirtschaft des Ressorts mehr als vertretbar divergiert und sachfremde Einflüsse überhand nehmen können.

Diese wie auch unsere grundsätzliche Zustimmung, insbesondere zur Erhöhung der Leistungsanreize, haben wir Herrn Bundesminister Dr. Wolfgang Schäuble persönlich vorgetragen.

Im Einzelnen erlauben wir uns folgende Anmerkungen und Anregungen:

Neufassung des Bundesbesoldungsgesetzes

1. Zu § 1 Abs. 2 Nr. 3 Entwurf:

Die AhD begrüßt – wie bereits ausgeführt – die Beibehaltung des Familienzuschlags als Element der Alimentation und auch als familienpolitische Maßnahme.

2. § 27 Abs. 4 Entwurf:

Auch die AhD hält es für richtig, insbesondere um unnötigen Verwaltungsaufwand zu vermeiden, dass Abs. 4 auf ins Einzelne gehende Vorgaben zur Durchführung des Verfahrens verzichtet. Dies gilt auch dafür, dass die jeweilige Dienstbehörde selbst die Verantwortung für eine dem Leistungsprinzip entsprechende Durchführung die Verantwortung trägt. Obwohl sich das Bemühen um eine objektive Leistungsbeurteilung von selbst verstehen sollte und auch rechtlich im Grundsatz vorgegeben ist, halten wir es für angezeigt, eine entsprechende Verpflichtung ausdrücklich in das Gesetz aufzunehmen, um willkürlicher Leistungsbewertung entgegenzuwirken. Die Aufnahme dieser Verpflichtung hätte auch zur Folge, dass ein Verstoß dagegen eindeutig als Pflichtverletzung geahndet werden könnte.

3. § 42a Entwurf:

Es ist einleuchtend, dass in der B-Besoldung Erfahrungsstufen nicht zugeteilt werden können. Problematisch erscheint uns aber, dass die B-Besoldung völlig von Prämien für

besondere Leistungen ausgenommen wird. Dies gilt insbesondere für die unteren Gruppen der B-Besoldung, die in der Bezahlung in einer engen Wechselwirkung mit den obersten Stufen der A-Besoldung stehen.

Unabhängig von der Problematik der Leistungsfeststellung im Ganzen erscheint sie uns vor allem bei Richtern und Staatsanwälten mehr als fragwürdig. Wir haben Zweifel, ob diese Problematik lediglich in einer Rechtsverordnung geregelt werden kann. Die richterliche Unabhängigkeit darf in keiner Weise verletzt werden.

Wir unterstützen die Begrenzung der Gesamtzahl der in einem Kalenderjahr bei einem Dienstherrn zu vergebenden Leistungsprämien auf 15 % der Zahl der bei einem Dienstherrn vorhandenen Beamten. Die Anwendung eines „Gießkannenprinzips“ würde den Charakter der Leistungsprämie verfälschen. Aber: Die Begrenzung des Vergabebudgets für die Leistungsprämien auf 0,3 % der Jahresbezüge ist nach unserer Auffassung jedoch zu gering. Eine derart minimalisierte Leistungsprämie löst kaum oder keinen besonderen Leistungsanreiz aus. Auch der Verwaltungsaufwand für „gerichts feste“ Entscheidungen stünde in keinem angemessenen Verhältnis zum Nutzen dieser minimalen Leistungsprämie.

Neufassung des Bundesbeamtengesetzes

1. § 8 Entwurf:

Durch eine Ergänzung sollte auch im Gesetz (wie in der amtlichen Begründung) deutlich gemacht werden, dass Beförderungsdienstposten auch innerhalb einer Behörde grundsätzlich auszuschreiben sind. Das sollte auch für den Laufbahnwechsel durch Aufstieg (§ 22 Abs. 5) gelten.

2. § 16 Entwurf:

Die Beibehaltung des Laufbahnprinzips halten wir für uneingeschränkt richtig, desgleichen eine Reduktion der Zahl der Laufbahnen. Gleichwohl sollten die Kriterien des § 16 („verwandt“, „gleichwertig“) präzisiert werden, um eine u. U. absichtliche Fehlinterpretation zu vermeiden.

tation zugunsten einzelner Personengruppen auszuschließen. Die vorgesehene Formulierung des § 16 erscheint uns zu unbestimmt.

3. § 17 (5) Entwurf:

„Anders als bisher eröffnen auch Master-Abschlüsse an Fachhochschulen den Zugang zum höheren Dienst“ (Entwurf der amtl. Begründung). Wir halten diese undifferenzierte, pauschale Anerkennung von Masterabschlüssen für **falsch**. Den Einstellungsbehörden muss – nicht nur faktisch, sondern im Gesetz – ein Handlungsspielraum gewährt werden, in dessen Rahmen sie selbst entscheiden, ob sie den Masterabschluss an einer Fachhochschule für die dienstlichen Anforderungen als geeignet ansehen. Eine Quotierung auf höchstens 20 v. H. der Beamten des höheren Dienstes sollte vorgegeben werden. (Zu Einzelheiten verweisen wir auf Anlage 1)

4. § 19 Entwurf:

An der Zuständigkeit des Bundespersonalausschusses sollte entschieden festgehalten werden; es ist nicht auszuschließen, dass im Laufe der parlamentarischen Beratung des Gesetzentwurfs unter dem Vorwand einer Entbürokratisierung seine Kompetenz für die Befähigungsfeststellung beseitigt werden soll. Der Bundespersonalausschuss hat über Jahrzehnte bewiesen, dass er unsachliche Einflüsse auf das Dienstrecht ebenso wie auf individuelle Personalentscheidungen verhindern kann.

5. § 22 Abs. 5 Entwurf:

Die Durchlässigkeit der Laufbahnen für besonders befähigte Beamte ist ein außerordentlich wichtiges Mittel der Leistungsförderung und –belohnung.

Die Abkehr von einem nach unserer Auffassung leistungsfeindlichen und protektionsbegünstigenden „prüfungsfreien Aufstieg“ (der außerdem die Akzeptanz des „Aufstiegers“ gemindert hätte), begrüßt die AhD ausdrücklich.

Im Gesetz selbst sollte aber bereits eine Ausschreibungspflicht (s. o. Nr. 1) vorgeschrieben werden, desgleichen die Pflicht der Behörde, den „Aufstiegskandidaten“ entsprechend fort- oder auszubilden. Außerdem ist eindeutig zu bestimmen, dass die **Prüfung** vor einer unabhängigen Stelle (z. B. Bundespersonalausschuss) abzulegen ist.

6. § 50 Entwurf:

Die sog. demographische Entwicklung muss auch im Beamtenrecht Folgen haben; die vorgesehene Regelung erscheint uns aber zu starr. Eine Bereitschaft, freiwillig länger zu arbeiten, sollte z. B. dadurch erheblich gesteigert werden, dass Beamten, die den höchsten Ruhegehaltssatz nicht erreichen werden, die Erhöhung der Lebensarbeitszeit versorgungssteigernd angerechnet wird.

Der Hinweis in der Begründung des Gesetzentwurfs auf rentenrechtliche Regelungen ist überflüssig und verfehlt, wiewohl sehr populär. Dieser Hinweis verkennt die auch systematische Eigenständigkeit des Berufsbeamtentums, in dessen Rahmen eine Lösung gefunden werden sollte und gefunden werden kann.

7. Fortbildungspflicht

Das geltende Recht enthält keine Verpflichtung für den Beamten und den Dienstherrn, an Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen bzw. diese anzubieten. Unstreitig ist, dass in einer sich schnell wandelnden Wirklichkeit und auch einer öffentlichen Verwaltung die ständige Fortbildung der Beschäftigten Voraussetzung ist für optimale Leistungen.

Wir fordern deshalb, im Bundesbeamtengesetz eine Pflicht zu konstituieren für den Beamten, an Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen, die ihm seine Behörde anbietet. Die Behörde wiederum muss verpflichtet werden, geeignete Fortbildungsmaßnahmen anzubieten.

Vor der Übertragung von Leistungsfunktionen **muss** eine entsprechende Führungsbildung stattfinden.

Beamtenversorgungsgesetz

Der Gesetzentwurf enthält leider keine Regelungen für die Mitnahme von Versorgungsansprüchen beim Wechsel aus dem Beamtenverhältnis in ein privatrechtliches Beschäftigungsverhältnis. Die Neuorganisation des Dienstrechts fördert – zu Recht – das Leistungsdenken im öffentlichen Dienst. Der Bund als Dienstherr stellt sich selbst jedoch nicht dem Wettbewerb z. B. mit der gewerblichen Wirtschaft. Die Mitnahme von erworbenen Versorgungsansprüchen beim Ausscheiden aus dem Beamtenverhältnis zwänge den Bund – insbesondere bei dem zu erwartenden Personalmangel als Folge der „demographischen Entwicklung“ – konkurrenzfähiger zu werden. Die Besonderheiten des Berufsbeamtentums stünden der Mitnahme von Versorgungsansprüchen nicht im Wege, zumal der Wechsel selbst schon jetzt möglich ist und eine Mitnahme von Versorgungsansprüchen nur eine fiskalische Folge wäre, die den Kern des Berufsbeamtentums insoweit nicht berührt.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. jur. Michael Hartmer
(Vorsitzender)

Reinhold Haverkamp MinDir. a.D.
(Geschäftsführer)