

Forderungen zum Entwurf des Dienstrechtsneuordnungsgesetzes

Mit dem vorgelegten Entwurf des Dienstrechtsneuordnungsgesetzes (DNeuG) sind Änderungen in nahezu allen Beamtengesetzen und Rechtsverordnungen beabsichtigt. Forderungen von Verkehrsgewerkschaft GDBA und dbb wurden überwiegend vom Bundesinnenministerium im Gesetzentwurf berücksichtigt.

Der Gesetzentwurf sieht unter anderem auch eine stärker leistungsorientierte Besoldung der Bundesbeamten vor. Die Verkehrsgewerkschaft GDBA und der dbb kritisieren, dass der Entwurf von Bundesinnenminister Wolfgang Schäuble dennoch in einigen Punkten hinter den Erwartungen zurückbleibe. Würde für Leistungsprämien künftig ein Vergabebudget von einem Prozent statt 0,3 Prozent vorgesehen, würde das zu Mehrkosten von lediglich 70 Millionen Euro führen – „bei einem Bundesetat von 271 Milliarden Euro“, sagte dbb Chef Peter Heesen. „Dies dürfte doch kein Problem sein.“

Heesen kritisierte überdies, dass die Versorgungsansprüche der Beamten auch in Zukunft verfallen, wenn sie in die Privatwirtschaft wechseln. Bei Austritt aus dem Beamtenverhältnis soll es allein bei der bisherigen Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung bleiben.

Der umfangreiche Entwurf des DNeuG sieht insbesondere Änderungen beim Bundesbeamtengesetz (BBG), Bundesbesoldungsgesetz (BBesG), Beamtenversorgungsgesetz (BeamtVG) sowie beim Bundessonderzahlungsgesetz (BSZG) vor. Eine neue Besoldungsstruktur ist ebenfalls Teil des Paketes zur Neuordnung des Bundesbeamtenrechts. Anlass dafür ist der Koalitionsvertrag vom 11. November 2005 und die zum 1. September 2006 in Kraft getretene Föderalismusreform.

Gesetzgebungskompetenz wurde geändert

Mit letzterer wurde die Gesetzgebungskompetenz für den Bereich des Beamtenrechts zwischen Bund und Ländern neu aufgeteilt. Der Bund ist seitdem – jenseits der Grundregeln für den Beamtenstatus – nur noch für das Besoldungs- und Versorgungsrecht seiner eigenen Beamten und der Soldaten zuständig. Für Landes- und Kommunalbeamte können die 16 Bundesländer dagegen eigene Regelungen im Bereich der Besoldung, Versorgung und des Laufbahnrechtes treffen.

Die Verkehrsgewerkschaft GDBA und der dbb hatten stets vor einer Zersplitterung des Beamtenrechts durch die Föderalismusreform gewarnt (Das GDBA-magazin berichtete mehrfach und ausführlich).

Schwerpunkte im geplanten Regierungsentwurf

Mit dem Ziel, das Berufsbeamtentum zukunftsfest zu machen, will die Bundesregierung auf der Grundlage des Koalitionsvertrages für den Bund ein modernes transparentes Beamten-, Besoldungs- und Versorgungsrecht schaffen, das

- das Leistungsprinzip fördert,
- die Wettbewerbsfähigkeit und Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes stärkt,
- einen flexiblen Personaleinsatz ermöglicht und die Mobilität verbessert,
- Chancen und Perspektiven eröffnet, um Eigenverantwortung, Motivation und Leistungsbereitschaft der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu stärken,
- zusätzliche aufwendige Bürokratie und Regelungs-dichte vermeidet,
- die Beamtenversorgung langfristig sichert und die Maßnahmen in der gesetzlichen Rentenversicherung unter

Berücksichtigung der Unterschiedlichkeit der Systeme wirkungsgleich in das Versorgungsrecht überträgt.

Für neueingestellte Beamte wurde bereits zum Jahresbeginn ein Versorgungsfonds eingerichtet (siehe Bericht in der Ausgabe 11/2006 des GDBA-magazins).

Die Fortentwicklung des öffentlichen Dienstrechts im Bund ist auch Teil des am 13. September 2006 beschlossenen Programms „Zukunftsorientierte Verwaltung durch Innovationen“. Mit diesem Programm hat die Bundesregierung eine übergreifende Strategie für die weitere Modernisierung der Bundesverwaltung vorgelegt mit dem Ziel, die Verwaltung leistungsfähiger, serviceorientierter, wirtschaftlicher und innovativer zu gestalten sowie überflüssige Bürokratie und Regelungs-dichte abzubauen (wir berichteten in Ausgabe 10/2006).

Zur Dienstrechtreform sind folgende Maßnahmen im Artikelgesetz des DNeuG vorgesehen:



1. Im Rahmen der Neufassung des Bundesbeamtengesetzes (BBG):

- Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit des öffentlichen Dienstes durch Reform des Laufbahnrechts mit Reduzierung der Zahl der Laufbahnen und Öffnung des Laufbahnrechts für neue Qualifikationen. Die Bundeslaufbahnverordnung (BLV) wird zu einem späteren Zeitpunkt geändert.
- Stärkung des Leistungsprinzips durch erhöhte Anforderungen an die Probezeit und Erweiterung des Kreises der Führungssämter auf Probe.
- Die Mobilität zwischen öffentlichem Dienst, Privatwirtschaft und internationalen Organisationen soll gefördert werden (Art. 1 § 29).
- Teilnahmeverpflichtung an Qualifizierungsmaßnahmen zum Erwerb einer neuen Laufbahnbefähigung bei organisatorischen Veränderungen. Stärkung des Grundsatzes „Rehabilitation vor Versorgung“ zur Vermeidung von Frühpensionierungen; die Verwendung für eine andere Tätigkeit und die Pflicht zur Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen zum Erwerb einer neuen Befähigung sollen Vorrang haben.
- Stufenweise Anhebung des Pensionseintrittsalters wie in der gesetzlichen Rentenversicherung auf 67 Jahre in den Jahren 2012 bis 2029. Betroffen sind die Geburtsjahrgänge 1947 und jünger; die Stufen der Anhebung betragen ab 2012 zunächst einen Monat pro Jahrgang.

2. Mit einer Novellierung des Bundesbesoldungsgesetzes (BBesG) ist die Neugestaltung der Grundgehaltstabelle für die Beamtinnen und Beamten vorgesehen durch

- Ablösung des altersbezogenen Aufstiegs in den Stufen mit Wegfall des überkom-

menen Besoldungsdienstalters und Ausrichtung an den tatsächlich geleisteten Dienstzeiten;

- Neustrukturierung der Grundgehaltsstufen einer auf neun Stufen verkürzten Stufenfolge (Erfahrungszeiten) – dabei profitieren Beamte, die in jungen Jahren ins Beamtenverhältnis eingetreten sind;
- Festhalten am bisherigen Bezüge- und Einkommensniveau durch Übernahme der bisherigen Endgrundgehälter sowie Verzicht auf Absenkung oder Variabilisierung;
- Einbau der derzeitigen jährlichen Sonderzahlung sowie allgemein gewährter Bezügebestandteile in die Grundgehaltstabelle;
- Betragsmäßige Überleitung der vorhandenen Beamtinnen und Beamten in die neue Struktur auf der Grundlage des aktuellen Bezüge-niveaus;
- Vermeidung des Nebeneinander von parallelen Systemen sowie von Doppelregelungen und Ausgleichstatbeständen;

Weitere wesentliche Punkte sind die Fortentwicklung des bereits seit 1997 erprobten Leistungsinstrumentariums durch Konzentration auf die bewährte Leistungsprämie im Volumen des vorhandenen Finanzbudgets – dabei gesetzliche Verankerung des Budgets sowie Verbesserung der Teamregelung, Vermeidung von zusätzlichem Verwaltungsaufwand durch Fortführung des bisherigen Vergabeverfahrens.

Hinzu kommt die Erhöhung des Familienzuschlages für drei und mehr Kinder um jeweils 50 Euro zur Berücksichtigung der Situation kinderreicher Beamtenfamilien sowie die Neustrukturierung des Auslandszuschlags zur Abgeltung der materiellen Mehraufwendungen und immaterieller Belastungen im Ausland.

3. Novellierung des Beamtenversorgungsgesetzes (BamtVG):

Die wirkungsgleiche Übertragung der Maßnahmen in der gesetzlichen Rentenversicherung unter Berücksichtigung der Unterschiedlichkeit der Alterssicherungssysteme bedeutet

- Nachvollzug der Wirkungen des Rentenversicherungsnachhaltigkeitsgesetzes 2004 für Schul- und Hochschulzeiten durch wirkungsgleiche Begrenzung der Berücksichtigung von Ausbildungszeiten als ruhegehaltfähige Dienstzeit,
- Berücksichtigung der bereits erfolgten Versorgungskürzungen für die Nachzeichnung des Nachhaltigkeitsfaktors der Rentenreform 2004, der bisher noch wirkungslos geblieben ist, sowie zugleich Einführung einer Revisionsklausel, die sicherstellt, dass

sich Rente und Versorgung auch künftig im Gleichklang entwickeln und fortgeschrieben werden,

- Rentengleiche Versorgungsregelungen zur schrittweisen Anhebung des Pensionseintrittsalters auf das 67. Lebensjahr im BBG, wie abschlagsfreier Pensionseintritt nach 45 Jahren entsprechend den Pflichtbeitragsjahren im Rentenrecht. Bei vorzeitiger Zuruhesetzung wegen Dienstunfähigkeit und bei Schwerbehinderung verbleibt es beim maximalen Versorgungsabschlag von 10,8 Prozent (3,6 Prozent pro Jahr).
- Nachzeichnung der Neugestaltung der Grundgehaltstabellen im Besoldungsrecht durch Überleitung aller Versorgungsempfänger in das neue System zur Stärkung der gemeinsamen Strukturprinzi-

Lifta – der meistverkaufte Treppenlift

Neu

Kostenlos besichtigen
☎ 0800-22 44 661
kostenlos anrufen

Jetzt auch zur Miete

- ▶ Geprüfte Beratung- und Servicequalität
- ▶ Lifta passt praktisch überall
- ▶ Wird einfach auf der Treppe aufgestellt
- ▶ Kurze Lieferrzeiten, Einbau sofort
- ▶ Über 60.000 verkaufte Liftas
- ▶ Sehr hohe Kundenzufriedenheit
- ▶ Eigener Kundendienst bundesweit
- ▶ 365 Tage für Sie erreichbar

Kiel
Hamburg
Berlin
Dresden
Gera
Leipzig
Bremen
Hannover
Stuttgart
Gelsenkirchen
Freiburg
Köln
Ulm
Frankfurt
Nürnberg
Mannheim
München

... und in weiteren 80 Städten
für Lifta in Ihrer Nähe.

GUTSCHEIN

Ich möchte für meine Treppenlift – Investition und unverbindlich

Name / Vorname: _____

Telefon: _____

PLZ / Ort: _____

Lifta GmbH, AM, DRP 02, Steinhilber Straße 33, 99650 Erfurt



prien von Besoldung und Versorgung.

DNeuG-Entwurf positiver als erwartet

Das Gesetzespaket des DNeuG enthält positivere Bestimmungen, als es die Ankündigungen von Bundesinnenminister Schäuble bei der Gewerkschaftspolitischen Arbeitstagung des dbb im Januar 2007 erwarten ließen. Im Wesentlichen sind dies:

Sicherung des jetzigen Bezahlungs-niveaus ohne Einkommensverschiebungen

Die Neugestaltung der Besoldungstabelle stellt sicher, dass keine grundlegenden Einkommensverschiebungen zu erwarten sind. Die bisherigen Dienstaltersstufen werden auf neun Erfahrungsstufen umgestellt. Dabei ist – mit Blick auf die Versorgungswirkung – das Endgrundgehalt auf bisherigem Niveau gesichert. Die Überleitungsvorschriften lassen einen weitgehend unproblematischen Übergang von der alten auf die neue Tabelle erwarten.

Der Grundsatz der Teilhabe an der allgemeinen Einkommensentwicklung (§ 14 BBesG) gilt auch in der Neufassung des BBesG fort.

Einbau der Sonderzahlung in die Grundgehaltstabelle

Einer zentralen Forderung von GDBA und dbb wurde dadurch entsprochen, dass die jährliche Sonderzahlung, das so genannte Weihnachtsgeld, in seiner ge-

genwärtigen Form in die Grundgehaltstabelle eingebaut und damit – dynamisch – gesichert wird (Art. 2 Nr. 65). Dies trifft sowohl für aktive Beamte als auch für Versorgungsempfänger (Art. 4 Nr. 5) zu. Ebenfalls wird die Anhebung der Sonderzahlung ab dem Jahr 2011 für aktive Beamte und Versorgungsempfänger in der im Jahr 2005 gezahlten Höhe festgeschrieben (Art. 6 Abs. 41).

Erhalt und Ausbau des Familienzuschlags zur Förderung der Familie

Der Entwurf betont ausdrücklich die familienpolitischen Komponenten. Der so genannte „Verheiratetenzuschlag“ bleibt auch mit der Neuordnung erhalten. Zur Verbesserung der Situation kinderreicher Familien wird der Kinderzuschlag für Beamte mit drei und mehr Kindern um jeweils 50 Euro erhöht (Art. 2 Nr. 66). Dies entspricht mindestens den Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts sowie einer Forderung der Verkehrsgewerkschaft GDBA.

Leistungsbezogene Bezahlung ausschließlich als „On-top-Leistung“

Anders als dies im ursprünglichen Strukturreformgesetz der vorherigen Bundesregierung der Fall war, sieht der jetzige Entwurf lediglich die Leistungsprämie als Leistungselement vor. Diese wird aber „on top“ gezahlt, die weiteren Leistungselemente „Leistungsstufe“ und „Leistungszulage“ werden nicht mehr beibehalten. Eine Auf-

stockung des Budgets oder der Vergabequote soll zunächst nicht erfolgen.

Als Volumen für die Leistungsprämien ist – entsprechend dem heutigen Volumen für die Leistungselemente – ein Wert von 0,3 Prozent der Jahresbezüge der Beamten vorgesehen. Maßgeblich ist hier der Grundsatz der Kostenneutralität. Es wird allerdings im Gesetz normiert, dass sich das jährliche Vergabebudget anlässlich zukünftiger Besoldungsanpassungen erhöht. Anders als bisher wird zukünftig die zweckentsprechende Verwendung und jährlich vollständige Auszahlung festgeschrieben.

Positiv zu bewerten ist auch, dass eine Verbesserung bei der Honorierung von Teamleistungen geschaffen wird.

Reform des Laufbahnrechts

Zentraler Bestandteil der ursprünglichen Reformkonzeption des dbb und auch des Bundesministeriums des Innern (BMI) war eine grundlegende Erneuerung des bisherigen Laufbahnsystems. Hierzu sind im Rahmen des Gesetzesentwurfs nur wenige Regelungen enthalten; der Schwerpunkt der auch vom BMI angekündigten Laufbahnreform soll mit der Neugestaltung der BLV umgesetzt werden. Auch diese ist Anfang 2008 vorgesehen.

Konkret geplant ist, die Vielzahl der Laufbahnen und Fachrichtungslaufbahnen zu verringern. Dies entspricht grundsätzlich der Intention von dbb und GDBA, beispielsweise im Zusammenhang mit der Umgestaltung von Behörden und weitreichenden Verwaltungsreformen keine laufbahnrechtlichen Hindernisse für Beamte aufzubauen, die deshalb in einen anderen Bereich übergeleitet werden sollen.

Noch weitgehend offen ist die Umsetzung der von dbb und GDBA nachdrücklich geforderten Verbesserung der Durchlässigkeit zwischen den Laufbahngruppen. Verkehrsgewerkschaft

GDBA und dbb fordern nach wie vor eine Reform im Sinne der Einstiegslaufbahn. Danach erfolgt im Wesentlichen der Einstieg nach Vor- und Ausbildung; die weitere berufliche Entwicklung orientiert sich vorrangig an der wahrgenommenen Funktion und an der individuellen Leistung ohne die derzeitigen Laufbahnschranken.

Die Probezeiten sollen grundsätzlich für alle Laufbahngruppen drei Jahre betragen; dafür entfällt die Altersgrenze von 27 Jahren für die Lebenszeitverbeamtung. Erfahrungen in der Privatwirtschaft oder anderen Bereichen des öffentlichen Dienstes können künftig erstmals regulär auf die Probezeit angerechnet werden. Bei besonderer Bewährung soll auch eine Beförderung während der Probezeit ermöglicht werden.

Volle Berücksichtigung der vollzogenen Versorgungskürzungen bei der weiteren Versorgungsgesetzgebung

Die Reform in der Beamtenversorgung berücksichtigt die bereits erbrachten Konsolidierungsbeiträge der Beamten und Versorgungsempfänger für das eigenständige Versorgungssystem, insbesondere unter Einbeziehung der Bundesverfassungsgerichtsentscheidung vom September 2005 zum Versorgungsänderungsgesetz 2001. Dies gilt auch im Bezug auf das Wiederaufgreifen des Versorgungsnachhaltigkeitsgesetzes.

Sichergestellt wird auch künftig eine gemeinsame Tabelle für Besoldung und Versorgung.

Mitnahmefähigkeit von erworbenen Versorgungsansprüchen

Hier sieht das BMI – entgegen ursprünglichen Planungen – keine Möglichkeit, dieses politische Ziel gesetzlich umzusetzen. Das BMI verweist insbesondere auf eine gegenüber der Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung deutlich höhere Kostenbelastung, die mit den Haushaltsplanungen des Bundes nicht zu verneinbaren sei.