

Bundeslaufbahnverordnung ist jetzt in Kraft getreten

Die neue Bundeslaufbahnverordnung ist nach Veröffentlichung im Bundesgesetzblatt am 14. Februar 2009 in Kraft getreten. Beim Zustandekommen der neuen Bundeslaufbahnverordnung ist der ursprüngliche Entwurf nach Kritik der Verkehrsgewerkschaft GDBA und des dbb beamtenbund und tarifunion in einigen Punkten nachgebessert worden.

Die Neufassung der Bundeslaufbahnverordnung wurde im Zuge der Dienstrechtsreform nach Inkrafttreten des Dienstrechtsneordnungsgesetzes erforderlich.

Das mit dem Dienstrechtsneordnungsgesetz neugefasste Bundesbeamten-gesetz (BBG) ist die gesetzliche Grundlage für die Anpassung des Laufbahnrechts (wir berichteten). Die Bundeslaufbahnverordnung (BLV) bildet den rechtlichen Rahmen für die personellen Entscheidungen der Verwaltung sowie für die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten der Beamtinnen und Beamten. Die Qua-

litätssicherung der Verwaltung soll durch die so genannte Bestenauslese beim Einstieg und beim Fortkommen im öffentlichen Dienst, aber auch durch Fort- und Weiterbildung von Fachwissen und Kompetenzen sichergestellt werden. Derzeit werden im Bundesinnenministerium noch umfangreiche Verwaltungsvorschriften für die neue BLV vorbereitet, die Detailregelungen für die einzelnen Vorschriften beinhalten.

Neugestaltung des Laufbahnsystems

Ein Ziel für die Neuordnung des Laufbahnsystems besteht darin, die Zahl der bestehenden Laufbahnen zu reduzieren und die Zuordnung der Bildungsabschlüsse und Qualifikationen zu den Laufbahnen zu erleichtern.

Die Mindestvoraussetzungen für die Zulassung zu den Laufbahnen werden im Bundesbeamten-gesetz festgelegt (§ 17 BBG). Neben den der Laufbahngruppe entsprechenden Bildungsabschlüssen werden der Abschluss eines Vorbereitungsdienstes, eine inhaltlich dem Vorbereitungsdienst entsprechende Berufsausbildung beziehungsweise ein inhaltlich entsprechendes Hochschulstudium oder zusätzlich eine hauptberufliche Tätigkeit gefordert.

Zur Gewinnung junger Hochschulabsolventinnen und -absolventen, insbesondere in technischen Bereichen, sind die Zulassungsvoraussetzungen auf die neuen Hochschulabschlüsse abgestimmt. So eröffnen Bachelorabschlüsse den Zugang zum gehobenen, Masterabschlüsse den Zugang zum höheren Dienst. Deutschland hatte

sich in der so genannten Bologna-Erklärung zur Einführung eines gestuften Studiensystems mit europaweit vergleichbaren Bachelor- und Masterabschlüssen verpflichtet. Diese Abschlüsse werden jetzt explizit in der BLV anerkannt.

Mit dem Dienstrechtsneordnungsgesetz soll auch der „Quereinstieg“ in den öffentlichen Dienst des Bundes erleichtert werden. Das neue Beamtenrecht ermöglicht künftig auch die Einstellung von berufserfahrenen Bewerberinnen und Bewerbern ohne Beteiligung des Bundespersonalausschusses in ein höheres Amt als das Eingangsamt (§ 20 BBG). Diese Bestimmung wird in § 25 BLV konkretisiert. Im Wege der fiktiven Nachzeichnung des beruflichen Werdegangs wird eine Gleichbehandlung der externen Bewerber/innen mit den Beamtinnen und Beamten sichergestellt, die ihre Berufserfahrung im öffentlichen Dienst gesammelt haben. Die Personalstellen können entscheiden, ob die Bewerber/innen im Einzelfall von dieser Möglichkeit profitieren sollen. Die Verkehrsgewerkschaft GDBA hatte diese Sonderregelung in Anbetracht der weiterhin unzureichenden Planstellensituation kritisiert. Stattdessen sollten nach Auffassung der Verkehrsgewerkschaft GDBA verstärkt die vorhandenen Möglichkeiten im Rahmen der Personalentwicklung genutzt werden.

Die Befähigung für eine Laufbahn kann entweder durch Abschluss eines Vorbereitungsdienstes oder Aufstiegsverfahrens oder durch Anerkennung erlangt werden (§§ 7 und 8 BLV). Die Ämter der Laufbahnen wer-

den nicht mehr in den einzelnen Laufbahn-, Ausbildungs- und Prüfungsordnungen festgelegt, sondern unmittelbar in der Bundeslaufbahnverordnung (§ 9 BLV).

Erhöhte Anforderungen an die Probezeit

Die Anforderungen an die Probezeit für Dienstanfänger/innen werden gemäß den gesetzlichen Vorgaben in § 11 BBG erhöht. Zukünftig wird bereits während der Einarbeitungsphase gewissenhafter als bisher geprüft, ob die Beamtinnen und Beamten für eine Lebenszeitverbeamtung geeignet sind und nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung die wechselnden Anforderungen ihrer Laufbahn erfüllen können. Dazu sind die Beamtinnen und Beamten in mehreren Verwendungsbereichen einzusetzen und mindestens zweimal zu beurteilen (§ 28 BLV). Dafür entfällt die bisherige Altersgrenze (27. Lebensjahr) für die Lebenszeitverbeamtung.

Ausnahmeregelung für leistungsstarke Beamte

Neu sind die Ausnahmeregelungen für besonders leistungsstarke Beamtinnen und Beamte (§ 27 BLV). Beamte, die sich in einer Dienstzeit von mindestens 20 Jahren bewährt und seit mindestens fünf Jahren das Endamt ihrer bisherigen Laufbahn erreicht haben, können bis zum zweiten Beförderungsdienst der nächsthöheren Laufbahn zugelassen werden, wenn sie in den letzten zwei Beurteilungen mit der höchsten oder zweithöchsten Note beurteilt worden sind. Die Beamtinnen und Beamten müssen ein erfolgreiches Aus-

wahlverfahren mit einem schriftlichen und einem mündlichen Teil absolvieren. Das ursprünglich vorgesehene zehnjährige Innehaben des Endamtes der bisherigen Laufbahn wurde – nach Kritik der Verkehrsgewerkschaft GDBA – aufgegeben und auf fünf Jahre vermindert. Die Ausnahmeregelung gilt ausschließlich für die Besetzung solcher Dienstposten, für die umfassende berufliche Erfahrungen erforderlich sind. Die Regelung soll den Leistungsgedanken stärken und besonders qualifizierten Beamtinnen und Beamten neue Entwicklungsmöglichkeiten eröffnen. Die Detailregelungen dazu stehen allerdings noch aus.

Dienstliche Beurteilung

Der Zeitraum für Regelbeurteilungen wird von bisher fünf auf drei Jahre verkürzt; die obersten Dienstbehörden können in den Beurteilungsrichtlinien Ausnahmen zulassen (§ 48 BLV). Die Verkehrsgewerkschaft GDBA hatte einzelne Regelungen zum Abschnitt „Dienstliche Beurteilung“ kritisiert.

Zukünftig wird die Regelbeurteilung ohne Altersbeschränkung fortgesetzt. Die explizite Möglichkeit für Ausnahmen durch die obersten Dienstbehörden in der bisherigen BLV (§ 40 Abs. 2) für Beamte ab dem 50. Lebensjahr ist künftig nicht mehr in dieser Form vorgesehen. Dennoch sind in bestimmten Fällen Ausnahmen möglich, die dann in den Beurteilungsrichtlinien zu regeln sind.

Ursprünglich sollten für fast alle Beurteilungsnoten stark einengende Richtwerte (Quoten) eingeführt werden, zum Beispiel fünf Prozent für die höchste Note. Dies hatte die Verkehrsgewerkschaft GDBA beanstandet. Die beiden Spitzennoten werden nunmehr auf zehn beziehungsweise 20 Prozent quotiert (§ 50 Abs. 2 BLV). Dabei ist im Interesse der Einzelfallgerechtigkeit auch eine Überschreitung um bis zu fünf Prozentpunkte möglich. Die Verkehrsgewerkschaft GDBA

hatte darauf hingewiesen, dass es eine Reihe von Bereichen und Organisationseinheiten gibt, in denen ein weitaus höherer Anteil von Beamtinnen und Beamten Spitzenleistungen erbringt, aber aufgrund der einengenden Quotierung nicht ihren Leistungen entsprechend beurteilt werden können. Auch wenn die Rechtsprechung Richtwerte als zulässig betrachtet, kritisieren wir diese weiterhin.

Die fachliche Leistung wird nach dem Arbeitserfolg, der praktischen Arbeitsweise und gegebenenfalls dem Führungsverhalten beurteilt (§ 49 Abs. 2 BLV). Die Beurteilung schließt mit einem Gesamturteil und einem Vorschlag für die weitere Verwendung. Sie bewertet die Eignung für Leitungs- und Führungsaufgaben, wenn entsprechende Aufgaben wahrgenommen werden, und kann eine Aussage über die Eignung für Aufgaben der nächsthöheren Laufbahn enthalten (§ 49 Abs. 3 BLV).

Neu ist, dass das Ergebnis eines Beurteilungsdurchgangs den Beurteilten mit einem Notenspiegel bekannt gegeben werden soll. Die Anonymität einzelner Beurteilungen muss aber gewahrt bleiben.

In der BLV werden nur Mindeststandards des Beurteilungsverfahrens zur Wahrung einheitlicher Beurteilungsmaßstäbe geregelt. Die Einzelheiten regeln die obersten Dienstbehörden wie bisher in den Beurteilungsrichtlinien.

Stärkung familienfreundlicher Aspekte

Weiteres Ziel der Reform ist es, Benachteiligungen von Beamtinnen und Beamten mit Familienpflichten zu vermeiden. Das in dem neuen § 25 BGG im Hinblick auf die Einstellung und das berufliche Fortkommen vorgegebene Benachteiligungsverbot bei Schwangerschaft, Mutterschutz, Elternzeit, Teilzeit, Telearbeit und familienbedingter Beurlaubung wird hinsichtlich der beruflichen Entwicklung in



der neuen BLV konkretisiert. So werden bei der Probezeit Anteile einer hauptberuflichen Tätigkeit, die auf eine Teilzeitbeschäftigung entfallen, in der Regel voll und nicht mehr nur entsprechend ihrem Verhältnis zur regelmäßigen Arbeitszeit berücksichtigt. Elternzeiten führen in den Fällen, in denen die Mindestprobezeit von einem Jahr bereits absolviert wurde, nicht mehr zu einer Unterbrechung der Probezeit (§ 30 Abs. 2 BLV).

Liegt keine aktuelle dienstliche Beurteilung vor, wird in der Elternzeit mit vollständiger dienstlicher Freistellung die letzte planmäßige Beurteilung unter Berücksichtigung der beruflichen Entwicklung vergleichbarer Beamtinnen und Beamter fiktiv fortgeschrieben (§ 33 Abs. 3 BLV).

Änderung beim Laufbahnaufstieg

Das Aufstiegsverfahren wird in Teilbereichen neu gestaltet (§§ 35 ff. BLV). Der zunächst gestrichene Praxisaufstieg wird nach den Forderungen von GDBA und dbb vorerst bis zum 31. Dezember 2015 beibehalten. Über die endgültige Regelung soll nach einer Überprüfung der Aufstiegsverfahren entschieden werden, die das Bundesinnenministerium bis Anfang 2015 vorlegen wird.

In Fällen, in denen sich der verwaltungsinterne Aufstieg nicht anbietet, kann der Aufstieg durch die Teilnahme an fachspezifischen Qualifizierungen oder Hochschulausbildungen

erfolgen. Dies ermöglicht die zielgerechte Qualifizierung leistungsstarker Beamtinnen und Beamter in Bereichen, die von den Verwaltungshochschulen nicht abgedeckt werden. Ein weiterer Vorteil ist, dass Studiengänge vor Ort oder als Fernstudium dienstbegleitend absolviert werden können. Damit kann die Vereinbarkeit von Beruf und Familie besser gefördert werden.

Personalentwicklung

Aufgabe der Personalentwicklung ist es, Entwicklungs- und Fördermaßnahmen für alle Mitarbeiter/innen aufeinander abzustimmen und mit den aktuellen und zukünftigen Aufgaben der Dienststelle in Einklang zu bringen. Um eine Fortbildung für alle Beamtinnen und Beamte – auch für diejenigen mit Familienpflichten – zu ermöglichen, müssen zukünftig Rahmenbedingungen für eine gleichberechtigte Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen geschaffen werden, wenn nicht sachliche Gründe entgegenstehen (§ 47 Abs. 4 BLV).

Verwaltungsvorschriften in Vorbereitung

Die Detailregelungen für die neue BLV, die im Rahmen von Verwaltungsvorschriften durch das Bundesinnenministerium erlassen werden, liegen zurzeit noch nicht vor. Informationen zur BLV stehen im GDBA-Intranet unter „Beamte/Allg Rechtsgrundlagen/Dienstrecht und Dienstrechtsreform“ zur Verfügung. j.m.