

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

Inhaltsverzeichnis:

Präambel	2
Grundsätze	2
Grundsatzpositionen:	
I. Besoldung	6
Anknüpfungspunkte der Besoldung	6
Grundgehaltsstufen	6
Leistungselemente	7
Sonderzahlung	7
Familienbezogene Komponenten	7
Ballungsraumzulage	7
Verfahren bei der Vergabe von Leistungsprämien und -zulagen	7
II. Laufbahnrecht	8
III. Flexible (Lebens-)Arbeitszeitgestaltung	9
IV. Versorgung	9
V. Schulungsanspruch	9
VI. Beteiligung der Spitzenorganisationen	10
VII. Übergangsrecht	10

Präambel

1
2

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

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

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

24

Grundsätze

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

30 Der BBB hält die sofortige Anhebung der Anwärterbezüge für ein unabdingbares Mittel,
31 die Attraktivität des öffentlichen Dienstes für Berufseinsteiger zu steigern, um
32 ausreichend qualifizierten Nachwuchs für die Laufbahnen des öffentlichen Dienstes
33 gewinnen zu können.

34 Gleichzeitig – und das verlangt auch die gesellschaftliche Entwicklung – gilt es aber
35 auch in allen Bereichen auf eine **geschlechter- und familiengerechte Ausgestaltung**
36 **der Dienstrechtsreform** zu achten: Dies gilt sowohl im Rahmen familienbezogener
37 Besoldungsbestandteile als auch im Rahmen einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung in
38 Form von Teilzeit und Beurlaubung sowie deren angemessene Berücksichtigung im
39 Rahmen des beruflichen Fortkommens und der Versorgung. Der von Kabinett und
40 Bayerischem Landtag geprägte Grundsatz der geschlechtersensiblen Sicht- und
41 Handlungsweise muss bei der Gestaltung des Rechtes Grundlage aller Überlegungen
42 sein und in die Umsetzung einfließen. Die diskriminierungsfreie Gestaltung und die
43 Sicherung der Chancengerechtigkeit bilden eine verbindliche Vorgabe für die
44 Umgestaltung.

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

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

52 Der BBB verlangt **eine stärkere finanzielle Honorierung der Leistungen der**
53 **Beamtinnen und Beamten.**

54 **Beförderungen müssen auch künftig vorrangiges Mittel der Leistungshonorierung**
55 **und -motivation sein.** Zwingende Voraussetzung dabei ist, dass umgehend
56 **Beförderungsstellen in ausreichendem Maße** zur Verfügung gestellt werden, um bei
57 Wahrnehmung höherwertiger Funktionen eine zeitgerechte Beförderung sicherzustellen.

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

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

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

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

79 **Die Schaffung eines neuen bayerischen Dienstrechts darf keinesfalls zu weiteren**
80 **Sparmaßnahmen führen**. Es ist an der Zeit zu zeigen, dass der Begriff „Reform“ nicht
81 als Synonym für verdeckte oder offene Sparabsichten steht. **Ziel einer**
82 **Dienstrechtsreform muss allein die Förderung von Qualität, Kreativität und**
83 **Motivation der Beschäftigten und deren amts- und leistungsgerechte Besoldung**
84 **sein**. Die in Folge der Dienstrechtsreform notwendigen zusätzlichen Mittel hat die
85 Beamtenschaft durch die Einsparmaßnahmen der vergangenen Jahrzehnte –
86 insbesondere durch die Arbeitszeitverlängerungen von 1994 und 2004, durch eine lange
87 Reihe sonstiger Sparmaßnahmen und zuletzt durch die gravierende Nichtbeachtung des
88 gesetzlichen Anspruchs auf die Anpassung der Bezüge – bereits vorfinanziert. Gerade

89 im Bezug auf die Leistungshonorierung ist daran zu erinnern, dass die durch den
90 Neuschnitt der Besoldungstabelle durch das Dienstrechtsreformgesetz 1997
91 eingesparten Mittel nicht – wie ursprünglich vorgesehen – in vollem Umfang zur
92 Honorierung besonderer Leistungen verwendet wurden. Um derartiges künftig zu
93 verhindern, sind die **zusätzlichen Mittel für die Leistungshonorierung und deren**
94 **Auszahlungspflicht gesetzlich zu fixieren.**

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

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

I. Besoldung

105

106 Die zukünftige Bezahlung hat sich aus einer Grundbesoldung, zusätzlichen
107 Leistungselementen „on top“ sowie zusätzlichen Bezahlungselementen
108 zusammensetzen. Dabei soll an die vorgegebene Besoldungsstruktur ohne Änderung
109 der vorhandenen Begrifflichkeiten angeknüpft werden.

110 **Anknüpfungspunkte der Besoldung**

- 111 - Anknüpfungspunkt der Besoldung ist die Ämterzuordnung, die sich an Vor- und
112 Ausbildung sowie an Aufgaben und Funktionen zu orientieren hat.
- 113 - Es ist gesetzlich zu verankern, dass die Besoldung entsprechend der allgemeinen
114 wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse und unter Berücksichtigung der mit den
115 Dienstaufgaben verbundenen Verantwortung regelmäßig anzupassen ist.
- 116 - Es sind weitere Bezahlungselemente vorzusehen u. a. zur Berücksichtigung
117 besonderer Erschwernisse oder sozialer Aspekte z. B. durch das bisherige
118 Instrument der Zulagen, auf die auch unter dem Aspekt einer flexiblen
119 Differenzierung nicht verzichtet werden kann.

120 **Grundgehaltsstufen**

121 Der Zuwachs an beruflicher Erfahrung muss sich in der Besoldung niederschlagen. Die
122 Grundbesoldung entspricht in ihrer Höhe mindestens den heutigen Grundgehaltssätzen
123 und steigt in Erfahrungsstufen an, welche die Berufs- und Lebenserfahrung
124 widerspiegeln. Hinsichtlich der Anzahl der Stufen sowie der Intervalle des Aufrückens
125 kann das Stufenmodell des Dienstrechtsneuordnungsgesetzes des Bundes als
126 Anhaltspunkt dienen: sieben Stufen; grundsätzliche Verweildauer in den Stufen: Stufe 1
127 – zwei Jahre, Stufen 2 bis 4 – drei Jahre, Stufen 5 bis 7 – vier Jahre. Die grundsätzliche
128 Verweildauer in den einzelnen Stufen gilt bei durchschnittlichen Leistungen. Bei
129 abweichenden Leistungen ist auch ein schnelleres oder langsames Aufsteigen
130 möglich. Mutterschutz und Elternzeit dürfen nicht zu Benachteiligungen führen. Die
131 bisherigen Anfangs- und Endgehälter bilden den Mindestrahmen.

132 **Leistungselemente**

133 - Klassisches Leistungselement ist weiterhin die Beförderung. Hier sind bestehende
134 Hemmnisse zu beseitigen.

135 - Weitere Leistungselemente (Leistungsprämien und –zulagen) können nur „on top“
136 gezahlt werden. Das bisherige Besoldungsniveau des Einzelnen muss erhalten
137 bleiben.

138 - Das Volumen der Leistungselemente sowie die Verpflichtung zur zweckgebundenen
139 Ausschüttung sind gesetzlich zu verankern.

140 - Zur Finanzierung dieser Komponenten darf keinesfalls die jährliche Sonderzahlung,
141 die in ihrer Ausgestaltung und Entstehungsgeschichte Gehaltsbestandteil ist,
142 herangezogen werden.

143 - Teilzeit, Beurlaubungszeiten und Schwerbehinderung dürfen sich nicht nachteilig auf
144 die Vergabe von Leistungselementen auswirken.

145 **Sonderzahlung**

146 Die Sonderzahlung ist durch Einbau in das Grundgehalt zu dynamisieren.

147 **Familienbezogene Komponenten**

148 Die familienbezogenen Komponenten Ehegatten- und Kinderzuschlag sind
149 beizubehalten.

150 **Ballungsraumzulage**

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

153 **Verfahren bei der Vergabe von Leistungsprämien und -zulagen**

154 - Das Verfahren der Leistungsbezahlung muss nachvollziehbar, transparent und ohne
155 bürokratischen Aufwand umsetzbar sein. Es ist nicht allgemein regelbar; vielmehr
156 muss es jeweils ressort- und behördenspezifisch in Dienstvereinbarungen mit der
157 Personalvertretung festgelegt werden.

158 - Die Leistungsfeststellung hat jährlich zu erfolgen.

159 - Der Personalvertretung muss im Vorfeld der Ausschüttung von Leistungsprämien
160 und -zulagen ein Informations- und Erörterungsrecht hinsichtlich der begünstigten

161 Personen, der jeweilige Höhe der Zahlungen sowie der Gründe der Vergabe
162 zustehen.

163 - Für den Fall von Beschwerden und Unstimmigkeiten ist eine
164 Schlichtungskommission einzurichten, die Empfehlungen aussprechen kann. Die
165 Letztentscheidung ist dem Dienstvorgesetzten vorzubehalten. Die Kommission ist
166 paritätisch mit Vertretern des Dienstherrn und der Beschäftigten zu besetzen. Die
167 Vertreter der Beschäftigten werden von der Personalvertretung bestimmt.

168 - Die Schulung der Führungskräfte ist von herausragender Bedeutung. Eine intensive
169 Vorbereitung und die verpflichtende Teilnahme an Schulungen, insbesondere für
170 Vorgesetzte, sind unabdingbar.

171 **II. Laufbahnrecht**

172 - Das Laufbahngruppenprinzip ist zu erhalten. An der derzeitigen Regelung mit vier
173 Laufbahngruppen sollte grundsätzlich festgehalten werden.

174 - Notwendig ist jedoch eine bessere Durchlässigkeit der Laufbahngruppengrenzen.
175 Für den Aufstieg in die nächst höhere Laufbahngruppe sind besondere
176 Qualifikationen erforderlich. Diese können z. B. auch in erworbener Berufserfahrung
177 bestehen und haben sich an objektiven und sachlichen Kriterien zu orientieren,
178 wobei die gemeinsamen Belange der bayerischen Dienstherrn zu beachten sind.
179 Auf Aufstiegsprüfungen in der bisherigen Form kann unter diesen Voraussetzungen
180 verzichtet werden. Die Durchlässigkeit der Laufbahngruppen kann auch durch
181 Ausweitung der Verzahnungsämter an den Laufbahngruppengrenzen gestärkt
182 werden.

183 - Die heutigen Eingangsämter für einzelne Laufbahnen werden den geänderten
184 Bildungsabschlüssen nicht mehr gerecht. Die Zulassungskriterien sind deshalb –
185 orientiert an Vor- und Ausbildung – neu zu ordnen. Eine Anhebung der
186 Eingangsämter ist zwingend erforderlich.

187 - Die Möglichkeiten des Laufbahnwechsels sind unter Beachtung sachlicher und
188 objektiver Kriterien weiter auszubauen.

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

190 Eines der Hauptziele der anstehenden Reform ist es, den öffentlichen Dienst flexibler zu
191 gestalten. Dies muss auch für die Beschäftigungsbedingungen gelten. Es sind daher
192 unter anderem:

- 193 - die bisherigen Teilzeit- und Beurlaubungsmöglichkeiten zu erweitern,
- 194 - der Eintritt in den Ruhestand flexibler zu gestalten, auch durch Anreizsysteme, wobei
195 die Interessen sowohl der betroffenen Beamten als auch des Dienstherrn zu
196 berücksichtigen sind. Der Personalrat muss dabei ein Mitbestimmungsrecht haben.
- 197 - weiterhin besondere Altersgrenzen für bestimmte Berufsgruppen erforderlich.

198 **IV. Versorgung**

- 199 - Die bewährten Grundsätze des Beamtenversorgungsrechts sind beizubehalten. Das
200 bayerische Versorgungsrecht darf erworbene Anwartschaften nicht reduzieren,
201 sondern muss auf diesen aufbauen. Wichtig sind die Verlässlichkeit und das
202 Vertrauen in dieses Alterssicherungssystem. Für festgesetzte Ruhegehaltssätze
203 muss Bestandsschutz gelten. Für die Berufung in das Beamtenverhältnis notwendige
204 Ausbildungs- und Vorbildungszeiten sowie berufliche Abschlüsse müssen im
205 bisherigen Umfang berücksichtigt werden.
- 206 - Es ist gesetzlich zu verankern, dass die Versorgungsbezüge entsprechend der
207 Bezüge der Beamten im aktiven Dienst regelmäßig anzupassen sind.
- 208 - Der BBB ist gegen eine Anhebung des Pensionseintrittsalters auf 67 Jahre. Er tritt
209 vielmehr für eine Flexibilisierung der Altersgrenze auf freiwilliger Basis ein.
- 210 - Alle Zulagen, gleich welcher Rechtsnatur, müssen nach Ablauf eines noch zu
211 bestimmenden zeitlichen Rahmens ruhegehaltfähig werden.

212 **V. Schulungsanspruch**

213 Ein Rechtsanspruch auf Fortbildung ist zu schaffen.

214 **VI. Beteiligung der Spitzenorganisationen**

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

218 **VII. Übergangsrecht**

219 Bei Fortbestehen der bisherigen Besoldungsstruktur ist keine Überleitungsregelung
220 notwendig. Soweit eine Überleitungsregelung in Folge von Änderungen der
221 Besoldungstabellen oder anderer Maßnahmen erforderlich wird, muss es eine
222 uneingeschränkte Besitzstandswahrung geben.

Die abgeänderten Grundsatzpositionen wurden vom BBB-Hauptvorstand in seiner Sitzung am 11. Dezember 2007 einstimmig beschlossen.