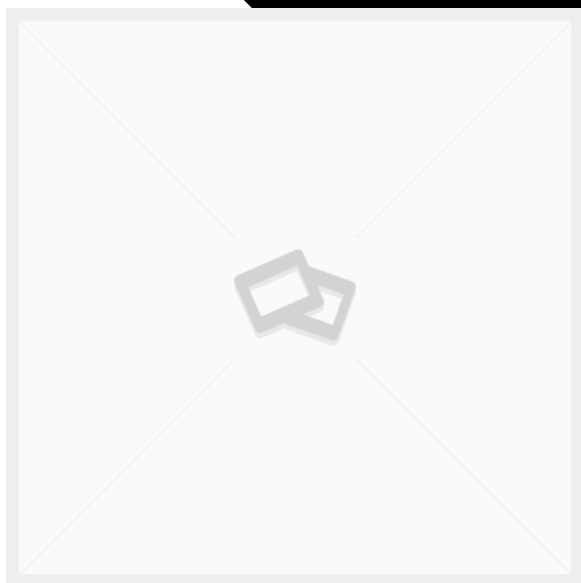


NEUE VEREINBARUNG ÜBER DEN ÖFFENTLICHEN DIENST



Veröffentlicht am 2. April 2005

Themen: [Beschlüsse](#), [Finanzen](#), [Haushalt](#), [Kommunen](#), [Verwaltung](#)

Beschluss des Landesparteitages

Vorbemerkung:

Dem Bund und den Ländern müssen auch ohne die derzeitige Kompetenzordnung des Grundgesetzes weitere Kompetenzen und Gestaltungsoptionen im Personalbereich zugesprochen werden, die Beschäftigungsbedingungen im Rahmen des Beschäftigungsrechts möglichst einheitlich in der Bundesrepublik zu entwickeln, da sonst Versetzungen zwischen den Ländern sehr schwierig sein werden.

Das öffentliche Dienstrecht war als Teil der konkurrierenden Gesetzgebung in der Bundesgesetzgebung (Art. 74 a und Art 75 GG) auch Gegenstand der Gesetzgebung der Länder. Die Föderalismuskommission des Bundes und der Länder hat sich zu diesem Thema geeinigt.

In der geschlossenen Föderalismuskommission haben sich der Bund und die Länder auf eine Verteilung der Kompetenzen beim Beamtenrecht geeinigt. Hiernach wird den Ländern eine weitgehende Autonomie erhalten, um das Recht des öffentlichen Dienstes zu gestalten, was von der FDP begrüßt wird.

Die Gestaltung des öffentlichen Dienstes können von Land zu Land verschieden sein, dies dient

der Anpassung an die ökonomische Situation in den Ländern.
Statusfragen werden vom Bundestag unter Mitwirkung des Bundesrates geregelt werden.
Kernpunkte der Reform sind „Weg im öffentlichen Dienst“

Die angestrebte Reform beruht auf die Einführung eines neuen leistungsbezogenen Laufbahnsystems.
Laufbahnreform

Ausgangspunkt für ein leistungsonorientiertes System ist eine stärker an der wahrgenommenen Funktion ausgerichtete Laufbahn. Dies ist der Wegfall bzw. die Reduzierung der bisherigen, engen Laufbahnen (z.B. Laufbahngruppen, Vorbereitungsdienste, Fachverfahren) und die Einführung eines flexiblen, klaren Laufbahnrechts mit „Einstiegsstufen“ nach Vor- und Ausbildung oder der beruflichen Qualifikation sollen weiterhin bundeseinheitlich geregelt werden.

Das Laufbahnrecht soll in Zukunft einen flexibleren Personalaustausch ermöglichen. Der Personalaustausch soll gefördert und die Personalarbeit erleichtert werden.

Leistungsbezogenes Bezahlungssystem

Das neue Bezahlungssystem orientiert sich an der individuellen Leistung und der wahrgenommenen Funktion. Das System von Einkommensverbesserungen durch den beruflichen Werdegang ist durch ein leistungs- und funktionsbezogenes Bezahlungssystem ersetzt worden. Der berufliche Werdegang vollzieht sich über die von ihnen zugeordnete Bezahlung. Die Funktionen, Aufgaben, Aufgabenzuschnitt, Verantwortung und Qualifikation der Beamten deutlich voneinander abzugrenzen und zu unterscheiden. Die Bezahlung setzt in der Regel die Übernahme einer neuen Aufgabe oder eine gesteigerte berufliche Verantwortung voraus.

Das allgemeine Bezahlungssystem kann für jede Bezahlungsebene innerhalb einer Bandbreite von 5 v.H. nach oben und 5 v.H. nach unten durch Bund, Länder und Kommunen in ihren Bereich festgelegt werden kann. Hierdurch soll die Berücksichtigung von arbeitsmarktbezogenen und regionalen Differenzierungen

Rechnung der Besoldung mit kann das Besoldungsniveau in den einzelnen Besoldungseinheiten in Ländern und Gemeinden bis zu 10 v.H. variieren.

Das Einkommen wird aus dem Basisgehalt und einem variablen leistungsbezogenen Anteil bestehen.

Basisgehalt

Das bisherige Grundgehalt mit (zwei Altersstufen) wird nunmehr ersetzt durch ein Basisgehalt (drei Erfahrungsstufen). Langfristig soll das Basisgehalt 90 v.H. der jeweiligen Funktion entsprechen. Die sog. Erfahrungsgeld wird der Normalleistung in bundeseinheitlich festzulegenden Zeiträumen in Dienstjahren gewährt.

Die Eingangsstufen der Basisgehaltstabelle umfassen den Bereich ohne Leitungsbereich. Die Endstufe der neuen Basisgehaltstabelle soll dem heutigen Endgrundgehalt entsprechen.

Leistungsstufen

Insgesamt fünf Leistungsstufen ergänzen als variabler Leistungsanteil den Basisgehalt der Gesamtbesoldung. Die Vergabe der Leistungsstufen ist befristet auf der Grundlage von Leistungsbewertungen. Es entfällt die Gewährung einer Leistungsstufe bzw. einer Leistungsstufe wird abgeschmolzen.

Der Anteil der Leistungsstufen an der Gesamtbesoldung soll schrittweise eingeführt werden. Langfristig soll der leistungsbezogene Anteil maximal 20 v.H. der Gesamtbesoldung betragen (bis 110 v.H.).

Die Einführung beginnt im Rahmen von 96 v.H. bis 104 v.H. und umfasst damit im ersten Schritt maximalen Gesamtbesoldung:

4 v.H. des künftigen Basisgehalts variabilisiert (Verminderung des bisherigen Endgrundgehalts auf durchschnittlicher Leistung gezahlt wird.

4 v.H. des künftigen Basisgehalts können bei überdurchschnittlicher Leistung dazu verwendet werden.

Das Besoldungsniveau 2006 ist auf Dauer zu sichern, so dass die Bediensteten

die aktuellen Bedürfnisse des Landes auch zu einer höheren Akzeptanz bei den Beschäftigten führen wird.

Der Umfang der Vergütung der Leistung wird bei der Versorgung der Bediensteten berücksichtigt.

Leistungsprämien

Neben den Leistungsstufen sind auch die Leistungen der Leistungsprämien festgehalten werden, die bereits im Rahmen der Besoldungsrechte sind. In einzelnen Ländern wurde bisher kein solches System eingeführt, was nachgeholt werden muss.

Leistungsbewertung

Leistungsfeststellung und -bewertung sind die Grundlage der Leistung der Leistungsstufen.

Das bisherige Beurteilungssystem ist entsprechend durch eine transparente und nachvollziehbare Leistungsfeststellung zu ersetzen, die alle zwei Jahre abzulösen.

Das zukünftige Verfahren der Leistungsfeststellung ist mit dem Aufwand und Verwaltungsaufwand verbunden. Bei Meinungsverschiedenheiten ein internes Schlichtungsverfahren unter Beteiligung der Beteiligten zu führen werden. Eine intensive Schulung der Führungskräfte ist deshalb zwingend erforderlich.

Kostenneutrale Einführung der Leistungsfeststellung und Systemumstellung

Die Einführung der Leistungsfeststellung ist mit zusätzlichen Belastungen der öffentlichen Haushalte verbunden. Daher schrittweise und in finanziellen Teilschritten zu realisieren.

Die Finanzierung der Leistungsfeststellung erforderlichen Finanzvolumens ist zunächst durch die Erhöhung der Einnahmen innerhalb des bisherigen Systems aufgebracht werden, d.h. durch die Erhöhung der Einnahmen wie z.B. der sog. Verheiratenzuschlag werden, die für die Leistungsfeststellung umgewidmet. Teile der künftigen Einnahmesteigerungen sollen ebenfalls zum Aufbau der Leistungsfeststellung verwendet werden.

Die Leistungsfeststellung soll grundsätzlich für alle Beamtinnen und Beamten vollzogen

werden. Bei einem Wechsel erreichte Gehaltsniveau bleibt erhalten. Für Beamtinnen und Beamte weniger als sieben Jahre vor der gesetzlichen Altersgrenze stehen zwei Alternativen vorgesehen (Wechsel in das neue bzw. Verbleib im alten System).

Darüber hinaus ist durch gesetzliche Regelungen sicherzustellen, dass das Budget für die verschiedenen Anteile auf Dauer zur Verfügung steht und nicht nur in Haushaltslücken herangezogen werden kann.

Beamtenversorgung

Um den Personaltausch zwischen der öffentlichen Verwaltung und der Wirtschaft zu fördern, ist es notwendig, die bisher bestehenden Regelungen beim Wechsel in ein anderes Altersversorgungssystem zu beseitigen.

Die im Beamtenverhältnis erworbenen Versorgungsansprüche können beim Ausscheiden aus dem Beamtenverhältnis ungeschmälert geltend gemacht werden. Statt der Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung werden die bis dahin erworbenen Versorgungsansprüche in die für Beamtinnen und Beamte geltenden gesetzlichen Altersversorgungssysteme übertragen.

Die Alterssicherungssysteme sollen harmonisiert werden und wird anerkannt, dass Reformen bei der Alterssicherung auf das Versorgungsrecht der Beamten zu übertragen werden. Systemkonforme Übertragung sicherzustellen, um bundesweit gleiche Regelungen jetziger und künftiger Versorgungsempfänger zu gewährleisten. Setzt den Fortbestand der Bundeskompetenz für Beamtenversorgung voraus.

Zur Sicherung der zukünftigen Versorgung ist ab dem Jahr 2005 für jeden neuberufenen Beamten ein Teil der Bundesbeiträge in den Bundesversorgungsrückstellungen für den Bundesrichtenden Versorgungsfonds gebildet werden. In diesem Fonds steht auch die Erhöhung der Wochenarbeitszeit auf 40 Stunden. Ein Versorgungsfonds wurde bei der Pfalz zur nachhaltigen Finanzierung der Beamtenversorgung eingerichtet. Weitergehende Maßnahmen

Entwicklung (zunehmende Alterung und starker Rückgang

des Erwerbsalters und die wachsenden Finanzierungsprobleme der Beamtenversicherung werden nur durch eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit bewältigt. Deshalb sind alle Maßnahmen zu prüfen, die eine freiwillige Verlängerung der Arbeitszeit von Beamtinnen und Beamten herbeiführen.

Fort- und Weiterbildung sind für die Erhaltung und Sicherung von Qualifikation und Leistungsfähigkeit von Beamten. In der Ausbildung kommt daher eine Schlüsselfunktion zu.

Die bestehenden Möglichkeiten der Aus- und Weiterbildung sind auszubauen.