

## **Kleine Anfrage**

**der Fraktion der SPD**

### **Leistungs- und funktionsgerechte Bezahlung im öffentlichen Dienst**

Seit Jahren fehlt ein Gesamtkonzept der Bundesregierung zur Fortentwicklung des öffentlichen Dienstes einschließlich des Dienstrechts. Die Bundesregierung hat in der 11. Wahlperiode zwar einen Bericht zur Weiterentwicklung des öffentlichen Dienstrechts vorgelegt. Dieser war jedoch keine geeignete Grundlage für konzeptionelle Maßnahmen.

Auch der Entwurf eines Berichts der Bundesregierung über die Fortentwicklung des öffentlichen Dienstes – Perspektivbericht – hält an den bisherigen Bezahlungs- und Laufbahnstrukturen im öffentlichen Dienst grundsätzlich fest. Instrumente wie Leistungs-zulagen, Erprobungszeit in Führungspositionen, Verpflichtung zur Umschulung bei Laufbahnwechsel und Sonderzuschläge sollen nach Auffassung der Bundesregierung ausreichen, um den Leistungsgesichtspunkt im öffentlichen Dienst zu stärken und Mobilität und Flexibilität zu erhöhen. In Wahrheit bleiben diese Maßnahmen hinter den tatsächlichen Reformerfordernissen weit zurück und sind kaum geeignet, Attraktivität und Leistungsfähigkeit der öffentlichen Verwaltung im Vergleich zur Privatwirtschaft zu verbessern und eine leistungs- und funktionsgerechte Bezahlung sicherzustellen.

Wir fragen die Bundesregierung:

1. Teilt die Bundesregierung die Auffassung, daß eine gründliche Analyse der Funktionen des öffentlichen Dienstes Voraussetzung ist für eine funktionsgerechte Bezahlung und darüber hinaus wichtige Hinweise für Organisation, Personalauswahl sowie Aus- und Fortbildung gibt?
2. In welcher Weise wird der Grundsatz der „funktionsgerechten Besoldung“ (§ 18 BBesG) derzeit in den Verwaltungen von Bund, Ländern und Gemeinden konkretisiert, und welche Verbesserungen hält die Bundesregierung für notwendig?
3. Aus welchen Gründen wurden die Stellenobergrenzen eingeführt, aus welchen Gründen werden sie heute aufrechterhalten, und welche Vor- und Nachteile haben sie für eine öffentliche Verwaltung, die an Effizienz und Wirtschaftlichkeit orientiert

und bestrebt ist, bei personellen Entscheidungen das Leistungsprinzip zu beachten?

4. Welche Vor- und Nachteile hat das heutige System der Dienstaltersstufen mit automatisch aufsteigenden Gehältern von einem verhältnismäßig niedrigen Anfangsgehalt bis zu einem Endgehalt, das erst in fortgeschrittenem Alter erreicht wird, für
  - die Attraktivität und Wettbewerbsfähigkeit des öffentlichen Dienstes,
  - die Leistungsmotivation der Beschäftigten,
  - die Finanzierbarkeit des beamtenrechtlichen Altersversorgungssystems?
5. Hält die Bundesregierung an den vier Laufbahngruppen – einfacher, mittlerer, gehobener und höherer Dienst – fest, obwohl diese an Bildungsabschlüssen orientierten Laufbahngruppen einer flexiblen Gestaltung der Laufbahnen nach den Bedürfnissen der Verwaltungen im Rahmen von Funktionsgruppen entgegenstehen?
6. Teilt die Bundesregierung die Auffassung, daß die bisherigen Laufbahngrenzen zugunsten eines Aufstiegs nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung beseitigt werden sollten?
7. Ist die dienstliche Beurteilung nach Auffassung der Bundesregierung derzeit das für die Beförderung maßgebende Kriterium, welche Verbesserungen im Beurteilungswesen sind ggf. notwendig?
8. Hält die Bundesregierung für die Einführung einer Leistungszulage ein Beurteilungssystem für sinnvoll, das zwischen
  - Befähigung (d. h. Fähigkeiten, Kenntnisse, Interessen, Motivation) des Bediensteten (Verwendungsbeurteilung) und
  - Leistung (d. h. Arbeitsergebnis) des Bediensteten (Leistungsbeurteilung)unterscheidet?
9. Welchen Stellenwert mißt die Bundesregierung einer Personalentwicklungsplanung im öffentlichen Dienst zu, welche Kriterien sollen dafür maßgeblich sein, und inwieweit wird eine solche Personalentwicklungsplanung bereits heute in den öffentlichen Verwaltungen praktiziert?

Bonn, den 26. April 1994

**Hans-Ulrich Klose und Fraktion**