

Entschließungsantrag **der Fraktion der SPD**

zu dem Gesetzentwurf der Bundesregierung
– Drucksachen 13/3994, 13/5057 –

Entwurf eines Gesetzes zur Reform des öffentlichen Dienstrechts (Reformgesetz)

Der Bundestag wolle beschließen:

Ziel der Dienstrechtsreform muß es sein, die Attraktivität des öffentlichen Dienstes zu steigern und die Leistungskraft der Verwaltung zu verbessern. Dieses Ziel wird weder durch pures Sparen noch durch Zwangsmaßnahmen, sondern vor allem durch eine bessere Qualifizierung und stärkere Motivation der Beschäftigten erreicht.

Personalentwicklung und Weiterbildung müssen deshalb zu Schwerpunkten der Modernisierung des öffentlichen Dienstrechts gemacht werden.

Dazu gehören die flexible Gestaltung des Laufbahnrechts, die Reform des Beurteilungswesens und der Personalsteuerung, die leistungs- und aufgabengerechte Bezahlung sowie der Ausbau von Fort- und Weiterbildung zu einer zentralen Aufgabe.

Darüber hinaus ist es notwendig, die Dienstrechtsreform mit einer Verwaltungsreform zu verzahnen, um ein modernes Management, eine effizientere Verwaltungsorganisation und mehr Kostentransparenz zu ermöglichen.

Der Deutsche Bundestag hält folgende dienstrechtlichen Maßnahmen für erforderlich:

I. Statusrechtliche Maßnahmen

Führungspositionen

Qualifiziertes Führungspersonal ist für eine effiziente Verwaltung von herausragender Bedeutung. Die Bewerber müssen mit besonderer Sorgfalt ausgewählt werden.

Um die Leistungs- und Innovationsfähigkeit der Verwaltung durch eine dauerhafte optimale Besetzung mit Führungskräften zu gewährleisten, ist es künftig notwendig, Führungsposi-

tionen im Leitungsbereich „auf Zeit“, ggf. auch „auf Probe“ zu vergeben. Es muß die Möglichkeit bestehen, bewußt ausgewählte Funktionen im öffentlichen Dienst zu befristen (Beamtenverhältnis, Zeitverträge) oder die Qualifikation über einen längeren Zeitraum zu beobachten und zu beurteilen, um anschließend über die endgültige Übertragung der Führungsfunktion zu entscheiden.

Die Festlegung derartiger Führungsfunktionen sollte nicht schematisch erfolgen (unrichtig etwa: alle nach Besoldungsgruppe A16 und höher bewerteten Positionen). Sinnvoll dagegen ist, bestimmte Positionen im Leitungsbereich der Verwaltungen zu erfassen. Eine solche Regelung mit einer befristeten Funktionsausübung würde einer Ausweitung des Kreises der politischen Beamten entgegenwirken.

Landesspezifische Regelungen müssen ermöglicht werden. Länder und Kommunen müssen z. B. darüber entscheiden, ob die Funktionen „Schulleiter und deren Stellvertreter“ oder „Leiter kommunaler Dienststellen“ auf Zeit übertragen werden sollen.

Verfassungsrechtliche Bedenken gegen die Übertragung von Führungspositionen auf Zeit bestehen nicht, wie auch die Sachverständigenanhörung des Innenausschusses am 24. April 1996 ergeben hat.

Dementsprechend sind folgende Regelungen vorzusehen:

- a) Durch Gesetz kann bestimmt werden, daß ein Amt mit leitender Funktion im Beamtenverhältnis auf Zeit übertragen wird. Die regelmäßige Amtszeit soll mindestens vier und höchstens acht Jahre betragen; weitere Amtszeiten sind zulässig. Die erstmalige Übertragung im Beamtenverhältnis auf Zeit kann auf zwei Jahre begrenzt werden. Die Übertragung eines Amtes mit leitender Funktion im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit nach einem Beamtenverhältnis auf Zeit ist zulässig.
- b) Bei Begründung eines Beamtenverhältnisses auf Zeit bleibt ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder ein Richterverhältnis auf Lebenszeit bestehen. Die Auswirkungen auf das Beamten- oder Richterverhältnis auf Lebenszeit sind gesetzlich zu regeln.
- c) Ämter mit leitender Funktion sind gesetzlich zu bestimmen.

Optimierung des Personaleinsatzes

Die Regelungen des Gesetzentwurfs der Bundesregierung zur Abordnung und Versetzung mit einer gleichzeitigen Einschränkung des Rechtsschutzes haben für die Optimierung des Personaleinsatzes in der Regel keine oder nur untergeordnete Bedeutung.

Zwangsmittel können nicht das Engagement und die Motivation fördern. Deshalb sind sie möglichst zu vermeiden und die freiwilligen Mobilitätspotentiale besser zu nutzen.

Die Bundesregierung wird aufgefordert, ein Konzept zur Optimierung des Personaleinsatzes vorzulegen, das insbesondere folgende Gesichtspunkte beachtet:

Der optimale Personaleinsatz erfordert eine Personalentwicklungsplanung, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gezielt zu bestimmten Verwendungen hinführt.

Mittel hierfür sind:

- Beurteilungsinstrumente, die entsprechende Leistungs- und Befähigungsmerkmale erfassen,
- Personalfragebogen, die die in Betracht kommende Verwendungsbreite erfassen (Verwendungswünsche, Arbeitsplatzvorstellungen, Fortbildungswünsche, Zusatzkenntnisse und -fertigkeiten),
- regelmäßige Personalführungsgespräche, die die
 - persönlichen Arbeitsvorstellungen und Fortbildungswünsche,
 - künftige Verwendungsmöglichkeiten und Fortbildungsempfehlungen,
 - erforderliche Beschäftigungsstationen,mithin eine individuelle Förderungsberatung zum Gegenstand haben.

Weiter sind erforderlich

- die Reform des Beurteilungswesens,
- eine flexible Gestaltung des Laufbahnrechts,
- die leistungs- und aufgabengerechte Bezahlung und
- der Ausbau von Fort- und Weiterbildung zu einer zentralen Aufgabe.

Durchlässigkeit der Laufbahnen

Die im Gesetzentwurf der Bundesregierung vorgesehene Ausweitung des Verwendungsaufstiegs vom einfachen Dienst in den mittleren Dienst und vom mittleren Dienst in den gehobenen Dienst führt im Prinzip zu keiner stärkeren Durchlässigkeit und größerer Flexibilität der Laufbahnen.

Die Bundesregierung wird aufgefordert, ein Konzept zur umfassenden Reform des Laufbahnrechts vorzulegen, das insbesondere die folgenden Gesichtspunkte beachtet:

Die heutigen an den Bildungsabschlüssen orientierten Laufbahngruppen müssen durch ein flexibles Laufbahnsystem ersetzt werden, dem konkrete Funktionen und nicht abstrakte Ämter zugrunde liegen. Dazu ist eine Dienstpostenbewertung durchzuführen. Im Prinzip müssen der Aufstieg und Laufbahnwechsel nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung möglich sein.

Der Personalaustausch zwischen öffentlicher Verwaltung und Wirtschaft und zwischen den öffentlichen Verwaltungen selbst müssen erleichtert werden.

Beurteilungswesen

Die im Gesetzentwurf der Bundesregierung vorgesehenen starren Beurteilungsquoten sind mit modernen Personalführungs- und -beurteilungsmethoden nicht im Einklang.

Die Bundesregierung wird aufgefordert, ein Konzept zur Reform des Beurteilungswesens vorzulegen, das insbesondere die folgenden Gesichtspunkte beachtet:

Für die fachliche Leistung am Arbeitsplatz soll eine Leistungsbewertung vorgenommen werden. Die fachliche Leistung am Arbeitsplatz kann durch regelmäßige Zielvereinbarungen und Ergebniskontrollen bewertet werden.

Eignung und Befähigung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden in einer Verwendungsbeurteilung festgehalten. Um differenzierte Beurteilungen zu erhalten, die überdurchschnittliche Leistungen erkennbar machen, muß eine abgestufte Beurteilung erfolgen.

Die Personalsteuerung soll im Rahmen einer Personalentwicklungsplanung erfolgen, die sich nicht in der Abwicklung von Personalbesetzungen erschöpfen darf. Aufgabe eines modernen Personalmanagements muß es vielmehr sein, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entsprechend ihrer Eignung, Neigung und Befähigung zu fördern und einzusetzen. Es sind deshalb regelmäßige Personalführungsgespräche/Mitarbeitergespräche erforderlich.

Fort- und Weiterbildung muß eine zentrale Aufgabe werden. Diese Maßnahmen sind eng mit einer Personalplanung und -steuerung zu koppeln.

In der Ausbildung müssen stärker als bisher Berufsfähigkeiten statt Berufsfertigkeiten vermittelt werden. Besonderes Augenmerk muß auf die Qualifizierung der Führungskräfte gelegt werden.

Einführung der voraussetzungslosen Antragsteilzeit

Die im Gesetzentwurf der Bundesregierung vorgesehene Regelung einer voraussetzungslosen Teilzeitbeschäftigung im Beamtenverhältnis entspricht einer langjährigen grundsätzlichen Forderung der SPD.

Es ist zweckmäßig, die Teilzeitregelung rückwirkend zum 1. August 1996 in Kraft zu setzen, um den Ländern insbesondere im Schulbereich eine Vorgriffsregelung für das Jahr 1996 zu ermöglichen.

Alle Bestrebungen in der öffentlichen Verwaltung, die darauf gerichtet sind, die Flexibilisierung der Arbeitszeit einschließlich der Lebensarbeitszeit zu ermöglichen, sind zu unterstützen. Hierzu gehören Überlegungen, wie die altersabhängige

Differenzierung der Wochenarbeitszeit und Arbeitszeit-Anspar-Modelle.

Die Bundesregierung wird aufgefordert, im Beamtenrechtsrahmengesetz eine Öffnungsklausel für entsprechende Vergütungsregelungen einzuführen.

Anhebung der Antragsaltersgrenze und Verstärkung des Grundsatzes „Rehabilitation vor Versorgung“

Die im Regierungsentwurf vorgesehene Heraufsetzung der allgemeinen Antragsaltersgrenze von 62 auf 63 Jahre muß durch Maßnahmen flankiert werden, die die Arbeitsbedingungen altersangemessener ausgestalten. Wichtig sind Maßnahmen zur Gesundheitsförderung und zur beruflichen Rehabilitation, aber auch die Schaffung eines Tatbestandes der Teildienstfähigkeit, der es Beamtinnen und Beamten erlaubt, Dienst mit reduzierter Arbeit zu leisten. Bei der Teildienstfähigkeit ist zu prüfen, inwieweit Einkommensverluste durch eine ergänzende Versorgungsleistung oder eine zusätzliche Besoldungsleistung ausgeglichen werden können.

Die Bundesregierung wird aufgefordert, ein entsprechendes Konzept über Maßnahmen zur altersangemessenen Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen vorzulegen.

II. Besoldungsrechtliche Maßnahmen

Stärkung des Leistungsgesichtspunktes

Die im Gesetzentwurf der Bundesregierung vorgesehene leistungsabhängige Steigerung des Grundgehalts trägt dem Leistungsgedanken nicht ausreichend Rechnung. Es besteht die Gefahr, daß der Besoldungswirrwarr noch größer wird, da Leistungsstufen, Leistungsprämien, Leistungszulagen, Stellenzulagen in Zukunft nebeneinander in Betracht kommen. Es muß bezweifelt werden, daß das existierende Beurteilungswesen – auch in der beabsichtigten Neufassung – dem gewachsen sein wird.

Die Bundesregierung wird aufgefordert, ein Konzept für eine funktions- und leistungsgerechte Bezahlung vorzulegen und dabei die folgenden Gesichtspunkte zu beachten:

Die öffentlichen Arbeitgeber müssen eine anforderungsgerechte Dienstpostenbewertung durchführen und ihrer Personalwirtschaft zugrunde legen. Durch eine solche Dienstpostenbewertung wird das Leistungsprinzip und die Motivation der Beamten gestärkt, mehr Besoldungsgerechtigkeit sowie mehr Transparenz bei Personalauswahlentscheidungen erreicht.

Eine höhere Bezahlung ist grundsätzlich an die Übertragung einer höherwertigen Aufgabe zu knüpfen.

Die Betroffenen müssen einen Anspruch auf funktionsgerechte Bezahlung haben.

Da die Dienstaltersstufen den Leistungsgrundsatz nur pauschal berücksichtigen, muß ihre Zahl vermindert werden. Gleichzeitig sind die Anfangsgrundgehälter zumindest in den unteren Besoldungsgruppen anzuheben und das Eingangsamt für den mittleren Dienst darüber hinaus in Besoldungsgruppe A6 einzustufen, soweit dieses Amt oder ein höheres Eingangsamt nicht bereits festgelegt sind.

Die Berücksichtigung des allgemeinen Dienstalters sollte nur als letztes Differenzierungsmittel angesehen werden; es wird in Funktionsbereichen mit vielen gleichartigen und gleichwertigen Arbeitsplätzen nach wie vor in Frage kommen (Studienkommission für die Reform des öffentlichen Dienstrechts). Bei der Anzahl der Steigerungsstufen sollte deshalb nach Verwaltungsbereichen differenziert werden. (Im Regelfall dürften fünf bis acht Steigerungsbeträge nach Dienstalter ausreichen.)

Auf der Grundlage gesetzlich vorgeschriebener und exakter als bisher kontrollierter Funktionsbewertungen (Dienstpostenbewertung) sind die heutigen Stellenobergrenzen zu beseitigen. Stellenobergrenzen sind mit modernen Grundsätzen der Organisation und der Rationalisierung nicht mehr in Einklang zu bringen und sind bei funktionsgerechter Bezahlung überflüssig.

Um den Dienstherrn eine sachgerechte Dienstpostenbewertung zu ermöglichen, sollen die heutigen Stellenobergrenzen befristet (zwei Jahre) fortgelten. Danach kommen Stellenobergrenzen nur in Sonderbereichen in Betracht. Der Bundesminister des Innern soll ermächtigt werden, entsprechende Rechtsverordnungen mit Zustimmung des Bundesrates zu erlassen.

Für die Einführung einer Leistungszulage oder Prämie sind die Bewertungskriterien und Bemessungsgrundsätze durchschaubar und nachvollziehbar aufzustellen. Sie sollen sich insbesondere an qualitativen Merkmalen orientieren.

Leistungszulagen oder Prämien sollen nur auf der Grundlage von Vereinbarungen mit den Gewerkschaften und unter Beteiligung der Personalvertretungen eingeführt werden. Der Vorrang der Tarifautonomie ist zu beachten.

III. Versorgungsrechtliche Maßnahmen

Über die von der Bundesregierung vorgeschlagenen Änderungen im Versorgungsrecht soll erst nach Vorlage des Versorgungsberichts der Bundesregierung im Zusammenhang mit allen anderen Maßnahmen zur Fortentwicklung des Beamtenversorgungsrechts entschieden werden.

Bonn, den 26. Juni 1996

Rudolf Scharping und Fraktion

