

Antrag

der Abgeordneten Dr. Antje Vollmer, Andrea Fischer (Berlin), Oswald Metzger, Marina Steindor und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Modernisierung von Beamtenrecht und Beamtenversorgung

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Der Bundesminister des Innern hat im Oktober 1996 den lange überfälligen Versorgungsbericht vorgelegt. Der Bericht hat die Dramatik der ansteigenden Versorgungsleistungen anhand konkreter Zahlen bestätigt. Angesichts der Finanznot der öffentlichen Haushalte und angesichts eines Personalkostenanteils am Steueraufkommen von mittlerweile 45 % – bei steigender Tendenz – sind konkrete Reformschritte unabdingbar: das Beamtenrecht muß sozialverträglich und nachhaltig umstrukturiert werden; wir brauchen neue Modelle für die Verteilung der Arbeit; Überversorgungen bei den Beamtenpensionen müssen abgebaut werden.

Der Gesetzentwurf der Bundesregierung zur Versorgungsreform reicht für eine konsequente Modernisierung des Beamtenrechts bei weitem nicht aus. Er beschränkt sich überwiegend auf Veränderungen entlang des überkommenen Traditionsstranges oder weicht den Problemen aus, indem er beispielsweise die Vorlage des nächsten Versorgungsberichts klammheimlich um zwei Jahr zu verschieben versucht. Ohne eine grundlegende Neuausrichtung der Beamtenpolitik kann der Staat als Dienstleistungsbetrieb für die Bürgergesellschaft nicht funktionieren. Die Politik muß endlich anerkennen, daß der demokratische Verfassungsstaat nicht länger Obrigkeitsstaat ist.

1. Die patriarchatsentlehnte Alimentierung ist in der jetzigen Form nicht mehr zeitgemäß. Das Ziel, die Besoldung konsequent nach der ausgeübten Funktion auszurichten und bedarfsorientiert auszugestalten, hat die Bundesregierung verfehlt.

Die pauschale Kürzung der Anwärterbezüge um 5 % widerspricht Bundesminister Manfred Kanthers eigener Philosophie, die Lebens Einkommen zugunsten der Jüngeren in ihrer Existenzgründungsphase umzuschichten.

Das neue Besoldungsrecht der Bundesregierung sieht vor, daß der Ortszuschlag in einen „Familienzuschlag“ umgewidmet wird, der neben der Ergänzung des Grundgehalts eine soziale Ausgleichsfunktion haben soll, indem kinderreiche Beamtinnen und Beamte begünstigt werden. Hiermit verträgt es sich nicht, daß der Zuschlag auch Verheirateten ohne Kinder zuteil wird.

2. Die von der Bundesregierung vorgeschlagenen Versorgungsrücklage ist ein inkonsequenter Verlegenheitseinstieg in die Beitragszahlung. Das Verfahren, bei der jährlichen Besoldungsanpassung ab 1999 jeweils 0,2 % unter den Ergebnissen der Tarifverhandlungen für den öffentlichen Dienst zu bleiben, ist für die einzelnen Beschäftigten undurchsichtig, weil der Abzug nicht individuell ausgewiesen und zugeordnet wird; die beitragszahlenden Beamtinnen und Beamten erwerben keine Anwartschaften. Im Gesetz ist nicht festgelegt, wie das Geld verwaltet und in welcher Weise es später zu den Versorgungskosten zugeschossen wird. Die Befürchtung, daß die Rücklage für sachfremde Zwecke verwendet werden könnte, ist nicht begründet. Gleichzeitig soll durch die Hintertür der Versorgungsrücklage eine sozial ungerechte, pauschale Besoldungsabsenkung erfolgen: in der Zeit von 1999 bis 2013 sollen nach dem Gesetzentwurf der Bundesregierung die regelmäßigen Anpassungen der Beamtenbesoldung entsprechend den Tarifverhandlungsergebnissen für die Angestellten des öffentlichen Dienstes um jährlich 0,2 Prozentpunkte vermindert werden, so daß sich insgesamt eine Minderung um 3 % ergibt.
3. Die Bundesregierung hat es bei der Dienstrechtsreform 1997 nicht gewagt, das hergebrachte Prinzip des Gehaltsanstieges aufgrund zunehmenden Lebensalters grundsätzlich in Frage zu stellen. Die Besoldungsordnung A wird nach wie vor vom Dienstalter dominiert; insgesamt wird das Besoldungssystem von einem leistungsfremden Zeitfaktor beherrscht. Die Bemühungen der Bundesregierung, den Leistungsaspekt durch Verzögerungs- oder Beschleunigungsmöglichkeiten bei den Dienstaltersstufen zu stärken, verbunden mit der Öffnung für Prämien und Zulagen, wird sich in der Praxis als nicht hilfreich erweisen.

Die im Gesetzentwurf der Bundesregierung vorgesehenen Leistungszulagen und Leistungsprämien sind abzulehnen. Wenn Leistungsanreize nur bis zu 10 % der Beamtinnen und Beamten eines Dienstherrn in Besoldungsgruppen der Besoldungsordnung A gewährt werden dürfen, so verhindert diese Quotierung zwar eine mißbräuchliche Verteilung nach dem Gießkannenprinzip, widerspricht jedoch personalwirtschaftlichen Grundsätzen. Diese unflexible Quotierung der Zahl der Leistungsprämien- und Leistungszulagenempfänger wird die nicht berücksichtigten 90 % der Beschäftigten demotivieren, zumal die neue Regelung in ihrer Intransparenz im besten Fall zu einem rotierenden System führen wird. Der Bundesminister des Innern hat es versäumt, einen konkreten Vorschlag zu machen, wie die Beurteilung der Beamtinnen und Beamten nach

zuverlässigen, demokratischen und transparenten Kriterien durchgeführt werden kann.

Entscheidender noch ist die (Nicht-)Akzeptanz auf seiten der unmittelbar Betroffenen. Diese werden mit Recht fragen, welche Leistung etwa in der allgemeinen Verwaltung das Prädikat „herausragend“ verdient, welches die Kriterien für die Leistungsmessung sind und warum nach Erreichen der Quote herausragende Leistungen nicht honoriert werden. Schließlich hat die alleinige Fixierung auf Leistungsprämien und -zulagen den Nachteil, daß andere und unter Umständen sowohl effektivere wie auch kostensparende Möglichkeiten der Leistungsmotivation in den Hintergrund treten: z. B. die Verbesserung der Ausgestaltung des Arbeitsplatzes und der Arbeitsorganisation (z. B. Teamarbeit), die Erleichterung von Aufstiegsmöglichkeiten und Laufbahnwechseln und die Erhöhung der Arbeitsmotivation.

4. Die Bundesregierung greift aus dem kaum überschaubaren Zulagenwesen einige wenige Bestandteile heraus, die gekürzt oder gestrichen werden – ein einleuchtendes Prinzip ist dahinter nicht zu erkennen. Sie führt sogar zwei Zulagen neu ein, dafür wird jedoch auf die Abschaffung der Ministerialzulage verzichtet, die in vielen Bundesländern längst gestrichen ist. Die Ministerialzulage ist ein Besoldungsfossil und entbehrt heute auch der oft für ihre Beibehaltung genannten arbeitsmarktpolitischen Begründung. Die Beibehaltung der Ministerialzulage erweckt den Eindruck, daß gerade die höheren Beamtinnen und Beamten nicht in die notwendigen Leistungskürzungen im öffentlichen Dienst miteinbezogen werden sollen.
5. Die Altersgrenze für Schwerbehinderte im Beamtenbereich soll nach den Vorstellungen der Bundesregierung schon jetzt von 60 auf 63 angehoben werden, obwohl diesbezügliche Tarifverhandlungen für die Angestellten im öffentlichen Dienst noch nicht abgeschlossen sind. Es ist unverständlich, warum gerade die schwerbehinderten Beamtinnen und Beamten bei Einsparungen voran gehen sollen.
6. Der Bezug des Erziehungsgeldes soll nach den Vorstellungen der Bundesregierung dem Bezug von Dienstbezügen nicht mehr gleichgestellt werden. Im Erziehungsurlaub sollen entgegen den Regelungen im Tarifbereich künftig weder das 13. Gehalt, noch Urlaubsgeld noch vermögenswirksame Leistungen gezahlt werden – das ist familien- und frauenunfreundlich.
7. Der Gesetzentwurf der Bundesregierung sieht zwar eine neue Teildienstfähigkeit vor, nach der Beamtinnen und Beamte über 50 Jahre, die weniger als 50 % dienstunfähig sind, mit entsprechend reduzierter Arbeitszeit und Besoldung weiter beschäftigt werden. Weitere Möglichkeiten zur Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung ohne Dienstbezüge werden jedoch nicht eröffnet. Weiterhin will die Bundesregierung Teilzeitarbeit und Beurlaubung nicht als Anspruch ausgestalten. Die zuständige Dienstbehörde darf die Dauer und den Umfang der Teilzeitbeschäftigung sogar nachträglich noch beschränken, wenn zwingende dienstliche Gründe dies erfordern.

8. Die Vergabe von Führungspositionen auf Zeit bietet eine gute Möglichkeit, verkrustete Strukturen aufzubrechen und mehr Beschäftigten Aufstiegsmöglichkeiten zu geben. Die außerordentlich vorsichtige Ermöglichung des Dienstrechtsreformgesetzes 1997 reicht nicht aus: weil die Beschäftigten nach einer bis zu zehnjährigen Vergabe einer Führungsposition auf Zeit in diesem Amt auf Lebenszeit verbeamtet werden sollen, droht die Regelung in der Praxis als bloße zehnjährige Probezeit verstanden zu werden.
9. Die Verlängerung der Wartefrist für die Versorgung aus einem Beförderungsamte von zwei auf drei Jahre ist eine offensichtliche Hilfskonstruktion gegen das „Prinzip Oktobersonne“ (Beförderung kurz vor der Pensionierung). Nur die Orientierung am Lebensseinkommen, analog zum Rentensystem, schafft Gerechtigkeit.
10. Der Vorschlag der Bundesregierung, die Versorgung von politischen Beamtinnen und Beamten zu verringern, ist unzureichend. Nur eine deutlichere Verringerung der Leistungen und eine stärkere Anrechnung anderer Einkommen schaffen mehr Gerechtigkeit.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf, einen Gesetzentwurf zur konsequenten Modernisierung von Beamtenrecht und Beamtenversorgung nach folgenden Grundsätzen vorzulegen:

1. Der beamtenrechtliche Regelungsauftrag in Artikel 33 Abs. 5 GG wird ohne Bezugnahme auf die „hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums“ neu formuliert (vgl. Gesetzentwurf der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN „Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Artikels 33 des Grundgesetzes“, Drucksache 13/4730).

Nur ein enger Kernbereich der hoheitlichen Aufgaben soll künftig noch als Regelfall Beamtinnen und Beamten übertragen werden. Die Regelverbeamtung wird künftig zur Ausnahme; das Angestelltenverhältnis ist der Regelfall. Artikel 33 Abs. 4 GG erhält folgende Fassung:

„Das Berufsbeamtentum wird gewährleistet. Die Begründung eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses (Beamtenverhältnisses) ist nur zur Wahrnehmung solcher hoheitsrechtlicher Befugnisse zulässig, die aus Gründen der Sicherung des Staates, des öffentlichen Lebens oder der Grundrechte als ständige Aufgabe nicht Personen übertragen werden dürfen, die in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis stehen.“

Zu diesem Kernbereich hoheitlicher staatlicher Aufgaben gehören Polizei, Militär (Berufssoldatinnen und -soldaten), Rechtspflege, Führungspositionen in der Finanzverwaltung, Diplomatie und bestimmte staatliche Leitungsfunktionen; alle technischen Verwaltungen können sofort entbeamtet werden.

Die Lehrtätigkeit an Schulen und Hochschulen ist aus dem rahmenrechtlichen Beamtenvorbehalt herauszulösen.

In den Beamtengesetzen sind die Begriffe „öffentlich-rechtliches Dienst- und Treueverhältnis“ durch „öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis“ sowie „hoheitsrechtliche Aufgaben“ durch „hoheitsrechtliche Befugnisse“ zu ersetzen. Auch in Artikel 33 Abs. 4 GG ist schon jetzt von „hoheitsrechtlichen Befugnissen“ die Rede.

Die Zwangsversicherung der Beamtinnen und Beamten in der privaten Krankenversicherung ist ein größtenteils steuerfinanziertes Krankenversicherungssystem, das gegenüber dem Solidarsystem der gesetzlichen Krankenversicherung eine Besserstellung bedeutet. Mittelfristig sind die gesetzlichen Grundlagen für eine Einbeziehung der Beamtinnen und Beamten in die gesetzliche Krankenversicherung zu schaffen.

2. Die Besoldung ist konsequent an Leistung und Funktion zu orientieren.

2.1 Das Lebenseinkommen zugunsten von Beamtinnen und Beamten in der Existenzgründungsphase umschichten

Das Lebenseinkommen der Beamtinnen und Beamten soll umgeschichtet werden: jüngere Beamtinnen und Beamten in ihren Existenzgründungsphasen bekommen mehr, ältere weniger. Auch die aktiven Beschäftigten in den 50er und 60er Lebensjahren müssen in die Umschichtung des Lebenseinkommens zugunsten der Jüngeren einbezogen werden. Die Anfangsgrundgehälter jüngerer Beamtinnen und Beamter sind anzuheben sowie die Endgrundgehälter älterer Beamtinnen und Beamter abzusenken. Hierdurch wird der Umschichtungseffekt verstärkt. Die Kürzung der Anwärterbezüge ist aus demselben Grund abzulehnen.

Entgegen dem Dienstrechtsreformgesetz ist das Umschichtungsprinzip auch auf die B-Besoldung anzuwenden. B-Besoldungsämter erreichen Beamte und Beamtinnen in der Regel erst in höherem Lebensalter. Gehaltssprünge, vor allem in den oberen Besoldungsgruppen (B 5 bis B 11), sind deutlich zu verringern, um auch mittels dieser Einsparungen den beabsichtigten Umschichtungseffekt zwischen den Generationen zu ermöglichen.

Die Zahlung von Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld und vermögenswirksamen Leistungen in den ersten zwölf Monaten des Erziehungsurlaubs entspricht den tariflichen Regelungen im öffentlichen Dienst und wird beibehalten.

2.2 Abschaffung der Dienstaltersstufen – Einführung von Funktionsstufen

Die Besoldung muß leistungsorientiert erfolgen. Deshalb werden die regelmäßigen Gehaltssteigerungen nach Dienstalter (sog. Dienstaltersstufen) abgeschafft und durch eine konsequent funktions- und leistungsgerechte

Besoldung ersetzt. Die neue Besoldungstabelle richtet sich nach der ausgeübten Funktion, bei gleichzeitiger Reduzierung der den Besoldungsgruppen zugewiesenen Funktionsstufen vor (vgl. Schaubild im Begründungsteil).

Die Zugangsvoraussetzungen für den öffentlichen Dienst sind von der formalen schulischen Vorbildung zu entkoppeln und für Bewerber von außen oder aus einer anderen Laufbahn stärker zu öffnen und zu flexibilisieren.

Die Reformen gelten im wesentlichen für neueingestellte Beamtinnen und Beamte und muß entsprechende Übergangsregelungen vorsehen.

2.3 Einrichtung eines „Beurteilungsausschusses“

Die Bundesregierung wird beauftragt, die Einrichtung eines „Beurteilungsausschusses“ zu prüfen. Ein solcher Ausschuß könnte bei Beförderungen und leistungsgebundenen Höherstufungen ein Höchstmaß an Chancengleichheit und damit an Besoldungsgerechtigkeit gewährleisten. Dadurch könnte auch eine höhere Akzeptanz der Personalentscheidungen bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einer Dienststelle erreicht werden. Der Ausschuß soll die Leistungen von Beamtinnen und Beamten nach zeitgemäßen Kriterien beurteilen. Die Lebensbiographien von Frauen und Männern, die Erziehungsarbeit leisten, müssen dabei berücksichtigt werden.

Der Beurteilungsausschuß spricht Empfehlungen aus, ggf. in einer Reihenfolge. Ihm gehören der/die Dienststellenleiter/in als Vorsitzende/r, ein/e fachlich kompetente/r höhere/r Beamter/Beamtin oder Angestellte/r der Dienststelle, ein/e Vertreter/in des Personalrates sowie zwei weitere Mitglieder an. Die Amtszeit der Mitglieder mit Ausnahme des/der Vorsitzenden soll begrenzt sein. Die Mitglieder sind über die Vorschriften des Datenschutzes zu informieren und in besonders eindringlicher Weise zur Verschwiegenheit zu verpflichten. In Verfahren zur Besetzung von Führungspositionen auf Zeit ist zu gewährleisten, daß die Mitglieder über ausreichende Erfahrungen in Führungspositionen verfügen.

In diesem Zusammenhang ist auch das Disziplinarrecht für Beamtinnen und Beamte zu überprüfen. Doppelbestrafungen, sofern sie in keinem Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis stehen, lehnt der Deutsche Bundestag ab. Das Demonstrationsrecht soll gestärkt werden.

3. Die Altersversorgung ist konsequent zu reformieren

- 3.1 Die Beamtenversorgung soll mittelfristig in das gesetzliche Rentenversicherungssystem einbezogen werden. Dann müssen auch die Beamtinnen und Beamten eigene Beiträge für ihre Altersversorgung einzahlen. Der größte Teil der Stellen, die heute von Beamten besetzt sind, wird schnellstmöglich in rentenversicherungspflichtige Angestelltenverhältnisse umgewandelt.

Die von der Bundesregierung vorgesehene Versorgungsrücklage, die mit einer Besoldungskürzung von insgesamt 3 % verknüpft ist, wird abgelehnt. Statt dessen sind die rechtlichen Voraussetzungen zu schaffen, für jede Beamtin/jeden Beamten ausgewiesene individuelle Ansprüche zu bilden, die voll auf die Versorgungsansprüche angerechnet werden.

Hierzu soll von den Beamtinnen und Beamten als Einstieg in eine beitragsgestützte Versorgung ein Betrag in Höhe von ca. 1 % der Bruttobesoldung geleistet werden. Nur so haben die Beamtinnen und Beamten die Sicherheit, daß ihr Besoldungsabschlag tatsächlich ausschließlich zur Minderung der Versorgungslast benutzt wird, und nur so wird ein für die Öffentlichkeit und die Betroffenen durchschaubares und kontrollierbares System geschaffen. Zu diesem Zweck wird eine rechtlich selbständige Körperschaft des öffentlichen Rechts als Pensionsfonds eingerichtet.

Die besondere Altersgrenze für Schwerbehinderte bleibt bestehen. Sie wird an vergleichbare Regelungen im Tarifbereich angepaßt. Die besondere Altersgrenze für andere Beschäftigtengruppen ist im Hinblick auf besondere Arbeitsbelastung und auf die Ausübung einer vergleichbaren Tätigkeit durch Angestellte zu überprüfen.

3.2 Weitere Reformen der Altersversorgung werden – mit angemessenen Übergangsregelungen – unverzüglich eingeleitet:

- Die Versorgungsbezüge sind nach dem Lebens Einkommen statt nach dem letzten Gehalt zu berechnen. Um die Entscheidung für neue Arbeitszeitformen zu erleichtern, sollen für die Berechnung der Versorgungsansprüche nur „bestbelegte Dienstjahre“ zugrunde gelegt werden. Hierbei ist in einem Korridor zwischen 35 und 40 bestbelegten Jahren zu prüfen, wie die Richtgröße zielführend festgelegt werden kann. Die Ausübung von Leitungsfunktionen auf Zeit wird anteilig einberechnet.
- Die im Rentenreformgesetz 1999 enthaltenen Verbesserungen bei der Bewertung der Kindererziehungszeiten sind inhaltsgleich und systemkonform in das Kindererziehungszuschlagsgesetz zu übernehmen (Kindererziehungszeiten sind auch bei der Beamtenversorgung additiv zu bewerten).
- Die 13. Monatspension wird abgeschafft, indem sie kontinuierlich, sozial gestaffelt abgesenkt wird. Es handelt sich um ein Privileg der Beamtinnen und Beamten gegenüber den Rentenempfängerinnen und -empfängern, für die es keine entsprechende Regelung gibt.
- Erwerbseinkommen, Renten und sonstiges Versorgungseinkommen werden auf die Versorgungsbezüge

ge angerechnet, soweit der Betrag überschritten wird, den die Versorgung bei einer Dienstzeit von der Vollendung des 17. Lebensjahres bis zum Versorgungsfall betragen würde. Bei Erwerbseinkommen bleibt ein Betrag in Höhe der Geringfügigkeitsgrenze der Sozialversicherung anrechnungsfrei.

- Für Beamtinnen und Beamte der den Funktionsämtern I und II zugeordneten Besoldungsgruppen A 1 bis A 6 (neu) ist eine Mindestsicherung vorzusehen. Das nach dem durchschnittlichen Lebensarbeitseinkommen berechnete Ruhegehalt ist bis zu einer Höhe von 75 % der zuletzt bezogenen Besoldung aufzustocken. Auch für Teilzeitbeschäftigte ist eine Mindestsicherung vorzusehen.

4. Das Zulagenwesen muß gründlich durchforstet werden

Eine grundlegende Reform des Zulagenwesens ist mit der Erarbeitung einer neuen Besoldungstabelle zu verbinden, um soziale Schieflagen bei einzelnen Streichungen zu vermeiden. Regelmäßige Zulagen sind in der Regel in die Einstufung eines Amtes nach der Besoldungstabelle einzubeziehen.

- Schon jetzt ist vom Bund – bei Gewährleistung von Übergangsregelungen – die Ministerialzulage sozial differenziert zu streichen.
- Der „Familienzuschlag“ wird durch einen Kinder- und Pflegezuschlag ersetzt. Künftig wird nicht mehr das Verheiratetsein an sich honoriert, sondern die Betreuung von Kindern sowie die Aufnahme von Pflegebedürftigen in der Familie. Der „Verheiratetenzuschlag“ entfällt. Der Kinderzuschlag bemißt sich entsprechend dem geltenden Recht nach der Anzahl der Kinder. Neugeschaffen werden soll ein Pflegezuschlag für Beamtinnen und Beamte, die eine andere Person, die aus gesundheitlichen Gründe der Hilfe bedarf, nicht nur vorübergehend zur Pflege in ihrer Wohnung aufgenommen haben. Die ohnehin marginale Differenzierung der Höhe dieser Zuschläge nach Besoldungsstufen ist künftig aufzuheben.
- Das gegenwärtige System der Dienstzeitprämien, Urlaubsgeld, Leistungszulagen, Vergütung für Überstunden, Zuschüsse zu Essenskosten und Aufwandsentschädigungen für alle berufsbedingten Kosten wird radikal vereinfacht. Alle Leistungen werden auf ihre Notwendigkeit überprüft. Sofern sie auf Dauer gewährt werden, werden sie in das Grundgehalt einbezogen, wie dies für den Ortszuschlag in den zum 1. Juli 1997 in Kraft getretenen Besoldungstabellen geschehen ist.

5. Wir brauchen die Teilzeitorientierung

Eine große Teilzeitorientierung, die den Beschäftigten einen Anspruch auf Teilzeitarbeit und bezügelte Beurlaubung einräumt, ist überfällig. Wir fordern nachdrücklich, die Ermöglichung der Flexibilisierung der Wochenarbeitszeiten, die

Einführung von Arbeitszeitkonten und Altersteilzeit. Sabbaticals, Berufsaus- und Wiedereinstieg zu erleichtern. Dadurch kann der öffentliche Arbeitgeber zum Vorreiter für neue Arbeitszeitmodelle werden.

Bei Teilzeitbeschäftigung sind die Bestimmungen über die Nebentätigkeit entsprechend anzupassen. Die Zulassung der Teilzeitbeschäftigung darf – bei Beibehaltung von Anzeigepflicht und Erlaubnisvorbehalt – nicht mehr grundsätzlich von einem Verzicht auf Nebentätigkeiten abhängig gemacht werden. Bei einer 50 %-Teilzeitbeschäftigung muß – nach vorheriger Anzeige – die Möglichkeit der Nebentätigkeit zugelassen werden. Setzt die angemessene Wahrnehmung einer Funktion mindestens eine 75 %-Teilzeittätigkeit mit entsprechender Besoldung voraus, läßt sich in der Regel noch von der Gewährleistung eines amtsangemessenen Unterhalts ausgehen; die Möglichkeit entgeltlicher Nebentätigkeit kann in diesem Fall beschränkt werden.

Die Länder werden aufgefordert, von der ihnen im Dienstrechtsreformgesetz eröffneten Möglichkeit der Einstellungszeit Gebrauch zu machen, um die weniger werdende bezahlte Arbeit auf mehr Köpfe verteilen zu können.

Die Einführung einer Teildienstfähigkeit ist zu unterstützen. Sie ist eine gute Möglichkeit die hohe Zahl der Frühpensionierungen zu verringern. Sie ist – parallel zur geplanten Reform der Erwerbsminderungsrenten – auch für Beamtinnen und Beamte zu eröffnen, die jünger als 50 Jahre sind. Die Versorgung soll höher erfolgen, als es einer arbeitszeitanteiligen Regelung entspräche, und nach Dienstunfähigkeit aus Beschädigungen innerhalb oder außerhalb der Arbeit differenzieren.

6. Vergabe von Führungspositionen nur noch auf Zeit

In den hoheitlichen Kernbereichen wird in Leitungspositionen das Zeitbeamtenverhältnis als Regelfall verwirklicht. § 12 b des Beamtenrechtsrahmengesetzes ist wie folgt neu zu fassen:

„Durch Gesetz kann bestimmt werden, daß ein Amt mit leitender Funktion im Beamtenverhältnis auf Zeit übertragen wird. Ämter mit leitender Funktion sind für die Besetzung öffentlich auszuschreiben.“

Die Kontinuität der Amtsführung wird durch eine Amtsperiode von fünf Jahren sichergestellt. Eine einmalige Verlängerung um weitere fünf Jahre ist zulässig. Nach Ablauf einer zweiten Amtszeit ist eine erneute Berufung in das Beamtenverhältnis auf Zeit nicht zulässig. Nach einer einmaligen Verlängerung, also einer Amtsdauer von höchstens zehn Jahren, kann der/die Amtsinhaber/in in diesem Amt auf Lebenszeit verbeamtet werden. Die Nicht-Verlängerung bedarf nur auf Antrag einer besonderen Begründung. Aus dem Amt entstehende Versorgungsansprüche sind anteilig anzurechnen – und nicht großzügig aufzustocken, wie dies derzeit vorgesehen ist. Nicht-Beamtinnen und -Beamte, denen eine leitende Funktion in den hoheitlichen Kernbereichen übertragen wird, werden in ein Beamtenverhältnis auf Zeit berufen; ihnen steht bei Nichtver-

längerung oder Nichtübernahme in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit eine angemessene Abfindung zu.

7. Die Dauerversorgung der politischen Beamtinnen und Beamten wird gestrichen (vgl. entsprechenden Gesetzentwurf der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN auf Drucksache 13/7320):
- Die Versorgung ist generell auf drei Jahre zu beschränken und die Leistungen sind zu staffeln: 75 % der Bezüge im ersten Jahr, 65 % im zweiten Jahr, 50 % im dritten Jahr.
 - Die Kriterien für eine erneute Berufung der in den einstweiligen Ruhestand versetzten Beamtinnen und Beamten sind im Rahmen einer Änderung des § 39 Bundesbeamtengesetz so zu verändern, daß auch eine Beschäftigung bei einem anderen Dienstherrn ermöglicht wird.
 - Die Garantie der mindestens gleichwertigen Laufbahn wird gestrichen, bei Anerkennung, daß die Beschäftigung nicht unterhalb der Laufbahnstufe erfolgen kann, die politische Beamtinnen oder Beamte vor der Berufung in ihr Amt hatten. Während der ersten drei Jahre findet eine Gehaltssicherung in Höhe des Differenzbetrags zu der Tätigkeit als politische Beamtin und Beamter Anwendung.

Bonn, den 14. Januar 1998

Dr. Antje Vollmer

Andrea Fischer (Berlin)

Oswald Metzger

Marina Steindor

Joseph Fischer (Frankfurt), Kerstin Müller (Köln) und Fraktion

Begründung

Zu II., 2.2 Abschaffung der Dienstaltersstufen – Einführung von Funktionsstufen

Die neue Besoldungstabelle richtet sich nach der ausgeübten Funktion. Die den Besoldungsgruppen zugewiesenen Funktionsstufen werden reduziert. Dies begünstigt eine sachgerechtere und funktionsadäquatere Stellendefinition und -bewertung, ohne die gegliederte Ämterordnung insgesamt in Frage zu stellen. Die Überdifferenzierungen der gegenwärtigen Besoldungsordnung A werden ausgeräumt. Die Einschränkung der Besoldungsordnung A auf insgesamt 12 Besoldungsgruppen ist transparenter und praktikabler und wird von der Einführung übergeordneter Funktionsämter begleitet (s. Schaubilder). Bei dieser Umdefinition der derzeitigen Besoldungsgruppen zu „Funktionsstufen“ tritt die ausgeübte und besoldungsrechtlich bewertete Funktion gegenüber anderen Besoldungselementen deutlich in den Vordergrund.

Die so umgestaltete Besoldungsordnung gestattet es, eine/n bewährten Beamten/Beamtin zu befördern, ohne den Arbeitsplatz im

Stellenplan automatisch höher festschreiben zu müssen, und mit diesen Beförderungen die Grenzen des Stellenkegels zu überschreiten. Des weiteren soll die jeweilige Aufstiegsmöglichkeit (bzw. ein möglicher Gehaltsanstieg) abhängig von der Prüfung der Eignung, Befähigung und der bis dahin erbrachten Leistung gemacht werden. Ein vergleichbarer Eignungsnachweis wird derzeit auch bei der Übertragung von höher bewerteten Dienstposten und bei Beförderungen verlangt.

**Schaubild 1: Funktionsämter/Funktionsstufen
(Besoldungsgruppen)**

übergeordnete Funktionsämter	zugeordnete Funktionsstufen (Besoldungs- gruppen neu)	Laufbahngruppen
F I	A 1 A 2 A 3	einfacher Dienst
F II	A 4 A 5 A 6	mittlerer Dienst
F III	A 7 A 8 A 9	gehobener Dienst
F IV	A 10 A 11 A 12	höherer Dienst

**Schaubild 2: Umstrukturierung der Besoldungsgruppen
der BesO A**

alt	neu	laufbahnmäßige Zuordnung
A 1 A 2 A 3 A 4	– A 1 A 2 A 3	= Eingangsamt einfacher Dienst
A 5 A 6 A 7 A 8	– A 4 A 5 A 6	= Eingangsamt mittlerer Dienst
A 9 A 10 A 11 A 12	– A 7 A 8 A 9	= Eingangsamt gehobener Dienst
A 13 A 14 A 15 A 16	– A 10 A 11 A 12	= Eingangsamt höherer Dienst

Die so vorgenommene Reduzierung der Besoldungsgruppen und Umwandlung in Funktionsstufen der Besoldungsordnung A erhält in ihrem Umschichtungseffekt eine weitere Verstärkung, wenn die in der Regel geltenden „Wartezeiten“ für mögliche Aufstiege und Gehaltsanstiege sozial gestaffelt auf die Funktionsstufen vorgenommen werden:

1. Zwei-Jahres-Rhythmus für die Besoldungsgruppen der übergeordneten Funktionsämter F I und F II (einfacher und mittlerer Dienst),
2. Drei-Jahres-Rhythmus für das übergeordnete Funktionsamt F III (gehobener Dienst),
3. Vier-Jahres-Rhythmus für das übergeordnete Funktionsamt F IV (höherer Dienst).

Hier sollen dann im Zuge der Verringerung der Funktionsstufen auch die Anfangsgrundgehälter jüngerer Beamtinnen und Beamter in der Existenzgründungsphase angehoben und älterer Beamtinnen und Beamter abgesenkt werden. Die Eingangsämter der Laufbahngruppen werden durch das Entfallen der bisherigen Besoldungsgruppe A 1 und die Zusammenführung der bisherigen Besoldungsgruppen A 5 und A 6, A 9 und A 10 sowie A 13 und A 14 angehoben.