

Angesichts der bevorstehenden Gesetzgebung im Rahmen der Dienstrechtsreform nimmt der dbb Hessen zu einigen, ihm wichtig erscheinenden Gesichtspunkten, unter Berücksichtigung des Mediatorenberichts wie folgt Stellung:

Modernisierung des Dienstrechts im Rahmen der verfassungsrechtlichen Grenzen–

Keine Beschränkung des Berufsbeamtentums auf den klassischen Hoheitsbereich

Der **dbb Hessen** unterstreicht die Feststellungen der **Mediatorengruppe**, dass nach der höchstrichterlichen Rechtsprechung auch nach der Aufnahme der „Fortentwicklungsklausel“ in das Grundgesetz weiterhin uneingeschränkt die hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums zu beachten sind.

Nach Auffassung des **dbb Hessen** kann jedoch der Empfehlung der **Mediatorengruppe** das Berufsbeamtentum auf den Bereich der klassischen Eingriffsverwaltung, der Selbstorganisation und die äußere Vertretung des Staates zu beschränken, im Interesse eines funktionierenden Staatswesens, das auch den Bereich der Daseinsvorsorge umfasst, nicht gefolgt werden.

Eine klare Absage wird dem Vorschlag erteilt, die Beibehaltung des Beamtenstatus im Lehrerbereich Hessens zu überprüfen.

Nach Artikel 7 GG zählt das Schulwesen unbestritten zu den herausragenden öffentlichen Pflichtaufgaben. Das Berufsbeamtentum ist darauf ausgerichtet, Rechtsstaatlichkeit, Verlässlichkeit und Neutralität bei der Erfüllung öffentlicher Aufgaben sicherzustellen. Das Beamtenverhältnis für Lehrerinnen und Lehrer trägt der Tatsache Rechnung, dass in Schulen in großem Umfang hoheitliche und für den späteren Lebensweg der Schülerinnen und Schüler prägende Entscheidungen getroffen werden. Hierzu zählt die Notengebung ebenso wie Entscheidungen über Schulabschlüsse wie z. B. das Abitur, Versetzungen, Zulassungen zu weiterführenden Schulen oder auch Ordnungs- und Disziplinarmaßnahmen. Politisch und gesellschaftlich bedeutsam ist außerdem, dass Kernbestandteile des sozialstaatlichen Bildungsauftrages über die beamtenrechtlichen Pflichten abgesichert werden. Dazu zählt beispielsweise die Sicherung des Schulangebotes durch das Streikverbot, die Garantie der pädagogischen Freiheit sowie die verantwortliche Wahrnehmung des öffentlichen Erziehungsauftrages.

Erziehung und Bildung, soweit sie von Schulen geleistet werden, sind eine wesentliche staatliche Aufgabe der Daseinsvorsorge für die Bürgerinnen und Bürger. Alle Staatsaufgaben, die der Daseinsvorsorge des Einzelnen dienen, sind dauerhaft zu erbringen und dürfen keinerlei Beeinträchtigung erfahren. Mit aller Entschiedenheit weist der DBB die Ausführungen der Mediatoren zurück und fordert nachdrücklich und konsequent den Beamtenstatus als reguläres Beschäftigungsverhältnis von Lehrerinnen und Lehrern in allen Bundesländern. Der DBB hält den Beamtenstatus im Bildungsbereich nicht für einen Nachteil, sondern für einen Vorteil des Bildungsstandortes Deutschland.

Schuldienst, wie ihn Lehrerinnen und Lehrer ausüben, gehört deshalb zu den Staatsaufgaben, die nicht durch Tarifaueinandersetzungen und Streik beeinträchtigt werden dürfen. Eine streikfreie Schule ist nur durch den Beamtenstatus als Regel-Beschäftigungsverhältnis der Lehrerinnen und Lehrer zu gewährleisten, denn

nach den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums schließen sich Beamtenstatus und ein Streik beamteter Lehrerinnen und Lehrer aus.

Darüber hinaus sichert der Beamtenstatus den Lehrerinnen und Lehrern die notwendige Unabhängigkeit und den pädagogischen Freiraum, den sie brauchen, um gegen unzulässige Einflussnahme geschützt zu sein. Eine Statusänderung der Lehrer hätte nach Auffassung des dbb Hessen weitreichende Konsequenzen für die Leistungsfähigkeit des staatlichen Schul- und Bildungswesens.

Zwar räumt auch die Mediatorenrunde ein, dass derzeit eine generelle Beschäftigung der Lehrer im Angestelltenverhältnis für Hessen, nachteilige Folgen für den Wettbewerb um qualifiziertes Personal hätte, solange andere Länder weiter Lehrkräfte verbeamteten. Aus Sicht des dbb Hessen ist dies aber nur ein Aspekt, der für die Einstellung von Lehrern im Beamtenstatus spricht. Aus Sicht des dbb Hessen hat sich generell die Verbeamtung von Lehrkräften in der Bundesrepublik bewährt und sollte – wie ausführlich dargestellt – aus grundsätzlichen Erwägungen beibehalten und auch in den neuen Bundesländern ausgebaut werden.

Wirtschaftlichkeit und Wettbewerbsfähigkeit des öffentlichen Dienstes im Verhältnis zur Privatwirtschaft – Stärkung der Leistungsfähigkeit und der Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Effektivität und Effizienz sind wichtige Parameter, an denen sich auch der öffentliche Dienst messen lassen muss. Allerdings kann die Leistung des öffentlichen Dienstes nicht nur aus der betriebswirtschaftlich Sicht definiert werden. Der öffentliche Dienst hat eine im Interesse des Gemeinwohls viel umfassendere Aufgabenstellung. Staatliche Grundleistungen müssen verlässlich, ohne Ansehen der Person und ihrer wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit, allen, die sie benötigen, angeboten werden. Sicherheit, Bildung und Daseinsvorsorge sind keine Wirtschaftsgüter, die man – je nach Kassenlage – gewährt oder verweigert.

Darauf muss auch ein modernes Dienstrecht ausgerichtet sein. Gleichfalls muss es dem gesellschaftlichen Fortschritt Rechnung tragen. So müssen auch bei Fragen der Wirtschaftlichkeit, Forderungen nach Rotation und bei der Personalentwicklung Aspekte der Chancengleichheit von Frauen und Männern berücksichtigt werden.

Es muss den Rahmen bieten, Anreize für die Gewinnung qualifizierten Nachwuchses zu schaffen, Fort- und Weiterbildungsangebote bereithalten, Motivationsanreize durch leistungsorientierte berufliche Fortentwicklung setzen und Gelegenheit zur Verschaffung einer großen Verwendungsbreite aber auch zur Spezialisierung geben. Deshalb ist die Förderung von Mobilität durchaus zu begrüßen. Sie darf aber nicht zum Selbstzweck und zur unabdingbaren Voraussetzung bei der Berücksichtigung bei Auswahlverfahren werden. Maßgeblich für die Vergabe höherwertiger Stellen und für Beförderungen muss nach wie vor die Bestenauslese (Eignung, Leistung und Befähigung) bleiben. Hierbei ist gezeigte Mobilität eine Komponente, sie geht jedoch nicht automatisch anderen Eignungsmerkmalen vor.

Beschäftigte müssen als mündige, mitdenkende Partner akzeptiert werden und sie müssen in notwendige Veränderungsprozesse einbezogen werden.

Gerade der öffentliche Dienst hat auch eine Vorbildfunktion für begrüßenswerte gesellschaftliche Veränderungen. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie muss ei-

nen hohen Stellenwert haben. Dazu gehört auch das Einräumen von möglichst hoher Zeitsouveränität, das Anbieten flexibler Arbeitszeitmodelle, das Fördern von alternierender Telearbeit und – nicht zuletzt auch – verträglicher Wochen- und Lebensarbeitszeiten im öffentlichen Dienst.

Allgemeines Dienstrecht

Die Mediatoren empfehlen im Zusammenhang mit der Gleichbehandlung mit dem Rentenrecht und zur Sicherung eines angemessenen Gesamtniveaus der Altersversorgung, die allgemeine Altersgrenze der aktiven Dienstzeit bei den Beamtinnen und Beamten – analog dem Rentenrecht schrittweise – auf das 67. Lebensjahr anzuheben.

Hierzu ist zunächst anzumerken, dass die gesellschaftspolitische Diskussion um die Anhebung der Altersgrenze im Rentenrecht neu aufgeflammt ist. Einen parteiübergreifenden Konsens in dieser Frage gibt es nicht mehr.

Der dbb Hessen blendet die demographische Entwicklung, die die Erhöhung des Lebensalters der Menschen in unserem Lande bei gleichzeitigem Geburtenrückgang aufzeigt, nicht aus.

Der dbb Hessen setzt aber – statt starre Altersgrenzen festzuschreiben – vielmehr auf flexible Altersgrenzen, die auf freiwilliger Basis ein früheres oder späteres Ausscheiden – natürlich mit versorgungsrechtlichen Konsequenzen – aus dem aktiven Dienst ermöglichen. Für ein späteres Ausscheiden sollten – um die Attraktivität zu erhöhen – finanzielle Anreize geschaffen werden.

Wenn die Mediatorenrunde schon Gleichbehandlungsargumente mit dem derzeit geltenden Rentenrecht anführt, muss der dbb Hessen mit allem Nachdruck auf die fehlende Gleichbehandlung in Bezug auf die Wochenarbeitszeit der hessischen Beamtinnen und Beamten im Vergleich zum Tarifbereich verweisen.

Ohne eine analoge Verkürzung der Wochenarbeitszeit auf 40 Stunden – am besten sofort, mindestens aber innerhalb eines verbindlich definierten Zeitrahmens – ist der **dbb Hessen** nicht bereit, Argumenten der Gleichbehandlung näher zu treten.

In diesem Zusammenhang dürfen wir darauf verweisen, dass die Gutschrift von wöchentlich einer Stunde auf dem einvernehmlich eingeführten Lebensarbeitszeit/Langzeitkonto unter Berücksichtigung der Entwicklung im hessischen Tarifbereich, aber auch der rückläufigen Entwicklung der Wochenarbeitszeit der Beamtinnen und Beamten in anderen Bundesländern (z. B. Bayern und Thüringen) nicht mehr ausreicht, um der Benachteiligung der hessischen Beamtinnen und Beamten wirksam zu begegnen. Zum einen muss dieses Konto flexibler in Anspruch genommen werden können (z. B. – soweit möglich – durch „Vernetzung“ mit einem Gleitzeitkonto), zum anderen müsste – wenn man nicht die Wochenarbeitszeit der hessischen Beamten generell auf 40 Stunden absenkt – ab 1.1.2010 analog dem Tarifergebnis der Referenzwert auf 40 Stunden abgesenkt werden. Damit wären z. B. Vollzeitkräften, die 42 Stunden arbeiten, ab diesem Zeitpunkt eine wöchentliche Zeitgutschrift von zwei Stunden gut zu bringen.

Im Übrigen muss nun eine gesetzliche Ermächtigung für eine umfassende Störfallregelung im Falle der Nichtinanspruchnahme der gutgeschriebenen Stunden in das hessische Beamtengesetz aufgenommen werden.

Auf entschiedenen Widerstand trifft auch die von den **Mediatoren** vorgeschlagene Erhöhung der besonderen Altersgrenze im Vollzug um zwei Jahre. Auch bei diesen – durch Schichtdienst usw. besonders belasteten – Personengruppen gilt es durch ein finanziell attraktives Angebot die freiwillige Verlängerung der aktiven Dienstzeit zu fördern, nicht aber generell anzuordnen.

Die Antragsaltersgrenze von 60 Jahren für Schwerbehinderte sollte beibehalten werden und etwaige Versorgungsabschläge für diesen Personenkreis – wie bisher – auf 10,8 v.H. begrenzt werden.

Im Rahmen eines „gleitenden Übergangs“ spricht sich der **dbb Hessen** – entgegen dem Vorschlag der **Mediatorenrunde** – auch für die Beibehaltung der Altersteilzeit aus. In diesem Falle wäre der **dbb Hessen** durchaus bereit, modifizierte Altersteilzeitmodelle zu diskutieren.

Aus Sicht des **dbb Hessen**, sollte die Aufgabenstellung der Landespersonalkommission unverändert bleiben. Hierzu gehören nicht nur die Beratung über beamtenrechtliche personelle Ausnahmeregelungen, sondern auch die eingehende Erörterung geplanter dienstrechtlicher Neuregelungen oder Änderungen. Die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes sollten zahlenmäßig gleichberechtigt vertreten sein.

Laufbahnrecht

Im Laufbahnrecht eröffnen aus Sicht des **dbb Hessen** die geeignete Master- und Bachelorabschlüsse, neben den bewährten weiteren Bildungsabschlüssen grundsätzlich lediglich eine der Einstiegsvoraussetzungen in den öffentlichen Dienst. Zu diesen treten als weitere Einstellungs Voraussetzung beim Regelbewerber grundsätzlich der Vorbereitungsdienst mit Laufbahnprüfung.

Die verwaltungsinterne Fach- und Fachhochschulausbildung ist im bisherigen Umfang beizubehalten.

Die von der **Mediatorengruppe** vorgeschlagene Beschränkung auf drei Laufbahngruppen unter Aufgabe des einfachen Dienstes wird vom **dbb Hessen** mitgetragen. Es müssen allerdings im Justizbereich die Voraussetzungen geschaffen werden, dass die Beschäftigten des einfachen Dienstes weiter qualifiziert und mit Aufgabeninhalten betraut werden, die eine Überführung kraft Gesetzes in ein Amt des mittleren Dienstes ermöglichen. Wegen der Beamtinnen und Beamten des mittleren und gehobenen Justizvollzugsdienstes, die im allgemeinen Vollzugsdienst, Werkdienst und Krankenpflegedienst tätig sind und wie Polizei- und Feuerwehrbeamte eine besondere Altersgrenze haben, sollte innerhalb der Laufbahnfachrichtung Justiz eine eigene Laufbahn geschaffen werden.

Die Durchlässigkeit der Laufbahnen vom mittleren in den gehobenen Dienst sowie vom gehobenen in den höheren Dienst muss – zumindest im bisherigen Umfang – durch prüfungsgebundene oder prüfungsfreie Aufstiege für qualifiziertes Personal möglich bleiben. Weitere Hürden sollten hier nicht aufgebaut werden. Geboten ist es allerdings auch hier, beim prüfungsfreien Aufstieg auf die mit den Dienstjahren erworbene Berufserfahrung und nicht auf die Vollendung des 45. Lebensjahres abzustellen. Dies sollte jedoch nicht mit einer zahlenmäßigen Einschränkung der prüfungsfreien Aufstiegsmöglichkeiten einhergehen.

Besoldungsrecht

Im Besoldungsbereich hält auch der **dbb Hessen** eine auf Neustrukturierung der Tabelle, mit Steigerungsstufen ausgerichtet auf den beruflichen Erfahrungsgewinn, für erforderlich. Gegen die Erhöhung der Anfangsgehälter zur Erhöhung der Attraktivität des Einstiegs in den öffentlichen Dienst werden keine Einwände geltend gemacht. Gerade vor dem Hintergrund, dass beabsichtigt ist, den Austausch von Personal zwischen der privaten Wirtschaft und dem öffentlichen Dienst zu fördern, darf aber, um die Konkurrenzfähigkeit des öffentlichen Dienstes zu erhalten, das Gehaltsniveau des öffentlichen Dienstes in den Folgejahren nicht abfallen, sondern muss kontinuierlich ansteigen und es müssen den Beschäftigten gute Perspektiven der beruflichen Fortentwicklung geboten werden.

Keinesfalls darf diese Neustrukturierung aber „per Saldo“ zu einem geringeren Lebens Einkommen bei den hessischen Beamtinnen und Beamten führen. Entgegen der Empfehlung der **Mediatoren** regt der **dbb Hessen** an, auch sonstige, generell gezahlte Bezügeanteile, wie die verbliebene allgemeine Stellenzulage und die Sonderzuwendung in der derzeit gewährten Höhe in die Tabelle einzuarbeiten. Dies wäre zum einen ein Beitrag zur Vereinfachung und würde zum anderen den Beschäftigten Verlässlichkeit signalisieren und Sicherheit vor einem „Zugriff nach Kassenlage“ auf diese Besoldungsanteile verleihen.

Gegen die Einführung leistungsorientierter Bezahlungselemente hat der **dbb Hessen** zwar keine Einwände. Er fordert aber diese „on Top“ zu gewähren. Eine Umwidmung von derzeitigen Besoldungsanteilen oder eine Finanzierung aus künftigen Einkommensverbesserungen anstelle von linearen Gehaltssteigerungen lehnt der **dbb Hessen** ab. Außerdem muss ein unbürokratisches, transparentes Vergabesystem gefunden werden, um die Akzeptanz für unterschiedliche Bezahlung bei grundsätzlich gleichen Tätigkeiten zu finden.

Keinesfalls dürfen die aktuellen Leistungsanreize zu Lasten der Beförderung als zentralem Element der Leistungsanerkennung gehen.

Gegen die Beibehaltung bei gleichzeitiger Flexibilisierung der Stellenobergrenzen im Landesdienst erhebt der **dbb Hessen** keine Einwände. Es muss gleichfalls sichergestellt sein, dass besonderen Aufgabenanforderungen, denen bisher durch Sonderschlüsselungen im Rahmen von Funktionsgruppenverordnungen Rechnung getragen wurde, bei der Aufstellung von Stellenplänen Rechnung getragen wird.

Positiv bewertet der **dbb Hessen** den Vorschlag der **Mediatorenrunde**, die Zulagen für die Wahrnehmung befristeter Funktionen sowie eines höherwertigen Amtes beizubehalten und die leistungsunfreundliche Wartezeit von derzeit 18 Monaten auf sechs Monate abzukürzen. Sie dürfen – wenn sie denn greifen sollen – auch nicht von weiteren haushaltsrechtlichen Vorgaben abhängig gemacht werden.

Auf Kritik des **dbb Hessen** stößt dagegen der Vorschlag auf die Wiedereinführung der Ruhegehaltsfähigkeit der Zulagen bei der Polizei, Justiz, Feuerwehr, Steuerverwaltung und Verfassungsschutz zu verzichten.

Versorgungsrecht

Weitere Eingriffe in die Beamtenversorgung lehnt der **dbb Hessen** ab. Gerade bei der Ausgestaltung der Versorgung sind die hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums zu beachten. Vergleiche mit den gesetzlichen Rentensysteme hinken und dortige Eingriffe können – falls überhaupt geboten – nur unter Beachtung des eigenständigen, besonderen Altersicherungssystems der Beamten (Vollversorgung) auf die Pension übertragen werden. Der **dbb Hessen** verweist bezüglich der Grenzziehung für Eingriffe ins besondere auf die einschlägige höchstrichterliche Rechtsprechung (u.a. Bundesverfassungsgericht, U. v. 27.9.2005– 2 BvR 1387/02).

Dem Vorschlag der **Mediatorengruppe** der Mitnahme von Versorgungsanswartschaften für ausscheidende Beamtinnen und Beamte steht der **dbb Hessen** zwar aufgeschlossen gegenüber. Er verweist aber ausdrücklich auf das Risiko des Abwanderns qualifizierten Personals aus dem öffentlichen Dienst. Dieses Risiko muss dadurch eingegrenzt werden, dass die Personalentwicklungsmöglichkeiten im öffentlichen Dienst Hessens ausgebaut und somit einer „Sogwirkung“ aus der Privatwirtschaft entgegengewirkt wird. Es darf zu keiner Einbahnstraße „Öffentlicher Dienst zu Privatwirtschaft „ kommen, sondern der Personalaustausch muss auf der Basis „konkurrierender Systeme auf Augenhöhe“ stattfinden.

Ausdrücklich begrüßt werden Vorstellungen der **Mediatorenrunde**, auf eine Absenkung der Dienstunfallversorgung zu verzichten, die rechtlich wegen mittelbarer Diskriminierung u. E. unhaltbare Quotelung von Aus- und Zurechnungszeiten aufzugeben und die Berechnung der amtsunabhängigen Mindestversorgung künftig aus einer höheren Besoldungsgruppe als A 4 vorzunehmen.

Die Zeiten der Kindererziehung und der Pflege naher Angehöriger müssen bei der ruhegehaltstfähigen Dienstzeit systemgerecht berücksichtigt werden. Dabei ist dafür Sorge zu tragen, dass etwaige dynamische Zuschlagsberechnungen den Zweck der adäquaten Berücksichtigung von Familienphasen erfüllen.

Auch die von der **Mediatorenrunde** vorgeschlagenen Vereinfachungsvorschläge zur Zahlung der Zuschläge für Kindererziehung – hier müsste allerdings eine Dynamisierung des vorgeschlagenen Festbetrags vorgesehen werden – und der Wegfall der Rentenrechnung im Falle der Mindestversorgung stoßen auf Zustimmung.

Besonders begrüßt wird der Vorschlag, einen Rechtsanspruch auf Versorgungsauskunft einzuführen. Dies ist – schon wegen der komplexen Rechtslage im Versorgungsrecht – für die Betroffenen wichtig.

Keine Bedenken hat der **dbb Hessen** gegen die Fortführung der hessischen Versorgungsrücklage. Dies gilt auch für die Zuführung von Rücklagen für jede(n) neu eingestellte(n) Beamtin/Beamten.

Der **dbb Hessen** weist erneut nachdrücklich darauf hin, dass dieses Sondervermögen dem Zugriff des Haushaltsgesetzgebers auch in Zeiten „leerer Kassen“ entzogen bleiben muss und nur für die Zwecke, für das es eingerichtet wurde, verwandt werden darf.

Walter Spieß

Landesvorsitzender

19.02.2010