


Einkommen

Reform des Beamtenrechts – Entwurf des Strukturreformgesetzes

Das Bundeskabinett hat am 15. Juni 2005 den Entwurf eines Gesetzes zur Reform der Strukturen des öffentlichen Dienstrechts (Strukturreformgesetz) beschlossen. Ob das Gesetz bei einer möglichen Neuwahl des Bundestages im Juli 2006 in Kraft treten wird, kann genauso wenig vorhergesagt werden wie die zum 1. Januar 2008 beginnende Einführungs- und Startphase einer Leistungsbewertung und Leistungsbezahlung.

Da trotz dieser Unwägbarkeiten davon ausgegangen werden kann, dass wesentliche Teile dieser Reform zum Gesetz werden (Zeitpunkt des Inkrafttretens ist nicht vorherzusagen) erläutern wir die wichtigsten Grundzüge dieses Reformwerks in diesem Ratgeber  (siehe Seiten 64 bis 76). Über aktuellen Entwicklungen informieren wir unter www.dbw-online.de.





„Mit dem Regierungsentwurf des Strukturreformgesetzes legen wir die weitestreichende Reform des Beamtenrechts der letzten 50 Jahre vor. Wir entwickeln den öffentlichen Dienst weiter, wir verändern ihn. Das Statusrecht und das Bezahlungsrecht werden grundlegend modernisiert und neu gestaltet. Frühzeitig habe ich den Dialog mit den Gewerkschaften geführt. Sie haben sich in konstruktiven Gesprächen offen für die notwendigen Reformen gezeigt.“


Otto Schily, Auszug aus der Pressemeldung des BMI vom 15. Juni 2005

Der Gesetzesentwurf zur Reform des Beamtenrechts stimmt in den Leitzielen und Relemelementen mit dem Tarifabschluss vom 9. Februar 2005 überein. Damit soll der Gleichklang zu den Beschäftigungsbedingungen im Arbeitnehmerbereich gestärkt und die Einheit des öffentlichen Dienstes gefördert werden. Neben den Änderungen des BRRG und BBG sind auch Neuregelungen bei der Versorgung und Besoldung vorgesehen, deren Grundzüge wir auf den Seiten 74 bis 76 zusammenfassen.

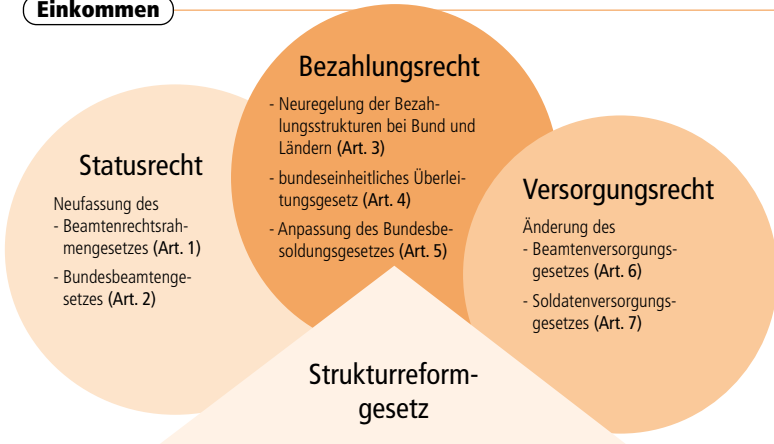
Einführung der individuellen Leistungsbezahlung

Mit dem Gesetzesentwurf wird der Aspekt der Leistungsorientierung im gesamten Dienstrecht verankert. Schwerpunkte sind moderne Rechtsgrundlagen im Dienstrecht, im Bezahlungs- und im Statusrecht. Dementsprechend besteht das Gesetz aus 9 Artikeln, deren Schwerpunkt die Neufassungen

-  des Beamtenrechtsrahmengesetzes (BRRG) und
-  des Bundesbeamtengesetzes (BBG) sind.

Eine vollständige Neuregelung der Bezahlungsstrukturen bei Bund und Ländern mit entsprechendem Überleitungsgesetz und der Anpassung des Bundesbesoldungsgesetzes (BBesG) sowie der Nachzeichnung der Neuregelung im Bezahlungsrecht im Versorgungsrecht  (siehe Abbildung auf Seite 65).

Einkommen



Im Mittelpunkt des Gesetzentwurfs steht die Einführung eines leistungsorientierten Bezahlungssystems für Beamtinnen und Beamte. Die neue Bezahlung ist vorrangig an der individuellen Leistung und der tatsächlich wahrgenommenen Funktion ausgerichtet. Überholte Kriterien für die Bezahlung wie zum Beispiel das Lebensalter oder der Familienstand sollen künftig keine maßgeblichen Größen mehr sein bzw. ganz abgeschafft werden. Das Einkommen wird sich aus einem Basisgehalt und einem variablen, ausschließlich leistungsbezogenen Anteil zusammensetzen.

Mit dem Reformwerk sollen die wichtigsten Beamtengesetze geändert werden, beispielsweise das BRRG und das BBG. Mit diesen Änderungen sollen die Voraussetzungen für ein modernes Personalmanagement geschaffen werden. Das starre Laufbahnsystem soll flexibilisiert und der Leistungsgedanke verankert werden. Die Mobilität zur Wirtschaft und zu internationalen Organisationen soll gefördert werden, im Gegenzug ist vorgesehen, im öffentlichen Dienst den „Quereinstieg“ zu erleichtern.

Durch eine neue Aufgaben- und Verantwortungsteilung im Dienstrecht sollen Bund und Länder mehr Eigenständigkeit und Eigenverantwortung erhalten. Durch die konsequente Leistungsorientierung und breit angelegte Flexibilisierung des Beamtenrechts erhofft man sich, den Ländern weit reichende Handlungs- und Gestaltungsoptionen zu eröffnen. Wo bislang jede Einzelheit bindend vorgeschrieben wurde, sollen künftig „Öffnungs- und Experimentierklauseln“ sowie die Einrichtung von Bezahlungsbandbreiten entsprechende Freiräume schaffen.

Einkommen und Bezahlung

Während das Bundesbesoldungsgesetz bisher umfassende Regelungen für die Bezahlung von Bund und Ländern enthielt, wird das neue Bezahlungsrecht nur noch ein „Grundlagenrecht“ für die Bezahlung darstellen. Vergleichbar den Regelungen für Sonderzahlungen/Weihnachtsgeld gibt das Bezahlungsrecht zukünftig die gesamte Nebenbezahlung (mit Ausnahme der Amts- und Stellenzulagen) frei, so dass die Länder diese eigenständig regeln können. Dazu gehören z. B. die Funktions- und Erschwerungszulagen, Prämien, jährliche Sonderzulagen und die vermögenswirksamen Leistungen.

Einkommen

Auch das Beamtenrechtsrahmengesetz wird an vielen Punkten auf seine originäre Intention – nämlich die Bereitstellung eines rechtlichen Rahmens – zurückgeführt. Beispiele sind hier das Nebentätigkeitsrecht, das Personalaktenrecht, Urlaub ohne Dienstbezüge oder der Verzicht auf Vorgaben zu den Ämtern auf Zeit.

Eine bis 31. Dezember 2014 befristete Experimentierklausel soll Bund und Ländern die Möglichkeit zur Erprobung von Maßnahmen eröffnen, die der Entwicklung des Laufbahnrechts dienen, durch Gesetz abweichende Regelungen von den laufbahnrechtlichen Vorgaben zu treffen. Änderbar sind z.B. das bestehende Laufbahngruppenprinzip (einfacher-, mittlerer, gehobener, höherer Dienst), die Zugangsvoraussetzungen und die Regelungen zum Vorbereitungsdienst und die Regelungen zu Beförderungen, Aufstieg sowie die Vergabe von Führungsmätern auf Probe.

Das neue variable leistungsbezogene Bezahlungssystem

Im Mittelpunkt der nachhaltigen Neuordnung steht die Einführung eines leistungs- und anforderungsbezogenen variablen Bezahlungssystems. Das bisherige an Alter und Familienstand orientierte Bezahlungssystem soll mit den bundeseinheitlichen, festen Strukturen durch ein modernes und differenziertes Bezahlungssystem abgelöst werden. Bundeseinheitliche Gemeinsamkeiten und Mindeststandards sollen nicht aufgegeben werden.

- Die Bezahlung wird vorrangig an der individuellen Leistung und der tatsächlich wahrgenommenen Funktion ausgerichtet. Zur anforderungs- und leistungsgerechten Differenzierung der Dienstposten und Funktionen werden 25 Bezahlungsebenen zur Verfügung gestellt; hinzu kommt eine individuelle Leistungsvariable, die in 4 Stufen bemessen ist.
- Die Grundstrukturen und Grundlagen des Bezahlungssystems werden weiterhin bundeseinheitlich durch den Bundesgesetzgeber geregelt; dazu gehören
- Festlegung der abstrakten Bezahlungstabellen
- Rahmenvorgaben für die Bewertung und Einstufung sowie die Einstiegsebenen
- Rahmenvorgaben für das Finanzbudget und die Leistungsvariable.
- Flexibilisierung zugunsten der Länder durch Bezahlungsbandbreiten (5 Prozent nach oben und 5 Prozent nach unten) sowie Öffnung der Ämterordnung im Rahmen eines bundesrechtlichen Rahmens
- Die bisherigen zahlreichen Dienstaltersstufen werden durch wenige Erfahrungsstufen beim neuen Basisgehalt ersetzt; Ablösung des Senioritätsprinzips
- Kostenneutrale Einföhrung: keine dauerhaften Mehrkosten für die öffentlichen Haushalte durch Umschichtungen innerhalb des Systems z. B. durch schrittweise und sozial gestaffelte Umwidmung des Verheiratetenzuschlags
- Bestands- und Rechtsstandswahrung bei Einföhrung des neuen Systems.

Die neue Grundbezahlung aus Basisgehalt und Leistungsvariable

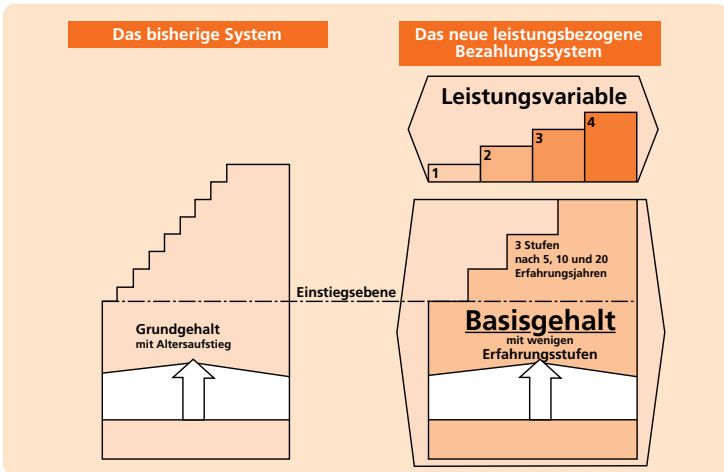
Das Basisgehalt basiert auf den Anforderungen und Funktionen des Arbeitsplatzes, die der Dienstherr bewertet und bestimmt (Dezentrale Funktionsbewertung und -zuordnung). Jede einzelne Ebene weist drei Erfahrungsstufen aus (nach 5, 10 und 20 Jahren), in denen die wachsende berufliche Erfahrung Berücksichtigung findet. Das Aufrücken setzt immer eine positive Leistungsfeststellung voraus.

Das Basisgehalt orientiert sich an den bisherigen Gehältern; das bisherige Endgrundgehalt soll um 4 Prozent gemindert werden.

Einkommen

Entgeltflexibilisierung durch Leistungsvariable:

- ergänzt das Basisgehalt und knüpft ausschließlich an die individuelle Leistung
- ist in 4 Stufen entsprechend dem Grad der individuellen Leistung zu bemessen
- für Leistungen, die den durchschnittlichen Anforderungen entsprechen, ist die Stufe 2 festzusetzen; für davon abweichende Leistungen entsprechend höhere oder niedrigere Stufen
- wenn keine anforderungsgerechten Leistungen erbracht werden, ist nur das Basisgehalt zu zahlen
- Leistungsbewertungen sollen nachvollziehbar, transparent und zeitnah erfolgen. Verfahren und Methoden sind von Bund und Ländern eigenverantwortlich und dezentral zu regeln.



Einkommen

Die neuen Gehaltstabellen und die vorgesehene Überleitung

Basisgehalt – Euro/Monat

	Eingangsstufe	Erfahrungsstufen		
		nach 5 Jahren	nach 10 Jahren	nach 20 Jahren
F 2	1 475	1 523	1 572	1 621
F 3	1 536	1 588	1 641	1 693
F 4	1 571	1 636	1 700	1 765
F 5	1 584	1 666	1 748	1 831
F 6	1 621	1 724	1 827	1 931
F 7	1 692	1 824	1 956	2 087
F 8	1 798	1 959	2 119	2 280
F 9	1 916	2 088	2 260	2 432
F 10	2 065	2 289	2 514	2 739
F 11	2 380	2 607	2 833	3 060
F 12	2 560	2 833	3 107	3 381
F 13	3 023	3 270	3 517	3 764
F 14	3 182	3 512	3 843	4 173
F 15	3 904	4 175	4 446	4 718
F 16	4 312	4 628	4 945	5 261

Das Basisgehalt orientiert sich

- an bundeseinheitlichen Rahmenvorgaben
- nach Funktionen und statusrechtlichen Ämtern
- Einstiegebenen für Berufsanfänger
- im mittleren Dienst ab F 5
- im gehobenen Dienst ab F 9
- im höheren Dienst ab F 13

Leistungsvariable – Euro/Monat

	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4
F 2	34	68	102	136
F 3	36	72	108	144
F 4	37	74	111	148
F 5	39	78	117	156
F 6	41	82	123	164
F 7	44	88	132	176
F 8	48	96	144	192
F 9	51	102	153	204
F 10	58	116	174	232
F 11	64	128	192	256
F 12	71	142	213	284
F 13	79	158	237	316
F 14	87	174	261	348
F 15	99	198	297	396
F 16	110	220	330	440

Die Leistungsvariable orientiert sich an folgenden Grundsätzen

- bundeseinheitliche Rahmenvorgaben
- für Leistungen, die den durchschnittlichen Anforderungen entsprechen, ist Stufe 2 festzusetzen; für davon abweichende Leistungen entsprechend höhere oder niedrigere Stufen; bei unzureichenden Leistungen unterbleiben Zahlungen
- Grundlage sind regelmäßige Leistungsfeststellungen und -bewertungen
- Festschreibung und rechtliche Absicherung des Finanzbudgets für die variable Vergütung in Höhe der Finanzmittel für die Stufe 2
- kostenneutral von Anfang an finanziert durch Umschichtungen innerhalb des Systems.

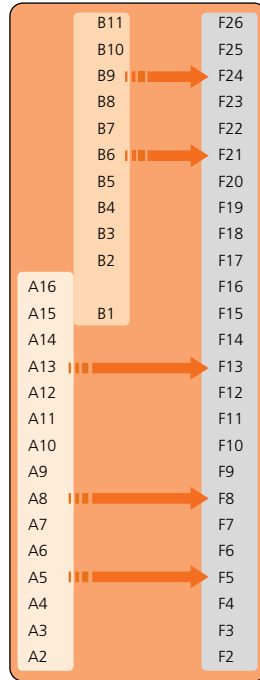
Einkommen

Bundeseinheitliche Überleitung

Die bundeseinheitliche Überleitung soll zum 1. Januar 2008 erfolgen. Die Zuordnung zu den Funktions-/Bezahlungsebenen soll neu vorgenommen und ohne zusätzlichen Verwaltungs- und Personalaufwand durch pauschale gesetzliche Überleitung realisiert werden. Personen, die 7 Jahre vor der gesetzlichen Altersgrenze stehen, sollen auf Antrag wählen können, im alten System zu verbleiben.

Die Eckpunkte der Überleitung:

- bundeseinheitlich durch Gesetz zum 1. Januar 2008
- neue Zuordnung zu den Funktions-/Bezahlungsebenen
- ohne zusätzlichen Verwaltungs- und Personalaufwand durch pauschale gesetzliche Überleitung
- Personen, die 7 Jahre vor der gesetzlichen Altersgrenze stehen, können auf Antrag optieren, im alten System zu bleiben



Vergleich des bisherigen und neuen Bezahlungssystems

bisheriges System	neues Bezahlungssystem
<ul style="list-style-type: none"> ■ unzureichende Verknüpfung des individuellen Einkommens mit der tatsächlich wahrgenommenen Funktion ■ Einkommensentwicklung hängt derzeit mehr von Alter und Familienstand ab ■ unzureichende Leistungen bleiben oft ohne Folgen ■ zu wenig Gestaltungsspielraum für die Länder 	<ul style="list-style-type: none"> ■ basiert auf den Anforderungen und Funktionen des Arbeitsplatzes ■ Einkommensentwicklung hängt von der individuellen Leistung ab ■ zeitnahe Reaktion auf Schlechtleistung möglich ■ weit reichende Gestaltungsmöglichkeiten für Bund und Länder

Einkommen

Novellierung des BRRG und BBG

Die Novellierung des Beamtenrechtsrahmengesetzes (siehe Kasten unten) und des Bundesbeamtengesetzes (siehe Seite 73 f.) sollen dazu beitragen, die Leistungskraft einer modernen Verwaltung über die Beschäftigungsbedingungen zu verbessern. Mit einem modernen Personalmanagement soll die Mobilität gestärkt, personelle Ressourcen können besser genutzt und bürokratische Hemmnisse weiter abgebaut werden.

Die Länder sollen vor allem im Laufbahnrecht, im Nebentätigkeits- und Personalaktenrecht mehr Handlungsspielräume erhalten. Für eine Vielzahl von Regelungen wird nur noch die Grundstruktur vorgegeben und für Länderregelungen geöffnet. So soll es möglich sein, vom bestehenden viergliedrigen Laufbahngruppenprinzip abzuweichen und andere Laufbahnen einzurichten bzw. zusammenzufassen. Zur Erprobung von Maßnahmen, die der Entwicklung des Laufbahnrechts dienen, können in vielen Bereichen (z. B. beim Vorbereitungsdienst) zeitlich befristete, neue Regelungen ausprobiert und sofern sie sich als sinnvoll erwiesen haben, eingeführt werden (siehe Grafiken auf Seite 72).



Die vorgesehene Novellierung Beamtenrechtsrahmengesetz auf einen Blick

1. Rechtliche Vorgaben für die Landesgesetzgeber werden geöffnet

Die Länder erhalten größere Handlungsspielräume. Vorgaben in den beamtenrechtlichen Nebengebieten (Nebentätigkeitsrecht, Personalaktenrecht) und arbeitszeitrechtliche Regelungen wie Mehrarbeit und Beurlaubung werden auf den unverzichtbaren Kern zurückgeführt.

2. Laufbahnrechtliche Vorgaben werden flexibilisiert

Die Länder erhalten neue Handlungsspielräume für ein modernes Personalmanagement. Sie können vom bestehenden viergliedrigen Laufbahngruppenprinzip abweichen und andere Laufbahnen einrichten bzw. zusammenfassen. Zur Erprobung von Maßnahmen, die der Entwicklung des Laufbahnrechts dienen, können sie in vielen Bereichen (z. B. beim Vorbereitungsdienst) zeitlich befristet neue Regelungen ausprobieren. Diese werden später einheitlich umgesetzt, wenn sie sich als sinnvoll erwiesen haben.

3. Laufbahnprinzip wird modernisiert

Zukünftig können nicht nur gleiche, sondern auch verwandte Ausbildungsrichtungen in einer Laufbahn zusammengefasst werden. Laufbahnen mit Qualifikationen, die durch berufliche Erfahrung erworben wurden, werden den Laufbahnen mit verwaltungsinthener Ausbildung gleichgestellt. Es wird weniger spezifische Laufbahnregelungen geben und die Mobilität der Beamtinnen und Beamten erhöht.

4. Institut der Anstellung wird abgelöst durch eine einheitliche Probezeit

Vor einer Lebenszeitverbeamtung müssen sich die Beamtinnen und Beamten zukünftig in allen Laufbahnen in einer dreijährigen Probezeit bewähren. Die Anforderungen an die Bewährung werden dabei erhöht. Die Sonderregelungen für Berufsanfänger („z. A.-Zeit“), die noch auf das Reichsbesoldungsgesetz von 1927

Einkommen

zurückgehen, entfallen; allen Beamtinnen und Beamten wird bereits bei der Einstellung ein Amt verliehen.

5. Zeitgemäße Pflichtenregelung

Die Pflichtenbindung für den öffentlichen Dienst wird entsprechend den allgemeinen Pflichten geregelt.

6. Mobilität wird gestärkt

Gleichwertige Tätigkeiten außerhalb des öffentlichen Dienstes werden angerechnet. Ein Wechsel mit Privatwirtschaft und internationalen Organisationen wird gefördert. Der Quereinstieg in die öffentliche Verwaltung mit Berufserfahrungen wird unkompliziert.

7. Ein langes Berufsleben wird gefördert

Durch die Verstärkung des Grundsatzes Rehabilitation vor Versorgung soll eine vorzeitige Pensionierung nur noch erfolgen, wenn feststeht, dass tatsächlich keine andere Tätigkeit mehr möglich ist. Das freiwillige Arbeiten über das 65. Lebensjahr hinaus wird erleichtert.

8. Korruption wird noch wirksamer bekämpft

Die Verschwiegenheitspflicht gilt nicht mehr, wenn Anhaltspunkte für Korruptionsdelikt bestehen. Eine Verurteilung wegen Bestechlichkeit zu mehr als 6 Monaten Freiheitsstrafe führt zur Entlassung kraft Gesetzes.

9. Die Regelungsdichte wird zurückgeführt

Gut ein Fünftel der Regelungen des alten Beamtenrechtsrahmengesetzes können entfallen, Doppelregelungen werden aufgehoben. Eine Vielzahl von Normen wird vereinfacht.

Einkommen

Bisheriges Laufbahnsystem

	Zugangs-voraussetzungen	Sonstige Anforderungen	Einstellung in eine Laufbahn	
			Probezeit	Einstieg in die Laufbahn im
Einfacher Dienst	Hauptschule*	Verwaltungsinterner Vorbereitungsdienst Ausnahmeisweise: - Berufliche Erfahrung - Geh. Dienst: externes Fachhochschulstudium	1 Jahr	Eingangsamt Ausnahmeisweise: Einstellung in einem höheren Amt
Mittlerer Dienst	Realschule		2 Jahre	
Gehobener Dienst	Abitur*		2 Jahre sechs Monate	
Höherer Dienst	Hochschule*		3 Jahre	
ergänzend:	<ul style="list-style-type: none"> ■ rund 850 verschiedene Laufbahnen mit unterschiedlichen Anforderungen in Einzelverordnungen ■ Institut der Anstellung Institut der Anstellung geht auf das Reichsbesoldungsgesetz von 1927 zurück. Der Grund für die Unterscheidung, die unterschiedliche Besoldung von außerplanmäßigen und planmäßigen Beamten, ist bereits seit 1957 entfallen. ■ Ausnahmen nur über Entscheidung einer Kommission 			

Neues Laufbahnsystem (Entwurf Strukturreformgesetz)

	Zugangs-voraussetzungen	Sonstige Anforderungen	Einstellung in eine Laufbahn	
			Probezeit	Einstieg in die Laufbahn im
Einfacher Dienst	Hauptschule*	Verwaltungsinterner Vorbereitungsdienst (soweit eingerichtet) oder berufliche Erfahrung	3 Jahre + erhöhte Anforderungen an die Bewährung	- Bei Berufsanfängern: Eingangsamt der jeweiligen Laufbahn - Bei beruflicher Erfahrung und besonderen Qualifikationen: Einstellung in einem höheren Amt möglich
Mittlerer Dienst	Realschule*			
Gehobener Dienst	Abitur + Fachhochschulstudium*			
Höherer Dienst	Hochschule*			
Andere Laufbahnen	Auf die jeweilige Laufbahn abgestimmte spezielle Anforderungen			
ergänzend:	<ul style="list-style-type: none"> ■ Reduzierung der Laufbahnen Der Begriff der Laufbahnen wird erweitert; zukünftig können verwandte Ausbildungseinrichtungen in einer Laufbahn zusammengefasst werden. Die Zahl der Laufbahnen kann so erheblich reduziert werden. ■ Wegfall des Instituts der Anstellung Zur Verringerung des bürokratischen Aufwands wird Beamtinnen und Beamten zukünftig bereits bei der Einstellung ein Amt verliehen. ■ Experimentierklausel Zur Erprobung von Maßnahmen, die der Entwicklung des Laufbahnrechts dienen, können befristet abweichende Vorgaben getroffen werden. 			

Einkommen



Die vorgesehene Novellierung des Bundesbeamtengesetzes auf einen Blick

- 1. Laufbahnrechtlichen Vorgaben werden flexibilisiert**
 Es werden neue Handlungsspielräume für ein modernes Personalmanagement eingeräumt. Vom bestehenden viergliedrigen Laufbahngruppenprinzip kann abgewichen und andere Laufbahnen eingerichtet bzw. zusammengefasst werden. Zur Erprobung von Maßnahmen, die der Entwicklung des Laufbahnrechts dienen, können in vielen Bereichen (z. B. beim Vorbereitungsdienst) zeitlich befristet neue Regelungen ausprobiert werden. Diese werden später einheitlich umgesetzt, wenn sie sich als sinnvoll erwiesen haben.
- 2. Laufbahnprinzip wird modernisiert**
 Zukünftig können nicht nur gleiche, sondern auch verwandte Ausbildungsrichtungen in einer Laufbahn zusammengefasst werden. Laufbahnen mit Qualifikationen, die durch berufliche Erfahrung erworben wurden, werden den Laufbahnen mit verwaltungsinterner Ausbildung gleichgestellt. Es wird weniger spezifische Laufbahnregelungen geben und die Mobilität der Beamtinnen und Beamten erhöht.
- 3. Institut der Anstellung wird abgelöst durch eine einheitliche Probezeit**
 Vor einer Lebenszeitverbeamtung müssen sich die Beamtinnen und Beamten zukünftig in allen Laufbahnen in einer dreijährigen Probezeit bewähren. Die Anforderungen an die Bewährung werden dabei erhöht. Die Sonderregelungen für Berufsanfänger („z. A.-Zeit“), die noch auf das Reichsbesoldungsgesetz von 1927 zurückgehen, entfallen; allen Beamtinnen und Beamten wird bereits bei der Einstellung ein Amt verliehen.
- 4. Zeitgemäße Pflichtenregelung**
 Die Pflichtenbindung für den öffentlichen Dienst wird entsprechend den allgemeinen gesellschaftlichen Entwicklungen konkretisiert. Leitbild ist das Wohl der Allgemeinheit.
- 5. Mobilität wird gestärkt**
 Gleichwertige Tätigkeiten außerhalb des öffentlichen Dienstes werden angerechnet. Ein Wechsel mit Privatwirtschaft und internationalen Organisationen wird gefördert. Der Quereinstieg in die öffentliche Verwaltung mit Berufserfahrungen wird unkompliziert.
- 6. Ein langes Berufsleben wird gefördert**
 Durch die Verstärkung des Grundsatzes Rehabilitation vor Versorgung soll eine vorzeitige Pensionierung nur noch erfolgen, wenn feststeht, dass tatsächlich keine andere Tätigkeit mehr möglich ist. Wegen der demographischen Entwicklung und der fiskalischen Folgen der Altersteilzeit wird die Altersgrenze grundsätzlich vom 55. auf das 60. Lebensjahr angehoben.
- 7. Personalaktenrecht wird technischer Entwicklung angepasst**
 Personalakten können teilweise oder vollständig elektronisch geführt werden. Datenzugangs- und Übermittlungsregelungen werden unter Wahrung datenschutzrechtlicher Grundsätze den Erfordernissen einer modernen Personalverwaltung angepasst.

Einkommen

8. Nebentätigkeitsrecht wird übersichtlicher

Die Neufassung von Vorschriften erleichtert die Rechtsanwendung. Bürgerhaftliches Engagement in familienrechtlichen Ämtern gilt nicht mehr als Nebentätigkeit.

9. Korruption wird noch wirksamer bekämpft

Die Verschwiegenheitspflicht gilt nicht mehr, wenn Anhaltspunkte für Korruptionsdelikt bestehen. Eine Verurteilung wegen Bestechlichkeit zu mehr als 6 Monaten Freiheitsstrafe führt zur Entlassung kraft Gesetzes.

10. Die Regelungsdichte wird zurückgeführt

Eine Vielzahl von Normen des alten Bundesbeamtengesetzes wird vereinfacht, Doppelregelungen werden aufgehoben.



Die Grundstrukturen des neuen Bezahlungssystems auf einen Blick

1. Neuordnung der Grundstrukturen der Bezahlung zwischen Bund und Ländern
Flexibilisierungen und Öffnungen zugunsten der Länder durch einen umfassenden Abbau bundesstaatlicher Vorgaben und Kompetenzverlagerungen im einfachen Recht sowie durch Bandbreiten; Bund regelt künftig nur Grundstrukturen und Basisinhalte als Rahmenvorgaben; Ausgestaltung und Umsetzung der Bezahlungsregelungen erfolgen durch Bund und Länder in eigener Verantwortung und Zuständigkeit für ihren Bereich
2. Ablösen des automatischen Aufstiegens nach Alter sowie Abkehr von der Irreversibilität des einmal erreichten Einkommensniveaus
3. Ausrichtung der Grundbezahlung an Anforderungen und Funktionen des Dienstpostens sowie an der individuellen Leistung; für die Bemessung der Basisgehälter und der individuellen Leistungsvariable werden abstrakte bundeseinheitliche Gehaltstabellen ausgebracht; die Einstufungen und Leistungsbewertungen erfolgen eigenständig durch Bund und Länder; die Regelung von ergänzenden Bezahlungselementen wie jährliche Sonderzahlungen oder Funktions- oder Erschwereniszulagen können Bund und Ländern eigenständig bestimmen
4. Die individuelle Leistungsvariable ist in 4 Stufen bemessen:
 - Für Leistungen, die den durchschnittlichen Anforderungen entsprechen, ist Stufe 2 festzusetzen; für davon abweichende Leistungen entsprechend höhere oder niedrigere Stufen; bei unzureichenden Leistungen unterbleiben Zahlungen.
 - Grundlage sind regelmäßige jährliche dezentrale Leistungsfeststellungen und -bewertungen
 - Die Vergabe erfolgt im Rahmen eines gesetzlich bestimmten und zugleich abgesicherten Finanzbudgets (im ersten Schritt rd. 4 % der Aufwendungen für die Basisgehälter).

Einkommen

- Kostenneutrale Systemumstellung durch Umschichtungen und Umwidmungen innerhalb des Systems durch Neugestaltung der Gehaltstabellen, Anhalten des altersbezogenen Stufenaufstiegs im Einführungszeitraum und sozial gestaffelter Abbau des Verheiratetenzuschlags; keine Mehrkosten für die öffentlichen Haushalte von Anfang an.
6. Bundeseinheitlicher Systemstart zum 1. Juli 2006 für Neueingestellte; für die vorhandenen Beschäftigten erfolgt die Überleitung zum 1. Januar 2008 zusammen mit der Vergabe der Leistungsvariablen. Optionsrecht zum Verbleiben im bisherigen System für Beschäftigte, die weniger als 7 Jahre vor der gesetzlichen Altersgrenze stehen. Sicherung des am Tag vor der Überleitung bestehenden Bezahlniveaus; Expektanzen werden nicht geschützt.



Die vorgesehene Neuordnung der Versorgungsstrukturen auf einen Blick

Allgemein:

- Anpassung der versorgungsrechtlichen Regelungen an die neuen Bezahlungsstrukturen
- Keine weitere Öffnung des Versorgungsrechts für eigenständige Regelungen des Bundes und der einzelnen Länder im Gegensatz zum Bezahlsrecht
- Notwendige Gemeinsamkeiten in der Beamtenversorgung durch ein bundeseinheitliches Versorgungsrecht weiterhin gewährleistet

Im Besonderen:

1. Berücksichtigung der Leistungsvariablen in der Versorgung
Individuelle Leistungen der Beamtinnen und Beamten, die während des Berufslebens erbracht wurden, werden auch in der Altersversorgung berücksichtigt. Der variable Teil der ruhegehaltfähigen Bezahlung wird nach dem Durchschnitt der gewährten Leistungsstufen berechnet.
2. Berücksichtigung der Bezahlungsbandbreiten in der Versorgung
Im Laufe des Berufslebens kann es zu Abweichungen bei der Höhe der Grundbezahlung und des Grundgehaltes im Rahmen der Bandbreite kommen. Diese Schwankungen werden sich in der Versorgung mittels einer Durchschnittsberechnung widerspiegeln.
3. Folgewirkungen des Abbaus des sog. Verheiratetenzuschlags im Bezahlsrecht
Der Abbau des Verheiratetenzuschlags wird, wie im Bezahlsrecht, sozial gestaffelt unter Berücksichtigung des Ruhegehaltssatzes nachvollzogen.

Regelungstechnische Umsetzung

- Bei vorhandenen Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfängern ist grundsätzlich das bisherige Besoldungs- und Versorgungsrecht maßgebend. Der Abbau des Verheiratetenzuschlags betrifft auch diesen Personenkreis.

Einkommen

- Bei Beamtinnen oder Beamten, die aufgrund ihres Alters von dem Optionsrecht Gebrauch machen, in dem bisherigen Bezahlungssystem zu verbleiben, ist grundsätzlich das bisherige Besoldungs- und Versorgungsrecht maßgebend. Zugleich wirken sich der Abbau des Verheiratetenzuschlags im Ruhestand und die Möglichkeit zur Neuregelung der Nebenbezahlung auf diesen Personenkreis aus.
- Für die am 1. Juli 2006 vorhandenen, in die neuen Zahlungsstrukturen überzuleitenden Beamtinnen und Beamten, die vor dem 1. Januar 2008 in den Ruhestand treten, sowie deren Hinterbliebene gilt grundsätzlich das bisherige Besoldungs- und Versorgungsrecht weiter. Von den Regelungen des neuen Zahlungsrechts sind allerdings der Abbau des Verheiratetenzuschlags, die Möglichkeit zur Einführung einer Bandbreite für das Grundgehalt und zur Neuregelung der Nebenbezahlung anzuwenden.
- Bisheriges Besoldungs- und Versorgungsrecht gilt ferner grundsätzlich insbesondere für folgende Personengruppen und die nach diesen Personengruppen eintretenden Versorgungsfälle:
 - a) politische Beamtinnen und Beamte und
 - b) hauptamtliche kommunale Wahlbeamtinnen und Wahlbeamte.Neben die grundsätzliche Anwendung des bisherigen Besoldungs- und Versorgungsrechts treten auch hier der Abbau des Verheiratetenzuschlags, die Möglichkeit zur Einführung einer Bandbreite für das Grundgehalt und zur Neuregelung der Nebenbezahlung.
- Für diejenigen, deren Bezahlung sich nach dem Zahlungsstrukturgesetz richtet und die künftig in den Ruhestand treten, ist für die Bemessung der Versorgungsbezüge das Zahlungsstrukturgesetz maßgebend.

**Mehr Informationen zu
Reformen im öffentlichen Dienst
finden Sie im Internet**

www.dbw-online.de