

Plenarrede

1. Lesung des Regierungsentwurfes eines Gesetzes zur Neuordnung
und Modernisierung des Bundesdienstrechtes
am 15. November 2007 (TOP 28)

(Anrede)

I.

Mit der heutigen Debatte nehmen wir ein weiteres Projekt in den Fokus, zu dem sich die Koalitionspartner verpflichtet haben. Es geht um eine wichtige Komponente der Modernisierung des Öffentlichen Dienstes. Wir wollen ein Besoldungsrecht schaffen, in dem individuelle Leistung besser gewürdigt werden kann.

Dies soll aber ausdrücklich Aspekte einbeziehen, die in der letzten Legislaturperiode mit dem Eckpunktepapier „Neue Wege im öffentlichen Dienst“ und dem Entwurf des Strukturreformgesetzes erarbeitet worden sind.

Nach dem Ergebnis der Föderalismusreform I wirkt sich unser gesetzgeberisches Handeln nicht mehr auf die Gesamtheit der rund 2,9 Mio. in einem öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis Stehenden aus. Die Kompetenz des Bundes konzentriert sich auf die etwa 131.000 Beamtinnen und Beamten, Richter und Richterinnen sowie auf die rund 184.000 Berufs- und Zeitsoldaten/-soldatinnen.

Der Regierungsentwurf des Dienstrechtsneuordnungsgesetzes beansprucht, mit der Neufassung des Bundesbeamtengesetzes

- das Leistungsprinzip zu fördern, indem die Anforderungen an die Probezeit erhöht und die Führungsämter auf Probe ausgeweitet werden,
- die Wettbewerbsfähigkeit des öffentlichen Dienstes dadurch zu sichern, dass die Zahl der Laufbahnen reduziert wird, diese sich zugleich aber neuen Qualifikationen öffnen und außerhalb des öffentlichen Dienstes erworbene Erfahrungen anerkannt werden,
- das Pensionseintrittsalter stufenweise auf 67 Jahre zu erhöhen und damit die Entwicklung nachzuzeichnen, die für die gesetzliche Rentenversicherung beschlossen worden ist. In diesem Kontext begrüße ich ausdrücklich, dass der Grundsatz „Rehabilitation vor Vorsorgung“ gestärkt werden soll, um Frühpensionierungen zu vermeiden.

Lassen Sie mich hierzu anmerken:

Wenn zugleich die Beschäftigten aber auch verpflichtet werden, an Qualifizierungsmaßnahmen teilzunehmen, um neue Befähigungen zu erwerben, bedeutet dies im Umkehrschluss, dass wir die Führungskräfte in den Stand setzen müssen, ihrer Personalentwicklungsverantwortung auch tatsächlich gerecht werden zu können.

Manches Detail wird uns im weiteren Gesetzgebungsverfahren intensiv beschäftigen müssen. Bestimmte eher grundlegende Fragen zu den Themen Laufbahn, Besoldung und Versorgung werde ich im Folgenden kurz skizzieren.

Gewissermaßen „vor der Klammer“ fordere ich aber für meine Fraktion, dass wir die rechtliche Gleichstellung der Lebenspartnerschaften im Dienstrechtsneuordnungsgesetz weiter entwickeln. Hier bleibt der Gesetzentwurf weit hinter den Notwendigkeiten zurück.

Der zweite Baustein des Dienstrechtsneuordnungsgesetzes umfasst die Novellierung des Bundesbesoldungsgesetzes:

Ich möchte positiv hervorheben, dass die ursprünglich erwogene 10 %-ige Absenkung der Eingangsbesoldungen aufgegeben und im Ergebnis das bestehende Einkommensniveau mit den bisherigen Endgrundgehältern gewahrt worden ist.

Die neugestaltete einheitliche Grundgehaltstabelle greift die Forderung meiner Fraktion auf, die Sonderzahlung und allgemein gewährte Bezügebestandteile in diese Tabelle einzuarbeiten.

In den weiteren Beratungen müssen wir aber den tatsächlichen Wirkungen neuer Instrumente ein besonderes Augenmerk widmen. Konkret geht es um die Stufenfolge und Erfahrungszeiten für alle Laufbahngruppen.

Kritisch wird zu prüfen sein, ob der Gesetzentwurf den Besonderheiten der militärischen Personalstrukturen und den speziellen Karriereverläufen von Soldatinnen und Soldaten tatsächlich gerecht wird. So stellt sich beispielhaft die Frage, ob Erfahrungszeiten der Soldatinnen und Soldaten beim Wechsel in ein Beamtenverhältnis nur mit einem Anteil von 2/3 angerechnet werden sollen. Hier gibt es gewichtige Zweifel, die wir nur dann ausräumen können, wenn wir ihnen mit nachvollziehbaren Argumenten begegnen können. Andernfalls müssten wir in die im Regierungsentwurf kritisierte Regel ändern.

Sie wissen, dass ein besonderes Augenmerk meiner Fraktion der weiteren Ausgestaltung leistungsorientierter variabler Besoldungselemente gilt. Dabei geht es um die Instrumente, Verfahren und letztendlich auch um das Budget. Als langjähriger Praktiker in der Personalarbeit unterstreiche ich mit Nachdruck die Forderung, dass die Verfahren transparent und mit möglichst geringem Verwaltungsaufwand verbunden sein müssen. Schon heute widmen sich Führungskräfte notwendigerweise Regel- und Sonderbeurteilungen für Beamte/innen und Arbeitnehmer/innen, um Beförderungs- oder Eingruppierungsentscheidungen fundiert abzusichern. Hinzu kommen der Personal- und Organisationsentwicklung dienende Mitarbeitergespräche mit den unterstellten Mitarbeiter/innen. Schließlich sind die aus dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) resultierenden Verfahren zu bedienen, um über die den Tarifbeschäftigten zustehenden Leistungskomponenten zu befinden. Je nach Leitungsspanne werden somit schon heute erhebliche Ressourcen gebunden. Kommt es dann noch zu streitigen Auseinandersetzungen (z.B. bei Konkurrentenklagen), potenziert sich der Aufwand.

Leistungselemente in den Bezahlungssystemen ermöglichen eine stärkere Differenzierung bei der monetären Bewertung von Menge und Güte der Arbeitsergebnisse

Einzelner oder von Gruppen, haben im Kern also einen motivationalen Anspruch und sollen die Effizienz steigern. Der wesentliche kritische Erfolgsfaktor ist dabei, ob die der Entscheidung zugrunde liegenden Kriterien und Verfahren von den Beschäftigten als transparent und damit zumindest dem Grunde nach nachvollziehbar erfahren werden.

Im Ergebnis finde ich es deshalb sinnvoll, in diesem Gesetzgebungsprojekt zunächst auf die weitere Ausgestaltung der Leistungselemente zu verzichten. Es liegt in der Tat nahe, die praktischen Erfahrungen mit dem von den Tarifvertragspartnern im TVöD Vereinbarten auszuwerten und in den grundsätzlichen Zusammenhang des tatsächlichen Nutzwertes zu stellen.

Schließlich zum Beamtenversorgungsgesetz:

Der Gesetzentwurf trägt dem Anspruch Rechnung, die Maßnahmen in der gesetzlichen Rentenversicherung wirkungsgleich zu übertragen. Ein guter Schritt ist, die 2001 normierte Rentenauskunft als Versorgungsauskunft im Versorgungsrecht nach zu bilden. Diese allerdings von dem Nachweis eines berechtigten Interesses abhängig zu machen, greift zu kurz und entspricht nicht den Regelungen des § 109 SGB VI für die in der gesetzlichen Rentenversicherung Versicherten.

Meinen Kolleginnen und Kollegen des Koalitionspartners!

Sie wissen, dass es für die Mitnahmefähigkeit beamtenrechtlicher Versorgungsansprüche viele gute Gründe gibt. In diesem Zusammenhang erinnere ich an das Eckpunktepapier. In unserer Koalitionsvereinbarung steht nicht, dass wir das Eckpunktepapier für erledigt erklären und zu den Akten legen. Im Gegenteil: wir wollen es in unsere Arbeit einbeziehen.

Manches aus dem Eckpunktepapier mag überholt sein. Nicht hingegen diese Forderung. In ihm wurde verabredet, dass die durch Arbeitszeiten im Beamtenverhältnis erworbenen Versorgungsansprüche beim Wechsel in die Privatwirtschaft ungeschmälert mitgenommen werden können. Wir werden dies im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens einfordern. Es gibt überwiegende Gründe, die für die Mitnahmefähigkeit sprechen. Nicht zuletzt könnte hierdurch endlich auch das schon lange offenkundige Versorgungsdelta der Zeitsoldaten/innen beim Wechsel in ein sozialversicherungsrechtliches Beschäftigungsverhältnis behoben werden.

Meine Damen und Herren!

Sie sehen, es gibt aus der Sicht meiner Fraktion zu diesem Gesetzentwurf der Bundesregierung noch deutlichen Klärungsbedarf. Ich hebe hervor: die Mitnahmefähigkeit der Versorgung, die tatsächliche Gleichbehandlung der Soldatinnen und Soldaten und die Gleichstellung der Lebenspartnerschaften. Die weitere Ausgestaltung der Leistungskomponenten ist sehr anspruchsvoll und bedarf deshalb der besonderen Umsicht.