

---

# Landesnachrichten *aktuell*

---

## Dienstrechtsreform in Bayern

Am Fachhearing „Leistungsbesoldung“ am 15. Mai 2007 nahm für die BJJ Landesvorsitzender Franz Eckert teil.

Themen waren:

- Gestaltung der Grundgehaltstabellen
- Ordnung der Ämterstruktur
- Ausgestaltung von flexiblen Leistungselementen
- Gestaltung der Nebenbezahlung („Zulagenwesen“)

## BBB: Haushalt bremst Leistungshonorierung aus!

Barrieren aus dem Haushaltsrecht bremsen den Leistungsgedanken bereits im bestehenden Beamtenrecht aus. „Diese Barrieren müssen künftig eingerissen werden!“, verlangte Rolf Habermann, Vorsitzender des Bayerischen Beamtenbundes (BBB).

Das Bayerische Staatsministerium der Finanzen hatte zu einer Anhörung geladen, bei der die Anforderungen an ein neues, bayerisches Besoldungsrecht erörtert wurden. Mit der Neuregelung sollen die durch die Föderalismusreform gewonnenen Kompetenzen genutzt werden. Nur wenn bestehende Hürden, wie Wiederbesetzungssperre, Wartezeiten im Zusammenhang mit Beförderungen und Begrenzung der Stellen abgeschafft würden, könne die Betonung des Leistungsgedankens im künftigen Recht erfolgreich sein. Gleiches gelte für den zunehmenden Stellenabbau, dem kein entsprechender Aufgabenabbau folge.

## BBB: Leistung belohnen - Konkurrenzfähigkeit sichern!

Nur wer Leistung angemessen honoriert, kann im Wettbewerb um qualifiziertes Personal bestehen. Nur wer Leistung angemessen honoriert, wird die Motivation seiner Beschäftigten erhalten. Nur wer Leistung angemessen honoriert, kann auf die dauerhafte Qualität der öffentlichen Verwaltung vertrauen. Dementsprechend steht die anstehende bayerische Dienstrechtsreform unter dem alles übergreifenden Motto, die Leistungsorientierung des

Beamtenrechts zu stärken. Das Fachhearing zum Thema „Leistungsbesoldung“, zu dem das Bayerische Staatsministerium der Finanzen geladen hatte, war daher wegweisend für das weitere Geschehen. Bestehende Missstände müssten dabei eine Lehre sein, meint Rolf Habermann, Vorsitzender des Bayerischen Beamtenbundes (BBB). „Künftig darf Leistungsmotivation nicht mehr durch haushälterische Unzulänglichkeiten abgewürgt werden!“, verlangt er. Bereits heute durchziehe der Leistungsgedanke als wesentliches Element das Wesen des Berufsbeamtentums. Dass er nicht in vollem Umfang zur Geltung käme, liege häufig schlichtweg daran, dass nicht genug Haushaltsmittel zur Verfügung gestellt würden.

## **BBB bekräftigt: Mindestens 3% mehr rückwirkend zum 01.01.2007!**

**...aber auch an anderen Stellen muss in den öffentlichen Dienst investiert werden**

Mindestens 3% mehr Geld für die bayerischen Beamtinnen und Beamten ab 01.01.2007 seien unerlässlich, bekräftigte der Hauptvorstand des Bayerischen Beamtenbundes in seiner letzten Sitzung seine bereits zu Jahresbeginn formulierte Forderung gegenüber der Staatsregierung. Ein Gespräch mit Ministerpräsident Stoiber in dieser Sache ist bereits für Mitte Juni terminiert. „Die aktuelle Steuerschätzung hat der Staatsregierung alle Möglichkeiten eröffnet, dringend notwendige Zeichen zu setzen“, meint der BBB-Vorsitzende Rolf Habermann. Nach jahrelangen Sparmaßnahmen – nicht zuletzt auch durch die unverhältnismäßige Anhebung der Arbeitszeit – sei es an der Zeit, die Beschäftigten die Wertschätzung der Staatsregierung auch in finanzieller Form spüren zu lassen. Dies könne der anstehenden Dienstrechtsreform nur förderlich sein. In diesem Zusammenhang begrüßte es der BBB-Vorsitzende, dass sich CSU-Fraktionschef Herrmann für eine rasche Umsetzung des geplanten Versorgungsfonds für Beamte ausgesprochen hat. Damit sei zumindest ein erster Schritt zur Bewältigung der drohenden Versorgungslasten unternommen.

## **Der Hauptpersonalrat hat seine Position im Zuge des gegenwärtigen Entwicklungsprozesses durch Eckpunkte festgelegt.**

Nachfolgend sind diese Eckpunkte aufgeführt.

**Präambel:**

**Der Erfolg von leistungsorientierter Bezahlung hängt im Wesentlichen von der Akzeptanz der Beschäftigten im öffentlichen Dienst ab.**

**Dies erfordert:**

- **Die Beschäftigten müssen frühzeitig und umfassend in die Grundlagen und Ausgestaltung einbezogen werden.**
- **Die Definition des Begriffes „Leistung“ muss differenziert nach Beschäftigungsbereichen vor Ort in den einzelnen Behörden unter Einbeziehung der Beschäftigten erarbeitet werden.**
- **Die Definition der variablen Leistungselemente muss zusammen mit den Beschäftigten festgelegt werden.**

- **Die erarbeiteten Grundlagen müssen transparent und nachvollziehbar sein.**

Um eine gerechte und damit auch langfristig tragfähige Leistungsbesoldung erreichen und ausgestalten zu können, sind umfassende Grundvoraussetzungen unabdingbar:

- Es sind die hierzu erforderlichen finanziellen Mittel ressortspezifisch und bereichsbezogen in ausreichendem Umfang und in der notwendigen Höhe zur Verfügung zu stellen.
- Die Leistungsbewertung erfordert im Hinblick auf Besoldung und Vergütung einen zusätzlichen Personalaufwand im Verwaltungsbereich. Diesem Mehraufwand ist durch zusätzliche Stellen im jeweiligen Haushalt Rechnung zu tragen.
- Der Auswahl von geeigneten Führungskräften kommt im Hinblick auf die Leistungsbewertung und die Leistungsbezahlung eine noch größere Bedeutung zu.
- Führungskräfte sind im Beurteilungswesen sowie in Fragen der Leistungsbewertung und Leistungsvergabe zu schulen und müssen ständig weitergebildet werden.
- Auf die Bewertung der Führungskräfte durch die Beschäftigten muss ein besonderes Augenmerk gerichtet werden.
- Personalräte sind im Bereich Personalmanagement, insbesondere in Bereichen, die im Zusammenhang mit der Leistungsbezahlung stehen, zu schulen.
- Aus Gründen der Transparenz und zur Vermeidung interner Verwerfungen sollten möglichst wenige Leistungselemente eingeführt werden. Je mehr Elemente vorhanden sind, umso weniger kann der Leistungsgedanke im Grundsatz verwirklicht und gelebt werden.
- Das Instrument der Beförderung muss erhalten bleiben und künftig als Instrument der Leistungshonorierung transparenter gestaltet werden.
- Leistungselemente dürfen nicht als Ersatz für fehlende Beförderungsplanstellen dienen.

Deregulierung bedeutet keine Einebnung von Zulagen aller Art. Während Stellenzulagen unmittelbare Leistungsauswirkungen darstellen, haben Erschwerniszulagen in ihrer Eigenart eine völlig andere Zielrichtung. Erschwerniszulagen honorieren differenzierte Arbeitsbedingungen (z.B. Gefahrenzulage des Justizvollzugsdienstes, Zulage für Dienst zu ungünstigen Zeiten, Vorführlzulage und Schichtdienstzulage).

- Vorhandene Stellenzulagen müssen erhalten bleiben und dürfen nicht in Elemente der Leistungsbezahlung umgewandelt werden.
- Erschwerniszulagen sind Gehaltsbestandteile und müssen im Gleichklang mit der ge-

*Mit freundlichen Grüßen*

*Franz Eckert, Landesvorsitzender,*

*Reinhard Schatzl, stv. Landesvorsitzender,*

*Hans-Joachim Freytag, stv. Landesvorsitzender*

## **Debeka senkt Beiträge für ältere Krankenversicherte**

Die Debeka, Deutschlands größte private Krankenversicherung, hat zum Jahresbeginn die Beiträge für 50.000 Versicherte, die älter als 80 Jahre sind, gesenkt. Damit beweist das Unternehmen, dass entgegen anders lautender Behauptungen eine private Krankenversicherung auch im Alter bezahlbar bleibt.

„Schon heute, wenige Jahre nach Einführung zusätzlicher Maßnahmen zur Reduzierung der Beiträge im Alter, hat die Debeka den Vorwurf gegen die Branche, im Alter seien private Krankenversicherungen für ältere Versicherte oftmals nur schwer zu bezahlen, abgebaut“, erklärt Uwe Laue, Vorstandsvorsitzender des Marktführers. „80- und 90-Jährige zahlen im Durchschnitt keinen höheren Beitrag mehr als beispielsweise 65-Jährige. Und je länger die eingeleiteten Maßnahmen wirken, um so deutlicher wird der beitragsentlastende Effekt sein“, führt Laue aus. „Außerdem beweisen wir einmal mehr, dass unser System funktioniert, auch wenn die Gesundheitsministerin immer wieder etwas anderes behauptet.“

Die Beitragsreduzierung ist eine Konsequenz aus einer Vielzahl von Maßnahmen, die in den neunziger Jahren von den privaten Krankenversicherern gemeinsam mit dem Gesetzgeber entwickelt wurden. So werden seit dem Jahr 2000 unter anderem 90 Prozent der Überzinsen – also der Kapitalerträge, die über den bei der Beitragskalkulation eingerechneten Zins von 3,5 Prozent hinaus erzielt werden – zur Aufstockung der Alterungsrückstellung der Versicherten verwandt. Auch der im Jahr 2000 eingeführte gesetzliche Beitragszuschlag von zehn Prozent dient diesem Ziel. Die angesparten Mittel werden ab dem 65. Lebensjahr der Versicherten verwendet, um Beitragserhöhungen zu vermeiden, zumindest aber deutlich zu mindern. Nach der Vollendung des 80. Lebensjahres werden die Gelder auch zur Beitragssenkung genutzt. Im Jahr 2001 waren erstmals die Beiträge von rund 30.000 Debeka-Versicherten über 80 Jahre gesenkt worden.

**Inserat  
Debeka neu**