

1                   **Entschließung des BBB-Hauptausschusses**  
2                   **vom 05. Februar 2007 zur Forderung nach einer**  
3                   **sofortigen Anpassung von Besoldung und Versorgung**

4   Der Hauptausschuss des Bayerischen Beamtenbundes – das höchste Beschlussorgan  
5   zwischen den Delegiertentagen - fordert die Bayerische Staatsregierung nachdrücklich  
6   auf, den bayerischen Beamten und Versorgungsempfängern die überfällige Anpassung  
7   ihrer Bezüge nicht länger vorzuenthalten.

8   Das Gesetz schreibt vor, die Bezüge von Beamten entsprechend der Entwicklung der  
9   allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse regelmäßig anzupassen (§ 14  
10   Abs. 1 Bundesbesoldungsgesetz). Nach Erhebungen des Statistischen Bundesamtes  
11   haben sich die Verbraucherpreise allein im Jahr 2006 um 1,7 % erhöht. In der  
12   Privatwirtschaft erfolgten im selben Zeitraum Gehaltszuwächse von zum Teil deutlich  
13   über 4 %. Die letzte lineare Anhebung im Beamtenbereich betrug hingegen 1 % und  
14   datiert vom 01.08.2004. Sie liegt also bereits 2 ½ Jahre zurück. Danach wurde lediglich  
15   im Jahr 2006 eine bescheidene Einmalzahlung von 250 Euro gewährt. Diese bleibt der  
16   Höhe und Staffelung nach weit hinter der gesetzlichen Anpassungsverpflichtung zurück.  
17   Dies wurde von den Beamtengewerkschaften zunächst im Blick auf die vom dbb  
18   gemeinsam mit dem Bundesinnenminister angestrebte bundeseinheitliche  
19   Dienstrechtsreform akzeptiert. Nachdem die bayerische Dienstrechtsreform frühestens  
20   im Jahr 2010 kommt, ist eine weitere Zurückstellung des überfälligen  
21   Anpassungsanspruchs nicht hinnehmbar.

22   Der BBB fordert deshalb rückwirkend zum 1. Januar 2007 eine lineare Erhöhung von  
23   Besoldung und Versorgung um mindestens 3 %. Das Vorziehen einer  
24   Besoldungserhöhung im Vergleich zum Tarifbereich um ein Jahr ist durch die von den  
25   Beamtinnen und Beamten seit 1994 bzw. 2004 zu leistende höhere wöchentliche  
26   Arbeitszeit und durch weitere Sonderopfer mehr als gerechtfertigt. Die für 2007  
27   vorgesehene Einmalzahlung in Höhe von 250 Euro ist angesichts der wirtschaftlichen  
28   Entwicklung unzulänglich. Sie käme als Ersatzlösung allenfalls bei einer Aufstockung um  
29   weitere 750 Euro in Betracht bei verbindlicher Zusage einer Linearanpassung von  
30   mindestens 3 % ab 1. Januar 2008. Auch an einer solchen Zusage fehlt es bislang.

31   Den Einwand, im Staatshaushalt sei kein Spielraum, könnte der BBB nicht akzeptieren.  
32   Deutschlands Wirtschaft hat wieder Fuß gefasst. Die Steuereinnahmen sprudeln und  
33   übertreffen auch im Freistaat Bayern alle Erwartungen. Die notwendigen finanziellen  
34   Mittel stehen der Bayerischen Staatsregierung also zur Verfügung.

35                   **am 05.02.2007 vom BBB-Hauptausschuss, dem höchsten Beschlussorgan**  
36                   **zwischen den Delegiertentagen, e i n s t i m m i g beschlossen**

# Grundsatzpositionen des Bayerischen Beamtenbundes (BBB) zur anstehenden Dienstrechtsreform in Bayern

## Präambel

1  
2

3 Mit der Umsetzung der Föderalismusreform hat der Freistaat Bayern die  
4 Regelungskompetenzen für Besoldung, Versorgung und Laufbahnrecht der bayerischen  
5 Beamtinnen und Beamten erhalten und wird von ihnen Gebrauch machen. Die  
6 Staatsregierung und der Bayerische Beamtenbund sind sich darin einig, dass **die**  
7 **Eckpunkte einer Dienstrechtsreform noch vor den nächsten Landtagswahlen**  
8 **aufgestellt** und durch die Staatsregierung öffentlich bekannt gemacht werden.

9 Der Bayerische Beamtenbund sieht es im Interesse seiner Mitglieder – aber auch im  
10 Interesse aller Bürgerinnen und Bürger – als seine Aufgabe an, diesen **Prozess der**  
11 **Neugestaltung aktiv zu begleiten** und dabei das in seinen Mitgliedsverbänden und -  
12 gewerkschaften gebündelte Fachwissen einzubringen.

13 Ziel muss es sein, eine **effektive und leistungsstarke Verwaltung** zu erhalten, die in  
14 der Lage ist, auf die sich verändernden gesellschaftlichen Anforderungen zu reagieren.  
15 Der öffentliche Dienst nimmt im demokratischen Rechtsstaat eine grundlegende Rolle  
16 ein. Er ist das ausgleichende Element im Wechselspiel der politischen Kräfte. Nur durch  
17 einen funktionierenden öffentlichen Dienst, der die Wahrnehmung hoheitlicher Aufgaben  
18 durch Beamtinnen und Beamte sicherstellt, kann der Staat in optimaler Weise seinen  
19 Auftrag erfüllen, Rechtssicherheit und vergleichbare Lebensverhältnisse in der  
20 gesamten Bundesrepublik Deutschland zu gewährleisten. Die Alimentations- und  
21 Versorgungsverpflichtung des Dienstherrn, die die Unabhängigkeit der Beamtinnen und  
22 Beamten sicherstellen soll, hat dabei eine zentrale und herausgehobene Bedeutung.

23

## Grundsätze

24 Jeder Neuregelung hat eine **grundlegende Bedarfs- und Aufgabenanalyse**  
25 vorauszugehen. Wesentliche Voraussetzung des Gelingens der angestrebten Reform  
26 ist, dass **entsprechend ausgebildetes, adäquat fortgebildetes, motiviertes und**

27 **angemessen besoldetes Personal zur Erledigung der anstehenden Aufgaben in**  
28 **ausreichendem Maße zur Verfügung** steht.

29 Der BBB hält zudem die Anhebung der Anwärterbezüge für ein wichtiges Mittel, die  
30 Attraktivität des öffentlichen Dienstes für Berufseinsteiger zu steigern, um ausreichend  
31 qualifizierten Nachwuchs für die Laufbahnen des öffentlichen Dienstes gewinnen zu  
32 können.

33 Gleichzeitig – und das verlangt auch die gesellschaftliche Entwicklung – gilt es aber  
34 auch in allen Bereichen auf eine **geschlechter- und familiengerechte Ausgestaltung**  
35 **der Dienstrechtsreform** zu achten: Dies gilt sowohl im Rahmen familienbezogener  
36 Besoldungsbestandteile als auch im Rahmen einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung in  
37 Form von Teilzeit und Beurlaubung sowie deren angemessene Berücksichtigung im  
38 Rahmen des beruflichen Fortkommens. Der von Kabinett und Bayerischem Landtag  
39 geprägte Grundsatz der geschlechtersensiblen Sicht- und Handlungsweise muss bei der  
40 Gestaltung des Rechtes Grundlage aller Überlegungen sein und in die Umsetzung  
41 einfließen. Die diskriminierungsfreie Gestaltung und die Sicherung der  
42 Chancengerechtigkeit bilden eine verbindliche Vorgabe für die Umgestaltung.

43 Die **Neugestaltung des Beamtenrechts muss auf dem geltenden Recht aufbauen**,  
44 das sich über lange Jahre bewährt hat. Das beinhaltet die **Erhaltung und**  
45 **Fortentwicklung seiner Eigenständigkeit gegenüber dem Tarifbereich in**  
46 **Strukturfragen.**

47 Unverzichtbarer Bestandteil des geltenden Rechts ist auch der **gesetzliche Anspruch**  
48 **auf regelmäßige Bezügeanpassung** (§§ 14 BBesG, 70 BeamtVG). Er ist in der  
49 bisherigen Ausformung in das Landesrecht zu übertragen.

50 Der BBB verlangt **eine stärkere finanzielle Honorierung der Leistungen der**  
51 **Beamtinnen und Beamten. Beförderungen müssen auch künftig vorrangiges**  
52 **Mittel der Leistungshonorierung und -motivation sein.** Zwingende Voraussetzung  
53 dabei ist, dass **Beförderungsstellen in ausreichendem Maße** zur Verfügung gestellt  
54 werden, um bei Wahrnehmung höherwertiger Funktionen eine zeitgerechte Beförderung  
55 sicherzustellen.

56 Es kann keinesfalls hingenommen werden, dass nach wie vor Laufbahnen bestehen, die  
57 für die weit überwiegende Mehrheit der Beamtinnen und Beamten keine Beförderungen  
58 vorsehen.

59 Für Leistungsträger sind die bisherigen Schranken der Laufbahngruppen abzubauen.  
60 Die im derzeitigen Haushaltsrecht vorgesehene Wiederbesetzungssperre ist  
61 abzuschaffen. Zusätzliche **leistungsbezogene Besoldungselemente können nur „on**  
62 **top“, über das gegenwärtige Besoldungsniveau des Einzelnen hinaus**, in Frage  
63 kommen. Dazu können die vorhandenen leistungsbezogenen Besoldungselemente  
64 erweitert werden.

65 Der durch den zusätzlichen Einsatz von Leistungshonorierung zwangsläufigen  
66 Erweiterung der Aufgaben und Verantwortung der Führungskräfte ist durch **intensive**  
67 **Schulungen, Fortbildungen und der Sicherstellung eines internen**  
68 **Erfahrungsaustausches** Rechnung zu tragen. Diese Punkte genießen besondere  
69 Priorität. Denn erst mit einer verantwortungsvollen Anwendung kann dieses wesentliche  
70 Element der kommenden Reform seine volle Wirkung entfalten.

71 **Ausdrücklich einzubeziehen in alle Bereiche des künftigen Rechts sind auch die**  
72 **Versorgungsempfänger**. Dabei dürfen die bisherigen Grundsätze der  
73 Beamtenversorgung, insbesondere die Versorgung aus dem letzten Amt und die  
74 Anbindung an die Entwicklung der Bezüge der aktiven Beamten, nicht aufgegeben  
75 werden. Zur Sicherung des Systems der Beamtenversorgung ist ein **Versorgungsfonds**  
76 **zu schaffen und laufend anzupassen**.

77 **Die Schaffung eines neuen bayerischen Dienstrechts darf keinesfalls zu weiteren**  
78 **Sparmaßnahmen führen**. Es ist an der Zeit zu zeigen, dass der Begriff „Reform“ nicht  
79 als Synonym für verdeckte oder offene Sparabsichten steht. **Ziel einer**  
80 **Dienstrechtsreform muss allein die Förderung von Qualität, Kreativität und**  
81 **Motivation der Beschäftigten und deren amts- und leistungsgerechte Besoldung**  
82 **sein**. Die in Folge der Dienstrechtsreform notwendigen zusätzlichen Mittel hat die  
83 Beamtenschaft durch die Einsparmaßnahmen der vergangenen Jahrzehnte –  
84 insbesondere durch die Arbeitszeitverlängerungen von 1994 und 2004, durch eine lange  
85 Reihe sonstiger Sparmaßnahmen und zuletzt durch die gravierende Nichtbeachtung des  
86 gesetzlichen Anspruchs auf die Anpassung der Bezüge – bereits vorfinanziert. Gerade

87 im Bezug auf die Leistungshonorierung ist daran zu erinnern, dass die durch den  
88 Neuschnitt der Besoldungstabelle durch das Dienstrechtsreformgesetz 1997  
89 eingesparten Mittel nicht – wie ursprünglich vorgesehen – in vollem Umfang zur  
90 Honorierung besonderer Leistungen verwendet wurden. Um derartiges künftig zu  
91 verhindern, sind die **zusätzlichen Mittel für die Leistungshonorierung und deren**  
92 **Auszahlungspflicht gesetzlich zu fixieren.**

93 Grundvoraussetzung jeder Reform im Bereich des Beamtenrechts ist die Akzeptanz  
94 durch die Beschäftigten. Der BBB fordert daher, aufgabenspezifische Besonderheiten  
95 der verschiedenen Laufbahnen hinreichend zu berücksichtigen und die Beschäftigten  
96 sowie die jeweiligen Berufsvertretungen mit besonderer fachlicher Ausrichtung  
97 **umfassend einzubeziehen.** Es ist erforderlich, **die Beteiligungsrechte der**  
98 **gewerkschaftlichen Spitzenorganisationen an der einschlägigen Rechtssetzung**  
99 **zu stärken.** Die erweiterten Beteiligungsrechte sind ein notwendiger Ausgleich für die  
100 besonderen Pflichten und das Streikverbot der Beamten.

101 **Auf dieser Basis vertritt der BBB für die bevorstehende Dienstrechtsreform**  
102 **folgende Grundsatzpositionen:**

## 103 **I. Besoldung**

104 Die zukünftige Bezahlung hat sich im Wesentlichen aus einer Grundbesoldung,  
105 zusätzlichen Leistungselementen, insbesondere einer variablen Leistungsbezahlung,  
106 sowie zusätzlichen Bezahlungselementen zusammensetzen. Dabei soll an die  
107 vorgegebene Besoldungsstruktur ohne Änderung der vorhandenen Begrifflichkeiten  
108 angeknüpft werden.

109 Die Bezahlung beinhaltet eine Grundbesoldung in Höhe mindestens der heutigen  
110 Grundgehaltssätze, die in Stufen ansteigt, welche die Berufs- und Lebenserfahrung  
111 widerspiegeln;

112 eine variable Leistungsbezahlung „on top“, die auf der Grundbesoldung aufsetzt und  
113 flexibel nach dem Grad der individuellen Leistung bemessen wird, sowie

114 weitere Bezahlungselemente u. a. zur Berücksichtigung besonderer Erschwernisse oder  
115 sozialer Aspekte z. B. durch das bisherige Instrument der Zulagen, auf die auch unter  
116 dem Aspekt einer flexiblen Differenzierung nicht verzichtet werden kann.

### 117 **Anknüpfungspunkte der Besoldung**

- 118 - Anknüpfungspunkt der Besoldung ist die Ämterzuordnung, die sich an Vor- und  
119 Ausbildung sowie an Aufgaben und Funktionen zu orientieren hat.
- 120 - Es ist gesetzlich zu verankern, dass die Besoldung entsprechend der allgemeinen  
121 wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse und unter Berücksichtigung der mit den  
122 Dienstaufgaben verbundenen Verantwortung anzupassen ist.

### 123 **Ballungsraumzulage**

124 Der BBB fordert erneut, die bestehenden Regelungen zur Ballungsraumzulage zu  
125 erweitern, um auch in den betreffenden Regionen eine gerechte Besoldung zu sichern.

### 126 **Leistungselemente**

- 127 - Leistungselemente können nur „on top“ eingeführt werden. Das bisherige  
128 Besoldungsniveau des Einzelnen muss erhalten bleiben.
- 129 - Leistungsbezogene Variable:  
130 Der BBB fordert neben den bisherig möglichen Leistungselementen  
131 (Leistungsprämien, -zulagen und -stufen) weitere leistungsabhängige variable  
132 Besoldungsbestandteile zusätzlich zur Grundbesoldung, die auch ruhegehaltfähig  
133 sein müssen. Teilzeit, Beurlaubungszeiten und Schwerbehinderung dürfen sich nicht  
134 nachteilig auf die Vergabe von Leistungselementen auswirken.
- 135 - Das Volumen der Leistungshonorierung sowie die Verpflichtung zur  
136 zweckgebundenen Ausschüttung sind gesetzlich zu verankern.
- 137 - Zur Finanzierung dieser Komponenten darf keinesfalls die gesetzliche  
138 Sonderzahlung, die in ihrer Ausgestaltung und Entstehungsgeschichte  
139 Gehaltsbestandteil ist, herangezogen werden.
- 140 - Das Vergabeverfahren zur Leistungsbezahlung muss einfach und ohne  
141 bürokratischen Aufwand umsetzbar sein.

142 **Grundgehaltsstufen**

143 Der Zuwachs an beruflicher Erfahrung muss sich in der Besoldung niederschlagen.  
144 Mutterschutz und Elternzeit dürfen nicht zu Benachteiligungen führen. Die bisherigen  
145 Anfangs- und Endgehälter bilden den Mindeststrahmen.

146 **Sonderzahlung**

147 Die Sonderzahlung ist durch Einbau in das Grundgehalt zu dynamisieren.

148 **Familienbezogene Komponenten**

149 Die familienbezogenen Komponenten Ehegatten- und Kinderzuschlag sind  
150 beizubehalten.

151 **Leistungsbewertung**

152 - Die Leistungsbewertung muss nachvollziehbar und transparent sein. Das Verfahren  
153 zur Leistungsbewertung soll losgelöst vom bisherigen Beurteilungssystem entwickelt  
154 werden. Es ist nicht allgemein regelbar; vielmehr muss es jeweils ressort- und  
155 behördenspezifisch in Dienstvereinbarungen mit der Personalvertretung festgelegt  
156 werden.

157 - Die Schulung der Führungskräfte ist von herausragender Bedeutung. Eine intensive  
158 Vorbereitung und die verpflichtende Teilnahme an Schulungen insbesondere für das  
159 Führungspersonal sind unabdingbar.

160 **II. Laufbahnrecht**

161 - Das Laufbahngruppenprinzip ist zu erhalten. Notwendig ist jedoch eine bessere  
162 Durchlässigkeit der Laufbahngruppengrenzen. Die Durchlässigkeit hat sich an  
163 objektiven und sachlichen Kriterien zu orientieren, wobei die gemeinsamen Belange  
164 der bayerischen Dienstherrn zu beachten sind.

165 - Die heutigen Eingangssämer für die einzelnen Laufbahnen werden den geänderten  
166 Bildungsabschlüssen nicht mehr gerecht. Die Zulassungskriterien sind deshalb –  
167 orientiert an Vor- und Ausbildung – neu zu ordnen. Eine Absenkung der  
168 Eingangssämer ist abzulehnen.

- 169 - Die Möglichkeiten des Laufbahnwechsels sind unter Beachtung sachlicher und  
170 objektiver Kriterien weiter auszubauen.

### 171 **III. Flexible (Lebens-)Arbeitszeitgestaltung**

172 Eines der Hauptziele der anstehenden Reform ist es, den öffentlichen Dienst flexibler zu  
173 gestalten. Dies muss auch für die Beschäftigungsbedingungen gelten. Es sind daher  
174 u.a.:

- 175 - die bisherigen Teilzeit- und Beurlaubungsmöglichkeiten beizubehalten und zu  
176 erweitern,  
177 - der Eintritt in den Ruhestand flexibler zu gestalten, auch durch die Schaffung von  
178 Anreizsystemen.  
179 - weiterhin besondere Altersgrenzen für bestimmte Berufsgruppen beizubehalten.

### 180 **IV. Versorgung**

- 181 - Die bewährten Grundsätze des Beamtenversorgungsrechts sind beizubehalten. Das  
182 bayerische Versorgungsrecht darf erworbene Anwartschaften nicht reduzieren,  
183 sondern muss auf diesen aufbauen. Wichtig sind die Verlässlichkeit und das  
184 Vertrauen in dieses Alterssicherungssystem. Für festgesetzte Ruhegehaltssätze  
185 muss Bestandsschutz gelten. Auf eine systemkonforme Ausgestaltung ist Wert zu  
186 legen. Für die Berufung in das Beamtenverhältnis notwendige Ausbildungs- und  
187 Vorbildungszeiten müssen im bisherigen Umfang berücksichtigt werden.
- 188 - Es ist gesetzlich zu verankern, dass die Versorgungsbezüge entsprechend der  
189 Bezüge der Besoldungsberechtigten anzupassen sind.
- 190 - Die Mitnahme von Versorgungsanwartschaften wird grundsätzlich befürwortet.
- 191 - Der BBB tritt für eine maßvolle Flexibilisierung der Altersgrenze auf freiwilliger Basis  
192 ein. Wer länger arbeiten will, sollte versorgungsrechtlich dafür auch durch eine  
193 Verbesserung der ruhegehaltfähigen Dienstzeit belohnt werden.
- 194 - Alle Zulagen, gleich welcher Rechtsnatur, müssen nach Ablauf eines noch zu  
195 bestimmenden zeitlichen Rahmens ruhegehaltfähig werden.

196

## **V. Schulungsanspruch**

197 Es muss ein Rechtsanspruch auf Fortbildung bestehen.

198

## **VI. Beteiligung der Spitzenorganisationen**

199 Die Beteiligungsrechte der gewerkschaftlichen Spitzenorganisationen an den  
200 einschlägigen Normgebungsverfahren sind zu stärken. Im Rahmen von  
201 Gesetzgebungsverfahren fordert der BBB ein Anhörungsrecht im Bayerischen Landtag.

202

## **VI. Übergangsrecht**

203 - Bei Fortbestehen der Besoldungsstruktur ist eine Überleitungsregelung hinfällig.  
204 Soweit sie in der Folge von Änderungen der Besoldungstabellen oder anderer  
205 Maßnahmen erforderlich wird, ist eine uneingeschränkte Besitzstandswahrung  
206 geboten.

207

***am 05.02.2007 vom BBB-Hauptausschuss, dem höchsten Beschlussorgan  
zwischen den Delegiertentagen, einstimmig beschlossen***

208