



## **Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes Bezirk Niedersachsen Bremen Sachsen-Anhalt und der Mitgliedsgewerkschaften des Öffentlichen Dienstes zum Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung des Niedersächsischen Beamtenrechts**

### **Gewerkschaftliche Grundsätze für eine Bewertung des Entwurfes**

Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) und die Mitgliedsgewerkschaften des Öffentlichen Dienstes begrüßen die Absicht in den Norddeutschen Küstenländern jeweils Gesetzesentwürfe vorzulegen, die mit den anderen Ländern kompatibel sein sollen. Sollte dies in den Ländern gelingen, würden die Folgen der Föderalismusreform zumindest im Bereich der Norddeutschen Küstenländer begrenzt werden.

Dies ändert nichts an unserer grundlegenden Kritik an der Föderalismusreform I und der Gefahr der Kleinstaaterei.

Ziel dieses Gesetzes aus Sicht der Gewerkschaften muss sein, einerseits den berechtigten Interessen der Beamtinnen und Beamten Rechnung zu tragen und andererseits einen zukunftsorientierten und leistungsfähigen Öffentlichen Dienst mit qualifizierten und motivierten Beamtinnen und Beamte zu gewährleisten.

### **Punkt 1.1 - Kompatibilität und Mobilität**

Beamtinnen und Beamten muss ein nachteilsfreier Wechsel von einem Dienstherren zum anderen, sowohl innerhalb der norddeutschen Küstenländer, als auch bundesweit, problemlos möglich sein. Mobilitätschancen zu schaffen liegt nicht nur im Interesse der Beamtinnen und Beamten, sondern sollte auch im Interesse der Länder liegen, wenn Norddeutschland eine gemeinsame Wachstumsregion werden soll.

Eine wichtige Voraussetzung für einen nachteilsfreien Wechsel ist die Anerkennung der Laufbahnbefähigung. Im Besoldungsrecht muss sichergestellt werden, dass bei einem Wechsel in den Zuständigkeitsbereich eines anderen Landes keine Schlechterstellung erfolgt, sondern ggf. ein eventuell eintretender Besoldungsverlust durch eine aufzehrende Zulage ausgeglichen wird.

Kompatibilität bedeutet allerdings nicht, völliger Gleichklang aller dienstrechtlichen Normen in den einzelnen Ländern. Wo immer unterschiedliche Gestaltungsmöglichkeiten bestehen, ohne die Kompatibilität insbesondere im Hinblick auf die Mobilität im Kern zu gefährden, sind sie auszuschöpfen. Dies gilt insbesondere dann, wenn landesspezifische politische Gestaltungsansätze für Unterschiedlichkeit sprechen.

### **Punkt 1.2 - Qualifizierung und Aufstiegschancen anbieten und ermöglichen**

Der DGB und die Mitgliedsgewerkschaften des Öffentlichen Dienstes, die zusammen in den Ländern einen Großteil der organisierten Beamtenschaft repräsentieren, fordern jetzt bei der Neugestaltung des Beamtenrechts, die Chance wahrzunehmen, die berufliche Entwicklung der Beamtinnen und Beamten zu fördern, ihre Motivation zu stärken und ihnen eine lebenslange Qualifizierung anzubieten:

- das Laufbahnrecht muss eine höhere vertikale und horizontale Durchlässigkeit erhalten als bisher;



- der DGB und die Mitgliedsgewerkschaften des Öffentlichen Dienstes erwarten, dass eine attraktive berufliche Perspektive für alle Laufbahnen gemeinsam mit den Gewerkschaften gestaltet wird.

### **Punkt 1.3 - Positives Leitbild als Maßstab des Dienstrechtes**

Die Dienstleistung des Öffentlichen Dienstes für die Bürgerinnen und Bürger können in einer hochkomplexen Zivilgesellschaft nur von Beschäftigten im Öffentlichen Dienst erbracht werden, die

- lebenslang qualifiziert werden;
- in ihrer beruflichen Laufbahn eine Perspektive haben und anerkannt werden;
- nicht vorrangig „nur“ in Wahrnehmungen hoheitlichen Aufgaben auftreten sollten und wenn, dann absolut korrekt handeln können müssen.

Dieses positive Leitbild sollte als Maßstab für die Gestaltung des neuen Dienstrechtes gelten. Beamtinnen und Beamten müssen unsere Staats- und Gesellschaftsform auch in ihren eigenen Belangen erleben können. Ihre individuellen und gemeinschaftlichen Rechte sind daher zu stärken.

### **Punkt 1.4 – Beteiligungsverfahren landesrechtlich weiterentwickeln**

Nach Auffassung des DGB und der Mitgliedsgewerkschaften des Öffentlichen Dienstes sind die den Beamtinnen und Beamten und ihren Gewerkschaften gewährten Beteiligungsrechte ein unzureichender Ersatz für umfassende Koalitionsrechte und werden den Anforderungen einer demokratisch verfassten Gesellschaft nicht gerecht. Die Beteiligungsrechte müssen zu einem Verhandlungs- und Vereinbarungsrecht erweitert werden.

Die Beamtinnen und Beamten sind stärker als bisher an der Ausgestaltung ihrer Arbeits- und Bezahlungsbedingungen zu beteiligen.

Es ist ein Widerspruch in sich, von Beamtinnen und Beamten mehr Leistung, Eigenverantwortung, Kommunikationsfähigkeit, Verhandlungsgeschick und Kreativität zu verlangen und sie gleichzeitig zu Bittstellern zu machen, wenn es um ihre sozialen und beruflichen Belange geht.

Der DGB und die Mitgliedsgewerkschaften des Öffentlichen Dienstes fordern deshalb Verhandlungsrechte.

In dem in Niedersachsen vorgestellten Positionspapier „Verhandeln statt Verordnen“ sind Vorschläge zur Normierung von Verhandlungsrechten im Landesbeamtengesetz beschrieben.

Nach unserem Vorschlag regelt der Gesetzgeber zukünftig nur noch die Tatbestände, die insbesondere verfassungsrechtlich zwingend vorgeschrieben sind. Alle anderen Tatbestände werden zwischen den Vertragspartnern ausgehandelt und in öffentlich-rechtlichen Verträgen vereinbart.



Die zwischen dem Land Niedersachsen und dem Deutschen Gewerkschaftsbund und dem dbb beamtenbund und tarifunion niedersachsen abgeschlossene Vereinbarung über die Beteiligung der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Berufsverbände bei allgemeinen Regelungen der beamtenrechtlichen Regelungen gemäß §104 NBG und bei allgemeinen Regelungen für alle Beschäftigten sehen wir als einen ersten Schritt in die richtige Richtung an.

### **Punkt 2 - Neues Laufbahnrecht als Chance gestalten**

Eine grundsätzliche Reduzierung der Laufbahnen und der Laufbahngruppen entspricht langjährigen Forderungen der im DGB organisierten Beamtinnen und Beamten. Die Vielzahl der bisherigen Laufbahnen und die vier Laufbahngruppen unterteilen die Beamtschaft horizontal und vertikal und behindern Mobilität und Aufstieg, außerdem führen sie zu einer hohen Normendichte. Wir begrüßen deshalb ausdrücklich eine Verminderung der Laufbahngruppen. Aus Sicht des DGB und der Mitgliedsgewerkschaften des Öffentlichen Dienstes sollte es perspektivisch nur noch eine Laufbahngruppe geben. Auch die Entscheidung zehn Fachrichtungen einzurichten, wird von uns begrüßt, allerdings ist noch nicht klar, welche Bedeutung den zukünftigen Laufbahnzweigen zukommt. Kein Fortschritt wäre es, wenn die Vielzahl der bisherigen Laufbahnen in den Laufbahnzweigen wieder abgebildet werden würde. Des Weiteren muss sichergestellt werden, dass den Beschäftigten entsprechende Qualifizierungsangebote gemacht werden, damit eine berufliche Entwicklung oder auch ein Wechsel innerhalb der Laufbahnzweige möglich ist.

### **Punkt 3 - Lebenslanges Lernen**

Das Prinzip des Lebenslangen Lernens wird von uns begrüßt, allerdings setzt es auch entsprechende Angebote der Dienstherrn voraus.

Wir befürworten die Fortbildung als eine in der Dienstzeit liegende Pflicht, stärker als bisher festzuschreiben. Dies bedeutet aber auch, dass die Fortbildung angeboten werden muss und zwar für alle Beschäftigtengruppen unter besonderer Berücksichtigung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, insbesondere was die zeitliche Lage der Fortbildung angeht. Die Weiterbildungsangebote müssen für die Beschäftigten kostenfrei sein. Der DGB und die Mitgliedsgewerkschaften des Öffentlichen Dienstes erwarten deshalb:

- eine Aufstiegsmöglichkeit muss prinzipiell für jede Beamtin und jeden Beamten gewährleistet sein, entscheidend sind allein, Eignung, Befähigung und fachliche Leistung nach der Anforderung des Amtes;
- Nachweise über den Besuch von Fortbildungsveranstaltungen oder Bescheinigungen über die abgelegten Prüfungen dürfen nicht vorrangig als Voraussetzung für den Aufstieg zählen, sondern die konkret erbrachte Leistung des bisherigen Amtes.



#### **Punkt 4 - Ämter- und Besoldungsordnung beibehalten**

Der Deutsche Gewerkschaftsbund und die Mitgliedsgewerkschaften des Öffentlichen Dienstes gehen davon aus, dass die bisherige Ämter- und Besoldungsordnung grundsätzlich beibehalten wird.

Grundlage für die Bewertung der Ämter muss eine anforderungsgerechte Bewertung der Stelle sein.

In Laufbahnen mit größeren geschlossenen Personalkörpern oder im Grunde nur relativ grob zusammenfassbaren Funktionsebenen kann es zum Teil schwierig sein, eine der Ämterordnung entsprechende Differenzierung der Bewertung vorzunehmen. Dies gilt z.B. für den Bereich des Polizeivollzugs.

#### **Punkt 5 - Zu den einzelnen Vorschriften im Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung des Niedersächsischen Beamtenrechts**

##### **Artikel 1 NBG**

##### **Zu § 4 – Vorbereitungsdienst**

Die Regelung, dass anstelle des Beamtenverhältnisses auf Widerruf der Vorbereitungsdienst in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis außerhalb des Beamtenverhältnisses abgeleistet werden kann, wird von uns begrüßt. Es ist sicherzustellen, dass der Bewerber/die Bewerberin eine Wahlmöglichkeit zwischen den öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis und dem Beamtenverhältnis auf Widerruf hat. Es muss sichergestellt werden, dass die Höhe der Ausbildungsvergütung den vergleichbaren Anwärterbezügen entspricht. Zum Beispiel war in der Vergangenheit nicht sichergestellt, dass alle Anwärterinnen/alle Anwärter nach Beendigung des Vorbereitungsdienstes in den Schuldienst übernommen worden sind. In diesen Fällen waren die Betroffenen ohne sozialen Schutz, z.B. ohne Anspruch auf Arbeitslosengeld I.

##### **§ 8- Zuständigkeit für die Ernennung, Wirkung der Ernennung**

Im Abs. 5 muss die Verpflichtung zur Wiedereinstellung im Fall der Rücknahme der Ernennung aufgrund formeller Fehler der Dienstbehörde aufgenommen werden. Darüber hinaus sollte das privat-rechtliche Arbeitsverhältnis zum Dienstherrn nur bei der Begründung eines Beamtenverhältnisses auf Probe oder auf Lebenszeit erlöschen.

##### **§ 10 – Benachteiligungsverbot**

Tendenziell sind die Regelungen zu befürworten.

Sie reichen jedoch alleine nicht aus, um die strukturelle Benachteiligung z.B. von Beamtinnen oder Beamten, die Elternzeit in Anspruch nehmen, tatsächlich auszugleichen. Für sie ist vielmehr ein besonderer Fortbildungsanspruch zu normieren, der mit dem Ziel verbunden werden soll, ihnen ein gleiches berufliches Fortkommen zu ermöglichen, wie den Beschäftigten, die sich nicht in Elternzeit befinden.