

Das Berufsbeamtentum - modern und zukunftsfähig

Ein Plädoyer für ein modernes Dienstrecht unter Beibehaltung bewährter Strukturen im Vorfeld der Dienstrechtsreform in Hessen



dbb Hessen

dbb beamtenbund und tarifunion
Landesbund Hessen

dbb Hessen

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

"schneidet die alten Zöpfe ab - weg mit dem Beamtenrecht in den Mülleimer der Geschichte", so lauten die Parolen, mit denen wir uns so regelmäßig auseinandersetzen müssen wie mit dem Sommerschlussverkauf. Nun mit dem Sommerschlussverkauf wird sich das ja wohl ändern, wenngleich auch nur allmählich. Die Bürger sind nun mal "Gewohnheitstiere" und hängen fest an dem, was sie den Beamten vorwerfen: "Am Althergebrachten" und natürlich an ihren sorgsam gepflegten Vorurteilen. Und auch die Medien und ein großer Teil der Politik "schauen dem Volk aufs Maul" und mancher redet ihm auch nach dem Maul. Da bleiben gute Argumente oftmals auf der Strecke. Doch resignieren hilft nicht. Da heißt es, dicke Bretter bohren und immer wieder Überzeugungsarbeit leisten.



Ist das Beamtenrecht noch zeitgemäß? Wie lassen sich die verfassungsrechtlich geschützten "hergebrachten Grundsätze" mit einer Fortentwicklung und Anpassung des Dienstrechts an veränderte Aufgabeninhalte des staatlichen Handelns in Einklang bringen?

So oder so ähnlich würden wir konservativ fragen, aber sind wir mit dieser Fragestellung nicht eigentlich schon in der Defensive, weil sie letztlich auf eine Art von "Rechtfertigung" hinausläuft?

Versuchen wir es doch einmal offensiv und fragen wir umgekehrt:

Welche innere Einstellung und welche Qualifikation muss die oder der idealtypische Beschäftigte des öffentlichen Dienstes mitbringen und mit welchen Rechten und Pflichten muss eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter ausgestattet sein, um unter heutigen Bedingungen den Bürgerinnen und Bürgern eine optimale Aufgabenerfüllung zu sichern?

Eine Hilfestellung zur Definition leistet hierzu unser neues Leitbild der Verwaltung.

Wie heißt es hier in den Eckpunkten eines neuen Qualitätsbegriffs für die hessische Landesverwaltung?



Wir brauchen "motivierte qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ganzheitlich arbeiten, größere Verantwortung tragen und leistungsorientiert sind."

Wir brauchen "effiziente Führung durch sozial kompetente Führungskräfte, die kooperativ und mit Zielvereinbarung führen".

Was folgt daraus?

- Wir müssen ein Dienstrecht erfinden für Leute, die sich mit unserem Staat und ihrer Aufgabe voll identifizieren, die keine "Jobhopper" sind, sondern hervorragend und speziell auf diese Aufgabenerfüllung vorbereitet sind.
- Wir brauchen ein Dienstrecht für Leute, die unparteiisch, gemeinwohlorientiert und ohne Ansehen der Person ausschließlich am Gesetz orientiert ihre Aufgaben erfüllen.
- Wir brauchen ein Dienstrecht, das auf Leistung ausgerichtet ist, diese Leistung belohnt und das Ämterpatronage ablehnt.
- Wir brauchen eine Verwaltungskultur, bei der Vorgesetzte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter miteinander harmonieren, bei der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wissen, dass die Vorgesetzten ihnen bei manchmal unangenehmen Entscheidungen den Rücken stärken und andererseits sich auch die Vorgesetzten auf die Loyalität und den fachlichen Rat ihrer Leute verlassen können.
- Wir brauchen ein Dienstrecht mit ausgewogenen Rechten und Pflichten, das so angelegt ist, dass jederzeit die Funktionsfähigkeit des Staates sichergestellt ist und dass andererseits aber auch die Unabhängigkeit der Beschäftigten von äußerem Druck und sachfremden Einflüssen sichert.

Könnten Sie mit einem solch modernen Arbeitsrecht im öffentlichen Dienst leben?

Gratuliere, Sie brauchen es nicht neu zu erfinden, wir haben es schon: Das Beamtenrecht!

All diese oben angeführten Strukturelemente sind im Beamtenrecht systemimmanent angelegt, können ausgebaut und müssen nur mit Leben

erfüllt werden.

Schauen Sie sich unvoreingenommen die einschlägigen gesetzlichen Vorgaben am Beispiel des auch für die hessischen Beamtinnen und Beamten geltenden Beamtenstatusgesetzes (BeamtStG) an:

Das **Leistungsprinzip** und die **Absage an die Ämterpatronage** finden Sie dem Grundsatz nach bereits in § 9 BeamStG:

"Ernennungen sind nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ohne Rücksicht auf Geschlecht, Abstammung, Rasse, Glauben, religiöse oder politische Anschauungen, Herkunft oder Beziehungen vorzunehmen."

Die **ausgezeichnete Qualifikation** der Beamtin und Beamten sichern Laufbahnvorschriften mit hohen Anforderungen bei Aus- und Fortbildung mit abschließenden Prüfungen auf hohem Niveau.

Nicht zufällig werden dann zunächst die **Pflichten** der Beamtinnen und Beamten aufgelistet (vgl. § 33 ff BeamStG):

- "Beamtinnen und Beamte dienen dem ganzen Volk, nicht einer Partei. Sie haben ihre Aufgaben unparteiisch und gerecht zu erfüllen und ihr Amt zum Wohle der Allgemeinheit zu führen."
- "Beamtinnen und Beamte müssen sich durch ihr gesamtes Verhalten zu der freiheitlichen demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes bekennen und für deren Erhaltung eintreten."
- "Beamtinnen und Beamte haben bei politischer Betätigung diejenige Mäßigung und Zurückhaltung zu wahren, die sich aus ihrer Stellung gegenüber der Gesamtheit und aus der Rücksicht auf die Pflichten ihres Amtes ergibt."
- "Beamtinnen und Beamte haben sich mit vollem Einsatz ihrem Beruf zu widmen. Sie haben die übertragenen Aufgaben uneigennützig nach bestem Gewissen wahrzunehmen. Ihr Verhalten muss der Achtung und dem Vertrauen gerecht werden, die ihr Beruf erfordert."
- "Beamtinnen und Beamte haben ihre Vorgesetzten zu beraten und zu unterstützen."
- "Beamtinnen und Beamte tragen für die Rechtmäßigkeit ihrer dienstlichen Handlungen die volle persönliche Verantwortung."



Aus diesen Pflichten folgen natürlich auch Rechte:

So haben die Beamtin und der Beamte das Recht auf **Fürsorge** und **Schutz** (§ 45 BeamtStG). Mit dem **Streikverbot** korrespondiert das Recht auf **amtsangemessene Alimentation**, die **Unabhängigkeit** und **Unparteilichkeit** der Amtsführung wird u.a. auch durch das **Lebenszeitprinzip** abgesichert.

Was lässt sich aus heutiger Sicht eigentlich gegen "unparteiische Amtsführung", Einhaltung von Loyalitätspflichten, aktives Eintreten für unsere Verfassung und das in den Beamtengesetzen verankerte Leistungsprinzip sagen?

Nichts!

Unser Staat hat vielmehr ein originäres Interesse an diesem "Beschäftigtentypus".

Die Sicherung des Gemeinwohls steht im Mittelpunkt der staatlichen Aufgabenerfüllung.

Die Institution des Berufsbeamtentums ist Teil eines - von der Verfassung ausdrücklich so gewollten - vorbeugenden staatlichen "Krisenmanagements".

Niemand anders als das Berufsbeamtentum - so sagt das Bundesverfassungsgericht - ist geeignet, im politischen Kräftespiel eine stabile gesetzestreue Verwaltung zu sichern.

Für die Wahrnehmung hoheitlicher Aufgaben und solcher Aufgaben, deren Erfüllung aus Gründen der Sicherheit des Staates in jedem Falle sichergestellt sein muss, ist ein öffentlich-rechtliches Dienst- und Treueverhältnis - eben das Beamtenverhältnis - erste Wahl.

Es versteht sich im übrigen von selbst, dass die Beamtinnen und Beamten bei ihrem Handeln auch schon vor der heute verstärkt propagierten betriebswirtschaftlichen Sichtweise und der damit verbundenen Einführung neuer Steuerungselemente zur Beachtung der Grundsätze von Sparsamkeit und Wirtschaftlichkeit verpflichtet waren.

Für das gesamte Spektrum der derzeitigen Reformen des öffentlichen Dienstes ist das Beamtenrecht kein Hindernis, sondern ein solides

Fundament, auf dem aufgebaut werden kann.

Sicherlich hat sich das Anforderungsprofil seit der Begründung des Berufsbeamtentums gewandelt.

Wir brauchen heutzutage mehr als den „treuen Staatsdiener“. Wir brauchen je nach Aufgabenstellung hochqualifizierte Generallisten oder Spezialisten, die sich in ihrem Fachgebiet kein X für ein U vormachen lassen, die mit hoch bezahlten Vertretern der Wirtschaft, mit Anwaltskanzleien und Gutachtern mithalten können und die stets auf der Höhe der Entwicklung in ihrem Arbeitsgebiet und vernetzten Arbeitsbereichen sind.

All diesen Herausforderungen stellen sich die heutigen Beamtinnen und Beamten, die ihren Beruf als das begreifen, was er ist. Ein wertvoller, unverzichtbarer, aber auch anspruchsvoller Dienst im Interesse der Allgemeinheit und eines funktionierenden Rechtsstaats.

Deshalb liegt es nicht nur im Interesse der Beamtinnen und Beamten, sondern auch im originären Interesse des Staates, dass er Anreize bietet, um qualifiziertes Personal zu gewinnen und zu binden.

Das viel gescholtene „Lebenszeitprinzip“ des Berufsbeamtentums ist ein solcher nicht zu unterschätzender Anreiz, der zum einen die Entscheidung auch guter Schul- und Hochschulabsolventen beeinflusst, sich dem öffentlichen Dienst zuzuwenden, als auch deren Unabhängigkeit und Unparteilichkeit der Amtsführung sichert.

Auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie hat einen hohen Stellenwert. So sieht § 43 BeamtStG vor, dass Teilzeitbeschäftigung zu ermöglichen ist und § 46 BeamtStG sichert die Gewährung von Mutterschutz und Elternzeit.

Versteht sich, dass die Beamtinnen und Beamten sowohl personalvertretungsrechtlichen Schutz genießen müssen, als auch das Recht haben, sich in Berufsverbänden oder Gewerkschaften zu organisieren. Auch das spezifische beamtenrechtliche Versorgungs- und Beihilfensystem stärkt die Bindung an den Dienstherrn.

Dennoch kommen die Beamtinnen und Beamte den Staat keinesfalls „zu teuer“.



Es gibt hinlänglich Gutachten, - auch von unverdächtig dritter Seite wie dem Rechnungshof und von unabhängigen Wirtschaftsinstituten - die nachweisen, dass der Beamtenstatus aus Sicht des Dienstherrn im Regelfall die kostengünstigste personelle Lösung ist. Auch sonstige Nachteile, die dem Staat durch die Begründung eines Beamtenverhältnisses entstehen könnten, sind nicht erkennbar oder werden durch kompensierende Vorteile aus dem Pflichtenkatalog des wechselseitigen Dienst- und Treueverhältnisses mehr als wettgemacht.

Im Regelfall liegt in der Begründung des Beamtenverhältnisses, eines öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnisses, sowohl für unseren Rechtsstaat als auch für die betroffenen Beschäftigten eine "Win-Win - Situation" vor.

Weiterentwicklungen und ein Bremsen negativer Entwicklungen des Dienstrechts sind durchaus angebracht.

So ist anzustreben

- Ein Mehr an Arbeitszufriedenheit durch Einräumen von mehr Zeitsouveränität.
- Eine stärkere Ausrichtung der Besoldung an der gewonnenen dienstlichen Erfahrung anstelle einer Bezahlung, die sich stark am Lebensalter orientiert. Allerdings darf bei Umstrukturierung der Tabellenstruktur nicht das Lebenszeiteinkommen abgesenkt werden.
- Eine Modernisierung des Laufbahnrechts in Richtung Durchlässigkeit unter Abbau von Laufbahnschranken.
- Stärkung der Rechte der Beamtinnen und Beamten durch Konkretisierung und tatsächliche Umsetzung ihrer Ansprüche auf Teilnahme an der allgemeinen Einkommensentwicklung, auf amtsangemessene Alimentation und auf Beachtung der Fürsorgeverpflichtung des Dienstherrn.
- Keine weiteren Einschnitte in das Versorgungsrecht und keine Abkoppelung der Versorgungsempfänger von Gehaltsanpassungen.

Um Missverständnissen vorzubeugen.

Das Eintreten für das Berufsbeamtentum ist kein Plädoyer zur Abschaffung des Tarifrechts im öffentlichen Dienst.

Wir sind mit der Zweispurigkeit im öffentlichen Dienst gut gefahren. Vielfach haben sich Fortentwicklungen des Beamtenrechts und des Tarifrechts wechselseitig befruchtet.

Sinnvoll ist es, die äußeren Rahmenbedingungen der Beschäftigten - seien es Beamte oder Tarifpersonal - zu synchronisieren. So spricht nichts gegen, sondern alles für eine einheitliche Wochen- und Lebensarbeitszeit beider Beschäftigtengruppen und auch die allgemeine Einkommensentwicklung sollte sich im Gleichklang bewegen.

Grundsätzliche rechtliche und strukturelle Unterschiede bei der Schaffung und Ausgestaltung der unterschiedlichen Rechtssysteme des Beamtenrechts und des Tarifrechts müssen beachtet werden.

Beiden Beschäftigtengruppen müssen berufliche Entwicklungschancen eingeräumt, Fortbildungs- und Weiterqualifizierungsmaßnahmen eröffnet und Arbeitsbedingungen angeboten werden, die eine optimale Förderung des Einzelnen bei gutem Arbeitsklima ermöglichen.

Eine weitsichtige Personalplanung über den Tag hinaus muss aufgabenorientiert eine ausreichende Personalausstattung im öffentlichen Dienst Hessens sichern und unter Beachtung der demographischen Entwicklung vernünftig die altersmäßige Schichtung des Personals austarieren.

Ihr Walter Spieß, Landesvorsitzender

dbb Hessen

dbb beamtenbund und tarifunion Landesbund Hessen
Eschersheimer Landstr. 162 • 60322 Frankfurt am Main
Telefon 0 69 - 28 17 80
www.dbbhessen.de

