

## **Das Dienstrechtsneuordnungsgesetz im Überblick**

Die Dienstrechtreform ist ein wichtiger Baustein des Regierungsprogramms „Zukunftorientierte Verwaltung durch Innovationen“ und liefert einen entscheidenden Beitrag zur Modernisierung der Bundesverwaltung. Das Dienstrechtsneuordnungsgesetz ist Bestandteil einer umfassenden Dienstrechtsreform im Bund, die im Dezember 2006 mit der Errichtung eines Versorgungsfonds begonnen wurde und im Frühjahr 2008 mit dem Beamtenstatusgesetz fortgesetzt worden ist. Mit der Dienstrechtsreform nutzt der Bund die Gestaltungsspielräume, die durch die Neuordnung der Gesetzgebungskompetenzen im Rahmen der Föderalismusreform I im Jahr 2006 eröffnet worden sind. Das Bundesdienstrecht wird auf die speziellen Gegebenheiten des öffentlichen Dienstes des Bundes zugeschnitten und damit auf die besondere Personalstruktur des Bundes, die neben den Beamten auch eine große Anzahl von Soldaten umfasst.

### **Regelungsschwerpunkte des Dienstrechtsneuordnungsgesetzes (DNeuG)**

#### **1. Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit des öffentlichen Dienstes**

Angesichts des demographischen Wandels ist es wichtig, die Attraktivität des öffentlichen Dienstes zu erhalten und zu verbessern. Nur so kann der öffentliche Dienst auch bei zurückgehenden Bewerberzahlen im Wettbewerb mit der privaten Wirtschaft um qualifiziertes Personal bestehen. Dabei liegt der Fokus nicht nur auf Nachwuchskräften. Auch für qualifizierte Quereinsteiger, deren Erfahrungen für den öffentlichen Dienst wertvoll sind, soll der Wechsel aus der Privatwirtschaft erleichtert werden:

- ⇒ Das Laufbahnsystem wird neu gestaltet. Es bietet die Grundlagen für eine drastische Reduzierung der bestehenden Laufbahnen.
- ⇒ Jede Berufsqualifikation bzw. jeder Hochschulabschluss kann künftig einer Laufbahn zugeordnet werden.
- ⇒ Die Entwicklungen im Hochschulbereich (sog. Bologna-Prozess) werden durch Anerkennung von Bachelor- und Masterabschlüssen berücksichtigt.
- ⇒ Bewerber mit verwaltungsexternen und -internen Qualifikationen werden gleichgestellt. Entscheidend ist, was gelernt wurde, nicht wo.
- ⇒ Bewerber mit geeigneter Berufserfahrung oder besonderen Qualifikationen können ohne Beteiligung des Bundespersonalausschusses in einem höheren Amt als dem Eingangsamt eingestellt werden.

## 2. Stärkung des Leistungsprinzips

Das Leistungsprinzip ist eine der Säulen des Beamtenrechts: Ernennung und Beförderung erfolgen auf Grundlage der fachlichen Leistung der Bewerber. Herausragende Leistungen werden durch leistungsorientierte Bezahlsbestandteile honoriert. Das Leistungsprinzip wird gestärkt:

- ↪ Die Probezeit wird für alle Laufbahnen einheitlich auf drei Jahre festgelegt. Die Anforderungen an die Bewährung während der Probezeit werden erhöht.
- ↪ Das jährliche Budget für die Leistungsbezahlung in Höhe von 31 Mio. Euro wird im Bundesbesoldungsgesetz festgeschrieben; es ist verbunden mit einer Pflicht, es für die Honorierung von Spitzenleistungen zu nutzen.
- ↪ Die Prämie für Teamleistungen wird erhöht.

### Das Leistungsprinzip im Überblick:



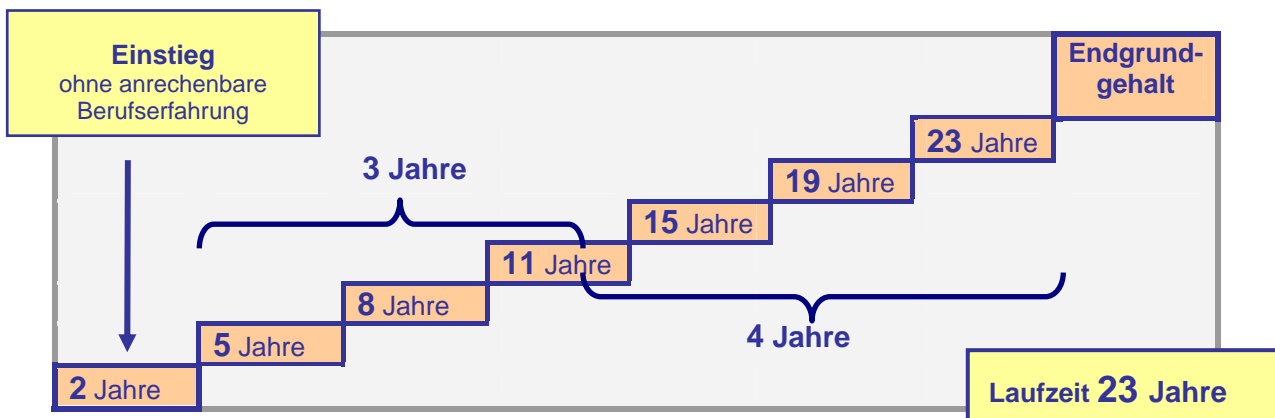
## 3. Abschaffung des Senioritätsprinzips in der Besoldung und neue Grundgehaltstabellen ab 1. Juli 2009

Das bisher bestehende Senioritätsprinzip im Besoldungssystem, in dem der Gehaltszuwachs an das steigende Lebensalter gebunden war, wird abgeschafft. Künftig orientiert sich die Gehaltsentwicklung an Leistung und Erfahrung.

- ↪ Die Grundgehaltstabelle der Besoldungsordnung A wird neu gestaltet. Das bisherige System des sog. Besoldungsdienstalters wird durch eine altersunabhängige, an beruflichen Dienstzeiten orientierte Tabellenstruktur mit einheitlich acht Stufen ersetzt.

- ↪ Der Aufstieg in den Stufen des Grundgehaltes erfolgt nach Erfahrungszeiten im Zwei-, Drei- und Vierjahresrhythmus; damit wird der zu Beginn der beruflichen Tätigkeit in der Regel schnellere Erfahrungszuwachs berücksichtigt. Berufliche Erfahrungen innerhalb und außerhalb des öffentlichen Dienstes sowie zusätzliche Qualifikationen werden angerechnet und können zu einem Stufeneinstieg in einer höheren Stufe führen.
- ↪ Für den Aufstieg kommt es auf Leistung an. Nicht anforderungsgerechte Leistungen können zu einem Verbleiben in der bisherigen Stufe des Grundgehaltes führen.

### Neues Stufensystem: Aufstieg in 8 Stufen nach Erfahrungszeiten



- ↪ Bei den Soldaten werden die Besonderheiten ihres Werdegangs berücksichtigt.
- ↪ Die neue Grundgehaltstabelle der Besoldungsordnung A hält am bisherigen Bezüge- und Einkommensniveau fest.
- ↪ Die Grundgehaltstabellen der einzelnen Besoldungsordnungen werden vereinfacht. Bislang separat ausgewiesene Beträge und die bisher als Jahresbetrag gezahlte Jahressonderzahlung („Weihnachtsgeld“) werden in das Grundgehalt integriert. Für den derzeit gezahlten Teil der Sonderzahlung wird dies zum 1. Juli 2009, dem Stichtag der Einführung der neuen Grundgehaltstabellen, wirksam. Für den Teil der Sonderzahlung, der von 2006 bis 2010 als Beitrag der Beamten und Versorgungsempfänger zur Haushaltskonsolidierung verwandt wird, wird dies zum 1. Januar 2011 wirksam.

#### 4. Ausbau familienfreundlicher Regelungen

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist von zunehmender Bedeutung für die Attraktivität des Arbeitsplatzes und die Motivation der Beschäftigten. Das DNeuG baut die bestehenden familienfreundlichen Beschäftigungsbedingungen aus:

- ↪ Die Höchstdauer für eine Beurlaubung ohne Besoldung bei Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen wird von 12 auf 15 Jahre erhöht. Damit werden die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessert.
- ↪ Um auch Beamten mit Familienpflichten eine Ausbildung zu ermöglichen, ist Teilzeit während des Vorbereitungsdienstes möglich.
- ↪ Insgesamt dürfen sich Elternzeit, Teilzeit und Telearbeit im beruflichen Fortkommen nicht nachteilig auswirken.
- ↪ Im Interesse familienfreundlicher Rahmenbedingungen wird zur Berücksichtigung der Situation kinderreicher Beamtenfamilien der sog. Kinderzuschlag für dritte und weitere Kinder um jeweils 50 Euro erhöht.

#### 5. Anpassung an demographischen Wandel

Der demographische Wandel stellt den öffentlichen Dienst des Bundes vor große Herausforderungen. Aufgrund der zurückgehenden Geburtenrate werden in unserer Gesellschaft den Älteren künftig immer weniger Jüngere gegenüber stehen. Zugleich werden die Älteren immer älter und beziehen deshalb auch länger Altersversorgung. Diese Entwicklung hat bei der gesetzlichen Rentenversicherung umfassende Reformen ausgelöst, die mit dem DNeuG auf den Beamtenbereich übertragen werden:

- ↪ Die Regelaltersgrenze für die Beamten des Bundes wird ab 2012 stufenweise um 2 Jahre von 65 auf 67 Jahre erhöht. Die Anhebung ist 2029 abgeschlossen.
- ↪ Die besonderen Altersgrenzen der Polizeivollzugsbeamten des Bundes, der Feuerwehr der Bundeswehr sowie der Berufssoldaten werden ebenfalls um 2 Jahre angehoben.
- ↪ Beamte mit 45 Dienstjahren können weiterhin mit dem 65. Lebensjahr ohne Abschlag in den Ruhestand treten.
- ↪ Die Altersgrenze, bei deren Erreichen Beamten auf eigenen Antrag in den Ruhestand versetzt werden können (Antragsaltersgrenze), bleibt unverändert bei 63 Jahren. Der maximale Versorgungsabschlag kann künftig 14,4 % des Ruhegehaltes betragen.

- ↪ Die Wirkung der Anhebung der Altersgrenzen wird – ebenso wie in der gesetzlichen Rentenversicherung – alle vier Jahre überprüft.
- ↪ Zur Vermeidung von Frühpensionierungen werden die Maßnahmen zur Aufrechterhaltung und Wiederherstellung der Dienstfähigkeit der Beamten verstärkt, der Grundsatz „Rehabilitation vor Versorgung“ wird verbindlich festgeschrieben.

Weitere Maßnahmen:

- ↪ Beamte haben künftig einen gesetzlichen Anspruch auf eine Versorgungsauskunft.
- ↪ Die Regelungen zu den Hinzuverdienstgrenzen für Ruhestandsbeamte werden entsprechend dem Rentenrecht angepasst.
- ↪ Die Berücksichtigung von Hochschulausbildungszeiten in der Versorgung der Beamten wird wirkungsgleich zu den entsprechenden Rentenmaßnahmen begrenzt.
- ↪ Eine Revisionsklausel stellt sicher, dass sich gesetzliche Rente und Beamtenversorgung des Bundes auch künftig parallel entwickeln.