

Antrag

der Abgeordneten Konstantin Kuhle, Stephan Thomae, Grigorios Aggelidis, Renata Alt, Christine Aschenberg-Dugnus, Nicole Bauer, Jens Beeck, Dr. Jens Brandenburg (Rhein-Neckar), Mario Brandenburg (Südpfalz), Dr. Marco Buschmann, Britta Katharina Dassler, Bijan Djir-Sarai, Dr. Marcus Faber, Otto Fricke, Thomas Hacker, Katrin Helling-Plahr, Markus Herbrand, Torsten Herbst, Katja Hessel, Manuel Höferlin, Reinhard Houben, Ulla Ihnen, Olaf in der Beek, Dr. Christian Jung, Dr. Marcel Klinge, Daniela Kluckert, Pascal Kober, Michael Georg Link, Dr. Martin Neumann, Judith Skudelny, Bettina Stark-Watzinger, Dr. Marie-Agnes Strack-Zimmermann, Benjamin Strasser, Katja Suding, Michael Theurer, Dr. Florian Toncar, Sandra Weeser, Nicole Westig und der Fraktion der FDP

Für einen modernen und attraktiven Öffentlichen Dienst

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

In der Bundesrepublik Deutschland sind 4,8 Millionen Menschen im Öffentlichen Dienst beschäftigt. Davon sind über 183.000 Menschen Bundesbeamtinnen oder Bundesbeamte (einschließlich Richterinnen und Richter), 167.000 Soldatinnen und Soldaten und etwa 145.000 Tarifbeschäftigte des Bundes (vgl. Statistisches Bundesamt, www.destatis.de/DE/Themen/Staat/Oeffentlicher-Dienst/Tabellen/beschaeftigungsbereiche.html;jsessionid=5372FC3204FF91B0C3692DB86B147582.internet721, letzter Abruf 13.09.2019).

Sowohl die Beamtinnen und Beamten als auch die Tarifbeschäftigten erfüllen wichtige Funktionen bei der Erledigung staatlicher Aufgaben. Dabei kommen auf die im Öffentlichen Dienst beschäftigten Menschen, aber auch auf den Staat als Arbeitgeber Veränderungen zu, die mit der Veränderung staatlicher Aufgaben, aber auch mit gesellschaftlichen Trends und Entwicklungen einhergehen.

So stellt etwa die Digitalisierung eine der großen Herausforderungen an den Öffentlichen Dienst dar. Mit Blick auf den Bedarf an IT-Fachkräften und vor dem Hintergrund konstanter Fort- und Weiterbildungserfordernisse müssen der Bund und die Länder ihr Dienstrecht reformieren. Einstieg und Aufstieg müssen in attraktiveren Laufbahn- und Besoldungsstrukturen ermöglicht werden.

Ein modernes Dienstrecht muss sich den vielfältigen Lebensplanungen der Menschen anpassen. Flexible Arbeitsmethoden, durchlässigere Laufbahnen und die Belohnung von Eigeninitiative und Engagement können den Öffentlichen Dienst auch zukünftig zu einem attraktiven Arbeitgeber machen. Beamtinnen und Beamte sollten insbesondere in die Lage versetzt werden, einfacher in die freie Wirtschaft wechseln zu können

– umgekehrt sollten Menschen mit Erfahrungen aus privaten Unternehmen einfacher für den Staat arbeiten können. Die Beachtung und Weiterentwicklung der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums und eine Modernisierung der Strukturen des Öffentlichen Dienstes schließen sich dabei nicht aus.

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels wird etwa der Bund von einer Pensionierungswelle getroffen werden. Schon jetzt sind rund ein Viertel der Bundesbeamten 55 Jahre alt oder älter (vgl. Handelsblatt, www.handelsblatt.com/politik/deutschland/beamtenbesoldung-seehofer-spendiert-bundesbeamten-bis-2022-fast-300-millionen-euro-zusaetzlich/24517802.html, letzter Abruf 13.09.2019). Das Dienstrecht der Bundesbeamten muss daher schon jetzt mit Blick auf zukünftige Entwicklungen modernisiert werden. Der Öffentliche Dienst darf im Wettbewerb um Fachkräfte mit der Privatwirtschaft nicht unterliegen, will er langfristig eine effiziente und bürgernahe Verwaltung sicherstellen.

Mit der Föderalismusreform des Jahres 2006 wurde auch das Beamtenrecht umfassend umstrukturiert. Der Bund hat im Zuge der Reform seine Rahmengesetzgebungskompetenz im Beamtenrecht verloren. Nach Art. 74 Abs. 1 Nr. 27 GG steht dem Bund jedoch eine konkurrierende Gesetzgebungskompetenz für die Statusrechte und Pflichten der Beamten der Länder zu, wobei jedoch Regelungen zu Laufbahn, Besoldung und Versorgung ausdrücklich ausgenommen sind. Um beamtenrechtliche Grundstrukturen zu gewährleisten, hat der Bund mit dem Beamtenstatusgesetz von seiner Gesetzgebungskompetenz Gebrauch gemacht. Das Beamtenstatusgesetz regelt neben der grundlegenden Ausgestaltung des Beamtenverhältnisses auch den Wechsel von Beamten über Ländergrenzen hinweg oder in die Bundesverwaltung.

Mit dem Besoldungsstrukturenmodernisierungsgesetz beabsichtigt die Bundesregierung das System der Zulagen im Besoldungsrecht zu modernisieren, um insbesondere für Fachkräfte eine attraktivere Besoldung zu ermöglichen. Daneben war ursprünglich auch eine Reform des Familienzuschlages geplant, mit der der Verwaltungsaufwand für die Berechnung der Zuschläge hätte erheblich verringert werden können. Dieser Vorschlag ist in der am 3. Juli 2019 beschlossenen Kabinettsfassung des Gesetzentwurfs nicht mehr enthalten. Eine echte Reform des Dienstrechts, wie sie nötig wäre, um den Öffentlichen Dienst auch zukünftig attraktiv und effizient zu machen, beinhaltet der Gesetzentwurf nicht.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

das Beamtenrecht folgendermaßen zu reformieren:

1. Prämien zur Gewinnung und Bindung von Personal müssen klar geregelte Voraussetzungen haben, die für Bewerber eine Vergleichbarkeit mit anderen Angeboten des Arbeitsmarktes ermöglichen. Entsprechende Regelungen müssen daher deutlich machen, welche Berufsgruppen von Prämien profitieren, welche Höhe diese Prämien im Regelfall haben, über welchen Zeitraum sie gezahlt werden und welche Qualifikationen ein Bewerber haben muss, um für eine Prämienzahlung infrage zu kommen. Die Gewährung von Gewinnungs- und Bindungsprämien ist dabei nicht in das freie Ermessen der Behördenleitung zu stellen, sondern sollte als intendiertes Ermessen ausgestaltet werden, wenn die Voraussetzungen wie Personalbedarf, Qualifikation und Berufserfahrung vorliegen.
2. Um auch zukünftig für IT-Fachkräfte attraktiv zu sein, benötigt der Öffentliche Dienst eine eigene Laufbahn für diese Berufsgruppe, die an die besonderen Anforderungen an die Beamten, aber auch deren Ansprüche an den Dienstherrn angepasst ist. Da die gegenwärtig bestehenden Laufbahnen nicht geeignet sind, die besonders qualifizierten IT-Fachkräfte angemessen einzugruppieren, ohne gewachsene Behördenstrukturen zu stören, braucht es daher eine neue Laufbahn neben gehobenem und höherem Dienst, die eine angemessene Besoldung erlaubt

und IT-Fachkräften gleichzeitig verantwortungsvolle technische Tätigkeiten ermöglicht.

3. Das Eintrittsalter in den Ruhestand ist flexibler zu gestalten, um den individuellen Bedürfnissen der Beamtinnen und Beamten, aber auch den Erfordernissen des Dienstherren besser zu entsprechen. Insbesondere muss es Beschäftigten im Öffentlichen Dienst ohne bürokratische Hürden und ohne einen besonderen Begründungsbedarf nach Erreichen der Ruhestandsgrenze möglich sein, weiterhin voll oder teilweise für den Dienstherren tätig zu sein, wenn die Weiterbeschäftigung aus dienstlichen Gründen sinnvoll und vertretbar ist. In Bezug auf die Pension soll diese zusätzliche Dienstzeit wie regulärer Dienst behandelt werden. Das Dienstrecht ist zudem um eine Regelung zu ergänzen, die es erlaubt, auch Beamte im Ruhestand zu Übergangszwecken oder bei Personalengpässen zu beschäftigen. Eine Wiederbeschäftigung nach zwischenzeitlichem Eintritt in den Ruhestand muss möglich sein. Die Anrechnung von Zuverdiensten zur Pension soll so gestaltet werden, dass eine Tätigkeit nach dem Eintritt in den Ruhestand nicht unattraktiv wird. Insbesondere ist die Kürzung der Pension stärker zu beschränken.
4. Die Einstellungsvoraussetzungen für Fachkräfte im Öffentlichen Dienst sind so umzugestalten, dass das Vorliegen von Studien- oder Berufsabschlüssen keine statischen Voraussetzungen für eine Einstellung sind, sondern dass Bewerberinnen und Bewerber ein Weniger an formeller Ausbildung durch Eigenengagement und Berufserfahrung ausgleichen können. Insbesondere im Bereich der IT-Fachkräfte ist für die praktischen Fähigkeiten einer Bewerberin oder eines Bewerbers regelmäßig weniger von Bedeutung, ob man einen entsprechenden Universitätsabschluss vorweisen kann, sondern vielmehr, ob man praktische Berufserfahrung in dem entsprechenden Feld gesammelt hat.
5. Ein modernes Dienstrecht muss den Beamten die Möglichkeit gewähren, auf Wunsch einfacher als heute für einen bestimmten Zeitraum vom Dienst freigestellt zu werden, um in dieser Zeit in einem privatwirtschaftlichen Unternehmen tätig zu werden, wenn kein besonderes öffentliches Interesse entgegensteht. Dies dient dem Sammeln von Erfahrungen und der Vertiefung von Fachkenntnissen, die anschließend auch dem Dienstherren zugutekommen. Der Beamtin oder dem Beamten muss ermöglicht werden, ohne berufliche Nachteile nach Ablauf der befristeten Freistellung in seine alte Tätigkeit oder zumindest eine vergleichbare Tätigkeit zurückzukehren. Die Nutzung dieser Möglichkeit darf keine Nachteile für seine Laufbahn oder Beurteilung haben.
6. Beamtinnen und Beamten muss es außerdem einfacher möglich sein, sich auf Wunsch für einen begrenzten Zeitraum vom Dienst freustellen zu lassen, um anderen Tätigkeiten nachzugehen oder Erfahrungen zu sammeln. Solche Regelungen, etwa für ein so genanntes Sabbatical, sind für viele Tätigkeiten im Öffentlichen Dienst bereits vorhanden. Einige Bundesbehörden haben jedoch keine entsprechenden Richtlinien. Der Bund sollte durch behördenübergreifende Richtlinien und durch die aktive Förderung der Inanspruchnahme eine Kultur schaffen, in der die Flexibilität des Öffentlichen Dienstrechts auch tatsächlich genutzt wird.
7. Um auch den dauerhaften Wechsel von Beamten in die Privatwirtschaft zu ermöglichen und das Dienstrecht diesbezüglich zu flexibilisieren, muss das 2013 eingeführte Altersgeld weiter ausgebaut werden. Dabei müssen vor allem die Abschläge reduziert werden, die ein Beamter in Kauf nehmen muss, wenn er die vorzeitige Entlassung aus dem Dienstverhältnis anstrebt.
8. Eigeninitiative und Leistung müssen sich im Laufbahnrecht stärker lohnen. Deshalb muss insbesondere eine bessere Durchlässigkeit der Laufbahnen eingeführt werden. Die Aufstiegsmöglichkeiten in höhere Positionen, insbesondere vom gehobenen in den höheren Dienst, müssen ausgeweitet werden, sodass Beamte nicht

bereits nach wenigen Berufsjahren an das Ende ihrer Karriere gelangen. Aufstiegsmöglichkeiten müssen dabei über alle Behörden hinweg angepasst werden. Dabei müssen die Voraussetzungen, die für einen erfolgreichen Aufstieg nötig sind, klar geregelt sein. Nicht nur das Vorweisen von Studienabschlüssen darf für einen erfolgreichen Aufstieg entscheidend sein. Vielmehr müssen auch Berufserfahrung und Engagement umfassend Berücksichtigung finden. Beamte des gehobenen Dienstes, die auf eigene Initiative einen Hochschulabschluss erworben haben, müssen sich ebenso einfach auf Stellen des höheren Dienstes bewerben können, wie Beamte des höheren Dienstes.

9. Um eine bessere Durchlässigkeit bei den Laufbahnen zu erreichen, sollten Stellen im mittleren und gehobenen Dienst nach dem Vorbild von Tenure-Track-Verfahren im universitären Bereich oder der Wunderkerzenregelung der Berliner Polizei bereits bei der Einstellung die Möglichkeit des Aufstiegs in eine höhere Laufbahn gewährleisten und mit entsprechend qualifizierten Bewerbern besetzt werden. Dabei kann der Dienstherr den Aufstieg von klaren Zielvorgaben abhängig machen. Auch im höheren Dienst sollen Stellen eingerichtet werden, um Personen mit herausragenden Fähigkeiten entsprechend zu befördern.
10. Dienstliche Beurteilungen müssen umgestaltet werden. Insbesondere ist es nicht zweckdienlich, wenn bestimmte Beurteilungskontingente bestehen, die es beispielsweise nur ermöglichen, bestimmte Beamte mit Aufstiegschancen positiv zu beurteilen, während andere Kollegen, die vergleichbar gute Leistungen erbringen, aber am Ende ihrer Laufbahn stehen, schlechtere Beurteilungen erhalten. Dabei müssen Beurteilungen auch auf moderne Arbeitsmethoden wie Teilzeitarbeit und Home-Office Rücksicht nehmen.
11. Stellen im Öffentlichen Dienst sind in der Regel zeitgleich intern und extern auszuschreiben, um sowohl qualifiziertes Personal von außerhalb in gehobene Positionen einzuführen, als auch Mitarbeitern eine Möglichkeit zu eröffnen, ihre Karriere fortzusetzen. Bevorzugt intern auszuschreiben führt zu einem Wettbewerbsnachteil für externe Bewerber. Auf diese Weise schneidet sich der Öffentliche Dienst von Impulsen und Erneuerung von außen ab. Stellenausschreibungen des Öffentlichen Dienstes des Bundes und der Länder sollen zukünftig an einer zentralen Stelle veröffentlicht werden.
12. Um Stellenblockaden durch Konkurrentenklagen zu vermeiden, müssen Regelungen eingeführt werden, wonach auch bei einer anhängigen Konkurrentenschutzklage bereits der Dienstposten an den bevorzugten Bewerber übertragen werden kann und die Beförderung oder Einstellung vorläufig durchgeführt werden können. Die Regelung muss sicherstellen, dass Mitbewerber hierdurch keinen Nachteil erleiden.
13. Das Beamtenrecht des Bundes ist um Regelungen zu ergänzen, die einen einfachen Wechsel von Landesbeamten in den Bundesdienst und von Bundesbeamten in den Öffentlichen Dienst der Länder ermöglichen. Wechselwillige Beamte sollen dabei risikolos ihren Dienstherrn wechseln können. Insbesondere dürfen Beamte auf Lebenszeit nicht in das Dienstverhältnis eines Beamten auf Probe zurückfallen. Die Bundesregierung hat außerdem zusammen mit den Landesregierungen darauf hinzuwirken, dass entsprechende Regelungen auch im Dienstrecht der Länder verankert werden. In Zusammenarbeit mit den Ländern muss außerdem ein digitales Angebot erarbeitet werden, das wechselwilligen Beamten die Möglichkeit gibt, sich schnell und unkompliziert auf ausgeschriebene Stellen zu bewerben. Die Pensionslast ist bei einem Wechsel anteilig von neuem und altem Dienstherrn zu tragen. Dies kann über eine Ausgleichsleistung an den neuen Dienstherrn geschehen.
14. Die Möglichkeiten, Mehrarbeit durch Freizeitausgleich abzubauen, müssen ausgeweitet werden. Zu diesem Zweck muss die Arbeitszeit der Beamten flexibler

geregelt werden. Es muss Beamten auch möglich sein, bestehende Überstunden während der Kernarbeitszeit auszugleichen.

15. Der Zugang der Beamten zu flexiblen Arbeitskonzepten ist zu verbessern. So muss es allen Beamten möglich sein, mit Home-Office-Lösungen zu arbeiten, soweit die jeweiligen Umstände des individuellen Dienstes dem nicht entgegenstehen. Hierzu muss ein umfassender mobiler Datenzugriff auf die dienstlich benötigten Daten möglich sein. Die digitale Ausstattung der Arbeitsplätze ist entsprechend zu verbessern. Auf absehbare Zeit ist der Öffentliche Dienst auf digitales Arbeiten auszurichten.
16. Die Behördenstrukturen des Bundes müssen eine leichtere Erstattung von Dienstreisekosten gewährleisten. Insbesondere sind hier digitale Lösungen einzuführen, die es Beamten ermöglichen, verauslagte Reisekosten schnell und sicher zur Erstattung einzureichen.

Berlin, den 24. September 2019

Christian Lindner und Fraktion

Begründung

Der Öffentliche Dienst wird sich in den nächsten Jahren neben der Herausforderung der Digitalisierung auch der demografischen Entwicklung stellen müssen. Um langfristig eine effiziente, bürgernahe und moderne Verwaltung zu gewährleisten, muss das Dienstrecht der Bundesbeamten daher umstrukturiert werden. Bewerber werden zukünftig mehr Wert auf moderne Arbeitskonzepte legen. Besonders bei IT-Fachkräften tritt der Öffentliche Dienst dabei in einen scharfen Wettbewerb mit der freien Wirtschaft. Die Besoldung ist dabei nicht hoch genug, um mit den in der freien Wirtschaft gezahlten Gehältern mithalten zu können. Ohne die Dienstbezüge generell anzupassen, kann der Öffentliche Dienst daher nur durch Prämien das nötige IT-Fachpersonal und andere Spezialisten gewinnen.

Das Dienstrecht des Bundes benötigt Personalgewinnungs- und Bindungsprämien, um besonders hoch qualifizierte Fachkräfte in den Öffentlichen Dienst zu holen und ihnen dort eine Besoldung zu gewähren, die ihrer Qualifikation angemessen ist. Voraussetzungen für diese Prämien müssen dabei sowohl für Bewerberinnen und Bewerber, als auch für Beamtinnen und Beamte möglichst klar erkennbar sein. Nur so sind für die Betroffenen ein Vergleich mit Angeboten der freien Wirtschaft und eine langfristige Karriereplanung möglich. Die Behördenleitung sollte bei der Gewährung von Prämien dabei nicht völlig frei sein, sondern bei Vorliegen der Voraussetzungen zumindest im Rahmen eines intendierten Ermessens entscheiden.

Ein modernes Dienstrecht muss einen flexiblen Einstieg in den Öffentlichen Dienst und einen flexiblen Eintritt in den Ruhestand ermöglichen. Bisher ist das Vorliegen fester Voraussetzungen für den Einstieg in den Öffentlichen Dienst die Regel. Insbesondere Bildungsabschlüsse sind hier entscheidend für Laufbahn und Tätigkeitsfeld. Dieser Umstand bildet jedoch in einigen Berufszweigen nicht mehr die in der freien Wirtschaft gelebte Praxis ab. Für IT-Fachkräfte ist beispielsweise nicht so sehr entscheidend, ob diese Studienabschlüsse vorweisen können, sondern vielmehr, welche Berufserfahrung sie mitbringen und ob sie in der Lage sind, die technischen Anforderungen der Tätigkeit zu bewältigen.

Neben dem Nachweis von Abschlüssen muss es für den Einstieg in eine Laufbahn des Öffentlichen Dienstes daher auch ausreichend sein, wenn ein solches Maß an Berufserfahrung und praktischen Fähigkeiten nachgewiesen wird, dass davon auszugehen ist, dass der Bewerber über vergleichbare Kenntnisse und Anwendungsmöglichkeiten verfügt, wie Bewerber mit dem entsprechenden Abschluss. Diesen Personen muss dann ebenfalls die gesamte Laufbahn offen stehen.

Um auch nach Erreichen der Altersgrenze auf die Fähigkeiten von erfahrenen Beamten zurückgreifen zu können, müssen die Rahmenbedingungen des Eintritts in den Ruhestand flexibler gestaltet werden. Bisher ist nach § 53 BBG lediglich ein Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand möglich. Diese Verschiebung ist auf drei Jahre begrenzt und vom Vorliegen bestimmter Bedingungen abhängig. Darüber hinaus müssen Beamte mindestens die Hälfte der wöchentlichen Arbeitszeit ableisten.

Um auch im Alter leistungswilligen Beamten die Möglichkeit zu geben, ihre Fähigkeiten und Erfahrungen für den Dienstherren einzubringen, muss eine Ruhestandsregel sowohl in der Länge, als auch in der Arbeitszeit flexibel gestaltet sein. Daneben muss es auch möglich sein, bereits in den Ruhestand eingetretene Beamte zu reaktivieren.

Gerade für Fachkräfte ist das aus Art. 33 Abs. 5 GG herrührende Lebenszeitprinzip des Berufsbeamtentums abschreckend. Mit dem Eintritt in den Öffentlichen Dienst ist ein lebenslanger Karriereweg vorgezeichnet, der unter Umständen nicht den Erwartungen und Plänen des Beamten entspricht. Dieser Umstand wird insbesondere dadurch verstärkt, dass der Öffentliche Dienst für bestimmte Berufsgruppen wirtschaftlich unattraktiv ist oder es in diesen Berufsfeldern nötig ist, den Arbeitgeber regelmäßig zu wechseln, um umfassende Erfahrungen zu sammeln.

Um derartige moderne Karriereplanungen mit den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums in Einklang zu bringen, ist es nötig, Beamten zu ermöglichen, sich beurlauben oder vom Dienst freistellen zu lassen, um einer Tätigkeit in der freien Wirtschaft nachgehen zu können. Gegenwärtig sind für eine solche Beurlaubung ein wichtiger Grund sowie eine behördliche Genehmigung nach § 22 SUrlV nötig. Im Rahmen einer Strukturreform sollte das Merkmal wichtiger Grund daher erweitert werden um solche beruflichen Tätigkeiten in der Privatwirtschaft, die geeignet sind, die Kenntnisse und Fähigkeiten des Beamten zu vertiefen oder praktische Erfahrungen beruflicher Art zu sammeln.

Ein wichtiger Grund sollte darüber hinaus auch die Durchführung eines sogenannten Sabbaticals sein, bei dem der Beamte zu Erholungs- und Regenerationszwecken ihm beliebige Tätigkeiten durchführen kann. Gegenwärtig haben zwar die meisten Bundesbehörden diesbezügliche Regelungen, die auch die Möglichkeit einer Fortzahlung der Besoldung enthalten. Diese Regelungen sind jedoch nicht einheitlich und umfassen nicht alle Behörden. Gerade mit Blick auf die steigenden Zahlen psychischer Erkrankungen durch hohe berufliche Belastungen ist es jedoch notwendig, dass Beamten eine rechtssichere und klar geregelte Möglichkeit gewährt wird, auch für einen längeren Zeitraum unter zumindest teilweiser Fortzahlung der Besoldung beurlaubt zu werden.

Eigeninitiative muss sich auch innerhalb der Laufbahn eines Beamten lohnen. Beamte, die in ihrer Freizeit weitere Qualifikationen erwerben, wie beispielsweise einen Studienabschluss, müssen in der Lage sein, sich auch in höheren Laufbahnen zu bewerben, für die diese Qualifikation eine Voraussetzung ist. Stellen des höheren Dienstes müssen demnach auch für Beamte des gehobenen Dienstes erreichbar sein, die durch eigenes Engagement ein passendes Studium neben dem Beruf abgeschlossen haben.

Um eine bessere Durchlässigkeit des Laufbahnsystems zu erreichen, muss auch bereits bei der Einstellung in Erwägung gezogen werden, ob der Beamte möglicherweise die notwendigen Qualifikationen oder Fähigkeiten für eine höhere Laufbahn mitbringt. Wenn dies der Fall ist, ist der betreffende Beamte entsprechend zu fördern und ihm ist nach Erwerb aller Voraussetzungen ein schneller Aufstieg zu ermöglichen. Vergleichbare Förderprogramme sind besonders in der Wissenschaft, aber auch im Dienstrecht der Länder umfassend erprobt. Das momentan in Bundesbehörden angewandte System des Aufstiegsverfahrens ist demgegenüber intransparent und uneinheitlich. Es bedarf einer umfassenden Überarbeitung. Insbesondere muss die Zahl der Aufstiegsstellen deutlich erhöht werden. Nur so kann sichergestellt werden, dass in allen Laufbahnen erfahrenes Personal zur Verfügung steht, um eine effiziente Verwaltung zu gewährleisten.

Im Rahmen der Umgestaltung der Aufstiegsverfahren muss auch das Modell der Beurteilungen neu aufgestellt werden. Gegenwärtig stehen den beurteilenden Vorgesetzten nur bestimmte Kontingente an Noten zur Verfügung, unabhängig von der tatsächlichen Arbeitsleistung der Beamten. Hierdurch kommt es regelmäßig dazu, dass auch motivierte und leistungsbereite Beamte eine vergleichsweise schlechte Beurteilung erhalten, weil die wenigen verfügbaren guten oder sehr guten Beurteilungen für solche Beamte verwendet werden, die Beförderungen erwarten. Dieses System verschafft den Betroffenen einen Eindruck von Willkürlichkeit, der dienstlichen Beurteilungen nicht anhängen sollte. Ein gerechteres Beurteilungssystem sollte daher nicht kontingentiert sein und nicht im Hinblick auf Beförderungen erfolgen, sondern vielmehr die tatsächliche Leistung der Beamten abbilden.

Um Stellen im Öffentlichen Dienst besser für Bewerber von außerhalb zu öffnen, ist es notwendig, Stellenausschreibungen in der Regel öffentlich zu machen und nicht wie bisher zunächst intern auszuschreiben. Um Stellen

dennoch zügig besetzen zu können, muss dem Problem der Stellenblockaden durch Konkurrentenschutzklagen begegnet werden. Ziel einer entsprechenden Regelung sollte es sein, Stellen bei Vorliegen einer Konkurrentenklage zunächst vorläufig zu besetzen und im Einklang mit der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts im Falle eines Erfolgs der Klage ein fiktives Fortschreiben der Beurteilung des Begünstigten vorzunehmen, so dass sich der begünstigte Bewerber durch die vorläufige Besetzung keinen Vorteil im Besetzungsverfahren verschaffen kann. Da ein großer Teil der Konkurrentenschutzklagen auch zukünftig nicht erfolgreich sein dürfte, ist auf diese Weise gewährleistet, dass Planstellen zügig besetzt werden können, ohne dadurch Bewerbern Nachteile zuzufügen.

Neben dem Wechsel von Beamten in die Privatwirtschaft muss auch der Wechsel zwischen dem Bund und den Ländern schnell und flexibel möglich sein, ohne dass Beamte hierbei einen einmal erreichten Status als Beamter auf Lebenszeit verlieren. Da der Bund im Dienstrecht nach der Föderalismusreform nur noch für die Statusrechte und -pflichten der Beamten eine Gesetzgebungskompetenz hat, ist für den Wechsel von Bundesbeamten in die Länder, von Landesbeamten in den Bund und von Landesbeamten über Ländergrenzen hinweg eine gemeinsam erarbeitete Lösung vonnöten.

Neben diesen grundlegenden Strukturveränderungen muss sich auch der Arbeitsalltag der Beamtinnen und Beamten flexibler gestalten lassen. Hier müssen insbesondere moderne Arbeitszeitkonzepte Umsetzung finden, die es Beamtinnen und Beamten erlauben, bestehende Überstunden schnell und nach eigenen Wünschen abzubauen. Auch muss es möglich sein, nach Feierabend oder am Wochenende auf eigenen Wunsch beispielsweise dienstliche E-Mails zu beantworten oder andere Home-Office-Arbeiten vorzunehmen, die in die Arbeitszeiterfassung einfließen. Grundsätzlich ist eine umfassende Digitalisierung des Arbeitsalltages der Behörden notwendig, der es gestattet, auch von unterwegs auf gespeicherte Daten zuzugreifen.

