

Inhaltsverzeichnis	Seite
Einführung	1
Laufbahnrecht	1
Besoldung	3
Streikrecht für Beamte	7
Altersgrenze	8
Weitere Interessante Entwicklungen und Einzelthemen	10
AhD: Mindestanforderungen für den Zugang zum höheren Dienst	17
AhD: Streikrecht für Beamte	20
AhD: Positionen zur demographischen Entwicklung in der Bundesrepublik Deutschland und deren Auswirkungen auf den öffentlichen Dienst, insbesondere den höheren Dienst	22
Deutscher Führungskräfteverband ULA wählt Dr. Wolfgang Bruckmann zum neuen Präsidenten	26
Charta der Vielfalt	29

Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,

das Jahresheft des bvhd ist 2011 deutlich schlanker als in den vergangenen Jahren, aber wir haben in diesem Jahr beim größten Einzelposten unseres Haushalts bewusst stark auf die Kosten geachtet und die Herstellung des Jahresheftes spürbar in die Einsparbemühungen einbezogen.

Doch was gibt es aus den letzten 12 Monaten rechtlich und politisch über den öffentlichen Dienst und vor allem über den Beamtenbereich zu berichten?

Die Kernbeobachtung aus den letzten 12 Monaten ist die gleiche wie aus den 12 Monaten zuvor und wie generell seit der Föderalismusreform, die die Zuständigkeit für das Beamtenrecht umfassend in die Hände der Länder gegeben hat: Die Beamtenrechte in Deutschland entwickeln sich **immer weiter auseinander**.

Laufbahnrecht

Die Länder haben im Jahr 2011 weiter an ihrem Dienstrecht einschließlich Laufbahnrecht, Besoldung und Versorgungsrecht gearbeitet. Dem Gesetzgebungsverfahren nachfolgende Verordnungen und fachliche Konzepte, die manches erst wirklich mit Leben füllen, sind verbreitet aber noch in Arbeit. Betroffen sind hier vor allem auch die Regelungen zum Aufstieg zwischen den Laufbahngruppen. Das Magazin des dbb hat in seiner April-Ausgabe 2011 speziell zur aktuellen Situation bei den Laufbahnen des höheren Dienst in Bund und Ländern getitelt: „**Laufbahnen des höheren Dienstes: Im Labyrinth der Föderalismusreform**“. Dies ist treffend formuliert.

Ein Labyrinth ist der originäre Zugang zum höheren Dienst, welche Abschlüsse nämlich neben dem klassischen Universitätsabschluss mit anschließendem Vorbereitungsdienst als Zugangsvoraussetzung anerkannt werden; ein Labyrinth sind aber auch die beim Bund und



von Land zu Land unterschiedlichen Möglichkeiten, im Laufe des beruflichen Lebens vom gehobenen in den höheren Dienst aufzusteigen.

Abgesehen von diesen Inhalten beginnt das **Labyrinth** jedoch ganz banal bereits bei der **Sprache**. Den Begriff des höheren Dienstes gibt es noch im Bund sowie in Baden-Württemberg und Brandenburg. Diese Dienstherrn haben sich bewusst dafür entschieden, die tradierte Begrifflichkeit des höheren Dienstes beizubehalten. Für das Saarland gibt es Signale, die bisherige Nomenklatur bewusst fortzuführen. In Hessen, Nordrhein-Westfalen und Thüringen gibt es den höheren Dienst noch, aber hier ist die Reform der Landesbeamtenengesetze noch nicht abgeschlossen. Es ist somit noch nicht klar, ob die aktuelle Begrifflichkeit nur Ergebnis mangelnder politischer Entscheidungen ist oder ob der Rechtsbegriff des höheren Dienstes als bewusste Entscheidung auch nach einer Reform des Landesbeamtenrechts erhalten bleiben wird.

In dem beamtenrechtlichen Nordverbund der Küstenländer Hamburg, Niedersachsen, Schleswig-Holstein und Mecklenburg-Vorpommern sowie in den Ländern Berlin (Inkrafttreten des neuen Rechts zum 1. Juli 2012), Sachsen und Sachsen-Anhalt spricht man inzwischen vom höheren Dienst als **Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt**; in Bayern und Rheinland-Pfalz hat man sich zu dem reizvollen Begriff der **Qualifikationsebene 4** als Bezeichnung für den höheren Dienst durchgerungen. Beschreibt man sich als Beamter im zweiten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 oder als Beamter der 4. Qualifikationsebene nun ausdrucksstärker als man das früher als Beamter im höheren Dienst getan hat? Klingen die neuen Begrifflichkeiten wirklich moderner? Vermitteln sie besser als die bisherigen, welcher Inhalt hinter ihnen steht? Oder sind sie einfach nur anders? Sätze werden auf jeden Fall sprachlich nicht flüssiger, wenn in ihnen von der Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt geschrieben oder gesprochen werden muss. Inhaltsleerer als der Begriff der Qualifikationsebene geht es nicht, einmal ganz abgesehen davon, dass es noch nicht einmal einen allgemeinen Konsens darüber gibt, dass in Relation zueinander die 4. Qualifikationsebene die Ebene mit der höchsten Qualifikationsvoraussetzung ist und nicht etwa die 1. Qualifikationsebene. Das Einzige, was man den Sprachakrobaten in den Ländern zugehen kann ist die Tatsache, dass auch die Begrifflichkeit des einfachen, mittleren, gehobenen und höheren Dienstes sehr stark innerdienstlich orientiert ist und sich Außenstehenden ebenfalls nicht von selbst erschließt; und sprachlich haben die Begriffe ebenfalls ihre Tücken. So liegt der mittlere Dienst laufbahntechnisch nicht wirklich in der Mitte und zum höheren Dienst gibt es weder einen passenden hohen noch einen höchsten Dienst.

Wir werden versuchen, Ihnen im Laufe des nächsten Jahres einen geschlossenen Überblick über den Zugang zum höheren Dienst und den Aufstieg in den höheren Dienst zusammen-

zustellen. In der Arbeitsgemeinschaft höherer Dienst (AhD) haben wir ein Papier erarbeitet, in dem Mindestanforderungen für den Zugang zum höheren Dienst formuliert sind (Seite 17). Wir haben diese Thesen an die für das Dienstrecht zuständigen Ministerien in Deutschland verschickt und versuchen nun zu beobachten, wie sich der Zugang zum höheren Dienst in den nächsten Jahren entwickelt. Allein am Beispiel Bayern kann man aber bereits jetzt erkennen wie aufwendig es werden wird, eine solche Übersicht zu erstellen. In Bayern ist zwar ein Gesetz erlassen, das die Aufstiegsverfahren regelt, die in Bayern nun als modulare Qualifikation bezeichnet werden. Da in Bayern aber jeder Dienstherr im Rahmen des Gesetzes das Recht hat ein eigenes Konzept der modularen Qualifikation zu definieren, das er sich allerdings beim Landespersonalausschuss absegnen lassen muss, wird es selbst in Bayern z. B. kein wirklich einheitliches und dienstherrübergreifendes Aufstiegsverfahren als Zugang zum höheren Dienst geben. Selbst zwischen den Ressorts innerhalb der staatlichen Verwaltung wird es in Bayern für die Praxis relevante Unterschiede in den Konzepten zur modularen Qualifikation geben.

Für den originären Einstieg in den höheren Dienst nach einem berufsqualifizierenden Abschluss lässt sich eine Grundlinie in den neuen Beamtengesetzen jedoch bereits jetzt feststellen: Der Masterabschluss an einer Fachhochschule wird aufgewertet und zunehmend mit einem Universitätsabschluss gleichgestellt. In den meisten Fällen muss der Masterabschluss immerhin noch in einem akkreditierten Masterstudiengang erworben werden. Gab es jedoch im Januar 2007 noch 2100 akkreditierte Bachelor- und Masterstudiengänge so waren es im Januar 2009 mit 4100 Studiengänge bereits fast doppelt so viele. Auch wenn die mir hier zugänglichen Zahlen die akkreditierten Masterstudiengänge nicht gesondert ausweisen, ist die ausweitende Tendenz akkreditierter Studiengänge an Fachhochschulen eindeutig.

Als weitere Grundlinie lässt sich zum Glück erkennen, dass der Vorbereitungsdienst auch künftig eine wichtige Rolle spielen wird. Die Voraussetzungen, wann von einem Vorbereitungsdienst abgesehen werden kann, sind jedoch in der beamtenrechtlichen Landschaft schon wieder sehr unterschiedlich.

Als **Grundlinie für den Aufstieg** in den höheren Dienst lässt sich derzeit lediglich feststellen: Der Aufstieg wird entsprechend der politischen Absicht und Vorgabe für die Gesetzgebungsverfahren leichter werden, der Prüfungstoff wird zurück gefahren, die Fortbildungsmodule werden inhaltsärmer, die Besetzung von Prüfungskommissionen wird geschwächt, das Verfahren wird zum Teil über ein Jahrzehnt oder länger gestreckt – vermutlich um sicherzustellen, dass das speziell für den Aufstieg erworbene Wissen im Zeitpunkt des Aufstiegs zuverlässig veraltet ist. Ein in der Tat beachtlicher Weg der Qualitätssicherung.

Noch Jahre werden wir warten müssen bis sich herauskristallisiert wie sich die Praxis zu Einstellung und Aufstieg in den neuen Beamtenrechten tatsächlich entwickelt. Wie sich etwa die Zahl der Stellen, die mit Aufstiegsbeamten besetzt sind, in Relation zur Zahl der Stellen entwickelt, die mit Beamtinnen und Beamten mit einer originären Zugangsqualifikation für den höheren Dienst besetzt werden. Wird es Stellenprofile geben, die für bestimmte Aufgaben eine wissenschaftliche Vorbildung festlegen? Wie wird sich der Bewerberwettbewerb zwischen akademischen Bewerbern und solchen, die sich dem Aufstiegsverfahren unterzogen haben entwickeln? Wie geht man bei Besetzungen im Einstiegsamt für den höheren Dienst gegebenenfalls mit der Konkurrenz zwischen akademischen Berufsanfängern und verwaltungserfahrenen Aufstiegsbeamten um? Werden hier nicht Äpfel mit Birnen verglichen? Es wird auch interessant werden, welche Informationen die einzelnen Dienstherren hierzu überhaupt bereit sein werden offenzule-

gen. Interessant wäre vor allem auch für die Einstellungspraxis bei den so genannten anderen Bewerbern, deren Einstiegsmöglichkeiten in der Tendenz ebenfalls nicht unerheblich erleichtert wurden.

Besoldung

Der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst in den Ländern (ohne Hessen und Berlin) hat im März diesen Jahres zu dem Ergebnis geführt, dass die Einkommen der Beschäftigten zum 1. April 2011 um 1,5% angehoben wurden und zum 1. Januar 2012 um weitere 1,9% steigen werden. Zur letzten der beiden Steigerungen gibt es im Anschluss eine zusätzliche Sockelsteigerung in Höhe von 17 €. Außerdem wurde für 2011 eine Einmalzahlung in Höhe von 360 € vereinbart. Der Bund hat dieses Tarifergebnis für den Beamtenbereich übernommen, jedoch die Versorgungsempfänger von der Einmalzahlung ausgenommen. Zudem machte der **Bund** die letzte Kürzung beim Weihnachtsgeld von 60% auf 30% rückgängig, über die er seit 2006 bei den Beamtinnen und Beamten des Bundes einen Sparbeitrag von rund drei Milliarden Euro erzwungen hatte. Das Weihnachtsgeld wird zudem für aktive Beamte ab sofort in die Grundgehaltstabelle eingearbeitet und damit auch dynamisiert. Für die Ruhestandsbeamten bleibt es bei der eigenständigen Sonderzahlung, die weiterhin nicht dynamisiert ist.

Die **Länder** sind in der Folge des Tarifabschlusses ganz unterschiedlich mit der Frage umgegangen, wie dieses Tarifergebnis in die Besoldung und Versorgung in den Ländern übertragen wird.

Inhalts- und zeitgleich übernommen haben das Tarifergebnis die Länder **Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Sachsen und Sachsen-Anhalt. Schleswig-Holstein** tat dies ebenfalls, hat allerdings von der Besoldungserhöhung noch 0,2% für die Zuführung zur Versorgungsrücklage abgezogen.

Bayern wird die Besoldung zum 1. Januar 2012 um 1,9 % erhöhen und anschließend auch um den vereinbarten Sockelbetrag von 17 €, zum 1. November 2012 erhöhen sich die Bezüge dann um 1,5 %. Für 2011 bleibt es in Bayern aber bei der beschlossenen Nullrunde, auch eine Einmalzahlung wird nicht gewährt – bei einer Inflationsrate von etwa 2,5 % im Jahr 2011.

Thüringen hat das Tarifergebnis übernommen, lediglich die Zeitpunkte für die linearen Erhöhungen wurden nach hinten verschoben. Die erste lineare Erhöhung erfolgte hier zum 1. Oktober statt zum 1. April wie es der Tarifvertrag vorsieht, die weitere lineare Erhöhung wird es zum 1. April 2012 statt zum 1. Januar geben.

Berlin hat eine spiegelbildliche Übertragung des Tarifergebnisses abgelehnt und darauf hingewiesen, dass sich Bezahlrückstände gegenüber dem Bund zumindest kurzfristig nicht werden aufholen lassen, da Berlin sonst weitere Kredite zu Lasten künftiger Generationen aufnehmen müsste. Ursprünglich sollte es deshalb mehr als die lineare Erhöhung von 2,0 % zum 1. August 2011 in Berlin nicht geben. Die neue Koalition in Berlin hat inzwischen aber vor, auch in 2012 die Besoldung wiederum zum 1. August um 2,0 % anzuheben. Außerdem ist politisch beabsichtigt, die Besoldung bis 2017 an die der umliegenden Länder und die des Bundes anzunähern. Eine entsprechende Absichtserklärung gibt es für den Tarifbereich auch im aktuellen Tarifvertrag.

Hessen, formell an den Tarifvertrag auch nicht für die Beschäftigten gebunden, erhöht die Besoldung seiner Beamtinnen und Beamten um 1,5 % zum 1. Oktober 2011 und um 2,5 % zum 1. Oktober 2012.

Hamburg hat das Tarifergebnis ohne Einmalzahlung und ohne die Sockelerhöhung von 17 € für seine Beamtinnen und Beamten übernommen. Der neue Senat hat jedoch eine

Garantieerklärung abgegeben, in Zukunft die Tarifergebnisse auf die Beamtenbesoldung zu übernehmen. Teilweise wurde die Kürzung des Weihnachtsgelds wieder rückgängig gemacht, die der Vorgängersenkung beschlossen hatte und die vorgesehen hatte, dass es ab der Besoldungsgruppe A 13 kein Weihnachtsgeld mehr gibt. Alle aktiven Beamten der Besoldungsgruppe A erhalten nun ein Weihnachtsgeld von 1000 €, Versorgungsempfänger bis A 12 erhalten 500 €. Ab 2012 soll das Weihnachtsgeld bei aktiven Beamten in die Besoldungstabelle eingearbeitet werden. Senatoren, Staatsräte und Beamte in B-Besoldung erhalten aber auch nach der neuen Regelung künftig kein Weihnachtsgeld mehr. Für jedes Kind, das im Familienzuschlag berücksichtigt wird, gibt es zusätzlich 300 € Weihnachtsgeld. Das Urlaubsgeld bis A 8 wird ab 2012 von 350 € auf 400 € erhöht und ab 2012 ebenfalls in die Tabelle eingearbeitet. Die Besoldung wird rückwirkend zum 1. April 2011 um 1,5 % sowie zum 1. Januar 2012 um 1,9 % erhöht.

Rheinland-Pfalz hat die Besoldung und Versorgung 2011 zum 1. April um 1,5 % erhöht sowie eine Einmalzahlung von 360 € gewährt. Einen eigenwilligen Weg hat man dort jedoch für die Zukunft beschritten. Danach soll sich die Beamtenbesoldung in den nächsten fünf Jahren bis einschließlich 2016 jeweils um 1 % zu erhöhen. Begründet hat man das mit Planungssicherheit für die Beamten. Eine solche Begründung wirkt wie Hohn. Man muss schon das Nullrundenkonzept für 2011 aus Bayern vor Augen haben, um dieser Zusage tatsächlich etwas Konstruktives abgewinnen zu können. Gleichzeitig wissen die Beamtinnen und Beamten in Rheinland-Pfalz schon heute, dass ihre Kaufkraft in den nächsten Jahren sinken wird. Ich bin mir sicher, dass im Landtag in Mainz niemand abgewogen hat wie viel Planungssicherheit tatsächlich gut ist und ab wann sie frustrierend wirkt, weil sie jede Perspektive nimmt.

Im **Saarland** kommt es 2011 zu einer Nullrunde. Lediglich zur Einmalzahlung von 360 € konnte man sich durchringen. In 2012 wird die Besoldung um 1,9 % angehoben werden, aber nicht wie bei den Beschäftigten zum 1. Januar 2012, sondern zeitlich verschoben zum 1. Juli 2012. Der erste Erhöhungsschritt um 1,5 % aus dem Tarifergebnis fällt somit auch für die saarländischen Beamtinnen und Beamten dauerhaft unter den Tisch.

Bremen übernimmt das Tarifergebnis zeitverzögert und inhaltlich nur ungefähr. Die Einmalzahlung erfolgt hier nur für die Besoldungsstufen bis einschließlich A 8. Die erste Besoldungserhöhung wurde für die Besoldungsstufen ab einschließlich A 12 um 6 Monate verzögert, die zweite Besoldungserhöhung wird für die Besoldungsstufen bis einschließlich A 11 um 3 Monate verzögert, für alle anderen wurde eine Verzögerung um 10 Monate beschlossen. Damit ergeben sich in Bremen für die Laufzeit des aktuellen Tarifvertrages in den Jahren 2011 und 2012 vier verschiedene Besoldungstabellen. So kann Verwaltungsvereinfachung auch aussehen.

Baden-Württemberg hatte die Absicht, das Tarifergebnis unter Anrechnung der zum 1. April 2011 im Vorgriff auf das Gesetzgebungsverfahren erfolgten Besoldungserhöhung um 2 % umzusetzen. Derzeit stockt das Gesetzgebungsverfahren jedoch, in dem zum 1. Januar eine lineare Erhöhung von 1,2 % zuzüglich einer Zuführung zur Versorgungsrücklage von 0,2 % vorgesehen war, da diskutiert wird, wie die Beamten an den Sparbemühungen der neuen Landesregierung beteiligt werden können. In Umlauf ist ein angeblich angestrebter Einsparbeitrag der Beamtenschaft in Höhe von 380 Mio. €.

Viel zu bewerten gibt es bei diesen Entscheidungen zur Besoldung und Versorgung nicht, vieles bewertet sich von selbst. Insbesondere entwickeln sich auch nach der Tarifrunde 2011 die Besoldungen in Deutschland immer weiter

auseinander. Dass der Bund mit dem Fachkräftegewinnungsgesetz für die Zukunft und Sachsen bereits seit dem 1. April diesen Jahres Zuschläge ermöglicht haben, die Wechselwilligen für den Einkommensverlust bei einem Dienstherrwechsel gezahlt werden können, belegt, dass diese Unterschiede auch nicht irrelevant sind oder reine Marginalien darstellen, sondern dass sie sehr wohl bereits jetzt für die Dienstherrnenentscheidung eine nicht zu vernachlässigende Rolle spielen. In Brandenburg diskutiert man eine solche Zulage derzeit politisch.

Soweit die Tarifergebnisse – und hier vor allem die linearen Erhöhungen – übernommen wurden, verhält man sich politisch fair. Zeitverzögerungen für die Übertragung hat es auch in der Vergangenheit immer wieder einmal gegeben. Ein ganzes Jahr Verzögerung ist und bleibt aber für das betroffene Jahr eine Nullrunde und damit Kaufkraftverlust über diese Zeit.

Dass das Weihnachtsgeld der Beamten der Politik immer noch ein Dorn im Auge ist, ist traurig. In der Wirtschaft gibt es das Weihnachtsgeld weiterhin verbreitet, insbesondere auch bei Großkonzernen, zu denen sich der Staat ebenfalls zählen muss. Zudem gibt es häufig Gewinnbeteiligungen, die im öffentlichen Dienst bereits strukturell ohnehin nicht möglich sind. Das ständig wiederholte Argument der Staatsfinanzen ist richtig, hilft aber nicht weiter. Geld zur beliebigen Verfügung im Sinne eines Gewinns in Wirtschaftsunternehmen hatte der Staat noch nie und wird es nie haben und er soll es auch überhaupt nicht haben – ansonsten hätte er seinen Bürgern zu viel Steuern abgenommen.

Bundesverfassungsgericht zur W-Besoldung für Professoren

Einen interessanten Beitrag zur Beamtenbesoldung erwarten wir von einem Verfahren, das derzeit beim Bundesverfassungsgericht anhängig ist.

Mit dem Gesetz zur Reform der Professorenbesoldung (Professorenbesoldungsreformgesetz – ProfBesReformG) vom 16. Februar 2002 ordnete der Bundesgesetzgeber die Besoldung von Professoren an deutschen Hochschulen neu. Die im Unterschied zum früheren Besoldungssystem dienstaltersunabhängig ausgestaltete W-Besoldung beruht auf einem zweigliedrigen Vergütungssystem, das aus einem festen Grundgehalt als Mindestbezug und variablen Leistungsbezügen besteht, die aus Anlass von Berufungs- und Bleibeverhandlungen, für besondere Leistungen in Forschung, Lehre, Kunst, Weiterbildung und Nachwuchsförderung sowie für die Wahrnehmung von Funktionen oder besonderen Aufgaben im Rahmen der Hochschulselbstverwaltung oder der Hochschulleitung gewährt werden können.

Gegen die Besoldung aus dem Grundgehalt wurde geklagt. Für uns interessant und der verfassungsrechtliche Kern des Verfahrens ist: Das Vorlagegericht vertritt die Auffassung, dass die W-Besoldung aus dem Grundgehalt gegen das in Art. 33 Abs. 5 GG gewährleistete Alimentationsprinzip verstößt, da es keine dem Amt des Professors angemessene Alimentation darstellt. Für die Beurteilung der Amtsangemessenheit komme es – so das vorlegende Gericht – jedoch nur auf die jeweiligen Grundgehälter, nicht auch auf die in Aussicht gestellten Leistungsbezüge an. Das dem W 2-Professor zustehende Grundgehalt entspreche aber weder der vom Amtsinhaber geforderten Ausbildung, Beanspruchung und Verantwortung noch der Bedeutung und dem Ansehen des Amtes in den Augen der Gesellschaft. Dies ergebe sich aus einem Vergleich mit der früheren Professorenbesoldung, der Besoldung anderer Beamtengruppen sowie dem Einkommen vergleichbarer Berufsgruppen außerhalb des öffentlichen Dienstes. Die Besoldung eines W 2-Professors schmelze am Ende seines Arbeitslebens auf das Niveau eines nach Besoldungsgruppe A 13 besoldeten Beamten zurück.

Eine Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts wird in der ersten Jahreshälfte 2012 erwartet. Selbst wenn das Gericht die aktuelle Rechtslage zur W-Besoldung letztlich als verfassungskonform einstuft, können der Entscheidung mit größter Sicherheit Leitlinien für eine amtsangemessene Alimentation entnommen werden, deren Aussagekraft ziemlich sicher auch über das hinausgehen wird, was zur Höhe und Struktur der Alimentation in bisherigen Verfahren ausgeführt wurde.

Zulage bei höherwertigem Amt

Ebenfalls zum Themenkreis der Besoldung gehört eine weitere Entscheidung, die in diesem Jahr ergangen ist.

Das Bundesverwaltungsgericht in Leipzig hat mit Urteil vom 28. April 2011 entschieden, dass einem Beamten, dem die Aufgaben eines unbesetzten höherwertigen Amtes vertretungsweise übertragen werden, eine Zulage nach § 46 Abs. 1 Satz 1 des Bundesbesoldungsgesetzes auch für den Fall zu zahlen ist, dass die Übertragung auf Dauer angelegt wurde. Werden die Aufgaben eines höherwertigen Amtes länger als 18 Monate vorübergehend vertretungsweise übertragen oder für einen Zeitraum, dessen Ende nicht feststeht, dann ist die Zulage zu gewähren, wenn die laufbahnrechtlichen Voraussetzungen erfüllt sind, der Beamte oder die Beamtin also die erforderliche Beförderungsreife besitzt und die haushaltsrechtlichen Voraussetzungen für die Übertragung des Amtes vorliegen. Der letzte Punkt ist dabei nicht unproblematisch, da aus der Entscheidung nicht deutlich wird, was genau unter den haushaltsrechtlichen Voraussetzungen zu verstehen ist. Die Zulage soll aber nach der Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts in jedem Fall aus bereitstehenden Haushaltsmitteln bestritten werden, was jedoch bei einer Zulage, die ihre Wurzeln in einer gesetzlichen Regelung hat, systemwidrig wäre. In einer älteren Entscheidung vom 28. April 2005 hatte das Bundesverwaltungsgericht ausgeführt, dass

Voraussetzung für die Zulage u. a. auch sei, dass der Beamte nach Haushaltsrecht befördert werden kann, also eine freie Planstelle vorhanden ist. Dann würde die Regelung über die Zulage jedoch in den meisten Fällen leer laufen und wäre ein reines Placebo. Wann kann ein Beamter denn schon einmal eindeutig darlegen, dass eine Beförderung genau für seine Beförderung haushaltstechnisch zu Verfügung stünde? In den großen staatlichen Verwaltungen fast nie. Praktische Folgen des Urteils aus diesem Jahr müssen sich in jedem Fall erst noch erweisen.

Streikrecht für Beamte

Das Verwaltungsgericht Düsseldorf hat – in der Folge einer Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte (EGMR) vom 21. April 2009 zu einem Verfahren gegen die Türkei – mit seiner Entscheidung vom 15. Dezember 2010 bereits vor einem Jahr erheblichen Wirbel um das Streikrecht für Beamte verursacht. Das Verwaltungsgericht hatte in dieser Entscheidung im Kern den Standpunkt vertreten, dass der Streik eines Beamten zwar auch unter Art. 11 der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK) ein Dienstvergehen bleibt, da das Streikverbot aus dem Grundgesetz folgt und dieses über die Konvention nicht geändert werden kann. Wegen einem Verstoß gegen das Streikverbot dürfe jedoch keine Disziplinarmaßnahme erlassen werden, denn die Disziplinarmaßnahme müsse sich als unterverfassungsrechtliche Norm an der Konvention messen lassen. Art. 11 EMRK gebe zwar die Möglichkeit, das grundsätzlich verbürgte Recht, Gewerkschaften zu gründen und ihnen beizutreten, einzuschränken, Lehrer würden jedoch nicht zu dem Personenkreis gehören, der einer solchen Ausnahmeregelung unterworfen werden dürfte. Auf das Positionspapier der AhD zum Streikrecht für Beamte, das nach der Entscheidung des EGMR erstellt wurde, darf ich verweisen. Es ist ab Seite 20 abgedruckt. Bis heute sind wir davon überzeugt, dass zu diesem Thema noch nicht das letzte Wort gesprochen ist.

An dieser Überzeugung ändern auch zwei Urteile des **Verwaltungsgerichts Kassel** vom 27. Juli 2011 nichts. Das Gericht hat in diesen Urteilen ausgeführt, dass auch Beamten ein Streikrecht nach Art. 9 GG zustehen könne, wenn diese nicht hoheitlich tätig sind. Ein undifferenziertes Streikverbot für Beamte verstoße gegen die EMRK. Durch die Rechtsprechung des EGMR und dessen verbindliche Auslegung von Art. 11 EMRK hätten sich die hergebrachten Grundsätze aus Art. 33 Abs. 5 GG verändert. Über diese veränderte Auslegung stünde nun allen nicht hoheitlich tätigen Beamten ein Streikrecht zu. Wie das Gericht rechtstechnisch dazu kommt, dass die auf einfachgesetzlicher Ebene wirkende Konvention den Inhalt des Grundgesetzes ändert, bleibt in der Entscheidung offen. Die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zu Art. 33 GG gibt den Inhalt der Verfassung wieder, der nur über eine Verfassungsänderung verändert werden kann und nicht durch einfachgesetzliche Normen. Das Verwaltungsgericht stützt seine Argumentation darauf, dass im Zuge der Föderalismusreform an Art. 33 Abs. 5 GG der Zusatz angefügt wurde, wonach das Recht des öffentlichen Dienstes fortzuentwickeln ist. Das Verwaltungsgericht beachtet dabei jedoch nicht die Aussage des Bundesverfassungsgerichts, dass diese Fortentwicklung im Rahmen der hergebrachten Grundsätze zu geschehen hat und Art. 33 Abs. 5 GG auch in seiner aktuellen Fassung nicht die hergebrachten Grundsätze selbst für eine einfachgesetzliche Fortentwicklung öffnet.

Das **Verwaltungsgericht Osnabrück** hat am 19. August 2011 anders als das Verwaltungsgericht in Kassel ganz im herkömmlichen Sinn entschieden und festgestellt, dass eine funktionsorientierte Differenzierung unter der Geltung von Art. 33 Abs. 5 GG nicht möglich ist und es somit beim allgemeinen Streikverbot trotz der EMRK bleibt. Es betont zudem, dass ein Streikrecht ohnehin weder aus der EMRK noch aus anderen völkerrechtlichen Über-

einkommen oder sonstigem europäischen Recht abgeleitet werden könne.

Wir werden zum Streikrecht für Beamte letztlich erst durch eine höchstrichterliche Entscheidung oder sogar eine Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts Klarheit bekommen. Rechtlich überzeugen die bisher ergangenen Entscheidungen argumentativ nicht, die ein Streikrecht für Beamte bereits als geltendes Recht behandeln. Andererseits führen wir auch innerstaatlich bereits lange eine intensive Diskussion darüber, wie der Vorbehalt aus Art. 33 Abs. 4 GG zu leben ist, der festlegt, dass die Ausübung hoheitlicher Befugnisse als ständige Aufgabe in der Regel Beamten zu übertragen ist. Insbesondere auch im kommunalen Bereich werden Stellen in der Verwaltung verbreitet und undifferenziert sowohl für Beschäftigte als auch für Beamte ausgeschrieben. Die unbeanstandete Praxis in den Ländern in den Lehrerberufen ist bunt und wechselhaft. Soweit Länder in der Vergangenheit die Grundsatzentscheidung getroffen haben, keine Lehrer ins Beamtenverhältnis zu übernehmen, kann auch nicht mehr die Rede davon sein, dass man lediglich eine Ausnahme von der Regel aus Art. 33 Abs. 4 GG gelebt hat. Hier wurde die Ausnahme zum Grundsatz und genau das untersagt Art. 33 Abs. 4 GG – wenn die Tätigkeit des Lehrers hoheitlich im Sinn von Art. 33 Abs. 2 GG ist. Andererseits knüpft Art. 33 Abs. 5 GG konsequent an den Status des Beamten an und erlaubt keine Relativierung der damit verbundenen Rechte und Pflichten im Lichte des Abs. 4 GG.

Altersgrenze

Der **Bund** und überwiegend auch die Länder haben den Eintritt in den Ruhestand mit 67 Jahren in der Zeitschiene des Rentenrechts bereits umgesetzt, d.h. der Jahrgang 1964 wird der erste Jahrgang sein, der überhaupt nicht mehr von der Staffelung aus der Übergangsregelung profitiert.

Sachsen hat ein Gesetz zur Anhebung der Altersgrenze auf 67 Jahre vorgelegt. Vorgesehen ist hier zudem eine Verlängerungsmöglichkeit bis 70 bei Vorliegen eines dringenden dienstlichen Bedürfnisses. Ebenso geht **Thüringen** vor. Auch hier kann die Altersgrenze bis maximal zum 70. Lebensjahr hinausgeschoben werden, wenn dringende dienstliche Belange die Fortführung erfordern. Aus **Sachsen** ist zudem von einem Stellenabbaubegleitgesetz zu berichten. Der Gesetzentwurf sieht für eine begrenzte Zeit die Möglichkeit des Vorruhestands vor. Politischer Hintergrund für diesen Weg ist, dass man die abzubauenen Stellen auch frei bekommen will und Versorgungsbezüge für den Dienstherrn preiswerter sind als die Bezüge aktiver Beamtinnen und Beamten. Eine solche Argumentation könnte man erst bewerten, wenn man belastbare Informationen zum Stellenabbau hätte und nicht nur politische Aussagen.

Schleswig-Holstein hat im Zuge der Anhebung der Altersgrenze auf 67 die Altersteilzeit entfristet und – natürlich mit Abschlägen – einen Antragsruhestand ab 60 für Beamte eröffnet, die in Verwaltungsbereichen beschäftigt sind, in denen Personalüberhang besteht. Ein Hinausschieben des Ruhestandes bis 70 ist auch in Schleswig-Holstein möglich. In **Hessen** ist ein Stellenabbaubegleitgesetz mit vorgezogenem Ruhestand in Arbeit.

In **Brandenburg** gibt es über ein Eckpunktepapier des Innenministeriums Vorbereitungen zur Anhebung der Altersgrenze auf 67. Inhaltlich geht dieser Weg aber bereits auf eine entsprechende Vereinbarung im Koalitionsvertrag aus dem Jahr 2009 zurück. Diskutiert wird in Brandenburg auch, die neue Altersgrenze schon bis zum Jahr 2019 und damit schneller als im Bund zu erreichen.

Rheinland-Pfalz hat die Lebensarbeitszeit noch nicht angehoben, ein Hinausschieben des Ruhestandes ist derzeit bis zum 68. Lebensjahr möglich. Ebenso ist die Situation aktuell noch

im Saarland. Hier ist über die Anpassung an das Statusgesetz des Bundes hinaus beamtenrechtlich ohnehin noch nichts geschehen. Auch in Sachsen-Anhalt liegt die Altersgrenze noch bei 65 Jahren mit der Verlängerungsmöglichkeit bis 68, obwohl – anders als im Saarland – die Dienstrechtsreform in Anlehnung an die Küstenländer ansonsten abgeschlossen ist.

Bremen arbeitet an einem Gesetz zur Anhebung der Altersgrenze auf 67. Man plant zudem, einen Nachhaltigkeitsfaktor in die Erhöhung der Altersgrenze einzubauen.

Niedersachsen plant, einen Korridor zwischen dem 60. bis zum 70. Lebensjahr für den Eintritt in den Ruhestand einzuführen, wobei einer Verlängerung der aktiven Zeit über die gesetzliche Altersgrenze hinaus dienstliche Interessen nicht entgegenstehen dürfen. Abschläge in Höhe von 2,5 % für jedes Jahr wird es dabei für diejenigen geben, die vor dem 67. Lebensjahr in Ruhestand gehen. Bei Eintritt in den Ruhestand nach der gesetzlichen Altersgrenze soll es in der Verlängerungszeit einen Besoldungszuschlag von 8 % im Monat geben, der allerdings nicht ruhegehaltfähig ist. Auch ein Gesetzentwurf zur Portabilität der Altersversorgung liegt derzeit dem Landtag in Hannover vor.

Altersdiskriminierung

Kurz eingehen möchte ich bei diesem Thema auf drei jüngere Entscheidungen zur Altersdiskriminierung. Alle drei Entscheidungen stammen vom Europäischen Gerichtshof (EuGH).

In seiner Entscheidung vom 11. September 2011 stellt der EuGH fest, dass reine Lebensalterstufen in der Besoldung oder im Tarifsysteem gegen die im Jahr 2000 erlassene Richtlinie 2000/78 verstoßen, die in Deutschland über das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) umgesetzt ist. Ein auf Berufserfahrung gestütztes System sei jedoch keine Altersdiskriminierung. In Deutschland sind die Tarifverträge inzwischen ohnehin auf Erfahrungsstufen um-

gestellt. Im Besoldungsrecht müssten die alten, an das Lebensalter anknüpfenden Dienstalterstufen eigentlich inzwischen auch in den Ländern flächendeckend umgestellt sein.

Die beiden anderen Entscheidungen des EuGH beziehen sich auf Altersgrenzen. Im einen Fall wollten zwei Staatsanwälte über den gesetzlichen Ruhestand hinaus arbeiten.

Im anderen Fall hatten zwei Piloten ihre Weiterbeschäftigung über das 60. Lebensjahr hinaus verlangt. Für die vorliegend umstrittenen Lebensjahre zwischen 60 und 65 darf nach internationalem Recht ein Pilot von seiner Flugzeugführerlizenz weiter Gebrauch machen, wenn er nicht allein fliegt und die Besatzung mindestens aus zwei Personen besteht, von denen eine jünger als 60 Jahre ist. Nach deutschem Recht kann er von seiner Lizenz uneingeschränkt Gebrauch machen, wenn es sich um einen Inlandsflug handelt. Der EuGH hatte in diesem rechtlichen Rahmen die tarifvertragliche Regelung zu bewerten, die eine Altersgrenze von 60 Jahren vorsieht.

Die gesetzliche Altersgrenze von 65 hat der EuGH in allen Entscheidungen anerkannt und darauf verwiesen, dass auch eine starre Altersgrenze erlaubt ist, um etwa eine ausgewogene Altersstruktur im Personalkörper zu schaffen, die Einstellung Jüngerer zu fördern oder um regelmäßigen Streit um die individuell richtige Altersgrenze zu vermeiden. Für die Rechtfertigung der gewählten Altersgrenze genüge eine plausibel dargestellte Zweck-Mittel-Relation. Der EuGH betont zudem, dass die Bewertung der Angemessenheit und Erforderlichkeit dieser Grenze im Übrigen den nationalen Gerichten obliegt.

Im Fall der tariflichen Altersgrenze für Piloten fehlt es nach Ansicht des Gerichts dagegen angesichts der nationalen und internationalen Rechtslage gerade an einer plausiblen Zweck-Mittel-Relation für die tarifvertragliche Altersgrenze mit 60 Jahren.

Weitere interessante Entwicklungen und Einzelthemen

- Der Bund hat für seinen Zuständigkeitsbereich ein **Fachkräftegewinnungsgesetz** beschlossen. Kern des Gesetzes ist ein Personalgewinnungszuschlag bei Einstellung. Der Zuschlag kann für bis zu 48 Monate mit einmaliger Verlängerungsmöglichkeit um den gleichen Zeitraum gewährt werden oder als Zulage für 72 Monate ohne Verlängerungsmöglichkeit. In der Höhe darf er maximal 20 % der Stufe 1 bei Ämtern der Besoldungsordnung A, R1 und R2 betragen, bei Ämtern der Besoldung B oder ab R 3 15 % des Grundgehalts. Zudem ermöglicht das Gesetz eine abschmelzende Ausgleichszulage bei Besoldungsverlusten, wenn eine Beamtin oder ein Beamter von einem Land zum Bund wechselt und sich dabei in der Besoldungshöhe verschlechtert. Pferdefuß der Regelung aus Sicht der Verwaltung ist, dass der Zuschlag innenfinanziert werden muss. Dementsprechend kommt der Gesetzesentwurf in der Rubrik „Finanzielle Auswirkungen auf die öffentlichen Haushalte“ zu dem Ergebnis: „Diese Mehrausgaben werden innerhalb der Einzelpläne erwirtschaftet und belasten den Bundeshaushalt daher nicht zusätzlich“.

Verbesserungen enthält das Gesetz auch bei der Anerkennung von Betreuungs- und Pflegeleistungen. Sie können nun als Erfahrung berücksichtigt werden, auch wenn sie vor der Einstellung in den öffentlichen Dienst erbracht wurden. Eine Evaluation des Gesetzes ist für Ende 2016 vorgesehen.

- Der Bund will weitere **10.000 bis 15.000 Stellen** bis 2014 **abbauen**. Der dbb-Vorsitzende Heesen erläuterte auf der Jahrestagung des dbb 2011 zu diesem Ziel, dass der Personalstand im öffentlichen Dienst seit 1993 – ohne Berücksichtigung von Bahn und Post – von 5,3 Mio. auf 3,6 Mio. reduziert worden sei. Interessant waren in diesem Zusammenhang auch die Ausführungen Heesens, dass in Deutschland gerade einmal 12,6 % aller

Beschäftigten im öffentlichen Dienst arbeiten, während dieser Anteil in den USA bei 16,3 % liege, in Großbritannien bei 21,3 %, in Frankreich bei 24,1 % und in Schweden bei 30,7 %. Ebenso werde in Deutschland 7,4 % des Bruttoinlandprodukts für das Einkommen der Staatsbediensteten ausgegeben, in Großbritannien 12,0 %, in Frankreich 13,2 % und in Schweden 15,5 %.

- **Rheinland-Pfalz** will die Versorgungsrücklage i.H.v. 350 Mio. € auflösen. Es ist nicht das erste Land, das auf die Idee kommt oder mit ihr spielt, die Versorgungsrücklage nach Kassenlage aufzulösen oder die Zuführung in sie auszusetzen. **Thüringen** etwa hat die Zuführung zum Pensionsfond für 2011 und 2012 ausgesetzt.
- **Thüringen** und **Bayern** reduzieren die Arbeitszeit für ihre Beamtinnen und Beamten. Thüringen ist bereits im August von der 42-Stunden-Woche wieder zur 40-Stundenwoche zurückgekehrt, ein Schritt, den auch Bayern bereits beschlossen hat. **Bayern** vollzieht die Reduzierung in zwei Schritten in den Jahren 2012 und 2013.
- Der Bund lehnt derzeit weiterhin strikt eine **Mitnahme der Versorgung** beim Ausscheiden aus dem Beamtenverhältnis ab. Auf der Jahrestagung des dbb am 10. Januar 2011 stellte der damalige Bundesinnenminister de Maizière die rhetorisch die Fragen in den Raum, warum es der Dienstherr einem Beamten erleichtern solle, den Dienst zu quittieren und warum der Dienstherr den gut ausgebildeten und hoch qualifizierten Beamten bei ihrem Weggang auch noch Versorgungsanwartschaften mitgeben solle? Geradezu unlogisch wäre es aus Sicht des Dienstherrn, so de Maizière, die letzte Bindekraft durch die Beamtenversorgung aufzuheben.

Bleibt abzuwarten, wie Bund und Länder künftig die auf der Jahrestagung des dbb beschworene

Bindekraft der Versorgung künftig behandeln. Baden-Württemberg hat eine Mitnahmemöglichkeit der Versorgungsansprüche eingeführt, Niedersachsen denkt konkret darüber nach, eine entsprechende Regelung zu schaffen. Die Praxis in diesen Ländern wird zeigen, welche Folgen solche Regelungen dann letztlich tatsächlich haben.

- Den aktuellen **Wettbewerb zwischen den Ländern** beim Beamtenrecht mit seiner Konsequenz, dass sich die verschiedenen Rechtssphären in Bund und Ländern zur gleichen Materie immer weiter auseinander entwickeln, sieht der Bund derzeit grundsätzlich positiv.
- Die **Gleichstellung von eingetragenen Lebenspartnerschaften** mit verheirateten Paaren bei Besoldung, Versorgung und Beihilfe ist inzwischen im Bund und in allen Ländern umgesetzt, bei den Reise- und Umzugskosten, beim Sonderurlaub und im Laufbahnrecht sind zwei Länder mit der Umsetzung noch nicht ganz fertig.
- Absenkungen bei der **Eingangsbesoldung** gibt es z. B. in Bayern, Baden-Württemberg, Saarland und Rheinland-Pfalz.
- Gesonderte **Sparbeschlüsse** zum öffentlichen Dienst mit Stellenabbau, Aussetzung von Leistungselementen in der Bezahlung, (verlängerten) Wiederbesetzungssperren und Absenkungen im Bereich der Eingangsbesoldung gab es etwa im Bund, in Hamburg, in Bayern, in Baden-Württemberg diskutiert man ein solches Konzept gerade. In Bayern geht man dabei von einem Einsparvolumen in der Größenordnung von 500 Mio. € im Personalbereich aus, in Baden-Württemberg strebt man einen Einsparungsbeitrag des öffentlichen Dienstes in Höhe von 380 Mio. € an. **Bremen** hat im Koalitionsvertrag vorgesehen, die Jubiläumszuwendung zu streichen. Außerdem sieht der Koalitionsvertrag vor, dass die Personalkosten konstant bleiben, etwaige Steigerungen

bei der Bezahlung müssten durch Einsparungen gegenfinanziert werden. (Auch) dazu sollen 200 Stellen pro Jahr bis zur nächsten Wahl eingespart werden. Vorgabe dabei ist, dass der Stellenabbau vor allem dort vorzunehmen ist, wo der Service für den Bürger möglichst wenig berührt wird. In den Leitlinien zur Personalpolitik heißt es im Koalitionsvertrag zudem wörtlich: „Es wird zunehmend darauf zu achten sein, dass jungen Menschen mit niedrigeren Bildungsabschlüssen der Zugang zur Ausbildung mit der Perspektive einer späteren Beschäftigung im öffentlichen Dienst ermöglicht wird“. Dieser Satz steht für sich selbst. Berlin will nach seinem Sanierungsprogramm 2012 bis 2016 in diesem Zeitraum seinen Personalbestand von derzeit 105.800 Vollzeitäquivalenten auf 100.000 Vollzeitäquivalente reduzieren.

- Wie es in **Hessen** mit der Reform des Beamtenrechts weiter geht, ist noch unklar, insbesondere ist noch nicht bekannt, was aus den Vorschlägen der Mediatorengruppe zur Dienstrechtsreform wird.
- Die **Mindestdauer der Referendarzeit** hat Sachsen auf 1 Jahr verkürzt und dies vor allem mit Blick auf den Bereich der Lehrer. Da hier die Personalkörper zu überaltern drohen, werden nun mehr Referendare eingestellt bei gleichem Haushaltsvolumen. Auch so kann man transparent Qualität durch Quantität ersetzen.
- In der Dienstrechtsreform hat sich Sachsen dafür entschieden, den **Vorrang der Regelbewerber** vor anderen Bewerbern beizubehalten, der Landespersonalausschuss bleibt bestehen und seine Zuständigkeit vor allem für Sprungbeförderungen und die Einstellung anderer Bewerber bleibt erhalten.
- Schleswig-Holstein hat die Jubiläumszuwendung gestrichen und die Besoldung für künftige Staatssekretäre von B 10 auf B 9 abgesenkt.

- Die allbekannte rot-grüne Absicht, eine Bürgerversicherung einzuführen, wird durch einen besonderen Prüfauftrag unterstrichen, den die neu gewählte Landesregierung in Baden-Württemberg gegeben hat. Geprüft werden soll, ob Beamte ein Wahlrecht zwischen Beihilfe und gesetzlicher Krankenversicherung erhalten sollen. Immerhin enthält der Koalitionsvertrag wenigstens auch ein ausdrückliches Bekenntnis zum Berufsbeamtentum im hoheitlichen Bereich. Was genau die Koalitionspartner jedoch als hoheitlichen Bereich verstehen wollen, sagt der Koalitionsvertrag nicht.

AhD-Forum am 8. November 2011 in Berlin

Ihr jährliches Themenforum in Berlin veranstaltete die Arbeitsgemeinschaft höherer Dienst (AhD) am 8. November 2011 in der Vertretung des Landes Nordrhein-Westfalen beim Bund in Berlin. Das Forum stand 2011 unter dem Titel „Die demographische Entwicklung in der Bundesrepublik Deutschland und ihre Auswirkungen auf den öffentlichen Dienst, insbesondere den höheren Dienst“. Neben seiner grundsätzlichen Brisanz hat das Thema zum Veranstaltungstermin noch eine zusätzliche aktuelle Bedeutung erlangt, weil wenige Tage vor der Veranstaltung am 26. Oktober 2011 Bundesinnenminister Dr. Friedrich im Kabinett den Demografiebericht der Bundesregierung vorgelegt hat. Aus ihm geht u. a. hervor, dass nach den Modellberechnungen des Statistischen Bundesamtes die Bevölkerung in Deutschland von heute 81,7 Mio. je nach Szenario auf 65 bis 70 Mio. zurück gehen wird, wenn sich nicht Entwicklungen einstellen, die derzeit nicht vorhergesehen werden können. Die Veränderungen in der Bevölkerungszahl sind dabei in den einzelnen Bundesländern sehr unterschiedlich. Rechnet der Bericht für Sachsen-Anhalt mit einem Bevölkerungsrückgang von 42 % bis zum Jahr 2060 und für Thüringen mit einem Rückgang von 41 %, so geht er für den gleichen Zeitraum etwa für Hamburg von einem Rückgang von 6 %, für Bayern von 15 %, für Baden-Württemberg von 16 % aus.

Der Bericht nennt zudem konkrete Zahlen zum Altersaufbau unserer Gesellschaft im Jahr 2060. Besteht die Bevölkerung mit jeweils einem Fünftel heute noch zu gleichen Teilen aus Kindern, jungen Menschen unter 20 Jahren und aus 65-jährigen und Älteren, werden im Jahr 2060 34 % der Bevölkerung mindestens 65 Jahre alt sein. Zielsetzung der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik muss es nach dem Bericht deshalb künftig sein, weitere Beschäftigungspotentiale zu mobilisieren, altersgerechte Arbeitsbedingungen zu schaffen sowie eine bessere Qualifikation und Weiterbildung der Arbeitskräfte zu sichern. Ihre konkrete Demografie-strategie will die Bundesregierung in der ersten Jahreshälfte 2012 aus dem Bericht ableiten.

Auf die Zahl der Erwerbstätigen schlägt diese Entwicklung natürlich auch durch. Leben heute in Deutschland knapp 50 Mio. Menschen im erwerbstätigen Alter, das für die Statistik in der Spanne von 20 bis 64 Jahre betrachtet wird, wird diese Zahl im Jahr 2030 noch etwa 42 Mio. betragen, 2060 schließlich noch 33 Mio. Selbst bei einem jährlichen positiven Wanderungssaldo von 200.000 Menschen würde sich diese Zahl in 2060 nur auf 36 Mio. erhöhen.

Den Impulsvortrag auf dem AhD-Forum hielt Frau Staatssekretärin Rogall-Grothe. An der anschließenden moderierten Podiumsdiskussion nahmen zudem Dr. Stefan Ruppert MdB, FDP-Fraktion im Deutschen Bundestag, Prof. Dr. Tilmann Mayer, Vorsitzender der Deutschen Gesellschaft für Demographie e. V., Institut für Politische Wissenschaft und Soziologie der Rheinischen Friedrich-Wilhelm-Universität Bonn sowie Prof. Dr. Reinhold Sackmann, Institut für Soziologie an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, teil.

Frau Rogall-Grothe strich in ihrem Vortrag insbesondere heraus, dass wir nicht umhin kämen dafür zu sorgen, dass die Menschen länger als bisher im Erwerbsleben bleiben. Sie legte dar, dass zum Stichtag Ende Juni 2010 die

Bundesverwaltung etwas mehr als 450.000 Beschäftigte hatte, gegliedert in etwa 270.000 Soldaten, 130.000 Beamte und 140.000 Beschäftigte. Im höheren Dienst beschäftigt waren davon (ohne Soldaten) 27.311 Personen. Der Bund geht davon aus, dass sein Personal außerhalb der Bundeswehr bis 2025 von 270.000 auf 205.000 Beamte und Beschäftigte zurückgehen wird. Frau Regall-Grothe hob aber auch hervor, dass man beobachten muss, welche Auswirkungen der demographische Wandel und der damit verbundene Bevölkerungsrückgang auf den Personalbedarf des Bundes haben wird. Diese Frage könne man aber derzeit noch nicht beantworten, aber etwa die Aufgaben der Einwohnermeldeämter, Sozialämter oder Finanzämter könnten sich mit einem Bevölkerungsrückgang und einem Rückgang der Erwerbsbevölkerung eventuell quantitativ und qualitativ merklich verändern. Bei den Ministerialverwaltungen ist eher damit zu rechnen, dass sich die Veränderungen in der Bevölkerungsgröße und -struktur quantitativ nicht so stark auswirken.

Für den Kampf um junge Arbeitskräfte wird es zu einer stärkeren Konkurrenz zwischen öffentlichem Dienst und privater Wirtschaft kommen. Frau Rogall-Grothe setzt für den öffentlichen Dienst darauf, dass Geld nicht das einzige Kriterium bei der Wahl eines Arbeitgebers sein wird. Die Attraktivität des öffentlichen Dienstes wird deshalb künftig noch offensiver darzustellen sein und gerade bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine Rolle spielen. Auch die Integration von Zuwanderern und ihrer nachfolgenden Generationen wird eine Aufgabe sein, der wir uns künftig vermehrt und offensiver annehmen müssen.

Die anschließende Podiumsdiskussion verlief lebhaft und zeigte, dass man sich zwar über die Dringlichkeit des Themas auf dem Podium einig war, die Schritte, die dazu erforderlich sind, jedoch durchaus unterschiedlich gesehen wurden. Vor allem die konkrete Wirkung einzelner Maßnahmen wurde heftig diskutiert.

Wir werden mit Interesse verfolgen, welche Maßnahmen die Bundesregierung in ihrer Demografiestrategie aufgreifen wird. Wer den Demografiebericht im Internet sucht, der sollte den Weg über eine bekannte Suchmaschine wählen, der vollständige und direkte Link auf die entsprechende Seite des Innenministeriums ist unendlich lang und der Weg, den Bericht über die Seite des BMI zu finden, ist m.E. nicht unbedingt selbsterklärend.

Das Positionspapier der AhD zur demografischen Entwicklung in der Bundesrepublik und deren Auswirkungen auf den öffentlichen Dienst, insbesondere den höheren Dienst, haben wir ab Seite 22 abgedruckt.

Deutscher Führungskräfteverband / ULA

Aus dem Deutschen Führungskräfteverband darf ich auf den Beitrag des Verbandes auf Seite 26 dieses Heftes verweisen. In den ersten Monaten meiner neuen Tätigkeit habe ich viele Gespräche mit Abgeordneten geführt und mit zahlreichen Vertretern aus Organisationen im politischen Berlin. Inhaltlich waren die Schwerpunkte dieser Gespräche immer unterschiedlich und orientierten sich natürlich auch stark am jeweiligen Gesprächspartner, aber entsprechend dem Grundverständnis des Führungskräfteverbandes konnten wir die Rolle der Führungskräfte in jeder Organisation ansprechen und betonen. Dabei konnten wir auch immer darauf hinweisen, dass die Führungskräfte im öffentlichen Dienst die gleiche zentrale Rolle spielen wie in der Wirtschaft. Auch Themen wie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gerade auch in Führungspositionen oder die Bedeutung von Fortbildung auch für Führungskräfte berühren die Wirtschaft und den öffentlichen Dienst in gleichem Maße.

Das „Selbstverständnis des Deutschen Führungskräfteverbandes ULA“ können Sie über www.deutscher-fuehrungskraefteverband.de unter der Rubrik „Wir über uns“ finden.

Über die gleiche Startseite und die beiden Navigationspunkte „Veröffentlichungen“ und „Broschüren“ können Sie auf das „**Positionspapier zur Steuerpolitik**“ des Verbandes zugreifen. Es wurde am 28. September 2011 in Berlin vorgestellt. Das Papier fordert u. a. einfachere Steuergesetze, mehr Kontinuität in der Steuergesetzgebung, eine Steuerentlastung junger Leistungsträger und Bezieher mittlerer Einkommen, eine konsequente Prüfung aller Subventionen sowie die Finanzverwaltung bundeseinheitlich mit den gleichen Computersystemen und einheitlichen Formularen auszustatten.

Nach Redaktionsschluss dieser Zeitschrift wird am 8. Dezember in Berlin das „**Thesepapier zur Bildungspolitik 2011 / 2012**“ des Aktionskreis Leistungsträger vorgestellt. Nach dem Termin wird das Papier unverzüglich ebenfalls über den Internetauftritt des Führungskräfteverbandes abrufbar sein. Zentrales Anliegen des Papiers ist es ins Bewusstsein zu rufen, dass wir mehr in Bildung investieren müssen und dass Bildungspolitik in der politischen und gesellschaftlichen Diskussion die gleiche Aufmerksamkeit gewidmet werden muss wie der Gesundheits- oder Rentenpolitik.

Es wird herausgestrichen, dass es unter keinen Umständen (weiter) zu einer Bildungspolitik nach Kassenlage kommen darf, sondern dass sich Bildungspolitik in erster Linie an den zukünftigen Bedürfnissen unserer rohstoffarmen Gesellschaft richten muss. In unserem Bildungssystem müssen die Zusammenhänge von Wirtschaft, Ökologie und Technik vermittelt werden, aber auch ein breiter Kanon z. B. aus Fremdsprachen, musischen und sozialwissenschaftlichen Fächern, Geschichte und Religion ist essentiell für eine stabile und faire Gesellschaft.

Eine Forderung des Papiers sind auch durchlässige Schulen, um das Potential, das in der Bevölkerung steckt, optimal und leistungsgerecht entwickeln zu können und in Verbindung damit sieht das Thesepapier auch seine

Forderung nach einer Konzeption zu lebenslangem Lernen.

Am 22. November durfte ich für den Führungskräfteverband den Beitritt zur **Charta der Vielfalt** unterzeichnen, die wir in diesem Heft auf Seite 29 abgedruckt haben. Die Charta der Vielfalt ist eine Unternehmensinitiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen, Schirmherrin der Charta ist Bundeskanzlerin Angela Merkel. Ziel der Initiative ist es Organisationen in ihrem Bemühen zu stärken, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Wertschätzung erfahren, unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität. Die Charta begleitet und fördert damit die identischen Ziele aus Art. 3 Abs. 3 GG bei deren Implementierung in unsere Gesellschaft.

Weiter Einzelheiten zur Charta der Vielfalt können Sie unter www.charta-der-vielfalt.de erfahren.

Geschäftsstelle des bvhd

Neues gibt es auch aus unserer gemeinsamen Geschäftsstelle mit dem Verband der höheren Verwaltungsbeamten in Bayern (VHBB) zu berichten. Frau Lieselotte Sölch hatte die Geschäftsstelle des Verbandes seit 2002 geführt und ist Anfang diesen Jahres in den gesetzlich vorgeschriebenen und wohlverdienten Ruhestand gegangen. Ihr Engagement für den Verband war außerordentlich groß und ihre Aufgabe in der Geschäftsstelle hat sie im wahrsten Sinn des Wortes mit ganzem Herzen wahrgenommen. Wir bedanken uns bei Frau Sölch ganz herzlich für die umsichtige und stets vorausplanende Betreuung unseres Verbandes. Wir wünschen ihr alles Gute für die Zukunft und vor allem Gesundheit.



Den sehr schönen Abschiedsaufsatz, den Frau Sölch im letzten Jahr für das Jahresheft des VHBB verfasst hat, haben wir in dieses Heft übernommen.

Anfang 2011 hat Herr Roland Hoffmann nun die Leitung der Geschäftsstelle übernommen. Herr Hoffmann hat seine neue Aufgabe mit großem Elan aufgenommen und ist nun Ihr Ansprechpartner, wenn Sie sich an unsere Geschäftsstelle wenden. Wir bedanken uns bei Herrn Hoffmann, dass er sich für uns entschieden hat und sich künftig für unseren Verband einsetzt. Wir wünschen ihm alles Gute für diese Aufgabe. Ihm zuverlässig zur Seite steht auch künftig Frau Rosalia Winklhofer.



Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,

wie Sie sehen, gehen die Themen nicht aus. Vieles wird in unserem beamtenrechtlichen Umfeld jedoch unübersichtlicher. Das Recht des öffentlichen Dienstes hat in diesem Jahr seine Dynamik in der Zersplitterung noch einmal erheblich steigern können.

Ich wünsche Ihnen ein schönes und besinnliches Weihnachtsfest und alles Gute für das kommende Jahr,

herzliche Grüße

Ihr

Persönliche Worte zum Abschied

Frau Lieselotte Sölch:
ab März 2011 im Ruhestand

Ich möchte mich an dieser Stelle von allen Mitgliedern verabschieden – die Tätigkeit im VHBB hat mir persönlich sehr zugesagt und es war und ist mir immer eine Freude, diese Aufgabe mit Schwung und Elan wahrnehmen zu können.

Herzlich bedanke ich mich und bei allen VHBB-Mitgliedern, die ich im täglichen Kontakt am Telefon oder bei den Veranstaltungen persönlich kennenlernen durfte, denn Sie alle

haben mein Leben bereichert. Und der Mailkontakt mit den Mitgliedern darf durchaus als zielführend und angenehm erwähnt werden, er verkürzt nicht nur die Arbeitsabläufe, es gibt auch manch Erheiterndes dabei – siehe „Kuriosa“ in den VHBB-Mitteilungen 2008!



Mein besonderer Dank gilt den Damen und Herren unter den Mitglieder, die im VHBB Verantwortung und Funktionen übernommen haben, im Vorstand und in anderen Gremien oder bei

besonderen Anlässen, mit denen ich laufend und in vielfältiger Weise zusammenarbeiten durfte. Sie haben mir alle immer das Gefühl vermittelt, dass ich hier „an der richtigen Stelle“ bin und dass ich all meine Talente und mein Engagement zum Wohl der Mitglieder und zum Wohl der Ziele des VHBB einbringen kann. Die Ziele des VHBB liegen mir am Herzen – auch wenn ich persönlich keine Beamtin bin noch werden kann – und ich bin stolz darauf, meine Arbeitskraft in den Dienst des VHBB gestellt zu haben.

Ein herzliches „Danke“ sage ich gerne an Frau Rosalia Winklhofer, an meine Kollegin, mit der mich eine angenehme Zusammenarbeit in freundschaftlicher Atmosphäre seit vielen Jahren verbindet.

Frau Hedwig Göhner-Pentenrieder danke ich herzlich für Ihr großzügiges Vertrauen, das sie mir stets entgegenbrachte. Die ungewöhnliche Tätigkeit für den Förderverein, Spenden zu akquirieren, hat mir viel Freude bereitet.

Ein herzliches „Danke schön“ richte ich gerne an Herrn Dr. Wolfgang Bruckmann, für dessen Verband die Geschäftsstelle alle Angelegenheiten wahrnimmt. Er hat mir vertrauensvoll die völlige Neugestaltung der Zeitschrift BVDH-Nachrichten zugetraut mir hier dabei völlig freie Hand gelassen. Meine schönste und größte Aufgabe war die Organisation der 50-Jahr-Feier des Bundesverbandes in Berlin mit der anschließenden ausführlichen Dokumentation in der Zeitschrift. Sogar die Zeitschrift sprengte mit ihrem großen Umfang den üblichen Rahmen beim Versand – die Druckerei lieferte statt der üblichen drei – manchmal vier – Europaletten Papier in diesem Falle sieben Paletten an, die umgepackt und per Post an die Mitglieder geschickt wurden.

Meinen ganz besonders herzlichen Dank spreche ich Herrn Dr. Eugen Ehmann aus, den ich die gesamte Zeit seines Vorsitzes begleiten

durfte. Noch von seinem Vorgänger, Herrn Dr. Wolfgang Kunert eingestellt, war die Zusammenarbeit von Anfang an gut und sicher und problemlos – auch die dauernde räumliche Entfernung haben wir mühelos überbrückt. Herr Dr. Ehmann war ein hervorragender Vorsitzender für den VHBB, der Vieles erreichen und manche Klippen umschiffen konnte – für mich war er der „allerbeste Chef“, der mir in meinem langen Arbeitsleben begegnet ist. Die Zusammenarbeit mit ihm war immer angenehm und sehr zielführend, anspornend – auch in den vielen Abendstunden. Und ich denke sehr gerne an die vielfältigen Aktivitäten und Aktionen zurück, die wir für den VHBB geplant und durchgeführt haben. Noch lieber erinnere ich mich so manche Überraschung, die ich für ihn vorbereiten konnte – „siehe Anlage“ – nein – siehe runder Geburtstag im Jahre 2008 ...

Ich danke dem jetzigen Vorsitzenden, Herrn Mathias Pfeil, für das Vertrauen, das er mir entgegenbringt und ich versichere ihm, dass ich meine Aufgaben im VHBB in der verbleibenden Arbeitszeit mit dem gleichen Elan und Engagement wie bisher wahrnehmen werde.

Die Zeit der „rastlosen Geschäftsstelle“ neigt sich dem Ende, ich bin gespannt, wie es weitergeht ...

Lieselotte Sölch
Leiterin der Geschäftsstelle



Arbeitsgemeinschaft höherer Dienst
53173 Bonn, Rheinallee 18
Vorsitzender: RA Dr. Michael Hartmer
Geschäftsführer: RA Ulrich Güther, MDirig a. D.

Arbeitsgemeinschaft höherer Dienst

- Arbeitsgemeinschaft der Verbände des höheren Dienstes -

Deutscher Philologenverband e. V. (DPhV)
Deutscher Hochschulverband (DHV)
Bundesverband der Verwaltungsbeamten des höheren
Dienstes in der Bundesrepublik Deutschland e.V. (BVHD)
Verein Deutscher Bibliothekare e.V. (VDB)
Bundesverband der beamteten Tierärzte e. V. (BbT)
Führungskräfteverband Telekom und Post (VTP)
Bundesverband der Lebensmittelchemiker/-innen
im öffentlichen Dienst e.V. (BLC)
Vereinigung der technischen Mitglieder des
Deutschen Patentamtes - Prüfervereinigung - e.V.
Bundesverband der Apotheker im öffentlichen Dienst e. V.
(BApÖD)
Verband Deutscher Meteorologen e.V. (VDM)

Bonn, 22. März 2011

Mindestanforderungen für den Zugang zum höheren Dienst

Die Arbeitsgemeinschaft höherer Dienst (AhD) wendet sich mit Nachdruck gegen jede Relativierung der Anforderungen an die Qualifikation für den höheren Dienst im öffentlichen Dienst von Bund und Ländern in der Bundesrepublik Deutschland.

1. Das Laufbahnrecht in Bund und Ländern für die Qualifikationen für den höheren Dienst kommt nicht zur Ruhe, seit durch die Föderalismusreform I das Laufbahnrecht in die Kompetenz der Bundesländer gegeben worden ist und der Bund nur noch die Zuständigkeit für das Laufbahnrecht der Bundesbeamten und Bundesbeamtinnen hat. Bestehende Laufbahnprinzipien werden in Frage gestellt und als unflexibel und starr, zu detailliert und insgesamt leistungsfeindlich kritisiert und diskreditiert. Angesichts der jeweiligen laufbahnrechtlichen Entwicklungen in Bund und Ländern hat sich teilweise außerdem die Nomenklatur verändert: Den Begriff „höherer Dienst“ gibt es nicht mehr durchgängig; statt dessen findet man insbesondere vorgeprägt durch gemeinschaftliche Überlegungen der norddeutschen Küstenländer Laufbahnen mit nur noch zwei Laufbahngruppen; dort ist der höhere Dienst unter dem Begriff „zweite Laufbahngruppe, zweite Einstiegsstufe“ zu finden. Im Freistaat Bayern ist im Rahmen der einheitlichen Leistungslaufbahn der höhere Dienst unter dem Begriff der „vierten Qualifikationsebene“ erfasst. Die AhD hält diese neuen Begrifflichkeiten für überflüssig. Ohne Not werden fest gefügte Bezeichnungen mit klaren Inhalten aufgegeben. Die neuen Begriffe sind sprachlich arm; sie verleiten wegen ihrer Blässe und fehlender ausreichender Konturierung zur Beliebigkeit.

Tel.: 02 28/90 26 66 6 Fax: 02 28/90 26 68 0

E-Mail: ahd@hoehererdienst.de Internet: www.hoehererdienst.de

Bank: Sparkasse KölnBonn, BLZ 370 501 98, Konto-Nr. 200 333 20

2. Der hierarchische Aufbau des öffentlichen Dienstes weist dem höheren Dienst des Berufsbeamtentums besondere fachliche und allgemein die herausgehobenen Führungsaufgaben zu, ohne die eine funktionierende öffentliche Verwaltung nicht denkbar ist. Juristen, universitär ausgebildete Lehrer, Ärzte, Apotheker, Bibliothekare, Chemiker im öffentlichen Dienst und andere vergleichbare Beamte erfüllen Aufgaben besonderer fachlicher Anforderungen; in der Verwaltungsorganisation obliegt dem höheren Dienst die Führung, Leitung der Arbeitseinheiten und die Verantwortung und Vertretung der Verwaltung gegenüber vorgesetzten Dienstbehörden, Parlamenten, Regierungen und Bürgerinnen und Bürgern sowie der Öffentlichkeit in der Gesellschaft. Kennzeichnendes Merkmal des höheren Dienstes sind wissenschaftlich fundierte Sachkunde, intellektuelle Fähigkeiten, speziell auch der Methoden zur Erkenntnis von Problemstellungen, auch solcher übergreifender Art, und die Kompetenz, komplexe sachliche Probleme im jeweiligen Einzelfall, auch soweit sie aus der laufenden Geschäftsführung herausfallen, zu lösen.
3. Die bildungspolitische Entwicklung des Bologna-Prozesses hat unmittelbare Konsequenzen für die Laufbahngrundsätze in Bund und Ländern für den gehobenen und höheren Dienst. Das gilt nicht für die weiterhin mit Staatsexamina abschließenden Disziplinen der Jurisprudenz, der Medizin und der lehrerbildenden Fächer.
4. Gesetz- und Verordnungsgeber halten bislang daran fest, dass für den höheren Dienst ein Masterabschluss im Regelfall als Mindestbedingung für den Zugang zum höheren Dienst zu fordern ist - Aufstiegs- oder Durchstiegsregelungen in den neuen Laufbahnkonstruktionen zunächst außer Betracht gelassen. Diese Grundsatzentscheidung ist zu begrüßen. Bachelorabschlüsse sind - gleichgültig an welcher Art von Hochschule sie erworben sind - nicht geeignet, um ohne zusätzliche Qualifikation den Zugang zum höheren Dienst zu eröffnen. Dies gilt generell, vor allem aber für den Bereich der nicht universitären Hochschulen.
5. Die AhD hat bereits im Jahr 2003 Leitlinien (Thesen) für die Zugangsvoraussetzungen von Fachhochschul- und Universitätsabsolventen für den gehobenen und höheren Dienst beschlossen. Schon seinerzeit hat die AhD für Sonderfälle eines Diplom-Abschlusses an Fachhochschulen mit universitärem Ergänzungsstudium oder mit anschließender Promotion, in Einzelfällen nach Maßgabe einer Prüfung durch die Einstellungsbehörde, die Zulassung für den höheren Dienst für möglich gehalten. Grundsätzlich erkennt die AhD nur Universitätsabsolventen mit einem Masterabschluss oder mit einem herkömmlichen Abschluss wie Magister, Diplom oder Staatsprüfung die Befähigung für den höheren Dienst zu; im Allgemeinen genügen Diplome oder Bachelorabschlüsse von Fachhochschulen nach den Leitlinien der AhD nicht.
6. Die AhD wendet sich mit Nachdruck dagegen, die Zugangsberechtigungen für den höheren Dienst auf Absolventen nur mit Bachelor-Abschluss von Universitäten und nicht universitären Hochschulen auszudehnen. Das schließt keinesfalls aus, über einmal erworbene Bildungsabschlüsse hinaus die Zugangsberechtigung für den höheren Dienst erwerben zu können, wenn zusätzliche Qualifikationen, Fähigkeiten und Kompetenzen erworben worden

sind, die wesensmäßig zum höheren Dienst gehören. Hochwertige berufspraktische und zusätzliche universitäre Qualifikationen können dem entsprechen, müssen es aber nicht.

7. Studierenden an Hochschulen gleich welcher Einordnung mit einem Bachelor-Abschluss den unmittelbaren Zugang zum höheren Dienst zu ermöglichen, ist nach den bisherigen Kriterien weder geboten noch sinnvoll. Der öffentliche Dienst hat Aufgaben für Bürger, Staat und Gesellschaft zu erfüllen; sein Personal hat sich nach Zahl und Qualifikation nach dem staatlichen Bedarf und nicht nach den Interessen der Bewerber zu richten. Staat und Gesellschaft ist eine Absenkung der Qualität der Angehörigen des öffentlichen Dienstes, auch im Gefolge des Bologna-Prozesses, nicht zuzumuten. Feststellungen, dass es beispielsweise wegen des Nachwuchsmangels der verstärkten Gewinnung von Bachelor-Absolventen als Nachwuchs für den höheren Dienst bedürfe, sind nicht bekannt.
8. Aus Gründen der Aufrechterhaltung der Qualität des höheren Dienstes in Bund und Ländern spricht sich die AhD deswegen gegen jede Verwässerung oder weitere Vermischung des höheren Dienstes mit den Zugangsvoraussetzungen des gehobenen Dienstes aus. Eine Zusammenführung der beiden Laufbahngruppen auch in ferner Zukunft lehnt die AhD bei der heutigen Aufgaben- und Organisationsstruktur des öffentlichen Dienstes in Bund, Ländern und Gemeinden ab, sie wäre mit dem Leistungsgrundsatz schlechthin nicht zu vereinbaren.
9. Diese Grundsätze schließen schon nach geltender, bei den einzelnen Dienstherrn durchaus unterschiedlich gestalteter Rechtslage nicht aus, dass Beamte des gehobenen Dienstes, deren Zugangsqualifikation für den öffentlichen Dienst sich auf einen Bachelor-Abschluss beschränkt, im Wege des Aufstiegs oder der Qualifikation in Ämter der nächsten Einstiegsstufe bzw. der Qualifikationsebene in den höheren Dienst wechseln. Für eine systematische Ausweitung der Zugangsberechtigungen zum höheren Dienst besteht auch deswegen kein Anlass.
10. Sollen andere Bewerber mit einem Bachelor-Abschluss unter den dafür zu beachtenden zusätzlichen, je nach Dienstherr unterschiedlichen Bedingungen (dienstliches Bedürfnis, kein Regelbewerber) für den höheren Dienst gewonnen werden, handelt es sich um Einzelfälle; für sie ist gerade keine allgemeine Regelung erforderlich. Wenn in solchen Fällen beispielsweise ein Bewerber mit herausragendem Bachelor-Abschluss nach einer fünfjährigen beruflichen Tätigkeit außerhalb des öffentlichen Dienstes, aber mit den beruflichen Anforderungen einer Tätigkeit mit wissenschaftlicher Vorbildung, also vergleichbar dem höheren Dienst, eingestellt wird, bestehen keine Bedenken, diesem den Zugang zum höheren Dienst zu eröffnen. Ein reines Bachelor-Studium, gleichgültig, ob sechs, acht oder zehn Semester, bleibt ein Bachelor-Studium. Dass eine Promotion an einer Universität nach einem Bachelor-Studium den Zugang zum höheren Dienst im Einzelfall nach Prüfung durch die Einstellungsbehörde eröffnen soll, ergibt sich schon aus einer konsequenten Weiterentwicklung der Thesen der AhD aus dem Jahr 2003.



Arbeitsgemeinschaft höherer Dienst
53173 Bonn, Rheinallee 18
Vorsitzender: RA Dr. Michael Hartmer
Geschäftsführer: RA Ulrich Güther, MDirig a. D.

Arbeitsgemeinschaft höherer Dienst

- Arbeitsgemeinschaft der Verbände des höheren Dienstes -

Deutscher Philologenverband e. V. (DPhV)
Deutscher Hochschulverband (DHV)
Bundesverband der Verwaltungsbeamten des höheren
Dienstes in der Bundesrepublik Deutschland e.V. (BVHD)
Verein Deutscher Bibliothekare e.V. (VDB)
Bundesverband der beamteten Tierärzte e. V. (BbT)
Führungskräfteverband Telekom und Post (VTP)
Bundesverband Führungskräfte Deutscher Bahnen e. V.
(BFBahnen) – ehemals VHB
Bundesverband der Lebensmittelchemiker/-innen
im öffentlichen Dienst e.V. (BLC)
Vereinigung der technischen Mitglieder des
Deutschen Patentamtes - Prüfervereinigung - e.V.
Bundesverband der Apotheker im öffentlichen Dienst e. V.
(BApÖD)
Verband Deutscher Meteorologen e.V. (VDM)

Bonn, 8. September 2010

Die Arbeitsgemeinschaft der Verbände des höheren Dienstes - Arbeitsgemeinschaft höherer Dienst (AhD) - wendet sich mit Nachdruck gegen Versuche, die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte in Straßburg für ein Streikrecht für Beamte in Deutschland auszunutzen.

Das Streikverbot für Beamte leitet sich aus den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums nach Artikel 33 Abs. 5 des Grundgesetzes (GG) ab und genießt deswegen verfassungsrechtlichen Rang. Das Streikverbot gründet sich zudem auf das in Art. 33 Abs. 4 GG ausdrücklich verankerte öffentlich-rechtliche Dienst- und Treueverhältnis als maßgebliches Charakteristikum für ein Beamtenverhältnis in Deutschland. Mit der Treuepflicht, verbunden mit der Dienstleistungspflicht des Beamten, ist ein kollektives Leistungsverweigerungsrecht als Arbeitskampfmittel zur Beeinflussung des Gesetzgebers, das Beamtenrecht in bestimmten Bereichen im Sinne kollektiver Interessen der Betroffenen und ihrer Gewerkschaften und Verbände unter Hintanstellung der Interessen von Bürgern und Bürgerinnen, Staat und Gesellschaft auszugestalten, unvereinbar.

Die vom Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte entschiedenen Vorgänge in der Türkei treffen die Ausgestaltung des Berufsbeamtentums in Deutschland nicht, schon gar nicht unter der Prämisse, dass in der Bundesrepublik Deutschland das Beamtenverhältnis für die Ausübung hoheitsrechtlicher Befugnisse als ständige Aufgabe bestimmt ist.

Tel.: 02 28/90 26 66 6 Fax: 02 28/90 26 68 0

E-Mail: ahd@hoeheredienst.de Internet: www.hoeheredienst.de

Bank: Sparkasse KölnBonn, BLZ 370 501 98, Konto-Nr. 200 333 20

Das Verbot für die Beamten, kollektive Kampfmaßnahmen zur Ausgestaltung ihrer Rechtsstellung, insbesondere auch der Besoldung zu ergreifen, hat das Bundesverfassungsgericht schon in einer sehr frühen Entscheidung vom 11. Juni 1958 - 1 BvR 1/52, 46/52 (BVerfGE 8, S 1ff, 17) judiziert; es ist in der Folgezeit durch den Gesetzgeber nicht in Frage gestellt worden. Das Streikverbot ist nicht nur ein zu berücksichtigender Grundsatz, sondern zu beachten; es hat nach Auffassung der AhD konstitutive Bedeutung für das Beamtenverhältnis.

Überlegungen von interessierter gewerkschaftlicher Seite oder politischen Parteien, das Streikverbot für Beamte zu relativieren oder gar abzuschaffen, sind nie Gesetz geworden; es gibt dafür auch heute ersichtlich keine Mehrheit in den Parlamenten oder eine breite Überzeugung in der Wählerschaft in Bund und Ländern der Bundesrepublik Deutschland.

Die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes für Menschenrechte (EGMR) in Straßburg für ein gegenteiliges Ergebnis anzuführen, geht an der Sache vorbei. Die insoweit in Bezug genommenen Entscheidungen des EGMR gründen sich auf Artikel 11 der Europäischen Konvention zum Schutz der Menschenrechte (EMRK). Danach ist in Art. 11 Abs. 1 als Menschenrecht geschützt auch das Recht einer jeden Person, zum Schutz ihrer Interessen Gewerkschaften zu gründen oder solchen beizutreten. Nach Absatz 2 des Art. 11 EMRK sind allerdings gesetzlich Einschränkungen möglich, die in einer demokratischen Gesellschaft notwendig sind für die nationale oder öffentliche Sicherheit, zur Aufrechterhaltung der Ordnung oder Verhütung von Straftaten, zum Schutz der Gesundheit und zum Schutz der Rechte und Freiheiten anderer. Art. 11 Abs. 2 Satz 2 EMRK legt weiter fest, dass die Koalitionsfreiheit nach Abs. 1 rechtmäßigen Einschränkungen der Ausübung dieser Rechte für Angehörige der Streitkräfte, der Polizei oder der Staatsverwaltung nicht entgegensteht.

Schon für das ohne ausdrückliche Einschränkung formulierte Recht der Koalitionsfreiheit in Art. 9 Abs. 3 GG ist anerkannter Rechtsgrundsatz, dass entgegenstehendes Verfassungsrecht wie das Streikverbot als hergebrachter Grundsatz des Berufsbeamtentums eine zulässige Begrenzung der Koalitionsfreiheit ist. Stärkere Rechtswirkung als Artikel 9 Abs. 3 GG kann die Europäische Konvention für Menschenrechte auch aus Gründen der unterschiedlichen Rechtsqualität nicht haben; die Europäische Menschenrechtskonvention gilt in der Bundesrepublik Deutschland nur im Range des einfachen Gesetzes als Bundesrecht. Schon deswegen können Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofes für Menschenrechte unsere nationale, verfassungsrechtlich begründete Rechtslage nicht verändern, ganz abgesehen davon, dass unsere nationale Rechtslage in den beiden entschiedenen Verfahren nicht Gegenstand der Entscheidungsfindung war, sondern Vorgänge in der Türkei.

Wer nicht bereit ist, die im Beamtenverhältnis sich aus der Treuepflicht ergebenden Pflichten zu erfüllen, wozu auch das Streikverbot und nach dem Selbstverständnis der AhD sogar ein mit der Berufung in des Beamtenverhältnis frei gewählter Streikverzicht der Beamtinnen und Beamten gehört, der kann auch nicht mit Erfolg die Rechte aus dem Beamtenverhältnis fordern. Wer das Streikrecht für Beamte will, will das Berufsbeamtentum als Institution abschaffen.



Arbeitsgemeinschaft höherer Dienst
53173 Bonn, Rheinallee 18 - 20
Vorsitzender: RA Dr. Michael Hartmer
Geschäftsführer: RA Ulrich Güther, MDirig a. D.

Arbeitsgemeinschaft höherer Dienst

- Arbeitsgemeinschaft der Verbände des höheren Dienstes

Deutscher Philologenverband e. V. (DPhV)
Deutscher Hochschulverband (DHV)
Bundesverband der Verwaltungsbeamten des höheren
Dienstes in der Bundesrepublik Deutschland e. V. (BVHI)
Verein Deutscher Bibliothekare e. V. (VDB)
Bundesverband der beamteten Tierärzte e. V. (BbT)
Führungskräfteverband Telekom und Post (VTP)
Bundesverband der Lebensmittelchemiker/-innen
im öffentlichen Dienst e. V. (BLC)
Vereinigung der technischen Mitglieder des
Deutschen Patentamtes - Prüfervereinigung - e. V.
Bundesverband der Apotheker im öffentlichen Dienst e.
(BApÖD)
Verband Deutscher Meteorologen e. V. (VDM)

Positionen

der Arbeitsgemeinschaft höherer Dienst (AhD)

zur demographischen Entwicklung in der Bundesrepublik Deutschland und deren Auswirkungen
auf den öffentlichen Dienst, insbesondere den höheren Dienst

I.

Wir werden immer älter, zugleich werden wir immer weniger – diese beiden Sätze beschreiben plastisch das herausgehobene gesellschaftliche Zukunftsthema der Bundesrepublik Deutschland. Fallende Bevölkerungszahlen gehen einher mit einer steigenden Lebenserwartung, verbunden mit verbesserten Aussichten auf Gesundheit im Alter; der Bevölkerungsanteil der Älteren steigt, der der Jüngeren geht zurück. Dies gilt unabhängig davon, dass die einzelnen Faktoren zur Berechnung und Beurteilung der Bevölkerungsentwicklung in Deutschland wie in der gesamten Welt mit mehr oder weniger großen Unsicherheiten behaftet sind.

II.

Der absehbare demographische Wandel ist bereits seit langem im Fokus der Politik. Die Bundesregierung hat auf der Kabinettklausur am 17./18. November 2009 in Meseberg beschlossen, einen innenministeriellen Ausschuss "Demographie" zur Koordinierung von Programmen und Initiativen der Bundesressorts zur Gestaltung des demographischen Wandels einzuberufen und einen Bericht der Bundesregierung zur demographischen Lage und künftigen Entwicklung des Landes vorzubereiten. Dieser Bericht ist am 26. Oktober 2011 beschlossen worden. Auf ihn wird hier bezüglich der Darstellung von Einzelheiten der demographischen Entwicklung, der

Tel.: 02 28/90 26 66 6 Fax: 02 28/90 26 68 0

E-Mail: ahd@hoehererdienst.de Internet: www.hoehererdienst.de

Bank: Sparkasse KölnBonn, BLZ 370 501 98, Konto-Nr. 200 333 20

Auswirkungen auf die Lebens- und Politikbereiche sowie bezüglich der auf Bundesebene eingeleiteten Maßnahmen verwiesen.

Der Bundesminister des Innern ist ferner durch den erwähnten Kabinettsbeschluss aus 2009 beauftragt worden, auf diesem Bericht aufbauend einen Vorschlag für eine ressortübergreifende „Demographiestrategie der Bundesregierung“ vorzulegen. Diese bleibt abzuwarten. Außerdem ist der Bundesinnenminister als Beauftragter der Bundesregierung für die neuen Bundesländer beauftragt gewesen, als Pilotprojekt einer übergreifenden Demographiestrategie ein Handlungskonzept mit den ostdeutschen Bundesländern zur Verringerung von Abwanderung und Sicherung der privaten und öffentlichen Infrastruktur in vom demographischen Wandel besonders betroffenen ländlichen Räumen bis zum Jahr 2011 zu entwickeln und abzustimmen. Als Handlungsfelder sind insbesondere benannt die Gesundheitsversorgung, wohnortnahe Bildungsangebote, Sicherung der Mobilität, leistungsfähiger Internetzugang und Stärkung der interkommunalen Zusammenarbeit. Dieses Handlungskonzept mit den ostdeutschen Bundesländern ist im Oktober 2011 veröffentlicht worden.

III.

Die AhD begrüßt die Vorlage des Berichts vom 26. Oktober 2011 als ersten größeren Schritt, um staatlicherseits die demographische Entwicklung und deren Auswirkungen in der Bundesrepublik Deutschland detailliert zu erfassen und absehbare Handlungsfelder zu identifizieren. Der Bericht der Bundesregierung erscheint als gute Grundlage, auf der bei der Lösung anstehender und zukünftiger Fragen und Probleme und zur Nutzung der Chancen aufgebaut werden kann. Angesichts der fortschreitenden, aber auch noch nicht absehbaren Entwicklung der Auswirkungen auf die staatliche Verwaltung fordert die AhD, zu Beginn einer jeden Legislaturperiode den Demographiebericht und die Demographiestrategie fortzuschreiben, um den zwischenzeitlichen Verlauf darzustellen, getroffene Maßnahmen zu bewerten, neue Handlungsbereiche festzustellen und Vorschläge für weitere Maßnahmen und Lösungen anzubieten.

Die AhD vermisst die Beteiligung der Länder und Gemeinden. Der Bericht weist selber darauf hin, dass die Länder und Gemeinden die demographische Entwicklung ihrerseits untersucht und Maßnahmen zur Steuerung ergriffen haben. Die AhD geht davon aus, dass im Rahmen der föderalen Kompetenzen und Möglichkeiten die Einbeziehung der Länder und Gemeinden im Zuge der Entwicklung einer Demographiestrategie nachgeholt wird und diese sich auch entsprechend beteiligen werden. Der Entwurf einer auf den Bund beschränkten Demographiestrategie versäumt die Chancen einer frühzeitigen Verknüpfung der Aktivitäten aller betroffenen staatlichen Ebenen. Die Auswirkungen der demographischen Entwicklung werden gerade an den Schnittstellen von Politik und Verwaltung zum Bürger spürbar werden; diese Schnittstellen liegen besonders bei den Ländern und Gemeinden. Die AhD fordert deswegen eine die staatlichen Ebenen übergreifende umfassende Demographiestrategie.

Die AhD wendet sich grundsätzlich gegen die Annahme, mit einer Verringerung der Bevölkerung in Deutschland müsse eine Verkleinerung des Personals des öffentlichen Dienstes einhergehen. Der Bericht führt zutreffend aus, dass sich das Aufgabenfeld des öffentlichen Dienstes

wandeln werde. Beleg dafür ist die Vielzahl der in den einzelnen Bundesressorts schon ergriffenen Maßnahmen, um dem demographischen Wandel gerecht zu werden. Dass sich ein Aufgabefeld und das dafür benötigte Personal staatlicherseits wegen des geringer werdenden Anteils der jüngeren Bevölkerung verringern wird, ist denkbar, wenn Verwaltungsleistungen von der Zahl der Verwaltungsfälle abhängig sind. Es gibt aber Staatsaufgaben, die unabhängig von der Zahl der Bevölkerung zu erledigen sind. Es wird außerdem damit zu rechnen sein, dass Aufgaben und Verwaltungsleistungen für den älter werdenden Teil der Bevölkerung anspruchsvoller und zunehmen werden, ferner, dass zusätzliche Bedürfnisse zu befriedigen sein werden. Jedenfalls werden staatliche Aufgaben und Leistungen in Umfang und Schwerpunkt umgeschichtet werden müssen. Das setzt voraus, dass vorher mit detaillierter Aufgabenkritik die staatlichen Aufgaben auf jeder Ebene sorgfältig definiert und die Art und Weise ihrer Erledigung festgelegt wird.

Die AhD warnt deswegen vor weiteren vorschnellen Stelleneinsparungen. Die anderweitige Verteilung der personellen Ressourcen in Anpassung an veränderte staatliche Aufgaben und Leistungen wird wie ausgeführt nicht notwendigerweise mit einer Reduzierung einhergehen. Insofern ist die Entwicklung nicht sicher abzuschätzen. Davon abgesehen unterstützt die AhD die Zielsetzung der Bundesregierung, den Weg zur Herstellung und Sicherung der Tragfähigkeit der Staatsfinanzen weiterzugehen. Ein weiterer Stellenabbau darf aber die Leistungsfähigkeit der staatlichen Verwaltungen auf allen Stufen nicht aufs Spiel setzen. Weitere Stelleneinsparungen sind auch deswegen kritisch zu sehen, weil sie im Ergebnis die Arbeitsbelastung der Einzelnen verdichten und zu gesundheitlichen Einschränkungen führen können; besonders aber beeinträchtigen sie die Einstellungschancen für den notwendigen Nachwuchs im öffentlichen Dienst und behindern so den Aufbau einer zukunftsfesten Personalstruktur.

Der Bericht sieht in den während der letzten zwei Jahrzehnte durchgesetzten Reformen der gesetzlichen Alterssicherungssysteme wichtige Maßnahmen zur Entlastung der Staatsfinanzen in der Zukunft. Dem ist zuzustimmen. Die AhD macht aber darauf aufmerksam, dass in der Frage der Altersgrenzen die Entwicklung nicht zufriedenstellend ist. Altersteilzeitregelungen in Bund und Ländern kurieren nur am Symptom. Die AhD erinnert an ihre Position, dass ein freiwilliger Eintritt in den Ruhestand im Rahmen eines Korridors ab dem sechzigsten bis zum achtundsechzigsten Lebensjahr den unterschiedlichen Interessen der Beamten besser Rechnung tragen würde. Eine solche Regelung empfiehlt sich gerade für die Beschäftigten des höheren Dienstes, die häufig so motiviert und leistungsfähig sind, dass sie nach Eintritt in den Ruhestand andere Beschäftigungsmöglichkeiten suchen und finden. Eine freiwillige längere Arbeitszeit ist Chance für den Einzelnen und die Gesellschaft. Ältere Beschäftigte verfügen über Erfahrung, Wissen und Kompetenzen, die es zu erhalten und zu nutzen gilt.

Gleichgewichtig sind die Chancen für Nachwuchskräfte im öffentlichen Dienst, auch für den höheren Dienst, zu fördern. Auch in Zukunft ist auf einen demographiegerechten Altersaufbau in der staatlichen Verwaltung zu achten. Deswegen legt die AhD auf Beschäftigungsbedingungen besonderes Augenmerk, die bestimmt und geeignet sind, qualifizierten Nachwuchs im Wettbewerb am Arbeitsmarkt zu gewinnen. Die Attraktivität eines Arbeitsplatzes im öffentlichen Dienst muss sich im Verhältnis der öffentlichen Arbeitgeber untereinander, aber auch gegen-

über der freien Wirtschaft bewähren. Ob sich die seit der Föderalismusreform I bei Bund und Ländern ergriffenen Maßnahmen des Beamten-, Besoldungs- und Versorgungsrechts als ausreichend erweisen werden, ist zu bezweifeln. Insofern ist die Entwicklung zu einem wirklich attraktiven Dienstrecht noch nicht abgeschlossen. Die anstehenden Änderungen zur Attraktivitätssteigerung im Besoldungsrecht im Bund - Fachkräftegewinnungsgesetz - und in einigen Ländern sind zwar zu begrüßen, aus Sicht der AhD ist aber zu befürchten, dass strukturelle Probleme der Nachwuchsgewinnung in Zukunft nicht geringer, sondern schärfer werden und deswegen die ergriffenen Instrumente bald an ihre Grenzen stoßen werden. Die AhD erinnert darüber hinaus nicht nur an die Flexibilisierung der Altersgrenzen, sondern auch an die Mitnahme der Versorgung beim Ausscheiden aus dem Beamtenverhältnis zum Wechsel in die freie Wirtschaft oder ins Ausland. Die jetzigen Regelungen in Baden-Württemberg und Bestrebungen in Niedersachsen und im Bund bieten geeignete Grundlagen, um auf diesem Feld wettbewerbsfähig zu sein.

Der öffentliche Dienst muss sich zukünftig Bewerbern aus dem Kreis der Zuwanderer weiter öffnen. Angesichts der Entwicklung der Zuwanderung liegt darin ein Potenzial, aus dem qualifizierter Nachwuchs gewonnen werden kann.

Die AhD teilt die Prognose, dass auch in der Bundesverwaltung das Durchschnittsalter der Beschäftigten im Zuge einer demographiegerechten Alterspyramide höher werden wird. Auch aus Sicht der AhD ist dies als Chance und nicht als Nachteil zu beurteilen, weil die gesammelte berufliche Erfahrung der Älteren länger der Aufgabenerfüllung dienen kann. Deswegen ist es auch wichtig, die ergriffenen Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und von altersgerechten Rahmenbedingungen für effiziente Arbeitsstrukturen weiter zu entwickeln und auszubauen.

Zur Attraktivität des öffentlichen Dienstes zählt für die AhD die Beibehaltung des Berufsbeamtentums. Besoldung und Versorgung, Gesundheitsfürsorge und andere Nebenleistungen im Beamtenverhältnis müssen den Vergleich mit den allgemeinen Bezahlungsbedingungen in der Wirtschaft im Ergebnis standhalten. Hinzu kommen die Attraktivität des Arbeitsplatzes sowie Karrierechancen. Auch deswegen unterstützt die AhD Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie, auch für Männer.

Dies gilt auch und insbesondere für den höheren Dienst. Ohne einen qualifizierten und motivierten höheren Dienst wird der öffentliche Dienst die Herausforderungen der demographischen Entwicklung an Staat und Verwaltung nicht meistern.

Deutscher Führungskräfteverband ULA wählt Dr. Wolfgang Bruckmann zum neuen Präsidenten

Am 11. Mai 2011 ist der Vorsitzende des Bundesverbandes der Verwaltungsbeamten des höheren Dienstes, Dr. Wolfgang Bruckmann (47), zum neuen Präsidenten des Deutschen Führungskräfteverbandes ULA gewählt worden. Er tritt die Nachfolge von Dr. Joachim Betz (63) an, der nach zwei Amtszeiten von 2005 bis Mai 2011 nicht mehr für das Amt kandidiert hat.

Der Deutsche Führungskräfteverband ULA ist das politische Sprachrohr aller Führungskräfte in Deutschland. Er vertritt ihre Interessen in der Arbeits-, Steuer-, Sozial- und Bildungspolitik gegenüber Regierung und Parlament sowohl in Berlin als auch in Brüssel.

Mit elf Mitgliedsverbänden und insgesamt über 50.000 Mitgliedern bildet er den größten Zusammenschluss von Führungskräften in Deutschland. Die Mitgliedsverbände bieten Führungskräften hochwertige karrierebezogene Dienstleistungen, insbesondere in Form von juristischem Service und Weiterbildungsangeboten.

Seit 2009 zählt der bvhd zu den Mitgliedsverbänden des Deutschen Führungskräfteverbandes ULA.

Das Amt des Präsidenten des Deutschen Führungskräfteverbandes ULA ist ein äußerst spannendes, so Bruckmann kurz nach seiner Wahl. „Der Verband widmet sich seit langem mit großer Sachkenntnis den Belangen der Führungskräfte. Er tut dies unter vielen Aspekten und in ganz unterschiedlichen Bereichen.“ Dies reiche von Einzelfragen des Steuerrechts über die Interessenvertretung im Unternehmen bis hin zu Grundsatzfragen der Führung, der Globalisierung und der Entwicklung der



*Der neu gewählte Präsident
Dr. Wolfgang Bruckmann.*

Europäischen Union. „Besonders wichtig ist es“, führt der neue ULA-Präsident fort, „über die Vertretung der Interessen unserer Mitglieder hinaus, Themen immer in ihrem politischen und gesellschaftlichen Zusammenhang zu sehen.“

Auch in Zukunft wird der Deutsche Führungskräfteverband ULA die Soziale Marktwirtschaft mitgestalten und Verständnis für notwendige Veränderungsprozesse vermitteln.

Dazu Bruckmann: „Die vor uns liegenden Aufgaben müssen Wirtschaft, Staat und Gesellschaft gemeinsam in die Hand nehmen.“

Am Abend der Verbandsversammlung beging der Deutsche Führungskräfteverband in einem Festakt im Auditorium der französischen Botschaft am Pariser Platz den 60. Jahrestag seiner Gründung.

Botschafter Henri Gourdot-Montagne begrüßte die Führungskräfte herzlich in seinem beeindruckenden Botschaftsgebäude.

Der neu gewählte Präsident Bruckmann warf einen Blick zurück auf die wechselvolle Geschichte der Führungskräfteverbände, die ihre Wurzeln in den 20er Jahren haben und kurze Zeit nach dem Krieg sich auf eine einheitliche politische Interessenvertretung verständigten, die im Deutschen Führungskräfteverband ULA bis heute fortbesteht.

Bruckmann bekräftigte auch den Anspruch der Führungskräfteverbände, den in den letzten 30 Jahre erkämpften Platz in den Systemen der Mitbestimmung – Meilensteine waren diesbezüglich das Mitbestimmungsgesetz von 1976 und das Sprecherausschussgesetz von 1988 – zu wahren und die besondere Rolle der Führungskräfte verantwortungsvoll wahrzunehmen.

Als Herausforderungen für die Zukunft und als Tätigkeitsschwerpunkte der Verbandsarbeit der nächsten Jahre benannte Bruckmann die Bildungspolitik, die Fortentwicklung der sozialen

Marktwirtschaft, die Stärkung des Innovationsstandortes Deutschland und die Zuwanderung.

Für die Bundesregierung würdigten der Parlamentarische Staatssekretär im Bundesministerium für Arbeit und Soziales Dr. Ralf Brauksiepe die konstruktive und verantwortungsbewusste Rolle des Verbandes als Interessenvertreter im Bereich der Arbeits- und Sozialpolitik.

Peter Hintze, parlamentarischer Staatssekretär im Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie gratulierte dem Verband. Das Selbstverständnis des Verbandes als Vertreter angestellter Führungskräfte finde in der Einladung von Repräsentanten des Arbeits- und des Wirtschaftsministeriums eine sinnvolle Entsprechung. Er freue sich auf eine weitere gute Zusammenarbeit.

Als Festredner hatte der Deutsche Führungskräfteverband ULA den Vorstandsvorsitzenden der Deutschen Bahn AG, Dr. Rüdiger Grube,



Dr. Joachim Betz, Dr. Wolfgang Bruckmann, Hauptgeschäftsführer Ludger Ramme.



Heinrich Josef Busch, Dr. Thomas Fischer, Dr. Joachim Betz, Oliver Mathais, Dr. Astrid Kubatsch, Hans-Ulrich Buß, Ludger Ramme, Dr. Wolfgang Bruckmann, Bernd Schachtsiek, Alexe von Wurmb, Hans-Joachim Klein, Gerhard Kronisch.

gewonnen. Thema seines Vortrags: Die Erwartungen eines global agierenden Unternehmens an seine Führungskräfte. In seiner mitreißenden, mit viel Applaus bedachten Rede zeigte Grube nicht nur auf, wie komplex und herausfordernd die Managementaufgabe bei der DB AG ist. Er brach ebenso eine Lanze für Glaubwürdigkeit und Offenheit in der Kommunikation. Ausdrücklich stellte er sich vor seine Mitarbeiter und beschrieb die Veränderungen, die er in das Unternehmen getragen habe.

Den Abschluss des Abends bildete das traditionelle Frühlingsfest. Es fand mit rund 250 Gästen aus dem Deutschen Bundestag, der Bundesregierung aus Verbänden, Unternehmen und der Wissenschaft in den Salons der französischen Botschaft statt.

Auch in diesem Jahr bewies der Deutsche Führungskräfteverband ULA bei seinem Frühlings-

fest, dass Vereinbarkeit von Beruf und Familie für ihn kein bloßes Lippenbekenntnis war. Erneut waren nämlich rund 30 Kinder von Teilnehmern des Festaktes und des Frühlingsfestes mit von der Partie. Sie wurden von einem routinierten Team von Erziehern und Animatoren am Rande des Frühlingsfestes mit Spielen und eigenem Buffet betreut wurden.

Dienstag, 22. November 2011

PRESSEMITTEILUNG

Erfolgreicher Führen durch gelebte Vielfalt Deutscher Führungskräfteverband ULA zeichnet die Charta der Vielfalt

Der Deutsche Führungskräfteverband ULA hat sich der Initiative „Charta für Vielfalt“ angeschlossen. Bei der Unterzeichnung der Charta in Anwesenheit der Staatsministerin Prof. Dr. Maria Böhmer, Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration bekräftigte ULA-Präsident Dr. Wolfgang Bruckmann seine Überzeugung über den Wert gelebter Vielfalt in den Unternehmen.

„Unsere Mitglieder wollen in ihrer Führungsrolle dazu beitragen, dass die Chancen einer gelebten Vielfalt genutzt werden. Eine diverse Führungsebene bietet Wettbewerbsvorteile: Sie kann gemischte Teams besser führen, neue Märkte und vielfältige Kundenbedürfnisse schneller erkennen und diesen entsprechen. Die Forderung nach mehr Vielfalt möchten wir sowohl im Austausch mit den anderen Mitgliedern, als auch in der politischen Kommunikation nach außen offensiv vertreten und so einen Beitrag zum Erfolg der Charta leisten.“

Dass ein erfolgreiches Diversity-Management die Führungsebene in Unternehmen bereichert, betonte auch Aletta Gräfin von Hardenberg, Geschäftsführerin der Charta der Vielfalt e.V.: „Mit der Unterzeichnung der Charta verpflichten sich die Führungskräfte in Unternehmen, ein vorurteilsfreies und offenes Arbeitsumfeld zu fördern. Dies ist natürlich ein wichtiges Argument für Arbeitgeber, wenn es gilt, Talente für sich zu gewinnen.“

Deutscher Führungskräfteverband ULA Kaiserdamm 31 14057 Berlin
Ansprechpartner: Timur Slapke, Presse und Öffentlichkeitsarbeit
(030) 30 69 63-0 Fax (030) 30 69 63-13
presse@ula.de www.ula.de

Die gesellschaftlichen Auswirkungen einer an Vielfalt ausgerichteten Unternehmenskultur betonte Staatsministerin Böhmer. Sie begrüßte den Beitritt des Führungskräfteverbandes zur Charta der Vielfalt auch als Signal an die Gleichstellung der Geschlechter im Berufsleben: „Vorausdenkende Unternehmen haben erkannt, dass Diversity-Management erheblich zum Unternehmenserfolg beiträgt. Es ist wissenschaftlich bewiesen, dass gemischte Teams bessere Ergebnisse erzielen. Dies ist eine Herausforderung für Führungskräfte. Vor diesem Hintergrund ist es sehr erfreulich, dass der Deutsche Führungskräfteverband sich mit seinem Beitritt zur Charta dazu bekennt, zur Förderung von Vielfalt in Führungspositionen beizutragen“, so Staatsministerin Böhmer.

(Grundlage dieser Pressemitteilung: Pressemitteilung des Vereins Charta für Vielfalt e.V. vom 22. November 2012)

Über die Charta für Vielfalt

Die „Charta der Vielfalt“ ist eines der größten Netzwerke von Unternehmen und Institutionen in Deutschland. Die Initiative unter der Schirmherrschaft von Bundeskanzlerin Dr. Angela Merkel setzt sich für die Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt in der Unternehmenskultur ein. Bis heute haben über 1.100 Unternehmen und Institutionen mit über 5,5 Millionen Beschäftigten in Deutschland die Charta unterzeichnet. Der Verein „Charta der Vielfalt e.V.“ koordiniert seit Januar 2011 als Public Private Partnership unter der Geschäftsführung von Aletta Gräfin von Hardenberg die Aktivitäten der „Charta der Vielfalt“. Er unterstützt die Unterzeichner im gegenseitigen Erfahrungsaustausch sowie bei der Umsetzung von Diversity Management. Derzeit wird der Verein von dreizehn Unternehmen getragen: BASF, Bayer, BP Europe, Commerzbank, Daimler, Deutsche Bahn, Deutsche Bank, Deutsche Telekom, E.ON, Ford, Henkel, McDonald's Deutschland und SAP. Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration hat einen Sitz im Vorstand.

Deutscher Führungskräfteverband ULA Kaiserdamm 31 14057 Berlin
Ansprechpartner: Timur Slapke, Presse und Öffentlichkeitsarbeit
(030) 30 69 63-0 Fax (030) 30 69 63-13
presse@ula.de www.ula.de

Vielfalt fördern



Staatsministerin Professor Dr. Maria Böhmer mit ULA-Präsident Dr. Wolfgang Bruckmann.

Viele hochrangige Termine prägten die Arbeit des Deutschen Führungskräfteverbandes ULA im Herbst. Ein Höhepunkt: Die Unterzeichnung der Charta der Vielfalt.

Auf den Parteitagen von CDU in Leipzig, SPD in Berlin und FDP in Frankfurt am Main war der Deutsche Führungskräfteverband ULA ebenso vertreten wie auf dem BDA-Arbeitsgebortag in der Hauptstadt. In Anwesenheit von Staatsministerin Professor Maria Böhmer unterzeichnete ULA-Präsident Dr. Wolfgang Bruckmann dort für den Deutschen Führungskräfteverband ULA die „Charta der Vielfalt“. Das von Bundeskanzlerin Angela Merkel als Schirmherrin initiierte Netzwerk von Unternehmen und Verbänden hat sich zum Ziel gesetzt, den Diversity-Gedanken – die Förderung gelebter Vielfalt im Unternehmen – sowohl politisch als auch durch konkretes Handeln im Unternehmen zu unterstützen.

Gelegenheit zum fachlichen Austausch mit Vertretern der Politik und anderer Verbände boten neben Einzelgesprächen eine Reihe von Fachveranstaltungen, darunter auch die Jahrestagung des Gesamtverbandes der Deutschen Versicherungswirtschaft, die Veranstaltung der Stiftung Marktwirtschaft zur Schuldenkrise oder die Fachtagung der Bertelsmann Stiftung über die Lage am Arbeitsmarkt.

In seiner Eigenschaft als Generalsekretär des europäischen Dachverbands CEC – European Managers nahm ULA-Hauptgeschäftsführer Ludger Ramme auch an einer Veranstaltung aus Anlass des 20-jährigen Bestehens des Sozialen Dialogs teil. Dieser gibt den Sozialpartnern die Möglichkeit, bei bestimmten Gesetzgebungsverfahren die Möglichkeit, dem europäischen Gesetzgeber eigene, im Konsens erzielte Vorschläge einzubringen. Diese Möglichkeit zur politischen Mitwirkung wollen die Führungskräfte auch in der Zukunft aktiv nutzen.

charta der vielfalt



Diversity als Chance – Die Charta der Vielfalt der Unternehmen in Deutschland

Die Vielfalt der modernen Gesellschaft, beeinflusst durch die Globalisierung und den demografischen Wandel, prägt das Wirtschaftsleben in Deutschland. Wir können wirtschaftlich nur erfolgreich sein, wenn wir die vorhandene Vielfalt erkennen und nutzen. Das betrifft die Vielfalt in unserer Belegschaft und die vielfältigen Bedürfnisse unserer Kundinnen und Kunden sowie unserer Geschäftspartner. Die Vielfalt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ihren unterschiedlichen Fähigkeiten und Talenten eröffnet Chancen für innovative und kreative Lösungen.

Die Umsetzung der „Charta der Vielfalt“ in unserer Organisation hat zum Ziel, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen ist. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen Wertschätzung erfahren – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität. Die Anerkennung und Förderung dieser vielfältigen Potenziale schafft wirtschaftliche Vorteile für unsere Organisation.

Wir schaffen ein Klima der Akzeptanz und des gegenseitigen Vertrauens. Dieses hat positive Auswirkungen auf unser Ansehen bei Geschäftspartnern, Verbraucherinnen und Verbrauchern sowohl in Deutschland als auch in anderen Ländern der Welt.

Im Rahmen dieser Charta werden wir

1. eine Organisationskultur pflegen, die von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung jeder und jedes Einzelnen geprägt ist. Wir schaffen die Voraussetzungen dafür, dass Vorgesetzte wie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter diese Werte erkennen, teilen und leben. Dabei kommt den Führungskräften bzw. Vorgesetzten eine besondere Verpflichtung zu.
2. unsere Personalprozesse überprüfen und sicherstellen, dass diese den vielfältigen Fähigkeiten und Talenten aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie unserem Leistungsanspruch gerecht werden.
3. die Vielfalt der Gesellschaft innerhalb und außerhalb der Organisation anerkennen, die darin liegenden Potenziale wertschätzen und für das Unternehmen oder die Institution gewinnbringend einsetzen.
4. die Umsetzung der Charta zum Thema des internen und externen Dialogs machen.
5. über unsere Aktivitäten und den Fortschritt bei der Förderung der Vielfalt und Wertschätzung jährlich öffentlich Auskunft geben.
6. unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über Diversity informieren und sie bei der Umsetzung der Charta einbeziehen.

Wir sind überzeugt: Gelebte Vielfalt und Wertschätzung dieser Vielfalt hat eine positive Auswirkung auf die Gesellschaft in Deutschland.

Dr. Wolfgang Bruchmann
Präsident



Wir begrüßen und unterstützen die Initiative der Unternehmen.

Staatsministerin Prof. Dr. Maria Böhmer
Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration

