



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, den 30. Juli 2009

## Auszug Stellungnahme der AhD zum

### **Entwurf eines Gesetzes zum Neuen Dienstrecht in Bayern gegenüber dem Bayerischen Staatsministerium der Finanzen**

Die Arbeitsgemeinschaft höherer Dienst (AhD) begrüßt sehr, dass sich die Bayerische Staatsregierung bereits in ihren Eckpunkten vom 3. Juni 2008 für ein Neues Dienstrecht in Bayern zum Berufsbeamtentum bekannt hat und dass das Leistungsprinzip des Berufsbeamtentums in den Mittelpunkt der Ausgestaltung des zukünftigen Dienstrechts gestellt werden soll. Diese Eckpunkte sind Grundlage des jetzt vorgelegten Gesetzentwurfs.

Das Leistungsprinzip im öffentlichen Dienst und - in der bisherigen Ausgestaltung auch in Bayern - das Laufbahnprinzip einschließlich des Laufbahngruppenprinzips haben sich nach unserer Einschätzung durchaus bewährt. Deswegen halten wir es einerseits für richtig, dass das Laufbahnprinzip im Neuen Dienstrecht in Bayern beibehalten werden soll, haben aber ganz erhebliche Bedenken, das bisherige Laufbahngruppenprinzip aufzugeben und durch eine einheitliche Leistungslaufbahn wie vorgeschlagen zu ersetzen.

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

E-Mail: [ahd@hoeheredienst.de](mailto:ahd@hoeheredienst.de) Internet: [www.hoeheredienst.de](http://www.hoeheredienst.de)

Bank: Sparkasse Bonn, BLZ 380 500 00, Konto-Nr. 200 333 20

Die Änderung des Laufbahnrechts liegt nicht nur in der Schaffung und Verwendung neuer Begrifflichkeiten, sondern insbesondere in den Vorschriften, die nach einem Einstieg in bestimmten, an den herkömmlichen Laufbahngruppen orientierten Qualifikationsebenen einen Durchstieg in höhere Qualifikationsebenen, d. h. Laufbahngruppen bisherigen Rechts, ermöglichen. Die für diese Änderung des Laufbahnrechts angegebenen Begründungen im Gesetzentwurf überzeugen nicht. Im Vorblatt des Gesetzentwurfes heißt es unter A 2. lediglich, dass im Laufbahnrecht eine Änderung der Artikel 26 ff. BayBG erforderlich sei; unter B 2. wird ausgeführt, die Neuregelung der laufbahnrechtlichen Vorschriften im Bayerischen Beamtenengesetz verbessere die Leistungsorientierung; zugleich werde dereguliert. In der allgemeinen Begründung des Gesetzentwurfes heißt es unter A II. Laufbahnrecht, die Neugestaltung der laufbahnrechtlichen Vorschriften setzten die Eckpunkte 5 und 6 für ein Neues Dienstrecht in Bayern um; diese enthalten aber keine Begründung, sondern nur Leitlinien für ein neues Laufbahnrecht. Eine inhaltliche Begründung findet sich erst in der Einzelbegründung zur Änderung des Bayerischen Beamtengesetzes in der Vorbemerkung zu Nrn. 9 bis 12 (Art. 26 bis 38 BayBG), wenn ausgeführt wird, dass die Einteilung der Laufbahnen in dem bisherigen Laufbahngruppensystem im Hinblick auf eingetretene Veränderungen insbesondere im Hochschulbereich überholt erscheine und die bestehenden starren Aufstiegsverfahren nicht mehr die eigentlichen Ziele erfüllten. Eine rechtstatsächliche Untersuchung über etwaige Mängel des bisherigen Laufbahnsystems für einen Aufstieg als Beleg für die Starrheit der bisherigen Aufstiegsverfahren in Bayern finden wir nicht; sie ist uns auch sonst nicht bekannt. Vielmehr haben auch in der bisherigen Ausgestaltung das Leistungsprinzip im öffentlichen Dienst und das Laufbahnprinzip einschließlich des Laufbahngruppenprinzips in Bayern in der Vergangenheit die Möglichkeit zur Auswahl der Besten, auch im Wege des Aufstieges, nicht gehindert, sondern durchgesetzt.

Ob die Entwicklungen im Hochschulbereich die Aufgabe des Laufbahngruppenprinzips rechtfertigen, ist zu bezweifeln. Abgesehen davon, dass die Veränderungen im Bereich der Studiengänge von Fachhochschulen und Hochschulen durch den sog. „Bologna“-Prozess nicht auf die Laufbahngruppe des einfachen und mittleren Dienstes ausstrahlen, zwingen die bildungspolitischen Entwicklungen keineswegs zur Aufgabe des Laufbahngruppenprinzips. Die neue Bundeslaufbahnverordnung vom 12. Februar 2009 (BGBL. I. S. 284) ist dafür beredtes Beispiel. Auch die Norddeutschen Küstenländer halten am Laufbahngruppenprinzip, wenn auch nur in einer zweigeteilten Form mit zwei verschiedenen Einstiegsebenen, fest. In der Rechtsentwicklung in den übrigen Bundesländern ist eine einheitliche Laufbahn ohne Laufbahngruppen für uns nicht erkennbar.

Außerdem erscheint die Lage im Hochschulbereich im Zuge des „Bologna“-Prozesses keineswegs ausreichend konsolidiert, als dass man darauf bereits jetzt nachhaltige Veränderungen im Laufbahnrecht für das Berufsbeamtentum aufbauen könnte. Schon gibt es eine neue bildungspolitische Diskussion über die Ausgestaltung der Studiengänge. Wichtige Studienbereiche,

auch solche, aus denen sich ein Großteil der Berufsanfänger des höheren Dienstes rekrutiert, sträuben sich. Hinzu kommt, dass nach Auffassung der AhD teilweise angreifbare Folgerungen aus den neuen Bildungsabschlüssen für die Laufbahngruppen des gehobenen und höheren Dienstes resp. der dritten und vierten Qualifikationsebene gezogen worden sind.

Die AhD nimmt zwar zur Kenntnis, dass jenseits der bisherigen Regelungen in Zukunft nach den Festlegungen der Kultusminister- und der Innenministerkonferenz im Zuge des „Bologna“-Prozesses der Master-Abschluss an einer Universität/Hochschule zusammen mit den beruflichen Voraussetzungen den Zugang zum höheren Dienst bzw. in Bayern auch zukünftig zur vierten Qualifikationsebene eröffnet; dem ist der Master-Abschluss an einer Fachhochschule gleichgestellt worden (Vereinbarungen der KMK vom 29. September 2007 und der IMK vom 7. Dezember 2007 „Zugang zu den Laufbahnen des höheren Dienstes durch Master-Abschluss an Fachhochschulen“). Die AhD hält angesichts grundsätzlicher bildungspolitischer Vorbehalte, die auch aus den von der Kultusministerkonferenz betonten unterschiedlichen Bildungszielen der verschiedenen Hochschularten (vgl. KMK-Beschluss vom 18. September 2008) resultieren, an ihrer bisherigen und dazu veröffentlichten Auffassung fest (vgl. im Internet [www.hoeheredienst.de/Stellungnahmen/Zugangsvoraussetzungen\\_von\\_Fachhochschul-\\_und\\_Universitaetsabsolventen\\_fuer\\_den\\_gehobenen\\_und\\_hoeheren\\_Dienst\\_-\\_Thesen\\_der\\_Arbeitsgemeinschaft\\_der\\_Verbaende\\_des\\_hoeheren\\_Dienstes](http://www.hoeheredienst.de/Stellungnahmen/Zugangsvoraussetzungen_von_Fachhochschul-_und_Universitaetsabsolventen_fuer_den_gehobenen_und_hoeheren_Dienst_-_Thesen_der_Arbeitsgemeinschaft_der_Verbaende_des_hoeheren_Dienstes)).

Wenn in der weiteren Begründung ausgeführt wird, das Laufbahnprinzip besage, dass es keinen öffentlichen Dienst ohne sachgerechte Differenzierung geben dürfe, kann dem als Beschreibung des Laufbahnprinzips und seines Zwecks nicht gefolgt werden. Laufbahnen und Laufbahngruppen sind durch die im jeweiligen Besoldungsrecht vorgegebenen Ämter im statusrechtlichen Sinn und deren Amtsinhalt im abstrakten Sinn sowie deren jeweilige inhaltliche Ausgestaltung im konkret-funktionalen Sinn festgelegt. Sie erfordern nicht nur die Festlegung von Bildungs- und Berufsvoraussetzungen für die jeweiligen Eingangsamter, sondern begrenzen auch die jeweils zu durchlaufenden Ämter und die aufgrund der Bildungs- und Berufsvoraussetzungen erreichbaren Spitzenämter in den jeweiligen Laufbahnen.

Das Laufbahn- mit dem Laufbahngruppenprinzip ist kein Selbstzweck im Berufsbeamtentum. Es sichert den verfassungsrechtlich vorgegebenen Leistungsgrundsatz in der Beamtenschaft (Art. 33 Abs. 2 Grundgesetz, Art. 94 Abs. 2 Bayerische Verfassung). Beide dienen der Funktionsfähigkeit öffentlicher Verwaltung und der Gewährleistung bestmöglicher öffentlicher Dienstleistungen im Interesse von Bürger, Staat und Gesellschaft durch Optimierung der Personalauswahl. Dies liegt auch im Interesse des beamteten Personals an einer Fortentwicklung und Förderung der beruflichen Entwicklung innerhalb der Bestenauslese, um Karriereerwartungen zu erfüllen und Fortkommenschancen zu nutzen. Zugleich ist das Laufbahnprinzip ein Hemmschuh gegen partei- und verbandspolitische Ämterpatronage. Die Besetzung gerade von Führungspositionen

im höheren Dienst nach vorwiegend partei- oder verbandspolitischen Erwägungen oder auch nur nach Gefälligkeitsgesichtspunkten gefährdet die Neutralität und Qualität öffentlicher Amtswaltung und beeinträchtigt auf Dauer die Funktionsfähigkeit der öffentlichen Verwaltung. Unter diesen Voraussetzungen dürfen Änderungen im Laufbahnrecht, auch wenn sie als Flexibilisierung und Entbürokratisierung dargestellt werden, nicht in Angriff genommen werden, ohne auf die Auswirkungen für die Qualität öffentlicher Dienstleitungen Bedacht zu nehmen. Diese darf nicht in Gefahr gebracht werden, sondern Ziel muss es sein, auch insoweit Verbesserungen anzustreben.

Als Ausgangspunkt für die Würdigung der Änderungsvorschläge für das zukünftige Laufbahnrecht ist zunächst anzuerkennen, dass auch die Vorstellungen zur Leistungslaufbahn in Bayern gemäß den Neuregelungen in Art. 26 bis 38 Bayerisches Beamtengesetz und dem Entwurf einer Verordnung über die Leistungslaufbahn der Bayerischen Beamtinnen und Beamten (LlbV) wie bislang bei Festlegung der Einstiegsebenen streng auf Qualifikationen, die auf Vor- und Ausbildung und ggf. beruflichen förderlichen Leistungen beruhen, aufbauen. Erhebliche Bedenken bestehen allerdings gegen die Ersetzung der bisherigen erfolgreichen Aufstiegsverfahren durch ein modulares System lebenslangen Lernens, ohne dass hiesigen Erachtens sichergestellt wird, dass die Qualität des beamteten Personals in Aufstiegsfunktionen und damit die Qualität öffentlicher Dienstleistungen keinen Schaden erleidet.

Die AhD begrüßt ausdrücklich, dass der Landespersonalausschuss beibehalten werden soll und auch im Hinblick auf das neu auszugestaltende Aufstiegswesen eine neue Zuständigkeit erhalten soll. Die AhD bedauert aber, dass nach der bisherigen Wertung des Gesetzentwurfes der Landespersonalausschuss in vielen wichtigen Einzelfallentscheidungen nicht mehr beteiligt werden soll. Das gilt beispielsweise bei der Gewinnung anderer Bewerber und für die Prüfungen beim Durchstieg in eine höhere Qualifikationsebene, ohne an dieser Stelle weitere Fälle, in denen nach Auffassung der AhD die Beteiligung des Landespersonalausschusses fortbestehen sollte, aufzulisten. Generell vertritt die AhD die Auffassung, dass Landespersonalausschüsse und vergleichbare Gremien in der Vergangenheit durchaus wirkungsvoll zur Durchsetzung des Leistungsgrundsatzes in allen Richtungen beigetragen und einer Politisierung der Personalwirtschaft im Beamtenbereich entgegengestanden haben. Wir verkennen nicht, dass in vielen Fällen des Zurückdrängens des Landespersonalausschusses statt seiner das Bayerische Staatsministerium der Finanzen als das für die Beamtenpolitik federführende Ministerium zur Mitwirkung berufen werden soll. Ob dies aber dem Ziel einer Deregulierung, d.h. einer Verringerung der Regelungsdichte, wie verschiedentlich ausgeführt wird, tatsächlich dient und die Wirkung hat, die eine Beteiligung des Landespersonalausschusses hätte, ist füglich zu bezweifeln. Notwendigerweise ist die Sichtweise des Landespersonalausschusses, schon im Hinblick auf seine Zusammensetzung, eine andere und auch weiter als die des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen.

Wir regen deswegen nachdrücklich an, die bisherigen Zuständigkeiten des Landespersonalausschusses vollständig wenigstens für eine Übergangszeit beizubehalten, bis Erfahrungen mit der Neugestaltung des Laufbahnrechts gesammelt worden und in den zuständigen Gremien unter Beteiligung der Gewerkschaften und Verbände geprüft und erörtert worden sind. In diesem Zusammenhang empfiehlt es sich ebenfalls, zugleich die Bayerische Staatsregierung gesetzlich zu verpflichten, nach einer angemessenen Zeit, beispielsweise fünf Jahren, die Neuregelung des Laufbahnrechts zu evaluieren und darüber dem Bayerischen Landtag, beispielsweise bis Ende 2016, einen Bericht zu erstatten, damit gegebenenfalls gesetzgeberische Konsequenzen gezogen werden können. Dies vorausgeschickt bemerken wir zu dem Gesetzentwurf folgendes:

Zum Entwurf eines Bayerischen Beamtengesetzes (E BayBG) und dem Entwurf einer Leistungslaufbahn-Verordnung (E LlbV):

Zu Art. 22 Abs. 2 E BayBG, der die Möglichkeit zur Berufung anderer Bewerber regelt, haben wir bereits den Wegfall der Zustimmungsbedürftigkeit durch den Landespersonalausschuss kritisiert; stattdessen ist an ihr festzuhalten. Wir fordern außerdem, dass, anders als in Art. 36 E BayBG vorgesehen, der Vorrang der Regelbewerberinnen und -bewerber für die Zukunft festgeschrieben wird. Wir unterstützen, wenn in § 46 E LlbV festgeschrieben wird, dass bei der Feststellung der Qualifikation anderer Bewerber keine geringeren Anforderungen gestellt werden dürfen als an Regelbewerber. Gerade die Beteiligung des Landespersonalausschusses dürfte in bester Weise gewährleisten, dass diese Regel auch landesweit eingehalten und gleichmäßig praktiziert wird.

Zu Art. 26 Abs. 2 E BayBG, der Festlegung von insgesamt nur noch sechs Fachlaufbahnen, fragen wir uns, ob nicht das Raster zu grob ist, das in Zukunft an Fachlaufbahnen gelegt wird. Schon die Zusammenfassung von Verwaltung und Finanzen wirkt nicht überzeugend, nicht zuletzt deswegen, weil in anderen Bundesländern, in denen ebenfalls die Zahl der Fachlaufbahnen erheblich reduziert worden ist, der Zweig der allgemeinen Verwaltung von der der Finanzverwaltung wohl geschieden ist. An dieser Stelle weisen wir darauf hin, dass es nach Auffassung der AfD dringend erforderlich ist, dass sich die Bundesländer im Hinblick auf dienstherrenübergreifende Personalwechsel auf gemeinsame Eckpunkte für eine Laufbahnreform verständigen; dazu gehört auch eine Abstimmung über den Inhalt von Fachlaufbahnen. Kommt zu einem Dienstherrenwechsel auch noch ein Laufbahnwechsel hinzu, dürfte dies die Mobilität des beamteten Personals nicht stärken.

Zu Art. 28 Abs. 3 E BayBG vermissen wir eine Begründung, warum die Frist für das Beförderungsverbot nach einer Beförderung von ein auf zwei Jahre erhöht worden ist. Im Übrigen ist auch insoweit zu fordern, dass die Zuständigkeit des Landespersonalausschusses zur Durch-

setzung des Leistungsprinzips bei den Ausnahmen von den Beförderungsverboten beizubehalten ist.

Art. 28. Abs. 4 E BayBG und § 31 E LlbV regeln das neue System der modularen Qualifizierung auf der Grundlage lebenslangen Lernens, das die bisherigen Aufstiegsregelungen ablösen soll. Die AhD ist grundsätzlich der Auffassung, dass lebenslanges Lernen in allen Berufen, insbesondere auch denen des öffentlichen Dienstes, unverzichtbar ist, nicht nur wegen des beruflichen Weiterkommens der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, sondern um sich den wechselnden und steigenden Anforderungen und Herausforderungen der Arbeitswelt stellen zu können und im öffentlichen Dienst die hohe Qualität der öffentlichen Aufgabenerfüllung sichern zu können.

Sowohl in der gesetzlichen Grundlage als auch den zugehörigen Laufbahnvorschriften bestehen aus unserer Sicht Defizite. Wir vermissen maßgebliche gesetzgeberische inhaltliche Vorgaben für die Ausgestaltung der modularen Qualifizierung. Die modulare Qualifizierung muss den jeweiligen Bewerber befähigen, Aufgaben der nächst höheren Qualifikationsebene in vollem Umfang wahrzunehmen. Mit der Zuerkennung der Qualifikation erwirbt der Bewerber die volle Ämterreichweite in der gesamten Verwendungsbreite und -tiefe der fachlich zukünftig erheblich erweiterten Fachlaufbahnen. Wir halten es deswegen nicht für ausreichend, eine der Vor- und Ausbildung der nächst höheren Qualifikationsebene „entsprechende“ Qualifikation zu fordern, sondern erforderlich ist eine „gleichwertige“. Insbesondere im Bereich des höheren Dienstes müssen sich Qualifikanten nach Erreichung der Qualifikation mit Bewerbern messen lassen können, die in staatlich geregelten Berufen, wie z. B. als Volljuristen, Ärzte und Lehrer, tätig sind. Wenn es in der Begründung zu Art. 28 Abs. E BayBG heißt, dass bei Erwerb der Qualifikation nicht der originäre Erwerb von Vor- und Ausbildungsvoraussetzungen gefordert werden darf, so muss umgekehrt doch sichergestellt werden, dass alle Ausbildungsinhalte selbst bei modularer Ausgestaltung bei Beginn der Tätigkeit und in Zukunft in der neuen Qualifikationsebene vollständig und jederzeit abrufbar zur Verfügung stehen.

Eine mit der jeweiligen Dienstzeit steigende Berufserfahrung wird für das Erreichen einer höheren Qualifikationsebene durchaus nützlich sein; sie kann aber, gerade auch im höheren Dienst, spezielle wissenschaftliche und methodische Kompetenzen sowie Führungsfähigkeiten, nicht generell ersetzen. Sie müssten durch - im Gesetzestext nicht näher bezeichnete - Maßnahmen der modularen Qualifizierung erworben werden. Um welche Art Maßnahmen es sich dabei handelt, sagt der Gesetzestext nicht; er beschränkt sich darauf festzulegen, dass die Maßnahmen in jedem Amt einsetzen können und über die nächste Qualifikationsebene hinausgehen können. Die Zielsetzung in § 31 E LlbV, dass sie auf die steigenden Anforderungen der nächsten Qualifikationsebene vorbereiten sollen, ist auch von unserem Ausgangspunkt, dass gleichwertiges Wissen und gleichwertige Befähigungen wie von einem „Ausbildungsbewerber“ gefordert werden müssen, richtig. Zu unterstützen ist auch, dass ein Teil der Maßnahmen überfachliche In-

halte haben muss. Dies gilt jedoch nicht nur in angemessenem Umfang, sondern in dem Maß, in dem die bisherige Qualifikation und die berufliche Erfahrung die für die angestrebten zukünftigen Ämter erforderliche Wissens- und Methodenkompetenz noch nicht vermitteln.

Wenn § 31 Abs. 2 E LlbV für den Abschluss der modularen Qualifizierungsmaßnahmen Prüfungen verlangt, ist dem zuzustimmen. Leider ist nicht zu erkennen, was unter „anderen Erfolgsnachweisen“ zu verstehen ist. Sie müssen hinreichend formalisiert und objektiviert sein und auf Verfahren zur Leistungsbewertung zurückgehen, die Prüfungscharakter haben. Sollte eine Erleichterung beim Qualifikationserwerb oder eine erleichterte Feststellung angestrebt werden, so treten wir dem nachdrücklich entgegen. Insofern ist die Bemerkung in der Begründung zu § 31 E LlbV zu kritisieren, dass Prüfungen nur vorzusehen seien, wenn für die künftigen Aufgaben theoretische Kenntnisse erforderlich seien. Zunächst ergibt sich das Verbot von Prüfungen jenseits theoretischer Kenntnisse nicht aus dem Gesetzestext. Im Übrigen können durchaus auch berufspraktische Kenntnisse durch Prüfungen festgestellt werden.

Die AhD fordert, dass der Landespersonalausschuss in jedem Einzelfall mit der Maßgabe der Delegationsmöglichkeit den erfolgreichen Abschluss des Erreichens einer nächst höheren Qualifikationsebene feststellt. Ferner sollte der Landespersonalausschuss nicht nur als Kompetenzzentrum dienstherrenübergreifende Personalentwicklungskonzepte erstellen (Art. 115 Abs. 1 Nr. 5 E BayBG) und nach Art. 28 Abs. 4 Satz 5 E BayBG die einzelnen Systeme der modularen Qualifizierung akkreditieren; die AhD fordert, dass seine Zustimmung auch zu Laufbahnvorschriften der Staatsministerien über die modulare Qualifizierung nach Art. 38 Abs. 2 Nr. 4 E BayBG erforderlich ist. Dies ist zumindest in einer Übergangszeit, in der sich das neue System festigen kann, unabdingbar.

Im Übrigen vermisst die AhD Vorschriften, sei es im Entwurf des Bayerischen Beamtengesetzes, sei es im Entwurf der Leistungslaufbahn-Verordnung, darüber, dass und wie das Prinzip des lebenslangen Lernens, in Verbindung gegebenenfalls mit Fortbildungsmaßnahmen nach § 59 E LlbV, auch zum Aufstieg innerhalb einer Qualifikationsebene, mithin für eine geordnete Personalentwicklung im Interesse des Dienstherren und der Beamtenschaft eingesetzt wird. Lebenslanges Lernen und fortwährende Qualifizierung sind Grundlage dafür, dass fachliche und persönliche Kompetenzen und Interessen, auch Führungsfähigkeiten, während des gesamten Berufslebens eines Beamten in jeweils größtmöglichem Umfang für die Erfüllung der öffentlichen Aufgaben zur Verfügung stehen.

Insoweit fordert die AhD ausdrücklich, auch schon in das Bayerische Beamtengesetz Vorschriften aufzunehmen, dass die Beamtinnen und Beamten nicht nur die Pflicht zur Fortbildung haben, sondern auch ein Recht auf Fortbildung. Bei dessen Ausgestaltung ist darauf zu achten, dass das Recht auf Teilnahme an allgemein von den Dienstherren angebotenen Fortbildungs-

veranstaltungen bei angemessenem Umfang nicht bereits bei einem dienstlichen Interesse, sondern erst bei zwingenden dienstlichen Interessen, versagt werden kann.

Ferner fordert die AhD, dass gerade für den höheren Dienst auch ein Anspruch auf Führungskräftefortbildung ins Gesetz oder die Laufbahnvorschriften der Staatsregierung aufgenommen wird. Für die Übertragung von Führungsämtern oder die entsprechende Beförderung ist vorzusehen, dass vorher erfolgreich eine entsprechende dienstliche Fortbildung absolviert worden sein muss; sollte dies aus organisatorischen oder personalwirtschaftlichen Gründen nicht möglich gewesen sein, ist sie unverzüglich nachzuholen. Wenn dies in Bayern auch heute schon praktiziert wird, kann eine entsprechende rechtliche Ausgestaltung auch Vorbildcharakter für den Bund oder andere Bundesländer haben.

Wir sehen in dieser Stellungnahme davon ab, die bereits im Vorfeld im Zuge der Erörterung der Eckpunkte der Bayerischen Staatsregierung vom 3. Juni 2008 aufgeworfenen Frage nach der Vereinbarkeit des Neuen Laufbahnmodells mit den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums weiter zu diskutieren. Die entsprechende Stellungnahme von Herrn Prof. Dr. Martin Pechstein „Die verfassungsrechtliche Stellung des höheren Dienstes vor dem Hintergrund der angekündigten Reform des Laufbahnrechts in Bayern“, abgedruckt in ZBR 2009, S. 20, muss nicht wiederholt werden. Eine Klärung kann nur durch eine entsprechende verfassungsgerichtliche Überprüfung nach endgültiger Verabschiedung des Gesetzes herbeigeführt werden; dies steht hier nicht an.

Im Übrigen verweisen wir bezüglich der Neuordnung des Laufbahnrechts auf die Positionen der AhD für eine gemeinsame Fortentwicklung des Laufbahnrechts für das Beamtenrecht in Bund und Ländern vom 7. April 2009. Ein Exemplar dieses Positionspapiers fügen wir dieser Stellungnahme als Anlage 1 bei.

#### Zum Entwurf eines Bayerischen Besoldungsgesetzes:

Der Entwurf eines Bayerischen Besoldungsgesetzes gibt aus unserer Sicht nur zu wenigen Bemerkungen Anlass. Die vielen Verbesserungen werden begrüßt, besonders auch, soweit die Grundgehaltstabelle der Besoldungsordnung A im Blick ist. Soweit in der Besoldungsordnung A in der Besoldungsgruppe A13 das Amt „Rat/Rätin“ gleichermaßen für das Spitzenamt der dritten Qualifikationsstufe und das Eingangsamt der vierten Qualifikationsstufe vorgesehen ist, ist dies zunächst der neuen Grundkonzeption des Laufbahnrechts geschuldet. Es sollte jedoch nach Wegen gesucht werden, auch und gerade im Hinblick auf die Überführung nach Art. 103 des Bayerischen Besoldungsgesetzes, die Amtsbezeichnung für die Inhaber von Ämtern der Besoldungsgruppe A13 des bisherigen gehobenen Dienstes von denen des bisherigen höheren Dienstes auch nach außen deutlich zu unterscheiden. Dies gilt auch für die anderen Verzah-



nungsämter der verschiedenen Qualifikationsebenen. Nach unserer Einschätzung widerspricht es nicht dem Anliegen, eine Einheitslaufbahn zu schaffen, wenn die unterschiedlichen Qualifikationsebenen in den Amtsbezeichnungen zum Ausdruck kommen, sondern gibt der jeweiligen Amtsbezeichnung einen an der Wirklichkeit orientierten Gehalt und vermeidet bei Verzahnungsämtern Verwechslungen.

Zu Art. 27 des Entwurfs, betreffend Besoldungsgruppe A17, erlauben wir uns darauf hinzuweisen, dass es nicht folgerichtig erscheint, für Leiter und Leiterinnen von besonders großen und besonders bedeutsamen unteren Verwaltungsbehörden sowie für Leiter und Leiterinnen von Mittel- oder Oberbehörden Planstellen der Besoldungsgruppe A 16 mit Amtszulage zu ermöglichen, Ämter der Besoldungsgruppe A17 aber nur für Leiter und Leiterinnen von besonders großen und besonders bedeutsamen unteren Verwaltungsbehörden vorzusehen. Die im Entwurf vorgesehene Ausgestaltung der Besoldungsgruppe A17 soll von hier aus nicht kommentiert werden.

#### Zum Entwurf eines Bayerischen Beamtenversorgungsgesetzes:

Zu dem Entwurf des Bayerischen Beamtenversorgungsgesetzes begrüßt die AfD zunächst, dass die bisherige Quotelung von Ausbildungszeiten bei langen Freistellungszeiten nicht in das Bayerische Beamtenversorgungsgesetz übernommen wird, ebenso wenig die Beschränkung der Berücksichtigung von Ausbildungszeiten auf 855 Tage, wie jüngst im Bund geschehen.

Allerdings vermissen wir eine Auseinandersetzung mit der Frage der Mitnahmefähigkeit der Versorgung zur Förderung der Mobilität von Beamten und Beamtinnen in Bayern. Im Zuge der Dienstrechtsreform in Bund und Ländern ist ein wesentlicher Aspekt, den Wechsel von Beamten zwischen öffentlichem Dienst, Privatwirtschaft und internationalen Organisationen zu fördern und attraktiv auszugestalten. Wir verweisen insofern zunächst auf den Bericht der Bundesregierung zur Mitnahmefähigkeit von beamten- und soldatenrechtlichen Versorgungsanwartschaften vom 19. Februar 2009 (Bundestagsdrucksache 16/12036) - und unsere als Anlage 2 beigefügte Stellungnahme vom 8. Mai 2009 gegenüber dem Innenausschuss des Deutschen Bundestages zu einer Anhörung zu diesem Thema am 13. Mai 2009. Abgesehen von nicht verzichtbaren speziellen versorgungsrechtlichen Lösungen hält die AfD eine wesentliche und strukturelle Ausweitung von Beurlaubungsmöglichkeiten ohne Besoldung zur vorübergehenden Beschäftigung außerhalb des öffentlichen Dienstes für ein vorrangiges geeignetes Mittel, um die Mobilität der Beamtenschaft insoweit zu fördern. Eine solche Regelung ist in das Bayerische Beamten-gesetz einzustellen.