

A n t r a g

der Fraktion der FDP²

Update für den Öffentlichen Dienst: Dienstrecht in das 21. Jahrhundert holen

- I. Der Landtag stellt fest, dass
 1. ein bürgernaher und leistungsfähiger Öffentlicher Dienst eine wesentliche Grundlage für einen funktionierenden Freistaat Thüringen ist; er bietet in allen Lebenslagen bestmögliche Leistungen für jeden Einzelnen und agiert wachstumsfördernd im Interesse Thüringer Standort- und Ansiedlungspolitik; sowohl die Beamtinnen und Beamten als auch die Tarifbeschäftigten erfüllen dabei wichtige Funktionen bei der Erledigung staatlicher Aufgaben;
 2. sich ein modernes Dienstrecht an den vielfältigen Lebensplanungen der Menschen orientieren muss; flexible Arbeitsmethoden, durchlässigere Laufbahnen, verlässliche Personalentwicklungsstrukturen inklusive Beförderungen und die Belohnung von Eigeninitiative und Engagement können den Öffentlichen Dienst auch zukünftig zu einem attraktiven Arbeitgeber machen; die Beachtung und Weiterentwicklung der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums und eine Modernisierung der Strukturen des Öffentlichen Dienstes schließen sich dabei nicht aus.

- II. Der Landtag fordert die Landesregierung auf,
 1. das Dienstrecht zu reformieren, um Einstieg und Aufstieg in attraktivere Laufbahn- und Besoldungsstrukturen vor allem für IT-Fachkräfte zu ermöglichen; um die Chancen der Digitalisierung zu nutzen und die Umsetzung des Onlinezugangsgesetzes zu gewährleisten, besteht in der öffentlichen Verwaltung ein hoher Bedarf an qualifiziertem IT-Personal, zum Beispiel für den Betrieb von IT-Infrastrukturen, die Anpassung von Abläufen, die Schulung von IT-Nutzerinnen und -Nutzern sowie die Gewährleistung der Informationssicherheit; um auch zukünftig für IT-Fachkräfte attraktiv zu sein, sind für die Laufbahnen der Fachrichtung des informationstechnischen Dienstes bis zum Ende des ersten Quartals 2022 die seit 2019 noch ausstehenden Laufbahnverordnungen zu erlassen;
 2. das Dienstrecht um eine Regelung zu ergänzen, die es erlaubt, auch Beamte im Ruhestand zu Übergangszwecken oder bei Personalengpässen zu beschäftigen; eine Wiederbeschäftigung nach zwischenzeitlichem Eintritt in den Ruhestand muss möglich sein; die Anrechnung von Zuverdiensten zur Pension soll so gestaltet werden, dass eine Tätigkeit nach dem Eintritt in den Ruhestand nicht unattraktiv wird; insbesondere ist die Kürzung der Pension stärker zu beschränken;

3. auch Tarifbeschäftigten die Möglichkeit zu gewähren, auf Wunsch einfacher als heute für einen bestimmten Zeitraum vom Dienst freigestellt zu werden, um anderen Tätigkeiten nachzugehen oder Erfahrungen zu sammeln; solche Regelungen, etwa für ein sogenanntes Sabbatical, sind für viele Tätigkeiten im Öffentlichen Dienst bereits vorhanden; dies dient dem Sammeln von Erfahrungen und der Vertiefung von Fachkenntnissen, die anschließend auch dem Dienstherrn zugutekommen; dem Angestellten muss ermöglicht werden, ohne berufliche Nachteile nach Ablauf der befristeten Freistellung in seine alte Tätigkeit oder zumindest eine vergleichbare Tätigkeit zurückzukehren; die Nutzung dieser Möglichkeit darf keine Nachteile für seine Laufbahn oder Beurteilung haben;
4. eine bessere Durchlässigkeit der Laufbahnen einführen, damit sich Eigeninitiative und Leistung stärker lohnen; die Aufstiegsmöglichkeiten in höhere Positionen, insbesondere vom gehobenen in den höheren Dienst, müssen ausgeweitet werden, so dass sich Beamte nicht am Ende des Berufslebens noch im Eingangsamt befinden; Aufstiegsmöglichkeiten müssen dabei über alle Behörden hinweg angepasst werden; dabei müssen die Voraussetzungen, die für einen erfolgreichen Aufstieg nötig sind, klar geregelt sein; nicht nur das Vorweisen von Studienabschlüssen darf für einen erfolgreichen Aufstieg entscheidend sein; vielmehr müssen auch Berufserfahrung und Engagement umfassend Berücksichtigung finden; Beamte des gehobenen Dienstes, die auf eigene Initiative einen Hochschulabschluss erworben haben, müssen sich ebenso einfach auf Stellen des höheren Dienstes bewerben können, wie Beamte des höheren Dienstes;
5. bereits bei der Einstellung im mittleren und gehobenen Dienst, den Aufstieg in eine höhere Laufbahn nach dem Vorbild von Tenure-Track-Verfahren im universitären Bereich oder der Wunderkerzenregelung der Berliner Polizei zu gewährleisten und mit entsprechend qualifizierten Bewerbern zu besetzen; dabei kann der Dienstherr den Aufstieg von klaren Zielvorgaben abhängig machen; auch im höheren Dienst sollen Stellen eingerichtet werden, um Personen mit herausragenden Fähigkeiten entsprechend zu befördern;
6. Stellen im Öffentlichen Dienst in der Regel zeitgleich intern und extern auszuschreiben, um sowohl qualifiziertes Personal von außerhalb in gehobene Positionen einzuführen, als auch Mitarbeitern eine Möglichkeit zu eröffnen, ihre Karriere fortzusetzen; bevorzugt intern auszuschreiben führt zu einem Wettbewerbsnachteil für externe Bewerber; auf diese Weise schneidet sich der Öffentliche Dienst von Impulsen und Erneuerung von außen ab;
7. Maßnahmen durch aktive Mitwirkung in der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) zu ergreifen, um gegenüber dem TVÖD (Bund) nachteilige tarifliche Unterschiede im Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) zu minimieren; der TV-L ist unter aktiver Mitwirkung Thüringens so zu gestalten, dass für Tarifbeschäftigte eine übertarifliche Fachkräftezulage gewährt, eine Vorweggewährung von Stufen bei Neueinstellungen auch im gehobenen und höheren Dienst ermöglicht werden kann und eine solche Vorweggewährung auch als Mittel zur Verhinderung bevorstehender Ressourcenabwanderung tarifrechtlich eine Legitimation erhält.

Begründung:

Der Öffentliche Dienst wird sich in den nächsten Jahren neben der Herausforderung der Digitalisierung auch der demografischen Entwicklung stellen müssen. So werden altersbedingt viele qualifizierte erfahrende Beamte und Tarifbeschäftigte aus dem aktiven Dienst ausscheiden. Anders als noch in der Vergangenheit zeichnet sich ein deutlicher Fachkräftemangel und damit einhergehend ein zunehmender Wettbewerb um die besten Köpfe in der alternden Bevölkerung ab (Demografischer Wandel). Dieser Herausforderung für die Fachkräfteverfügbarkeit des Öffentlichen Dienstes muss sich der Freistaat Thüringen stellen. Um langfristig eine effiziente, bürgernahe und moderne Verwaltung zu gewährleisten, benötigt der Öffentliche Dienst der Zukunft ein modernes, flexibles und effizientes Dienstrecht, das dafür sorgt, dass der Freistaat Thüringen ein attraktiver Arbeitgeber ist, der den Wettbewerb um die besten Köpfe erfolgreich besteht. Bewerber werden zukünftig mehr Wert auf moderne Arbeitskonzepte legen. Ein modernes Dienstrecht muss sich den vielfältigen Lebensplanungen der Menschen anpassen. Flexible Arbeitsmethoden, durchlässigere Laufbahnen und die Belohnung von Eigeninitiative und Engagement können den Öffentlichen Dienst auch zukünftig zu einem attraktiven Arbeitgeber machen. Besonders bei IT-Fachkräften tritt der Öffentliche Dienst in einen scharfen Wettbewerb mit der freien Wirtschaft. Um auch zukünftig für IT-Fachkräfte attraktiv zu sein, sind für die Laufbahnen der Fachrichtung des informationstechnischen Dienstes bis zum Ende des ersten Quartals 2022 die seit 2019 noch ausstehenden Laufbahnverordnungen zu erlassen.

Ein modernes Dienstrecht muss einen flexiblen Einstieg in den Öffentlichen Dienst und einen flexiblen Eintritt in den Ruhestand ermöglichen. Bisher ist das Vorliegen fester Voraussetzungen für den Einstieg in den Öffentlichen Dienst die Regel. Insbesondere Bildungsabschlüsse sind hier entscheidend für Laufbahn und Tätigkeitsfeld. Dieser Umstand bildet jedoch in einigen Berufszweigen nicht mehr die in der freien Wirtschaft gelebte Praxis ab. Für IT-Fachkräfte ist beispielsweise nicht so sehr entscheidend, ob diese Studienabschlüsse vorweisen können, sondern vielmehr, welche Berufserfahrung sie mitbringen und ob sie in der Lage sind, die technischen Anforderungen der Tätigkeit zu bewältigen. Neben dem Nachweis von Abschlüssen muss es für den Einstieg in eine Laufbahn des Öffentlichen Dienstes daher auch ausreichend sein, wenn ein solches Maß an Berufserfahrung und praktischen Fähigkeiten nachgewiesen wird, dass davon auszugehen ist, dass der Bewerber über vergleichbare Kenntnisse und Anwendungsmöglichkeiten verfügt, wie Bewerber mit dem entsprechenden Abschluss. Diesen Personen muss dann ebenfalls die gesamte Laufbahn offen stehen. Mit dem Eintritt in den Öffentlichen Dienst ist ein lebenslanger Karriereweg vorgezeichnet, der unter Umständen nicht den Erwartungen und Plänen des Beamten entspricht. Dieser Umstand wird insbesondere dadurch verstärkt, dass der Öffentliche Dienst für bestimmte Berufsgruppen wirtschaftlich unattraktiv ist oder es in diesen Berufsfeldern nötig ist, den Arbeitgeber regelmäßig zu wechseln, um umfassende Erfahrungen zu sammeln. Es sollte daher die Durchführung eines sogenannten Sabbaticals dienstrechtlich möglich sein, bei dem der Beamte zu Erholungs- und Regenerationszwecken ihm beliebige Tätigkeiten durchführen kann. Gerade mit Blick auf die steigenden Zahlen psychischer Erkrankungen durch hohe berufliche Belastungen ist es notwendig, dass Beamten eine rechtssichere und klar geregelte Möglichkeit gewährt wird, auch für einen längeren Zeitraum unter zumindest teilweiser Fortzahlung der Besoldung beurlaubt zu werden.

Eigeninitiative muss sich auch innerhalb der Laufbahn eines Beamten lohnen. Beamte, die in ihrer Freizeit weitere Qualifikationen erwerben, wie beispielsweise einen Studienabschluss, müssen in der Lage sein, sich auch in höheren Laufbahnen zu bewerben, für die diese Qualifikation eine Voraussetzung ist. Stellen des höheren Dienstes müssen demnach auch für Beamte des gehobenen Dienstes erreichbar sein, die durch eigenes Engagement ein passendes Studium neben dem Beruf abgeschlossen haben. Um eine bessere Durchlässigkeit des Laufbahnsystems zu erreichen, muss auch bereits bei der Einstellung in Erwägung gezogen werden, ob der Beamte möglicherweise die notwendigen Qualifikationen oder Fähigkeiten für eine höhere Laufbahn mitbringt. Wenn dies der Fall ist, ist der betreffende Beamte entsprechend zu fördern und ihm ist nach Erwerb aller Voraussetzungen ein schneller Aufstieg zu ermöglichen.

Um Stellen im Öffentlichen Dienst besser für Bewerber von außerhalb zu öffnen, ist es notwendig, Stellenausschreibungen in der Regel öffentlich zu machen und nicht wie bisher zunächst intern auszuschreiben. Um Stellen dennoch zügig besetzen zu können, muss dem Problem der Stellenblockaden durch Konkurrentenschutzklagen begegnet werden. Ziel einer entsprechenden Regelung sollte es sein, Stellen bei Vorliegen einer Konkurrentenklage zunächst vorläufig zu besetzen und im Einklang mit der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts im Falle eines Erfolgs der Klage ein fiktives Fortschreiben der Beurteilung des Begünstigten vorzunehmen, sodass sich der begünstigte Bewerber durch die vorläufige Besetzung keinen Vorteil im Besetzungsverfahren verschaffen kann. Da ein großer Teil der Konkurrentenschutzklagen auch zukünftig nicht erfolgreich sein dürfte, ist auf diese Weise gewährleistet, dass Planstellen zügig besetzt werden können, ohne dadurch Bewerbern Nachteile zuzufügen.

Für die Fraktion:

Montag

Endnote:

- 1 Die korrigierte Fassung bezieht sich auf den Austausch der Formulierung "noch im ersten Halbjahr 2021" durch die Formulierung "bis zum Ende des ersten Quartals 2022" unter Punkt II.1.
- 2 Die Parlamentarische Gruppe der FDP ist durch Beschluss des Landtags vom 9. September 2021 hinsichtlich ihrer parlamentarischen Rechte- und Pflichtstellung an die Stelle der weggefallenen Fraktion der FDP getreten (vergleiche Nummer I des Beschlusses in der Drucksache 7/4042).