

DGB Bundesvorstand | Henriette-Herz-Platz 2 | 10178 Berlin

Bundesministerium des Innern
Referat D2**Dr. Karsten Schneider**
Abteilungsleiterausschließlich per Mail an D2@bmi.bund.de**Stellungnahme zum Entwurf der
3. Verordnung zur Änderung der BLV und anderer laufbahnrechtlicher Vorschriften**

16. August 2016

Sehr geehrte Damen und Herren,

der DGB bedankt sich für die Übermittlung des o. g. Referentenentwurfs und die uns eingeräumte Möglichkeit, zu diesem Stellung zu nehmen.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften haben in den letzten Jahren und insbesondere im Herbst letzten Jahres anlässlich der Entscheidungen über die Fortführung der Aufstiege nach §§ 33 bis 33b der BLV sowie der Vorschläge zur Änderung der neuen Aufstiegsregelungen und des § 24 BLV ihre Ansicht bekräftigt, dass Änderungen des Laufbahnrechts nicht einer beschäftigtenorientierten und systematischen Personalentwicklung entgegenstehen dürfen. Doch genau das hatte der Wegfall des Praxisaufstiegs in 2009 bzw. das Auslaufen der entsprechenden Übergangsregelung zum 31.12.2015 zur Folge. Zumal diese Maßnahme mit der im Koalitionsvertrag gesetzten Vorgabe „*die Zugangsvoraussetzungen künftig auch stärker an gewonnenen berufspraktischen Erfahrungen [zu] orientieren*“ nicht vereinbar ist.

Wir freuen uns, dass das Bundesministerium des Innern dem von uns und unseren Mitgliedsgewerkschaften vertretenen Interesse an einem praxisorientierten Format für den Aufstieg teilweise entgegengekommen ist. Der im Entwurf vorgesehene Aufstieg vom mittleren in den gehobenen Dienst mittels „fachspezifischer Qualifizierung“ ist im Sinne der Durchlässigkeit und Flexibilität des Laufbahnrechts ausdrücklich zu begrüßen. Gleichwohl besteht der Bedarf an einem entsprechenden Instrument für den Aufstieg in den höheren Dienst fort.

**Für weitere Absprachen
wenden Sie sich bitte an:****Alexander Haas**
Politischer Referent Allg.
Laufbahnrecht, E-Government,
Gesundheitsmanagement und Vielfalt
Abt. Öffentlicher Dienst und
BeamtenpolitikHenriette-Herz-Platz 2
10178 Berlinwww.dgb.de/beamte

Zu den einzelnen Regelungen nimmt der DGB wie folgt Stellung:

1 Artikel 1 **Änderung der Bundeslaufbahnverordnung**

1.1 Zu § 10a – Auswahlverfahren für die Einstellung in den Vorbereitungsdienst

1.1.1 Absatz 1

Die Durchführung von Assessment-Centern und ähnlichen strukturierten Auswahlverfahren kann sinnvoll sein, um neben der Beurteilung von Fachkompetenzen auch die immer wichtiger werdenden sozialen und insbesondere kommunikativen und führungsrelevanten Kompetenzen hinreichend beurteilen zu können. Allerdings geben wir zu bedenken, dass eine enge Verpflichtung der Ressorts zur Nutzung solcher Instrumente deren Handlungsspielräume bei der Begrenzung des bürokratischen Aufwands von Einstellungsverfahren beschneidet. Insbesondere sehen wir den in der Begründung genannten Bedarf für eine höhere Rechtssicherheit nicht, da die Einstellung in den Vorbereitungsdienst bereits jetzt an das Vorliegen bestimmter Voraussetzungen geknüpft ist.

1.1.2 Absatz 2

Der DGB lehnt es ab, Tests zur Erfassung kognitiver Leistungsfähigkeit, von Persönlichkeitsmerkmalen oder der Motivation noch vor dem eigentlichen Auswahlverfahren durchzuführen. Neben systematischen Bedenken stehen dem praktische Hindernisse bei der Umsetzung der hochgradig unbestimmten Regelung zum Einsatz von Informationstechnologie entgegen.

In der Praxis beobachten wir, dass öffentliche Arbeitgeber und Dienstherren oftmals manipulationsanfällige Lösungen für dem eigentlichen Bewerbungs- und Auswahlverfahren vorgeschaltete Tests einsetzen. So geschehen beispielsweise bei einer großen Anstalt des öffentlichen Rechts im Land Berlin. Es war hier möglich, den Test zunächst unter Angabe der Personalien einer (fiktiven oder nahestehenden) Person zu absolvieren und zu trainieren. Daraus, ob der/die Nutzer/in am Ende zur Einreichung einer Bewerbung aufgefordert wurde, konnte geschlussfolgert werden, ob der Test bestanden oder nicht bestanden war. Durch Wiederholung mit anderen (Schein-)Identitäten konnte schließlich solange „trainiert“ werden, bis der Test bestanden wurde. Sodann konnten Bewerber/innen ihn mit ihrer realen Identität durchführen und bestehen. Inzwischen hat die besagte AöR reagiert und führt keine vorgelagerten Online-Tests mehr durch sondern nach Einreichung der förmlichen Bewerbungsunterlagen und Zusendung eines personalisierten Teilnahme-Links. Der mit der Einreichung einer Bewerbung verbundene Aufwand stellt sicher, dass keine Identitäten nahestehender Personen (ohne reale Bewerbungsabsicht) für irreguläre „Testtrainings“ genutzt werden können.

Eine manipulationssichere Durchführung vorgeschalteter Tests ist unseres Erachtens schlicht unmöglich. Selbst wenn es (wegen der EU-Freizügigkeitsrechte notwendigerweise) EU-weit interoperable und etablierte elektronische Identifikationsmittel gäbe, ließe sich die elektronische Identität nahestehender Personen (ohne reale Bewerbungsabsicht) für irreguläre „Testtrainings“ nutzen.

Wir raten dringend dazu, die Erfahrungen anderer öffentlicher Arbeitgeber und Dienstherren aufzugreifen und Fehler in diesem Bereich nicht zu wiederholen.

1.1.3 Absatz 4

In Absatz 4 wird die Möglichkeit eröffnet, weitere Auswahlinstrumente neben denen in Absatz 4 Genannten zu nutzen. Hier fehlt jedoch die Pflicht des Dienstherrn, dies näher begründen zu müssen.

1.2 Zu § 17 – Laufbahnprüfung

Zu überlegen wäre, im Falle des unverschuldeten Versäumens einer Modul- oder Teilprüfung die nächsthöhere Prüfung zuzulassen, wenn die versäumte Prüfung zeitnah nachgeholt werden kann.

1.3 Zu § 19 Abs. 3 – Zeitpunkt der hauptberuflichen Tätigkeit

Die beabsichtigte Änderung des § 19 Abs. 3 BLV begrüßen wir ausdrücklich.

1.4 Zu § 24 – Zulassung zur höheren Laufbahn bei Besitz einer Berufsausbildung oder einer Hochschulausbildung

Wir begrüßen die beabsichtigte Erweiterung des Anwendungsbereichs des § 24 BLV. Wir regen an, dass als Maßstab an dieser Stelle Bezug auf den Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) bzw. den Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) genommen wird, um insbesondere für die Zuordnung von Berufsabschlüssen zu den Laufbahnen auf einen einheitlichen Rahmen zurück zu greifen.

1.5 Zu §§ 30, 31

Die beabsichtigte Klarstellung des Begriffs des nahen Angehörigen (§ 30 Abs. 2 BLV-E) sowie die Anrechnung mutterschutzrechtlicher Zeiten auf die Mindestprobezeit (§ 31 Abs. 1 BLV-E) begrüßen wir ausdrücklich.

1.6 Zu § 33 – Auswahlentscheidungen

Der DGB erwartet, dass die Heranziehung eignungsdiagnostischer Instrumente nur dann möglich ist, wenn die vorliegenden Beurteilungen keinen hinreichenden Aufschluss auf die Eignung, Befähigung und fachliche Leistung zulassen.

1.7 Zu § 35 – Aufstieg in die nächst höhere Laufbahn

Der DGB begrüßt grundsätzlich, dass für den Aufstieg in den gehobenen Dienst mit der fachspezifischen Qualifizierung ein praxisorientiertes Aufstiegsformat eingeführt werden soll.

Andererseits bleiben diese Pläne hinter den tatsächlichen Notwendigkeiten zurück. Im Gegensatz zum früheren Praxisaufstieg (§ 33 b BLV a.F.) soll die fachspezifische Qualifizierung auf Bewerberinnen und Bewerber im einfachen und mittleren Dienst beschränkt bleiben. Einen praxisorientierten Aufstieg vom gehobenen in den höheren Dienst sieht der Entwurf nicht vor.

Die ist angesichts rückläufiger Zulassungszahlen zum Aufstieg in den höheren Dienst problematisch. Ohne die Schaffung eines praxisorientierten Aufstiegsformats auch für den Aufstieg vom gehobenen in den höheren Dienst droht in diesen Bereichen angesichts des demografischen Wandels akuter Personal- bzw. Fachkräftemangel. Der DGB erachtet einen praxisorientierten Aufstieg vom gehobenen in den höheren Dienst weiterhin für ebenso erforderlich.

1.8 § 36 – Auswahlverfahren für den Aufstieg

Der Entwurf sieht vor, dass die Zulassung zum Auswahlverfahren für die fachspezifische Qualifizierung für den Aufstieg in den gehobenen Dienst voraussetzt, dass die Beamtinnen und Beamten das zweite Beförderungsamts erreicht haben und in der letzten dienstlichen Beurteilung mit der höchsten oder zweithöchsten Note ihrer Besoldungsgruppe oder Funktionsebene beurteilt worden sind. Der DGB befürwortet eine Regelung ohne Anknüpfen an das zweite Beförderungsamts, die die Möglichkeit des Aufstiegs denjenigen eröffnet, die über einen langjährigen Zeitraum überdurchschnittliche Beurteilungen vorweisen können. Schließlich liegt das Erreichen des zweiten Beförderungsamtes nicht ausschließlich in ihrem Einflussbereich, sondern ist vielmehr haushalts- und personalstrukturabhängig.

1.9 Zu § 54 – Aufstieg

Absolventinnen und Absolventen i. S. d. § 54 sollten wählen können, ob sie unter die neue Vorschrift fallen und damit in die fachspezifische Qualifizierung wechseln wollen oder aber für sie das alte Recht weiterhin zur Anwendung kommen soll.

2 Artikel 4

Aufhebung der Verordnung über die Laufbahn, Ausbildung und Prüfung für den gehobenen nichttechnischen Dienst in der Bundesanstalt für Arbeit

Die beabsichtigte Aufhebung der Verordnung über die Laufbahn, Ausbildung und Prüfung für den gehobenen nichttechnischen Dienst in der Bundesanstalt für Arbeit wird damit begründet, dass in der Bundesagentur für Arbeit keine neuen Verbeamtungen mehr erfolgen und Vorbereitungsdienste nicht mehr durchgeführt werden.

Gleichwohl sind derzeit über 10.000 Beamtinnen und Beamte bei der Bundesagentur beschäftigt. Sofern keine gesonderten Regelungen für deren Aufstieg bestehen, würde die Streichung der Verordnung samt der darin enthaltenen Regelungen über den Aufstieg diesen Beamtinnen und Beamten einer sachgerechten Personalentwicklung entgegenstehen.

Wir bitten um Berücksichtigung unserer Anmerkungen und bedanken uns für Ihre Bemühungen.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in blue ink, which appears to read 'K. Schneider', is placed below the text 'Mit freundlichen Grüßen'.

Dr. Karsten Schneider