

Stellungnahme



**Bayerische Staatskanzlei
z.H. Herrn MR Dr. Hirschberg**

**nur per Mail an:
ReferatBII6@stk.bayern.de**

Stellungnahme des DGB Bayern zum Entwurf des vierten Modernisierungsgesetzes Bayern (B II 6 - 1356 - 1 - 380)

8. August 2025

Sehr geehrter Herr Dr. Hirschberg,
sehr geehrte Damen und Herren,

vielen Dank für die Möglichkeit zur Stellungnahme im Rahmen der Verbändeanhörung. Der DGB Bayern ist im Lobbyregister eingetragen. Einer Veröffentlichung steht nichts entgegen.

Vorbemerkungen:

Das vorliegende Sammlungsgesetz setzt aus Sicht des DGB Bayern drei Schwerpunkte, auf die folgend vorab eingegangen werden soll.

- **Entbürokratisierung:**

Der DGB Bayern unterstützt das Ansinnen bzgl. einer modernen, bürgernahen öffentlichen Verwaltung. Auch das Vorhaben geeignete Abläufe dabei zu entbürokratisieren, stehen wir grundsätzlich positiv gegenüber.

Dabei ist jedoch für uns zentral: Bürokratie wird oft als hinderlich wahrgenommen, erfüllt jedoch wichtige Funktionen für eine funktionierende Gesellschaft. Sie sorgt für klare Regeln und Verfahren, die Willkür verhindern und gleiche Rechte für alle gewährleisten. Durch standardisierte Abläufe schafft sie Transparenz, Nachvollziehbarkeit und Rechtssicherheit, was besonders in komplexen Bereichen wie Verwaltung, Justiz oder Sozialleistungen entscheidend ist. Zudem ermöglicht Bürokratie eine verlässliche Umsetzung politischer Entscheidungen und stellt sicher, dass öffentliche Mittel kontrolliert und effizient eingesetzt werden. Nicht zuletzt bietet sie Stabilität und Kontinuität, unabhängig von kurzfristigen politischen oder gesellschaftlichen Veränderungen. Daher betrachten wir Bürokratie nicht generell negativ und würden uns wünschen, wenn die Diskussionen und Vorhaben mehr in die Richtung bessere, effizientere, bürgernähere Bürokratie verlagert würde.

Generell möchten wir anmerken, dass die geplanten Änderungen in verschiedensten Gesetzen innerhalb des 4. Modernisierungsgesetzes (genau wie auch in den vorhergehenden Modernisierungsgesetzen), sehr kleinteilig sind und nicht das „Ganze“ in den Blick nehmen.

Astrid Backmann
Abteilungsleiterin
ÖD/Beamte und Gesundheit

**Deutscher Gewerkschaftsbund
Bezirk Bayern**
Neumarkter Str. 22
81673 München
Telefon: 089 51700-218
Mobil: 0151-42643450

astrid.backmann@dgb.de
www.bayern.dgb.de

- **Berichts- und Evaluationswesen:**

Als DGB Bayern möchten wir der in der Gesetzesbegründung durchschimmernden Auffassung, wonach Berichte und Evaluationen vielfach nur dem Zwecke dienen, gesetzliche Vorgaben zu erfüllen, widersprechen. Das wäre berichten um der Berichte willen. Dies ist aus unserer Sicht nicht der Fall.

Der DGB Bayern vertritt vielmehr die Haltung, dass Berichte und Evaluationen im Politikbetrieb unverzichtbar sind. Sie stellen Transparenz und Rechenschaftspflicht sicher. Sie ermöglichen es Bürgerinnen und Bürgern, nachzuvollziehen, welche Maßnahmen ergriffen wurden, wie Ressourcen eingesetzt und welche Ergebnisse erzielt wurden, und stärken so das Vertrauen in staatliches Handeln. Gleichzeitig dienen sie der Erfolgskontrolle, indem sie aufzeigen, ob politische Programme ihre Ziele erreichen, und helfen, Fehlentwicklungen frühzeitig zu korrigieren. Evaluationen liefern zudem empirische Daten, die eine evidenzbasierte Politikgestaltung ermöglichen und verhindern, dass Entscheidungen allein auf Annahmen oder Einzelinteressen beruhen. Durch die Analyse der Wirksamkeit einzelner Maßnahmen können Ressourcen effizienter eingesetzt und der größtmögliche Nutzen erzielt werden. Darüber hinaus fördern Berichte und Evaluationen den Lernprozess in Politik und Verwaltung, indem sie gute Praxisbeispiele verbreiten und aus Misserfolgen Lehren ziehen. Nicht zuletzt stärken sie die Legitimation politischer Entscheidungen und verbessern die Kommunikation mit der Öffentlichkeit, indem sie Erfolge belegen und Beteiligung fördern und die Demokratie stärken. Eine Kontinuität und Regelmäßigkeit der Berichte ist dabei keine Schwäche, sondern Grundlage für evidenzbasierte Entscheidungsableitung. Die vorgesehene freiwillige Berichterstattung überzeugt nicht.

Daher stehen wir dem Wegfall der vorgesehenen Berichtspflichten bzw. Evaluationen kritische gegenüber und lehnen diese in vielen Bereichen ab. Dies auch deshalb, da das Entfallen von Berichten gegenüber dem Landtag, weiteren Einrichtungen und letztlich auch der interessierten Öffentlichkeit, von uns aus Demokratieüberlegungen heraus problematisch eingestuft wird.

Es wird auf anlassbezogene Berichte verwiesen. Das ist aus unserer Sicht zu kurz gegriffen, da den Berichterstattenden im Gegenzug, mit Verweis auf erwünschte Einsparpotenziale, kein Recht eingeräumt wird, einen Bericht im eigenen Ermessenszeitraum, ggf. auch in intensiveren Intervallen als bisher abzugeben gewährt wird.

Sollten zukünftig Bericht von den Mehrheiten im Parlament abhängig werden, existiert die Berichterstattung und Evaluation nur, wenn die Regierungsmehrheit dies zulässt. Dies wäre weder transparent noch demokratieförderlich.

- **Stand der Technik:**

Der Zusatz „Stand der Technik“ in Gesetzesformulierungen ist aus Sicht des DGB Bayern durchaus sinnvoll und bewährt. Er stellt sicher, dass gesetzliche Anforderungen nicht auf einen festen, möglicherweise schnell veraltenden technischen Zustand festgeschrieben werden, sondern sich dynamisch an den aktuellen wissenschaftlich-technischen Fortschritt anpassen. Dadurch bleiben Vorschriften auch in innovationsgetriebenen Bereichen – etwa im Umwelt-, Arbeits- oder Datenschutz – relevant und wirksam, ohne dass der Gesetzgeber ständig einzelne Details nachjustieren muss. Gleichzeitig bietet der Begriff genügend Flexibilität, um neue, bewährte Verfahren schnell in die Praxis zu integrieren, und verhindert, dass veraltete Methoden weiter angewendet werden, nur weil sie einmal gesetzlich festgelegt wurden. So wird ein hoher Schutzstandard aufrechterhalten, ohne den technischen Fortschritt auszubremsen. Gerade in Bereichen der Digitalisierung bedeutet Stand der Technik auch Sicherheit oder in der Anwendung Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Zu ausgewählten Änderungen im Einzelnen:

§ 3 GDG

Die Impfmüdigkeit und zum Teil auch die Impfverweigerung ist in den letzten Jahren gesunken, gleichzeitig kehren fast schon ausgerottete Krankheiten wieder zurück. Während die Impfpflicht bei Masern etwa für alle Beschäftigten im Umgang mit Kindern eingeführt ist, bleibt aus unserer Sicht die Sensibilisierung der Sorgeberechtigten, als kooperativer Ansatz, ein erfolversprechender Weg. Wo sollen Sorgeberechtigte eine individuelle Impfberatung erhalten, wenn nicht bei der Schuleingangsuntersuchung? Der Gesundheitsdienst hat personelle Probleme, die Reaktion kann nicht der Wegfall einer wichtigen Aufgabe sein. In manchen Regionen ist die Dichte von Kinderärzten nicht optimal. Bayern ist Zuzugsbundesland und muss deshalb auch ein hohes Interesse an einer hohen Impfquote haben. Wenn aufgrund der Masernimpfpflicht sowieso eine Impfdokumentation gemacht werden muss, dann kann sie auch bei der Impfempfehlung genutzt werden.

§ 6 BayBO:

Eine Übertragung von Aufgaben durch Rechtsverordnung auf leistungsfähige Gemeinden darf nicht erfolgen, wenn nicht dauerhaft die bisher erforderliche personelle Sachverständigkeit sichergestellt ist. Eine Lockerung darf nicht die Reaktion auf Fachkräftebedarfe im technischen Bereich sein.

Fachkräftebedarfe sollten vielmehr dazu führen, dass die Entscheidung über Baurecht dorthin übertragen wird, wo die Gewähr von ausreichendem (technischen) Personal sichergestellt ist. Personelle Veränderungen können auch nicht dazu führen, dass die Übertragung wegen fehlendem Personal wieder entfällt. Zudem erfordert eine Übertragung der Aufgaben eine Konkretisierung des Begriffs „Leistungsfähigkeit“, der bei einem Bezug auf das Personal starken Schwankungen unterliegen kann.

§ 7 BayLplG

Der DGB Bayern sieht die vorgesehenen Änderungen im Landesplanungsgesetz kritisch. Unter der Bezeichnung „Entbürokratisierung und Deregulierung“ wird der Kern einer Modernisierung aus unserer Sicht verfehlt.

Dringende planerische Weichenstellungen, die den Herausforderungen, etwa durch Energiewende, Wohnungsnot, Verteilungsschieflage, Transformationsdruck oder dem bröckelnden gesellschaftlichen Zusammenhalt, gerecht werden, werden nicht berücksichtigt.

Durch das neue Zielabweichungsverfahren werden die gestalterischen Möglichkeiten der obersten bzw. höheren Landesplanungsbehörde eingeschränkt. Ebenso sind die betroffenen Gemeinden lediglich anzuhören, was die Wirksamkeit der Ziele relativiert und das kommunale Selbstverwaltungsrecht beeinträchtigt. Die Beteiligungsmöglichkeiten bei der Erstellung bzw. Überarbeitung von LEP und Regionalplänen werden unverkennbar eingeschränkt und zeitlich verkürzt. Eine Veröffentlichung erfolgt ferner nur noch im Internet und wird ortsüblich bekannt gemacht. Von einer gesonderten Mitteilung an die Beteiligten wird abgesehen. Damit sinkt die Möglichkeit von der Kenntnisnahme und Teile der Bevölkerung, wie etwa jene ohne Zugang zum Internet, werden ausgeschlossen. Ferner ist die Kenntnisnahme ausgenommen, wenn Bürger und Bürgerinnen nicht die Veröffentlichung von sich aus „durchforsten“.

Bedauerlich ist auch die Beschneidung der Kompetenzen des Landesplanungsbeirats. So wird die Zusammenstellung des Beirats der Beliebigkeit der Landesplanungsbehörde überlassen und die Hinzuziehung von Sachverständigen deutlich erschwert. Auch die verpflichtende Beteiligung bei der Erstellung des LEP wird ausgehebelt und durch „Anregungen“ und „Empfehlungen“ ersetzt. Bedenklich ist auch der Abbau von Evaluierungs- und Berichtspflichten.

Positiv zu betrachten ist die partielle Stärkung der Eigenverantwortlichkeit der Regionalen Planungsverbände z.B. durch die Genehmigungsfreiheit der Verbandssatzungen. Weiterhin ist die Optimierung der Vorschriften über Ausschluss- und Vorranggebiete eine Erleichterung zum Ausbau der Windenergieanlagen in Bayern.

Grundsätzlich ist der DGB Bayern der festen Überzeugung, dass das bayerische Landesplanungsgesetz eine grundsätzliche Überarbeitung benötigt. Eine Modernisierung, welche die Kompetenzen beschneidet, die Reaktionsmöglichkeiten einschränkt und verkürzt und die politische Relevanz abschwächt lehnt der DGB Bayern ab. Vielmehr muss ein modernes Landesplanungsgesetz eine gestaltende Raumentwicklung und den damit verbundenen gesellschaftlichen Herausforderungen im Fokus haben.

§ 20 HföDG

Die HfÖD ist die Ausbildungsstätte des Nachwuchses der dritten Qualifikations-ebene. Selbst wenn es so wäre, dass der Freistaat Bayern und der öffentliche Dienst keinerlei Nachwuchsprobleme bei der Personalgewinnung hätte, ist ein Streichen von Art. 15 HföDG kontraproduktiv. Schließlich ist eine Evaluation der Ausbildung hinsichtlich des Inhalts und der Methoden eine Pflicht, wenn hieraus den Kreis des Nachwuchses gewonnen werden soll. Die Inhalte der Ausbildung müssen stets und ständig evaluiert werden, damit die spätere Beschäftigung auf dem aktuellen Kenntnisstand bleiben soll. Zu Nachwuchsgewinnung finden Expertenanhörungen in Ausschüssen des Landtags statt, sicher nicht der Anhörung willen, sondern um hieraus Erkenntnisse bei der Nachwuchsgewinnung und bei Maßnahmen zur Sicherung verwaltungsmäßiger Dienstleistungen zu erlangen. Gerade im Bereich der Ausbildung muss eine stetige und regelmäßige Überprüfung stattfinden, eine Streichung wäre kontraproduktiv.

§ 21 BayVersRücklG

Wie in der Begründung richtigerweise festgestellt, dient „der Bericht über die Entwicklung der Beamtenversorgung als Datenbasis für politische Entscheidungen und ist mit Blick auf die Bedeutung der Personalausgaben für den Gesamthaushalt unerlässlich.“ Auch die Transparenz staatlichen Handelns ggü. dem Landtag und der Öffentlichkeit wird somit hergestellt. Genau aus diesen Gründen plädieren wir weiterhin für einen verpflichtenden Bericht und die Veröffentlichung im Bayerischen Staatsanzeiger.

Zu § 22 BayGlG

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist für den DGB Bayern eine zentrale gesellschaftliche Aufgabe, die Transparenz, Nachvollziehbarkeit und politische Verantwortung erfordert.

Aus Sicht des DGB Bayern ist es daher unerlässlich, die Berichtspflichten in wichtigen Bereichen wie der Gleichstellungspolitik beizubehalten, um die Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes fortlaufend überprüfen zu können. Nur durch regelmäßige Berichte ist gewährleistet, dass auch die Öffentlichkeit über den Stand und die Entwicklung der Gleichstellung im Freistaat informiert wird. Diese Berichte bündeln quantitative und qualitative Daten zu Beschäftigung, Führungspositionen, Entgeltgleichheit und ergriffenen Maßnahmen.

Erst eine systematische Auswertung und Einordnung dieser Informationen ermöglicht es, Trends zu erkennen, Defizite klar zu benennen und gezielt gegenzusteuern – und damit dem berechtigten Anspruch des Parlaments und der Öffentlichkeit auf fundierte Informationen gerecht zu werden.

Eine rein anlassbezogene Berichterstattung bietet hingegen keine verlässliche Vergleichsbasis über die Jahre und erschwert die Erfolgskontrolle.

Zu § 23 BayPfleG

Gerade nach der Novellierung des Pflegendengesetzes 2024 ist eine Evaluation zum Stand der Reform und zur Weiterentwicklung der Vereinigung der Pflegenden in Bayern sehr wichtig und sinnvoll. Bereits in seiner Stellungnahme zur Novellierung des Pflegendengesetzes hat der DGB Bayern sich dagegen ausgesprochen, dass die Evaluation der VdPB, Aufgabe der Kommission ist. Über Art und Weise der Evaluation sollte die VdPB selbst bestimmen und nicht eine Kommission. Wenn hier nun die Evaluation als Pflichtaufgabe gestrichen wird, so sollten zukünftige (anlassbezogenen) Evaluationen selbstbestimmt durch die VdPB stattfinden.

§ 26 BayHIG

Wenn durch die Änderungen in Art. 7 Abs. 2 keine externe Evaluierung der Qualitätssicherungssysteme mehr durchgeführt wird, in Art. 31 Abs. 8 HS 2 der Präsident dem Hochschulrat keinen Rechenschaftsbericht mehr abgeben muss und in Art. 40 Abs. 2 der Dekan und die Dekanin dem Fakultätsrat keinen Bericht mehr erstatten müssen, dann werden Informations- und Kontrollmöglichkeiten zugunsten der Amtsinhaber und Amtsinhaberinnen, wie Präsident und Präsidentin und Dekan und Dekanin abgegeben. Dies führt zu einer weiteren Machtfülle der Genannten. Hiermit gestaltet sich die Hochschule nicht sehr demokratisch. Die Hochschule soll hinsichtlich Transparenz, Informations- und Kontrollmöglichkeiten kein rechtsfreier Raum werden.

§ 28 BayHZG

Mit dem Streichen von Art. 3 Abs. 4 wird es nicht mehr erforderlich sein, dem StWK einen Kapazitätsbericht vorzulegen. Das kann den Hochschulen insbesondere bei Personalmangel und räumlichen Engpässen helfen, mehr zu gestalten. Andererseits ist das für Studierende negativ, weil dann weniger Studienplätze zur Verfügung stehen können.

§ 29 BayEFG

Durch die Aufhebung von Art. 4 Abs. 3 werden dem StMK Kontrollmöglichkeiten über die Durchführung der Eliteförderung und deren Effektivität und Effizienz genommen. Damit ist eine vergleichende Übersicht in Bayern nicht möglich und vergibt Chancen, effektivere Fördermaßnahmen zu identifizieren.

§ 30 BayKiBiG

Mit der Streichung von Art. 14 Abs. 5 würde der jährliche Rechenschaftsbericht des Elternbeirats gegenüber den Eltern und dem Träger entfallen. Das bedeutet, dass zwar ein Elternbeirat eingerichtet ist, aber sowohl die Eltern wissen nicht, über welche Themen der Elternbeirat berät als auch der Träger nicht. Das wird der Rolle des Elternbeirats und der manches Mal schwierigen Situation der Kinderbetreuung mit zum Teil widersprechenden Interessen nicht gerecht.

Mit der Streichung des Art. 14a Abs. 5 soll auch der Bericht des StMAS im Landtag über die Umsetzung der Gesetzesänderung zur BayKiBiG, den LEB betreffend entfallen. Der LEB ist erst seit fast einem Jahr eingeführt und mit dem neuen KiTa-Jahr besetzt worden. Der Landtag muss ein Interesse daran haben, wie der LEB aufgenommen wird und seine Rolle erfüllen kann, nachdem der Landtag diese Ergänzung des BayKiBiG beschlossen hat.

Nachdem die Geschäftsstelle im StMAS angesiedelt ist und die Verwaltungsarbeit erledigt, ist ein Bericht zu den Erfahrungen, Arbeitsweise und den Themen dieses neu gebildeten LEB dem Landtag gegenüber einfach vorzubereiten und ein „Muss“ zur besseren Evaluierung beschlossener Gesetze. Beide Streichungen dürfen nicht, und vor allem nicht unter der Überschrift „Entbürokratisierung“ umgesetzt werden.

§ 31 BayEbFöG

Wenn die Berichtspflicht wegfallen soll, dann soll gleichzeitig verankert werden, dass die Träger die Möglichkeit und das Recht haben, einen solchen Bericht dem Landtag vorlegen zu können. Entbürokratisierend wäre im EbFöG, wenn die Wiederbesetzungssperre aufgehoben würde, die Unterlagen digital eingereicht werden könnten und die Formulare der Verwendungsnachweise digital gestaltet werden würden.

§ 32 BayRG

Der Rundfunkdatenschutzbeauftragte hat als Verantwortlicher im Sinne der DSGVO die Verpflichtung, einen Bericht abzugeben. Aus welchem Grund dieser Bericht nicht auch den Organen des Bayerischen Rundfunks zur Verfügung gestellt werden können soll, ist nicht verständlich. Die hier mitgeteilten Informationen dienen der Transparenz hinsichtlich der Anwendung des Datenschutzes und ermöglichen den Mitgliedern der Organe Kenntnis und im Austausch mit den anderen Mitgliedern eine Diskussion. Die hierfür erforderliche Zeit kann kein Grund zur Abschaffung der Berichtspflicht gegenüber den Organen sein.

§ 33 BayMG

Auch hier ist der Mediendatenbeauftragte der Verantwortliche im Sinne der DSGVO. Auch hier halten wir den Aufwand, diesen auch gegenüber den Mitgliedern der Organe der Landeszentrale vertretbar, um den Datenschutz transparent zu halten.

§ 37 BayRDG

Wenn die Kassenärztliche Vereinigung Bayerns nicht mehr für jedes Wirtschaftsjahr einen Bericht über den Vollzug der Entgeltvereinbarung für die Mitwirkung von Ärzten in der Notfallrettung erstellt und diesen dann auch nicht mehr den Sozialversicherungsträgern, der Zentralen Abrechnungsstelle und

der obersten Rettungsdienstbehörde übermittelt wird, erscheint fraglich, wie die Entgelte dann festgestellt werden sollen. Bisher ist ein Bericht Grundlage für die Ermittlung der Entgelte und es stellt sich zukünftig die Frage, ob deren Abschaffung zugunsten einer hohen Pauschalsumme erkaufte wird.

Wenn Art. 41 Abs. 1 S. 2 aufgehoben wird, dann entfällt die Grundlage für eine Ausstattung und Einrichtung nach den allgemein anerkannten Regeln der Technik sowie dem in Bezug auf die jeweilige Verwendung maßgeblichen Stand der Medizin. Im Fall einer Situation, wie wir sie in der Zeit der Pandemie erlebt haben, würde der darauf ausgerichtete und medizinisch begründete Standard bei der Hygiene nicht angewendet werden müssen. Das scheint auch aus der Nachbetrachtung fragwürdig. Wie soll denn der entwickelte und empfohlene Standard Dritten und den Bürgern und Bürgerinnen vermittelt werden können?

§ 39 BayEUG

In § 113b Abs. 9 S. 2 muss sichergestellt sein, dass die Verarbeitung für die Statistik zuverlässig und nicht entschlüsselbar geführt werden kann. Wenn dazu das Verfahren dem Stand der Technik entsprechen muss, dann sollte auch diese verwendet werden.

§ 45 BayDiG

Gerade angesichts der steigenden Cyber-Kriminalität ist der Stand der Technik unabdingbar. Zum sicheren Schutz ist die aktuelle Fassung von (Übermittlungs-) Programmen notwendig, auch um die Akzeptanz der Nutzerkonten der Behörden untereinander und im Verhältnis zu den Bürgern zu halten und zu gewinnen. Für die sichere Übertragung reicht es nicht, dass die digitale Fassung mit dem Papierdokument übereinstimmt, sondern dass der Übertragungsweg sicher ist und der Zugriff Unbefugter nach Stand der Technik ausgeschlossen werden kann.

§ 54 AVBayRDG

Wenn auch hier der „Stand der Technik“ gestrichen und „durch dem Rettungszweck entsprechend“ ersetzt wird, dann könnte damit ein Schritt zu unterschiedlichen Standards je nach Finanzkraft drohen bzw. weiter befördern. Es können sich auch Auswirkungen für den Arbeits- und Gesundheitsschutz der „Retter“ ergeben, wenn sie mit einer nicht so effektiven Ausstattung stärker belastet werden könnten.

§ 63 BayBesG

Bei den Änderungen im BayBesG ist sicher zu stellen, dass vorhandene abgeschlossene Dienstvereinbarungen weiterhin Bestand haben. Insoweit sind die Rechte der Personalvertretungen zu wahren. Es ist sicher zu stellen, dass von

der Prämie auch Frauen nach der Erziehungszeit und dem Wechsel von Vollzeit in Teilzeit ebenso profitieren und diese nicht abschmilzt.

Art. 67 Abs. 2 Satz 2 BayBesG

Die Einführung eines Mindestbetrags von 400 Euro bei den Prämien lehnen wir ab. Es ist vorgesehen, Art. 67 Abs. 2 Satz 2 BayBesG dergestalt zu ändern, dass eine Leistungsprämie mindestens 400 € betragen soll. Durch die Gestaltung als „Soll-Regelung“ darf hiervon nur in besonders begründeten Einzelfällen abgewichen werden.

Die Gesetzesänderung ist laut der Begründung erforderlich, damit Leistungsprämien ihren Zweck erreichen können, herausragende Einzelleistungen auch finanziell zu würdigen und die Motivation zu stärken, daher sollen künftig geringfügige Prämien oder Einheitsprämien ausgeschlossen werden.

Diesem Ansatz kann man folgen. Er erkennt jedoch, dass auch kleinere Beträge, die dann auch von einer größeren Zahl von Beschäftigten bezogen werden können, durchaus motivierend sind. Natürlich dürfte es immer ein wenig mehr sein, aber es ist realitätsfern zu glauben, dass nicht auch 100 Euro von Beschäftigten wertgeschätzt werden. Hierbei geht es nicht nur um den monetären Wert, sondern vielmehr um Anerkennung von Leistungen und Einsatz.

Die Einführung der leistungsorientierten Bezahlung war in vielen Bereichen konfliktreich und ist bis heute bei vielen Beschäftigten umstritten.

Allerdings existieren mittlerweile funktionierende und von den Beschäftigten akzeptierte Dienstvereinbarungen auf deren Grundlage Prämien verteilt werden. In diesen Dienstvereinbarungen liegt die Prämienhöhe z.T. aber unter dem geplanten Mindestbetrag von 400 Euro.

Ein Mindestbetrag von 400.- € wird dem Leistungsgedanken nicht gerecht. Es kann nicht nur eine Stufe „Leistung“ geben, wenn sie differenziert vergeben werden sollen, aber gleichzeitig mehr Beschäftigten profitieren sollen.

Wir sind daher der Meinung, dass die Vorgabe, dass eine Leistungsprämie i.d.R. mindestens 400 € betragen soll, unverhältnismäßig weit in die Rechte der Betriebsparteien eingreift. Lange verhandelte und bewährte Dienstvereinbarung würden ausgehebelt werden, was auch die Akzeptanz bei den Beschäftigten und den „Frieden“ in den Dienststellen gefährden würde. An dieser Stelle muss auf jeden Fall eine Öffnung für Dienstvereinbarungen vorgesehen werden.

So gibt es z.B. beim Amtsgericht München eine Dienstvereinbarung über die Vergabe von Leistungsprämien (nach Art. 73 Abs. 1 i.V.m. Art. 75 Abs. 4 Nr. 4 BayPVG), die eine Mindestprämie von i.d.R. 350 € und eine Höchstprämie von i.d.R. 800 € vorsieht, was sich dort bewährt hat.

Bei der Landeshauptstadt München sind in der DV-LoB eine sogenannte Basisprämien und mögliche Zusatzprämien verankert. Mit der nun geplanten Neuregelung im BayBesG ist, zumindest im Beamtenbereich, die Gewährung einer Basisprämie in jetziger Form bei der Stadt München nicht mehr möglich.

Eine Streichung, gerade in der jetzigen angespannten Situation, dürfte viele hart treffen, auch wenn es sich um relativ überschaubare Beträge handelt. Die mentale Wirkung dieser Streichung dürfte den monetären Betrag um ein Vielfaches übersteigen.

Eine mögliche Abhilfe könnte hier die Ausweitung des Budgets von derzeit 1% der Grundgehaltssumme (vgl. Art. 68 Abs. 1 Satz 1 BayBesG n.F.) schaffen. Ohne Aufstockung des Gesamtvolumens würde ein Mindestbetrag von 400 Euro auch dazu führen, dass weniger Beschäftigte bedacht werden können. Will man weiterhin die guten Leistungen wie bisher belohnen, muss das Volumen erhöht werden, sonst bekommen weniger Beschäftigte für ihre guten Leistungen eine Prämie. Das kann auch nicht im Interesse der Dienstherrn sein.

Für weitere Fragen und Diskussionen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Astrid Backmann