



Verband Bayerischer Rechtspfleger e.V.

Verband Bayerischer Rechtspfleger e.V.
Prielmayerstraße 7, 80335 München

Bayerische Staatskanzlei
Frau Staatsrätin
Karolina Gernbauer
Franz-Josef-Strauß-Ring 1
80539 München

Rosenheim, 11.08.2025

Deregulierung und Entbürokratisierung

4. Modernisierungsgesetz Bayern

B II 6 - 1356 - 1 - 380

Sehr geehrte Frau Gernbauer,

für die Übersendung des oben genannten Entwurfs und die Möglichkeit der Stellungnahme danken wir Ihnen.

Wir begrüßen die Absicht, Bürokratie abzubauen sowie Verfahren und Abläufe zu vereinfachen. Dies sollte die Wirtschaft stärken und entlastet auch unsere Kolleginnen und Kollegen.

Wir haben zu dem 4. Modernisierungsgesetz folgende Anmerkungen:

1. Aufhebung des Art. 15 HföDG (§ 20 des Gesetzentwurfes)

Die Hochschule ist für die Ausbildung zahlreicher Nachwuchskräfte der öffentlichen Verwaltung verantwortlich. Eine regelmäßige Evaluation bietet eine verlässliche Grundlage, um didaktische und inhaltliche Schwächen frühzeitig zu erkennen, strukturelle Verbesserungen in Studium und Lehre anzustoßen und eine stetige Weiterentwicklung der Ausbildung sicherzustellen.

In einem sich wandelnden öffentlichen Dienst ist Qualitätssicherung keine bloße Formalie, sondern unabdingbar für zukunftsfähige Ausbildung.

Claudia Kammermeier
Vorsitzende
Claudia.Kammermeier@ag-ro.bayern.de
0160/96008667

Geschäftsstelle:
rpfl.bayern@t-online.de
www.rechtspfleger-bayern.de
Prielmayerstr.7, 80335 München

Verbindlichkeit schafft Wirkung

Die ersatzlose Streichung der Norm könnte den Eindruck erwecken, dass Evaluation als entbehrlich erachtet wird. Freiwillige oder anlassbezogene Evaluationsmaßnahmen sind zwar grundsätzlich möglich, entfalten jedoch häufig nicht dieselbe Verbindlichkeit oder Regelmäßigkeit wie gesetzlich normierte Verfahren. Gerade eine rechtliche Grundlage sichert Transparenz und Vergleichbarkeit, eine strukturierte Durchführung mit definiertem Evaluationsrahmen und eine Verbindlichkeit gegenüber allen Fachbereichen und Standorten.

Evaluationskultur als Zeichen moderner Verwaltung

Ein öffentlicher Dienst, der auf Effizienz und Bürgernähe setzt, sollte auch im internen Bildungsbereich auf eine systematische Feedbackkultur setzen. Evaluationen ermöglichen Beteiligung – von Lehrenden, Studierenden und Verwaltungspersonal – und fördern eine Kultur der Offenheit und Verbesserung. Eine gesetzliche Grundlage signalisiert den politischen Willen zu einem modernen, selbstreflektierten Handeln.

Potenzial für innovative Weiterentwicklung

Evaluationsprozesse sind nicht bloß rückblickende Bewertungen. Richtig gestaltet können sie innovationsfördernde Prozesse anstoßen, evidenzbasierte Entscheidungen über Curricula, Methodik und Ressourceneinsatz ermöglichen und die Attraktivität der HföD als Ausbildungsort langfristig stärken.

Förderung von Einheitlichkeit und Fairness zwischen Fachbereichen

Eine regelmäßige Evaluation trägt dazu bei, unterschiedliche Standards, Lehrmethoden und Betreuungsniveaus an den verschiedenen Fachbereichen der HföD sichtbar zu machen und auszugleichen. Gerade angesichts der Vielfalt der Fachrichtungen ist eine systematische Rückmeldung essenziell, um gleichwertige Ausbildungsbedingungen zu gewährleisten.

Fazit:

Die vollständige Streichung von Art. 15 HföDG ist aus Sicht der Qualitätssicherung und Verwaltungsmodernisierung ein Rückschritt. Statt die gesetzliche Regelung aufzugeben, sollte geprüft werden, ob sie – ggf. konkretisiert – fortgeführt werden kann. Eine gesetzlich verankerte, transparente Evaluation ist nicht nur ein technisches Verfahren, sondern Ausdruck eines reflektierten, leistungsfähigen und zukunftsorientierten öffentlichen Bildungswesens

2. Änderung des Bayerischen Besoldungsgesetzes (§ 68 des Gesetzentwurfes)

1. Wegfall der Leistungsstufen (Art. 66 BayBesG)

Leistungsstufen wurden in unserem Ressort nicht angewendet, so dass die Streichung noch nicht zu einem Bürokratieabbau führen würde.

Wie wir bereits vorgeschlagen haben, könnte auf Antrag auf die Beurteilung von lebensälteren Beamtinnen und Beamten, die bereits das höchste Beförderungsniveau innehaben und sich in der Endstufe der Besoldungstabelle kurz vor der Pensionierung befinden und für die eine dienstliche Beurteilung keine Auswirkungen mehr hat, verzichtet werden.

Claudia Kammermeier
Vorsitzende
Claudia.Kammermeier@ag-ro.bayern.de
0160/96008667

Geschäftsstelle:
rpfl.bayern@t-online.de
www.rechtspfleger-bayern.de
Prielmayerstr.7, 80335 München

Im Falle des Wegfalls der Leistungsstufen gibt es für diese Beurteilungen keine Notwendigkeit mehr. Der Wegfall würde aber zu einer Verringerung des Verwaltungsaufwandes führen.

2. Wegfall des Mindestbudgets in Art. 68 Abs. 1 BayBesG

Das Mindestbudget ergibt sich eindeutig aus der Gesetzesbegründung zur Dienstrechtsreform 2011. Hiermit sollte die leistungsorientierte Bezahlung im öffentlichen Dienst dauerhaft gesichert werden.

Die angedachte Streichung sehen wir kritisch. Ohne gesetzlich verankertes Mindestbudget besteht die Gefahr, dass die finanzielle Ausstattung der Leistungsprämien politischen, fiskalischen oder konjunkturellen Überlegungen zum Opfer fällt. Gerade angesichts der derzeitigen demografischen Entwicklung sollte aber alles, was die Attraktivität des öffentlichen Dienstes verringert, unbedingt vermieden werden.

Für Rückfragen stehen wir jederzeit gerne zur Verfügung.

Mit besten Grüßen

Claudia Kammermeier
Vorsitzende

Claudia Kammermeier
Vorsitzende
Claudia.Kammermeier@ag-ro.bayern.de
0160/96008667

Geschäftsstelle:
rpfl.bayern@t-online.de
www.rechtspfleger-bayern.de
Prielmayerstr.7, 80335 München