

**VORAB PER E-MAIL!
DURCH BOTEN!**

An die
Senatorin für
Integration, Arbeit und Soziales
Frau Dilek Kolat
Oranienstr. 106

10969 Berlin

Berlin, 07. Dezember 2011

**Entwurf einer Verordnung über die Laufbahn der Beamtinnen und Beamten des Sozialdienstes
(Laufbahnverordnung Sozialdienst – LVOSozD)
Schreiben der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales – ZS B 4 – vom 11. Oktober
2011 - eingegangen am 21. Oktober 2011)**

Sehr geehrte Frau Senatorin,

von Ihrer Verwaltung ist uns der Entwurf einer Laufbahnverordnung Sozialdienst – LVOSozD – zur freigestellten Stellungnahme nach § 83 des Landesbeamtengesetzes – LBG - übersandt worden.

Bei dieser Gelegenheit dürfen wir Ihnen zur Wahl als Senatorin für Arbeit, Integration und Frauen gratulieren. Wir wünschen Ihnen viel Glück und Erfolg bei Ausübung Ihres Amtes. In den Glückwunsch beziehen wir die Staatssekretäre mit ein. Wir hoffen auf gute Zusammenarbeit.

Zu dem Entwurf einer Laufbahnverordnung nehmen wir wie folgt Stellung:

Zu § 2 – Gliederung –

Mit der Beschreibung der Ämter der Laufbahn des Sozialdienstes in Absatz 1 sind wir grundsätzlich einverstanden. Bei der Festlegung des ersten Einstiegsamtes bitten jedoch von § 5 Absatz 3 Nr. 1 LfbG Gebrauch zu machen und das erste Einstiegsamt der Besoldungsgruppe A 10 zuzuordnen. Die besonderen Anforderungen der Laufbahn rechtfertigen diese Zuordnung. Die Abweichung von § 5 Absatz 2 Satz 1 und 2 LfbG ist auch im Hinblick auf die in § 4 des Entwurfs beschriebenen Zugangsvoraussetzungen begründet findet seine besoldungsrechtliche Stützung in § 23 Absatz 2 BBesG in der für das Land Berlin geltenden Fassung.

Besonderen Wert hat der der dbb berlin bei der Reform des Laufbahnrechts auf Erhalt der Ämter für Sozialoberamtsrätinnen/Sozialoberamtsräte in der Besoldungsgruppe A 13 (bisher A 13 S) und Oberamtsrätinnen/Oberamtsräte in der Besoldungsgruppe A 13 mit Amtszulage gelegt. Dass der Verordnungsentwurf dem Rechnung trägt, wird sehr begrüßt. Absatz 4 findet daher auch unsere Zustimmung, wenn sichergestellt ist, dass mindestens das bisherige Planstellenvolumen für diese Ämter erhalten und freie oder freiwerdende Planstellen künftig wieder besetzt werden.

Zu § 5 – Einstellung im zweiten Einstiegsamt –

Die Aufzählung der in Absatz 2 aufgeführten Studienfachrichtungen bitten wir die Fachrichtung Kriminologie zu erweitern, um den Praxisbedürfnissen zu entsprechen.

Zu § 7 – Zuerkennung der Befähigung -

Nach § 10 Abs. 2 Nr. 3 des Laufbahngesetzes (LfbG) erwerben die Laufbahnbewerberinnen und Laufbahnbewerber die Befähigung für ihre Laufbahn durch Zuerkennung in den Fällen des Aufstiegs nach § 14 LfbG und bei der Einstellung von freien Bewerberinnen und Bewerbern gemäß § 24 LfbG. Mit der Zuerkennung wird die Befähigung für eine höhere Laufbahngruppe oder für eine bestimmte Laufbahn bei freien Bewerberinnen und Bewerbern verliehen, so dass Bewerber Schul-, Hochschulabschlüsse, Prüfungen und hauptberufliche Tätigkeit nachweisen müssen, um der Dienstbehörde die Entscheidung über die Zuerkennung der Laufbahnbefähigung zu ermöglichen.

Vor dem Hintergrund, dass der Laufbahnzweig des Sozialdienstes nur Ämter der Laufbahngruppe 2 umfasst, sind Aufstiegsverfahren innerhalb des Laufbahnzweiges im Sinne des § 14 LfbG grundsätzlich nicht zu erwarten. Demnach müssten sich die Fälle der Befähigungszuerkennung auf freie Bewerberinnen und Bewerber beschränken. Um hier klarere Rechtsgrundlagen zu schaffen spricht sich der dbb berlin dafür aus, dies auch in § 7 zum Ausdruck zu bringen bzw. deutlicher zu machen, welche Anwendungsfälle darunter fallen.

Darüber hinaus ist aus unserer Sicht nicht nachvollziehbar, warum die Dienstbehörde nach Absatz 1 über die Zuerkennung der Befähigung für die Laufbahn des Sozialdienstes entscheidet, denn nach § 19 Absatz 1 Nr. 1 LBG ist für die Zuerkennung der Befähigung der Landespersonalausschuss zuständig. An dieser Stelle sollte die LVOSozD mit den rechtlichen Grundlagen im Landesbeamtenengesetz in Einklang gebracht werden und die Anwendungsfälle des § 7 sollten deutlicher definiert werden.

In Absatz 3 wird im letzten Halbsatz auf die Vergleichbarkeit von Vergütungsgruppe II a BAT mit der Entgeltgruppe 13 TV-L abgestellt. Die Vergleichbarkeit ist bisher unserer Kenntnis nach nicht durch rechtsverbindliche Grundlagen festgestellt worden. Auch mangelt es bisher noch an einem Regelungsinhalt zu § 12 TV-L. Die Grundlagen über die Eingruppierung sind noch nicht abschließend von den Tarifvertragsparteien ausgehandelt. Der Entwurf der neuen Entgeltordnung ist auch nicht verbindlich.

Zu § 8 – Probezeit –

Der Verweis in Absatz 2 auf § 12 des Laufbahngesetzes bedarf der weiteren Konkretisierung.

Zu § 9 – Personalentwicklung -

Der dbb berlin hat in seiner Stellungnahme im Beteiligungsverfahren zum neuen Laufbahngesetz kritisiert, dass § 17 LfbG lediglich die rechtlichen Grundlagen für die Personalentwicklung gesetzlich festlegt, ohne zumindest beispielhaft oder vorrangig zu berücksichtigende Personalentwicklungsmaßnahmen darzulegen. In § 9 wird nun die Regelung des § 17 Absatz 1 Satz 3 LfbG aufgenommen, nach der von jeder Dienstbehörde ein grundlegendes Konzept zur Systematisierung der Personalentwicklung zu erstellen ist. Darüber hinaus werden in § 9 sechs Personalführungs- und Personalentwicklungsmaßnahmen genannt, die in dem zu erstellenden Konzept mindestens geregelt werden müssen. Besonders hervorzuheben ist hier aus Sicht des dbb berlin, dass Dienstbehörden im Bereich des Sozialdienstes in ihren Personalentwicklungskonzepten neben den genannten Bestimmungen zu dienstlichen Fortbildungsmaßnahmen, zur Teilnahme an dienstlichen Qualifizierungen, zur Führungskräfteentwicklung und

zu Jahresgesprächen auch Bestimmungen zum Erwerb interkultureller Kompetenzen mit aufzunehmen haben. Denn nach Einschätzung des dbb berlin sollte im öffentlichen Dienst im Allgemeinen und im Bereich des Sozialdienstes im Besonderen der Erwerb interkultureller Kompetenz bei den Beschäftigten zur interessengerechten Wahrnehmung ihrer Aufgaben auch gegenüber Bürgerinnen und Bürgern mit Migrationshintergrund gefördert werden. Darüber hinaus sollte aber auch das Interesse bei Migrantinnen und Migranten an einer Beschäftigung im öffentlichen Dienst gesteigert werden, um das große Potential dieser Menschen, die häufig mehrsprachig sind, unterschiedliche kulturelle Hintergründe kennen und damit das Verständnis für staatliche Entscheidung fördern können, in größerem Maße einzubringen. Unter beiden Gesichtspunkten erscheint eine Förderung der interkulturellen Kompetenzen insbesondere auch bei den Führungskräften im öffentlichen Dienst unerlässlich. Zu überprüfen wäre, ob nicht auch ausdrücklich die Europakompetenz mit in der Rechtsverordnung besonders genannt werden sollte.

Als weiteren Regelungsbereich für die Personalentwicklungskonzepte bitten wir um Aufnahme der Nachwuchskräfteentwicklung. Angesichts der demografischen Entwicklung außerhalb und innerhalb des öffentlichen Dienstes kommt es zunehmend mit darauf an, dass bei den Beschäftigten eine besonders hohe Aufgeschlossenheit gegenüber der Heranbildung der Nachwuchskräfte besteht. Es ist eine wichtige Zukunftsaufgabe der im öffentlichen Dienst tätigen Beamtinnen und Beamten, sich intensiv dem Beschäftigtennachwuchs zu widmen. Bestehenden Widerständen, die mit der extremen Arbeitsbelastung begründet werden, ist mittels geeigneter Bestandteile der Personalentwicklungskonzepte zu begegnen.

Die der beamtenrechtlichen Beteiligungsvorlage beigegefügte Synopse enthält bei § 9 – neu – nicht den Absatz 2.

Zu § 10 – Dienstliche Qualifizierung -

Die Regelungen in § 10 entsprechen in Teilen den Voraussetzungen für einen Aufstieg vom gehobenen in den höheren Dienst in § 23 der Verwaltungs-Laufbahnverordnung (VLVO). Vor dem Hintergrund, dass die Laufbahngruppen von bisher 4 auf 2 reduziert wurden, womit auch die Zielsetzung verbunden war, eine größere Durchlässigkeit der oft zu starren Laufbahnstrukturen zu schaffen, ist von dieser erhofften größeren Durchlässigkeit nicht viel zu erkennen, da es im Wesentlichen bei den ursprünglichen Laufbahnschranken bleibt (Mindestzeiten, Leistungsanforderungen, freie Planstelle, Zustimmungserfordernis). Für ein Fortkommen von der ersten in die zweite Einstiegsstufe innerhalb der neuen Laufbahngruppe 2 sind ebenso hohe Anforderungen zu erfüllen, wie dies bisher bei einem Aufstieg vom gehobenen in den höheren Dienst der Fall war und zurzeit noch ist. Insoweit vertritt der dbb berlin die Auffassung, dass ein Fortkommen innerhalb einer der neu zugeschnittenen Laufbahngruppen zumindest für besonders leistungsstarke Beamtinnen und Beamten neben dem prüfungsgebundenen Verfahren auch ohne Studium und Ablegung eines wissenschaftlichen Abschlusses ermöglicht werden sollte. Sinnvoll wäre eine begrenzte Fortkommensmöglichkeit z. B. bis zu einem Amt der Besoldungsgruppe A 15, wenn langjährige Dienst Erfahrung, Spitzenbewertungen, die erfolgreiche Teilnahme an einem Aufstiegsverfahren und ggf. der Nachweis bestimmter prüfungsfreier Qualifizierungsmaßnahmen vorliegen (ähnlich wie in § 27 Bundeslaufbahnverordnung).

Darüber hinaus ist für den dbb berlin nicht nachvollziehbar, warum die dienstliche Qualifizierung in § 10 ausschließlich auf den Erwerb von Kompetenzen abzielt, die für die Wahrnehmung von Aufgaben des zweiten Einstiegsamtes der Laufbahn des Sozialdienstes befähigen. Nach § 18 LfbG sind Maßnahmen der dienstlichen Qualifizierung auch allgemeine Maßnahmen, die der Erhaltung und Verbesserung der Befähigung für den inne gehaltenen Dienstposten oder für gleich bewertete Tätigkeiten dienen. Hier ist die Verwendung der Begrifflichkeiten in Laufbahngesetz und Laufbahnverordnung Sozialdienst nicht einheitlich.

Zu Absatz 3 bitten wir um Angabe der Bildungseinrichtungen, die innerhalb und außerhalb des öffentlichen Dienstes gemeint sind.

Hinsichtlich der Regelungen in Absatz 4 regen wir an, dass die Teilnahme an einem Studiengang als geleisteter Dienst anerkannt wird. Die Gewährung eines Zeitausgleichs wird lediglich in der Begründung erwähnt, bleibt aber ohne konkrete Aussagen.

Zu § 11 – Beförderung -

Absatz 1 übernimmt die bisherige Regelung in § 19 VLVO, wonach ein Amt der Besoldungsgruppe A 13 Beamten erst verliehen werden darf, wenn sie eine Dienstzeit von mindestens acht Jahren zurückgelegt haben. Demgegenüber ist in § 13 Absatz 7 LfbG festgelegt, dass erst die Beförderung in ein Amt der Besoldungsgruppe A 14 von Beamten, die im ersten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 eingestellt worden sind, bestimmte Anforderungen u. a. nach § 13 Absatz 4 LfbG voraussetzt. Aus der Begründung zum Laufbahngesetz lässt sich zudem entnehmen, dass „*die bisherigen Spitzenämter der alten Laufbahngruppen einfacher und gehobener Dienst (BesGr. A 6 „S“, A 13 „S“) (...) folglich auch weiterhin ohne zusätzliche Qualifizierungsmaßnahmen erreicht werden*“ können. Vor diesem Hintergrund erscheint es nicht nachvollziehbar, warum zu den Beförderungsvoraussetzungen in ein Amt der Besoldungsgruppe A 14, die im ersten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 eingestellt worden sind, zusätzlich das Erfordernis einer mindestens achtjährigen Dienstzeit hinzukommen bzw. warum die Voraussetzung einer langjährigen Dienstzeit bereits schon für ein Erreichen eines Amtes der Besoldungsgruppe A 13 gelten soll. Hier spricht sich der dbb berlin für die Streichung dieser Anforderung aus.

Zu § 12 – Wechsel in die Laufbahngruppe 2

§ 12 Absatz 1 und 2 trifft Sonderregelungen zum Wechsel in das erste bzw. zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 für Beamtinnen und Beamte der Laufbahngruppe 1, die u. a. einen Bachelor- bzw. einen Master-Abschluss berufsbegleitend erworben haben. Die genannten Voraussetzungen entsprechen weitestgehend den Anforderungen in § 15 LfbG. Bereits im Beteiligungsverfahren zum Laufbahngesetz hat der dbb berlin die Auffassung vertreten, dass die in § 15 Absatz 2 LfbG vorgesehene Erprobungszeit von 18 Monaten als zu lang erachtet wird. Vor dem Hintergrund, dass mit entsprechender beruflicher Erfahrung im zweiten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 1 ein berufsbegleitender Studienabschluss vorliegen muss, ein Auswahlverfahren erfolgreich durchlaufen und während der Erprobungszeit erfolgreich an einer dienstlichen Qualifizierung teilgenommen wurde, sollte eine Erprobungszeit von maximal 12 Monaten für das erste Einstiegsamt und maximal 18 Monaten für das zweite Einstiegsamt ausreichend sein.

Im Übrigen ist in Absatz 4 aufgeführt, dass das Nähere zu Umfang und Inhalt der dienstlichen Qualifizierung von den zuständigen Stellen geregelt wird. Dass selbst in diesem Regelungsstadium der Laufbahnverordnung für den Sozialdienst über zu absolvierende Qualifizierungsmaßnahmen keine konkreten Angaben gemacht werden, ist aus Sicht des dbb berlin zu kritisieren. Zumindest in den Laufbahnverordnungen sollten Umfang und wesentliche Inhalte der Qualifizierungsmaßnahmen festgelegt werden.

Zu § 13 – Laufbahnwechsel –

Wir wären dankbar, wenn Sie uns vermitteln könnten, in welchem Umfange bisher der Laufbahnwechsel ermöglicht worden ist.

Wir bitten um Erörterung nach § 83 des Landesbeamtengesetzes – LBG -.

Mit freundlichen Grüßen

Joachim Jetschmann
-Landesvorsitzender-