

Bund der Strafvollzugsbediensteten Deutschlands

BSBD • Peter Brock • Friedhofstraße 118 • 41236 Mönchengladbach

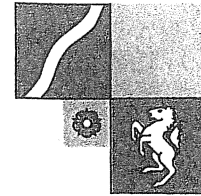
An alle
Abgeordneten des Landtages NRW
Platz des Landtages 1

40 221 Düsseldorf

LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
16. WAHLPERIODE

STELLUNGNAHME
16/712

Alle Abg



BSBD

Gewerkschaft Strafvollzug
Landesverband
Nordrhein-Westfalen e.V.
Mitglied der DBB-Tarifunion

LANDESVORSITZENDER

Peter Brock
Friedhofstraße 118
41236 Mönchengladbach
Telefon: d. (02 11) 87 92-0(3 83)
p. (021 66) 2957 63
Telefax: d. (02 11) 87 92-5 83
p. (021 66) 2957 64
mobil: d. 01 72/2 46 13 51
E-Mail: bsbd-p.brock@t-online.de

Datum: 24.04.2013

Dienstrechtsanpassungsgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen

Vorstellungen und Empfehlungen des Bundes der Strafvollzugsbediensteten NRW
zur Dienstrechtsreform

Sehr geehrte Frau Abgeordnete!
Sehr geehrter Herr Abgeordneter!

Nach dem erklärten Willen der Landesregierung ist die Dienstrechtsreform ein wesentliches politisches Ziel während der laufenden Legislaturperiode. Nach den zahlreichen Sonderopfern des öffentlichen Dienstes sieht der Bund der Strafvollzugsbediensteten NRW (BSBD) die Dienstrechtsreform als eine der letzten Möglichkeiten an, zu einer aufgaben- und leistungsgemessenen Besoldung und Versorgung zurückzukehren, um so Motivation, Einsatzbereitschaft und Zukunftsfähigkeit sowohl des öffentlichen Dienstes im Allgemeinen als auch des Strafvollzuges im Besonderen zu sichern. Mit dem anliegenden Positionspapier hat der BSBD seine Vorstellungen für eine Gestaltung der Laufbahnen des Strafvollzuges gebündelt.

Eine möglichst umfassende Berücksichtigung hält der BSBD für zwingend geboten, um den Kolleginnen und Kollegen angemessene Perspektiven für die berufliche Zukunft zu eröffnen.

Die im letzten Jahrzehnt praktizierte Mangelverwaltung, hat im Durchschnitt zu einer Besoldungsreduzierung von zehn Prozent geführt, dringend notwendige Anpassungen der Besoldungs- an die Aufgaben- und Verantwortungsstruktur sind ebenfalls ausgeblieben. Ein erheblicher Reformstau ist die zwangsläufige Folge. Daher gilt es besonders im Bereich des Strafvollzuges längst überfällige strukturelle Verbesserungen bei der grundlegenden Neuordnung des Dienstrechts zu realisieren.

Die von uns entwickelten Vorstellungen sind in anderen Bundesländern, die das Dienstrecht auf Landesebene neu gestaltet haben, bereits weitgehend umgesetzt worden. Der Stellenwert des Justizvollzugsvollzuges und seiner Beschäftigten wurde erhöht, der soziale Stellenwert und die öffentliche Akzeptanz wurden der gesellschaftlichen Bedeutung dieses Teils der Inneren Sicherheit angeglichen.

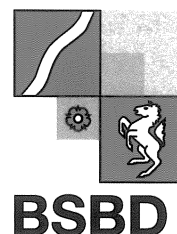
Wir dürfen Sie herzlich bitten, die aus der Anlage ersichtlichen Vorstellungen des BSBD bei der Beratung der Dienstrechtsreform in Ihre persönlichen Überlegungen und in Ihre Meinungsbildung einzubeziehen. Sollten Sie zu den dargelegten Vorstellungen weiteren Informationsbedarf haben, stehen wir Ihnen für eine vertiefende Erörterung im Rahmen eines persönlichen Gespräches gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen



Peter Brock
Landesvorsitzender

Vorstellungen des BSBD zur geplanten Dienstrechtsreform



Gliederung

1.	Vorwort	2
2.	Grundzüge des bisherigen Laufbahnrechts	3
	2.1 Laufbahngruppen und Laufbahnen	3
	2.2 Laufbahngruppen	3
	2.3 Laufbahnen	3
3.	Grundforderungen des BSBD zur Dienstrechtsreform	4
4.	BSBD -Positionen zum Laufbahnrecht	5
5.	BSBD -Positionen zur Besoldung	6
6.	BSBD -Positionen zur Beamtenversorgung	8
7.	BSBD -Forderungen für einzelne Laufbahnen	9
	7.1 Laufbahn des allgemeinen Vollzugsdienstes	9
	7.2 Laufbahn des Werkdienstes	11
	7.3 Laufbahn des mittleren Verwaltungsdienstes	12
	7.4 Laufbahn des gehobenen Vollzugs- und Verwaltungsdienstes	14
	7.5 Laufbahn des höheren Vollzugs- und Verwaltungsdienstes	16
8.	Schlussbemerkung	17

1. Vorwort

Nach dem Willen von Bundesregierung, Bundestag und Bundesrat wurde bekanntlich am 31.08.2006 die sogenannte Föderalismusreform I verabschiedet. Danach obliegt seit dem 01. September 2006 unter anderem der Bereich des Besoldungs- und Versorgungsrechts der Beamtinnen und Beamten des Landes, der Kommunen und der sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften sowie der Richterinnen und Richter der Länder nunmehr den Bundesländern.

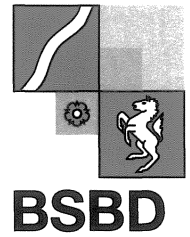
Mit dem Koalitionsvertrag haben sich die Regierungsparteien von SPD und Bündnis 90/Die Grünen in Nordrhein-Westfalen auf die Reform des Dienstrechts verständigt. Hierzu wird im Vertrag u. a. ausgeführt:

... „Die demografische Entwicklung, die zunehmende Belastung des Landeshaushaltes durch nichtbeeinflussbare Ausgabenblöcke und die fortwährende Ungleichbehandlung von Beamtinnen / Beamten und Tarifbeschäftigten stellen auch veränderte Anforderungen an das Dienstrecht. Die Landesverwaltung muss als Arbeitgeberin attraktiv und finanzierbar bleiben. Deshalb werden wir das Dienstrecht ausgabenneutral optimieren“. ...

Die Koalition bekennt sich ausdrücklich dazu, das Dienstrecht weiterzuentwickeln und zu modernisieren. Dabei soll in zwei Stufen vorgegangen werden. In der ersten Stufe – eine entsprechende Gesetzesinitiative liegt als Entwurf eines Dienstrechtsanpassungsgesetzes bereits vor – ist beabsichtigt, rechtlich zwingend gebotene Veränderungen gesetzlich zu kodifizieren. Der durch die Landesregierung festgestellte Handlungsbedarf wird seitens des **BSBD** ausdrücklich anerkannt. Solange das derzeit fortgeltende Bundesrecht nicht durch zeitgemäßes Landesrecht ersetzt ist, bleibt eine fortschrittliche Weiterentwicklung des Dienstrechts, das berufliche Perspektiven schafft und in der Konkurrenz zur Wirtschaft zu bestehen vermag, reine Utopie

In der zweiten Stufe beabsichtigt die Landesregierung – unter Einbeziehung der Gewerkschaften – konsensfähige Problemlösungen zu entwickeln, um die Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes zu erhöhen, die Attraktivität des öffentlichen Dienstes zu steigern und die Interessen der Beschäftigten zu sichern. Im Koalitionsvertrag wird hierzu ausgeführt:

... „Dazu gehören Veränderungen des Laufbahnrechts, Durchlässigkeit zwischen öffentlichem und privatem Sektor, flexible Arbeitszeitmodelle und die Begleitung von beispielhaften Praxisprojekten zur Gestaltung altersgerechter Arbeitsbedingungen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf“. ...



BSBD NRW
Gewerkschaft
Strafvollzug

2. Grundzüge des bisherigen Laufbahnrechts

2.1 Laufbahngruppen und Laufbahnen

Das Laufbahnrecht unterscheidet bislang zwischen Laufbahngruppen und Laufbahnen. Die Laufbahngruppen (z. B. gehobener Dienst) bestimmen abstrakt, welche Bildungsniveaus erforderlich sind, um Zugang zu den verschiedenen Laufbahnen einer Laufbahngruppe zu erhalten. Die Laufbahnen wiederum bestimmen das Berufsbild im Hinblick auf konkrete Tätigkeiten und legen die spezifischen Anforderungen an die jeweilige Ausbildung fest.

2.2 Laufbahngruppen

Die Laufbahngruppen bilden den Rahmen für die Bildungsanforderungen und deren besoldungsrechtliche Bewertung im öffentlichen Dienst. Der Einstieg erfolgt entsprechend dem jeweiligen Bildungsabschluss in einer festgelegten Besoldungsgruppe (Eingangsamtsamt). Eingangsamtsämter sind demnach die untersten Ämter einer Laufbahn. Die Spitzenämter entsprechen in der Regel dem Eingangsamtsamt der nächsthöheren Laufbahngruppe. Der Wechsel in eine höhere Laufbahngruppe erfolgt durch Aufstieg. Bis zur Föderalismusreform I (31.08.2006) wurden die wichtigsten Eckpunkte des Laufbahnrechts durch das Beamtenrechtsrahmengesetz bundeseinheitlich festgelegt, dieses schrieb bis dahin vier Laufbahngruppen vor. Für Beamtinnen und Beamte im Polizeivollzug konnten die Laufbahnen hingegen schon abweichend geregelt werden (§§ 99, 100 BRRG).

Solange Bund und Länder nicht ausdrücklich neue Laufbahnmodelle einführen, gilt die zuvor dargestellte Systematik fort.

2.3 Laufbahnen

Laufbahnen umfassen alle Ämter derselben Fachrichtung, die vergleichbare Vor- und Ausbildungen voraussetzen. Dabei wird zwischen Regellaufbahnen, Laufbahnen besonderer Fachrichtungen und Sonderlaufbahnen unterschieden. Die Vielfalt der unterschiedlichen Laufbahnen in Bund, Ländern und Kommunen ist kaum noch überschaubar. Allein der Bund verfügt über 125 unterschiedliche Laufbahnen. In den Ländern dürfte diese Zahl unter Einbeziehung der kommunalen Verwaltungen noch weitaus größer sein.

Der – rechtlich nicht verbindliche – Begriff der Regellaufbahnen meint grundsätzlich alle Laufbahnen, für die ein Vorbereitungsdienst und

eine Laufbahnprüfung vorgesehen sind. Er zielt auf die klassischen Verwaltungsbereiche, bei denen die Ausbildung durch die Verwaltung selbst überwiegt bzw. bestimmte Hochschulabschlüsse standardmäßig als geeignet anerkannt sind.

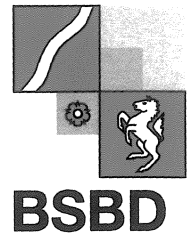
Beispiele für Regellaufbahnen in der Bundesverwaltung sind u. a. der nichttechnische Dienst in der allgemeinen und inneren Verwaltung, in der Steuerverwaltung und in der Zollverwaltung, im Auswärtigen Dienst und im Polizeivollzugsdienst. In den Ländern gibt es teilweise vergleichbare Laufbahnen (z. B. Steuerverwaltung, Polizeivollzugsdienst), aber auch Laufbahnen, die es nur in den Landes- und Kommunalverwaltungen gibt (z. B. in der allgemeinen Kommunalverwaltung).

Laufbahnen besonderer Fachrichtungen wurden eingeführt, um „Spezialisten“ in den öffentlichen Dienst integrieren zu können, deren Ausbildung nicht auf die Kernbereiche der Verwaltung ausgerichtet ist, und für die ein Vorbereitungsdienst und eine Laufbahnprüfung nicht zweckmäßig erscheinen. Dadurch können vor allem technische bzw. naturwissenschaftliche Ausbildungen im Laufbahnrecht berücksichtigt werden.

Sonderlaufbahnen sind eigentlich keine laufbahn-, sondern eine besoldungsrechtliche Kategorie. Danach können für einzelne Laufbahnen höhere Eingangsstufen vorgesehen werden, wenn die Ausbildung gegenüber dem nichttechnischen oder technischen Verwaltungsdienst mit einer besonderen Prüfung abgeschlossen wird und im Eingangsstufe Anforderungen gestellt werden, die auf Grund höherer Bewertungen ein höheres Eingangsstufe zwingend erforderlich erscheinen lassen.

3. Grundforderungen des BSBD zur Dienstrechtsreform

Der BSBD bekennt sich zum verfassungsrechtlich verankerten Berufsbeamtentum. Eine Angleichung an die Rechtsverhältnisse der Tarifbeschäftigten lehnt der BSBD strikt ab, ebenso wie eine zu restriktive Festlegung der hoheitlichen Aufgabenbereiche. Nach unserer Auffassung kann der Staat seinen verfassungsrechtlichen Aufgaben hinsichtlich Rechtssicherheit, Daseinsfürsorge und Gewährleistung vergleichbarer Lebensverhältnisse nur mit einem gut funktionierenden Öffentlichen Dienst gerecht werden. Die Bürger haben zudem einen Anspruch darauf, dass die Dienstleistungen des Staates in den genannten Bereichen unausgesetzt zur Verfügung stehen und verfassungskonform gewährleistet werden.



BSBD NRW
Gewerkschaft
Strafvollzug

Durch die Dienstrechtsreform muss die Balance zwischen der Aliments- und Versorgungsverpflichtung des Staates auf der einen Seite sowie dem spezifischen beamtenrechtlichen Dienst- und Treueverhältnis auf der anderen Seite angestrebt und sodann gewährleistet sein. Eine auf die Zukunft ausgerichtete und an ein modernes Personalmanagement angelehnte Dienstrechtsreform muss sich zwingend mit der Frage der Vereinbarkeit der familiären Belange mit denen des Erwerbslebens auseinandersetzen. Im Ergebnis muss die Dienstrechtsreform den individuellen Lebensentwürfen der Beamtinnen und Beamten gerecht werden.

Die nunmehr in NRW anstehende Dienstrechtsreform kann nur erfolgreich werden, wenn gerade von der Basis Ideen und Vorschläge der Praktiker, der Betroffenen, mithin der Beamtinnen und Beamten, an die Politik herangetragen werden können und die Politik alsdann auch bereit ist, solche Vorschläge aufzugreifen und umzusetzen. Der BSBD als die Fachgewerkschaft der im Strafvollzug tätigen Beamtinnen und Beamten sieht die Chance, maßgeblich an der Modernisierung des öffentlichen Dienstrechtes mitzuwirken und gestaltend Einfluss zu nehmen.

Alle bisherigen Bemühungen des Gesetzgebers zur Modernisierung des öffentlichen Dienstes standen vornehmlich unter dem Spardiktat der Sanierung der öffentlichen Haushalte. Die meisten Maßnahmen erschöpften sich daher im Wesentlichen in Vorhaben, die Einsparungen bei der Besoldung und Versorgung oder der Reduzierung von Arbeitsplätzen zum Ziel hatten.

Eine Dienstrechtsreform, die ihrem Namen gerecht werden will, muss jedoch auch strukturelle Veränderungen aufweisen, die sowohl die Defizite der Vergangenheit wie die Anforderungen der Zukunft, wie zum Beispiel die demografische Entwicklung (mehr Alte – weniger Junge) und die daraus resultierenden Probleme der Versorgung und der Mitarbeitergewinnung, im Blick haben. Gerade durch die zahlreichen Sparmaßnahmen zu Lasten des öffentlichen Dienstes, die sich auf jährlich über drei Milliarden Euro belaufen, wenn man die letzten zehn Jahre betrachtet, ist es dringend geboten, diese Einsparungen durch die Verbesserung von Berufsperspektiven und Besoldungsstrukturen an die Kolleginnen und Kollegen zumindest teilweise wieder zurückzugeben.

4. Die BSBD-Positionen zum Laufbahnrecht

Der Strafvollzug gehört zum Kernbereich der Inneren Sicherheit. Der Dienst im Strafvollzug unterscheidet sich durch seine berufsspezifi-

schen Anforderungen und Belastungen, ähnlich wie der polizeiliche Vollzugsdienst, erheblich von denen der anderen Laufbahnen.

Um den vielfältigen Tätigkeitsfeldern und Qualifikationsanforderungen des Berufsfeldes „Strafvollzug“ gerecht zu werden, ist ein Laufbahnmodell erforderlich, das eine hohe Durchlässigkeit zwischen den bisherigen Laufbahngruppen gewährleistet. Die Durchlässigkeit der derzeitigen Laufbahngruppen muss insoweit wesentlich verbessert werden. Es dürfen durch die Neugestaltung des Laufbahnrechts keine zusätzlichen Aufstiegsschranken geschaffen werden.

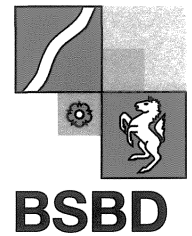
Orientiert an klaren Qualifizierungs-, Weiterbildungs- und Einsatzmerkmalen bildet das Laufbahnrecht die Grundlage für eine transparente, grundsätzlich jedem Beschäftigten offenstehende, motivationsförderliche berufliche Entwicklung.

Die guten Erfahrungen der Polizei bei der Heranziehung von Führungskräften aus den eigenen Reihen sollten dabei für den Justizvollzug genutzt, übernommen und ggfls. fortentwickelt werden. Verbunden mit dem Erwerb ggf. notwendiger zusätzlicher Qualifikationen würde so grundsätzlich die perspektivische Möglichkeit des beruflichen Fortkommens für jeden Bediensteten nicht nur sichtbar, sondern zugleich auch geschaffen.

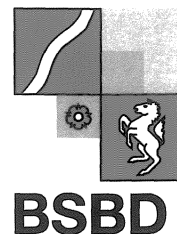
Im Zuge des „Bologna-Prozesses“ sind die einheitlichen europäischen Vorgaben auch für den Bereich des Strafvollzuges verbindlich. Sie sind insoweit auch hier nicht umkehrbar. Die erworbenen Berufs- und Studienabschlüsse sowie die Vergleichbarkeit von schulischen und beruflichen Abschlüssen sowohl durch den Europäischen – als auch den Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) stellen unzweifelhaft die Voraussetzung für den Einstieg auf in die Laufbahnen des öffentlichen Dienstes dar.

5. BSBD-Positionen zur Besoldung

Die Beamtinnen und Beamten sind seit Jahren von der allgemeinen Einkommensentwicklung abgekoppelt. Darüber hinaus haben sie durch die Streichung des Urlaubsgeldes bzw. die nicht unwesentliche Kürzung des sogenannten „Weihnachtsgeldes“ erheblich zur Sanierung des Haushaltes des Landes beigetragen. Das gilt es zu korrigieren. Unverrückbare Grundlage für eine angemessene Besoldung ist deshalb deren gesetzmäßig verankerte Anpassung an die allgemeine Einkommensentwicklung.



BSBD NRW
Gewerkschaft
Strafvollzug



Dies gilt umso mehr, als sich bereits kurz nach der *Föderalismusreform I* die Befürchtung des **BSBD** bestätigt haben. Das Besoldungsniveau von Bund und Ländern hat sich deutlich auseinander entwickelt. Der Grundsatz „gleiches Geld für gleiche Arbeit“ erweist sich als fast vollständig ausgehebelt, die flexible Verwendung der Beamtinnen und Beamten ist bereits nach nur 6 Jahren erheblich beeinträchtigt.

Im Regelfall setzt der **BSBD** auf kräftige lineare Besoldungserhöhungen, die ggf. von Sockelbeträgen als sozialen Komponenten flankiert werden können. Für die Politik muss allerdings klar sein, dass weitere einseitige gesetzgeberische Eingriffe in die Besoldung an den Grundfesten des Dienst- und Treueverhältnisses rütteln werden. Mit einem durchschnittlichen Kaufkraftverlust von rund zehn Prozent sind es die Beamtinnen und Beamten denen Sonderopfer wie keiner anderen Bevölkerungsgruppe zugemutet worden sind. Dies hat bei den Betroffenen das Gefühl erzeugt, dass es nicht mehr gerecht zugeht in unserer Gesellschaft, nach dem Motto „Wir haben zu dienen; verdient wird hingegen woanders!“

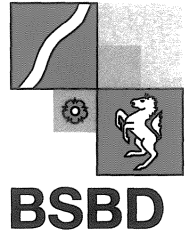
Familienbezogene Bestandteile der Besoldung sind künftig unbedingt beizubehalten. Weitere Elemente zur Sicherung der Funktions- und Wettbewerbsfähigkeit, zur Berücksichtigung besonderer Erschwernisse und sozialer Aspekte sind – auch im Hinblick auf die stetig wachsenden Probleme in der Nachwuchsgewinnung – weiterzuentwickeln. Erfahrungen aus einzelnen Bundesländern mit externer Hochschulbildung zeigen, dass nur eine interne Ausbildung mit einem attraktiven Einkommen eine qualifizierte Nachwuchsgewinnung sicherstellt. In Anbetracht der bekannten Probleme in der Nachwuchsgewinnung setzt sich der **BSBD** für eine deutliche Anhebung der Besoldung ein.

Die **Zulage für den Dienst in Justizvollzugsanstalten** ist auf das Niveau der Polizeizulage anzuheben und für ruhegehaltstfähig zu erklären. Hierdurch wird den besonderen Anforderungen und den berufsspezifischen Gefahren im Strafvollzug angemessen Rechnung getragen.

Eine Fortentwicklung des Besoldungssystems darf keinesfalls zu Lasten und zum Nachteil der vorhandenen Beamtinnen und Beamten ausfallen. Insbesondere eine haushaltstechnische Umschichtung zur Finanzierung der unabweisbaren Mehraufwendungen im Personalbereich lehnt der **BSBD** kategorisch ab. Der öffentliche Dienst hat zwischenzeitlich so viele Besoldungskürzungen hinnehmen müssen, dass die Politik die Forderung nach Kostenneutralität nicht realisieren sollte. Ansonsten läuft die Landesregierung Gefahr, die Akzeptanz der Betroffenen für die Dienstrechtsreform und die Leistungsfähigkeit des gesamten öffentlichen Dienstes zu verspielen.

BSBD NRW
Gewerkschaft
Strafvollzug

6. BSBD-Positionen zur Beamtenversorgung



Die Beamtenversorgung ist Teil der vom Dienstherrn geschuldeten amtsangemessenen Alimentation seiner Beamtinnen und Beamten im Ruhestand. Eine weitere Absenkung des Versorgungsniveaus ist deshalb nicht mehr hinnehmbar. Eine Weiterentwicklung des Beamtenversorgungsrechts unter strikter Beachtung der systembedingten Unterschiede zur gesetzlichen Rentenversicherung ist geboten. Die Landesregierung sollte sich in dieser Hinsicht jeder weiteren Absenkung der Beamtenversorgung enthalten, weil sich den Kolleginnen und Kollegen bereits jetzt der Eindruck aufgedrängt hat, permanent „enteignungsgleichen“ Sparmaßnahmen der Politik ausgesetzt zu sein.

Im Gegensatz zur Beamtenversorgung wird die gesetzliche Rentenversicherung vielfach durch eine betriebliche Altersabsicherung flankiert. Im Bereich der Führung von Firmen besteht zudem hinsichtlich dieser betrieblichen Absicherung nicht einmal ein Kumulationsverbot, wie es das Beamtenversorgungsrecht beim Zusammentreffen mehrerer Ansprüche wie selbstverständlich vorsieht.

In den zurückliegenden Jahrzehnten hat die Politik vielfach die Auffassung vertreten, die Beamtenversorgung quasi aus der Portokasse bezahlen zu können. Folglich hat man auf eine entsprechende Rücklagenbildung verzichtet. Und nun ist die Politik überrascht, dass die Beamtinnen und Beamten auf ihren erworbenen gesetzlichen Ansprüchen bestehen.

Da fällt der Politik nichts Besseres ein, als die erworbenen Ansprüche nachhaltig zu kürzen, anstatt etwa über die Verbesserung der Einnahmenseite nachzudenken. Wenn alle Bevölkerungsgruppen so nachhaltig zur Finanzierung gesellschaftlicher Aufgaben herangezogen würden wie die Kolleginnen und Kollegen, bräuchte sich die Politik über den Landeshaushalt keine Sorgen mehr zu machen. Es ergäben sich zudem zusätzliche politische Gestaltungsmöglichkeiten.

Solange die Beamtinnen und Beamten nicht das Gefühl haben können, dass es gerecht in der Gesellschaft und bei der Lastenverteilung zugeht, solange wird die Politik kein Verständnis für irgendeine Form von neuerlichen Spareingriffen in die Versorgung erwarten dürfen.

Der **BSBD** rät der Landesregierung deshalb, von Kürzungen der Beamtenversorgung Abstand zu nehmen und zudem die dienstlichen Risiken besser als bislang abzusichern.

BSBD NRW
Gewerkschaft
Strafvollzug

7. Forderungen des BSBD für die einzelnen Laufbahnen

7.1 Laufbahn des allgemeinen Vollzugsdienstes

Der allgemeine Vollzugsdienst ist weiterhin als eine eigenständige Laufbahn auszugestalten. Die Laufbahn umfasst die Besoldungsgruppen A 7 bis A 11 BBO.

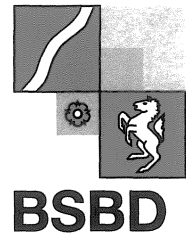
Aufgrund der durch die demografische Entwicklung zu erwartenden Probleme bei der Personalgewinnung ist die Laufbahn attraktiv auszugestalten. Erfahrenen Bediensteten des allgemeinen Vollzugsdienstes sollte nach entsprechender Qualifizierung ein vereinfachter Aufstieg in Funktionen des gehobenen Vollzugs- und Verwaltungsdienstes ermöglicht werden.

Falls im Rahmen der Dienstrechtsreform an der Bestimmung von Stellenobergrenzen festgehalten werden soll, ist für die Laufbahn des allgemeinen Vollzugsdienstes folgende Besoldungsstruktur erforderlich:

a)	A 11	1 %	alle Leiter des allgemeinen Vollzugsdienstes (LaV) mit mehr als 100 nachgeordneten Bediensteten
b)	A 10	2 %	alle anderen LaV und LaV-Vertreter in großen Vollzugsanstalten
c)	A 9 m. AZ	30 % von A9	(wie bisher)
d)	A 9	50 %	(gegenwärtig 30 %)
e)	A 8	30 %	(gegenwärtig 50 %)
f)	A 7	20 %	(wie bisher)

Begründung

zu a) Die bisherige Stellenanzahl in der Besoldungsgruppe A 11 BBO war bisher so gering ausgewiesen, dass eine ausgewogene und zugleich gerechte Verteilung nicht möglich ist. So konnte es geschehen, dass nur geringfügig höhere Zahlen an Gefangenen oder Bediensteten zur Zuweisung eines Amtes nach Besoldungsgruppe A 11 für die Leitungsfunktion führte, während vergleichbare Funktionen nur der Besoldungsgruppe A 10 zugeordnet werden konnten. Hier ist eine leistungsgerechte Angleichung der Besoldung dringend notwendig. Das Abstellen auf die Zahl der nachgeordneten Bediensteten als Bemessungsgrundlage trägt der Personalverantwortung in dieser Funktion angemessen Rechnung.



- zu b) Die Besoldung nach Besoldungsgruppe A 10 für die Leitungen des allgemeinen Vollzugsdienstes in kleineren Vollzugsanstalten und der Vertreter in großen Einrichtungen stellt den Mindestrahmen dessen dar, was für eine leistungsgerechte Besoldung in diesen verantwortungsvollen Positionen erforderlich ist.
- zu c) Um eine leistungsgerechte Entlohnung aller in Führungs- und Sonderfunktionen tätigen Bediensteten des allgemeinen Vollzugsdienstes sicherzustellen, ist die Gewährung einer Zulage für alle im Zulagenkatalog aufgeführten Tätigkeiten notwendig. Die derzeitige Situation, dass Bedienstete diese verantwortungsvollen Tätigkeiten ausüben, ihnen aber in Ermangelung entsprechender Strukturen keine Zulage gewährt werden kann, stellt eine Ungleichbehandlung dar, die nicht nachvollzogen werden kann und von den Betroffenen als absolut ungerecht empfunden wird. Dieser Eindruck verstärkt sich insbesondere dann, wenn auf lange Sicht keine Aussicht auf die Gewährung einer Zulage besteht.
- zu d) Durch die Anhebung des Prozentsatzes auf 50% wird es möglich, allen Vertretern von Funktionsstelleninhabern ein Amt der Besoldungsgruppe A 9 zu übertragen. Die derzeitige Situation, dass Bediensteten, die bereits seit vielen Jahren in Funktionsstellen vertreten und denen aufgrund der geltenden Obergrenzen keine angemessene Besoldung gewährt werden kann, bedarf dringend der Behebung.

Die Anpassung der Prozentsätze der Besoldungsgruppen A 8 und A 7 ist Ausfluss der vorstehend vorgeschlagenen Besoldungsstruktur.

Aufgrund der besonderen Anforderungen des Dienstes des allgemeinen Vollzugsdienstes ist für die Laufbahn in § 118 LBG eine dem § 113 Abs. 1 LBG vergleichbare Regelung aufzunehmen, damit den Laufbahnangehörigen künftig Dienstkleidung und Ausrüstung unentgeltlich zur Verfügung gestellt werden.

7.2 Laufbahn des Werkdienstes

Die Laufbahn des Werkdienstes ist weiterhin eigenständig auszugestalten. Sie umfasst die Besoldungsgruppen A 7 bis A 11 BBO.

Sofern im Rahmen der Dienstrechtsreform an der Festlegung von Stellenobergrenzen festgehalten werden soll, ist für die Laufbahn des Werkdienstes folgende Besoldungsstruktur vorzusehen:

a) A 11	3%	(gegenwärtig 6 Stellen)
b) A 10	7%	(gegenwärtig 13 Stellen)
c) A 9 m. AZ	30% von A 9	(wie bisher)
d) A 9	50%	(gegenwärtig 30 %)
e) A 8	30%	(gegenwärtig 50 %)
f) A 7	20%	(gegenwärtig 20 %)

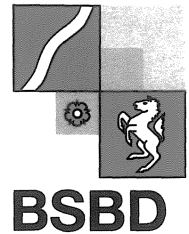
Begründung

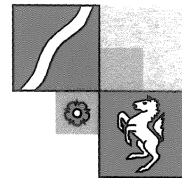
zu a) Durch die Festlegung eines Prozentsatzes von 3% aller Werkdienst-Stellen würden 16 Stellen in der Besoldungsgruppe A 11 BBO ausgewiesen werden können. Dies wäre sachgerecht, weil bereits mehr Werkdienstleiter jene Kriterien erfüllen, die zu einer Besoldung nach A 11 BBO berechtigen, als gegenwärtig Stellen vorhanden sind. Nach Schaffung des für erforderlich gehalten Stellenkontingents könnten alle Werkdienstleiter großer Werkdienste aus Besoldungsgruppe A 11 besoldet werden.

zu b) Durch die Festlegung eines Prozentsatzes von 7% würden sich 38 Stellen der Besoldungsgruppe A 10 ergeben. Damit könnte grundsätzlich allen Werkdienstleitern, die nicht aus Besoldungsgruppe A 11 BBO besoldet werden, ein Amt der Besoldungsgruppe A 10 BBO übertragen werden. Die Besoldung stellvertretender Werkdienstleiter in Einrichtungen, in denen der Werkdienstleiter aus Besoldungsgruppe A 11 BBO besoldet wird, sollte ebenfalls aus der Besoldungsgruppe A 10 BBO erfolgen.

Daneben halten wir es für zwingend geboten, den Leitern großer und bedeutender Eigen- sowie Ausbildungsbetriebe den Aufstieg in ein Amt der Besoldungsgruppe A 10 BBO zu ermöglichen.

zu c) Durch eine Anhebung des Prozentsatzes der Stellen in der Besoldungsgruppe A9 BBO auf 50% würde sich der Anteil der Stellen mit Amtszulage von 38 auf 76 Stellen erhöhen. Damit





BSBD

würde endlich die Möglichkeit eröffnet, den Leitern bedeutender Eigenbetriebe, den Fachkräften für Arbeitssicherheit, den Berufsausbildern sowie den Koordinatoren für berufliche Bildung jeweils ein Amt der Besoldungsgruppe A 9 mit Amtszulage übertragen zu können.

- zu d) Die aus Leistungsgesichtspunkten gebotene Anhebung des Prozentsatzes auf 50 % – würde einem Zuwachs von rund 80 Stellen entsprechen. Die Absenkung des Prozentsatzes bei den Buchstaben e und f von 50 % auf 25 % bzw. von 20 % auf 15 % ist eine Konsequenz aus der vorstehend vorgeschlagenen Besoldungsstruktur.

Die vom **BSBD** vorgeschlagene Besoldungsstruktur für die Laufbahn ist Ergebnis der Vergleichbarkeit von schulischen und beruflichen Abschlüssen nach dem **Europäischen- und Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR)**. Danach ist die **Meisterqualifikation mit einem Bachelor-Abschluss vergleichbar**.

Der **BSBD** hält zudem die Einführung einer **vollzugsspezifischen Meisterzulage** in Höhe von **185,00 €/Monat** für zwingend geboten, um die spezifischen Anforderungen der Laufbahn zu honorieren und um die Aufwendungen zur **Finanzierung der als Laufbahnvoraussetzung geforderten Meisterprüfung** auszugleichen.

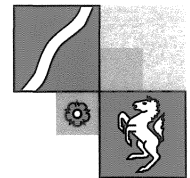
7.3 Laufbahn des mittleren Verwaltungsdienstes

Die Laufbahn des mittleren Verwaltungsdienstes umfasst derzeit „noch“ etwa 250 Bedienstete. Bis zum Jahre 2019 werden durch planmäßige Zurrubesetzungen weitere 49 Stellen abgebaut werden. Erfahrungsgemäß können weitere 2 Prozent als unplanmäßige Eintritte in den Ruhestand hinzugerechnet werden.

Ausgebildet wird seit Jahren unterhalb der Grenze für den Ersatzbedarf. Frei werdende Stellen werden derzeit, wenn überhaupt, nur noch punktuell durch befristete Beschäftigungsverhältnisse ersetzt. Beförderungsmöglichkeiten sind grundsätzlich nur marginal vorhanden. Neue Stellen werden nicht geschaffen. Aus unserer Sicht ist klar zu erkennen, dass hier dringender Handlungsbedarf besteht.

Im Februar des Jahres 2010 ist ein mögliches Modell der Zusammenlegung der Laufbahnen des allgemeinen Vollzugsdienstes und des mittleren Verwaltungsdienstes den Leitern aller Vollzugseinrichtungen des Landes vorgestellt worden. Diese haben einem solchen Ansin-

BSBD NRW
Gewerkschaft
Strafvollzug



BSBD

nen eine klare Absage erteilt. Das Ergebnis der in Rede stehenden Anstaltsleitertagung legt also den Schluss nahe, dass der mittlere Verwaltungsdienst bei Justizvollzugsanstalten des Landes NRW wichtige, fachlich qualifizierte und nicht einfach ersetzbare Arbeit leistet.

Wir sind gemeinsam mit den Behördenleitungen der Ansicht, dass ein Wegfall dieser Laufbahn nicht das Ziel der Dienstrechtsreform sein kann. Bei dem mittleren Verwaltungsdienst bei Justizvollzugsanstalten des Landes NRW handelt es sich um eine Laufbahn, die für den Behandlungsvollzug des Landes ein unverzichtbares administratives Bindeglied der im Vollzug tätigen Berufsgruppen darstellt. Unter anderem erfolgt die Erfassung, Aufbereitung und Pflege aller in einer Vollzugseinrichtung relevanten Daten ausschließlich durch diese Berufsgruppe. Ohne die Bereitstellung dieser Daten wäre ein moderner Behandlungsvollzug nicht realisierbar.

Gerade das Datenauswertungszentrum (DAZ) wäre ohne die Vorarbeiten des mittleren Verwaltungsdienstes nicht in der Lage, seine Aufgaben zu erfüllen. Auf Grund der hohen Spezialisierung der Mitarbeiter dieser Laufbahn sowie wegen des hohen Maßes an Eigenverantwortung schließt sich eine Vergleichbarkeit mit dem bei Gerichten und Staatsanwaltschaften tätigen mittleren Justizdienst von vornherein aus.

Der **BSBD** weist mit Nachdruck darauf hin, dass die Übernahme der Besoldungsstrukturen des allgemeinen Vollzugsdienstes für erforderlich erachtet wird, um den Laufbahnangehörigen aufgrund der Wertigkeit und des Umfangs der ihnen übertragenen dienstlichen Aufgaben auch sachangemessene berufliche Perspektiven zu eröffnen.

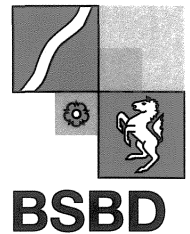
Da die Besoldungsstrukturen seit Jahrzehnten an keinen strukturellen Entwicklungen teilgenommen haben, besteht in der Laufbahn ein unabweisbarer Nachholbedarf.

Für die Laufbahn des mittleren Verwaltungsdienstes wird kein Anwärtersonderzuschlag gewährt. Die Erfahrungen der zurückliegenden Jahre haben allerdings gezeigt, dass vermehrt lebensältere Bewerber (mit Familie) gewonnen werden können. Um diesem Personenkreis einen Wechsel in den mittleren Verwaltungsdienst auch finanziell zu ermöglichen, ist auch für diese Laufbahn die Gewährung eines **Anwärtersonderzuschlages** erforderlich, damit die Bewerber im benötigten Umfang für diese Laufbahn interessiert werden können.

Auch im mittleren Verwaltungsdienst ist – wie im allgemeinen Vollzugsdienst – ausschließlich der Einsatz von Beamten anzustreben, damit die im Gesamtvollzug verhältnismäßig kleine Gruppe des mitt-

BSBD NRW
Gewerkschaft
Strafvollzug

leren Verwaltungsdienstes über entsprechend qualifiziertes Personal verfügt, welches auch künftig in der Lage sein muss, die immer spezielleren Aufgaben zu bewältigen. Die in der Vergangenheit mit Beschäftigten gesammelten Erfahrungen lassen es erforderlich erscheinen, künftig speziell ausgebildetes und zugleich qualifiziertes Personal einzusetzen, um Probleme bei Urlaubs-, Krankheits- und sonstigen Vertretungen dauerhaft vermeiden zu können.



7.4 Laufbahn des gehobenen Vollzugs- und Verwaltungsdienstes

Ausbildung und Aufgaben der Laufbahn

Dem gehobenen Vollzugs- und Verwaltungsdienst, dessen Angehörige nach hergebrachtem Verständnis in der Vergangenheit überwiegend Sachbearbeiteraufgaben verrichteten, sind in den letzten Jahren mehr und mehr Management- und Führungsaufgaben zugewachsen.

Während die Beamtinnen und Beamten früher traditionell als „Zuarbeiter“ für die in der Regel dem höheren Vollzugs- und Verwaltungsdienst angehörenden Juristen tätig waren, sind sie heute mit entsprechender Berufserfahrung Gestalter und Entscheidungsträger. Sie initiieren und begleiten die in der Organisation notwendigen Prozesse in allen Verwendungsbereichen.

Arbeit/Ausbildung der Gefangenen, Haushalt, Personalwesen, Vollzugsorganisation

Die Laufbahnbefähigung erlangen sie durch eine Fachhochschulausbildung, die sowohl das Wissen auf dem Gebiet der allgemeinen und inneren Landesverwaltung als auch breite und tiefe Kenntnisse der vollzugsrechtlichen Besonderheiten vermittelt.

Die Laufbahn grenzt sich hierdurch deutlich von anderen Laufbahnen der (noch bestehenden) Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes ab.

Ihre Angehörigen sind – wegen des weiten Spektrums der Einsatzmöglichkeiten – auch in anderen Bereichen der Landesverwaltung gefragte Fachkräfte. Wegen des zusätzlichen vollzugsrechtlichen Studienschwerpunktes sind sie zudem aber auch „Spezialisten“ für den Vollzugsbereich der Vollzugseinrichtungen des Landes (Sicherheitsorganisation, Vollzugsabteilungsleitung).

Weitere Planungs- und Gestaltungskompetenzen erwerben die Beamten des gehobenen Vollzugs- und Verwaltungsdienstes – auch das ist

BSBD NRW
Gewerkschaft
Strafvollzug

eine Besonderheit der Ausbildung – durch die Vermittlung **gründlicher betriebswirtschaftlicher Kenntnisse**.

Das Interesse anderer Landesverwaltungen an solchermaßen universell ausgebildeten und gleichermaßen vollzugsrechtlich spezialisierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Laufbahn ist groß.

Dies wird nicht zuletzt durch die Tatsache belegt, dass inzwischen 11 der 16 Länder der Bundesrepublik Deutschland ihren Laufbahnnachwuchs aus den Absolventinnen und Absolventen dieses Studiengangs rekrutieren.

Die Wertigkeit der veränderten Aufgaben findet allerdings bislang keinen Niederschlag in der Besoldung. Dem in § 18 Bundesbesoldungsgesetz (BBesG) postulierten „Grundsatz der funktionsgerechten Besoldung“ wird in keiner Weise Rechnung getragen.

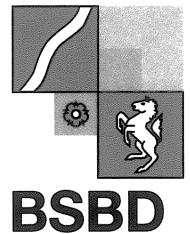
Unabhängig von den geplanten Änderungen des Laufbahnrechts, die im Wesentlichen aus einer Verringerung der Laufbahngruppen („aus 4 mach 2“) bestehen, ergeben sich für die Laufbahn des gehobenen Vollzugs- und Verwaltungsdienstes folgende Forderungen:

Auf Grund der beschriebenen laufbahnspezifischen Besonderheiten ist eine Anhebung des Eingangsamtes nach Besoldungsgruppe A 10 nicht nur angemessen, sie wird auch mit Blick auf die absehbare demografische Entwicklung in den nächsten zehn bis fünfzehn Jahren als Anreiz für den Eintritt in die Laufbahn dringend erforderlich sein, um den erforderlichen personellen Ersatzbedarf rekrutieren zu können. § 23 Abs. 2 BBesG, derzeit suspendiert, sieht schon seit Mitte der 1970er Jahre für Laufbahnen des gehobenen Dienstes, in denen für die Laufbahnbefähigung der Abschluss einer Fachhochschule gefordert wird, eine Einstufung in Besoldungsgruppe A 10 vor.

In Angleichung an die für andere Laufbahnen der Fachrichtung Vollzug (allgemeiner Vollzugs- und Werkdienst) erreichte Durchlässigkeit der bislang starren Laufbahnstrukturen ist für die Laufbahn des gehobenen Vollzugs- und Verwaltungsdienstes die Überleitung der Spitzenämter in die Laufbahngruppe des höheren Dienstes unerlässlich.

Die Laufbahn des gehobenen Vollzugs- und Verwaltungsdienstes ist, ausgehend von der Einstiegsebene der Besoldungsgruppe A 10, attraktiv für die Verwendung im originären Aufgabenbestand der Laufbahn auszugestalten.

Wegen der speziellen, vollzugsorientierten Qualifizierung der Laufbahnangehörigen sieht es der BSBD als angemessen an, den Leis-



tungsträgern der Laufbahn den Aufstieg in den höheren Vollzugs- und Verwaltungsdienst generell zu ermöglichen, um ihnen bei nachgewiesener Kompetenz auch Führungsverantwortung zu übertragen.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Laufbahn, die Führungs- und Leitungsaufgaben in einer Vollzugs- oder Verwaltungsabteilung wahrnehmen, sind mindestens nach Besoldungsgruppe A 12 zu besolden.

Vergleichbare Strukturen sind für die Laufbahn des Sozialdienstes bei Justizvollzugsanstalten vorzusehen.

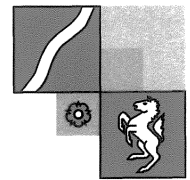
7.5 Laufbahn des Höheren Vollzugs- und Verwaltungsdienstes

Soweit im Rahmen der Dienstrechtsreform anstelle des bisherigen Dienstaltersstufen Erfahrungsstufen vorgesehen werden, ist der ausbildungsbedingt spätere Dienst Eintritt von Hochschulabsolventen auch künftig angemessen zu berücksichtigen.

Der öffentliche Dienst steht grundsätzlich im Wettbewerb mit der freien Wirtschaft um qualifizierte Berufseinsteiger. Gerade am Beispiel des höheren Vollzugs- und Verwaltungsdienstes wird deutlich, dass der Bereich der juristischen Berufe im Strafvollzug einen „Exotenstatus“ genießt. Aufgrund der fehlenden Informationen und Vorkenntnisse über das Berufsbild eines Juristen/einer Juristin im Strafvollzug ist das Interesse von Berufseinsteigern für den Strafvollzug zunächst gering. Um qualifizierte und geeignete Bewerber zu gewinnen, ist darauf zu achten, dass die Attraktivität der Laufbahn gegenüber den klassischen juristischen Tätigkeiten im öffentlichen Bereich als Richter oder Staatsanwälte oder in der freien Wirtschaft nicht nur gewahrt bleibt, sondern auch gefördert wird.

Die Besoldung der Spitzenfunktionen im Justizvollzug entspricht derzeit weder der übertragenen Verantwortung noch dem Aufgabenschnitt. Behördenleitung mit Budgetverantwortung, Verantwortung für Sicherheitsstörungen oder Lockerungsmissbräuche und deren Darstellung in der Öffentlichkeit stellen hohe Anforderungen an Persönlichkeit und Qualifikation. Die Besoldung sollte folglich aufgaben- und leistungsangemessen ausgestaltet werden, damit auch geeignete Bewerber/innen aus dem Bereich der Staatsanwaltschaften oder des richterlichen Dienstes für eine Tätigkeit im Bereich des Justizvollzuges gewonnen werden können.

Zudem zeigt sich bereits seit geraumer Zeit, dass es zunehmend schwieriger wird, Bewerber für die Leitung von großen Justizvollzugs-



BSBD

BSBD NRW
Gewerkschaft
Strafvollzug

anstalten zu gewinnen, weil die Besoldungszuwächse dem Grad an zusätzlicher Verantwortung und Belastung nicht mehr entsprechen.

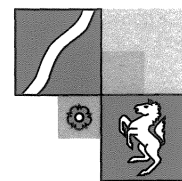
Die Frage einer angemessenen Besoldung ist deshalb von entscheidender Bedeutung. Die bisherige Beschränkung der Besoldung der Spitzenfunktionen im Justizvollzug auf die Besoldungsgruppen A 16 und A 16 mit Amtszulage entspricht weder dem Aufgabenzuschnitt noch dem Maß an übertragener Verantwortung im Bereich der Behördenleitungen.

Für die Behördenleitungen sind daher die nachstehenden Besoldungsgrundsätze zu realisieren:

- Besoldungsgruppe A 16 für Leiter von JVAen mit einer Belegungsfähigkeit bis zu 400 Gefangenen
- Besoldungsgruppe A 16 mit Amtszulage für Leiter von Justizvollzugsanstalten mit einer Belegungsfähigkeit bis zu 600 Gefangenen
- Besoldungsgruppe B 3 für Leiter von Justizvollzugsanstalten mit einer Belegungsfähigkeit bis zu 800 Gefangenen
- Besoldungsgruppe B 4 für Leiter von Justizvollzugsanstalten mit einer Belegungsfähigkeit von über 800 Gefangenen
- Besoldungsgruppe A 16 für Leiter von Jugendvollzugsanstalten mit einer Belegungsfähigkeit bis zu 200 Gefangenen
- Besoldungsgruppe A 16 mit Amtszulage für Leiter von Jugendvollzugsanstalten mit einer Belegungsfähigkeit von über 200 Gefangenen

8. Schlussbemerkung

Dem **BSBD**, als der für den Strafvollzug maßgeblichen gewerkschaftlichen Interessenvertretung ist bewusst, dass die unterbreiteten Vorschläge zur Verbesserung der Strukturen der Laufbahnen des Strafvollzuges mit finanziellen Aufwendungen verbunden sind. Die Strukturverbesserungen zielen allerdings darauf ab, die Besoldungsstrukturen aufgaben- und leistungsangemessen auszugestalten. Wegen der zahlreichen Reduzierungen im Besoldungsbereich sind die Einkommen der Kolleginnen und Kollegen zwischenzeitlich von den erbrachten Leistungen deutlich abgekoppelt worden. Strukturelle Verbesserungen sind daher zwingend erforderlich, um die Zukunftsfähigkeit des Strafvollzuges zu sichern. Ohne eine entsprechende Weiterentwicklung des Dienstrechts wird es in den kommenden Jahren zunehmend Probleme bereiten, in ausreichendem Umfang geeignete Bewerberinnen und Bewerber für ein berufliches Engagement im und für den Strafvollzug zu interessieren.

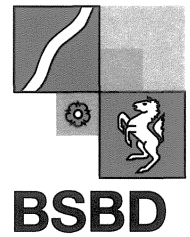


BSBD

BSBD NRW

Gewerkschaft
Strafvollzug

Mit der Neugestaltung des Dienstrechts ist eine Art von „Befreiungsschlag“ erforderlich. Wenn die berechtigten Vorstellungen des **BSBD** müssen mit diesem Gesetzesvorhaben realisiert werden, weil sich sonst auf mittlere Sicht kaum weitere Umsetzungsmöglichkeiten ergeben dürften. Der **BSBD** appelliert nachdrücklich an alle politischen Entscheidungsträger, die berechtigten Anliegen der Strafvollzugsbediensteten mit der Dienstrechtsreform zu realisieren.



Wegen der in den zurückliegenden Jahren entstandenen Ungleichbehandlung im Verhältnis zu vergleichbaren Laufbahnen im Bereich der Inneren Sicherheit ist es dringend geboten, mit der Dienstrechtsreform in den Abbau der eingetretenen Verwerfungen alsbald einzutreten.

Die rd. 8300 Bediensteten des Strafvollzuges erwarten, dass sich die Besoldung künftig wieder an der erbrachten Leistung und an dem Maß der übertragenen Verantwortung ausrichtet. Auch für den Strafvollzug gilt, dass „Innere Sicherheit“ ihren Preis hat.

Düsseldorf, im April 2013

Für den **BSBD**-Landesverband

Peter Brock
Landesvorsitzender

BSBD NRW
Gewerkschaft
Strafvollzug