

# Gliederung

## **I. Kontext der Reform**

1. bisherige Reformbemühungen
2. aktueller Sachstand

## **II. Reformbestandteile**

1. Statusrecht: Novellierung BRRG
2. Bezahlungsrecht
3. Leistungsfeststellung und Schlichtungsverfahren
4. Versorgungsrecht

## I. Kontext der Reform

### 1. bisherige Reformbemühungen

- **Derzeit gibt es zwei große Reformvorhaben im öffentlichen Dienst**

- 9. Februar 2005: Einigung von Bund, Kommunen und Gewerkschaften auf eine umfassende Tarifreform
- 15. Juni 2005: Beschluss des Entwurfs des „Gesetzes zur Reform der Strukturen des öffentlichen Dienstrechts“ (Strukturreformgesetz – StruktReformG) durch das Bundeskabinett.

Damit werden die Beschäftigungsbedingungen für ca. 2 Mio. Tarifbeschäftigte und rund 1,7 Mio. Beamtinnen und Beamte auf eine neue, zukunftsorientierte Basis gestellt.

- **1973: Studienkommission für die Reform des öffentlichen Dienstes**

Bereits in den 70iger Jahren hat die „Studienkommission für die Reform des öffentlichen Dienstes“ ihre Änderungsvorschläge vorgestellt. In ihrem

Abschlussbericht heißt es: „... Damit stellt sich die Frage, ob das überkommene

Dienstrechtssystem, das für eine im wesentlichen statisch begriffene Umwelt konzipiert worden ist und sich in diesem Rahmen bewährt hat, den Bedingungen einer sich schnell entwickelnden Gegenwart und der Zukunft noch gerecht werden kann. Dass diese Frage nicht vorbehaltlos bejaht wird, ist eine Erklärung für die in der Öffentlichkeit seit geraumer Zeit geführte Diskussion über eine Reform der öffentlichen Verwaltung und ihres Personalwesens. ... In diesem Sinn ist auch die Neuordnung des öffentlichen Dienstes, die einen Ausschnitt aus der weit reichenden Problematik der Verwaltungsreform darstellt, prinzipiell als eine Daueraufgabe zu verstehen“. Allerdings liefert der Bericht auch die Begründung dafür, dass diese Aufgabe trotz zahlreicher Vorschläge der Kommission nicht angegangen wurde: „Umfangreiche Systemänderungen lassen sich jedoch – schon wegen der dadurch ausgelösten Unruhen und Belastungen der Verwaltung – nur abschnittsweise in größeren Zeitabständen verwirklichen“.

- **Januar 2003: Bericht der Bull-Kommission**

Gut 30 Jahre später setzte die nordrhein-westfälische Landesregierung die Kommission „Zukunft des öffentlichen Dienstes – öffentlicher Dienst der Zukunft“ („Bull-Kommission“) ein. Diese griff das von der Minderheit der Studienkommission vorgeschlagene Gesetz/Tarif-Modell auf und schlug ein einheitliches Dienstrecht mit weiten Gestaltungsmöglichkeiten der Tarifparteien insbesondere in Bezug auf die Elemente und die Höhe der Bezahlung vor. Nur in

bestimmten hoheitlichen Kernbereichen sollte es die sog. „Beamten im neuen Sinne“ geben. Kernelement des Abschlussberichts der Kommission war die Veränderung des Blickwinkels: Nicht mehr der Status der Beschäftigten sollte die Ausgestaltung ihrer Rechtsstellung bestimmen, sondern die Rechte und Pflichten sollten von der jeweilig auszuübenden Funktion her gestaltet werden. Diese Vorschläge haben zu einer breiten Diskussion geführt und die Notwendigkeit einer grundlegenden Überarbeitung der Beschäftigungsbedingungen im öffentlichen Dienst dokumentiert.

- **Herbst 2003: Föderalismuskommission**

Mit der Föderalismuskommission im Herbst 2003 ist die Diskussion weiter angespornt worden, besonders durch das Ziel der Kommission, die Restriktionen des föderalen Ineinandergreifens abzubauen und dadurch sowohl die Handlungsfähigkeit der Bundespolitik zu erhöhen als auch die Handlungsspielräume der einzelnen Bundesländer zu erweitern. Gerade das Dienstrecht ist hiervon insofern betroffen, als die Kompetenzen für Status, Besoldung und Versorgung des Bundes auf die Länder übergehen sollten. Insbesondere die finanzstarken Länder wie z.B. Bayern, Baden-Württemberg und Nordrhein - Westfalen forderten eigene Gesetzgebungskompetenzen. Dies würde zu einer völligen Zersplitterung des Dienstrechts führen, mit 17 Gesetzgebern, einer Vielzahl zusätzlicher Regelungen, um Mobilität und Rechtssicherheit für die Beschäftigten überhaupt zu ermöglichen, und trotzdem einem sehr hohen bürokratischen Aufwand bei einem Wechsel zwischen den Ländern oder dem Bund und den Ländern.

- **1. März 2004: Anhörung des Innenausschusses des Bundestages**

Hiervor hat auch der Großteil der Sachverständigen in der öffentlichen Anhörung des Innenausschusses des Deutschen Bundestages am 1. März 2004 gewarnt.

- **Oktober 2004: Eckpunkte**

Als Alternative zu den Plänen der Föderalismuskommission und als zukunftsfähiges Programm für den öffentlichen Dienst hat der Bundesinnenminister im Oktober 2004 das gemeinsam mit den Vorsitzenden von dbb und ver.di erarbeitete Eckpunktepapier „Neue Wege im öffentlichen Dienst“ vorgelegt.

**I. Kontext der Reform**  
**2. aktueller Sachstand**

- Der Gesetzentwurf zur Reform der Strukturen des öffentlichen Dienstrechts ist am 15. Juni 2005 von der Bundesregierung beschlossen und dem Bundesrat für seine nächste turnusmäßige Sitzung am 23. September 2005 zugeleitet worden. Der Innenausschuss des Bundesrats erwägt allerdings z.Zt, die Frist zur Stellungnahme um drei Wochen vom 23. September 2005 auf den 14. Oktober 2005 zu verlängern. Da beide Termine nach der Bundestagswahl liegen, könnte der Gesetzentwurf in jedem Fall nach den Wahlen parlamentarisch beraten werden, sofern die Bundesregierung ihn dem neuen Bundestag zuleitet.
- Der Gesetzentwurf zur Reform des Beamtenrechts ist wichtiger Bestandteil der Verwaltungsmodernisierung. Mit ihm können im Rahmen der geltenden Verfassung die Voraussetzungen für eine Leistungsorientierung im öffentlichen Dienst geschaffen werden. Kernstück des Entwurfs ist die Einführung eines neuen leistungsorientierten Bezahlungssystems.
- Eine Verfassungsänderung ist für die Implementierung des Strukturreformgesetzes nicht erforderlich. Als politisches Signal wäre es aber möglich, Art. 33 Abs. 5 GG um die Worte „und fortzuentwickeln“ zu ergänzen, um zu verdeutlichen, dass das Berufsbeamtentum nicht in eine Starre aus dem letzten Jahrhundert verfallen ist, sondern sich den gesellschaftlichen und wirtschaftspolitischen Entwicklungen stellt.
- Eine Übertragung der Kompetenzen für Status, Besoldung und Versorgung auf die Länder – wie von der Föderalismuskommission gefordert – ist hingegen nicht sinnvoll. Der durch einen Arbeitsplatzwechsel zwischen dem Bund und den Ländern oder den Ländern verursachte bürokratische Aufwand stünde in einem Gegensatz zu dem von der Bundesregierung initiierten Programm des Bürokratieabbaus in der Verwaltung.

## II. 1. Statusrecht: Novellierung Beamtenrechtsrahmengesetz

- **Rechtlichen Vorgaben für die Landesgesetzgeber werden geöffnet**

Die Länder erhalten größere Handlungsspielräume. Vorgaben in den beamtenrechtlichen Nebengebieten (Nebentätigkeitsrecht, Personalaktenrecht) und arbeitszeitrechtliche Regelungen wie Mehrarbeit und Beurlaubung werden auf den unverzichtbaren Kern zurückgeführt.

- **Laufbahnrechtlichen Vorgaben werden flexibilisiert**

Die Länder erhalten neue Handlungsspielräume für ein modernes Personalmanagement. Sie können vom bestehenden viergliedrigen Laufbahngruppenprinzip abweichen und andere Laufbahnen einrichten bzw. zusammenfassen. Zur Erprobung von Maßnahmen, die der Entwicklung des Laufbahnrechts dienen, können sie in vielen Bereichen (z.B. beim Vorbereitungsdienst) zeitlich befristet neue Regelungen ausprobieren. Diese werden später einheitlich umgesetzt, wenn sie sich als sinnvoll erwiesen haben.

- **Laufbahnprinzip wird modernisiert**

Zukünftig können nicht nur gleiche, sondern auch verwandte Ausbildungsrichtungen in einer Laufbahn zusammengefasst werden. Laufbahnen mit Qualifikationen, die durch berufliche Erfahrung erworben wurden, werden den Laufbahnen mit verwaltungsinterner Ausbildung gleichgestellt. Es wird weniger spezifische Laufbahnregelungen geben und die Mobilität der Beamtinnen und Beamten erhöht.

- **Institut der Anstellung wird abgelöst durch eine einheitliche Probezeit**

Vor einer Lebenszeitverbeamtung müssen sich die Beamtinnen und Beamten zukünftig in allen Laufbahnen in einer dreijährigen Probezeit bewähren. Die Anforderungen an die Bewährung werden dabei erhöht. Die Sonderregelungen für Berufsanfänger („z.A.-Zeit“), die noch auf das Reichsbesoldungsgesetz von

1927 zurückgehen, entfallen; allen Beamtinnen und Beamten wird bereits bei der Einstellung ein Amt verliehen.

- **Zeitgemäße Pflichtenregelung**

Die Pflichtenbindung für den öffentlichen Dienst wird entsprechend den allgemeinen gesellschaftlichen Entwicklungen konkretisiert. Leitbild ist das Wohl der Allgemeinheit.

- **Mobilität wird gestärkt**

Gleichwertige Tätigkeiten außerhalb des öffentlichen Dienstes werden angerechnet. Ein Wechsel mit Privatwirtschaft und internationalen Organisationen wird gefördert. Der Quereinstieg in die öffentliche Verwaltung mit Berufserfahrungen wird unkompliziert.

- **Ein langes Berufsleben wird gefördert**

Durch die Verstärkung des Grundsatzes Rehabilitation vor Versorgung soll eine vorzeitige Pensionierung nur noch erfolgen, wenn feststeht, dass tatsächlich keine andere Tätigkeit mehr möglich ist. Das freiwillige Arbeiten über das 65. Lebensjahr hinaus wird erleichtert.

- **Korruption wird noch wirksamer bekämpft**

Die Verschwiegenheitspflicht gilt nicht mehr, wenn Anhaltspunkte für Korruptionsdelikt bestehen. Eine Verurteilung wegen Bestechlichkeit zu mehr als 6 Monaten Freiheitsstrafe führt zur Entlassung kraft Gesetzes.

- **Die Regelungsdichte wird zurückgeführt**

Gut ein Fünftel der Regelungen des alten Beamtenrechtsrahmengesetzes können entfallen, Doppelregelungen werden aufgehoben. Eine Vielzahl von Normen wird vereinfacht.

## **I. Allgemeines:**

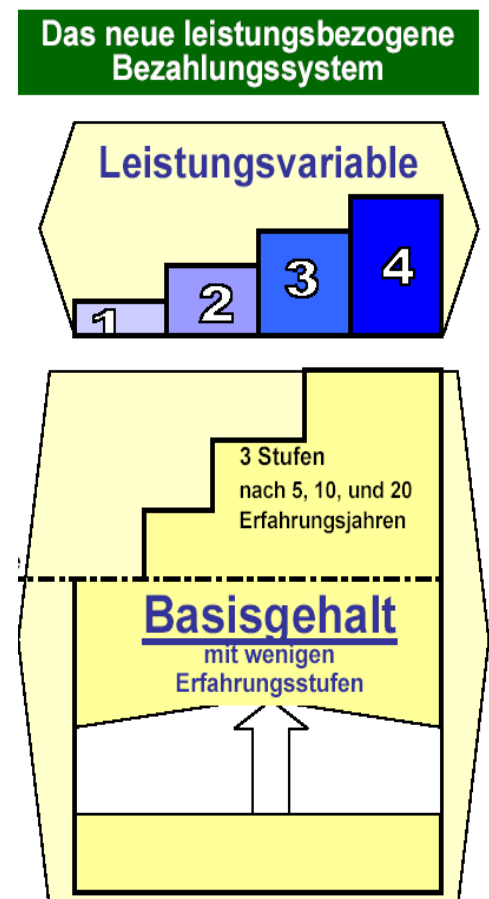
- Die bezahlungsrechtlichen Regelungen, die das Kernstück des Gesetzentwurfs darstellen, sehen einen grundlegenden Systemwechsel in der Bezahlung vor. Das bisherige an Alter und Familienstand orientierte Bezahlungssystem mit den bundeseinheitlichen, festen Strukturen wird durch ein modernes und differenziertes leistungs- und funktionsbezogenes Bezahlungssystem abgelöst. Leitziele und Reformelemente des neuen Bezahlungssystems stimmen mit der Tarifeinigung vom 9. Februar 2005 überein.
- Künftig soll die Bezahlung vorrangig an der individuellen Leistung und der tatsächlich wahrgenommenen Funktion ausgerichtet werden. Sie setzt sich zusammen aus einem Basisgehalt und einer individuellen Leistungsvariablen.
- Zudem wird das Bezahlungsrecht flexibilisiert und weiter geöffnet (etwa im Rahmen von Bezahlungsbandbreiten und bei der Nebenbezahlung). Im Bezahlungsrecht werden bundeseinheitlich nur noch Grundstrukturen und Basisinhalte geregelt. Ausgestaltung und Umsetzung der Bezahlungsregelungen erfolgen durch Bund und Länder in eigener Verantwortung und Zuständigkeit.
- Dies gilt insbesondere auch für die Vergabe der Leistungsvariablen. Notwendig für derartige Entscheidungen sind ein offener Dialog mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und Führungskräften, die die Entscheidungen zu treffen und zu vertreten haben. Dies erfordert einen grundlegenden Mentalitätswechsel und die Verbesserung der Führungskultur (Stichwort: gerechte, transparente Leistungsbewertung).

## **II. Grundstrukturen des neuen Bezahlungsrechts:**

- **Neuordnung der Grundstrukturen der Bezahlung zwischen Bund und Ländern**  
Flexibilisierungen und Öffnungen zugunsten der Länder durch einen umfassenden Abbau bundesstaatlicher Vorgaben und Kompetenzverlagerungen

im einfachen Recht sowie durch Bandbreiten; Bund regelt künftig nur Grundstrukturen und Basisinhalte als Rahmenvorgaben; Ausgestaltung und Umsetzung der Bezahlungsregelungen erfolgen durch Bund und Länder in eigener Verantwortung und Zuständigkeit für ihren Bereich.

- **Ablösen des automatischen Aufstiegens nach Alter sowie Abkehr von der Irreversibilität des einmal erreichten Einkommensniveaus**
- **Ausrichtung der Grundbezahlung an Anforderungen und Funktionen des Dienstpostens sowie an der individuellen Leistung;** für die Bemessung der Basisgehälter und der individuellen Leistungsvariable werden abstrakte bundeseinheitliche Gehaltstabellen ausgebracht; die Einstufungen und Leistungsbewertungen erfolgen eigenständig durch Bund und Länder; die Regelung von ergänzenden Bezahlungselementen wie jährliche Sonderzahlungen oder Funktions- oder Erschwerniszulagen können Bund und Länder eigenständig bestimmen
- **Die individuelle Leistungsvariable** ist in 4 Stufen bemessen:
  - Für Leistungen, die den durchschnittlichen Anforderungen entsprechen, ist Stufe 2 festzusetzen; für davon abweichende Leistungen entsprechend höhere oder niedrigere Stufen; bei unzureichenden Leistungen unterbleiben Zahlungen.
  - Grundlage sind regelmäßige jährliche dezentrale Leistungsfeststellungen und –bewertungen
  - Die Vergabe erfolgt im Rahmen eines gesetzlich bestimmten und zugleich abgesicherten Finanzbudgets (im ersten Schritt rd. 4 % der Aufwendungen für die Basisgehälter).



- **Kostenneutrale Systemumstellung** durch Umschichtungen und Umwidmungen innerhalb des Systems durch Neugestaltung der Gehaltstabellen, Anhalten des altersbezogenen Stufenaufstiegs im Einführungszeitraum und sozial gestaffelter Abbau des Verheiratetenzuschlags; keine Mehrkosten für die öffentlichen Haushalte von Anfang an.
- **Bundeseinheitlicher Systemstart** zum 1. Juli 2006 für Neueingestellte; für die vorhandenen Beschäftigten erfolgt die Überleitung zum 1. Januar 2008 zusammen mit der Vergabe der Leistungsvariablen. Optionsrecht zum Verbleiben im bisherigen System für Beschäftigte, die weniger als 7 Jahre vor der gesetzlichen Altersgrenze stehen. Sicherung des am Tag vor der Überleitung bestehenden Bezahlungsniveaus; Expektanzen werden nicht geschützt.

## II. 3. Leistungsfeststellung und Schlichtungsverfahren

### I. Leistungsfeststellung

- Grundlage der Leistungsbezahlung ist die individuelle Leistungsmessung und Leistungsfeststellung. Der Entwurf für ein Bezahlungsstrukturgesetz sieht als Basis für die Zahlung der Leistungsvariablen vor, eine Leistungsbewertung entweder
  - durch ein strukturiertes Bewertungsverfahren oder
  - auf der Grundlage einer Zielvereinbarung mit anschließender Feststellung des Zielerreichungsgrads durchzuführen.

Diese Formen sind als geeignete Verfahren zur Leistungsfeststellung anerkannt. Sie erfassen unterschiedliche Mitarbeiter- oder Beschäftigtengruppen. Der Einsatz beider Instrumente stellt sicher, dass die Art der Leistungsmessung flexibel auf die Strukturen und Arbeitszusammenhänge in den betroffenen Behörden ausgerichtet werden kann.

- Das Instrument der Zielvereinbarung umfasst jeweils zu Beginn und nach Abschluss des Leistungszeitraums die schriftliche Fixierung der Arbeitsziele und die anschließende Feststellung und Dokumentation des Umfangs der Zielerreichung (Leistungsfeststellung) jeweils im Einvernehmen zwischen Beschäftigtem und Vorgesetztem. Während des Leistungszeitraums ist außerdem eine permanente Zielbeobachtung und ggf. schriftliche Zielanpassung erforderlich. Die vereinbarten Ziele müssen in einer objektivierbaren Form, d.h. vom Arbeitsergebnis her konkret definierbar und messbar sein.
- Parallel zur individuellen Leistungsfeststellung für einzelne Beschäftigte kann das Instrument der Zielvereinbarung auch für die Leistungsmessung von Gruppen oder Teams angewendet werden. Hier ist eine messbare oder abgrenzbare Aufgabenstellung der gesamten Gruppe Voraussetzung und kann etwa für bestimmte Aufgaben bei Polizei, Bundespolizei und Bundeswehr Anwendung finden. Die Feststellung der Zielerreichung bzw. des Zielerreichungsgrads bezieht sich in diesem Fall auf die gesamte Gruppe und ist Grundlage für die Zahlung der Leistungsvariablen an die Gruppe insgesamt. Innerhalb der Gruppe kann allerdings – je nach Umfang des Einzelbeitrags zum Gruppenerfolg - eine individuelle Beurteilung eher praktikabel und angemessen sein.
- Die gleichwertige Alternative zur Zielvereinbarung ist ein auf den einzelnen Beschäftigten angewandtes strukturiertes Bewertungsverfahren durch den jeweiligen Vorgesetzten. Dieses Instrument ist in allen Arbeitszusammenhängen einsetzbar und wird bei der Leistungsmessung für alle Personengruppen angewandt, für die das Instrument der Zielvereinbarung nicht vorrangig in Betracht kommt.
- Die bezahlungsrelevante Leistungsbewertung ist von der Beurteilung zu Zwecken der Personalplanung zu unterscheiden (sog. Befähigungsbeurteilung). Letztere kann auch weitere Kriterien und umfangreichere Aussagen zum Beschäftigten enthalten (z.B. Qualifikationen, Potentiale und Fähigkeiten, die am beurteilten Arbeitsplatz keine Rolle spielen).
- Aus den heute in der Verwaltung bereits praktizierten Beurteilungen kann die bezahlungsrelevante Leistungsbewertung fortentwickelt bzw. konzentriert werden. Sie ist primär auf die Zwecke der Leistungsbezahlung zu beschränken und sollte nur die für den konkreten Arbeitsplatz und für den konkreten Zeitraum

wesentlichen Leistungsmerkmale umfassen. Dies erfordert bei der Einführung des Instrumentariums klare Beschreibungen der funktionalen Anforderungen an den jeweiligen Arbeitsplatz. Die Kriterien der Leistungsbewertung müssen den Beschäftigten bekannt sein.

- Für die Definition von Leistung in der Verwaltung lassen sich je nach Struktur und Aufgabe des Funktionsbereichs unterschiedliche Kriterien heranziehen, die jeweils miteinander kombiniert werden können:
  - Mengenkriterien für ein quantitatives Leistungsniveau (z. B. Anzahl von Auskünften, Bescheiden etc.)
  - Gütekriterien für ein qualitatives Leistungsniveau (z. B. geringe Zahl von Beschwerden, Widersprüchen, geringe Wartezeiten, niedrige Fehlerquoten)
  - Wirtschaftlichkeitskriterien für ein ergebnisorientiertes Leistungsniveau (z. B. Kostensenkung, Stellenabbau, Einnahmesteigerung)
  - Beeinflussungs- oder Verhaltenskriterien für ein verhaltensorientiertes Leistungsniveau (z.B. Kommunikations- oder Führungsverhalten).
- Ein enger zeitlicher Zusammenhang zwischen dem Leistungszeitraum und der Leistungsfeststellung ist aus Gründen der Akzeptanz erforderlich. Das Verfahren sollte regelmäßig etwa im Abstand von einem Jahr durchgeführt und in standardisierter Form auf eine kurze Dauer von wenigen Wochen konzentriert werden.

## **II. Schlichtungsverfahren**

- Da mit der Leistungsbewertung finanzielle Auswirkungen verbunden sind, ist zu erwarten, dass es zumindest in der Einführung häufiger zu Konflikten kommt. Um gerichtliche Verfahren zu vermeiden, sollte zuvor versucht werden, diese Konflikte gütlich zu lösen. Hierfür bietet sich ein institutionalisiertes, behördeninternes Schlichtungsverfahren an, das vor oder statt eines Vorverfahrens durchgeführt wird. Dies soll für alle Fälle der Leistungsfeststellung,

also Leistungsbewertung, Abschluss der Zielvereinbarung und Feststellung des Zielerreichungsgrades einheitlich sein.

- Die Leistungsfeststellung kann innerhalb einer Frist von zwei Wochen nach Eröffnung der Leistungsbewertung schriftlich gegenüber der Dienststelle beanstandet werden. Gleiches gilt für die von dem Vorgesetzten vorgeschlagene Zielvereinbarung und die vorgeschlagene Feststellung des Zielerreichungsgrades.

Im Fall offensichtlicher, z.B. formaler Fehler hilft die Dienststelle der Beanstandung (innerhalb einer Woche) ab oder beruft ansonsten eine örtliche Schlichtungskommission aus höchstens vier Mitgliedern, die je zur Hälfte von der Dienststelle und vom Personalrat benannt werden.

- Die Schlichtungskommission prüft weitergehend als die Dienststelle, ohne aber in den Beurteilungsspielraum des Vorgesetzten einzugreifen, ob der gesetzliche Rahmen eingehalten, Begriffe zutreffend verwendet, anerkannte und allgemeingültige Bewertungsmaßstäbe angewendet, Tatsachen richtig und vollständig wiedergegeben sowie Verfahrensvorschriften beachtet wurden.
- Gelingt es nicht, zu einer gütlichen Einigung zu gelangen, so trifft die Schlichtungskommission innerhalb von zwei Wochen nach ihrer Einberufung eine schriftlich begründete Entscheidung, die für die Dienststelle bindend ist. Im Fall einer Pattsituation in der Kommission hat ein Mitglied der Dienststelle ein Doppelstimmrecht. Die Schlichtungskommission kann die Dienststelle zu einer erneuten Leistungsbewertung oder zur erneuten Feststellung der Zielerreichung veranlassen. Dafür hat die Dienststelle zwei Wochen Zeit, so dass das Schlichtungsverfahren spätestens sieben Wochen nach Eröffnung der Bewertung abgeschlossen ist. Danach steht der Rechtsweg offen.
- Der Bund kann das Verfahren in seinem Bereich generell durch Verwaltungsvorschrift vorsehen. Die Länder können entsprechend verfahren.

### **III. Regelungsbedarf**

- § 16 Abs. 2 des Entwurfs des Bezahlungsstrukturgesetzes sieht eine regelmäßige Leistungsbewertung mindestens alle zwei Jahre vor. Darüber

hinaus besteht kein weiterer Bedarf für gesetzliche Vorgaben an die Länder. Weder für die Ausgestaltung der Leistungsmessung noch des Schlichtungsverfahrens bedarf es einer bundeseinheitlichen Regelung, allerdings wird im Beamtenrechtsrahmengesetz die Möglichkeit verankert werden, dem Vorverfahren ein Schlichtungsverfahren vorzuschalten.

- Die Gestaltung des Schlichtungsverfahrens für den Bund erscheint durch Verwaltungsvorschriften ausreichend, die den Ländern als Orientierung dienen können. Gleiches gilt für den Erlass von Beurteilungsrichtlinien und die Durchführung der Beurteilungen für die Leistungsbezahlung. Dies sollte allein in der Verantwortung der jeweils betroffenen Ressorts oder Behörden vorgenommen werden.

#### **II. 4. Auswirkungen der Leistungsbezahlung auf das Versorgungsrecht**

- An den bundeseinheitlichen Regelungen in der Beamtenversorgung soll grundsätzlich festgehalten werden. Daher gibt es keine weitere Öffnung des Versorgungsrechts. Die Änderungen im Strukturreformgesetz beschränken sich auf die Anpassung der versorgungsrechtlichen Regelungen an die neuen Bezahlungsstrukturen.
- Zu den wesentlichen versorgungsrechtlichen Änderungen im Strukturreformgesetz gehören:
  - **Berücksichtigung der Leistungsvariablen in der Versorgung**  
Individuelle Leistungen der Beamtinnen und Beamten, die während des Berufslebens erbracht wurden, werden auch in der Altersversorgung berücksichtigt. Der variable Teil der ruhegehaltfähigen Bezahlung wird nach dem Durchschnitt der gewährten Leistungsstufen berechnet.
  - **Berücksichtigung der Bezahlungsbandbreiten in der Versorgung**  
Im Laufe des Berufslebens kann es zu Abweichungen bei der Höhe der Grundbezahlung und des Grundgehaltes im Rahmen der Bandbreite

kommen. Diese Schwankungen werden sich in der Versorgung mittels einer Durchschnittsberechnung widerspiegeln.

➤ **Folgewirkungen des Abbaus des sog. Verheiratetenzuschlags im Bezahlungsrecht**

Der Abbau des Verheiratetenzuschlags wird, wie im Bezahlungsrecht, sozial gestaffelt unter Berücksichtigung des Ruhegehaltssatzes nachvollzogen.