



VALSTYBĖS TARNYBOS
DEPARTAMENTAS
PRIE VIDAUS REIKALŲ MINISTERIJOS

SIGMA
Support for Improvement in Governance and Management
Aid initiative of the OECD and the European Union, primarily financed by the EU

Vokietijos valstybės tarnybos darbo užmokesčio sistema ir paskutinės reformos tendencijos

Kai-Andreas Otto

Vidaus reikalų ministerija, Vokietija

**TARPTAUTINIS SEMINARAS–DISKUSIJA
„VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ DARBO UŽMOKESČIO SISTEMOS IR JŲ REFORMOS
KAI KURIOSE EUROPOS SAJUNGOS VALSTYBĖSE NARĖSE“**

**Lietuvos Valstybės tarnybos departamentas prie Vidaus reikalų ministerijos ir
Sigma**

I. Užimtumo Valstybės tarnyboje pagrindas

Tradicinė valstybės tarnyba Vokietijoje remiasi kompetencijomis, darbo rezultatais ir ištikimu savo darbo vykdymu ir yra administracijos stabilumo pagrindas. Tokiu būdu, profesionali valstybės tarnyba tarsi atsveria politines jėgas, kurios formuoja valstybės gyvenimą. Politinių jėgų sukury profesionali valstybės tarnyba turėtų garantuoti stabilią, nešališką administracijos, kuri laikosi įstatymų, darbą, bei tarnauja tik bendram labui.

Nors šis paaiškinimas padeda teisininkams, tačiau jį gali būti sunku suprasti paprastam piliečiui, tačiau tai reikia žinoti, norint suvokti darbo užmokesčio sistemą valstybės tarnyboje bei apribojimus asmeniniam darbo užmokesčiui, o taip pat dabartines tendencijas, tokias kaip į darbo rezultatus orientuotas darbo užmokestis.

Valstybės tarnautojai tarnauja visiems žmonėms, o ne politinei partijai. Tai reiškia nešališkumą, o ne politinį neutralumą. Politinis neutralumas daugiau apima ištikimą tarnystę valstybei. Valstybės tarnautojai visą laiką turi garantuoti, kad jie laikosi Konstitucijos. Valstybės tarnautojai turi užtikrinti pusiausvyrą tarp įstatymų vykdymo, nepriklausomai nuo teisinių sąlygų bei vyriausybės bei teisinių institucijų personalo darbo nenutrūkstamumą, tuo būdu užtikrindama stabilią atsvarą politinių jėgų svyravimams.

Tai apima labai subtilų pusiausvyros išlaikymą. Tam, kad būtų užtikrinta efektyvi profesionali valstybės tarnyba, kuri aklaai neseka vadovaujančių jėgų užmačioms, tačiau veikia laikydamasi įstatymų, valstybės tarnautojai turi būti teisiškai bei finansiškai nepriklausomi. Pavyzdžiui, valstybės tarnautojas, kuris atlieka savo funkcijas laikydamasis įstatymų, tačiau nesitaiksto su šališko vadovo norais, neturėtų baimintis prarasti savo darbą ar bijoti dėl savo šeimos gerovės. Toks nepriklausomumas iš valstybės tarnautojų pusės gali būti pasiekiamas tik garantuojant individui tarnybą visą gyvenimą, kuri gali būti atšaukta tik teismo sprendimu. Reikalavimas laikytis įstatymų bei Konstitucijos taip pat yra susijęs su atitinkamu atlygiu už darbą, ir todėl finansiniu nepriklausomumu nuo trečiųjų šalių, išvengiant rizikos, kai valstybės tarnautojai vykdo savo pareigas vadovaudamiesi savo interesais.

Valstybė pasitiki, kad valstybės tarnautojai sugebės vykdyti savo teisinius įsipareigojimus piliečiams. Valstybė pripažįsta valstybės tarnautojų oficialias pareigas bei įpareigoja juos laikytis teisėtumo principų visuose oficialiuose veiksmuose.

Grupės pagal padėtį

Apie 4.6 milijonai žmonių tarnauja Vokietijos žmonėms viešosios administracijos srityje federaliniu, žemių bei vietos lygiu, iš jų 1.6 milijonų yra valstybės tarnautojai. Įdarbinimo sąlygas, o svarbiausia jų darbo užmokestis yra reglamentuotas įstatymais. Be to, valstybinio sektoriaus darbuotojai yra įdarbinami pagal privačios teisės sutartį. Bendrasis darbo teisės įstatymas taikomas jiems, kaip ir visiems Vokietijoje dirbantiems žmonėms. Atskiros darbo sąlygos yra išdėstytos kolektyvinėse sutartyse, kurios yra suderinamos su viešojo sektoriaus darbdaviais bei atsakingomis profesinėmis ir darbo sąjungomis.

Federalinės vyriausybės nariai, pvz., Federalinis kancleris bei ministrai nėra valstybės tarnautojai; jų tarnyba yra reglamentuojama viešosios teisės nuostatomis bei siekia vykdyti vyriausybės funkcijas. Ši tarnyba, reglamentuojama pagal viešąją teisę, išsivystė iš valstybės tarnybos, ir ji yra reglamentuota įstatymais, ypač, įstatymu dėl federalinių ministrų. Kaip kabineto nariai, kurie tiesiogiai atsiskaito parlamentui, Ministrai valdo savo ministerijas nepriklausomai ir patys yra už jas atsakingi, laikydamiesi bendrosios federalinio kanclerio nustatytos politikos krypties. Ministrams nėra primetami nurodymai atskirais atvejais ir jie nėra pavaldūs jokiai drausminei jėgai.

Valstybė tarnyba siekia užtikrinti tvirtą administravimą ir remiasi patirtimi, profesionaliais gebėjimais bei ištikimu pareigų vykdymu, taip pat užtikrina, kad pagrindinės užduotys yra nuolat atliekamos tarnaujant viešiesiems interesams. Todėl, dažniausiai valstybės tarnautojai užima pagrindines tradicinės administracijos funkcijas ir tas, kurios apima valstybės įgaliojimų vykdymą.

Valstybinio sektoriaus darbuotojai dirba sveikatos ir socialinių paslaugų srityje, taip pat užima techninių darbuotojų pareigas. Nors, santykis tarp taisyklės ir išimties yra apibrėžiamas bendrojoje teisėje, valstybės tarnautojų ir viešojo sektoriaus darbuotojų kompetencijų sritys yra atskirtos bendrąja prasme, o tai suteikia jiems laisvės atskirais atvejais. Taip pat, funkciniai skirtumai tarp valstybės tarnautojų bei viešojo sektoriaus darbuotojų gali būti daug mažiau pastebimi.

Tinkamumas valstybės tarnybai

Vokietijos bendroji teisė apibrėžia tinkamumą valstybės tarnybai: pagal gebėjimų, kvalifikacijų ir profesinių pasiekimų kriterijus, kiekvienas vokiečių turi vienodą teisę į valstybės tarnybą. Be bendrųjų reikalavimų, tokių kaip laikymasis bendrosios teisės nuostatų bei asmeninio sąžiningumo, valstybės tarnautojai taip pat turi būti apmokomi bei atitikti švietimo reikalavimus įvairiose srityse atskiroms pareigoms valstybės tarnyboje užimti. Tokia *tarnybos kategorijų* sistema ar formalios sąlygos tinkamumui nėra numatytos Valstybės tarnybos įstatyme. Kandidatai dažniausiai yra priimami į tarnybą pagal jų bendrąsias žinias bei gebėjimus. Tinkamumas tam tikroms pareigoms yra lemiantis veiksnys.

Priėmimas į tarnybą

Priėmimas į tarnybą valstybės tarnyboje dažniausiai remiasi esamos laisvos vietos paskelbimu, siekiant užtikrinti vienodą prieigą dirbti valstybės tarnyboje visiems. Tinkami kandidatai paskelbtoms vietoms užimti yra atrenkami atrankos proceso metu. Vokietijos valstybės tarnyba nerengia centralizuotos atrankos į valstybės tarnybą. Kiekviena institucija yra atsakinga už priėmimą į tarnybą ir įdarbinimą, t.y. nėra jokių bendrų privalomų taisyklių visoms institucijoms vykdant atranką. Be to, federalinėje administracijoje kiekviena ministerija yra pati atsakinga už personalo sudarymą, atranką bei naujų personalo darbuotojų priėmimą į tarnybą ir pati gali nustatyti kaip kandidatai bus atrenkami. Ši atsakomybė už žmogiškuosius išteklius kildinama iš ministerijų principo, pagal kurį kiekvienas federalinis ministras vadovauja savo ministerijai nepriklausomai ir yra pats/pati už ją atsakingi.

Esamų vietų skaičius bei pasiskirstymas

Priėmimas į tarnybą valstybės tarnyboje iš esmės priklauso nuo to, ar yra atsiradusi laisva vieta, ar ne. Parlamentai federaliniu, žemių bei vietos lygiu turi sprendimo teisę atsižvelgdami į savo biudžetą dėl valstybės tarnyboje esamų vietų skaičiaus bei pasiskirstymo. Pagal biudžeto įstatymą, žmogiškieji išteklių nėra tvarkomi atsižvelgiant į esamas lėšas, tačiau pagal nustatytas darbo vietas. Iš esmės, biudžetą tvarkanti institucija turi patvirtinti kiekvieną darbo vietą prieš tai, kai į ją gali būti įdarbinamas asmuo. Ši ypatinga biudžeto procedūra personalo srityje atsirado dėl ypatingo valstybės tarnautojų statuso, kurį reglamentuoja Vokietijos Valstybės tarnybos įstatymas. Bendros valstybės tarnautojų nuostatos dėl jų atleidimo iš pareigų nebuvimo bei dėl viešojo sektoriaus darbuotojų pareigų teikti išlaikymą per pensijas valstybės tarnautojams bei jų išlaikytiniams, sudarė sąlygas užimtumo reikalavimams, kurie nepakito jau keletą dešimtmečių. Todėl valstybės tarnautojo priėmimas į tarnybą turi svarbų finansinį aspektą. Pareigybės sukūrimas turi būti būtinai patvirtintas biudžete visą to asmens darbo laiką tarnyboje. Ši procedūra yra taikoma tiems, kurie gauna nuolatinį užmokestį, nes jie dažniausiai yra nuolatiniai darbuotojai, o Parlamentas gali kontroliuoti personalo narių skaičių bei jų sudėtį kontroliuodamas pareigybių vietų pasiskirstymą.

II. Karjeros galimybės

Karjeros sistema atspindi galimas karjeros galimybes valstybės tarnautojams. Valstybės tarnybos įstatymas apibrėžia bendrai taikomas privalomas taisykles personalo politikos kryptį visose viešosios administracijos srityse, o tai suteikia personalo politikai daugiau objektyvumo, užtikrina bendrus minimalius profesinės veiklos rezultatams taikomus standartus.

Kadangi viešoji administracija atlieka daug funkcijų, personalo darbuotojai turi būti labai kvalifikuoti, o tai gali būti užtikrinama nuolatiniais mokymais prieš priimant į tarnybą bei pačioje tarnyboje. Įvairios užduotys reikalauja pritaikyti mokymuose išmoktas žinias. Tam, kad valstybės tarnybos užduotys būtų vykdomos teisingai ir efektyviai, tinkama karjeros struktūra buvo įdiegta, kuri apima daugelį funkcijų. Sudėtinga karjeros sistema, kuri remiasi atitinkamais mokymais turėtų užtikrinti, kad valstybės tarnautojai imtųsi ne tik atskirų užduočių, bet visų, kurios yra susijusios su tam tikra profesine sritimi. Tai, kad valstybės tarnautojai gali būti priskirtos įvairios funkcijos jo profesinės srities kontekste taip pat užtikrina didesnę lankstumą žmogiškųjų išteklių valdymo srityje.

Mokymai darbuotojams, kurie nėra tipiški viešajai administracijai yra suteikiami tarnybos vietoje rengiantis pradėti dirbti valstybės tarnyboje. Viešojoje administracijoje reikia specialistų, kurie vykdytų tam tikras užduotis ir kurie turėtų tinkamą išsilavinimą bei patirtį, kurios negali suteikti valstybės tarnyba ir kurią reikia tobulinti prieš priimant į tarnybą (pvz., gydytojai). Tokiems specialistams yra įdiegta atskira tarnybos karjeros sistema. Specialistų įdarbinimas valstybės

tarnyboje priklauso nuo tam tikros patirties toje srityje, o ne išlaikytų egzaminų bei pasirengimo tarnybai mokymuose.

Net jei kandidatas neturi reikiamos kvalifikacijos tam darbui, jis/ji gali būti priimti į valstybės tarnybą su tam tikromis sąlygomis. Tokiu atveju tokie kandidatai įgyja sugebėjimus atlikti tam tikras užduotis dėl savo gyvenimiškos patirties bei darbe tiek valstybės tarnyboje, tiek ne, o tai reglamentuoja atskira nepriklausoma tarnyba, Federalinė bei žemių personalo komisija.

Karjeros galimybės gali būti priskiriamos vienai iš tarnybos kategorijų: eilinei tarnybai, vidurinio lygio tarnybai, aukštesnio nei vidurinio lygio tarnybai bei aukštojo lygio tarnybai. Tarnybos priskyrimas tam tikrai kategorijai priklauso nuo to, į kokias pareigas tarnautojas yra priimamas į darbą valstybės tarnyboje.

Sąlygos priėmimui į parengiamąją tarnybą:

- Eilinei tarnybai – vidurinės mokyklos baigimo diplomai ar pripažinti atitikmuo;
- Vidurinio lygio tarnybai – pagrindinės mokyklos baigimo diplomai (10 metų) arba vidurinės mokyklos diplomai bei profesinis ugdymas po jos, arba pripažinti atitikmuo;
- Aukštesnio nei vidurinio lygio tarnybai – profesinio ugdymo mokyklos diplomai (Fachhochschule) ar kitos mokyklos, po kurios galima stoti į universitetą, diplomai ar pripažinti atitikmuo;
- Aukštojo lygio tarnybai – universiteto diplomai atitinkamoje srityje. Teisinis išsilavinimas šioje kategorijoje yra prilyginamas ekonominiams, finansų srities ar socialinių mokslų išsilavinimui bendrojoje administracinėje tarnyboje.

III. Profesinio tobulėjimo galimybės

Paaukštinimas pareigose remiasi principu „už nuopelnus“. Paaukštinimas pareigose yra suteikiamas pagal gebėjimus, kvalifikacijas ir profesinės veiklos pasiekimus. Dažniausiai, reikia pakeisti pareigybes; aukštesnės pareigos yra užimamos bandomojo laikotarpio metu prieš paaukštinimą pareigose. Kadangi valstybės tarnautojai yra skiriami į tam tikras esamas pareigas, paaukštinimas pareigose gali vykti tik esant laisvai vietai aukštesnėse pareigose.

Tam, kad būtų suvokta objektyvi ir palyginama valstybės tarnautojų veiklos rezultatų visuma, kas penkerius metus yra vykdomi veiklos rezultatų vertinimai pagal nustatytus kriterijus vertinimo gairėse, o kartais esant reikalui. Tai yra tinkamo personalo sprendimų bei personalo plėtros priemonių pagrindas bei yra personalo valdymo sudedamoji dalis.

Siekiant pagerinti veiklos vertinimų palyginamumą, 1997 metais federalinėje tarnyboje buvo nustatytos vertinimo gairės (taip vadinamos kvotos). Valstybės tarnautojų dalis, gavusių geriausių įvertinimų, negali būti didesnė nei 15%, antrą geriausių įvertinimą gavusių valstybės tarnautojų dalis negali būti didesnė nei 35% vienoje kategorijoje ar funkcinėje klasėje, kuri yra vertinama.

Poreikis pereiti nuo politinio vadovavimo prie valstybės tarnybos hierarchijos

Valstybės tarnybos įstatymo nuostata, kuriame visam gyvenimui paskirti valstybės tarnautojai gali būti atleisti iš pareigų prieš savo valią tik sulaukę pensijinio amžiaus ar dėl netinkamumo tarnybai, buvo atšaukta tam, kad būtų užtikrintas pasitikėjimas. Tam, kad būtų tarnaujama konstitucinei tvarkai ir demokratijai, ko reikia efektyviai veikiančiai ir atsakingai vyriausybei, prireikė valstybės tarnautojo kategorijos, kuris gali būti atleidžiamas iš pareigų dėl kitokių priežasčių, taip vadinamasis „politinis valstybės tarnas“. Politinio pasitikėjimo valstybės tarnautojo reikia, kai keičiasi vyriausybės, nes parlamentinės demokratijos valstybėje nauja vyriausybė pasikliauja efektyviai veikiančia valstybės tarnyba siekdama savo tikslų. Siekiant užtikrinti tikslingą bendradarbiavimą su administracija, vyriausybei reikia valstybės tarnautojų, kuriais ji pasitiki. Jie atlieka jungiamąsias funkcijas tarp administracijos ir politikos. Todėl, jais turi visiškai pasitikėti vyriausybė visais atvejais, pavyzdžiui, Užsienio ar vidaus politikos srityse, jie yra dažnai laikomi vyriausybės agentais ir turi specialų statusą. Federaliniame lygmenyje ministerijų sekretoriai, jų pavaduotojai (generaliniai direktoriai), Federalinės vyriausybės atstovai spaudai, ambasadoriai ir kai kurie federalinių institucijų pirmininkai priklauso šiai kategorijai. Jiems dažniausiai yra priskiriamos aukščiausios užmokesčio klasės.

Iš viso yra beveik 23 000 valstybės tarnautojų aukštesnėse federalinės valdžios institucijose, apie 400 yra politinio pasitikėjimo valstybės tarnautojai. Iš jų 130 yra ministerijų sekretoriai bei jų pavaduotojai. Visuomenė dažniausiai neteisingai vertina kiek ministerijos sekretorių bei jų pavaduotojų turėjo palikti savo vietas pasikeitus Vyriausybei 1998 metais. 2001 metų kovo mėnesį opozicija paskelbė, kad yra atleidžiama 15 sekretorių bei 44 jų pavaduotojai iš valstybės tarnybos. Atleidę politinio pasitikėjimo valstybės tarnautojus buvo pradėti pokyčiai, susiję su politinėmis bei mažiau politinėmis pareigybėmis ministerijose. Pakeista buvo dar 10-20 pareigybių — priklausomai nuo institucijos dydžio, buvo padaryta dar 200 kitų sprendimų, susijusių su politinio pasitikėjimo personalu, buvo apskirta 70-80 naujų vietų aukščiausiose pareigose. Tai reiškia, kad apie 300 valstybės tarnautojų buvo įtakoti vyriausybės pasikeitimu, o tai sudaro 1.5% Berlyno ministerijų darbuotojų. Todėl, iš praktinės vyriausybės darbo pusės, vyriausybės pasikeitimas yra veikiau evoliucija, o ne revoliucija. Tai reiškia, kad be sprendimų, susijusių su strateginiu orientavimu, politikos rengime yra išlaikomas tam tikras tęstinumas.

V. Valstybės tarnautojų užmokestis

Valstybės tarnautojų, teisėjų ir kariškių užmokestis (t.y. profesionalios tarnybos bei fiksuotą laikotarpį tarnaujantis karinis personalas) yra reglamentuojamas Valstybės tarnautojų darbo užmokesčio įstatymu. Jis vis dar taikomas visiems valstybės tarnautojams federaliniu, žemių ir vietos savivaldos bei vietos savivaldos asociacijų lygiu, o taip pat kitoms institucijoms bei fondams, kuriuos reglamentuoja viešoji teisė. Darbo užmokesčio įstatymas – iki šiol – yra vieningas visoje Vokietijoje.

2006 metų rugsėjo mėn. Federalinės sistemos reforma suteikia teisę atskiroms žemėms atsižvelgti į atskirus valstybės tarnautojų požymius. Šiuo metu yra diskutuojama apie finansinius apribojimus valstybės biudžete.

Išlaikymo principas

Darbo užmokesčio pagrindas yra taip vadinamas išlaikymo principas, kuris yra vienas iš profesionalios valstybės tarnybos principų, kuriuos garantuoja konstitucija [Str. 33 (5) Pagrindinės teisės]. Remiantis tuo, darbdavys privalo suteikti tinkamą išlaikymą, atitinkantį tarnybą (tačiau ne atskiras funkcijas) dirbantiems valstybės tarnautojams, taip pat jiems tapus neįgaliais ar sulaukus pensijinio amžiaus. Darbo užmokestis turi užtikrinti, kad valstybės tarnautojai galėtų pasišvęsti tik darbui; tik finansiškai nepriklausoma valstybės tarnyba gali vykdyti Konstitucijoje jai numatytas funkcijas.

Skirtingai nuo valstybinio sektoriaus darbuotojų, valstybės tarnautojų darbo užmokestis nėra tiesioginis mokėjimas už atliktą darbą, tačiau tai yra kompensacija už jų tarnybą iš esmės, kitaip tariant, už valstybės tarnautojų pastangas tarnauti visuomenei bei atlikti savo pareigas kaip galima geriau (valstybės tarnautojai paskirti visam gyvenimui).

Darbo užmokesčio elementai

Darbo užmokestį, kuris yra mokamas kas mėnesį iš anksto, iš esmės sudaro bazinis užmokestis. Jį papildo išmoka šeimai, o taip pat ir atskirais atvejais skiriamos išmokos. Priedai už veiklos rezultatus arba veiklos rezultatų išmokos, o taip pat ir atskiros išmokos atsižvelgiant į darbo rinkos sąlygas taip pat gali būti mokamos. Atskiros ekspatriacijos priemokos yra mokamos, kai asmuo yra išsiunčiamas dirbti į kitą šalį. Be to, valstybės tarnautojai gauna kas metinius mokėjimus bei

kapitalo mokėjimus. Šiuo metu beveik 4% visų išlaidų darbo užmokesčiams federaliniu lygiu dirbantiems valstybės tarnautojams ir kariškiams yra išleidžiama išmokoms.

Bazinis užmokestis

Bazinis užmokestis yra pagrindinis darbo užmokesčio elementas; jis yra nustatomas atsižvelgiant į užimamų pareigų užmokesčio klasę. Todėl jis nepriklauso nuo to, kokias funkcijas iš esmės atlieka valstybės tarnautojas, tačiau tik nuo jo/jos institucijos priskirtos darbo užmokesčio klasės. Institucijos ir jų užmokesčių klasės yra reglamentuojamos Federalinio darbo užmokesčio planuose bei, jei reikia papildomai, Žemių darbo užmokesčio planuose.

Iš viso yra keturi darbo užmokesčio planai. Planai A ir B apima valstybės tarnautojų ir karinio personalo darbo užmokesčio sistemas, planas W – dėstytojų bei profesorių universitetinio švietimo įstaigose, o planas R apima teisėjų ir valstybės prokurorų darbo užmokesčius.

Valstybės tarnautojai užmokesčio klasėse nuo A 2 iki A 16 (didžioji dalis visų valstybės tarnautojų ir kariškių) gauna didėjančią darbo užmokestį, o valstybės tarnautojai užmokesčio klasėse nuo B 1 iki B 11 gauna pastovius (fiksotus) darbo užmokesčius. Planas B taikomas valstybės tarnautojams ir kariškiams aukštesnėse pareigose (tokiose kaip valstybės sekretoriai, generaliniai direktoriai, generalinių direktorių pavaduotojai, skyrių vadovai, aukštesnių federalinių institucijų pirmininkai, generolai, ir tt.). Darbo užmokesčio planas R (teisėjams ir valstybės prokurorams) apima tiek pastovius tiek ir kintamus darbo užmokesčius (užmokesčio klasės R 1 ir R 2 didėjančios, nuo R 3 iki R 10 pastovūs darbo užmokesčiai).

Atlygio planas A

Atlygio planas A priskiria šias darbo užmokesčio klases į skirtingas valstybės tarnautojų tarnybos kategorijas:

- Eilinė tarnyba: užmokesčio klasės A 2 - A 6;
- Vidurinio lygio tarnyba: užmokesčio klasės A 6 - A 9;
- Aukštesnio nei vidurinio lygio tarnyba: užmokesčio klasės A 9 - A 13;
- Aukštojo lygio tarnyba: užmokesčio klasės A 13 - A 16, B 1 - B 11.

Aukščiausios užmokesčio klasės žemesniajai tarnybos kategorijai dažniausiai yra taikomos prieš perkeliant į aukštesnę kategoriją. Be fiksuotų darbo užmokesčių, didėjančiuose darbo užmokesčiuose, bazinis užmokestis individualiose užmokesčio kategorijose yra suskirstytas į pakopas. Kilimas pakopomis yra nulemtas valstybės tarnautojo amžiaus, dažniausiai nuo 21 metų ir veiklos rezultatų. Minimaliai yra mokamas atitinkamo užmokesčio klasės pradinis bazinis užmokestis. Bazinis užmokestis padidėja atitinkamoje užmokesčio klasėje iki penktos pakopos kas dveji metai, iki devintos pakopos kas treji metai ir daugiau kas ketveri metai. Aukštesnėse užmokesčio klasėse aukštesniojo nei vidurinio lygio bei aukštojo lygio tarnyboje, didžiausias bazinis užmokestis gali būti mokamas anksčiausiai nuo 49 ir 53 metų.

Gültig ab 1. August 2004

Besol- dungs- gruppe	2-Jahres-Rhythmus				3-Jahres-Rhythmus				4-Jahres-Rhythmus			
	Stufe											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A 2	1474,59	1510,19	1545,81	1581,42	1617,03	1652,66	1688,28					
A 3	1536,09	1573,98	1611,87	1649,76	1687,67	1725,57	1763,47					
A 4	1570,97	1615,61	1660,20	1704,83	1749,44	1794,06	1838,66					
A 5	1583,67	1640,80	1685,19	1729,56	1773,96	1818,34	1862,73	1907,12				
A 6	1621,17	1669,91	1718,65	1767,38	1816,11	1864,85	1913,60	1962,33	2011,06			
A 7	1692,42	1736,22	1797,55	1858,87	1920,19	1981,52	2042,86	2086,64	2130,44	2174,26		
A 8		1798,45	1850,84	1929,43	2008,02	2086,60	2165,21	2217,60	2269,98	2322,39	2374,77	
A 9		1916,09	1967,65	2051,52	2135,39	2219,27	2303,15	2360,80	2418,48	2476,13	2533,80	
A 10		2064,60	2136,24	2243,69	2351,17	2458,63	2566,10	2637,74	2709,38	2781,01	2852,65	
A 11			2379,94	2490,05	2600,16	2710,28	2820,40	2893,81	2967,21	3040,64	3114,05	3187,45
A 12			2559,52	2690,81	2822,08	2953,37	3084,65	3172,17	3259,68	3347,20	3434,74	3522,25
A 13			2880,96	3022,73	3164,50	3306,26	3448,02	3542,53	3637,04	3731,55	3826,07	3920,58
A 14			2998,41	3182,26	3366,09	3549,92	3733,76	3856,31	3978,87	4101,43	4223,99	4346,55
A 15						3903,77	4105,89	4267,59	4429,28	4590,98	4752,68	4914,37
A 16						4311,59	4545,34	4732,36	4919,38	5106,37	5293,38	5480,39

Darbo užmokesčio planas B (fiksuotas užmokestis vadovaujantiems postams) Užmokesčio klasė/ eurai per mėnesį

B 1	4 914.37
B 2	5 716.99
B 3	6 056.77
B 4	6 412.65
B 5	6 820.95
B 6	7 206.51
B 7	7 581.57
B 8	7 972.48
B 9	8 457.84
B 10	9 965.09
B 11	10 353.56

Darbo užmokesčio didinimo valstybės tarnautojams procedūra dažniausiai yra inicijuojama tuomet, kai yra sudaroma kolektyvinė valstybinio sektoriaus darbuotojų sutartis. Federalinė valdžia teikia įstatymo projektą parlamentui. Profesinių sąjungų nuomonė yra pridedama kaip priedas prie įstatymo projekto parlamentui. Dažniausiai projektas pateikiamas kartu su kolektyvine sutartimi, nes kolektyvinių derybų metu būna išnagrinėti iš esmės atitinkami ekonominiai bei biudžeto aspektai.

	Gyvenimo išlaidų padidėjimas	Vidutinis padidėjimas privačiame sektoriuje	Darbo užmokesčio padidėjimas valstybės tarnyboje	
			Kolektyvinė sutartis	Valstybės tarnautojai
1998	0.9 %	2.0 %	1.5 %	1.5 %
1999	0.6 %	3.1 %	3.1 %	2.9 %
2000	1.4 %	2.5 %	2.0 %	-
2001	2.0 %	2.3 %	2.4 %	1.8 %
2002	1.4 %	3.2 %	-	2.2 %
2003	1.1 %	2.4 %	2.4 %	2.4 %
2004	1.6 %	2.0 %	2.0 %	2.0 %
2005	2.0 %	2.0 %	1.0 %	-

Pagrindinė tendencija: į darbo rezultatus orientuotas darbo užmokestis

1997 m. priedų sistema

Nuo 1997 metų tapo įmanoma pereiti užmokesčio plane A į aukštesnę pakopą (jei darbo rezultatai nuolat buvo geri) tik vienu iš dviejų atvejų (postūmis darbo rezultatų prasme). Ankstyvas bazinio darbo užmokesčio padidinimas yra neatšaukiamas ir yra taikomas tik tiems darbuotojams, kurie ilgą laiką rodo gerus darbo rezultatus. Jei valstybės tarnautojo darbo rezultatų lygis nėra pakankamas, jis/ji nepereina į aukštesnę kategoriją bazinio užmokesčio prasme, kol jų darbo rezultatai neatitinka reikalaujamo lygio. Toks perkėlimas gali būti nesuteikiamas valstybės tarnautojams, dirbantiems bandomuoju laikotarpiu. Perkėlimas gali būti suteikiamas kiekvienais kalendoriniais metais iki 15% valstybės tarnautojų, kurie dirba pagal A sistemos užmokesčio skalę ir kuriems nėra mokamas didžiausias bazinis darbo užmokestis.

Su darbo rezultatais susijusios priemonės suteikė galimybę tiesiogiai ir greitai reaguoti į darbo rezultatus bei padidinti ypač gerai kvalifikuotų ir gerai dirbančių darbuotojų motyvaciją; tai yra perkėlimo į kitą lygį papildanti sistema bazinio užmokesčio atžvilgiu. Tam, kad būtų išvengta priedų už darbo rezultatus bei išmokų, kurie taptų nusistovėjusiais darbo užmokesčio elementais ir kad jie netaptų įprastine mokėjimo forma, Valstybės tarnautojų darbo užmokesčio įstatymas numato apribojimus gavėjams, sumoms bei mokėjimo būdams. Priedas už darbo rezultatus kaip vienkartinis mokėjimas yra aiškiausia mokėjimo forma, kuri pabrėžia savo tikslą kaip atlygis, nes jis yra skiriamas už ypatingai gerus darbo rezultatus, todėl netampa įprastine papildomo atlygio forma. Priedas gali būti suteikiamas iki atitinkamo valstybės tarnautojo pradinio bazinio mėnesinio užmokesčio. Nuolatinė priemoka už darbo rezultatus priklauso nuo gerų darbo rezultatų įvertinimo bei yra apribota laike (daugiausiai skiriama 12 mėnesių) bei yra mokama kas mėnesį iki 7% nuo bazinio pradinio darbo užmokesčio; ši priemoka gali būti atšaukta.

Vadovai yra atsakingi už šių priedų skyrimą, o tai vyksta necentralizuotai. Nėra bendrų nustatytų kriterijų ar procedūrų šioje sistemoje, Praktiškai ši sistema veikia gerai; 130 000 valstybės tarnautojų federaliniu lygiu rezultatai buvo geri. Priedai už darbo rezultatus buvo mokami dažniausiai. Perkėlimo į kitą lygį bei išmokos kartu yra mokamos ilgesnį laiką, todėl dėl jų kyla daugiau biudžeto apribojimų.

Priedas turi didžiausią įtaką kaip atlygis už ypatingus darbo rezultatus, dėl jo nekyla rizika, kad jis bus priimamas kaip savaimė suprantamas dalykas. Iš esmės, patirtis šioje srityje buvo labia gera, vadovai įgijo dar vieną personalo valdymo priemonę be paaukštinimo pareigose, kuris priklauso nuo esamų laisvų darbo vietų. Toks požiūris suteikia galimybę kontroliuoti prastus darbo rezultatus: vietoj išankstinio perkėlimo į kitą užmokesčio lygį, vadovas gali uždelsti perkėlimą. Tačiau praktiškai tokie atvejai yra labia retai: ne daugiau nei dvyliką tokių atvejų atsitinka per metus federalinės administracijos sistemoje. Todėl galima teigti, kad be kelių šių išimčių, visiems valstybės tarnautojams kas dvejus, trejus ar ketverius metus yra padidinamas darbo užmokestis.

2005 m. nuo darbo rezultatų priklausanti užmokesčio reforma

Jau kelis metus valstybė starnyba patyrė spaudimą dėl reformos ne tik dėl vis mažėjančio biudžeto, bet ir demografinių pokyčių, kurie Vokietijoje daro vis didesnę įtaką. Kiekvienais metais papildomai Vokietijoje padaugėja 25 000 valstybės tarnautojų, išėjusių į pensiją. Vis didėjanti gyvenimo trukmė, iki 2030 metų galima tikėtis didžiulio į pensiją išėjusių žmonių skaičiaus. Tačiau bendri ekonominiai pokyčiai taip pat privertė politikus susimąstyti ar profesionali valstybės tarnyba gali išlikti tokia pati, kokia ji buvo. Todėl yra galvojama, kad darbo užmokesčio sistema gali būti dar labiau orientuota į darbo rezultatus.

2005 metų vasarą Federalinė valdžia patvirtino į darbo rezultatus orientuotą darbo užmokesčio reformą. Vyriausybės pasiūlymas naujam darbo užmokesčio įstatymui rėmėsi bazinio darbo užmokesčio sumažinimu pradiniame bei galutiniame lygmenyse. Po pradinio lygmens, bazinis darbo užmokestis kyla po 5, 10 ir 20 metų iki maksimalaus bazinio darbo užmokesčio. Darbo rezultatų kintamieji 2%, 4%, 6% ar 8% gali būti pridedami prie bazinio darbo užmokesčio.

Asmuo, kuris atitinka minimalius reikalavimus neturėtų teisės į darbo rezultatų kintamuosius = 96% buvusio bazinio užmokesčio; asmuo, kurio darbo rezultatai yra patenkinami turėtų teisę į 1 pakopos kintamuosius (plius 2% = 98% buvusio bazinio užmokesčio); asmuo, kuris pasiekia daugiau nei patenkinami darbo rezultatai gautų papildomai 4% = 100% buvusio bazinio užmokesčio; daug geriau nei vidutiniškus darbo rezultatus pasiekęs asmuo gautų papildomai 6% = 102% buvusio užmokesčio; o už išskirtinius darbo rezultatus būtų skiriami papildomi 8% = 104% buvusio užmokesčio.

Galiausiai įstatyminių procesą sutrikdė rinkimai 2005 metų rudenį. Nauja koalicija, kuri buvo sudaryta iš dviejų politinių partijų, šio pasiūlymo nepriėmė. Pagrindinė priežastis – tikėtina biurokratinė našta įdiegus naują į darbo rezultatus orientuotą darbo užmokesčio sistemą. Taip pat, tokia sistema buvo suvokiama kaip sudėtinga, kurioje galim būtų naudoti naujas priemones atsakingai bei išlaikyti pusiausvyrą.

Šiuo metu yra galvojama pagerinti 1997 m. priedų sistemą. Atlygio sistemos neturėtų būti vėl peržiūrimos. Galima būtų numatyti saugos priemones, tokias kaip fondai, nes dėl lėšų trūkumo kai kurios institucijos negalėjo pritaikyti jokių 1997 metų priemonių.

I PRIEDAS

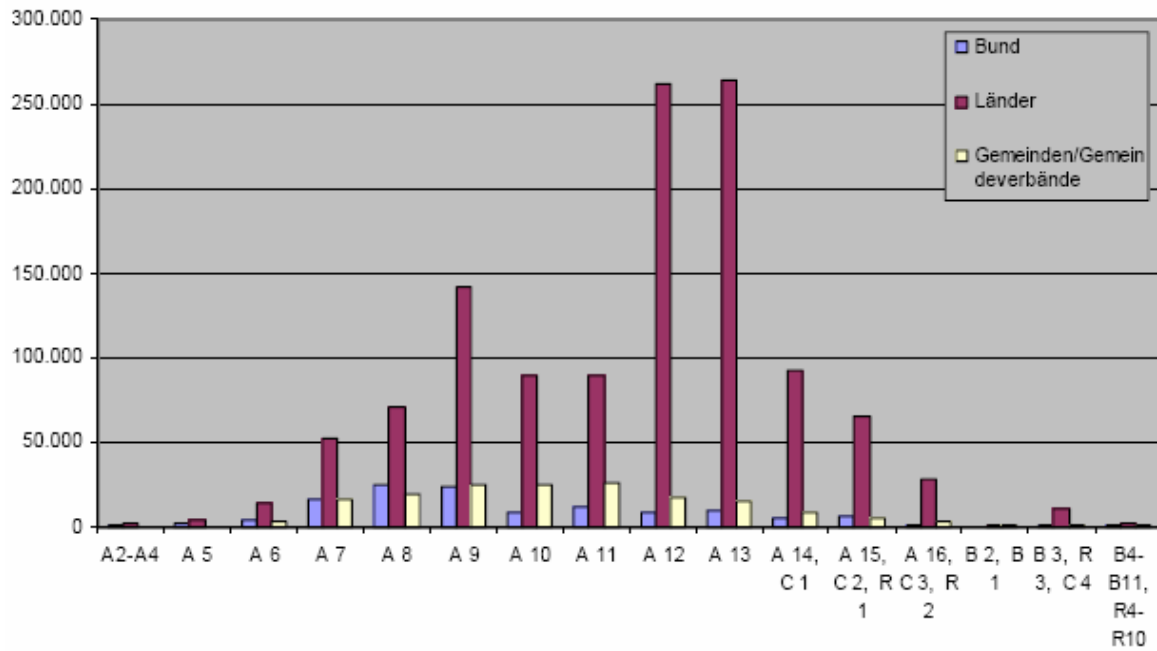
Šiose lentelėse pateiktas tam tikras funkcijų pasiskirstymas užmokesčio klasėse.

Funkcijos bei užmokesčio klasės

Funkcijos	Pareigos	Užmokesčio klasė
Pasiuntinys (Bote)	(Oberamtsgehilfe)	A 2
Kareivis	Kapralas (Hauptgefreiter)	A 4
	Seržantas (Unteroffizier)	A 5
Biuro darbuotojas (<i>Bürosachbearbeiter</i>)	Sekretär	A 6
Policininkas	Polizeimeister	A 7
Padėjėjas biure (pvz., mokesčių inspekcijoje)	Inspektorius	A 9
Policininkas	Polizeikommissar	A 9
	Lieutnant (Leutnant)	A 9
Policininkas	Polizeioberkommissar	A 10
Inžinierius (<i>Fachhochschule</i>)	Technischer Regierungsoberinspektor	A 10
Kapitonas	Kapitonas (Hauptmann)	A 12
Pradinės mokyklos mokytojas- <i>Hauptschule</i>	Mokytojas (Lehrer)	A 12
Policininkas	Polizeihauptkommissar	A 12
Mokytojas vidurinėje mokykloje	Realschullehrer	A 13
Darbuotojas ministerijoje	Regierungsrat	A 13
	Oberregierungsrat	A 14
	Regierungsdirektor	A 15
Pilną darbo dieną dirbantis meras mieste, iki 10 000 gyventojų	Bürgermeister	A 15
Gimnazijos mokytojas	Studienrat	A 13
	Oberstudienrat	A 14
	Studiendirektor	A 15
Bataljono vadas	Leitnantas-pulkininkas (Oberstleutnant)	A 14
Federalinės ministerijos skyriaus vadovas	Ministerialrat	A 16/ B 3
Ambasadados vadovas	Ambasadorius (Botschafter)	A 16/ B 3/ B 6/ B 9
Miesto, kuriame iki 100 000 gyventojų, meras	Oberbürgermeister	B 6
Brigados generolas	Brigados vadas (Brigadegeneral)	B 6
Direktorius federalinėje ministerijoje	Ministerialdirigent	B 6
Divizijos vadas	Generolas (Generalmajor)	B 7
Federalinės ministerijos generalinis direktorius	Ministerialdirektor	B 9
Federalinės ministerijos valstybės sekretorius	Valstybės sekretorius (Staatssekretär)	B 11

II PRIEDAS

Dirbančių valstybės tarnautojų ir teisėjų skirtingose užmokesčio klasėse federaliniu, žemių bei vietos lygiu:



Žemių lygyje, vyraujančioje A 9 kategorijoje daugiausiai yra policijos pareigūnų, o užmokesčio klasėse A 12 ir 13 - mokytojų. Beveik 95% visų valstybės tarnautojų patenka į nuo A 5 iki A 15 užmokesčio klases.