

LUẬT CÔNG CHỨC CỘNG HÒA LIÊN BANG ĐỨC

Danh mục điều khoản

Mục 1

Các quy định chung

Điều 1. Phạm vi điều chỉnh

Luật này áp dụng đối với các công chức liên bang, trong trường hợp không có các quy định pháp luật khác.

Điều 2. Quyền tuyển dụng công chức

Liên bang, các cơ quan trực tiếp của liên bang, công sở hay quỹ theo quy định của luật công có quyền tuyển dụng công chức, trong trường hợp các cơ quan này đến thời điểm luật này có hiệu lực đã có quyền tuyển công chức, hoặc theo quy định của luật này hoặc luật khác có quyền tuyển dụng công chức.

Điều 3. Giải thích khái niệm

- (1) Cơ quan công vụ cao nhất là cơ quan cao nhất của một đơn vị sử dụng công chức, nơi công chức làm việc.
- (2) Lãnh đạo của công chức là người có thẩm quyền quyết định những vấn đề liên quan đến nhân sự theo quy định của pháp luật công chức liên quan đến công chức dưới quyền mình.
- (3) Cấp trên là người được pháp phân công nhiệm vụ.
- (4) Lãnh đạo của công chức được xác định theo cơ cấu tổ chức hành chính.

Mục 2

Quan hệ công chức

Điều 4. Quan hệ công chức

Công chức có mối quan hệ về công vụ và trung thành với cơ quan sử dụng công chức theo các quy định của luật công (quan hệ công chức).

Điều 5. Tính hợp pháp của quan hệ công chức

Quan hệ công chức chỉ được phép thiết lập nhằm thực hiện:

1. Các công việc nhân danh nhà nước hoặc
2. Công việc mà vì an ninh quốc gia hay cuộc sống cộng đồng không thể giao cho các cá nhân tham gia vào các mối quan hệ lao động theo luật tư thực hiện.

Điều 6. Phân loại công chức

1. Quan hệ công chức suốt đời nhằm đảm bảo thực hiện liên tục các công việc theo điều 5. Đó là quy định.
2. Quan hệ biên chế có thời hạn chỉ được thiết lập trong những trường hợp đặc biệt theo quy định của pháp luật nhằm thực hiện có thời hạn các công việc quy định tại điều 5. Các quy định đối với công chức suốt đời cũng áp

dụng đối với quan hệ công chức có thời hạn trong trường hợp không có các quy định pháp luật khác.

3. Mỗi quan hệ công chức trong thời gian thử việc nhằm để thử thách việc tuyển dụng công chức suốt đời sau này hoặc tuyển dụng công chức theo thời gian hoặc để chuyển sang chức vụ lãnh đạo.
4. Công chức có thể miễn nhiệm dùng để tuyển công chức vào chức vụ trừ bị hay để tạm thời đảm nhiệm một công việc theo quy định tại điều 5.
5. Quan hệ công chức danh dự được thiết lập nhằm thực hiện không có thù lao trong những công việc quy định tại điều 5. Quan hệ công chức danh dự không thể chuyển thành các quan hệ công chức khác và ngược lại, các quan hệ công chức khác cũng không thể chuyển thành quan hệ công chức dự bị.

Điều 7. Tiêu chuẩn công chức

(1) Những đối tượng thỏa mãn những yêu cầu sau được tham gia quan hệ công chức

1. Là công dân Đức theo quy định tại điều 116 Hiến pháp hoặc công dân có quốc tịch
 - a) Của một nước thành viên liên minh châu Âu hoặc
 - b) Hoặc của một nước thành viên khác của Hiệp định thành lập cộng đồng kinh tế châu Âu hoặc
 - c) Hoặc của một nước thứ ba mà Cộng hòa liên bang Đức và liên minh châu Âu đã quy định về công nhận bằng cấp.
2. Luôn luôn phục vụ các nguyên tắc tự do dân chủ theo quy định của Hiến pháp, đồng thời
3.
 - a) Có bằng cấp phù hợp yêu cầu của ngạch bậc hoặc
 - b) Có năng lực làm việc theo yêu cầu do có kinh nghiệm sống hoặc kinh nghiệm nghề nghiệp.

(2) Trong trường hợp cần thiết theo yêu cầu của công việc, chỉ có công dân Đức theo quy định tại điều 116 Hiến pháp mới được tham gia quan hệ công chức.

(3) Bộ Nội vụ liên bang có thể chấp nhận các trường hợp ngoại lệ của khoản 1, mục 1 và khoản 2, trong trường hợp việc tuyển dụng công chức đó là yêu cầu nhiệm vụ đặc biệt.

Điều 8. Tuyển công chức

(1) Các vị trí cần tuyển dụng phải được tiến hành thông qua thủ tục thi tuyển. Việc tuyển dụng các ứng viên phải được tiến hành theo thủ tục công khai. Chính phủ có thể ban hành Nghị định quy định về các trường hợp ngoại lệ của câu 1 và 2.

(2) Cách thức thi tuyển do cơ quan công vụ cao nhất quy định trên cơ sở điều 6 Luật bình đẳng giới của liên bang.

Điều 9. Các tiêu chí lựa chọn

Việc lựa chọn các ứng viên căn cứ vào năng lực, khả năng và trình độ chuyên môn, không phân biệt giới tính, thành phần, sắc tộc hay dân tộc, tàn tật, tôn giáo, thể giới quan, quan điểm chính trị, quê quán, quan hệ. Việc tuyển chọn cũng dựa trên cơ sở các quy định về cơ cấu trong khi kiểm tra các hồ sơ cụ thể, đồng thời thực hiện chính sách hỗ trợ người tàn tật.

Điều 10. Bổ nhiệm công chức

(1) Việc bổ nhiệm công chức là cần thiết nhằm:

1. Thiết lập mối quan hệ công chức,
2. Thay đổi loại quan hệ công chức,
3. Phong một cương vị công tác mới với mức lương cơ sở mới hoặc hệ thống chức vụ mới hoặc
4. Phong một cương vị công tác mới với chức danh mới trong trường hợp thay đổi ngạch bậc.

(2) Việc bổ nhiệm được tiến hành thông qua việc ra một văn bản bổ nhiệm.

Trong văn bản bổ nhiệm phải bao gồm những nội dung sau:

1. Trong trường hợp thiết lập mối quan hệ công chức phải nêu các từ “bổ nhiệm vào bên chế” cùng với phần nêu rõ loại công chức “suốt đời”, “thử việc”, “có thể miễn nhiệm” hoặc “công chức danh dự” hoặc “có thời hạn” cùng với khoảng thời gian bổ nhiệm,
2. Trong trường hợp chuyển đổi loại công chức phải nêu các từ trong mục 1 tùy theo từng loại công chức và
3. Chức danh trong trường hợp bổ nhiệm một chức vụ.

(3) Cùng với lý do tuyển dụng công chức thử việc, suốt đời hoặc có thời hạn phải nêu rõ một vị trí công việc nhất định.

Điều 11. Điều kiện bổ nhiệm công chức suốt đời

(1) Chỉ những đối tượng sau được bổ nhiệm công chức suốt đời:

1. Những người thỏa mãn tất cả các điều kiện trong điều 7
2. Hoàn thành tốt thời gian thử việc.

Việc xác định hoàn thành thời gian thử việc được thực hiện trên cơ sở nghiêm ngặt. Thời gian thử việc kéo dài ít nhất là 3 năm. Die Anrechnung einer gleichwertigen Tätigkeit kann bis zu einer Mindestprobêzeit von einem Jahr vorgesehnt werden. Chính phủ liên bang ban hành Nghị định quy định các trường hợp cụ thể, đặc biệt là tiêu chí và thủ tục đánh giá thời gian thử việc, việc tính thời gian cũng như các trường hợp ngoại lệ đối với thời gian thử việc, bao gồm cả thời gian thử việc tối thiểu.

(2) Quan hệ công chức trong thời gian thử việc phải được chuyển thành quan hệ công chức suốt đời sau thời hạn chậm nhất là 5 năm, trong trường hợp thỏa mãn các điều kiện theo luật công chức. Thời hạn này có thể kéo dài tương ứng với thời gian công chức nghỉ nuôi con hay nghỉ phép không lương.

Điều 12. Thẩm quyền và hiệu lực của việc bổ nhiệm

- (1) Tổng thống liên bang hay cơ quan do tổng thống chỉ định bổ nhiệm công chức, trong trường hợp không có các quy định pháp luật khác.
- (2) Việc bổ nhiệm có hiệu lực kể từ ngày trao văn bản bổ nhiệm trong trường hợp văn bản bổ nhiệm không quy định một thời điểm muộn hơn. Không được phép ra quyết định bổ nhiệm có hiệu lực hồi tố, trong trường hợp đó, quyết định bổ nhiệm không có hiệu lực.
- (3) Quan hệ lao động theo quy định của luật tư đối với cơ quan sử dụng công chức chấm dứt cùng với việc bổ nhiệm.

Điều 13. Quyết định bổ nhiệm vô hiệu

- (1) Việc bổ nhiệm là vô hiệu khi
 1. Không tuân thủ các quy định về hình thức theo điều 10 khoản 2,
 2. Được thực hiện bởi một cơ quan không có thẩm quyền hoặc
 3. Vào thời điểm bổ nhiệm
 - a) Theo điều 7 khoản 1 không được phép bổ nhiệm hoặc các trường hợp ngoại lệ không được xem xét theo điều 7 khoản 3 hoặc
 - b) Đối tượng được bổ nhiệm không có khả năng thực hiện công vụ.
- (2) Việc bổ nhiệm bị coi là có hiệu lực ngay từ đầu khi
 1. Trong trường hợp quy định tại khoản 1 mục 1 nếu trong văn bản bổ nhiệm hoặc trong nội dung tài liệu có nêu rõ, cơ quan có thẩm quyền bổ nhiệm mong muốn thiết lập một quan hệ công chức nhất định hoặc muốn thay đổi loại một quan hệ công chức đang tồn tại, đồng thời các điều kiện khác đều thỏa mãn. Tương tự, nếu trong văn bản bổ nhiệm không ghi rõ thời gian, song thời gian đó có thể xác định theo quy định pháp luật.
 2. Trong trường hợp quy định tại khoản 1 mục 2, khi cơ quan có thẩm quyền xác nhận việc bổ nhiệm hoặc
 3. Trong trường hợp quy định tại khoản 1 mục 3 a, khi một trường hợp ngoại lệ được phê chuẩn sau theo quy định tại điều 7 khoản 3.

Điều 14. Rút lại quyết định bổ nhiệm

- (1) Việc bổ nhiệm sẽ bị coi là vô hiệu với hiệu lực hồi tố khi
 1. Được thực hiện với sự cưỡng bức, lừa dối hoặc hối lộ,
 2. Khi cơ quan sử dụng công chức không biết về việc người được bổ nhiệm đã bị tuyên án hình sự và do vậy không được phép bổ nhiệm làm công chức, hoặc
 3. Việc bổ nhiệm theo điều 7 khoản 2 không được phép, đồng thời không có sự phê chuẩn ngoại lệ theo điều 7 khoản 3, ngay cả phê chuẩn sau khi bổ nhiệm.
- (2) Việc bổ nhiệm phải được rút lại trong trường hợp cơ quan sử dụng công chức không biết rằng được bổ nhiệm đang bị áp dụng hình thức kỷ luật cấm tham

- gia quan hệ công chức hoặc bị tước quyền hưởng trợ cấp hưu trí. Tương tự trong trường hợp nếu các quyết định này được áp dụng đối với công chức châu Âu hoặc công chức của các nhà nước quy định tại điều 7 khoản 1 mục 1.
- (3) Trong vòng 6 tháng, cơ quan công vụ cao nhất rút lại quyết định bổ nhiệm sau khi phát hiện những nguyên nhân của việc rút lại quyết định. Quyết định rút lại việc bổ nhiệm được chuyển cho công chức liên quan.

Điều 15. Hậu quả pháp lý của quyết định bổ nhiệm vô hiệu hay bị rút lại

Trong trường hợp văn bản bổ nhiệm đầu tiên bị vô hiệu hoặc bị rút lại, lãnh đạo của công chức phải ra lệnh cấm thực hiện các công vụ tiếp theo. Trong trường hợp vô hiệu, lệnh cấm chỉ được đưa ra khi cơ quan có thẩm quyền từ chối phê chuẩn văn bản bổ nhiệm hoặc từ chối phê chuẩn ngoại lệ theo điều 7 khoản 3. Những hành vi, hoạt động công vụ tính đến thời điểm cấm hoặc thời điểm đối tượng nhận được văn bản công bố rút lại văn bản bổ nhiệm có hiệu lực như trong trường hợp được thực hiện bởi một công chức. Các khoản lương đã trả không phải trả lại.

Mục 3

Ngạch bậc công chức

Điều 16. Ngạch bậc

- (1) Một ngạch bao gồm tất cả các vị trí công việc có những yêu cầu giống hoặc tương tự về bằng cấp.
- (2) Khả năng đáp ứng vị trí được tuyển dụng, chuyển hoặc điều động phải được xác định rõ và thông báo bằng văn bản cho công chức. Tương tự nếu công chức được nhận vì lý do thay đổi tổ chức của cơ quan hoặc theo quy định của luật chuyển sang nhận nhiệm vụ tại cơ quan tiếp nhận.

Điều 17. Cho phép vào ngạch bậc

- (1) Việc cho phép vào ngạch bậc căn cứ vào quá trình học tập hoặc bằng cấp trên cơ sở lưu ý đến những yêu cầu điều kiện của ngạch bậc đó.
- (2) Điều kiện bằng cấp tối thiểu đối với ngạch bậc đơn giản
 - a) Tốt nghiệp trung học cơ sở hoặc
 - b) Trình độ tương đương
- (3) Điều kiện tối thiểu đối với các ngạch bậc vừa
 1. Điều kiện về học vấn
 - a) Tốt nghiệp trung học phổ thông hoặc
 - b) Tốt nghiệp trung học cơ sở và tốt nghiệp khóa học nghề hoặc
 - c) Tốt nghiệp trung học cơ sở và một khóa học theo quy định luật công hoặc
 - d) Một trình độ tương đương và
 2. Các điều kiện khác

- a) Một đợt công tác thực tập liên quan đến việc thi ngạch bậc hoặc
- b) Một khóa học nghề phù hợp hoặc
- c) Một khóa đào tạo nghề và một công việc ổn định.

(4) Điều kiện tối thiểu đối với ngạch bậc trung

- 1. Điều kiện về học vấn
 - a) Tốt nghiệp phổ thông, đủ điều kiện học đại học hoặc
 - b) Một trình độ học vấn tương đương và
- 2. Các điều kiện khác
 - a) Một đợt công tác thực tập gắn liền với kỳ thi ngạch bậc hoặc
 - b) Trình độ tương tự với đại học đại cương hoặc trình độ tương đương hoặc
 - c) Tốt nghiệp cử nhân đại cương và có một nghề nghiệp chính.

(5) Điều kiện tối thiểu đối với ngạch cao cấp

- 1. Điều kiện học vấn
 - a) Tốt nghiệp cử nhân hoặc
 - b) Tốt nghiệp một trình độ tương đương và
- 2. Các điều kiện khác
 - a) Một đợt công tác thực tập gắn liền với kỳ thi ngạch bậc hoặc
 - b) Một nghề nghiệp chính

(6) Trình độ học vấn hoặc việc thi cử cũng như các điều kiện khác phải thể hiện một cách phù hợp