

Deutscher Bundestag

Innenausschuss

Ausschussdrucksache  
16(4)375 D

## Statement zur Anhörung des Innenausschusses des Deutschen Bundestages zum Entwurf eines Gesetzes zur Neuordnung und Modernisierung des Bundesdienstrechts (Dienstrechtsneuordnungsgesetzes Bund)

07. April 2008, Berlin

Klaus Weber, Bundesbeamtensekretär

Bundesbeamtensekretariat  
Paula-Thiede-Ufer 10  
10179 Berlin

Telefon: 0 30 69 56-21 30  
Telefax: 0 30 69 56-35 52  
E-Mail: [beamtinnen-und-beamte@verdi.de](mailto:beamtinnen-und-beamte@verdi.de)



Bundesverwaltung

Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft

## 1 Einleitung

Die Bundesregierung verbindet mit dem Entwurf eines Gesetzes zur Neuordnung und Modernisierung des Bundesdienstrechts das Ziel, ein „modernes, transparentes Beamten-, Besoldungs- und Versorgungsrecht des Bundes“ schaffen zu wollen.

Der vorliegende Entwurf eines Dienstrechtsneuordnungsgesetzes Bund wird zwar dem derzeitigen Änderungsbedarf im Beamtenrecht gerecht, allerdings vermissen wir zukunftsweisende Antworten auf Anforderungen an einen leistungsfähigen öffentlichen Dienst.

Mit dem Gesetzentwurf wird im Grundsatz eine Fortschreibung des bestehenden Beamtenrechtes vorgenommen. Der Entwurf setzt ganz offensichtlich auf Stabilität und lässt eine weitreichende Fortentwicklung des Dienstrechtes auf Grundlage des Artikels 33 Abs. 3 und 4 des Grundgesetzes vermessen.

Das Interesse einer kontinuierlichen Fortentwicklung des Beamtenrechtes wird grundsätzlich unterstützt. Im Lichte einer zukunftsweisenden Entwicklung des Beamtenrechtes sehen wir eine Reihe von Änderungs- bzw. Erweiterungsbedarfe am vorliegenden Gesetzentwurf.

Ein neues Dienstrecht ist Mittel zum Zweck. Ziel muss es sein, die Dienstleistungsqualität auszubauen und die Funktionstüchtigkeit des öffentlichen Dienstes zu gewährleisten. Der öffentliche Dienst braucht auch in Zukunft ein hohes Ansehen bei den Bürgerinnen und Bürgern sowie der Wirtschaft und muss als Arbeitgeber bzw. Dienstherr attraktiv sein.

## 2 Zielsetzung eines fortschrittlichen Beamtenrechts

Handlungsfelder im Beamtenrecht gibt es eine Reihe. Hauptsächlich muss es darum gehen:

- Die Besoldung der Beamtinnen und Beamten sowie Soldatinnen und Soldaten stärker an der tatsächlich ausgeübten Funktion und der Leistung zu orientieren.
- Ein Laufbahnrecht schaffen, dass im Zugang neue vorhandene Qualifikationen in Schule und Studium berücksichtigt, die Durchlässigkeit zwischen

Laufbahngruppen verbessert, für eine Anerkennung von Laufbahnbefähigungen sorgt und Personaleinsatzmöglichkeiten in Laufbahnen erweitert.

- Die Effizienz der öffentlichen Verwaltung, auch angesichts des demografischen Wandels. gewährleistet.
- Das Versorgungsrecht verlässlich, nachhaltig gestaltet und eine Finanzierbarkeit der Versorgung sicherstellt.

Der vorliegende Gesetzentwurf ist auch Ergebnis von Gesprächen zwischen dem Bundesministerium des Innern und Gewerkschaften. Wenn Gespräche auch Verhandlungen nicht ersetzen können, so bleibt es dennoch ein Fortschritt, dass erstmalig im Vorfeld der Erstellung eines Gesetzentwurfes, ein enger Dialog zwischen Bundesregierung und Gewerkschaften stattfand.

### **3 Themenkatalog**

#### **3.1 Laufbahnrecht**

Die geplanten Regelungen im Laufbahnrecht, die Reduktion und Bündelung von Laufbahnen und die Öffnung des Laufbahnrechts für neue Qualifikationen sind wichtige Schritte für das Personalmanagement.

Ein modernes Laufbahnrecht ist dringend erforderlich, um die Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes zu verbessern und attraktiv zu gestalten. Das Laufbahnrecht soll der bestmöglichen Auslese und der wirkungsvollen Steuerung des Personaleinsatzes dienen. Im Laufbahnrecht müssen auch die demografischen Herausforderungen vor allem in Bezug auf Altersstruktur, Altersabgänge, schrittweise Anhebung der Altersgrenze und Beschäftigungsbedingungen wie Arbeitszeit berücksichtigt werden.

Das Bundesministerium des Innern hat eine Änderung der Bundeslaufbahnverordnung auf Grundlage der jetzt beabsichtigten Gesetzeslage angekündigt. Wir begrüßen eine Erneuerung des Laufbahnrechts und sind dazu bereit, an innovativen Lösungen mitzuarbeiten.

Die zwischen der Bundesregierung mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund sowie dbb beamtenbund und tarifunion am 5. Oktober 2007 geschlossene Modernisierungs- und Fortbildungsvereinbarung „Für Innovationen, Fortbildung und

Führungskräfteentwicklung in der Bundesverwaltung“ ist ein wichtiger Beitrag für ein erfolgreiches Personalmanagement in der Verwaltung.

Die wesentlichen Anforderungsprofile im Laufbahnrecht sind:

- Stärkung der Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes durch fortwährende Qualifizierung
- Anerkennung und Zuordnung neuer Bildungsabschlüsse im Laufbahnsystem
- Mobilität zwischen den Dienstherrn beim Personaleinsatz sichern
- Verbesserung des beruflichen Fortkommens durch Einführung eines modularen Systems, bei dem die erfolgreiche Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen und Berufserfahrung anerkannt werden.
- Überschaubarkeit von Regelungen, Abbau von Verwaltungsvorschriften, u. a. durch die Reduzierung von Laufbahnen
- Förderung der beruflichen Bildung
- Plädoyer für den Erhalt und Ausbau verwaltungsorientierter Fachhochschulen im öffentlichen Dienst

Unsere laufbahnrechtlichen Positionen haben wir in einer Broschüre zusammengefasst. Diese wurde den Bundestagsfraktionen zugeleitet.



Titel: Alles in der Spur? - Das Laufbahnrecht der Beamtinnen und Beamte, erschienen: Januar 2008

## 3.2 Neue Struktur der Besoldung

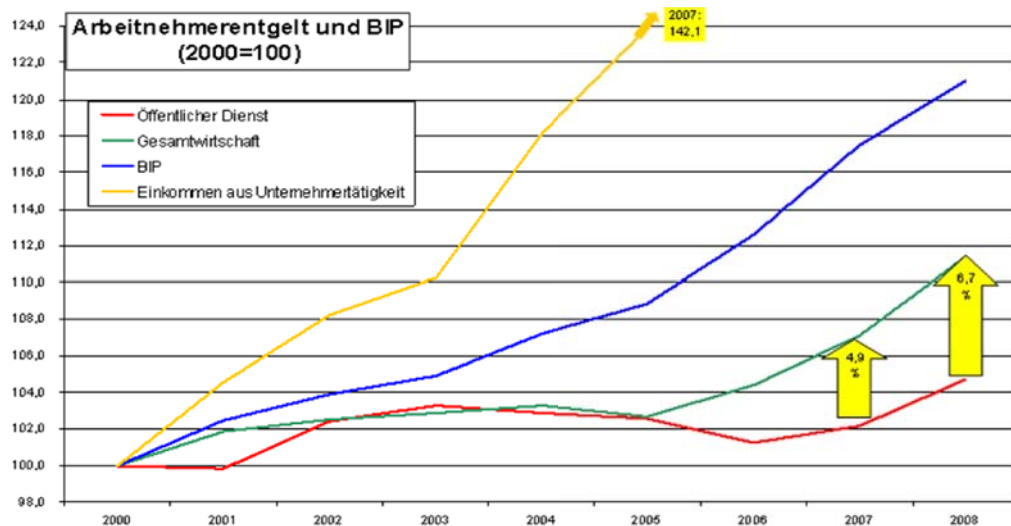
Im Mittelpunkt der geplanten Neuordnung des Beamtenrechtes beim Bund steht die Gestaltung der Besoldung.

### Höhe der Besoldung

Zu einer gänzlichen Betrachtung der Entwicklung in der Besoldung gehört die Struktur, aber auch die Höhe der Besoldung. Nach § 14 des Bundesbesoldungsgesetzes ist die Besoldung entsprechend der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse regelmäßig anzupassen.

Ein Gradmesser für die Entwicklung der Höhe der Besoldung müssen die Lohnabschlüsse bei den Tarifbeschäftigten des öffentlichen Dienstes bleiben. Wir fordern daher die zeit- und inhaltsgleiche Übertragung von Einkommensverbesserungen aus dem zu erwartenden Tarifergebnis 2008 auf die Beamtinnen/Beamten, Richterinnen/Richter, Soldatinnen/Soldaten sowie Versorgungsempfänger/innen im Rahmen eines Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetzes.

Die Entwicklung der Einkommen in der Privatwirtschaft sowie im öffentlichen Dienst



Quelle: Statistisches Bundesamt, Februar 2008

Aus den Angaben des statistischen Bundesamtes ist erkennbar, dass die Einkommen im öffentlichen Dienst um 6,7 Prozent niedriger sind, als in der Privatwirtschaft. Von

sinkenden Einkommen bzw. Nettoeinkommenverlusten, u. a. nach Abzug von Inflation und Steuern, sind auch Beamtinnen und Beamte negativ betroffen.

### **Struktur der Besoldung**

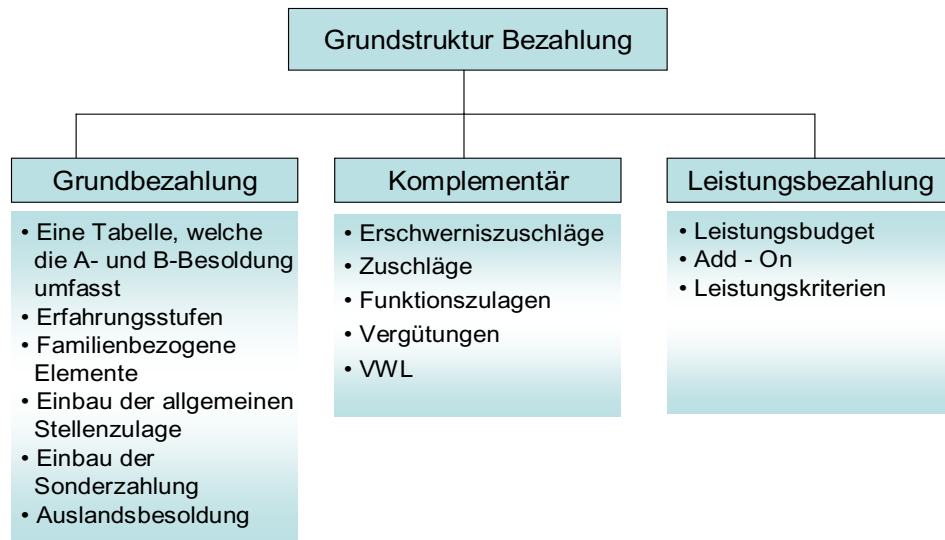
Die geplante Novellierung des Bundesbesoldungsgesetzes wird von uns im Grundsatz mitgetragen. Zahlreiche Forderungen wie der Einbau der Sonderzahlung in das Grundgehalt sowie die Sicherung des Lebenseinkommens von Beamtinnen und Beamten finden sich im Gesetzentwurf wider.

Die Besoldung der Beamtinnen und Beamten sollte unseres Erachtens stärker als bisher von der tatsächlich ausgeübten Funktion und dem Ergebnis der Leistung gestaltet sein. Wir wollen nachfolgend einige Aspekte in diesem Sinne vorstellen.

Komponenten eines Bezahlungssystems müssten sein:

- Grundbezahlung
- Komplementäre Bezahlungsbestandteile und
- Leistungsbezogene Variable

Ein neues Besoldungsrecht im Überblick, aus Sicht von ver.di:



### Grundbezahlung

Die Grundbezahlung besteht mindestens aus den heutigen Besoldungsgruppen, welche mit den jeweils festgelegten Funktionen und den wiederum damit verbundenen Werten in der Bezahlungstabelle verknüpft werden.

Es erfolgt eine Neugestaltung der einheitlichen Grundgehaltstabelle für die Beamtinnen und Beamten sowie Soldatinnen und Soldaten. Die Besoldungsordnungen A und B werden in einer Besoldungstabelle integriert.

Die berufliche Entwicklung vollzieht sich in der Übertragung von aufeinander aufbauenden Funktionen (Funktionsebenen). Jede Funktionsebene ist einem statusrechtlichen Amt zugeordnet. Die Funktionsebenen sind nach Anforderung, Aufgabenzuschnitt, Verantwortung und Qualifikation deutlich voneinander abzugrenzen.

Die wachsende berufliche Erfahrung spiegelt sich in Erfahrungsstufen wider. Dabei ist nicht das Lebensalter, sondern ausschließlich die berufliche Erfahrung maßgebend.

Die Beförderung bleibt das wesentliche Instrument der Übertragung einer höheren Funktionsebene. Sie setzt grundsätzlich die Übernahme eines anderen Aufgaben-/ Tätigkeitsbereichs voraus, der sich nach Anforderungen oder Verantwortung vom bisherigen Aufgabenbereich unterscheiden muss.

Die Wahrnehmung einer höherwertigen Tätigkeit führt spätestens nach sechs Monaten zu einem Bezahlungsanspruch.

Die jährliche Sonderzahlung sowie die allgemein gewährten Bezügebestandteile werden in die Grundgehaltstabelle eingebaut.

Das bestehende Bezüge- und Einkommensniveau wird beibehalten.

Komplementärbezahlung

Erschwerniszuschläge, Zuschläge, Funktionszulagen, Vergütungen und vermögenswirksame Leistungen werden in bisheriger Höhe beibehalten.

Leistungsbezahlung

Zur Leistungsbezahlung bestehen tarifvertragliche Regelungen im öffentlichen Dienst. Derzeit beträgt das Leistungsvolumen 1 % der ständigen Monatsbezüge eines Arbeitnehmers. Sollte es im Rahmen der laufenden Tarifverhandlungen beim Bund zu einer Ausweitung des Leistungsvolumens kommen, dann wird sich die Frage nach einer Übertragung auf den Beamtenbereich verstärkt stellen.

Eine Fortsetzung der bisherigen Leistungsbezahlung, bestehend aus einer Leistungsprämie, von denen nur ein geringer Teil der Beamtinnen und Beamten aus der Besoldungsordnung A profitieren könnten und zugleich die Entscheidung einer Zahlung abhängig von einer subjektiven Leistungsbeurteilung ist, wird von den Beschäftigten nicht akzeptiert. Des Weiteren bringt eine unterschiedliche Leistungsbezahlung zwischen Tarifbeschäftigten auf der einen und Beamtinnen und Beamten auf der anderen Seite vor allem dort praktische Schwierigkeiten mit sich, wo, unabhängig vom Status, die gleiche Tätigkeit wahrgenommen wird.

Eine erfolgreiche Realisierung von Leistungsbezahlung, mit dem Ziel einer Steigerung der Dienstleistungsqualität, ist von mehreren Faktoren abhängig. Gesetzgeber,



Dienstherrn und Gewerkschaften müssten gemeinsam eine Leistungsbezahlung befürworten. Die verbreitende Unentschlossenheit der Politik sorgt für Verunsicherung und fördert den Widerstand gegen die Leistungsbezahlung.

„Durch Zutrauen entsteht Leistung“ .Johannes Grützke (\*1937), dt. Maler u. Grafiker. In der Tat bedarf die Einführung einer erweiterten Leistungsbezahlung, der Unterstützung aller Beteiligten, wobei auch auf die Führungskräfte eine besondere Verantwortung zukommt.

Grundvoraussetzungen für die Leistungsbezahlung:

- Bereitschaft der Ressorts zur Beteiligung an einer Leistungsbezahlung. Im Dienstrechtsneuordnungsgesetz könnte das Volumen der Leistungsbezahlung als Budget gewissermaßen auf Abruf bereitgestellt werden. Für eine Realisierung der Leistungsbezahlung und damit Nutzung des Leistungsvolumens ist der Abschluss einer Dienstvereinbarung Voraussetzung.
- Im Besoldungsrecht werden die Strukturen für die Ausgestaltung der Dienstvereinbarung geregelt.
  - Ein Bewertungsverfahren, welches auf Transparenz und Nachvollziehbarkeit beruht. Zielvereinbarungen und strukturierte Bewertungsverfahren sind Leistungsgrundlagen.
  - Eine Leistungsbezahlung kann auch für Teams und Projekte erfolgen.
  - Denkbar wäre auch eine Experimentierklausel, um verschiedene Leistungsmodelle erproben zu können.
- Die Sicherung des Leistungsbudgets und die Versorgungsfähigkeit der Leistungsbezahlung werden gesetzlich festgelegt.

Die leistungsbezogene Variable spiegelt sich unmittelbar in der Besoldung wider. Leistungsentgelte bzw. Leistungsprämien werden zusätzlich, also „on top“ zur Grundbesoldung gezahlt.

Das Leistungsbudget ist jährlich zu ermitteln und nach dem Ergebnis der Leistungsbewertungen an die Beamtinnen und Beamten in dem jeweiligen Haushaltsjahr vollständig auszubezahlen. Das Volumen der Leistungsbezahlung orientiert sich am Gesamtvolumen der Grundbesoldung. Die Höhe des Leistungsbudgets entspricht den Regelungen aus dem Tarifvertrag zur Leistungsbezahlung Bund.

### 3.3 Soldatinnen und Soldaten

Im Besoldungsrecht ist weiterhin eine einheitliche Besoldungstabelle von Soldatinnen und Soldaten sowie Beamtinnen und Beamten im Besoldungsrecht vorgesehen. Dies trägt zur Einheit des öffentlichen Dienstes bei. Beamtinnen und Beamte sowie Soldatinnen und Soldaten tragen gleichermaßen zur Funktionsfähigkeit des öffentlichen Dienstes bei. Verantwortung und Aufgabenstellung der Bundeswehr sind ein zentraler Teil öffentlicher Dienstleistungen. Auch bei einer gemeinsamen Besoldungstabelle ist es möglich, die Besonderheiten einzelner Berufsgruppen zu berücksichtigen. Spezielle Lösungen für die militärische Personalstruktur sind im Gesetzentwurf vorgesehen. Die Nichtabsenkung der Eingangsbesoldung, schnelleres Fortkommen in den Erfahrungsstufen und die erweiterte Anrechnung von Berufsjahren bei der Überleitung in die neue Besoldungstabelle sind begrüßenswert. Das Dienstrechtsneuordnungsgesetz soll kostenneutral umgesetzt werden, um jedoch für Zeitsoldatinnen und Zeitsoldaten Nachteile durch die Einführung von Erfahrungsstufen zu verhindern, sind Mehrkosten unvermeidbar und gerechtfertigt. Das bisherige Lebens Einkommen von Soldatinnen und Soldaten muss erhalten werden. Regelungen für Soldatinnen und Soldaten auf Zeit dürfen jedoch nicht zu Lasten von Berufssoldatinnen und Berufssoldaten gehen. Das langfristige Engagement und die Verantwortung der Berufssoldatinnen und Berufssoldaten in der Besoldung müssen sich in erhöhtem Maße auswirken.

Bei einem Dienstherrenwechsel muss die Berufserfahrung und Laufbahnbefähigung von Soldatinnen und Soldaten in gleichem Maße Anerkennung finden wie bei Beamtinnen und Beamten.

### 3.4 Versorgungsrecht

Die im Gesetzentwurf vorgesehenen Regelungen beziehen sich vor allem auf die Übertragung von rentenrechtlichen Bestimmungen. Dabei soll eine Berücksichtigung der unterschiedlichen Alterssicherungssysteme erfolgen.

Die stufenweise Anhebung des Pensionseintrittsalters um zwei Jahre wird von uns kritisiert. Angesichts von Personalabbau, zunehmender Arbeitsbelastung und Arbeitszeitverlängerung sowie einem Mangel an Arbeitsplätzen für ältere Menschen, sind vorzeitige Zuruhesetzungen wahrscheinlich und führen zu enormen Kürzungen bei der Versorgung.

#### Stufenweise Anhebung des Pensionseintrittsalters (durch Bundesbeamtengesetz)

- Erweiterte gesetzliche Regelungen zur Rehabilitation vor Versorgung müssen einhergehen mit einer Kostenübernahme von Maßnahmen zur Rehabilitation.
- Es muss bei der besonderen Altersgrenze für die Berufsfeuerwehr des Bundes (Bundeswehr) bleiben. Die hohe psychische und physische Arbeitsbelastung ermöglicht keine Verlängerung der Lebensarbeitszeit. Arbeitsplätze im Innen- bzw. Verwaltungsdienst gibt es nur sehr eingeschränkt. Der Aufgabenkatalog der Feuerwehrleute des Bundes sieht Einsätze im Inland und Ausland vor.
- Auch für im Schichtdienst eingesetzte Beschäftigte muss es bei der bisherigen Regelaltersgrenze bleiben.

#### Einführung einer Revisionsklausel

- Das Dienstrechtsneuordnungsgesetz wird um die im Rentenrecht vorhandene Revisionsklausel ergänzt.
- Eine Übertragung von Maßnahmen in der Rentenversicherung, muss die Besonderheiten und Finanzlage des eigenständigen Alterssicherungssystems der Versorgung berücksichtigen.

#### Versorgungsauskunft

- Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter sowie Soldatinnen und Soldaten erhalten mindest zweijährig eine schriftliche Versorgungsauskunft, aus der heutige und künftig zu erwartende Ansprüche in der Versorgung hervorgehen.

Wir fordern darüber hinaus Ergänzungen im Versorgungsrecht in zwei Punkte:

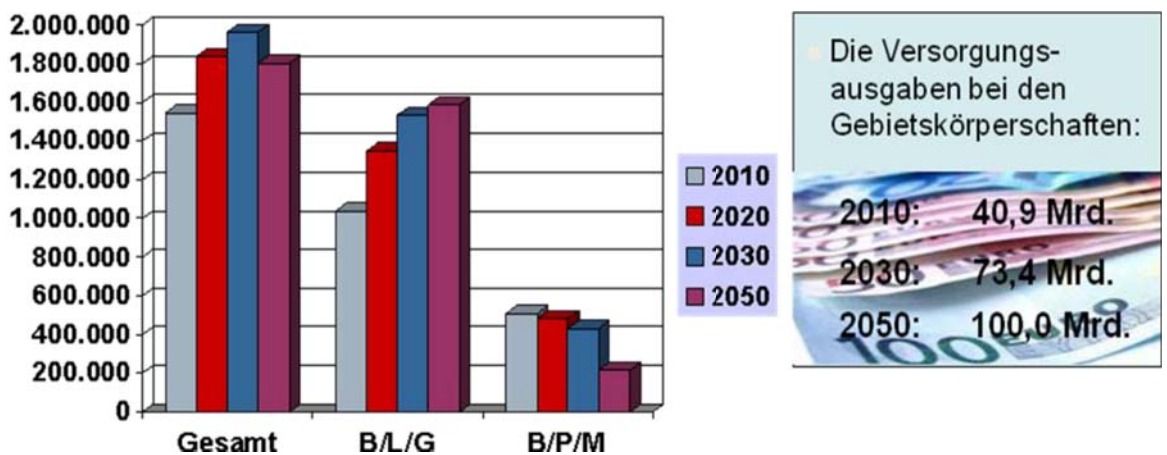
#### Portabilität der Versorgung

- Um den Personalaustausch zwischen öffentlichem Dienst und Privatwirtschaft zu fördern und um eine Tätigkeit im Beamtenverhältnis auch für Quereinsteiger interessant zu machen, bedarf es einer Anerkennung von jeweils erworbenen bzw. erreichten Renten- und Versorgungsanteilen.
- Vorteilsnahme durch Mitnahme von Mindestanwartschaften in der Versorgung müssen dabei ausgeschlossen werden.

Teildienstfähigkeit

- Zur Reduzierung von Versorgungskosten und zum Erhalt beruflicher Tätigkeit bedarf es eines Teildienstfähigkeitszuschlages. Praktisch läuft das Instrument einer Teildienstfähigkeit bisher ins Leere.

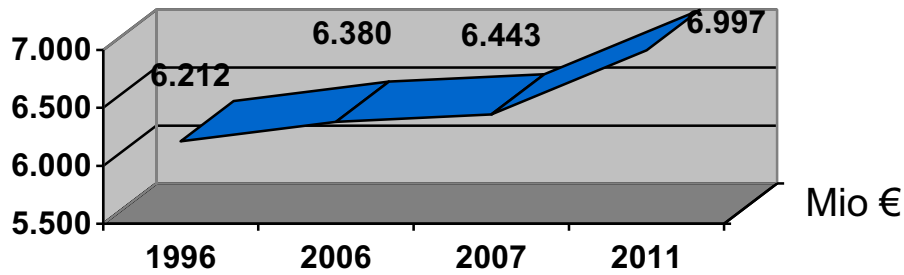
### Versorgungsausgaben



Quelle: 4. Versorgungsbericht der Bundesregierung. Erläuterung Abkürzungen: mittlere Säulen: B = Bund, L = Länder, G = Gemeinden, rechte Säule: B = Bahn, P = Post und M = Mittelbarer öD.

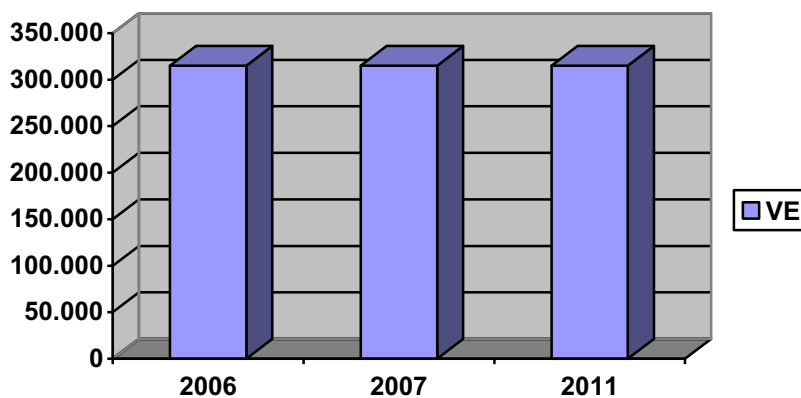
Die Versorgungsausgaben in allen Gebietskörperschaften steigen an. Dies liegt vor allem an der mangelnden Rücklagenbildung für spätere zu erwartende Versorgungsaufwendungen. Besonders die Länder werden es mit steigenden Versorgungskosten zu tun haben. Bis zum Jahre 2030 steigen die Ausgaben aller Gebietskörperschaften auf 73,4 Mrd. Euro.

Bezogen auf den Bund liegen die Versorgungsausgaben in folgender Größenordnung:



Auch beim Bund steigen die Versorgungsaufwendungen. Allerdings ist die Anzahl der vorzeitigen Pensionierungen, u. a. durch Dienstunfähigkeit rückläufig. Bei Neuberufung von Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richter sowie Soldatinnen und Soldaten müssen künftig alle zu erwartenden Kosten für die Besoldung und spätere Versorgung berücksichtigt werden.

Anzahl der Versorgungsempfänger/innen



Quelle: Finanzbericht 2008 der Bundesregierung

Im Jahre 2011 wird mit 315.000 Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger gerechnet.

Anzahl der Beamtinnen und Beamten (Vollendung 65. Lebensjahr)

Jahre:	Anzahl (ca. - Angaben):
2008 bis 2012	9.800
2013 bis 2017	13.844
bis 2027	61.900

Quelle: Bundesministerium des Innern

Zur Sicherung der Finanzierbarkeit der Versorgung sind weitere Maßnahmen erforderlich. Die bereits realisierte Einführung eines Versorgungsfonds für neuberufene Beamtinnen und Beamte unterstützen wir. Dies trägt auch zur Entlastung der Versorgungskosten für vorhandene Pensionäre bei.

Gemeinsam mit dem Deutschen Forschungsinstitut für öffentliche Verwaltung in Speyer führt ver.di ein Forschungsprojekt zur nachhaltigen Finanzierung der Beamtenversorgung durch. Untersucht werden im Schwerpunkt:

- Finanzierungsinstrumente
- Umfang und Höhe der „versorgten“ Leistungen
- Verlängerung der Lebensarbeitszeit

Wir schlagen vor, dass die Bundesregierung alsbald einen aktualisierten Versorgungsbericht veröffentlicht und sich zum Dialog bezüglich der Sicherung eines eigenständigen Alterssicherungssystems bereit.

### 3.5 Beihilferecht

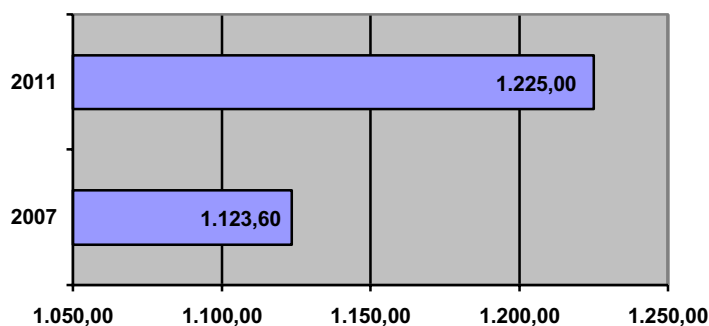
Mit der geplanten Einführung des § 80 in das Bundesbeamtengesetz erfolgen gesetzliche Regelungen zur Anspruchsberechtigung von Beihilfeleistungen in Krankheits-, Pflege- und Geburtsfällen. Die gesetzliche Verankerung des Beihilfeanspruches erfolgt auf Grundlage einer Entscheidung des

Bundesverwaltungsgerichtes (Urteil vom 17. Juni 2004, AZ: 2 C 50.02). Die Einzelheiten der Beihilfegewährung regelt eine Rechtsverordnung.

Nach den uns bisher bekannten Regelungsabsichten im Rechtsverordnungsentwurf wird sich am Inhalt und Umfang der beihilfefähigen Leistungen nichts ändern. Unseren Forderungen nach Übertragung von Regelungen im Bereich der gesetzlichen Krankenversicherung, z. B. zur Arzneimittelversorgung, Aufwendung für Soziotherapie und Erleichterungen im Bereich häuslicher Krankenpflege, wird offenbar entsprochen.

Wir sehen somit keinen Änderungsbedarf zum Entwurf des § 80 Bundesbeamtengesetz. Allerdings vermissen wir im Entwurf eine Regelung, die den freiwillig gesetzlich versicherten Beamtinnen und Beamten einen hälftigen Zuschuss zu den Krankenkassenbeiträgen gewährt.

Die Entwicklung der Beihilfekosten



Quelle: Finanzbericht 2008 der Bundesregierung

Die demografische Entwicklung steigert die Beihilfekosten. Diese Entwicklungslinien sind generell im Gesundheitssektor zu erkennen.

### 3.6 Beamtenrecht unter Berücksichtigung von Gender Mainstreaming Aspekten

Teilzeitbeschäftigte haben nur ein anteiliges Wachstum der ruhegehaltfähigen Dienstzeit. Bis 1991 und ab 1997 führt aber eine Freistellungsregelung i. d. R. zu einer

zusätzlichen Kürzung der Versorgungsbezüge. Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat bereits im Jahre 2003 diese Regelung als indirekt diskriminierend und aufgrund EU-Recht als unzulässig eingestuft.

Das Bundesverwaltungsgericht hat sich mit Urteil vom 25. Mai 2005 (Az. 2 C 6.04, 2 C 14.04) der Auffassung des EuGH angeschlossen.

Wir fordern die Berücksichtigung des Bundesverwaltungsgerichtsurteils. Vor allem Frauen sind von dieser Benachteiligung betroffen.

### **3.7 Gleichstellung eingetragener Lebenspartnerschaften**

Für eingetragene Lebenspartnerschaften fordern wir die Gleichstellung im Familienzuschlag, im Beihilferecht und bei der Versorgung mit Ehen. Das Bundesverfassungsgericht hat mit Entscheidung vom 17. Juli 2002 (1 BvF 1/01 und 2/01) festgestellt, dass durch den Gesetzgeber für die gleichgeschlechtliche Lebenspartnerschaft Rechte und Pflichten vorgesehen werden können, die denen der Ehe gleich oder nahe kommen.

ver.di tritt dafür ein, dass Lebenspartnerinnen und -partner künftig im Beamtenrecht Eheleuten gleichgestellt werden.

Dies betrifft insbesondere

- die Beihilfe (Artikel 1 § 80 Abs. 1 BBG),
- den Familienzuschlag (Artikel 2 Nr. 27 - § 40 BBesG -),
- die Versorgung des überlebenden Partners oder der überlebenden Partnerin einer Lebenspartnerschaft oder aufgehobenen Lebenspartnerschaft, die sachgerecht durch Einbeziehung in die Regelung des § 28 BeamtVG oder eine entsprechende neue Regelung erfolgen könnte und weitere Folgeregelungen, etwa bezüglich der §§ 57 f. BeamtVG nach sich ziehen müsste,

sowie

- das Sterbegeld (Artikel 4 Nr. 14 - § 18 BeamtVG).

Da Lebenspartner einander wie Eheleute zu Fürsorge und Unterstützung sowie zur gemeinsamen Lebensgestaltung verpflichtet sind und sie wie diese füreinander Verantwortung tragen, besteht keine Veranlassung, Beamtinnen und Beamte, die eine Lebenspartnerschaft geschlossen haben, anders zu behandeln als verheiratete Beamtinnen und Beamte. Die Fürsorgepflicht des Dienstherrn umfasst auch die Sorge



für das Wohl der Familie des Beamten oder der Beamtin. Familienangehöriger ist aber auch der Lebenspartner oder die Lebenspartnerin.

Nach der Einbeziehung der Lebenspartnerschaft in die gesetzliche Kranken- und Rentenversicherung ist die Ungleichbehandlung der Beamtinnen und Beamten vollends anachronistisch.

Die Rechtsprechung deutscher Gerichte steht einer Gleichstellung nicht entgegen. Beamtinnen und Beamte in einer Lebenspartnerschaft befinden sich diesbezüglich in einer vergleichbaren Lage wie ihre verheirateten Kolleginnen und Kollegen, da ihre Unterhaltungspflichten identisch sind. Die aufgezeigte Ungleichbehandlung stellt somit eine mittelbare Benachteiligung dar und verstößt gegen die Richtlinie 2000/78/EG. Auch europarechtlich ist daher im Beamtenrecht eine Gleichstellung geboten.

### **3.8 Postnachfolgeunternehmen**

Bei Deutsche Post AG, Deutsche Telekom AG und Deutsche Postbank AG arbeiten derzeit rund 112.000 Beamtinnen und Beamte des Bundes. Ihre Beschäftigungsperspektiven dürfen nicht außer Acht gelassen werden, denn es handelt sich um unmittelbare Beamtinnen und Beamte des Bundes. Im Grundsatz gilt das allgemeine Beamtenrecht des Bundes, Ausnahmemöglichkeiten beschreibt das Postpersonalrechtsgesetz. Der Gesetzentwurf muss bezogen auf den Einsatz der Beamtinnen und Beamten des Bundes bei den Postnachfolgeunternehmen an folgenden Stellen erweitert werden:

- Ein Aufstieg muss auch bei einer Beschäftigung per Zuweisung in Tochtergesellschaften und Beteiligungen möglich sein.
- Der Nichteinbau der Sonderzahlung in die Grundbesoldung muss zeitlich bis Ende 2010 befristet werden. Dann muss darüber entschieden werden, ob und wie eine Wiedereingliederung in die allgemeine Besoldungstabelle der Besoldungsordnung A erfolgt.

## **4 Zusammenfassung**

Zusammenfassender Änderungsbedarf am aktuellen Gesetzesentwurf:

1. Bisherige Regelaltersgrenze für den Feuerwehrdienst des Bundes beibehalten.

2. Teildienstfähigkeitszuschlag gesetzlich regeln.
3. Aufstiegsmöglichkeiten auch bei einer Zuweisung von Tätigkeiten in Tochtergesellschaften und Beteiligungen ermöglichen.
4. Gegenseitige Anerkennung der Laufbahnbefähigung beim Wechsel des Dienstherrn in Bund und Länder.
5. Anspruch auf Bezahlung bei Wahrnehmung höherwertiger Tätigkeiten.
6. Ausbau der Leistungsbezahlung.
7. Gleichstellung eingetragener Lebenspartnerschaften.
8. Befristung des Nichteinbaus der Sonderzahlung für Beamtinnen und Beamte bei den Postnachfolgeunternehmen bis Mitte 2010.
9. Ausweitung der Anerkennung ruhegehaltsfähiger Dienstzeiten für Teilzeitbeschäftigte.
10. Beitragsregelungen für GKV-Versicherte.