

Innenausschuss
Wortprotokoll
64. Sitzung

Öffentliche Anhörung

am Montag, 07. April 2008, von 14.00 Uhr bis 18.00 Uhr
10117 Adele-Schreiber-Krieger-Straße 1
Marie-Elisabeth-Lüders-Haus, Raum 3.101 (Anhörungssaal)

Vorsitz: Sebastian Edathy, MdB

Öffentliche Anhörung von Sachverständigen
zum

Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur Neuordnung und Modernisierung des
Bundesdienstrechts
(Dienstrechtsneuordnungsgesetz - DNeuG)

BT-Drucksachen 16/7076, 16/7440

Anhørungsstrukturierung

- I. Eingangsstatement der Sachverständigen zu den Regelungszielen des Gesetzes, insbesondere
 - Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit und Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes,
 - Förderung des Leistungsprinzips,
 - langfristige Sicherung der Beamtenversorgung.

- II. Themenkatalog
 1. Laufbahnrecht
 - Auswirkungen der angestrebten Öffnung des Laufbahnsystems unter Beibehaltung des Laufbahngruppenprinzips
 - Berücksichtigung beruflicher Erfahrungen außerhalb des öffentlichen Dienstes

 2. Neue Struktur der Besoldung
 - Strukturfragen der Erfahrungsstufen (Lebenseinkommen, Eingangsgehälter)
 - Soldatenspezifische Regelungen beim Tabelleneinstieg und Stufenaufstieg
 - Überleitungsregelungen
 - Leistungsbezahlung

 3. Versorgungsrecht
 - Wirkungsgleiche Übertragung der Maßnahmen der gesetzlichen Rentenversicherung
 - Anhebung der Altersgrenzen
 - Situation bei den besonderen Altersgrenzen (Polizei, Feuerwehr, Soldaten)
 - Eingeschränkte Berücksichtigung von Ausbildungszeiten
 - Mitnahmefähigkeit von Versorgungsansprüchen?

 4. Beihilferecht (ausreichende Ermächtigungsgrundlage?)

 5. Gleichstellung eingetragener Lebenspartner mit Verheirateten (Beihilfe, Besoldung, Versorgung)

 6. Verschiedenes

	<u>Seite</u>
I. Anwesenheitsliste	5
• Mitglieder des Deutschen Bundestages	
• Bundesregierung, Bundesrat, Fraktionen	
II. Sachverständigenliste	7
III. Sprechregister der Sachverständigen und Abgeordneten	8
IV. Protokollierung der Anhörung Bandabschrift	9
V. Anlage: 1	
Schriftliche Stellungnahmen der Sachverständigen - Ausschussdrucksachen-Nr.: 16(4)375 A ff -	
• Prof. Dr. Hans Peter Bull Universität Hamburg - 16(4)375 G -	89
• Oberst Bernhard Gertz Deutscher BundeswehrVerband, Bundesvorsitzender, Bonn - 16(4)375 H -	96
• Peter Heesen dbb-Bundesvorsitzender, Berlin - 16(4)375 A -	102
• Prof. Dr. Matthias Pechstein Europa-Universität Viadrina, Frankfurt(Oder) - 16(4)375 C -	125
• Josef Scheuring GdP-Bezirksvorsitzender, Hilden - 16(4)375 E -	129
• Ingrid Sehrbrock DGB-Bundesvorstand, Berlin - 16(4)375 B -	134
• Klaus Weber ver.di Bundesbeamtensekretariat, Berlin - 16(4)375 D -	161
• Prof. Dr. Heinrich Amadeus Wolff Europa-Universität Viadrina, Frankfurt(Oder) - 16(4)375 I -	170

- **Prof. Dr. jur. Jan Ziekow** 178
Deutsche Hochschule für Verwaltungswissenschaften, Speyer
- 16(4)375 F Neu -

Anlage 2

Nicht angeforderte Stellungnahmen
- Ausschussdrucksachen-Nr.: 16(4)... -

- **Verkehrsgewerkschaft GDBA** - 16(4)378 - 190
- **Deutsche Zoll und Finanzgewerkschaft** - 16(4)386 - 192
- **Lesben- und Schwulenverband in Deutschland** 194
- 16(4)387, 16(4)387 A -
- **Verband lesbischer & schwuler Polizeibediensteter in Deutschland e.V. (VelsPol Deutschland e.V.)** - 16(4)391 - 204
- **Bundespolizeigewerkschaft bgv** - 16(4)392 - 206
- **Arbeitsgemeinschaft höherer Dienst** - 16(4)393 - 210

I. Anwesenheitsliste Mitglieder des Deutschen Bundestages

Bundesregierung

Bundesrat

Fraktionen und Gruppen

**II. Liste der Sachverständigen für die Öffentliche Anhörung
am 7. April 2008**

1.	Prof. Dr. Monika Böhm	Universität Marburg
2.	Prof. Dr. Hans Peter Bull	Hamburg
3.	Oberst Bernhard Gertz	Deutscher BundeswehrVerband e.V., Bonn
4.	Peter Heesen	dbb - Beamtenbund und Tarifunion, Berlin
5.	Prof. Dr. Matthias Pechstein	Universität Frankfurt (Oder)
6.	Josef Scheuring	Gewerkschaft der Polizei, Hilden
7.	Ingrid Sehrbrock	Deutscher Gewerkschaftsbund, Berlin
8.	Klaus Weber	ver.di, Berlin
9.	Prof. Dr. Heinrich Amadeus Wolff	Universität Frankfurt (Oder)
10.	Prof. Dr. Jan Ziekow	Deutsche Hochschule für Verwaltungswissenschaften, Speyer

III. Sprechregister der Sachverständigen und Abgeordneten

<u>Sprechregister der Sachverständigen</u>	Seite
Peter Heesen	10, 29, 33, 38, 40, 42, 49, 54, 64, 69, 74, 77, 84, 85, 86, 87
Ingrid Sehrbrock	12, 38, 40, 42, 61, 83
Oberst Bernhard Gertz	15, 44, 52, 56, 76, 80, 84
Prof. Dr. Monika Böhm	16, 18, 19, 57, 60, 70, 72, 79, 82
Prof. Dr. Hans Peter Bull	19, 36, 73
Prof. Dr. Matthias Pechstein	20, 59, 61, 67, 81, 86
Josef Scheuring	21, 47, 58, 59, 68, 72, 75
Klaus Weber	23, 39, 43, 53, 80
Prof. Dr. Heinrich Amadeus Wolff	25, 31, 32, 56, 57, 58, 70, 81
Prof. Dr. Jan Ziekow	27, 31, 49, 80, 83, 84

Sprechregister der Abgeordneten

Vors. Sebastian Edathy	9, 12, 16, 18, 19, 26, 28, 32, 37, 42, 46, 47, 56, 57, 58, 61, 62, 72, 78, 79, 80, 82, 83, 84, 86, 87, 88
Ralf Göbel	28, 62
Siegmond Ehrmann	35, 71, 72, 78, 81
Dr. Max Stadler	32, 52, 68, 87, 88
Petra Pau	39, 58, 73, 79
Silke Stokar von Neuforn	41, 60, 76, 79, 83
Clemens Binninger	48, 49, 59, 61, 80, 84, 85, 87
Rolf Kramer	55, 57

IV. Protokollierung der Anhörung

Vors. **Sebastian Edathy**: Liebe Kolleginnen und Kollegen aus dem Deutschen Bundestag, sehr geehrte Damen und Herren, ich eröffne die 64. Sitzung des Innenausschusses des Deutschen Bundestages in der laufenden Wahlperiode. Ich begrüße Sie alle sehr herzlich. Mein Name ist Sebastian Edathy. Ich bin Vorsitzender des Innenausschusses und werde die heutige Sitzung, die in Form einer öffentlichen Anhörung von Sachverständigen stattfindet, leiten. Ich bedanke mich besonders bei den Damen und Herren Sachverständigen, dass Sie der Einladung des Innenausschusses nachgekommen sind, um die Fragen der Kolleginnen und Kollegen aus dem Innenausschuss und eventuell weiterer Kollegen aus mitberatenden Ausschüssen zu beantworten. Die Ergebnisse der heutigen Anhörung sollen dazu dienen, die Beratungen zum Gesetzentwurf der Bundesregierung für ein Dienstrechtsneuordnungsgesetz (DNeuG) vorzubereiten und zu unterstützen. Ich begrüße auch die anwesenden Gäste. Für die Bundesregierung nimmt heute an der Anhörung – zumindest zeitweise – Staatssekretär Dr. Beus teil, PSts Dr. Christoph Bergner hat sein Erscheinen angekündigt. Die heutige Sitzung wird im Hauskanal des Deutschen Bundestages übertragen. Schriftliche Stellungnahmen waren vom Innenausschuss erbeten worden. Für die entsprechend eingegangenen schriftlichen Statements bedanke ich mich. Sie sind an die Mitglieder der Ausschüsse verteilt worden und werden dem Protokoll über die heutige Anhörung beigelegt. Ich gehe davon aus, dass das Einverständnis der Sachverständigen zu einer öffentlichen Durchführung der Anhörung auch die Bereitschaft beinhaltet, dass die schriftlichen Stellungnahmen in einer späteren – noch zu erstellenden – Gesamtdrucksache Aufnahme finden. Von der heutigen Anhörung wird ein Wortprotokoll gefertigt. Der Entwurf des Protokolls geht an die Sachverständigen mit der Bitte, evtl. Korrekturen vorzunehmen. Weitere Details zur Behandlung des Protokollentwurfes werden den Sachverständigen dann noch schriftlich vom Innenausschuss mitgeteilt. Eine Gesamtdrucksache bestehend aus dem Protokoll und den schriftlichen Stellungnahmen wird, wenn sie fertig ist, auch ins Internet unter „www.bundestag.de“ eingestellt werden. Zum zeitlichen Ablauf der heutigen Anhörung möchte ich anmerken, dass vereinbart worden ist, die Anhörung um ca. 18.00 Uhr zu beenden. Einleitend haben die Sachverständigen die Gelegenheit, in einer kurzen Erklärung, die fünf Minuten nicht überschreiten sollte, Kernaussagen bezogen auf die Regelungsziele des Gesetzentwurfs akzentuiert und bewertend darzustellen. Danach würden wir mit der Befragung durch die Berichterstatter und die weiteren Kolleginnen und Kollegen beginnen können.

Die Anhörungsstrukturierung ist der Einladung zu entnehmen. Um die nötige Flexibilität und auch Dynamik einer Anhörung zu wahren, haben die Berichterstatter der Fraktionen bewusst darauf verzichtet, für jeden einzelnen Themenkomplex eine genau begrenzte Befragungszeit festzulegen. Allerdings ist vorstellbar, dass für die

ersten drei Themenkomplexe jeweils etwas mehr als eine halbe Stunde Beratungszeit eingeplant werden könnte. Dies setzt aber insgesamt eine hohe Disziplin der fragestellenden Abgeordneten und auch der antwortenden Sachverständigen voraus, wobei ich schon jetzt darum bitte, dass die Fragesteller diejenigen Sachverständigen ausdrücklich benennen, an welche die Frage gerichtet wird. Ich werde insgesamt einen Blick auf die Zeit haben, so dass hier der Rahmen, den wir uns gesetzt haben, insgesamt nicht gesprengt werden sollte. Bei den Eingangsstatements hören wir zunächst die konsensual, d.h. fraktionsübergreifend eingeladenen Sachverständigen aus den Verbänden, d. h. zunächst den Deutschen Beamtenbund, danach den DGB und dann den BundeswehrVerband, anschließend dann die Einzelsachverständigen in alphabetischer Reihenfolge. Wenn Sie damit einverstanden sind, verfahren wir so. Dann bitte ich Herrn Heesen vom Deutschen Beamtenbund um sein Eingangsstatement.

SV **Peter Heesen** (dbb - Beamtenbund und Tarifunion, Berlin): Herzlichen Dank, Herr Vorsitzender. Meine Damen und Herren Abgeordneten, ich darf zunächst unseren Dank aussprechen für die Durchführung dieser Anhörung an sich. Wir freuen uns, dass Sie die Betroffenen und deren Vertretungen auch hören wollen, und ich sage auch ganz bewusst, Herr Vorsitzender, das entspricht auch unseren Vorstellungen zur Verbesserung des beamtenrechtlichen Beteiligungsverfahrens. Ich glaube, dass wir für die Zukunft gut daran tun, wenn wir so etwas bei großen Projekten regelmäßig machen. Die Neuordnung des Dienstrechts für den Bereich des Bundes ist nach der Föderalismusreform notwendig. Deshalb ist es auch selbstverständlich, dass der Bund, wenngleich es ein bisschen gedauert hat, nun mit einem Gesetzentwurf herüberkommt. Ich habe schon in der Anhörung des Bundesministers des Innern gesagt, mit Blick auf das, was nach der Föderalismusreform in der Gesetzgebung des Bundes notwendig ist, ist der Gesetzentwurf insgesamt, was die handwerkliche Seite betrifft, hervorragend gemacht. Es handelt sich um eine ganz solide Umsetzung einer bekannten Rechtsmaterie in eine neue Fassung auf der Basis der geänderten Verfassung. Das begrüße ich außerordentlich, dafür möchte ich auch dem Bundesministerium des Inneren an dieser Stelle noch einmal herzlich danken. Das Neuordnungsgesetz ist aber kein Reformgesetz. Anders formuliert: Wir beklagen, dass der Gesetzentwurf nicht den Erwartungen entspricht, die die Koalitionsvereinbarung vom 11. November 2005 verheißen hat. Dort heißt es, ich erlaube mir zu zitieren: „Wir wollen die Leistungsbezogenheit des Dienstrechts und einen flexiblen Personaleinsatz fördern und ein Besoldungsrecht schaffen, mit dem individuelle Leistung besser gewürdigt werden kann, ohne dass eine neue aufwändige Bürokratie entsteht.“ Da werden also drei Ziele formuliert:

1. Bessere Würdigung der individuellen Leistung durch ein neues Besoldungssystem.

2. Mehr Flexibilität beim Personaleinsatz.
3. Keine neue aufwändige Bürokratie.

Ich denke bei dem 3. Punkt sind wir ohnehin per se einig. Zu den beiden anderen will ich einige grundsätzliche Ausführungen machen. Zunächst zum Thema „Leistung“. Was macht der Gesetzentwurf? Er widmet die Dienstaltersstufen in Erfahrungsstufen um und bindet sie etwas stärker, als es bisher der Fall war, an Leistung, wenngleich die Reform des Jahres 1997 eine Anbindung an die Leistung hatte. Zweitens: Es bleibt formal bei der Beibehaltung der 1997 geschaffenen Leistungselemente, aber das ist es dann auch schon, was diese Reform im Bereich Leistung beinhaltet. Was fehlt – und das beklagen wir sehr – ist erstens mehr Geld zur Leistungshonorierung, d. h. ein Bezahlungsbudget, das motiviert und das Leistungsbezahlung nicht zur Farce macht. Wir hatten in den Beratungen mit der Bundesregierung den Vorschlag unterbreitet, wenigstens ein Bezahlungsvolumen von 1 % des Gesamtbezahlungsvolumens zur Verfügung zu stellen. Wir haben derzeit im Topf 0,3 %, d. h. wir sind der Auffassung, dass man eine Erhöhung, um das konkret in Zahlen zu beziffern, von 69 Mio. Euro bräuchte, um auf 1% Volumen zu kommen. Zweitens plädieren wir für eine dauerhafte rechtliche Absicherung dieses Leistungsbudgets sowie eine gesetzlich fixierte Auskehrverpflichtung, weil wir einfach sicherstellen wollen, dass Missbrauch mit diesem Volumenbestandteil nicht möglich wird, d.h. Missbrauch durch Ausgaben an anderer Stelle. Solche Regelungen in das Gesetz zu schreiben, kostet nichts. Drittens vermischen wir sehr, dass der Gesetzentwurf im Zusammenhang mit der Leistung auch Teamleistung anerkennt. Teamleistung ist nicht irgendeine Leistung, sondern ist Anpassung an den Arbeitsalltag. Wir wissen, dass viele Aufgaben im öffentlichen Dienst nur noch in der Teamarbeit erfolgreich sein können, und deshalb denken wir, dass auch an dieser Stelle nachgebessert werden könnte, übrigens auch ohne jede Kostenwirkung.

Im zweiten Komplex „Flexibilität“ sehen wir die Notwendigkeit von mehr Flexibilität unter zwei Elementen: Einmal als Förderung der Mobilität und zum anderen als größere Flexibilität im Bereich des Laufbahnrechts. Die Förderung der Mobilität ist nach der Reform der Zuständigkeiten durch die Föderalisierung des Dienstrechts ein besonders wichtiges Thema. Hier plädieren wir sehr für eine gesetzliche Vorgabe zur Teilung der Versorgungskosten bei Dienstherrenwechsel. Im bisherigen Recht haben wir das. Dazu hat der Bundesgesetzgeber schon die Chancen beim Beamtenstatusgesetz vertan. Wir wollen das hier an dieser Stelle noch einmal anmahnen. Zweitens plädieren wir sehr für eine gegenseitige Anerkennung von Laufbahnbefähigungen. Für den Bundesgesetzgeber heißt das, er möge sicherstellen, dass die Laufbahnbefähigungen anerkannt werden, die den Anforderungen und Voraussetzungen des Bundesrechts entsprechen, auch wenn sie nicht auf Bundesebene abgelegt worden sind. Das heißt z. B. konkret, dass wir einer Regelung bedürfen, durch die alle bis zum September 2006, also vor Inkrafttreten

der Föderalismusreform, erworbenen Laufbahnbefähigungen auch eine gegenseitige Anerkennung finden. Zum Zweiten gehört zur Förderung der Mobilität auch die Schaffung eines Personalaustausches zwischen öffentlichem Dienst und Wirtschaft. Wir wissen, dass das Neuland ist, wir wissen, dass es in manchen Bereichen Vorbehalte dagegen gibt. Dennoch halten wir diese Entwicklung auch mit Blick auf die personalwirtschaftlichen Vorbedingungen, unter denen der öffentliche Dienst zukünftig arbeiten muss – ich nenne nur das Stichwort „Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt“ – für dringend notwendig. Um das aber zu schaffen, bedarf es einer so genannten Trennung der Alterssicherungssysteme und damit verbunden der Mitnahmefähigkeit von erworbenen Versorgungsansprüchen. Wir glauben, dass über diesen Weg ein fruchtbringender Austausch zwischen öffentlichem Dienst und Wirtschaft möglich wird, ein besserer Wissens- und Ressourcentransfer und dass damit auch die Chancen für Quereinsteiger angesichts der wachsenden Probleme der Nachwuchsgewinnung besser in den Griff zu bekommen sind. Ich verweise aber auch darauf, dass wir aktuelle Probleme haben, die der Lösung harren. Ich erinnere nur an die Personalprobleme, die wir zurzeit etwa bei der Deutschen Telekom haben, bei den Postnachfolgeunternehmen insgesamt, wo das Thema Personalabbau drängt und wo die Mitnahme von Versorgungsansprüchen ein wesentliches Kriterium sein könnte, den betroffenen Bereichen zu helfen. Im Übrigen plädieren wir sehr für eine Modernisierung des Laufbahnrechts. Dabei wissen wir, und das ist hier nicht Gegenstand der Kritik, dass der Bundesminister des Innern an diesem Thema arbeitet und dass wir in den nächsten Monaten Vorlagen dazu bekommen werden. Aber wir brauchen jetzt schon Signale und dazu gehört die Einführung einer Experimentierklausel. Eine solche Klausel kostet nichts. Sie bedeutet auch keine Gefährdung des Laufbahnrechts, denn die Anwendung dieser Klausel kann natürlich nur mit Einwilligung des Bundesministers des Innern geschehen und deshalb plädieren wir sehr dafür, dass auch über dieses Thema geredet wird. Ich denke, damit habe ich meine fünf Minuten ausgeschöpft. Herr Vorsitzender, Sie schauen schon so kritisch. Die anderen Punkte will ich gerne in den einzelnen Stellungnahmen noch einmal konkretisieren. Herzlichen Dank!

Vors. **Sebastian Edathy**: Vielen Dank, Herr Heesen. Man kann über viele Dinge trefflich diskutieren, über die Länge von fünf Minuten üblicherweise nicht. Ich würde entsprechend die weiteren Sachverständigen darum bitten, die Uhr mit im Auge zu behalten, wenn sie ihr Statement abgeben. Es besteht bei der Beantwortung der Fragen die Möglichkeit, das eine oder andere nachzutragen. Das Wort hat jetzt zunächst die SV Ingrid Sehrbrock vom Deutschen Gewerkschaftsbund.

SV **Ingrid Sehrbrock** (Deutscher Gewerkschaftsbund, Berlin): Ich möchte mich für die Einladung bedanken. Es ist eine gute Tradition, dass die Spitzenorganisationen der Beamten und weitere Experten zu dieser Anhörung eingeladen werden. Ich freue

mich, dass wir Gelegenheit haben, heute unsere Position darzustellen. Ich will aber so beginnen, meine Damen und Herren: Bei einer Dienstrechtsreform geht es auf den ersten Blick um gesetzestechnische Dinge, aber es geht vor allen Dingen um Menschen, nämlich um diejenigen, die in einem Beamten-, Soldaten- oder Richter- verhältnis im öffentlichen Dienst für die Menschen in unserem Land tätig sind. Das darf man auf keinen Fall vergessen. Zu oft sind die Beamten in der Vergangenheit als bloße Kostenfaktoren gesehen und auch so behandelt worden. Ich erinnere nur an die Kürzungen beim Weihnachts- und Urlaubsgeld. Die Beamtinnen und Beamten misstrauen deshalb der Reformrhetorik, wer immer sie gebraucht. Die Reform- diskussionen darüber, wie das Dienstrecht zu modernisieren ist, haben eben gelitten unter diesen Entwicklungen, die ich gerade skizziert habe. Allzu oft ist es nur um Einkommenskürzungen gegangen. Um dies zukünftig zu vermeiden, denke ich, ist das Gespräch zwischen Gewerkschaften, Regierung und Parlament wichtig. Es schafft Transparenz und es macht die Probleme der Betroffenen deutlich. Vor diesem Hintergrund lassen Sie mich zwei Sätze zum Tarifabschluss vom ver- gangenen Montag sagen, den ich ausdrücklich begrüße. Ich fordere die Bundesregierung und den Bundestag auf, die Einkommensverbesserungen zügig jetzt auf die Beamten, Richter, Soldaten und Anwärter sowie die Versorgungs- empfänger des Bundes zu übertragen, damit auch diese ihren Anteil am Aufschwung in dieser Republik haben.

Das DNeuG ist zwar der Anlass der heutigen Anhörung, die eigentliche Ursache ist aber – ich glaube da sind wir uns einig – die Föderalismusreform. Das öffentliche Dienstrecht ist ja nicht mehr eine Einheit in Vielfalt. Es droht, ein Flickenteppich zu werden. Viele, die unsere Mahnungen nicht gehört haben, stellen jetzt fest, was sich aus der Föderalismusreform für die Beamtinnen und Beamten, für die Länder ergibt. Wir führen deshalb nicht nur eine, sondern mehrere Dienstrechtsreformdebatten, weil natürlich auch in den Ländern die Dienstrechtsreform diskutiert wird. Die Heraus- forderungen sind überall die gleichen: die hoch problematische Altersstruktur im Bereich der Beschäftigten und der drohende Fachkräftemangel. Der öffentliche Dienst befindet sich zunehmend im Wettbewerb mit der Privatwirtschaft, verstärkt durch die Föderalismusreform natürlich auch in einem Wettbewerb zwischen Bund, Ländern und Gemeinden. Nach unserer Einschätzung ist er nur begrenzt wett- bewerbsfähig. Das öffentliche Dienstrecht schottet sich immer noch vom allgemeinen Arbeitsmarkt und der allgemeinen Bildungslandschaft ab. Es gibt gesonderte Ausbildungswege, die Mitnahme von Versorgungsansprüchen ist, wie ja eben auch von Peter Heesen angesprochen, immer noch nicht geregelt. Lassen Sie mich die Wettbewerbsprobleme des öffentlichen Dienstes ganz konkret benennen: Das Bezahlungsniveau kann in vielen Fällen nicht mit dem der Privatwirtschaft mithalten. Formalisierte Einstiegsvoraussetzungen erschweren den flexiblen Zugang. Beruflichen Karrieren werden gesetzliche Grenzen gezogen. Personalentwicklung wird in ein zu enges rechtliches Korsett gezwängt. Der Ausstieg aus dem öffentlichen

Dienst führt zu erheblichen Verlusten in der Altersversorgung, weil Versorgungsansprüche nicht mitgenommen werden können. Was muss aus unserer Sicht geschehen? Für den DGB geht es vor allem um die Erhöhung der Durchlässigkeit. Dies erfordert zunächst – wie wir finden – auch ein verändertes Denken. Die Sorge, gutes Personal zu verlieren, liegt vor allem auch in der Angst begründet, kein hinreichend qualifiziertes neues Personal gewinnen zu können. Beamtinnen und Beamte, die aus dem Lebenszeitverhältnis ausscheiden wollen, dürfen nicht dadurch bestraft werden, dass ihnen die erdiente Altersversorgung vorenthalten wird. Der richtige Weg wäre, das Beamtenverhältnis so attraktiv zu machen und die Zugänge so zu vereinfachen, dass schnell Ersatz gefunden werden kann. Vor allen Dingen der Wechsel von der Wirtschaft in den öffentlichen Dienst und vom öffentlichen Dienst in die Wirtschaft ermöglicht und vor allem erleichtert werden, ohne Nachteil für die Betroffenen. Besonders deutlich wird die Tatsache, dass der Gesetzentwurf kein Reformprojekt ist, bei der Anhebung der Altersgrenzen. Der DGB lehnt diese Maßnahmen ab. Was bei der Rente falsch ist, wird im Beamtenrecht nicht richtig. Es scheint aber um mehr zu gehen als nur eine verdeckte Pensionskürzung. Die Bundesregierung hat jüngst in der Antwort auf eine kleine Anfrage der FDP-Fraktion ausgeführt: „Die Anhebung der Altersgrenzen sei eine wichtige Maßnahme zum Erhalt des Personalbestandes.“ Damit lässt sich natürlich das demographische Problem überhaupt nicht lösen, sondern es wird eher verschärft. Ich will mich auch etwas kürzer fassen als ursprünglich geplant, aber lassen Sie mich noch die Punkte nennen, die aus unserer Sicht in diesem Gesetzentwurf noch unzureichend sind:

- Die Anhebung der Altersgrenzen und die drastische Einschränkung der Altersteilzeit lehnt der DGB ab.
- Die vier Laufbahngruppen bleiben erhalten. Zwar werden Bachelor- und Masterabschlüsse berücksichtigt – was positiv ist –, aber die bürokratischen Aufstiegsverfahren bestehen fort. Da könnte man sich wesentlich anderes vorstellen.
- Die neue Tabelle ist – wie der TVöD – an Erfahrungszeiten ausgerichtet. Da künftig alle Berufseinsteiger in die erste Stufe kommen, kann sie zu einer geringeren Eingangsbesoldung führen, vor allen Dingen für diejenigen, die zuvor eine Berufsausbildung oder ein Studium absolviert haben.
- Bei den Erfahrungsstufen sind berufliche Zeiten außerhalb des öffentlichen Dienstes in höherem Maße anzuerkennen, als bisher vorgesehen.
- Das Prinzip der dienstlichen Erfahrung wird nicht durchgehalten. Die Erfahrungsstufen dienen auch als Leistungsstufen – das halten wir für ein Problem.
- Es fehlt eine Regelung, die die Mitnahme der Versorgungsansprüche ermöglicht, wenn Beamtinnen und Beamte in die Privatwirtschaft wechseln.

Ich hatte eingangs auf die hohe Bedeutung des Gesprächs aufmerksam gemacht.

Der DGB hat unter dem Stichwort „Verhandeln statt Verordnen“ verschiedene Modellvorschläge entwickelt, wie auch im Beamtenrecht der Vereinbarungsgedanke gestärkt werden kann, ohne die Rechte des Gesetzgebers einzuschränken. Ich gehe davon aus, dass ich die Gelegenheit habe, dazu noch etwas mehr zu sagen. Das erscheint uns ein wichtiges Anliegen: ein fair ausgehandeltes Dienstrecht, das auch die Zustimmung bei den Beschäftigten findet. Ich danke für Ihre Aufmerksamkeit.

Vors. **Sebastian Edathy**: Vielen Dank, Frau Sehrbrock. Dann hat das Wort für den Deutschen Bundeswehrverband Oberst Gertz. Bitte sehr.

SV Oberst **Bernhard Gertz** (Deutscher Bundeswehrverband e.V., Bonn): Herr Vorsitzender, meine Damen und Herren Abgeordneten, auch ich möchte herzlich danken für die Tatsache der Durchführung dieser Anhörung und auch für die Einladung dazu – zu einer Stellungnahme –. Ich will mich ganz streng auch in der Zeit an das halten, was Sie in der Anhörungsstrukturierung vorgegeben haben. Wir können in diesem Gesetzentwurf nicht wirklich etwas erkennen, was die Wettbewerbsfähigkeit und die Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes stärkt, zumindest nicht, soweit es sich um die Streitkräfte handelt. Und ich rede immerhin von 190 000 Zeit- und Berufssoldaten, davon übrigens 130 000 Soldaten auf Zeit, um das Mengengerüst noch einmal aufzumachen und 60 000 Berufssoldaten. Bei diesen 130 000 Soldaten auf Zeit handelt es sich um ziemlich viele – 117 000 – Bezieher ziemlich kleiner Einkommen in den Besoldungsgruppen A3 bis A7 mit Amtszulage. Das ist eine Klientel, die sich in Teilen von den anderen Klientel, die das Gesetz betreffen soll, durchaus unterscheidet. Deswegen hätten wir es auch begrüßt, wenn es im Entwurf gelungen wäre, zur Förderung des Leistungsprinzips wirklich etwas zu tun. Es bleibt bei den seit 1997 bekannten Leistungselementen, von denen sich in der Praxis – jedenfalls im Bereich der Streitkräfte – nicht zuletzt aus Haushaltsgründen alles auf das einzige Instrument der Leistungsprämie reduziert hat. Und die Leistungsprämie und die Leistungsinstrumente, so wie sie derzeit auch im Entwurf wieder vorgesehen sind, sind im Ergebnis – aus meiner Sicht – eher leistungshemmend als leistungsfördernd. Dies nicht zuletzt deshalb, weil sie, anders als im Tarifrecht, nicht versorgungswirksam in einen positiven Sinne sind, sondern versorgungsschädlich, weil sie in der Tat nicht dazu führen, dass sich Leistung auch auf Versorgungsanwartschaften positiv auswirkt, sondern im Gegenteil, aus dem Volumen für mögliche Gehaltserhöhungen vorher etwas herausgerechnet wird, um damit Leistungsinstrumente zu finanzieren, bedeutet es im Ergebnis eine weitere – ich nehme einmal das schöne Bundesregierungszitat – „Abflachung des Anstiegs der Versorgungsbezüge“. Solange nicht in der Tat, und es gibt da ein Vorbild aus dem Bereich der Professorenbesoldung, dafür gesorgt wird, dass Leistungsinstrumente im DNeuG definiert werden, die auch versorgungswirksam sind, solange wird es in der Tat keine echte Förderung des Leistungsprinzips geben. Ich will auch auf den

Gesichtspunkt der Portabilität noch einmal eingehen, weil der natürlich für die Gruppe der Soldaten auf Zeit, – deswegen habe ich die eben noch einmal angeführt – von ganz besonderem Interesse ist. Diese Soldaten auf Zeit werden mit Ablauf ihrer festgesetzten Dienstzeit zurückgeführt in aller Regel in den Bereich der gesetzlichen Rentenversicherung, Kranken- und Arbeitslosenversicherung. Das ist eine schwierige Übung, weil man da mit einem völligen Systemwechsel fertigwerden muss. Die Soldatinnen und Soldaten, die ausscheiden, werden dann nachversichert durch den Arbeitgeber Bund, durch ihren Dienstgeber, auf der Basis des tatsächlich verdienten Brutto. Sie zahlen während ihrer Dienstzeit keine eigenen Beiträge, sie bleiben aber auch von der Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst ausgeschlossen. Davon kommt nichts bei ihnen an. Sie sind auch von allen anderen Möglichkeiten ausgeschlossen, mit denen Arbeitnehmer zusätzliche Rentenanwartschaften aufbauen können. Deswegen ist diese Gruppe – aus unserer Sicht – besonders pflege- und schutzbedürftig. Da würde sich das Instrument der Portabilität von Versorgungsanwartschaften als die Ideallösung anbieten, um zumindest denen, die eine bestimmte Mindestdienstzeit überschreiten, ein attraktives Angebot zu machen. Die Masse der Soldaten auf Zeit dient 8 und 12 Jahre, einige 15 und in Einzelfällen bis zu 20 Jahre. Das sind durchaus Zeiträume, die in der Tat die Portabilität von Versorgungsanwartschaften sinnvoll machen. Die würden in der Tat auch die Attraktivität dieses spezifischen Bereichs „Soldaten auf Zeit“ entscheidend verbessern. Damit soll es das für mein im Eingangsstatement erst einmal gewesen sein.

Vors. **Sebastian Edathy**: Ich bin ganz erstaunt, aber da kann man sich in der Bundeswehr vielleicht ein Vorbild nehmen, was das Einhalten von konkreten Vorgaben betrifft. Wir kommen jetzt zu den Einzelsachverständigen. Das Wort hat Frau Prof. Dr. Böhm von der Universität Marburg.

SV **Prof. Dr. Monika Böhm** (Universität Marburg): Vielen Dank für die Einladung, vielen Dank für das Wort Herr Vorsitzender. Es ist schon gesagt worden: Anlass für das DNeuG, über dessen Entwurf wir heute hier sprechen, ist die Föderalismusreform. Die Ziele, die im Gesetz selber im Übrigen noch genannt werden, also „Wettbewerbsfähigkeit und Leistungsfähigkeit“ und die „Stärkung der Mobilität im öffentlichen Dienst“ muss man in diesem Rahmen sehen. Sie waren nicht eigenständiger Anknüpfungspunkt. Insgesamt bleibt der Gesetzentwurf deutlich hinter dem zurück, was in früheren Reformvorhaben diskutiert worden ist. Wenn wir jetzt über die einzelnen Punkte sprechen, dann muss man sich einfach darüber im Klaren sein, dass wir hier allenfalls über eine moderate Fortentwicklung reden, aber nicht über eine grundlegende Neuorientierung. Diese Einschränkung im Hinterkopf behaltend nun zu den wichtigsten Punkten. Zur Besoldung gibt es wenig Neues zu sagen. Es wird weitgehend am alten System festgehalten, mit den positiven Dingen,

die man dazu anmerken könnte und den negativen, das wird sicherlich der Diskussion nachher vorbehalten bleiben. Was geändert worden ist, ist, dass Erfahrungsstufen statt Altersstufen eingeführt werden. Das kann man erst einmal positiv sehen, dass auf die tatsächliche Tätigkeit stärker abgestellt wird. Allerdings, wenn man etwas länger macht, macht man es nicht unbedingt auch besser. Deshalb ist die Frage: Ist das jetzt der Königsweg, das so zu machen? Es ist der einzige Punkt, der hier geändert worden ist, und ich hätte mir gewünscht, dass es eine stärkere Auseinandersetzung gegeben hätte mit den Änderungen, die es im Bereich des Tarifrechts gegeben hat. Ich glaube, die Diskussion ist vielleicht nur aufgeschoben, nicht aufgehoben. Dass es jetzt nicht aufgegriffen worden ist, ist aber trotzdem schade, weil der öffentliche Dienst jetzt in den nächsten Jahren zweigleisig wird verfahren und einmal die Leistungsbeurteilung nach Maßgabe des Tarifrechts und einmal nach Maßgabe des Beamtenrechts wird machen müssen. Das wird den Aufwand sicherlich nicht vereinfachen und ich glaube, dass es konflikträchtig ist für die Bediensteten, weil wir doch sehr viele Tätigkeiten haben, bei denen es ein wenig dem Zufall überlassen ist, ob ein Beamter oder ein Angestellter die Tätigkeit ausübt. Wenn jetzt auch noch die Leistungsbeurteilung auseinanderfallen kann, dann ist das möglicherweise Stoff für Diskussionen. Dass sollte man im Hinterkopf haben. Dass die Laufbahnen vereinfacht worden sind, kann man nur positiv sehen. Das grundsätzlich eine allgemeine Ausschreibungsfrist festgelegt wird – bei Stellen – ist auch positiv, auch wenn der Entwurf wieder Hintertürchen offen lässt; dass eine Öffnung für Bewerber außerhalb des öffentlichen Dienstes vorgesehen ist, und da auch ein leichteres Einsteigen für Personen, die schon über eine gewisse Erfahrung verfügen, kann man auch nur positiv beurteilen. Nicht positiv ist es, dass diese Art der „Flexibilität“ und „Mobilität“ ein wenig einseitig bleibt, weil es zwar einfacher wird, in den öffentlichen Dienst hineinzukommen, aber die Portabilität, die Mitnahmefähigkeit, von Versorgungsansprüchen macht es schwierig, wenn vielleicht nicht gar in bestimmten Bereichen unmöglich, aus dem öffentlichen Dienst hinauszuschweifen, obwohl es sinnvoll wäre, dass man zwischen öffentlichem Dienst und Privatwirtschaft voneinander lernen könnte. Ich halte es für nachvollziehbar, dass der öffentliche Dienst gute Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht verlieren will, die oftmals in eigenen Einrichtungen und qualitativ hochwertig ausgebildet wurden. Da gäbe es aber möglicherweise andere Wege um sicherzustellen, z. B. dass mit bestimmten Sperrfristen die Kosten, die eingesetzt wurden, dem Staat nicht verloren gehen. Im Übrigen darf man nicht vergessen, dass die Mitnahmefähigkeit auch für den Dienstherrn Vorzüge haben dürfte. Das gilt – das ist auch hier schon gesagt worden – insbesondere für die Bereiche, die umgewandelt worden sind, also für die heutige Bahn und die Postnachfolgeunternehmen, die mit dem Nebeneinander von Angestellten und Beamten nicht unerhebliche Probleme haben. Hier würde eine Änderung der Versorgung Erleichterung bringen, und es könnte auch Erleichterung bringen in anderen Bereichen des öffentlichen Dienstes, in denen Umstrukturierungen stattfinden sollten. Wenn man nicht über Portabilität reden möchte, könnte man auch über einen anderen Systemwechsel nachdenken. Im

Versorgungsbericht des Freistaates Bayern – vom August 2007 – wird bspw. eine Trennung der Systeme vorgeschlagen, d. h. dass, wenn jemand die Tätigkeit wechselt, aus dem jeweiligen Rentenversicherungssystem oder dem Versorgungssystem des öffentlichen Dienstes Ansprüche zusammengezählt werden. Auf diese Weise könnte man eine Flexibilitäts-, eine Mobilitätssteigerung erreichen, vielleicht auch einmal wieder in den öffentlichen Dienst hinein. Was ich an diesem bayerischen Vorschlag auch ganz bedenkenswert finde, ist der Hintergrund: Warum macht Bayern das? Bayern verweist darauf, dass auf diese Weise auch sichergestellt wird, dass es keine Probleme mit europarechtlich relevanten Anrechnungszeiten gibt. Vor 20 Jahren waren Bedienstete aus anderen Ländern im öffentlichen Dienst in Deutschland selten. Mittlerweile haben wir alle Beamtenetze geändert. Hier ist eine Flexibilität gewährleistet, die europarechtlich auch abgesichert werden muss durch eine Anrechnung unterschiedlicher Versorgungsansparungen. Wenn wir das europarechtlich machen: Warum machen wir das da nicht auch in Deutschland? Und wenn wir es machen würden im Verhältnis zwischen Wirtschaft und öffentlichen Dienst, dann könnten wir auch vielleicht leichter zu Lösungen kommen, wenn Beamte in Deutschland zwischen den einzelnen Bundesländern wechseln wollen. Wir sollten uns nicht der Gefahr aussetzen, dass es leichter sein wird, nach Italien, Spanien oder Frankreich zu gehen, als von Hessen nach Bayern, oder von Bayern nach Hessen – das kann ja auch vorkommen –. Also, das sollte man hier im Hinterkopf behalten. Entschärfen könnte man die Problematik, indem man die Tätigkeiten im öffentlichen Dienst für Beamte stärker auf das zurückschneidet, was Artikel 33 Abs. 4 GG fordert. Der zuständige Richter beim Bundesverfassungsgericht – Herr Bundesverfassungsrichter Landau – hat kürzlich auch in einer Veröffentlichung empfohlen, zurückzuschneiden auf die Kernbereiche Polizei, Justiz, Steuer- und Ministerialverwaltung, um auch hier eine größere Konsistenz mit dem Europarecht zu erreichen und damit auch in Deutschland gewisse Problematiken einfacher handhaben zu können. Das vielleicht an dieser Stelle dazu. Ein Wort noch zu ..

Vors. **Sebastian Edathy**: Nein, es tut mir Leid, Frau Sachverständige.

SV **Prof. Dr. Monika Böhm**: Ich bin fast fertig.

Vors. **Sebastian Edathy**: Sie sind aber deutlich über die Zeit.

SV **Prof. Dr. Monika Böhm**: Ein Satz noch.

Vors. **Sebastian Edathy**: Ein Satz noch, bitte.

SV Prof. Dr. Monika Böhm: Also gut, über die Lebenspartnerschaften muss man auch noch sprechen, aus europarechtlicher Sicht. Danke schön!

Vors. Sebastian Edathy: Das werden wir nachher auch noch tun können, nach der vorgesehenen Struktur der Anhörung. Vielen Dank zunächst für die Stellungnahme. Das Wort hat der SV Prof. Dr. Bull aus Hamburg.

SV Prof. Dr. Hans Peter Bull (Hamburg): Herr Vorsitzender, meine Damen und Herren. Ich will nicht wiederholen, was schon gesagt worden ist – das meiste finde ich richtig und unterstützenswert –, sondern nur noch einige Bemerkungen, einige Akzente aus meiner Sicht hinzufügen. Die Ziele des Gesetzentwurfs sind ja eigentlich Selbstverständlichkeiten. Sie sind allerdings, wenn man genauer hinschaut, dann vielleicht doch etwas schwierig zu operationalisieren. Das Leistungsprinzip kann man eigentlich nicht fördern, sondern nur die Einhaltung des Leistungsprinzips, und da sind wir mitten in der Problematik drin. Richtig ist, was vorhin Frau Sehrbrock sagte: Die Wettbewerbsfähigkeit des öffentlichen Dienstes, also die Möglichkeit, Nachwuchs auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu erhalten und das eigene Personal zu pflegen und zu halten, wird nicht immer so gut sein, wie sie gegenwärtig ist. Deshalb muss da etwas geschehen. Das bedarf aber über die gesetzlichen Regelungen hinaus weiterer Maßnahmen. Insbesondere wird man dafür auch immer die Bezahlungsniveaus im privaten wie auch im öffentlichen Bereich im Auge behalten müssen und vielleicht mehr Flexibilität bei der Festsetzung der Gehälter erreichen müssen. Der Entwurf modernisiert zwar in einer Reihe von Formulierungen das geltende Recht, er geht aber nicht weit genug in der Findung neuer Ansätze, neuer rechtlicher Regelungen. Das ist von verschiedenen Vorrednern schon ausführlich gesagt worden. Ich will das unterstreichen, was Herr Heesen gesagt hat: Wir brauchen dafür klare Verpflichtungen zur Auszahlung von leistungsorientierten Bezahlungselementen, einen Vergabefonds, eine Erhöhung der Mittel. Das ist schlicht eine Notwendigkeit, wenn man denn in einem vorhandenen System etwas grundsätzlich umstellen will. Das geht einfach nicht, ohne Geld in die Hand zu nehmen. Das ist dann aber auch eine Investition, die sich auf längere Frist rentieren wird. – Ich will hinzufügen, dass sich das Ziel, Mobilität herzustellen, aus der Sicht der Verwaltung – verständlicherweise – als problematisch darstellt. Die besten Kräfte werden abgeworben, werden in der Wirtschaft gut bezahlt. Ich will gar keine Berufsgruppen nennen. Da ist auch die Nachversicherung dann vielleicht kein Problem mehr, weil bei einigen Spitzenkräften die Unternehmen die Versorgung voll übernehmen – anders als bei den Soldaten. Wenn man nun die Leistungsorientierung der Bezahlung hinzunimmt als einen wesentlichen Punkt, dann muss man vielleicht auch einmal in Erwägung ziehen, das es eine Alternative gibt, die einige der Unzuträglichkeiten – die jetzt nicht angedeutet worden sind, die aber bekannt sind – zu vermeiden: nämlich Beamten in die Bewertung der Leistungen

einzu beziehen. Ich darf verweisen auf den Vorschlag der nordrhein-westfälischen Regierungskommission – die ich weiter nicht in die Debatte bringen will, weil Ihr Entwurf in eine andere Richtung geht, aber bei diesem Punkt kann man doch noch einmal mit einer gewissen Genugtuung darauf verweisen, dass es eben ein System gäbe, die unterschiedliche Leistungen der Beamten zu honorieren oder auch schlechte Leistung zu sanktionieren: über den Geldbeutel. Das heißt, dass für alle Beschäftigten von Zeit zu Zeit, in jährlichen oder zweijährlichen Abständen, eine Bewertung der Leistungen nach modernsten und konsentierten Maßstäben vorzunehmen ist. Jetzt ist meine Zeit schon um. Ich habe schriftlich Weiteres dargelegt und will mich dann darauf beschränken. Vielen Dank!

Vors. **Sebastian Edathy**: Herzlichen Dank, Prof. Dr. Bull. Als nächstes hat das Wort Prof. Dr. Pechstein von der Universität Frankfurt (Oder).

SV **Prof. Dr. Matthias Pechstein** (Universität Frankfurt, Oder): Vielen Dank, Herr Vorsitzender. Das DNeuG ist – meiner Einschätzung nach – ein, sagen wir, recht braves Gesetz. Ein braves Gesetz, das an einigen Stellen kritikwürdige Punkte aufweist – Punkte, die man korrigieren kann, das aber deutlich zu vollmundig verkauft wird, wenn man sich die Ziele ansieht, die angeblich damit verfolgt werden. Wobei mich jetzt weniger die insgesamt zurückhaltende Art der Gesetzgebung stört, als die etwas zu vollmundige Verkaufspraxis, und zwar aus dem Grunde, dass wir nach der Föderalismusreform ja auch sehen müssen, dass, was der Bund hier tut, Vorbildfunktion auch für die Länder hat. Eine kleinteilige Parzellierung des Beamtenrechts ist etwas, was wir uns nicht wirklich wünschen können. Wenn der Bund jetzt hier den Vorreiter bei sehr progressiven Experimenten machen würde, wäre das – glaube ich – eine falsche Aufforderung. Von daher kann ich die Zurückhaltung an manchen Stellen durchaus verstehen. Wenn ich mir die Ziele jetzt ansehe, die angeblich durch das Gesetz verfolgt werden, da will ich das einmal ganz kurz durchgehen: Die „Förderung des Leistungsprinzips“, da ist nicht wirklich viel zu erkennen. Den Verzicht auf weitere Elemente der Leistungsbesoldung kann ich nachvollziehen. Europaweite Untersuchungen zu der Frage wie das wirkt, wie man mit Bewertungssystemen umgeht, ob man überhaupt irgendeine Art von Verbesserung der Verwaltungsleistungen feststellen kann, lassen hier doch mit Blick darauf, dass man in der Verwaltung natürlich viel Energie bindet durch diese Geschichten, zur Zurückhaltung mahnen. Die „Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit des öffentlichen Dienstes“, nun das sind Dinge, die – glaube ich – auch nicht wirklich gefördert werden. Wenn man sich ansieht, dass für den höheren Dienst und für den gehobenen Dienst die Anrechnungszeiten gekürzt werden, dann kann man nicht wirklich sagen, dass das eine Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes ist. Und wenn wir Revue passieren lassen, wie das Bundesverfassungsgericht in den letzten Jahren immer deutlicher darauf hingewiesen hat, dass wir mit der

Alimentation so langsam an die Grenze der Verfassungsmäßigkeit kommen, dann muss man sagen, der Attraktivität des öffentlichen Dienstes wäre deutlich mehr gedient, auch unter Verzicht auf Leistungsbesoldung, wenn man die allgemeine Alimentation auf einem vernünftigen Niveau halten würde. Der „flexiblere Personaleinsatz“, das mag ja sein. Aber nur aus der Sicht der Dienstherrn erfolgt hier eine Förderung. Mit Blick darauf, dass sich die Beamtenrechtsverhältnisse in Bund und Ländern im Laufe der Zeit immer weiter auseinanderentwickeln werden, sind die berechtigten Mobilitätsbedürfnisse der Beamten in diesem Gesetz sowie im Beamtenstatusgesetz wieder einmal nicht bedacht worden. Dazu zählt dann auch die Frage der Anerkennung von Laufbahnbefähigungen, welche dieses Gesetz auch nicht aufgreift. Den nächsten Punkt „Stärkung der Eigenverantwortung“: Ich muss gestehen, das habe ich in dem Gesetz nicht wirklich gefunden. Bei der „Sicherung der Finanzierbarkeit der Beamtenversorgung“ ist der Aspekt der Veränderung der Altersgrenzen zu nennen. Das wird sicherlich finanziell zu Buche schlagen und ist im Prinzip, abgesehen von bestimmten besonderen Beamtengruppen, eigentlich auch nicht kritikwürdig. Die „Rückführung von Bürokratie und Regelungsdichte“, na ja, das müssen wir erst einmal abwarten. So viel zunächst in einen ersten Zugriff auf die Regelungsziele. Sie sehen, ich halte das im Prinzip für ein Gesetz, das weder groß nach vorne weist, aber auch nicht nach hinten weist, sondern eigentlich eher mit kleinen Schritten mehr oder weniger auf der Stelle tritt. Aber auch das ist vielleicht in dieser Situation gar nicht falsch. Es gibt aber noch einige zu besprechende kritikwürdige Punkte. Vielen Dank!

Vors. **Sebastian Edathy**: Herzlichen Dank! Der nächste, der das Wort hat, ist Herr Scheuring von der Gewerkschaft der Polizei.

SV **Josef Scheuring** (Gewerkschaft der Polizei, Hilden): Vielen Dank! Sehr geehrter Herr Vorsitzender, meine sehr geehrten Damen und Herren. Ich bedanke mich für die Einladung, gibt sie mir doch die Möglichkeit, aus Sicht der Polizeivollzugsbeamten des Bundes hier speziell Stellung zum DNeuG zu nehmen. Grundsätzlich stelle ich fest, dass wesentliche Ziele des DNeuG den Bedürfnissen der Vollzugsbeamten des Bundes überhaupt nicht gerecht werden. Es ist einiges geredet worden über Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes und Leistungsprinzipien. Ich stelle dazu fest, die Vollzugsbereiche des Bundes – und nur für die spreche ich jetzt hier, ohne die anderen auszugrenzen – sind heute schon hochleistungsfähig. Das findet Anerkennung und Vertrauen bei nahezu allen Menschen in diesem Land und ist nachhaltig bewiesen durch jede Menge Umfragen, die ja auch bekannt sind. Der Gesetzentwurf will Wettbewerbsfähigkeit stärken, dazu ist viel schon gesagt worden. Ich sage dazu, die Wettbewerbsfähigkeit wird derzeit für die Vollzugsbeamten des Bundes ganz massiv eingeengt. Sie wird nicht gestärkt, sondern sie wird ganz massiv eingeengt und die Vollzugsbeamten des Bundes

werden damit auch an ihrer beruflichen Entwicklung gehindert. Kein Bundesland in Deutschland bezahlt seine Vollzugsbeamten so schlecht wie der Bund. In der Bundespolizei befinden sich trotz aller Anstrengungen aus den letzten Jahren immer noch 75% der Polizistinnen und Polizisten im mittleren Dienst. Es gibt keine Polizei in Deutschland, die ein ähnlich schlechtes Verhältnis hat. Die Vollzugsbeamten des Zolls beginnen nach wie vor im mittleren Dienst mit A 6. Es gibt keine Polizei in Deutschland, die ihre Vollzugsbeamten nach A 6 bezahlt. Gleichzeitig werden aber die Kolleginnen und Kollegen des Bundes massiv daran gehindert, auf die besser bezahlten Stellen in den Polizeien der Länder zu wechseln. Der Bund ist unglaublich, wenn er zu mehr Wettbewerb im öffentlichen Dienst aufruft, gleichzeitig aber Erlasse aus den 70er Jahren anwendet, die schon die Bewerbungen von Polizeivollzugsbeamten des Bundes in die Polizeien der Länder verhindert. Das ist keine Förderung von Wettbewerb, sondern das ist Behinderung des Wettbewerbs der arbeitenden Menschen untereinander. Gleichzeitig sind aber die Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamten des Bundes ganz massiv von diesem Gesetz betroffen. Die Erhöhung der Lebensarbeitszeit der Polizeivollzugsbeamten im operativen Bereich des Bundes, das gilt für die Bundespolizei, das Bundeskriminalamt und das gilt in gleicher Weise auch für den Zoll, sind völlig unakzeptabel. Eine Erhöhung über das 60. Lebensjahr hinaus, beim Zoll geht das sogar über das 65. Lebensjahr hinaus, ist dieser Arbeit überhaupt nicht angemessen. Die Menschen werden älter, die Ansprüche an die Polizei sind aber auch deutlich höher geworden. Die Gewaltkriminalität nimmt zu. Auslandseinsätze werden zur Normalität. Wir wollen und wir können uns nicht vorstellen, dass Polizistinnen und Polizisten über das 60. Lebensjahr hinaus im Ausland eingesetzt sind, in Frankfurt oder in Köln am Hauptbahnhof arbeiten oder vorgestern beim Fußballspiel in Frankfurt am Main eingesetzt gewesen wären. Ich glaube, das geht schlicht und einfach nicht, und ich bitte die Damen und Herren Abgeordneten ganz, ganz ausdrücklich, gerade auf diesen Moment einzuwirken. Die Vollzugsbeamtinnen und -beamten des Bundes brauchen – und zwar in diesem Punkt weiche ich von der Position meines Dachverbandes, des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB), ab – keine zusätzlichen Leistungselemente. Wir sind ausdrücklich dankbar dem Bundesinnenminister, wir haben mit ihm gesprochen, dass das, was angedacht war, gerade für die Polizei da nicht hineingeregelt worden ist. Wir haben genügend Leistungsstrukturen in der Polizei – über die Leistungsprämien – und wir haben ein System, dass Polizeibeamtinnen und -beamte, auch Zollbeamtinnen und -beamte, für die gleiche Tätigkeit bis zu 500 Euro unterschiedlich bezahlt werden. Im Polizeibereich heißt das: Ein Kontroll- und Streifenbeamter der Bundespolizei kann sowohl nach A 7 als auch nach A 9 m. Z., bzw. jetzt nach A 10 bezahlt werden, und das nur aus der Leistung heraus. Das macht heute schon mehr als 500 Euro Unterschied. Wir brauchen in der Polizei keine zusätzlichen Leistungselemente. Die Bürokratie ist in diesem Bereich schon deutlich hoch genug. Wir dürfen uns nicht weiter hemmen. Ich will einen letzten Punkt ansprechen, der uns wichtig ist. Das DNeuG benachteiligt in § 14 a und § 55 die aus dem Bereich der früheren DDR in

den Bundesdienst übernommenen Polizeibeamtinnen und -beamten noch einmal einseitig. Das heißt im Ergebnis, dass jemand, der 32 Jahre in der DDR gearbeitet hat und seine Rente dafür angerechnet bekommt, heute mit dem 65. Lebensjahr 37,94 % seiner letzten Besoldung als Ruhestandsgehalt bekommt. Das halten wir für unakzeptabel, das ist eine konkrete Gesetzesfolge, die nach unserer Überzeugung verändert werden muss. Dass es dabei aus der Historie heraus Unterschiede gibt, wollen wir akzeptieren. Wir wollen aber nicht akzeptieren, dass die Menschen, die sich jetzt auch schon über 18 Jahre in das System der Bundesrepublik Deutschland eingebracht haben, so benachteiligt werden. Vielen Dank!

Vors. **Sebastian Edathy**: Vielen Dank, Herr Scheuring. Das Wort hat jetzt Herr Weber von der Gewerkschaft ver.di.

SV **Klaus Weber** (ver.di, Berlin): Sehr geehrter Herr Vorsitzender, sehr geehrte Abgeordnete, meine sehr geehrten Damen und Herren. Ich danke herzlich für die Einladung. Dienstleistungen werden ja in erster Linie von den Menschen erbracht. Die menschliche Arbeitskraft ist auch im öffentlichen Dienst die wichtigste Ressource. Ich möchte deshalb in den Mittelpunkt meiner kurzen Ausführungen stellen, dass die Interessen der Beamtinnen und Beamten vielfach auch identisch sind mit denen der Gesetzgebung und des Dienstherren, sich also durchaus auch ergänzen können. Dienstrecht muss Mittel zum Zweck sein für einen leistungsfähigen und attraktiven öffentlichen Dienst. Beim Laufbahnrecht ist für uns sehr wichtig, dass bei diesem Gesetzentwurf nicht nur eine Qualifizierungspflicht, sondern – damit einhergehend – auch eine Qualifizierungsberechtigung entsprechend gesetzlich verankert wird. Wir fordern die Einführung eines modularen Aufstiegssystems, bei dem es möglich ist, auch eine stärkere Anerkennung zu bekommen von erfolgreicher Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen und Berufserfahrung. Wir begrüßen, dass das Bundesinnenministerium derzeit an der Bundeslaufbahnverordnung arbeitet. Im Gesetzentwurf muss dringend die Anerkennung der Laufbahnbefähigungen erfolgen, wobei es allerdings wichtig ist, dass nicht nur der Bund gesetzliche Maßnahmen schafft, sondern auch im Dialog mit den Ländern dafür Sorge trägt, dass die Anerkennung der Laufbahnbefähigung auch entsprechend mit den Ländern verabredet ist. Und wir brauchen eine Aufstiegsmöglichkeit auch bei Tochtergesellschaften und Beteiligungen für privatisierte Bereiche. Damit einhergehen Dienstleistungen in bester Qualität, eine verbesserte Motivation, ein Engagement, das gesteigert wird, und erweiterte Personaleinsatzmöglichkeiten. Im Mittelpunkt der Reform soll ja das Thema Bezahlung stehen. Wir fordern die zeit- und inhaltsgleiche Übertragung des Tarifergebnisses auf die Beamtinnen und Beamten. Was die Struktur betrifft, das wollen wir durchaus hervorheben, sind wir sehr zufrieden damit, dass das bisherige bestehende Lebenseinkommen der Beamtinnen und Beamten gesichert ist, auch die

komplementären Bezahlungsbestandteile. Es wurde bereits darauf hingewiesen, dass wir uns mehr erwartet hätten in der Fragestellung einer stärker an der tatsächlich ausgeübten Tätigkeit orientierten Bezahlung. Sprich: Wenn man also eine längere Zeit hat, wo man höherwertige Tätigkeiten wahrnimmt, müsste damit auch ein Bezahlungsanspruch einhergehen. Und beim Leistungsbezahlungsgedanken ist, denke ich mir, auch ein Umdenken erforderlich, jedenfalls unserer Auffassung nach: Es geht nicht darum, Bereiche zu zwingen, die es schlicht und einfach nicht möchten, an der Leistungsbezahlung teilzunehmen. Aber für die Bereiche, die es brauchen in der Verwaltung, die es auch wollen, sollte man eine solche Möglichkeit eröffnen. Da bedarf es aber auch einer ganz wichtigen Voraussetzung. Nur durch Zutrauen entsteht Leistung und das setzt voraus, dass Dienstherren und Gesetzgebung gemeinsam an einem Strang ziehen und die Voraussetzungen dafür schaffen, damit wir eine produktive Verwaltung haben und auch qualitativ hochwertige Leistungen bieten können. „Versorgungsrecht“: Hier sind wir der Meinung, dass in der Frage der Anhebung des Pensionseintrittsalters bei Maßnahmen zur „Rehabilitation vor Versorgung“, worauf man ja sehr starken Wert legt, auch eine verbesserte Kostenerstattung erfolgt, wenn Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter, Soldatinnen und Soldaten sich entsprechenden Maßnahmen unterziehen. Wir brauchen die Altersgrenze für die Feuerwehr, wie sie bisher gang und gäbe ist, weil es schlichtweg keine weiteren anderen Einsatzmöglichkeiten gibt außer in der Tat in diesem Bereich der Feuerwehr, also kaum Verwaltungsdienstbereiche etc. Das ist ein Riesenproblem. Und schließlich brauchen wir auch die Portabilität der Versorgung, mindestens die Trennung der Systeme und die Einführung eines Teildienstfähigkeitszuschlages. Und bei dem Thema „Besonderheiten“ will ich noch darauf hinweisen, dass die Gleichstellung eingetragener Lebenspartnerschaft mit Ehen in Sachen Beihilfe, Familienzuschlag und Versorgungsrecht nicht nur eine Angelegenheit ist, die jetzt europarechtlich wohl auf den Weg gebracht wird, sondern ganz genereller Art. Und bei den Postnachfolgeunternehmen ist uns sehr wichtig, dass wir den Nichteinbau der Sonderzahlung in die Grundbezahlung befristen bis auf das Jahr 2010, weil ja dann über die Sonderzahlung – wie sie wissen – neu entschieden wird. Und wir brauchen Regelungen zur Vorruhestandsangelegenheit für den Jahrgang 1955, weil hier ansonsten große Teile der Beschäftigten nicht mehr diese Regelungen in Anspruch nehmen können und das zum Problem führt, insbesondere was den Personalabbau der Unternehmen angeht. Wir sind der Meinung, das Gesetz muss möglichst bald verabschiedet werden, weil es im Kontext steht zu einem Statusgesetz, was ja ebenfalls im Bundesrat zur Entscheidung ansteht. Und zusammen könnten das Statusgesetz und das DNeuG dazu beitragen, eine echte Vorbildfunktion zu sein für die Länder.

Vors. **Sebastian Edathy**: Vielen Dank! Die Universität Frankfurt (Oder) ist heute sehr stark vertreten. Auch ein zweiter Sachverständiger kommt von dort. Prof. Dr. Wolff, Sie haben das Wort.

SV Prof. Dr. Heinrich Amadeus Wolff (Universität Frankfurt, Oder): Vielen Dank, Herr Vorsitzender. Das hat natürlich ausschließlich sachliche Gründe, weil das Dienstrecht – im wissenschaftlichen Bereich – nun einmal der Sache nach, nach Frankfurt (Oder) gewandert ist. Ich möchte deswegen auch durchaus Wiederholungen einführen, weil ich denke, durch die Wiederholung wird deutlich, wie weitgehend Übereinstimmung bei der Einschätzung der Sachverständigen beim vorliegenden Gesetz besteht.

Ich möchte anfangen, indem ich ausdrücklich Frau Sehrbrock zustimme, wenn sie sagt, dass der wirkliche Anlass nur die Föderalismusreform ist. Deswegen verhandeln wir eigentlich nicht nur über das Gesetz, das hier vorliegt, sondern wir verhandeln über das Gesamtpaket, zusammen mit dem Statusgesetz. Wir haben das Problem, dass wir andererseits zwar darüber verhandeln müssten, aber nicht verhandeln dürfen, weil nämlich die Verhandlung schon seit einem Jahr um ist. Und es ist, sei es an dieser Stelle vermerkt, aus der Sicht des Sachverständigen, nicht immer besonders glücklich, wenn man ein Jahr später sieht, was aus den einhelligen Meinungen eines Sachverständigenrates an dieser Stelle herauskommt, nämlich teilweise überhaupt nichts. Ich darf erinnern: Wir hatten vor einem Jahr die einhellige Auffassung sämtlicher Sachverständigen, dass es keine Diskussion darüber geben kann, dass es eine Regelung über die wechselseitige Anrechnung der Laufbahnbefähigungen geben muss. Wie auch immer diese Regelung aussehen muss. Wir waren aber einhellig einer Meinung. Es wäre jetzt die Gelegenheit gewesen, dazu ein Wort zu sagen. Dennoch enthält der Entwurf nichts dazu. Hoffentlich gibt es in einem Jahr nicht wieder eine Anhörung, und wir sehen dann, dass unsere Ergebnisse von heute – die ja nun auch relativ einhellig sind – dann wieder kein Ergebnis nach sich ziehen sollten. Andere Probleme, die wir vor einem Jahr auch diagnostiziert haben, sind wieder im Entwurf enthalten. Die Frage zum Beispiel der Verfassungsmäßigkeit der Berufung in den einstweiligen Ruhestand bei Behördenauflösung ist ja ein verfassungsrechtlich großes Problem. Gehen wir zu dem eigentlichen Gesetz.

Es ist mehrfach gesagt worden und dennoch richtig: Der Titel „Modernisierung“ im Gesetzentwurf ist unrichtig. Bezieht man sich auf die Reform hätte das Gesetz heißen müssen: „Dienstrechtsreformverharrungsgesetz“, aber keinesfalls dürfte der Begriff Modernisierung in den Titel aufgenommen werden. Eine andere Frage ist, wie man das bewertet. Ich bin der Meinung: Solange es nun wirklich keine echte Vision der Reform des Beamtenrechts gibt, kann man dem Gesetzgeber nicht richtig vorwerfen, selbst keine Vision umzusetzen, so dass man vielleicht bei Bewertungen eine gewisse Nachsicht üben muss. Aber der Titel muss dennoch stimmen und der vorliegende Titel stimmt nicht. Insbesondere der Titel bzw. das Ziel „Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit“ ist eine glatte Täuschung, darüber ist mehrfach gesprochen worden.

Das Gesetz ist, wenn man es nicht als Modernisierungsgesetz und Stabilitätsgesetz ansehen würde, sondern als tatsächliches Neuordnungsgesetz, in der Tat ein handwerkliches solides Gesetz. Es hätte deutlich schlimmer kommen können. Es sind viele sehr schöne Elemente darin. Ich habe es in der schriftlichen Stellungnahme aufgeführt. Dennoch stehen meines Erachtens diese ganzen enormen vielen kleinen Vorteile unter einem ganz großen Minus. Dieses Minus wiegt – in meinen Augen – alle Vorteile auf, und zwar das Unterlassen der Regelung der Mitnahmefähigkeit der Versorgung. Es ist hier schon mehrfach angeklungen. Ich wiederhole es trotzdem noch einmal. Das ist eine Strukturfrage. Man hätte relativ einfach, mit einer einfachen Regelung, dem Beamtenrecht tatsächlich eine modernere Struktur beifügen können. Natürlich würde diese Regelung am Lebenszeitprinzip etwas „knabbern“, aber wer das vorläufige „In-den-Ruhestand-setzen“ von Beamten zulässt, wenn die Behörden aufgelöst werden, „knabbert“ sowieso der Sache nach schon am Lebenszeitprinzip. Deswegen ist nur konsequent, die Mitnahmefähigkeit zu regeln.

Der Gesetzentwurf selber sieht auch vor, dass es einheitlicher wird, dass das Beamtenrecht einheitlicher wird. Es werden die Zulagen eingerechnet, es werden Versorgungstabellen abgeschafft usw. Ich glaube nicht, dass man einen so großen Personalkörper, auch wenn es jetzt nur noch die Bundesbeamten sind und nicht mehr alle Beamten, mit den paar Stufen wirklich abschließend regeln kann. Ich glaube, man wird nicht darum herum kommen, wieder Zulagensysteme einzuführen. Ich selber stehe für die „Regionale Zulage“, für den alten „Ortszuschlag“. Ich habe versucht, diese gerichtlich einzuklagen, das ist fehlgegangen, aber Sie sind als Gesetzgeber ja nun deutlich freier als das Verfassungsrecht in der Gestaltung.

In meinen Augen begründet der Entwurf der Sache nach nicht nur eine Benachteiligung der Beamten auf Zeit, das ist ja deutlich geworden, sondern wir haben der Sache nach auch eine Benachteiligung des gehobenen und höheren Dienstes durch die kleinen Reformschritte. Erstens werden die Ausbildungszeiten in der Hochschule schlechter als bisher angerechnet. Zweitens führen die Erfahrungsstufen strukturell zu einer Benachteiligung des höheren und gehobenen Dienstes, weil jetzt nur die Erfahrungsstufen zählen, die im öffentlichen Dienst erworben werden. Die Unterlassung der Mitnahmefähigkeit benachteiligt strukturell nicht nur die Beamten auf Zeit, sondern auch die Beamten im höheren Dienst. Insgesamt ist auch die Richtung, die Versorgung stärker an die Rente anzugleichen, natürlich insbesondere zum Nachteil der Beamtengruppen, die verglichen werden müssten mit Beschäftigten der freien Wirtschaft, die nicht in der Rentenversicherung stehen, sondern in anderen Versicherungssystemen. Herr Vorsitzender, meine Zeit ist um. Wir werden noch genug Gelegenheiten zur Weiterführung haben

Vors. **Sebastian Edathy**: Genau, die Zeit der Anhörung insgesamt währt ja noch eine Weile, so dass das eine oder andere sicherlich ergänzt werden kann. Letzter

Sachverständiger in der Eingangsrunde ist dann Prof. Dr. Ziekow von der Deutschen Hochschule für Verwaltungswissenschaften aus Speyer. Bitte sehr.

SV Prof. Dr. Jan Ziekow (Deutsche Hochschule für Verwaltungswissenschaften, Speyer): Herr Vorsitzender, meine Damen und Herren Abgeordneten, die Frage ist: Rechtfertigt ein solches recht technisches Gesetz überhaupt so viel Kritik, wie ich sie auch in meiner schriftlichen Stellungnahme formuliert habe? Ich meine schon. Denn dieses Gesetz ist in einem Diskussionsumfeld zu sehen, d. h. jede der Stellungnahmen, die der Gesetzgeber hier trifft, muss vor dem Hintergrund von Konnotationen bewertet werden, die mitschwingen bei jedem, der sich mit Beamtenrecht beschäftigt. Deshalb bin ich mit dem Begriff „Modernisierung“ recht glücklich. Allerdings aus ganz anderen Gründen als denen, die bisher vorgetragen wurden. Ich bin nicht sicher, ob man so viel am Beamtenrecht „modernisieren“ muss. Natürlich haben Sie, meine Damen und Herren, in letzter Zeit viele Gesetze beschlossen, die im Titel das Wort „Modernisierung“ tragen. Wenn man jedoch das Beamtenrecht „modernisieren“ will, muss sich darüber im Klaren sein, dass man damit unter Umständen populäre Vorurteile bedient. Jedes Gesetz regelt etwas neu, modernisiert etwas. Möchte man hingegen wie mit dem vorliegenden Gesetzentwurf nur eine Konsolidierung des Rechtsbestands herbeiführen, so ist auch das eine klare politische Stellungnahme, die aber als solche deutlich werden sollte.

Eine andere Leerformel ist aus meiner Sicht der Begriff „Wettbewerbsfähigkeit“. Mit wem oder was steht denn der öffentliche Dienst im Wettbewerb? Mit niemandem, er ist ausschließlich dem Gemeinwohl verantwortlich. Es kann doch nur darum gehen – aber dann sollte man es auch so benennen –, erstens die Attraktivität für die Personalgewinnung zu steigern und zweitens leistungsfähiger zum Wohle der Bürgerinnen und Bürger zu werden. Leider macht sich der Entwurf über diesen Gesichtspunkt „Leistungsfähigkeit“ – institutionelle „Performance“ – keine erkennbaren Gedanken, obwohl es hierum eigentlich gehen sollte: Serviceorientierung und Bürgernähe.

Wegen dieser gewissen Unentschiedenheit scheinen mir auch viele Regelungen so getroffen worden zu sein, wie sie getroffen worden sind. Da ist zunächst das Verhältnis Privatwirtschaft – öffentlicher Dienst, das „Einbahnstraßensystem“: Man möchte gerne kompetentes Personal aus der Privatwirtschaft gewinnen, hält aber umgekehrt den öffentlichen Dienst nicht für gut genug in der Ausbildung der eigenen Laufbahnbewerberinnen und -bewerber, dass sie in der Privatwirtschaft bestehen. Das halte ich für einen Fehler. Gleiches gilt für die so genannte wirkungsgleiche Übertragung der Maßnahmen in der gesetzlichen Rentenversicherung, die kein verfassungsgegebenes Gebot umsetzt. Die Übernahme der rentenversicherungsrechtlichen Maßnahmen bedarf vielmehr umgekehrt einer ausdrücklichen Begründung.

Fazit: Wenn man einen Gesetzentwurf zur Modernisierung des Beamtenrechts vorlegt, dann muss man sich an den Zielen, die man formuliert hat, auch messen

lassen. Ich denke, das wird der Punkt sein, über den wir im Weiteren noch sprechen müssen. Vielen Dank!

Vors. **Sebastian Edathy**: Vielen Dank! Wir kommen dann zur ersten Fragerunde. Nach dem Themenkatalog, der vereinbart worden ist von den Berichterstattern, drehen sich zunächst die Fragen um das Laufbahnrecht. Für die Unionsfraktion übt das Fragerecht zunächst der Kollege Ralf Göbel aus. Bitte sehr.

BE **Ralf Göbel** (CDU/CSU): Herr Vorsitzender, meine Damen und Herren Sachverständigen. Ich danke zunächst einmal, dass Sie sich alle die Mühe gemacht haben, eine Stellungnahme vor der Ausschusssitzung vorzulegen, wenngleich es bei dem einen oder anderen erst gelungen ist, sie eine Stunde vor Beginn dieser Anhörung oder zwei Stunden vor Beginn dieser Anhörung in die Büros zu übermitteln. Das macht es bei einigen Sachverständigen etwas schwer, auf die Argumente, die jetzt schnell noch mündlich vorgetragen worden, sind zu reagieren. Ich möchte zum Thema Laufbahnrecht eine Frage zunächst einmal an Herrn Heesen vom Deutschen Beamtenbund stellen. Sie haben die Einführung einer Experimentierklausel beim Laufbahnrecht gefordert. Ich wüsste gerne: Was ist der Hintergrund dieser Regelung? Warum halten Sie es unbedingt für notwendig, hier eine Experimentierklausel einzuführen? Wie soll diese am Ende auch gestaltet werden? Zum Zweiten, was die laufbahnrechtlichen Regelungen betrifft an den SV Herr Prof. Dr. Ziekow: Sie haben in Ihrer gutachterlichen Stellungnahme verschiedene Konzepte aufgezeigt, wie man verfassungskonform das Laufbahnrecht ausgestalten kann. Sie sagen, das, was hier in diesem Gesetz geregelt ist, ist im Grenzbereich des verfassungsrechtlich Zulässigen. Sie fordern dann, dass die Grundsätze im Rahmen des § 17 DNeuG im Gesetz selber positioniert werden sollen, und da wüsste ich gerne, wie aus Ihrer Sicht eine solche Positionierung im Gesetz erfolgen soll. Welchen wesentlichen Inhalt, über die jetzige Fassung hinausgehend, müsste diese Regelung haben? Zum Dritten, auch noch einmal an Herrn Prof. Dr. Ziekow die Frage, was die Anerkennung der Laufbahnbefähigung betrifft, zu der ja auch mehrfach Aussagen gemacht worden sind. Sie sagen, § 16 Abs. 2 reicht inhaltlich nicht aus, weil wir die Grundregeln über den Maßstab der gegenseitigen Anerkennung von Laufbahnen nicht gesetzlich geregelt haben. Also hier wäre ich auch noch einmal dankbar für einen Hinweis: Wie könnte denn so etwas am Ende aussehen, dass es Sinn macht? Herr Prof. Dr. Wolff hat davon gesprochen, Regelungen zur Anerkennung von Laufbahnen müssten hier erfolgen. Sie haben Recht. Wir haben das Beamtenstatusgesetz vor einem Jahr hier besprochen. Das Ergebnis haben Sie richtig referiert, was einfach damit zusammenhängt, dass beim Punkt Beamtenstatusgesetz die Zustimmung des Bundesrates notwendig war und genau in diesem Bereich die Bundesländer sich ja überhaupt nicht einigen konnten. Meine Frage wäre: Macht es denn Sinn, dass wir

hier als Bundesgesetzgeber jetzt sozusagen in die Vorhand gehen und dieses Angebot an die Länder machen oder wäre es nicht sinnvoller, wenn man noch einmal versuchen würde, zwischen Bund und Ländern ein abgestimmtes Konzept der gegenseitigen Laufbahnanerkennung zu finden? Das soll es dann zunächst einmal zu den laufbahnrechtlichen Fragen sein. Vielen Dank!

Vors. **Sebastian Edathy**: Vielen Dank! Und zur Beantwortung zunächst Herr Heesen.

SV **Peter Heesen**: Ja gern, Herr Abgeordneter Göbel. Sie haben nach unserem Vorschlag der Einführung einer Experimentierklausel gefragt, dem Hintergrund, der Notwendigkeit und auch der Ausgestaltung. Die Ausgestaltung – denke ich – ist das geringste Problem, weil die Fachleute im BMI die Frage, wie man das formuliert, hervorragend hinbekommen. Ich glaube, es geht zunächst einmal um die Frage: Was ist der Hintergrund? Es gibt mehrere Dinge, die für uns Anlass sind. Da ist zum einen das Thema „Nachwuchsgewinnung“. Wir machen im öffentlichen Dienst die schlimme Feststellung, dass in beiden Bereichen der Nachwuchs nicht mehr kommt, weil die Bezahlungsstrukturen nicht mehr stimmen. Fragen Sie einmal bitte in den Ministerien der Bundesregierung herum, da werden Sie feststellen, dass wir in der IT-Branche so gut wie gar keinen Nachwuchs mehr bekommen. Die Bundesagentur für Arbeit versucht in dieser schwierigen Situation eine Lösung herbeizuführen, indem sie eine GmbH gegründet hat bzw. gründet, um IT-Beschäftigte in dieser GmbH zu beschäftigen und damit außerhalb von allen Tarifen und Vorgaben der Beamtenbesoldung. Das ist ein deutliches Zeichen dafür, dass wir in der Nachwuchsgewinnung mit den herkömmlichen Bezahlungsstrukturen nicht mehr hinkommen, d. h., dass wir auch mit Blick auf den Einstieg schon im Laufbahnrecht andere Regelungen brauchen, um die Nachwuchsgewinnung erfolgreich zu bestehen. Was ich für IT gesagt habe, gilt in einem weiten Maße auch für die Bereiche der Technik. Auch bei den Technikerstellen haben wir eine Unterbesetzung, übrigens in allen Gebietskörperschaften, das ist nicht nur ein Problem des Bundes. Ich sehe voraus, dass die Länder in dieser Frage weiter gehen als der Bund in seinem jetzigen Gesetzgebungsverfahren, was dann bedeutet, dass wir auch auf der Bundesseite erhebliche Nachteile gegenüber den Ländern haben werden. Deshalb kann ich nur dringend raten, eine solche Regelung zu übernehmen. Das Zweite: wir haben auch Probleme in den Verwaltungen selbst. Wir haben ein völlig neues Tarifrecht bei der Bundesagentur für Arbeit und wir haben keine Gestaltungsspielräume in derselben Behörde bezüglich des Laufbahnrechts – mit großen Nachteilen für die Beamten. Die Bundesagentur hat deshalb, das ist im Übrigen in diesem Hohen Hause auch beschlossen worden, den Beamtinnen und Beamten die Möglichkeit gegeben, um diese Nachteile für ihre eigene Karriere auszuschließen, eine In-sich-Beurlaubung aus dem Beamtenverhältnis vorzu-

nehmen, um dann über eine Beschäftigung im Tarifbereich das wieder auszugleichen, was ihnen im Beamtenverhältnis nicht zukommt. Ich halte das für eine absolut „perverse“ Lösung – um das einmal klar zu sagen. Da muss man etwas dagegensetzen, entweder haben wir ein Beamtenrecht sui generis, dann müssen wir auch die entsprechenden Aufstiegsmöglichkeiten dort bereithalten, oder wir haben das nicht, und dann dürfen wir uns nicht über die Folgen wundern, die es dann möglicherweise gibt. Im Übrigen, wir haben diese Experimentierklausel natürlich nicht gefordert als eine Regelung, die nun der Willkür Tür und Tor öffnet, sondern wir haben zunächst erst einmal festzustellen – ich denke, da sind wir uns auch ziemlich einig –, wenn der Bundesminister des Innern daran arbeitet, eine neue Bundeslaufbahnverordnung zu machen, dann geschieht das in einer Zeit, wo sich durch die Veränderungen in den Bildungs- und Ausbildungsabschlüssen – ich sage nur das Stichwort „Bolognaprozess“ – die Frage, wie denn ein modernes Laufbahnsystem aufgebaut sein muss, nicht so einfach beantworten lässt. Die Zahl der Abschlüsse ist gewaltig gewachsen und die Frage, welche Laufbahnen brauchen wir, um auch konkurrenzfähig zu sein, ist eine ganz schwierige Frage und das kann man nicht mal eben aus dem Ärmel machen. Deshalb gehen wir davon aus, dass der Bundesminister des Innern auch noch eine gewisse Zeit braucht, und zwar nicht nur für die Erstellung eines Entwurfes, sondern auch wir für die Diskussion eine gewisse Zeit brauchen. Denn wir müssen ja das Für und Wider solcher Vorschläge erörtern unter den Aspekten „Nachwuchsgewinnung“, „Konkurrenzfähigkeit“ und „Gerechtigkeit“. Alles das sind ja Fragen, die wir nicht außer Acht lassen können. Da spricht manches dafür, dass wir in dieser Legislaturperiode eine solche Laufbahnverordnung nicht mehr verabschiedet bekommen. Und dann fangen wir wieder neu an, Sie kennen das Problem. Da hätte ich gerne zwischendurch eine Lösung, einen Gestaltungsspielraum, den wir bekommen, um das eine oder andere praktische Problem anzugehen – übrigens auch versuchsweise. Wir haben immer gesagt, eine solche Experimentierklausel soll deshalb nicht Willkür sein, weil sie natürlich an die Zustimmung des Bundesministers des Innern angekoppelt werden soll, d. h., wir wollen jetzt nicht, dass irgendwelche untergeordneten Behörden experimentieren können, sondern das, was im Rahmen einer solchen Experimentierklausel gemacht wird, soll und kann nur mit der Zustimmung des BMI und damit auch mit seiner Kontrolle und Verantwortung gemacht werden. Also durchaus eine Klausel, die nun nicht die Welt aus den Angeln hebt, aber die Gestaltungsspielräume gibt und die im Übrigen auch optisch signalisiert: Wir sind bereit, in dieser ganz wesentlichen Frage für die Zukunft und die Qualität des öffentlichen Dienstes auch Bewegung nach vorne zu bringen. Das war der Hintergrund für diesen Vorschlag.

Vors. **Sebastian Edathy**: Vielen Dank, dann zur weiteren Beantwortung Herr Prof. Dr. Ziekow und anschließend Herr Prof. Dr. Wolff.

SV Prof. Dr. Jan Ziekow: Vielen Dank, Herr Abgeordneter für die Frage. Meine Überlegungen zur Konkretisierung der Grundsätze des § 17 Abs. 6 beziehen sich nur auf den Fall der Zulassung von Nichtlaufbahnbewerberinnen und -bewerbern. Hier besteht aus meiner Sicht insoweit eine gewisse Krux, als die Gleichstellung der hauptberuflichen Tätigkeit keine Gleichwertigkeitsprüfung mit dem, was von Laufbahnbewerberinnen und -bewerbern gefordert wird, voraussetzt. Das, was die Laufbahnbefähigung hier vermitteln soll, ist schlechterdings nicht weiter konkretisiert. Für eine Konkretisierung im Wege einer Laufbahnverordnung besteht nach meiner Auffassung keine Verordnungsermächtigung. Es gibt zwei Verordnungsermächtigungen, nämlich im § 17 Abs. 7 BBG, der Ausnahmen von den Absätzen 2 bis 5 und keine Konkretisierung betrifft, und im § 26, der allgemeine Vorschriften über die Laufbahn- und Vorbereitungsdienste und besondere Vorschriften für die Laufbahnen und Vorbereitungsdienste betrifft. Auch hier geht es aber nicht um die Nichtlaufbahnbewerberinnen und -bewerber. Insoweit gäbe es keine Verordnungsermächtigung, die man deshalb noch ergänzen sollte, damit entsprechende Regelungen zur Laufbahnbefähigungsfeststellung getroffen werden können.

Der zweite Punkt, den Sie angesprochen haben, ist brisanter: die Anerkennung der Laufbahnbefähigungen im interföderalen Zusammenhang. In Anbetracht des zu erwartenden Auseinanderlaufens des Laufbahnrechts zwischen den Ländern wird es nicht möglich sein, eine dezidierte Regelung im Bundesbeamtengesetz zu treffen, in der die Voraussetzungen der Laufbahnanerkennung geregelt werden. Was aber zumindest machbar wäre, wäre eine Selbstverpflichtung sowohl in das Beamtenstatusgesetz als auch in das Bundesbeamtengesetz aufzunehmen, diese Frage im Wege eines Verwaltungsabkommens zwischen Bund und Ländern regeln zu müssen. Denn die Beamtinnen und Beamten können mit Recht erwarten, dass dieser Punkt geregelt wird und sie insoweit Verhaltensklarheit bekommen.

Vors. **Sebastian Edathy:** Herr Prof. Wolff.

SV Prof. Dr. Heinrich Amadeus Wolff: Ich hatte ja nur eine ganz kurze Frage und zwar die Frage: Würde es Sinn machen, wenn der Bund in Vorlage treten würde hinsichtlich der Frage der Anrechnung gleichwertiger Laufbahnen und Laufbahnbefähigungen? Ja, es würde Sinn machen. Natürlich würde es mehr Sinn machen, wenn wir es im Statusgesetz regeln würden. Solange wir es im Statusgesetz nicht regeln, muss es der Bund ja regeln, denn man kann ja nicht ernsthaft denken, dass die Frage nicht auf den Bund zukäme. Es kommen natürlich auch Leute mit anderen Ausbildungen in den Bundesdienst und es muss dann Regeln dazu geben, welche Laufbahnbefähigungen werden anerkannt und welche nicht. Und das bedarf einer Regelung, so dass zumindest eine Ermächtigung für eine entsprechende Verordnung notwendig wäre. Insofern schließe ich mich Herrn Ziekow vollständig an und würde

noch dazu sagen: Es muss aber auch eine Verordnungsermächtigung über die nähere Regelung der Anerkennung gleichwertiger Laufbahnabschlüsse geben.

Vors. **Sebastian Edathy**: Vielen Dank für die Antwort von überschaubarer Länge. Insgesamt bitte ich, ein wenig auf die Zeit zu achten. Das Fragerecht wechselt zur FDP-Fraktion und die Fragen stellt der Abgeordnete Dr. Stadler.

BE **Dr. Max Stadler** (FDP): Dann möchte ich bei Herrn Prof. Wolff gleich anschließen. Es gibt ja Verordnungsermächtigungen in dem Gesetz. Entsprechen diese Ihrer Meinung nach den Anforderungen des Artikel 80 Abs. 1 Satz 2 GG, sind sie hinreichend bestimmt und fehlen weitere Verordnungsermächtigungen über die von Ihnen und von Prof. Ziekow gerade schon genannten? Soviel zur Nachfrage zu diesem Thema. Auch meine zweite Frage richtet sich an Prof. Wolff. Ich möchte Ihnen die Frage stellen, ob Sie die Beibehaltung von vier Laufbahngruppen für geboten halten, und welche Vor- oder Nachteile eine Reduzierung der Anzahl der Laufbahngruppen mit sich brächte, wie sie ja beispielsweise in den Küstenländern vorgesehen ist. Schließlich noch an Herrn Heesen die Frage: Wie beurteilen Sie den Gesetzentwurf im Hinblick auf die wechselseitige Anerkennung von Laufbahnbefähigungen im Falle eines Dienstherrnwechsels, wären hier Transferregelungen erforderlich im Hinblick auf die als politisches Ziel ja gewünschte Mobilität? Und schließlich an Herrn Heesen noch eine zweite Frage: Halten Sie die verbesserte Anerkennung von in der Privatwirtschaft erworbenen Qualifikationen im Gesetzentwurf für ausreichend, um eine gewisse Attraktivität für Quereinsteiger aus der Wirtschaft und aus den freien Berufen zu gewinnen oder würden Sie hierfür noch weitere Maßnahmen vorschlagen?

Vors. **Sebastian Edathy**: Vielen Dank, für die Fragen. Dann zunächst zur Beantwortung der Fragen Herr Prof. Wolff.

SV **Prof. Dr. Heinrich Amadeus Wolff**: Haben Sie herzlichen Dank. Zur ersten Frage, den Rechtsverordnungsermächtigungen, sind meines Erachtens vor allem zwei Bereiche anzusprechen. Der erste ist die Frage mit der Beihilfe, § 80, da kann man daran zweifeln, ob es dem Artikel 80 GG noch genügt, wenn der Gesetzgeber nur die Mindestbeihilfequote regelt, aber nicht die im Endeffekt maßgebliche Quote, nicht die Differenzierung zwischen den verschiedenen Familiensituationen etc. So eine Frage kann nicht ohne Werturteil beantwortet werden. Ich bin der Auffassung, § 80 genügt noch dem Artikel 80 GG, so dass im Beihilfebereich den Anforderungen, die sowohl das Bundesverwaltungsgericht als auch die Verfassung gestellt haben, Genüge getan ist. Man kann hier aber auch anderer Auffassung sein.

Der zweite Bereich, im Laufbahnbereich, das war ja schon zu hören, da kann man

schwer anderer Auffassung sein. Hier muss nachgebessert werden, etwa was die bestehenden Rechtsverordnungsermächtigungen z. B. von § 17 Abs. 7 anbetrifft, die ist zu unbestimmt. Insbesondere fehlen aber im Laufbahnbereich entsprechende konkrete Ermächtigungen für den Bereich des Aufstiegs, für den Bereich der wechselseitigen Anerkennung und für den Bereich, den Herr Ziekow genannt hat usw.

Die zweite Frage: Wie ist es mit den vier Laufbahngruppen, Beibehaltung sinnvoll oder nicht? Ich bin jemand, der der Auffassung ist, man kann so einen großen Personalkörper wie die gesamten Bundesbeamten nicht ohne Differenzierung gerecht und fair handhaben. Und die vier Laufbahngruppen sind durchaus eine sinnvolle Differenzierung. Das Entscheidende ist, dass die keine unüberwindbare Hürden aufbauen dürfen, man muss natürlich die Aufstiegsmöglichkeiten reell ausgestalten. Da ist in der Vergangenheit viel passiert. Es gibt den Aufstieg im Bund, das muss man wirklich sagen. Das war vor dreißig Jahren anders. Natürlich wäre es schön, wenn im Gesetzentwurf oder im Rechtsverordnungsgebiet der Aufstieg noch detaillierter und fairer ausgestaltet wäre, als bisher. Aber grundsätzlich finde ich es nicht schlimm, wenn die vier Laufbahngruppen beibehalten werden.

Vors. **Sebastian Edathy**: Vielen Dank! Herr Heesen.

SV **Peter Heesen**: Zunächst erst einmal, Herr Abgeordneter Dr. Stadler, zu dem ersten Komplex. Wir haben – das wissen Sie, es ist kein Geheimnis – die Föderalismusreform in diesem Punkt nicht gerade für der Weisheit letzten Schluss gehalten. Es war übrigens seinerzeit auf Betreiben der Länder 1969/1970 unternommen worden, durchaus nicht in allen, aber in wesentlichen Punkten, ein öffentliches Dienstrecht zu schaffen, das bundesweite Geltung hat. Damals hatte man erkannt, dass es erstens einen gefährlichen Wettbewerb zwischen verschiedenen Gebietskörperschaften geben kann, die unterschiedliches Steueraufkommen, unterschiedliche Finanzkraft haben. Und zum Zweiten hatte man erkannt, dass ein solcher Wettbewerb die Tarife und die Preise nach oben treibt. Es war damals die Bitte von den Ländern an den Bundesminister des Innern gegangen: Bringt das zurück, macht eine vernünftige Regelung, die diesen Wettbewerb wegnimmt. Nun haben wir eine andere Situation. Jetzt reden alle von Wettbewerb, vielleicht, weil wir nicht mehr elf relativ gleich ausgestattete Länder haben, sondern sechzehn sehr differenziert mit Finanzmitteln ausgestattete. Da macht dann der Wettbewerb für die Großen auch Sinn. Ich glaube, dass man versuchen muss – wir kriegen das Rad ja nicht zurückgedreht, jedenfalls nicht im Augenblick, Herr Dr. Stadler – in einem solchen Wettbewerb die Dinge ein Stück weit so zu gestalten, dass die Kirche im Dorf bleibt, um das einmal salopp zu sagen, d. h., dass man eben einfach von dem Grundsatz ausgeht, wir wollen wechselseitig anerkennen, damit wir auch wechselseitig übernehmen können. Wenn Sie im Augenblick einmal schauen, dann

entdecken Sie, dass viele Länder im Rahmen von Verwaltungsstrukturveränderungen Menschen in andere Aufgabenbereiche verlagern, also Landesbeamte, die dann plötzlich in den kommunalen Bereich überwechseln. Ich nehme als Beispiel die Versorgungsverwaltung in Nordrhein-Westfalen, die gerade zum Jahresbeginn kommunalisiert worden ist. Ich will jetzt gar nichts zu der Frage sagen, ob das immer klug oder weniger klug ist, aber Faktum ist, dass wir solch einen Übergang haben. Wir werden ihn auch zwischen den einzelnen Bundesländern in der Zukunft bekommen, das hat etwas mit Ausbildungsstrukturen zu tun. Es gibt Bundesländer, die gar nicht für alle Bereiche des öffentlichen Dienstes ausbilden, die also aus anderen Ländern oder vom Bund ausgebildete Menschen übernehmen müssen und deshalb haben wir uns immer wieder für die wechselseitige Anerkennung des Laufbahnrechtes stark gemacht. Nun wissen wir, dass man auch etwas dagegen einwenden kann. Es wird also gesagt: Wenn denn morgen – es gibt immer so tolle Beispiele – in Bremen zum Beispiel der Führerschein und der Fahrtschwimmerschein ausreichend für den Einstieg in den höheren Dienst sind, dann können wir das doch auf der Bundesebene nicht anerkennen. Das ist natürlich richtig – das weiß auch jeder. Aber zunächst einmal verweise ich darauf, bis zum Inkrafttreten der Föderalismusreform, das ist im September 2006 gewesen, hatten wir solche „Laufbahnbefähigungen“ nirgendwo, auch nicht in Bremen. Und da hatte der Bund die Gesamtverantwortung und da hat man natürlich anerkannt. Deshalb würde ich zunächst einmal sagen, kostet es doch niemanden Überwindung, nun zu sagen: Alle bis zum Jahre 2006 anerkannten Laufbahnbefähigungen werden weiterhin in den Ländern der Bundesrepublik Deutschland und dem Bund gegenseitig anerkannt, damit wir uns nicht künstlich auch noch diese Tür zu Flexibilität und Mobilität versperren, die wir eigentlich haben, und die man nur dann in den Mittelpunkt stellen kann, wenn man die Dinge ideologisch betrachtet, und dazu haben wir auch mit Blick auf die Nachwuchsfrage keinen Grund. Wir sollten das nicht tun. Deshalb haben wir einen solchen Vorschlag gemacht und sind auch der Auffassung, er müsste machbar sein. Im Übrigen bitte ich sie einmal in die Kultusministerkonferenz zu gucken. Bei aller Kritik, die Kultusministerkonferenz schafft es ja immer, wenn sie auch nicht die Gleichartigkeit von Ausbildungen definiert, so doch die Gleichwertigkeit bestimmter Ausbildungen zu definieren und damit auch die Abschlüsse im schulischen Bereich einer gegenseitigen Anerkennung zu unterziehen. Ich denke also, zumindest Kriterien müssten für eine Anerkennung von Laufbahnprüfungen entwickelt werden. Da gibt es normale Faktoren wie das Thema Zeit, da gibt es aber auch inhaltliche Faktoren. Was muss denn wo gemacht worden sein? Ich denke, wir kommen nicht darum herum.

Der zweite Punkt, Herr Dr. Stadler, ist die Anerkennung von Ausbildungsbereichen, die privatwirtschaftlich erledigt worden sind, d. h. also Anerkennung in Bereichen von Seiteneinsteigern. Ich darf einmal darauf verweisen, dass es übrigens schon seit eineinhalb Jahrzehnten gängige Praxis ist, dass wir im öffentlichen Dienst nicht in

allen Bereichen Menschen bekommen, die eine Ausbildung absolviert haben, die außerhalb der des öffentlichen Dienstes lag. Das für mich plastischste Beispiel aus früherer Tätigkeit, das ich immer noch in Erinnerung habe, ist etwa der Dienst des Arztes oder der Ärztin in Gefängnissen. Dieser Gefängnisdienst ist bei Ärzten nicht sehr beliebt. Als langjähriges Mitglied des Landespersonalausschusses in Nordrhein-Westfalen kenne ich die dortige Praxis. Da gab es einen Generalbeschluss, damit wir überhaupt jemanden gewinnen, müssen wir den mit A 14 einsteigen lassen. Und das reichte mit der Zeit auch nicht mehr, so dass wir mehr und häufiger Vorlagen hatten, einen Einstieg mit A 15 vorzunehmen, weil wir auf andere Weise gar nicht an Ärzte kamen, die die Gesundheitsaufgaben in den Gefängnissen Nordrhein-Westfalens erledigen konnten, die aber dringend gebraucht werden. Wenn die Not groß ist, dann fragt keiner mehr nach Voraussetzungen, da lässt man kommen. Wir fangen jetzt aber wieder an und tun so, als wäre die Not nicht groß und wir sagen, da wollen wir doch bestimmte Beschränkungen vornehmen. Ich glaube, mit Blick auf die Arbeitsmarktentwicklung, den drastischen Geburtenrückgang, ein drastisch sinkendes Angebot an Arbeitskräften, eine stärkere Konkurrenz mit der Privatwirtschaft – das wird uns alles bevorstehen im Bereich des Personalsektors im öffentlichen Dienst – kommen wir überhaupt nicht umhin, etwas großzügiger zu sein mit der Anerkennung auch von Ausbildungselementen, die privatwirtschaftlich draußen erworben worden sind. Im Übrigen, wenn das Sinn macht, Quereinsteiger zu bekommen, auch um zu einer Bereicherung des öffentlichen Dienstes zu führen, dann sehe ich nicht ein, warum man nicht das, was der Quereinsteiger an Befähigungen erworben hat und mitbringt, in irgendeiner Form stärker anerkennt und damit auch für den Quereinsteiger eine größere Attraktivität beim Wechsel in den öffentlichen Dienst schafft. Ich denke, wir sollten hier nicht päpstlicher sein als der Papst, der es ohnehin auch nicht mehr ist.

Vors. **Sebastian Edathy**: Vielen Dank! Das Fragerecht hat jetzt die SPD-Fraktion. Das Wort hat der Abgeordnete Siegmund Ehrmann.

BE **Siegmund Ehrmann** (SPD): Herr Vorsitzender, meine Damen und Herren. Uns als Mitgliedern des Deutschen Bundestages ist ja hier sehr akzentuiert deutliche Kritik entgegengebracht worden, was die Ergebnisse und die tatsächlichen Wirkungen der Föderalismusreform angeht. Nun ja, aber so ist das nun einmal, wenn es im föderalen System unterschiedliche Player auf dem Sektor gibt. Die haben wir jetzt, die sind tätig geworden, deshalb möchte ich dort ansetzen, was auch heute unseren Handlungsrahmen bestimmt. Meine Hoffnung ist, dass Sie uns dabei behilflich sind, einige Leitplanken zu definieren, die auch im Sektor der vertikalen Mobilität doch größere Risiken unseres Handelns erst gar nicht auftreten lassen. Deshalb meine Frage zunächst einmal an Herrn Prof. Bull. Sie stellen fest, dass wir in dem zu beratenden Gesetzentwurf die vier Laufbahngruppen aufrechterhalten und

reklamieren, dass offenkundig eine Prüfung, ob das eigentlich noch sinnvoll ist, gar nicht stattgefunden hat. Dies auch mit dem Hinweis auf die Aktivitäten auf der Länderebene. Wir wissen, was in den Küstenländern passiert, wir wissen aber auch, was beraten wird in Baden-Württemberg, in Bayern, aber auch in Niedersachsen, möglicherweise aber auch in anderen Bundesländern. Deshalb wäre ich neugierig, von Ihnen zu erfahren, welche Hinweise Sie uns geben können, gemessen an der jetzt vorhandenen Topographie dessen, was uns hier auch als Gesetzgeber bindet, an welchen Stellen wir unser weiteres gesetzgeberisches Handeln sorgfältiger ausrichten müssten. Die zweite Frage richte ich im gleichen Kontext an Herrn Prof. Ziekow. Sie gehen in Ihrer schriftlichen Stellungnahme sehr ausführlich darauf ein, dass letztendlich im Laufbahnrecht ein Perspektivwechsel stattgefunden habe, vom Fachrichtungs- zum Ausbildungsbezug, und der Aspekt der Befähigung – gewissermaßen der Hinweis, was kommt denn dann für Anforderungen aus der tatsächlichen Aufgabe – tritt ein wenig zurück. Sie gehen dann – wenn ich das richtig interpretiere – weiter und appellieren, das Laufbahngruppenprinzip auf zwei zu reduzieren. Systemimmanent verarbeitbar wäre wohl auch der Ansatz, die Laufbahngruppen auf zwei zu reduzieren – eine akademische und eine nicht-akademische – diese aber durch verschiedene Einstiegsebenen einer Binnendifferenzierung zuzuführen, das lese ich hier in Ihrer Stellungnahme. Da würde ich ganz gerne noch einmal eine Interpretation haben und eine Kommentierung sowohl von Herrn Heesen wie auch von Frau Sehrbrock.

Vors. **Sebastian Edathy**: Zunächst Herr Prof. Dr. Bull.

SV **Prof. Dr. Hans Peter Bull**: Herr Abgeordneter, die Thematik „Laufbahngruppen“ würde ich gerne etwas niedriger hängen. Ich denke, dass das Laufbahngruppensystem in der Tat ein Ordnungssystem ist, das sich vielleicht sogar in der Vergangenheit einigermaßen bewährt hat, dass man das aber nicht als ein wesentliches Konstruktionsmerkmal des Beamtenrechts ansehen muss. Es gibt sehr wohl Länder, in denen gar nicht auf Laufbahnen abgestellt wird. Man kann also, wenn man wirklich einmal in Alternativen denkt, sich auch vorstellen, dass es ohne festgelegte Laufbahnen geht, und vielleicht wird man eines Tages bei der Weiterentwicklung des Bildungssystems sogar notwendigerweise dahin kommen, dass man viel mehr von den je gegebenen individuellen Anforderungen an bestimmte Gruppen von Ämtern, fachlich oder hierarchisch eingeordnet, ausgehen muss, dass dann also diese ganzen stark ausdifferenzierten Laufbahnen eine sehr viel geringere Rolle spielen. Schon gar kann ich nicht finden, dass das Laufbahngruppenprinzip verfassungsrechtlich garantiert sei. Es ist allenfalls ein Gebot des Gleichheitssatzes, der Gleichbehandlung der verschiedenen Bewerber und Beamten, dass ihre jeweilige Befähigung berücksichtigt wird, angemessen gewertet wird, zur Geltung und zur Wirkung kommt. Und da sind wir bei einem Begriff

„Gleichwertigkeit“, der nun nach Ansicht einiger, auch des Kollegen Ziekow, etwa noch durch Verordnungen – andere Möglichkeiten gäbe es vielleicht auch noch – weiter definiert, konkretisiert, operationalisiert werden muss. Ich setze dem entgegen, dass Sie, wenn Sie das tun, immer mehr Normermächtigungen und Normen schaffen, die das andere Ziel verfehlen, das auch zu den Zielen dieses Gesetzentwurfes und allgemein zu den Zielen der Innenpolitik gehört, nämlich Bürokratie abzubauen. Das heißt ja im Wesentlichen, die Regelungsdichte zurücknehmen und damit eben auch – und dazu fehlt mir in der bisherigen Diskussion auch nur eine Andeutung –, dass man Vertrauen in die Angesprochenen investiert. Eine Kultur des gegenseitigen Vertrauens in der Verwaltung und zwischen Politik und Verwaltung ist leider bei uns total unterentwickelt. Das Leninwort „Kontrolle ist besser“ gilt weitestgehend, und wenn man auf diesem Wege fortfährt, kann man natürlich neue Normen nicht verhindern, sondern muss neue Regelungssysteme ausdifferenzieren, also zum Beispiel versuchen zu definieren, was denn „geeignet“ ist, die Befähigung für die Laufbahnen zu vermitteln. So entfernt man sich von dem Erfahrungsschatz, den Traditionen, den Kenntnissen, die zum Beispiel Herr Heesen aus seiner Tätigkeit eben schon anschaulich geschildert hat. Es gibt nämlich einen Fundus, einen Bestand an Regeln, die tatsächlich praktiziert werden, die jeweils aber nicht in rechtlich hochrangiger Form, der des Gesetzes oder der Verordnung niedergelegt sind. Ich finde, unsere ganze Debatte leidet darunter, dass wir sie viel zu stark juristisch angehen und zu wenig von den Notwendigkeiten, von den Aufgaben, von den Funktionen des öffentlichen Dienstes her. Zum Beispiel in solch einer Frage, welche Laufbahngruppen man beibehalten sollte und wie die Laufbahnvoraussetzungen im Einzelnen definiert sein sollen, da verkämpft man sich, da leistet man sich einen Aufwand, der für bessere Dinge geeignet wäre.

Vors. **Sebastian Edathy**: Vielen Dank! Dann hat das Wort Prof. Ziekow. Ich bitte, insgesamt schon darauf zu achten, dass das jetzt der 1. Punkt von 6 ist, die wir heute noch behandeln wollen. Das richtet sich an alle jetzt, nicht speziell an den, der jetzt das Wort hat. Bitte.

SV **Prof. Dr. Jan Ziekow**: Vielen Dank, Herr Abgeordneter, für Ihre Frage, die durch Ihre Fragestellung und durch die Ergänzungen von Herrn Bull im Grunde schon beantwortet ist. In der Tat ist das Laufbahngruppenprinzip kein Punkt, an dem man sich verkämpfen sollte. Das Laufbahnprinzip ist, anders als das Laufbahngruppenprinzip, verfassungsrechtlich gewährleistet. Die Frage, die der vorliegende Entwurf aufwirft, ist: Kann das Laufbahnprinzip die Funktion, wegen derer es verfassungsrechtlich gewährleistet ist, noch leisten, in der Form, wie der Laufbahnbegriff hier definiert wird? Für die Antwort ist es gleichgültig, ob man das Laufbahngruppenprinzip so ausformuliert, wie es in dem Entwurf gemacht worden ist, oder ob man auf eines der Konzepte der hier vertretenen Berufsorganisationen zurückgreift.

Auch im letzteren Fall würde das Laufbahnprinzip als solches immer noch in einem Artikel 33 Abs. 5 des Grundgesetzes entsprechenden Rahmen berücksichtigt, weil auch diese anderen Konzepte die notwendige Binnendifferenzierung ermöglichen. Allerdings hat sich der Entwurf – aus guten Gründen nehme ich an – für eine Beibehaltung des Laufbahngruppenprinzips entschieden, und ich sehe keinen zwingenden Grund, es anders zu machen.

Vors. **Sebastian Edathy**: Vielen Dank! Und nun, es war um kurze Kommentierung gebeten, Herr Heesen und Frau Sehrbrock.

SV **Peter Heesen**: Ich kann das sehr kurz machen. Wir sind verfassungsrechtlich der Auffassung, dass das Laufbahnprinzip abgesichert ist, das Gruppenprinzip nicht. Deshalb haben wir seinerzeit einmal ein Konzept entworfen, das wir „Einstiegslaufbahn“ nennen. Das ist darauf gerichtet, dass man entsprechend der Aus- und Vorbildung verschiedene Möglichkeiten des Einstiegs schafft. Ich bin übrigens mit Herrn Prof. Bull der Auffassung, dass im Grunde das Laufbahngruppensystem seine Ursache vom Einstieg her hat, von den damaligen Ausbildungsvoraussetzungen und Einstiegsmöglichkeiten. Wir haben eine andere Welt, deshalb denken wir, dass hier mehr Flexibilität notwendig ist. Wenn man aber schon, Herr Ehrmann, fragt – mit Blick auf die Diskussion in den Ländern –, wo denn die klügeren Instrumente liegen, da muss ich ganz eindeutig sagen, habe ich Bedenken bei dem norddeutschen Modell, das nun wirklich einen tiefen Graben zwischen den akademischen und den nichtakademischen Bereichen schafft. Das macht mir Sorgen, da wird es eine Abschottung geben. Das bayerische Modell, das diese Frage ja aufhebt indem es sagt, wir haben ein Laufbahnsystem mit vielen Einstiegsmöglichkeiten – wie auch immer –, es ist alles eine Laufbahn, kommt da unseren Vorstellungen sehr viel näher, denn das ermöglicht Einstiege, die auf Grund von Aus- und Fortbildung gerecht sind. Aber es ermöglicht auch dort Durchstiege, wo die Qualifikation so optimal ist, dass man sagen kann, jawohl, da ist keine Grenze, sondern da lassen wir durchsteigen. Und das ist unser wesentliches Anliegen im Rahmen der Förderung der Begabung und der Leistungen im öffentlichen Dienst.

Vors. **Sebastian Edathy**: Frau Sehrbrock.

SV **Ingrid Sehrbrock**: Wir hätten uns bei der Frage der Laufbahngruppen etwas mehr Mut gewünscht, insbesondere mit Blick auf die Durchlässigkeit, das ist leider nach wie vor ein ziemlich großes Problem bei den vier Laufbahngruppen. Es werden in aller Regel relativ komplizierte Verfahren angewandt, um die Durchlässigkeit zu erhöhen. Es müssen einige Qualifikationen noch einmal erworben werden. Das ermöglicht nur wenigen den Durchstieg von einer Laufbahngruppe in die nächste.

Das halten wir nach wie vor für ein Problem. Wir freuen uns allerdings, dass man sich bei Bachelor und Master verständigt hat, dass jetzt Hochschul- und Fachhochschulabschlüsse gleich behandelt werden. Ich denke, das ist erst einmal ein guter Vorschlag. Wir finden allerdings schon spannend, was in den norddeutschen Ländern derzeit diskutiert wird. Zwei Laufbahngruppen vorzusehen, ist aus unserer Sicht durchaus ein echter Reformansatz. Auch das Bayerische Modell ist natürlich ein sehr spannendes, was die Durchlässigkeit erhöht. Dies verstärkt allerdings den Eindruck, dass jetzt mit diesem Entwurf im Grunde genommen ein bisschen zu kurz gesprungen worden ist, jedenfalls was die Bereitschaft betrifft, sich auf eine echte Reform einzulassen. Also wie gesagt, Durchlässigkeit ist bei den geltenden Systemen – und da soll ja nichts Wesentliches geändert werden –, nach unserer Meinung nach wie vor nicht in dem Maße gewährleistet, wie das eigentlich der Fall sein müsste.

Vors. **Sebastian Edathy**: Vielen Dank, für die Beantwortung der Fragen. Für die Fraktion DIE LINKE. fragt jetzt die Abgeordnete Petra Pau.

BE **Petra Pau**: Danke schön Durch die klugen Fragen der Kollegen und die zum Teil auch umfassenden Antworten der Sachverständigen ist ein ganzer Katalog meiner Fragen zu diesen Komplex schon weg. Die letzte Frage, die eben schon von Herrn Heesen und von Frau Sehrbrock behandelt wurde, würde ich gern aber noch einmal an Herrn Weber stellen, zum Thema Laufbahnen und wie Sie z. B. auch dem norddeutschen Modell gegenüberstehen. Und ich habe eine zweite Frage an die Kollegin Sehrbrock und die Kollegen Herrn Weber und Herrn Heesen. Wir haben ja die Situation, dass die Anerkennung von Aufsteigern in den gehobenen Dienst aus ostdeutschen Bundesländern beim Bund oft dadurch erschwert wird, dass die Aufstiegsausbildung hier kürzer ist als in den alten Bundesländern. Wie könnte aus Ihrer Sicht eine Regelung aussehen, die die Gleichstellung der Bewährungsbeamten Ost sichert, die bis Ende 1996 auf der Grundlage der Bewährungsanforderungsverordnung verbeamtet wurden? Das heißt, dass ihre Qualifikationen und Abschlüsse gleichwertig sind und auch gegenseitig zwischen Ländern und Bund anerkannt werden. Also zu diesem speziellen Komplex hätte ich gerne noch einmal Ihre Meinung.

Vors. **Sebastian Edathy**: Dann zunächst zu beiden angesprochenen Fragen von Frau Pau Herr Weber, bitte.

SV **Klaus Weber**: Zunächst einmal die Frage nach der Anzahl der Laufbahnen. Frau Abgeordnete Pau, dazu möchte ich noch einmal anmerken, dass für uns entscheidend wichtig ist, dass das Laufbahnrecht einem bestimmten Ziel dient,

nämlich der Fragestellung, Dienstleistungen mit hochwertiger Qualität zu bieten und eine in der Tat attraktive Berufsaussicht im öffentlichen Dienst zu ermöglichen. Wir sind durchaus für die Beibehaltung der vier Laufbahnen. Für uns ist entscheidend wichtiger die Fragestellung der Durchlässigkeit. Das heißt insbesondere muss ermöglicht werden, dass durch die erfolgreiche Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, auch durch die Anzahl der Berufsjahre, ein Aufstieg ermöglicht wird. Heute gilt, es ist erst einmal möglich, als Voraussetzung, dass es a) Aufstiegsplätze gibt und b) dass es eine Prüfung gibt, die zu einem ganz bestimmten Zeitpunkt stattfinden muss. Warum ist es nicht möglich zu sagen, wir machen quasi ein modulares System, in dem man schulische Voraussetzungen, das Studium, die Laufbahnausbildung, die erfolgreiche Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen und die Berufserfahrungswerte dazu nutzt, um da einen Aufstieg entsprechend zu ermöglichen. Zu der Fragestellung der Anerkennung des gehobenen Dienstes denke ich, hier wäre es notwendig, das in der Bundeslaufbahnverordnung entsprechend aufzugreifen.

Vors. **Sebastian Edathy**: Vielen Dank! Zur zweiten Frage von Frau Pau mit den aus der früheren DDR stammenden Beamten dann Frau Sehrbrock und Herr Heesen, bitte.

SV **Ingrid Sehrbrock**: Ich möchte mich da anschließen, was diesen Punkt anbetrifft. Ich denke, das ist eine Sache, die der Bund regeln muss. Es ist jetzt so noch nicht vorgesehen, aber ich denke, wir müssen auf dieses Problem noch einmal gesondert eingehen. Das können wir jetzt nicht so kurzfristig in dieser Runde tun. Aber ich sage Ihnen zu, dass wir uns um diese Frage noch einmal kümmern.

Vors. **Sebastian Edathy**: Herr Heesen.

SV **Peter Heesen**: Frau Pau, ich bin Ihnen sehr dankbar, dass Sie das Thema Ost/West wieder einmal ansprechen. Das ist ja etwas, was uns über viele Anhörungen in den letzten Jahren hier verfolgt hat. Ich sehe hier ein berechtigtes Anliegen insbesondere 18 Jahre nach der Wiedervereinigung. Wir müssen auch irgendwann einmal Schlussstriche ziehen, darüber müssen wir in der Tat auch nachdenken, bei der Anerkennung dessen, was wir unter den Bewährungsregelungen haben. Ich glaube aber, das Problem wird sich jetzt auswachsen, nachdem wir im Bereich des Tarifrechtes durch den letzten Tarifabschluss ja die volle Angleichung von Ost an West für den Bundesbereich geschafft haben. Dafür bin ich Herrn Schäuble sehr dankbar und ich setze darauf, dass wir das auch im Zusammenhang mit der Übertragung auf den Beamtenbereich schnellstmöglich hinbekommen, dass da auch für den Beamtenbereich keine anderen Regelungen

getroffen werden. In diesem Zusammenhang wollen wir dann die Frage noch einmal gerne überlegen, was auch unter laubahnrechtlichen Gesichtspunkten hier noch nachzubessern wäre, denn ich denke, die Unterschiede, die wir seinerzeit bei den Überleitungsregelungen gemacht haben, haben heute ihre Grundlage verloren auf Grund der großen Erfahrung, die die Kolleginnen und Kollegen im Osten – im öffentlichen Dienst – unter den Westbedingungen gesammelt haben.

Vors. **Sebastian Edathy**: Vielen Dank! Jetzt fragt für die Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN die Abg. Frau Silke Stokar von Neuforn.

BE Silke Stokar von Neuforn: Ja, auch mir geht es so, dass sich nach dieser langen Fragerunde ein paar Fragen zwangsläufig schon erledigt haben. Herr Heesen, ich möchte mit Ihrer letzten Anregung jetzt spontan beginnen. Vielleicht ist es ja möglich, wir reden ja hier über ein sehr konkretes Gesetzesvorhaben, das schon in zwei Tagen im Innenausschuss weiterbehandelt wird und das ja relativ bald dann auch durch den Bundestag gehen wird. Vielleicht wäre es ja ganz hilfreich, wenn einmal konkret ausgerechnet werden könnte, was denn eine sofortige Angleichung der Ost- an die West-Gehälter im Bereich der Bundesbeamten heute an Kosten verursachen würde. Ich glaube, wenn wir die Zahlen einmal auf dem Tisch haben, ergibt sich, dass diese Zahlen im Gesamtbundshaushalt nicht so besonders erschreckend sind. Das wäre ja eine Frage der Gerechtigkeit, hier dann doch noch einmal zu handeln. Also meine erste Frage, verbunden mit einer Bitte: Können Sie diese Zahlen liefern? Bei der Frage des Laufbahnrechtes möchte ich an Frau Sehrbrock noch einmal eine Frage richten, auch auf Grund der Erfahrungen, die ich jetzt in den letzten Wochen und Monaten gemacht habe, nicht nur mit den Damen und Herren, die hier sitzen, sondern mit unendlich vielen Vertretern, Berufsvertretern und Gewerkschaftsvertretern aus den einzelnen Bereichen des Beamtenrechts, – wenn ich die hier aufzähle, wird der Vorsitzende zurecht nervös und sagt, die Zeit läuft ab. Wie können wir ein Verfahren auf Bundesebene im Beamtenbereich entwickeln, mit dem wir Mitbestimmungselemente und Mitverhandlungselemente hinbekommen? Es gab sie ja einmal im Zusammenhang mit dem Eckpunktepapier. Es gab im Jahre 2000 einmal eine Vereinbarung zwischen BMI und DGB, wie man zu Verhandlungsergebnissen kommt. Also meine konkrete Frage: Wie müssen Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte im Beamtenbereich aussehen, damit dieses Expertenwissen in so komplizierten Fragen wie Laufbahnrecht eingebracht wird, bevor die Entwürfe hier im parlamentarischen Verfahren liegen? Meine Frage an Herrn Weber: Mich interessiert bei der Frage der Laufbahngruppen auch die Frage der „Durchlässigkeit“ – da ist schon viel beantwortet worden – aber auch die Frage der Gerechtigkeit. Wir haben ja auf Bundesebene durch die Föderalismusreformkommission, die ich als Person und auch meine Fraktion ja so nie wollten, die aber nun einmal Realität ist, eine Veränderung der Zusammensetzung der

Bundesbeamten im Beamtenrecht. Wir haben auf einmal die Situation, dass die Hauptgruppe die Soldatinnen und Soldaten sind. Die stellen die Mehrheit der Bundesbeamten, dahinter kommen die Polizeibeamten und dann die Verwaltungs-, die akademischen oder die Ministerialbeamten. Hier meine Frage: Ist das Prinzip der „Gerechtigkeit“ mit diesem Gesetzentwurf erreicht? Diese Frage möchte ich konkret an Herrn Gertz und Herrn Scheuring stellen. An Herrn Gertz ganz konkret die Frage: Wie wirken sich die unterschiedlichen Erfahrungszeiten auf die Soldatinnen und Soldaten aus? An Herrn Scheuring: Welche Auswirkung hat die neue Laufbahnverordnung im Bereich der Polizei und welche konkreten Forderungen gibt es dort aus Ihrer Sicht noch?

Vors. **Sebastian Edathy**: Dafür, dass es von Seiten der Grünen kaum noch Fragen gab, sind immerhin fünf Sachverständige angesprochen worden. In der Reihenfolge Ihres Aufrufes durch Frau Stokar von Neuforn hat zunächst das Wort Herr Heesen.

SV **Peter Heesen**: Frau Abgeordnete Stokar, ich will sehr kurz auf diese Frage antworten. Wir haben uns natürlich auch im Vorfeld der Tarif- und Einkommensrunde mit diesem Thema beschäftigt und ich hatte verschiedentlich auch mit dem Bundesminister des Innern darüber entsprechende Gespräche, weil es immer ein Anliegen unserer Organisation war, in diesem Bereich die Wiedervereinigung nun doch allmählich einmal zu vollziehen und zu vollenden. Wir haben das mit unseren Mitteln ausgerechnet, wobei ich dazu sage, der Bundesminister des Innern und der Bundesminister der Finanzen können das besser berechnen als wir. Wir haben es dennoch sehr detailliert gemacht. Wir kommen auf ein Volumen von höchstens 27 Mio. per anno, um die vollständige Angleichung Ost an West zu bekommen. Ich sage deshalb „höchstens“, weil wir keinen genauen Kenntnisstand darüber haben, wie weit im Bereich der Soldaten – oder ich sage besser im Bereich der Bundeswehr – eine solche Regelung nicht schon vorab vorgenommen worden ist, z. B. dadurch, dass Soldaten und Beschäftigte der Bundeswehr entweder längere Zeit Auslandsaufenthalte hatten oder auch im Westen tätig waren. Dann sind solche Angleichungen in der Regel schon vorgenommen worden. Wir sagen, es ist ein Mindestbetrag von etwa 17/18 Mio., ein Höchstbetrag von 27 Mio. Damit kann man das Problem lösen. Wenn Sie mir eine halbe Stunde Zeit geben, für jeden Haushalt, für jeden Einzelplan, bin ich sicher, dass ich das mühelos ermitteln kann.

Vors. **Sebastian Edathy**: Nein, nein. Das wird heute hier nicht möglich sein. Frau Sehrbrock, bitte.

SV **Ingrid Sehrbrock**: Vielen Dank, Frau Stokar, für die Frage nach der Beteiligung und den Verhandlungsrechten von Beamtinnen und Beamten. Zunächst einmal ist ja

klar, dass die Beamtinnen und Beamten unter den Art. 9 des GG fallen und das heißt natürlich, dass sie Mitglied einer Gewerkschaft werden dürfen. Es wird ihnen aber vorenthalten – in Deutschland jedenfalls –, dass sie ihre Einkommens- und Arbeitsbedingungen selbst aushandeln können. Das wird mit Hinweis auf die hergebrachten Grundsätze in aller Regel begründet. In vielen europäischen Ländern ist es sehr wohl gängige Praxis, dass Beamtinnen und Beamte echte Verhandlungsrechte haben, bis hin zum Streikrecht, das gilt sogar für die Polizei. Die Polizei muss jedoch die öffentliche Ordnung aufrechterhalten, sie haben aber die vollen Koalitionsrechte, die in Deutschland leider so noch nicht verwirklicht sind. Wir finden auch, dass das ein Widerspruch ist. Auf der einen Seite will man kreative Beamte, die auch die Initiative ergreifen, Verantwortung übernehmen, auf der anderen Seite enthält man ihnen die Möglichkeit vor, ihre eigenen Arbeits- und Bezahlungsbedingungen auszuhandeln. Hier ist nach unserer Auffassung unbedingt Handlungsbedarf gegeben. Wir haben schon vor längerer Zeit mit der Kampagne „Verhandeln statt Verordnen“ versucht, auch auf dieses Problem aufmerksam zu machen. Es hat dann eine Mustervereinbarung mit dem Innenministerium über die Laufbahn-, Ausbildungs- und Prüfungsvorschriften für den gehobenen nichttechnischen Dienst des Bundes gegeben. Mit großem Erfolg wird diese auch umgesetzt. Wir haben darüber hinaus noch die Modernisierungs- und Fortbildungsvereinbarung vereinbart und verabredet, eine Vereinbarung zum Gesundheitsmanagement abzuschließen. Es bleibt aber insgesamt weit hinter dem zurück, was wir uns vorgestellt haben, was möglich ist in diesem Bereich. Deshalb – denke ich – spricht alles für eine qualitative Verbesserung der Beteiligungsrechte der Spitzenorganisationen. Wir hätten uns auch im Übrigen gewünscht, dass das, was im Beamtenstatusgesetz immerhin verankert ist, – da gibt es ja den Hinweis auf Möglichkeiten der Vereinbarung eines Beteiligungsverfahrens – auch im DNeuG berücksichtigt werden würde. Das ist leider nicht der Fall. Aber wir schlagen vor, dass zumindest diese Regelung aus dem Beamtenstatusgesetz als Mindeststandard in das Bundesbeamtengesetz neu aufgenommen wird. Dort heißt es, das Beteiligungsverfahren kann auch durch Vereinbarung ausgestaltet werden. Also das betrifft jetzt nur das Verfahren, inwieweit man frühzeitig einbezogen wird, wenn es sozusagen um Verordnungen, Gesetzgebungsprozesse und dergleichen mehr geht. Daran wäre uns sehr gelegen.

Vors. **Sebastian Edathy**: Herr Weber, bitte.

SV **Klaus Weber**: Danke für Ihre Frage, Frau Abg. Stokar. Ich will zur Fragestellung der „Gerechtigkeit“ sagen: Ich denke, diese Frage kann man nur beantworten, wenn man Besoldungsrecht, Laufbahnrecht und Versorgungsrecht als Einheit betrachtet und es geht ja sozusagen ineinander über. Ich halte es für eine sehr fortschrittliche Lösung, dass es gelungen ist, trotz der Unterschiedlichkeit der Berufe und auch der Verantwortlichkeiten, die mit diesen Berufen einhergehen, ein einheitliches

Beamtenrecht in Deutschland zu erhalten, auch quer über alle Bereiche hinweg, und dass es dennoch auch gelungen ist, dort wo es wirklich auch Besonderheiten bedarf und eine besondere Situation ist, Antworten zu finden. Das gilt im Laufbahnrecht genauso wie in der Bezahlung. Im Laufbahnrecht besteht ja dann die Möglichkeit, auch über die Bundeslaufbahnverordnung ebenfalls wieder einen gestalterischen Rahmen zu ermöglichen, so dass Laufbahnveränderungsprozesse auch für Soldatinnen und Soldaten, für Richterinnen und Richter, Beamtinnen und Beamte dann in ihrem jeweiligen Erfordernis ausgestaltet werden können und bei der Bezahlung ebenso. Mit der einheitlichen Besoldungstabelle, wo es allerdings dann ja auch möglich ist, für bestimmte Berufsbereiche wie Soldatinnen und Soldaten auf Zeit mit einem schnelleren Fortkommen in den Erfahrungsstufen mögliche Nachteile in der weiteren beruflichen Entwicklung zu vermeiden. Ich sehe keinen Unterschiedsbedarf beim Thema Versorgungsrecht. Hier gibt es durchaus gemeinsame Verbindungslinien. Ich finde, unter dem Strich betrachtet wird man es nie 100 %ig gerecht machen können. Das wird nicht funktionieren. Aber unter dem Strich betrachtet – glaube ich –, ist es ein ausgewogenes Verhältnis zwischen: Was muss man allgemein regeln? Wo bedarf es Besonderheiten? Und die sind – aus meiner Sicht – ausreichend berücksichtigt.

Vors. **Sebastian Edathy**: Da hat das Wort Herr Gertz, bitte.

SV Oberst **Bernhard Gertz**: Frau Abg. Stokar von Neuforn. Zunächst einmal möchte ich eine Frage beantworten, die Sie mir gar nicht gestellt haben, aber natürlich sind auch Soldaten von dem Thema Ostbesoldung betroffen. Wir haben noch exakt 200 Soldaten mit Ostbesoldung oberhalb der Besoldungsgruppe A 9. Um die geht es. Wenn wir unsere Kollegen Beamtinnen und Beamte aus der Bundeswehrverwaltung und den Streitkräften dazu zählen, würde das für die zwei Jahre des Vorziehens, rückwirkend auf den 01. Januar 2008, ein Gesamtvolumen im Einzelplan 14 von 33 Mio. Euro für zwei Jahre erfordern. Gemessen an einem 28 Mrd. Euro Haushalt ist das nicht übermäßig viel und schiene mir bei etwas gutem Willen für alle Beteiligten verkraftbar. Zumal der Haushaltsdirektor des BMVG – wie wir gerade wieder gelesen haben – für jede Menge ungeplanter zusätzlicher Auslandseinsätze auch immer so viel Geld im Haushalt findet und das sind immer höhere Volumina, die dabei entstehen. Deswegen denke ich, wenn man den guten Willen mitbringt, und den setze ich bei den Damen und Herren Abgeordneten voraus, dann sollte man vielleicht die Bundesregierung ein bisschen dazu drängen, hier Nägel mit Köpfen zu machen und das Zeitalter der Ostbesoldung ein für allemal entschlossen zu beenden. Denn eine gesonderte Tabelle für 200 Figuren aufrecht zu erhalten ist ja nicht wirklich übermäßig geistreich. Zu Ihrer Hauptfrage, ob die Gerechtigkeit erreicht ist und wie sich die unterschiedlichen Erfahrungszeiten auf die Soldatinnen und Soldaten auswirken, will ich einmal versuchen differenziert einzusteigen. Es ist

außerordentlich schwierig, Vergleiche zwischen Beamten- und Soldatenlaufbahnen herzustellen. Die sind einfach unterschiedlich und dass eben in der langen Fragerunde zum ersten Komplex keine einzige Frage zu den Soldaten gestellt worden ist, liegt schlicht und ergreifend daran, dass das DNeuG keine Regelungen enthält, die das Laufbahnrecht der Soldaten betreffen. Bei den Soldaten sind eben die Einstiege mit höherem Dienstgrad/Amtsbezeichnung die Ausnahme, der Aufstieg nach Einstellung im untersten Mannschaftsdienstgrad die Regel. Und deswegen gibt es hier ganz andere Mechanismen und deswegen stößt jeder Versuch, Vergleiche zu machen an deutliche Grenzen. Manche Leute reden immer von dem Vergleich zwischen Äpfeln und Birnen, ich halte mich lieber an das Thema Birnen mit Glühbirnen. Da ist die äußere Form zwar noch identisch, aber der Inhalt so diametral verschieden, dass sich ein Vergleich absolut verbietet. Genauso ist es hier, und deswegen muss man sich auch zurücknehmen, wenn man anfängt über Gerechtigkeit zu reden. Ich kann allerdings auf eines hinweisen: Solange es eine gemeinsame Besoldung gibt von Beamten und Soldaten des Bundes – und die Bundeswehr gibt es seit 1955 und seitdem sind wir Soldaten dem Bundesbesoldungsgesetz zugeordnet – so lange ist der Aufstieg immer zum gleichen Zeitpunkt erfolgt, für Soldaten einerseits und für Beamte andererseits. Es gab da keine Unterschiede, sowohl bei den Besoldungsdienstaltersstufen bis zum Jahre 1997, als auch bei den sog. Stufen des Grundgehalts, die seit 1997 gelten. Jetzt würden wir also erstmals, wenn dieser Gesetzentwurf so in Kraft träte, von diesem Prinzip des gemeinsamen Gehaltsaufstieges abweichen und würden unterschiedliche Erfahrungszeiten absolvieren müssen. Je nach dem, ob wir nun mit einer Uniform als Soldat oder einer Uniform als Bundespolizist oder ohne Uniform als Beamter herumlaufen. Das wirkt sich im Ergebnis so aus, dass Soldaten mindestens $5\frac{1}{4}$, längstens $11\frac{3}{4}$ Jahre später das Endgrundgehalt erreichen als Beamtinnen und Beamte. Aber da muss ich auch wieder vor dem Vergleich warnen. Denn unter dem Strich, wenn man den Besoldungssummenzug zieht, bedeutet das jedenfalls für die Gruppe Soldaten keine nachweisbare Verschlechterung. Gäbe es diese, dann würde ich hier laut wehklagen. Auf der anderen Seite muss man sagen, dass es in der Vergangenheit nach dem alten Besoldungsrecht Besoldungsunterschiede gegeben hat. Die waren schlicht und ergreifend da bei dem gemeinsamen Aufstieg. Die haben wegen der unterschiedlichen Laufbahnen dazu geführt, dass etwa ein Stabsoffizier, wenn wir ab dem 57./58. Lebensjahr die Messlatte anlegen, bis dahin deutlich mehr verdient hat, als der Regelbeamte des höheren Dienstes, der beispielsweise nach dem zweiten juristischen Staatsexamen in den öffentlichen Dienst des Bundes eingetreten ist. Dieser Besoldungsunterschied lag bei etwa bei 45 000 Euro zu Gunsten des Soldaten. Der wird nach der Neuregelung – und auch da kann man ja nur innerhalb der Laufbahn wieder gucken, was wird dort verdient –, deutlich verkleinert, wird sich um etwa 19 000 Euro verringern. Das heißt, der Soldat verdient nicht weniger, aber andere werden insgesamt durch die Systematik besser gestellt. Unter dem Strich führt das für die Soldaten zu folgendem Problem: Wegen der inhomogenen Gruppe mit 130 000 Zeitsoldaten und 60 000 Soldaten auf Lebenszeit

– Berufssoldaten – gibt es natürlich ganz unterschiedliche Auswirkungen besoldungsrechtlicher Instrumente. Der ursprüngliche Plan etwa, die 10 %ige Absenkung der Eingangsbesoldung zur Finanzierung zusätzlicher Leistungsinstrumente, hätte die Gruppe der Soldaten auf Zeit so getroffen, dass die über ihre Gesamtdienstzeit von 8, 12, 15 oder bis zu 20 Jahren ein deutliches Minus bei der Besoldung aufzuweisen hätten und damit auch natürlich ein Minus bei ihrer aus dem tatsächlich verdienten Gehalt berechneten Nachversicherung in der Rentenversorgung. Deswegen war es richtig und vernünftig, dafür zu sorgen, dass alle Soldaten mit dem 21. Lebensjahr eben in die Erfahrungsstufe 1 zugeordnet werden und nicht erst zu einem späteren Zeitpunkt. Auf der anderen Seite gibt es natürlich dann das Problem, dass die Beamten in dieser Erfahrungsstufe drei Jahre verbleiben, als Kompensation für die wegfallende Eingangsbesoldung, Soldaten nur 2 Jahre und 3 Monate, weil jedes längere Verbleiben wieder zu einem Minus unter dem Besoldungssummenstrich geführt hat. Das Ganze wird aber dann kompensiert durch die Berufssoldaten, die ab der Stufe 4 bzw. ab Besoldungsgruppe A 8, jeweils 18 Monate länger in einer Erfahrungsstufe verbleiben dürfen. Und wenn Erfahrung irgendetwas mit Leistung zu tun haben soll, und das behauptet der Gesetzentwurf, dass er an Eignung, Befähigung und Leistung anknüpft, dann kann es nicht richtig sein, dass man einer ganzen Gruppe pauschal entweder ein kürzeres oder ein längeres Verbleiben in einer bestimmten Erfahrungsstufe zuordnet. Das hängt dann schlicht und ergreifend an besoldungsrechtlichen Wirkungen auf das Dienstzeiteinkommen der Zeitsoldaten bzw. im anderen Fall an der Absicht, möglichst Mehraufwendungen für den Einzelplan 14 um jeden Preis zu vermeiden. Das Ergebnis ist, eine „gefühlte Ungerechtigkeit“ bei den Soldatinnen und Soldaten. Wenn Sie sich vorstellen, dass ein Hauptfeldwebel der in Marzar-e-Sharif in Afghanistan Dienst tut, und neben ihm einen Kollegen hat aus der Bundeswehrverwaltung, aus der sogenannten Einsatzwehrverwaltung, der das auch in einer Form einer Wehübung als Hauptfeldwebel tut, in Wirklichkeit aber nicht Hauptfeldwebel ist, sondern Hauptsekretär, dann werden die beiden feststellen, dass der Hauptsekretär 18 Monate früher in die nächste Erfahrungsstufe einzieht als der Hauptfeldwebel. Und ich kann das den Menschen, die das betrifft, nicht wirklich zu deren Überzeugung vermitteln. Ich glaube auch, dass das unmöglich ist. Und ich denke, wenn man von einer gemeinsamen Besoldung spricht und sich darauf etwas zu Gute hält, dass man am Prinzip der gemeinsamen Besoldung von Beamten und Soldaten des Bundes festhält, dann muss diese Besoldung wirklich gemeinsam sein. Das was hier vorliegt, sind eigentlich zwei unterschiedliche Besoldungssysteme in eine gemeinsame Tabelle gepresst.

Vors. **Sebastian Edathy**: So, nun hat Herr Scheuring das Wort und dann mache ich einen Vorschlag zur weiteren Behandlung der heutigen Anhörung.

SV Josef Scheuring: Frau Abgeordnete Stokar, zur Ostbesoldung kann ich sagen: Der Bundesverteidigungsminister war da deutlich erfolgreicher als der Bundesinnenminister. Wir haben deutlich mehr Beamtinnen und Beamte dabei, die noch die abgesenkte Besoldung haben. Wir haben aber im Haushalt keine Differenzierung, d. h. die Stellen sind im Haushalt alle gleich ausgewiesen. So gesehen kann auch umgesetzt werden. Ich halte das 18 Jahre nach der Wiedervereinigung auch für dringend notwendig. Sie haben Gerechtigkeit angesprochen. Ein praktisches Beispiel von meiner Dienststelle: Am Frankfurter Flughafen wird ein Polizist, eine Polizistin der Bundespolizei mit A 7 bezahlt und direkt im gleichen Gelände eine hessische Polizistin, hessischer Polizist mit A 9, weil dort die zweigeteilte Laufbahn ist, obwohl beide dasselbe machen, genau dieselbe Arbeit machen. Dabei kann das nicht gerecht sein. Es ist schlicht und einfach ungerecht, das muss man ganz deutlich sagen. Da besteht ein ganz deutlicher Nachholbedarf. Ich habe eingangs schon gesagt: 75 % der Bundespolizistinnen und -polizisten, – das gilt aber auch für die Zollverwaltung und Vollzugsbereich des Zolls – sind im mittleren Dienst. Das derzeitige Laufbahnrecht, das Sie angesprochen haben, schafft uns mehr Probleme als dass es Lösungen für die Polizei bringt. Nämlich gerade das Problem, Polizistinnen und Polizisten vom mittleren Dienst in den gehobenen Dienst zu überführen, wird mit dem jetzigen Laufbahnrecht nur sehr ungenügend geregelt. Wir bräuchten da deutlich schlüssigere Möglichkeiten. Wir quälen uns über diese Anpassung. Wir schicken derzeit jeden Bundespolizisten, jede Bundespolizistin ein halbes Jahr in die Ausbildung. Sie kommt genau auf die gleiche Planstelle zurück. Die Ausbildung ist häufig gar nicht aufgabenorientiert. Die ist einfach vom Laufbahnrecht aufgezwungen und das ist betriebswirtschaftlich ein Ungetüm, das muss man ganz ausdrücklich sagen. Wir brauchen – aus dem vom Kienbaum-Gutachten – eine Einheitslaufbahn, A 11 reicht, das würde uns deutlich dabei helfen. Unsere Kolleginnen und Kollegen diskutieren in ähnlicher Weise, wie das auch bei den Soldaten diskutiert wird. Deswegen bin ich auch froh, dass Sie die Zielgruppen des DNeuG angesprochen haben. Das sind nämlich die Soldaten mit 190.000 und in etwa mit 60.000 die Vollzugsbeamten, das ist die ganz überwiegende Mehrheit aus diesem Bereich. Wir beschäftigen uns permanent mit einem eigenen Laufbahnrecht, das will ich ganz deutlich sagen, wenn es sich auch hier nicht ganz so ausgestaltet, aber wir haben sehr intensiv, ausgehend von der Diskussion über die S-Laufbahn bei den Soldaten auch über eine P-Laufbahn für die Polizei – gesprochen und diese P-Laufbahn hat in der Polizei auch hohe Akzeptanz.

Vors. **Sebastian Edathy:** Vielen Dank! Es ist jetzt 16.10 Uhr und wir sind jetzt, was den Themenkatalog betrifft, am Ende der Beratung des ersten von insgesamt sechs Punkten. Die Anhörung auf 18.00 Uhr zu befristen, war keine einseitige Vorgabe des Vorsitzenden, sondern einvernehmliche Beschlusslage aller Fraktionen im Innenausschuss. Deswegen bitte ich jetzt, folgendem Vorschlag nach Möglichkeit zuzustimmen. Auch wenn wir diesen dann durchsetzen sollten, sind wir wahr-

scheinlich eher bei 18.15 Uhr/18.30 Uhr als bei 18.00 Uhr. Ich würde vorschlagen, jetzt darauf zu achten, dass wir uns beim Punkt 2 „Besoldungsstruktur“ und bei Punkt 3 „Versorgungsrecht“ jeweils an einem Maximum von 45 Minuten orientieren, dann die Punkte 4 und 5 „Beihilferecht“ und „Gleichstellung eingetragener Lebenspartnerschaften“ zusammenfassen mit insgesamt einer halben Stunde und dann noch den Punkt „Verschiedenes“ aufrufen. Wenn Sie damit einverstanden sind, wäre ich Ihnen sehr dankbar. Es sei denn, Sie möchten, dass wir uns hier nicht um 18.00 Uhr, sondern möglicherweise um 20.00 Uhr einem Ende der Anhörung nähern. Ich habe nicht den Eindruck, dass Letzteres der Fall ist. Insofern rufe ich jetzt den 2. Punkt des Themenkataloges „Struktur der Besoldung“ auf. Ich bitte, gezielt zu fragen. Ich bitte auch die Sachverständigen, nur die Fragen zu beantworten, die tatsächlich an sie gestellt worden sind. Das Wort hat die Unions-Fraktion.

Abg. **Clemens Binniger** (CDU/CSU) Vielen Dank, Herr Vorsitzender. Ich habe eine Frage, die sich an Herrn Heesen und an Herrn Prof. Ziekow gleichermaßen richtet. Herr Prof. Ziekow, Sie hatten eingangs gesagt, und das hat mir sehr gut gefallen, bei all dem, was wir reformieren oder ändern wollen, dürfen wir nicht einem scheinbaren Druck nachgeben. Bei dem Thema Leistungsbesoldung konnte man es förmlich greifen, so nach dem Motto – es ist nicht meine Meinung, aber Hauptsache, wir bezahlen die Beamten nach Leistung und dann wird es mit den Personalausgaben schon weniger werden. Dabei wird übersehen, dass wir schon heute, und das wäre auch meine Frage an Sie, eine Fülle von Abstufungen in unserer Besoldung haben, die, wenn man es konsequent anwendet, alle mit Leistung zu tun haben – jede Dienstalterstufe in der Vergangenheit, Erfahrungsstufen zukünftig, jede Beförderung. So dass ein Beamter, der die Laufbahn nicht wechselt, im gehobenen Dienst bei A 9 einsteigt und bei A 13 in Pension geht, im Laufe seines Dienstlebens doch wenigstens vier Mal Beförderung und sieben Stufen, also elf Mal in unterschiedlichen Abständen anhand seiner Leistung eine Höhergruppierung, oder auch beim Thema Stufen ein Verharren oder sogar ein Absenken bei Schlechtleistung erfahren könnte. Meine Frage an Sie: Ist es dann in anderen Bereichen ähnlich ausdifferenziert, dass man sagen kann, da liegt die Struktur schon so leistungsorientiert zugrunde, dass man nicht noch weitere Elemente bräuchte, oder sind wir hier bei den Beamten sogar in der Grundstruktur leistungsorientierter aufgrund der Vielzahl der Elemente, wir verkaufen es nur zu schlecht?

Zur Frage an Herrn Heesen: Neben den Elementen, die ich genannt habe, also Erfahrungsstufe, Beförderung an sich, die alle schon Leistungskomponenten sind – wer etwas anderes sagt, müsste dann zugeben, dass Beförderungen quasi unabhängig von Leistungen erfolgen, was nie sein sollte –, haben wir aber trotzdem variable und sehr flexible Elemente. Wobei wir uns von der Erfahrung haben leiten lassen, dass die Prämie in der Summe im Bereich der Bundesbeamten am meisten angewandt wurde. Wir haben uns ganz bewusst von dem Gedanken leiten lassen,

keine neue Beurteilungsbürokratie einzuführen, quasi zur regeldienstlichen Beurteilung, zur Anlassbeurteilung, noch die alljährliche Leistungsbeurteilung von jedem Beschäftigten. Irgendwo klang es an – ich glaube, bei Herrn Scheuring war es – dann sind wir nur noch mit uns selber beschäftigt und beurteilen jeden einmal jährlich und am Ende kommen 95 Prozent in den Genuss. Das hielten wir für einen falschen Ansatz. Wir wollten neben den Strukturleistungselementen flexible Elemente stärken, das war die Prämie, die unbürokratisch angewandt werden kann. Wie groß das Volumen sein muss, ist weniger eine fachliche, sondern eher eine haushälterische Frage. Ich wollte Sie aber fragen, welche Vorschläge Sie uns machen würden, um vor allem Teamleistung – egal, ob bei der Polizei oder bei Ministerien, wir erleben, dass Teamleistung im Vordergrund steht – individuell mit Leistungselementen versehen zu können, die auch mit wenig Bürokratie und wenig Aufwand handhabbar sind. Was wären dabei Ihre Vorschläge, die Sie uns diesbezüglich machen könnten?

Eine Frage noch an Herrn Gertz, der ja auf die unterschiedlichen Stufen schon bei der letzten Frage in der Runde davor hingewiesen hat: Was wären für Sie Ansätze, um diese Unterschiedlichkeit zumindest sozialverträglich so zu gestalten, um hier beim Stufenaufstieg, bei den Verzögerungen, zu einem etwas anderen Ergebnis zu kommen? Müsste man es eher an Dienstgraden ausdifferenzieren, so dass man es bei bestimmten Dienstgraden anders regelt als bei Berufssoldaten, die in die Offiziersdienstgrade hineingehen? Was hätten Sie uns an Ideen anzubieten, die wir gerne auch berücksichtigen, wenn sie machbar und darstellbar sind? Das wäre es von mir zu diesen Punkten.

Vors. **Sebastian Edathy**: Zur Beantwortung zunächst Prof. Dr. Ziekow, bitte.

SV **Prof. Dr. Jan Ziekow**: Vielen Dank, Herr Abgeordneter, für die Frage. Ich stimme Ihnen völlig zu, dass wir über ein großes Instrumentarium an verschiedensten Möglichkeiten verfügen, das Leistungsprinzip umzusetzen. Allerdings bedarf es hierzu einer Vergewisserung der Leistungsfähigkeit der Instrumente. Ein Beispiel aus dem Hochschulbereich, in dem das Instrument der Zielvereinbarung durchaus verbreitet ist. Der Inhalt der Zielvereinbarung wird dabei nicht selten vom Ergebnis her definiert: Was soll dabei an Leistungsbesoldung herauskommen, was kann der Betreffende denn leisten, damit das auch wirklich herauskommt? Es handelt sich dann also um eine Zielvereinbarung, die mit Sicherheit erfüllt werden wird. Ist das sinnvoll? Das große Problem sehe ich in erster Linie bei der fehlenden Koordination der verschiedenen Leistungsinstrumente. Deshalb bin ich damit sehr einverstanden, dass der Entwurf nicht an einem System, das keines ist, herumdoktert. Will man Leistungsanreize richtig setzen, so bedarf dies einer gründlichen Analyse auf der Grundlage der dazu vorhandenen Forschungen. Diese Forschungen bestätigen beispielsweise durchaus die Wahrnehmung, dass die Leistungsprämie ein Instrument ist, das einen individuellen Anreiz setzen kann. Der Nachteil wiederum ist ihre mangelnde Berücksichtigungsfähigkeit bei der Versorgung, so dass derjenige, der

das ganze Leben lang besonders viel geleistet hat, im Alter trotzdem nicht mehr erhält. ...

*Einwurf: Abg. **Clemens Binninger**: Der wird ja in aller Regel häufiger befördert.*

SV Prof. Dr. Jan Ziekow: Ja, aber auch insoweit sollte man sich nicht zu sehr fokussieren. Die Beförderung ist zwar das Anerkennungsinstrument, das über den monetären Anreiz hinaus auch noch eine Anerkennungsfunktion hat, die höher ist, als bei einer individuellen Leistungsprämie, weil sie z. B. auch in der Amts- oder Dienstbezeichnung sichtbar wird. Deshalb meine ich auch, man sollte jetzt keine Regelung treffen, sondern das vorhandene Instrumentarium zur Anwendung bringen. Dies schließt aber nicht aus, sich um wirklich valide empirische Studien zu der Frage zu bemühen, wie sich verschiedene Leistungsinstrumente in großen Institutionen, die rein gemeinwohlorientiert sind, auswirken, und auf dieser Grundlage ggf. ein neues Konzept zu entwickeln.

Vors. **Sebastian Edathy**: Herr Heesen, bitte.

SV Peter Heesen: Zunächst einmal, Herr Abg. Binninger, sehe ich das gar nicht so sehr als ein Problem eines großen Druckes, bei der Reform Leistung in den Mittelpunkt zu stellen, sondern ich sehe das eher als ein Desiderat aus früheren Reformen. Es ist ja nicht zu bestreiten, dass die Einführung einer Leistungsbezahlung in der Reform des Jahres 1997 faktisch dazu geführt hat, dass, um das Einkommen der Beschäftigten selbst zu finanzieren, die Besoldungstabellen in Form einer Absenkung neu geschnitten worden sind und man den Beschäftigten damals sagte: Das, was wir aus eurer Bezahlung herausschneiden, das verwenden wir zukünftig für die Leistungsbezahlung. Übrig geblieben ist davon sehr sehr wenig. Im Bund sind 31 Mio. übrig geblieben, die der Finanzminister heute noch verwaltet. Es ist erheblich mehr eingespart worden durch die Neustrukturierung der Besoldungstabellen im Jahre 1997. Insofern, wenn wir hier einfordern, dann fordern wir im Grunde ein, dass das, was damals genommen worden ist, wieder zurückkommt. Deshalb reden wir auch von einer notwendigen Leistungsbezahlung „on top“. Wobei wir immer betonen, dass es in jedem Wirtschaftsbetrieb Sinn macht, wenn ich eine Leistungsbezahlung einführe, dann kann ich das nicht als eine Kollekte von allen für einige wenige gestalten, sondern muss ich das in der Betriebsführung so gestalten, dass ich sage, dieses Geld lege ich oben drauf, damit ich bezogen auf das, was ich jetzt habe, zu noch besseren Einzel- oder Teamleistungen komme. Das ist der Grundgedanke. Insofern liegt dem, was die Politik als Druck empfindet, eine ganz negative Erfahrung aus der Geschichte zugrunde, die wir gerne überwunden hätten.

Als Zweites kommt hinzu: Sie wie auch ich wissen, der öffentliche Vorwurf, der dem öffentlichen Dienst immer gemacht wird, es sei eine Veranstaltung, die nicht leistungsorientiert stattfindet. Dazu tragen auch manche, auch aus dem Bereich der

Politik bei, Sie kennen sie. Das heißt, wir stehen auch in der Verpflichtung zu dokumentieren, dass wir als öffentlicher Dienst uns überhaupt nicht scheuen, uns mit dem Thema Leistung auseinander zu setzen, weil wir durchweg hervorragende Leistungen abliefern. Übrigens in einer Situation, wo der öffentliche Dienst seit 17 Jahren einer permanenten Verknappung des Personals unterliegt, ohne dass die Aufgaben reduziert worden wären, was im Umkehrschluss heißt, die Verbliebenen müssen mehr leisten als sie früher geleistet haben. Da sagen wir: Dann bitte auch eine zusätzliche Anerkennung. Wobei niemand bezweifelt, dass auch das Instrument der Beförderung ein hervorragendes Stück für Leistungsbezahlung ist. Allerdings hat sich auch da etwas geändert. Die Dienstherren sind mit der Bereitstellung von Beförderungsstellen knapper geworden. Auch weil Instrumente, die wir in den 70er Jahren hatten, nämlich Regelbeförderungen, nicht mehr stattfinden, sondern wir in aller Regel so genannte echte Funktionsbeförderungen haben, was heißt, es muss mit der Beförderung auch ein höherwertiges Amt, eine andere Aufgabe zur Verfügung gestellt werden. Damit sind Sie in einem Bereich, wo Sie sagen müssen: Die Beförderung allein reicht nicht mehr als Instrumentarium aus, um Leistungen zu belohnen, denn je nach Struktur der Verwaltung kann es durchaus jemandem passieren, dass er eigentlich reif für eine Beförderung wäre, aber über 10/12 Jahre kein Beförderungsamt zur Verfügung steht und sie ihn einfach deshalb nicht befördern können. Im Tarifbereich haben wir die Regelung des automatischen Aufstiegs nach bestimmten Jahren, das haben wir im Beamtenbereich nicht. Deshalb müssen wir ein Äquivalent schaffen und da haben wir gesagt, dann kann eine Leistungsbezahlung ein solches Äquivalent sein. Ich gebe Ihnen Recht, man kann darüber nachdenken, ob wir das Instrumentarium von 1997, wo wir drei Elemente – Leistungsstufen, Leistungszulage, Leistungsprämie – hatten, noch brauchen. Wir haben gesagt, lieber nur eines, aber das ordentlich ausgestaltet, als drei, die allesamt nicht ordentlich ausgestaltet sind. Ich denke, das ist der bessere Weg. Zur Frage der Beurteilungsbürokratie: Das ist klar, das wollen wir nicht, das macht keinen Sinn. Übrigens auch bei den Volumina, über die wir hier reden, schon gar nicht. Sie können nicht ein umfassendes Beurteilungsverfahren für die Verteilung von Erdnüssen oder „Peanuts“, wie man gemeinhin sagt, in die Welt setzen. Darüber können wir zu einem späteren Zeitpunkt einmal reden, wenn wir bei anderen Größenordnungen sind, was ich mir erwarte. Es gibt sicher Probleme bei der Beurteilung. Nur, ich mache eine erstaunliche Entdeckung, sie können in Dienststellen hineinkommen wo sie wollen, die Beschäftigten dort wissen immer, wer bringt etwas und wer bringt besonders viel und wer ist auch vielleicht nicht ganz so eifrig, das ist alles feststellbar. Ich weiß, dass das ein schwieriger Akt ist, das dann auch zu Papier zu bringen. Ich denke, wir sollten das von den Verfahren her nicht übertreiben. Es geht einfach darum, für gute Leistungen, die erbracht worden sind, punktuell Gutes zu tun. Das steht nicht der Notwendigkeit entgegen, die Beurteilungsfrage und die Kriterien einer sehr gründlichen Prüfung zu unterziehen. Wir haben übrigens Beiträge geleistet, die nachlesbar, aber auch nicht der Weisheit letzter Schluss sind.

Vors. **Sebastian Edathy**: Herr Gertz, bitte.

SV Oberst **Bernhard Gertz**: Herr Binninger, mit der Frage nach Ansätzen, um die Unterschiedlichkeit sozial verträglich zu gestalten, bringen Sie mich in ein echtes Dilemma. Ich sehe sehr wohl, dass die derzeitige Regelung voller Widersprüche steckt, weil in der Stufe 2 Soldaten zwei Jahre und drei Monate verbleiben, Beamte drei Jahre und diese Verkürzung hinterher ab Stufe 4 oder Besoldungsgruppe 8 wieder kompensiert wird mit 18 Monaten längerer Verweildauer. Da kann man nicht sagen, die Vorteile nimmst du gerne in Kauf, die Nachteile übergibst du den anderen. Ich verstehe, dass man geneigt ist, so zu denken. Allerdings ist das dann sehr unterschiedlich verteilt. Ab A 8, das sind etwa die Offiziersanwärter, die sehr früh in ihrer militärischen Laufbahn in die Besoldungsgruppe A 8 einrücken, bei denen greift das mit der Verlängerung in der Tat schon ab Stufe 2. Die anderen sind dann über die normale Dauer des Zeitsoldatenverhältnisses schon fast hinaus, so dass von diesen Verlängerungen im Wesentlichen die Berufssoldaten betroffen sind. Die Berufssoldaten abzustrafen, indem man sagt, ihr bleibt länger, weil die Masse der Zeitsoldaten vorher kürzer war, das passt nicht zusammen. Allenfalls könnte ich mir vorstellen, dass man sagt, okay, du bist Berufssoldat geworden, du bist jetzt jenseits des Alters, zu dem die Zeitsoldaten ausgeschieden sind, jetzt lieferst du die neun Monate nach, die du im Verhältnis zu den anderen in der Erfahrungsstufe 2 kürzer verblieben bist. Das wäre auch mit meinem Gerechtigkeitsempfinden durchaus zu vereinbaren. Wenn man aber den Anspruch erhebt, in einer gemeinsamen Besoldung zu bleiben – ich kann das nur noch einmal betonen, es ist von vielen Beteiligten in einer anderen Veranstaltung auch als Wert von herausragender Bedeutung dargestellt worden – dann muss man auch wirklich gemeinsame Instrumente haben. Wenn man sich vor Augen hält, dass das Volumen dessen, was an Mehraufwendung für die Soldaten dabei herauskäme, doch relativ bescheiden ist, nämlich für 190.000 im Dienst befindliche Berufssoldaten und Soldaten auf Zeit 120 Mio. Euro, dann weiß man, dass das auch nicht wirklich dem einen oder anderen gewaltige Besoldungszugewinne brächte. Mein Petitum wäre: Lassen Sie uns bei einheitlichen Erfahrungszeiträumen bleiben. Nur dann kann man sagen, dass es tatsächlich an eigene Leistungsbefähigungen anknüpft. Ich konzedere gerne, dass die Privilegierung, die den Zeitsoldaten zuteil wird, dann hinterher kompensiert werden sollte, damit nicht diejenigen, die Berufssoldat werden, ungerechtfertigt beim Durchlaufen der Erfahrungszeiten neun Monate Abkürzung haben.

Vors. **Sebastian Edathy**: Vielen Dank! Das Fragerecht hat für die FDP-Fraktion Herr Dr. Stadler.

BE **Dr. Max Stadler**: Es verkürzt sich etwas, weil die Frage an Oberst Gertz auch von mir gestellt worden wäre, sie aber jetzt schon beantwortet wurde. Daher an

Herrn Weber und Herrn Heesen noch einmal zu den Leistungselementen einige Fragen.

Die erste Frage: Ist die Ungleichbehandlung gegenüber dem Tarifbereich vertretbar oder wie bewerten Sie dieses?

Die zweite Frage: Wie bewerten Sie den Sachverhalt der von Herrn Heesen gerade zu Recht genannten Elemente Leistungsstufe, Leistungsprämie und Leistungszulage, da im Gesetz weder eine Erhöhung der Vergabequote noch eine haushaltsrechtliche Absicherung und auch keine Auskehrpflicht vorgesehen sind. Wäre dies Ihrer Meinung nach erforderlich gewesen, oder ist das einer gesetzlichen Regelung eher nicht zugänglich? Wäre Ihrer Auffassung nach eine Experimentierklausel sinnvoll und vertretbar?

Als letzte Frage: Wie ist es zu bewerten, dass neu ernannte Beamte grundsätzlich zur Stufe 1 zugeordnet werden?

Vors. **Sebastian Edathy**: Herr Weber, bitte.

SV **Klaus Weber**: Vielen Dank für die Fragen, Herr Dr. Stadler. Zunächst einmal zu Ihrem ersten Teil, der Ungleichbehandlung der Leistungsbezahlung zwischen Beamtinnen und Beamten auf der einen und Arbeitnehmerinnen und -nehmern auf der anderen Seite. Wir reden von einem Leistungsvolumen von derzeit aktuell 1 %, das sind keine großen Größenordnungen. Insofern ist das in der Tat materiell gesehen noch einigermaßen im Rahmen. Allerdings, das ist das Ziel, soll es eines Tages einen noch größeren Umfang der Leistungsbezahlung geben. Schrittweise soll sich das Leistungsvolumen eines Tages auf 8 % erhöhen. Dann sieht die Situation ganz anders aus. Wir sehen riesige Probleme in der Umsetzung und Realisierung der derzeitigen Leistungsbezahlung und zwar deshalb, weil überall dort, wo Arbeitnehmer und Beamte die gleiche Tätigkeit ausüben, am Ende ein unterschiedlicher Maßstab in der Frage einer Leistungsbezahlung zum Tragen kommt. Das ist in der Tat schwierig. Ich will aber auch zugestehen, wir haben die Situation, dass das Leistungsvolumen von derzeit 1 % vorerst nicht erhöht wird. Es ist tarifvertraglich geregelt, dass ab dem Jahr 2009 darüber neu nachgedacht wird, so dass es jetzt erst einmal bei 1 % bleibt, um entsprechende Erfahrungen auswerten zu können. Insofern sehen wir derzeit nicht einen enormen Handlungsdruck, was im Tarifbereich ist, direkt auf den Beamtenbereich zu übertragen. Anders sieht es aus, dass man nach wie vor an der Reform aus dem Jahr 1998 mit den Leistungsprämien festhält. Wir begrüßen die Leistungsprämien, halten es aber für falsch, die Vergabequote auf 15% der Besoldungsordnung A zu verkürzen. 85% der Beamtinnen und Beamten könnten noch so gut sein, sie hätten von vornherein keine Chance, eine Leistungsprämie zu erhalten. Wir halten es für falsch, dass nach wie vor als Maßstab, ob eine Leistungsprämie gezahlt wird, das

bisherige Beurteilungssystem gang und gäbe ist, das Beurteilungssystem nämlich beurteilt auch das Verhalten der Beamtinnen und Beamten. Bei der Frage, ob es eine Leistungsprämie gibt und wie hoch sie ist, muss aus unserer Sicht die tatsächlich erbrachte Leistung diejenige sein, die man entsprechend mit berücksichtigt. Hinzu kommt, und auch da haben Sie etwas sehr Wichtiges angesprochen, wir sind der Meinung, dass das Geld, was für die Leistungsbezahlung zur Verfügung gestellt wird, auch tatsächlich den Beamtinnen und Beamten wieder ausgezahlt wird. Nicht im Sinne, dass alle das Gleiche bekommen, dann wäre es keine Leistungsbezahlung mehr, aber dass das Volumen in der Tat ausgekehrt wird, so wie das auch im Tarifbereich bei einem anderen Leistungssystem der Fall ist.

Experimentierklausel: So lange wir über ein „on top“-System sprechen, also eine Bezahlung, die zusätzlich zur heutigen Besoldung erfolgt, ist es aus unserer Sicht durchaus möglich und begrüßenswert, wenn man den Bereichen, die es tatsächlich machen wollen, auch ermöglicht, eine zusätzliche Leistungsbezahlung zu bekommen. Warum sollte das nicht der Fall sein? Wir haben darüber hinaus akuten Handlungsbedarf bei den Postnachfolgeunternehmen, dort gibt es enorme Problemsituationen, wo man versucht, tarifvertragliche Regelungen entsprechend auf die Beamtinnen und Beamten zu übertragen. Ohne eine entsprechende gesetzliche Grundlage wird das schwierig.

Die grundsätzliche Zuordnung der Beamtinnen und Beamten, die neu in den öffentlichen Dienst in die Erfahrungsstufe 1 berufen werden, können wir unterstützen, angesichts der Tatsache, dass eine vorher angedachte Kürzung der Erfahrungsstufe in diesem Gesetzentwurf nicht mehr vorgesehen ist. Insofern findet das unsere Zustimmung.

Vors. **Sebastian Edathy**: Soweit Herr Heesen ergänzen möchte, würde ich ihn darum bitten, es kurz zu machen.

SV **Peter Heesen**: Das will ich gerne machen. Ungleichbehandlung gegenüber dem Tarifbereich, das war die erste Frage, ist faktisch gegeben. Das war auch einer der Gründe dafür, dass wir in den Tarifverhandlungen gesagt haben, keine Aufstockung im Tarifbereich, sonst wäre die Schere größer geworden. Erst Anpassung im Beamtenbereich und dann kann man über die Fortsetzung reden.

Zum zweiten Punkt: Klar, wir brauchen eine haushaltsrechtliche Absicherung eines Leistungsbezahlungsbudgets, wir brauchen Auskehrpflicht und wir brauchen auch die Erhöhung, ich habe das eingangs schon gesagt. Wir haben auch keine Freude an der Quotierung, weil das auch eine Begrenzung ist, die nicht mit der Lebenswirklichkeit übereinstimmen muss. Deshalb würden wir hier dringend für Änderungen plädieren.

Zur Experimentierklausel: Als Klausel würde ich eher als Herr Weber nein sagen. Wir experimentieren seit 1997, wir haben ja Erfahrungen gesammelt. Da brauchen wir keine Klausel mehr, sondern wir brauchen jetzt einen größeren Einstieg flächendeckend, auch quantitativ, damit wir sehen, was dabei herauskommt. Die Freude ist nicht groß, wenn sie eine Prämie von 500 Euro zahlen, wo dann 170 Euro durch Steuern weggehen, 330 Euro bleiben und sie dafür einen Personalaufwand von 400 Euro haben. Das macht keinen Sinn, das wollen wir alles nicht. Das heißt, die Dinge müssen auf eine vernünftige Größenordnung gebracht werden – ein gutes Lot, das ist vor allem wichtig. Für die Neuernannten sind wir sehr traurig, dass sie mit Stufe 1 beginnen sollen. Wir wissen, dass das vor allem im Technikbereich der Nachwuchsgewinnung im Wege stehen wird. Wir bekommen die Leute nicht – längere Ausbildung –, hier muss etwas getan werden. So sehr wir es begrüßen, da bin ich mit Herrn Weber einer Auffassung, dass der Bundesminister und die Bundesregierung von der Absenkung der Eingangsbesoldung abgerückt sind, das war eine vernünftige Entscheidung, so wenig reicht uns aber die Stufe 1. Wir werden den Nachwuchs damit nicht gewinnen. An dieser Stelle muss mehr Flexibilität her. Danke schön!

Vors. **Sebastian Edathy**: Vielen Dank, Herr Heesen. Für die SPD-Fraktion der Kollege Rolf Kramer.

Abg. **Rolf Kramer** (SPD): Vielen Dank, Herr Vorsitzender. Ich habe eine Frage an Herrn Gertz. Beim Dienstherrwechsel wird nur ein bestimmter Anteil, ich glaube zwei Drittel der Erfahrungszeiten, für Soldaten angerechnet, umgekehrt ist es offensichtlich nicht der Fall. Dazu hätte ich gerne die Stellungnahme des Bundeswehrverbandes.

Als Zweites die Frage der unterschiedlichen Erfahrungszeiten. Diese Frage geht jetzt an den wissenschaftlichen Sachverstand, ich bin unsicher, wer da antworten möchte. Offensichtlich ist es gewollt, dass bis zum Erreichen der Endgehaltsstufe Soldaten einen absoluten Vorteil gegenüber vergleichbaren zivilen Beamten haben. Dieser Vorteil wird nach der neuen Regelung in nicht unerheblichem Maße abgeschmolzen, bleibt aber bestehen. Das ist offensichtlich Ausfluss der unterschiedlichen Erfahrungszeiten, wie sie jetzt eingeführt werden. Herr Gertz sprach von der gefühlten Ungerechtigkeit, das ist individuell nachzuvollziehen. Die Frage ist jetzt: Kann man, ohne bspw. in eine spezielle S-Besoldung einzusteigen, dieses Problem lösen?

Eine letzte Frage an Frau Prof. Böhm: Wie bewerten Sie die Erfahrungszeiten im Verhältnis zu den bisherigen Instrumenten, insbesondere den Leistungsstufen? Vielen Dank!

Vors. **Sebastian Edathy**: Sind Sie einverstanden, Herr Kramer, wenn ich die Frage nach Stellungnahme aus der Wissenschaft Herrn Prof. Wolff zuleite, der sich hier durch sehr kurze Stellungnahmen auszeichnet?

SV **Prof. Dr. Heinrich Amadeus Wolff**: Herr Vorsitzender, auch wenn ich Ihr Interesse verstehen kann, aber zu dem Bereich wäre meine Stellungnahme nicht sehr kurz.

Vors. **Sebastian Edathy**: Darf ich fragen, wer von den Damen und Herren Wissenschaftlern dazu etwas sagen möchte? Niemand ist dabei, dann streiche ich die Frage, ist das in Ordnung? Oder Herr Prof. Ziekow? Jedenfalls können Sie noch einmal nachdenken, ob sich jemand angesprochen fühlt. Zunächst Herr Gertz und dann Frau Prof. Böhm.

SV Oberst **Bernhard Gertz**: Herr Kramer, vielen Dank zu der Frage nach dem Dienstherrnwechsel. Das bedrückt uns in der Tat, dass der Gesetzentwurf eine Regelung über die Anerkennung der Erfahrungszeiten bei einem Wechsel aus dem Beamtenverhältnis in das Soldatenverhältnis oder umgekehrt vorsieht, die unterschiedlich und ungleich sind. Wechselt ein Soldat in das Beamtenverhältnis, können ihm nach dem Entwurf maximal 66,6 % anerkannt werden. Im ersten und zweiten Entwurf waren es sogar nur 50 %, insofern ist das sogar schon eine Entspannung der Situation. Wechselt ein Beamter in das Soldatenverhältnis, sind ihm 100 % anzuerkennen. Nun würde es sicher eine ganz schwierige Übung sein, jeweils konkret individuell zu bestimmen, was anrechenbare Erfahrungszeiten sind und man würde vor lauter Schwierigkeiten gar nicht mehr „aus dem Wald“ herauskommen. Dass der Gesetzgeber deshalb dazu neigen wird, eine Regelung zu machen, die für alle gleichermaßen gilt, kann ich nachvollziehen. Ich kann aber nicht nachvollziehen, dass sie so ungleich ist. Ich muss konzедieren und einräumen, dass es natürlich militärische Verwendungen von Soldaten gibt, die sehr wenig mit dem normalen Dienst eines Kollegen, eines Beamten aus der allgemeinen inneren Verwaltung gemein haben. Wer z. B. Panzerfeldwebel ist, 12 Jahre „Panzerrei“ gemacht hat und als Panzerzugführer und Hauptfeldwebel dann als Zeitsoldat ausscheidet, um im öffentlichen Dienst als Beamter übernommen zu werden, der wird die klassischen Verrichtungen nicht vollzogen haben, die der Kollege aus der allgemeinen inneren Verwaltung macht. Aber er hat dabei andere Erfahrungen, andere Erkenntnisse, Erfahrungen in der Menschenführung, Verhaltenssicherheit im Umgang mit schwierigen Situationen gewonnen – wenn wir an unsere Soldaten bei einem solchen Einsatz in Afghanistan denken, dort wird das auch deutlich –, die den Wert der Persönlichkeit und auch den Wert für einen Menschen, der in der öffentlichen Verwaltung in ein Beamtenverhältnis berufen wird, mitprägen sollten. Dazu sagen die einen pauschal 66 umgekehrt aber 100. Auch der Dienst von Kollegen in der allgemeinen inneren Verwaltung prädestiniert nicht unbedingt dafür, übermorgen etwa in Kundus, Faisabat oder Marzar-e-Sharif Patrouille zu fahren. Deswegen muss man

auch da genauso zurückhaltend sein. Ich plädiere für Gleichbehandlung und nicht etwa dafür, allen etwas abzuschneiden, sondern ich plädiere für wechselseitige volle Anerkennung.

Vors. **Sebastian Edathy**: Frau Prof. Böhm, bitte.

SV **Prof. Dr. Monika Böhm**: Sie hatten nach der Vergleichbarkeit der alten und der neuen Regelung der Leistungsstufen und nunmehr der Erfahrungsstufen gefragt. Es fällt mir ein bisschen schwer, zu antworten. Das liegt daran, dass wir auch nach der neuen Regelung kein reines Abstellen auf Erfahrungsstufen haben. Die Regelung ist zwar in § 20 Abs. 1 im neuen Besoldungsrecht so vorgesehen, dass auf Erfahrungsstufen abgestellt wird. In Abs. 7 haben wir aber eine Regelung, die auch wieder eine Berücksichtigung der Leistung zulässt. Von daher sind Verzögerungen in den Stufen möglich. Dazu kommt, dass wir auch weiterhin nicht allein auf Erfahrung abstellen, sondern in § 28 haben wir eine Reihe von Regelungen, die auch noch andere Aspekte mit einbringen – Kinderbetreuung, Pflege usw. Wir können nicht von einem ganz neuen reinen System reden. Mir fällt die Beantwortung deshalb schwer, weil ich das Gefühl habe, man müsste erst einmal durchrechnen, was macht es vom Tatsächlichen her aus. Von daher sind die Unterschiede kleiner als die Wortwahl es auf den ersten Blick nahelegt.

Vors. **Sebastian Edathy**: Vielen Dank! Offenbar gibt es bisher immer noch niemanden, der etwas zur Behandlung von Soldaten ...

SV **Prof. Dr. Heinrich Amadeus Wolff**: Herr Vorsitzender, das Problem ist, ich habe versucht, die Frage zu umgehen, weil ich sie nicht richtig verstanden habe.

Vors. **Sebastian Edathy** Herr Kramer, könnten Sie die Frage noch einmal paraphrasieren?

Abg. **Rolf Kramer**: Ich will mein Bestes tun, Herr Vorsitzender. Herr Gertz hat von der gefühlten Ungerechtigkeit gesprochen. Es ist tatsächlich so, dass momentan, nach dem jetzt geltenden Besoldungsrecht, Soldaten im Vergleich zu einem vergleichbaren zivilen Beamten bis zum Erreichen der Endgehaltsstufe einen Vorteil von einigen 10.000 Euro haben. Nach dem jetzigen Entwurf wird dieser Vorteil abgeschmolzen. Soldaten, die in Zukunft 18 Monate länger in den Erfahrungsstufen verharren, werden das als Ungerechtigkeit empfinden, weil sie länger verharren. In toto gesehen haben sie, wenn man das Einkommen bis zum Erreichen der Endalterstufe addiert, immer noch einen Vorteil. Wie kann man diese gefühlte Ungerechtigkeit beseitigen?

Vors. **Sebastian Edathy**: Herr Prof. Wolff, bitte.

SV Prof. Dr. Heinrich Amadeus Wolff: Die Antwort geht relativ schnell: Sie lautet: gar nicht. Gefühlte Ungerechtigkeit können Sie nicht beseitigen, wir haben eine Systemumstellung. Innerhalb der Gruppe bleibt die Besoldungssumme gleich, aber eine Gruppe wird spezifisch nachteilig behandelt, um anderen mehr zu geben. Da sind Sie machtlos. Sie können nur versuchen, es zu verbergen, aber auch das dürfte kaum mit Erfolg möglich sein. Sie müssen vielmehr mit offenem Visier spielen. Gefühlte Ungerechtigkeit lässt sich nicht beseitigen.

Vors. Sebastian Edathy: Da haben wir es dem Sachverständigen auch sehr leicht gemacht, diese Frage knapp zu beantworten. Das Fragerecht hat die Fraktion DIE LINKE. Frau Pau, bitte.

BE Petra Pau: Da wir zur tatsächlichen Ungerechtigkeit der noch nicht erfolgten Angleichung der Ostbezüge schon ausführlich gesprochen haben, erspare ich mir das jetzt in diesem Punkt. Ich deute aber an, dass ich auf Ihr Beispiel, Herr Scheuring, nachher im nächsten Punkt noch einmal zurückkomme.

Ich habe zwei Fragen, die erste an Herrn Scheuring: Sie haben das schon angedeutet und auch in Ihrer schriftlichen Stellungnahme gefordert: die Leistungshonorierung den besonderen Bedingungen des Polizeidienstes anzupassen. Nachdem Herr Heesen und andere schon etwas zur Vergleichbarkeit zum Tarifbereich, zu Kriterien und zu den großen Problemen gesagt haben, hätte ich gerne noch einmal von Ihnen kurz zusammengefasst, wie Sie sich Leistungshonorierung im Bereich der Polizei konkret vorstellen, bzw. welche Kriterien aus Ihrer Sicht hier Anwendung finden können, um hier auch gerechte Verhältnisse herzustellen.

Die zweite Frage richtet sich ebenfalls an Herrn Scheuring und auch an Herrn Prof. Pechstein: Sie haben in Ihren Stellungnahmen in unterschiedlicher Weise noch einmal Bezug auf das Einstiegsgehalt, insbesondere auch im einfachen und mittleren Dienst genommen, bzw. auch auf die vorgesehene Absenkung. Halten Sie die jetzt vorgesehene Lösung für sachgerecht, wenn es darum geht, erstens Nachwuchs zu gewinnen und zweitens darum, dass die jungen Menschen einsteigen, z. B. gemessen an den Lebenshaltungskosten in Ballungsräumen? Ich sehe da große Probleme auf uns zukommen, was die Gewinnung und das Halten von Nachwuchs betrifft.

Vors. Sebastian Edathy: Als Nächster Herr Scheuring, bitte.

SV Josef Scheuring: Leistungshonorierung bei der Polizei muss von der Teamarbeit der Polizei ausgehen, ganz ausdrücklich. Wir werden der Sache nicht gerecht, wenn wir Leistungsstrukturen so ausrichten, dass sie sich auf den einzelnen Polizisten auswirken. Es ist ganz entscheidend dabei, dass die Honorierung – die wir als

Prämien für durchaus angemessen halten, dann, wenn diese Prämien auch ordentlich etatisiert sind und nicht eingesammelt werden, vielleicht auch nicht ausgekehrt werden – strukturell deutlich besser wird. Aber man kann Prämien in der Polizei für erfolgreiche Polizeiarbeit zahlen, das ist in aller Regel Teamarbeit, das muss man in Gruppen zahlen und da muss man Gruppenstrukturen haben. Das Bezahlungsrecht gibt da auch schon einiges her. Eine Differenzierung in aller Regel auf den einzelnen Polizisten lehnen wir ab. Das lehnt die Polizei auch insgesamt ab. Bei uns macht das Wort vom „Wolfsgesetz“ die Runde. Wir wollen in der Polizei nicht den Kampf um Leistungsbezahlungen Frau gegen Frau und Mann gegen Mann, weil wir uns immer aufeinander verlassen müssen.

Sie haben die Eingangsbesoldung angesprochen, die Absenkung ist ja weg. Dabei ist schon gesagt worden ...

*Einwurf Abg. **Clemens Binniger**: Würden Sie es bitte noch einmal wiederholen, weil es in Ihrer Stellungnahme noch drin stand. Wir wollen eine Klarstellung für uns alle haben, es gibt keine Absenkung ...*

SV Josef Scheuring: Ich wiederhole es gerne noch einmal, das ist durch einen Fehler im Büro in diese Stellungnahme hineingekommen, das war wohl noch ein altes Formular. Wir wissen sehr wohl, dass die Absenkung weg ist und wir begrüßen das ganz ausdrücklich. Wir halten die Eingangsbesoldung, so wie sie jetzt konstruiert ist, vom Grunde her für geeignet. Es sei denn, es geht um Spezialisten, die wir auch in der Polizei brauchen, für die man Sonderregelungen schaffen müsste. Das Problem von Polizistinnen und Polizisten in Ballungsräumen lässt sich nach meiner Einschätzung über diese Besoldung nicht lösen, wir brauchen dort andere Instrumente. Wir brauchen ganz zwingend Instrumente, gerade im Bereich des Zolls und der Bundespolizei, die verstärkt in den absoluten Ballungsräumen in der Bundesrepublik Deutschland eingesetzt sind. Das wird in den nächsten Jahren ein richtig großes Problem werden, das muss man ganz ausdrücklich sagen. Wir haben heute schon die allergrößten Schwierigkeiten, Leute freiwillig in die Ballungsräume oder an die großen Flughäfen zu bekommen und wir brauchen dafür Instrumente. Das, was wir jetzt im Besoldungsrecht haben, reicht nicht aus.

Vors. **Sebastian Edathy**: Vielen Dank! Herr Prof. Pechstein, bitte.

SV Prof. Dr. Matthias Pechstein: Frau Abgeordnete, herzlichen Dank für die Frage. Zunächst kann ich mich dem voll anschließen, was Herr Scheuring gesagt hat. Herr Prof. Wolff hat damals vor dem Bundesverfassungsgericht (BVerfG) als Prozessvertreter für die Frage einer speziellen Erhöhung der Besoldung für Beamte in Städten mit besonders hohen Lebenshaltungskosten gestritten. Ich war als Sachverständiger da und wir haben gemeinsam versucht, das BVerfG davon zu überzeugen, dass das verfassungsrechtlich geboten sei. Dem konnte sich das

Gericht aber nicht anschließen. Das Problem bleibt trotzdem bestehen. Der Mangel an verfassungsrechtlicher Pflicht hindert den Gesetzgeber aber nicht, nun aus rechtspolitischen Gründen für die Nachwuchsgewinnung für diese Bereiche entsprechende Maßnahmen zu ergreifen. Herr Prof. Wolff hat das schon angesprochen, das geeignete Instrument dafür wäre eine Reaktivierung des Ortszuschlags. Aber nicht als eine pauschal einheitliche Maßnahme, sondern eine wirklich nach den jeweiligen Lebenshaltungskosten differenzierende Regelung. Damit könnte man diese Probleme, die wir in den Bereichen besonders teurer Gegenden mit der entsprechenden Gewinnung von Nachwuchs haben, in den Griff bekommen. Das zieht sich durch, das ist nicht nur die Gewinnung des Nachwuchses, auch diejenigen, die in der Laufbahn drin sind, müssen mit diesen besonders hohen Lebenshaltungskosten dauerhaft kämpfen. Danke schön!

Vors. **Sebastian Edathy**: Herzlichen Dank! Das Fragerecht haben BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, Frau Stokar von Neuforn, bitte.

BE **Silke Stokar von Neuforn**: Ich beschränke mich auf eine einfache Frage, sie geht an Frau Prof. Böhm und Frau Sehrbrock. Ich möchte gerne wissen, welche Auswirkungen die neue Struktur der Besoldung auf teilzeitarbeitende Mütter und Väter hat. Wird die Ungerechtigkeit, die wir im bisherigen System im Bereich der Teilzeitarbeit hatten, die auch vom Europäischen Gerichtshof (EuGH) schon einmal kritisiert wurde, durch das DNeuG jetzt behoben?

Vors. **Sebastian Edathy**: Frau Prof. Böhm, bitte.

SV **Prof. Dr. Monika Böhm**: Auch hier kann ich die Frage nicht vollständig beantworten, das müsste man durchrechnen. Teilweise wird die Betreuung von Kindern berücksichtigt. Wir haben eine ausdrückliche Regelung in § 28 Abs. 3 BBesG-Entwurf – Kinderbetreuung, Pflege, Beurlaubung ohne Dienstbezüge usw., also Ansätze dazu, das zu berücksichtigen, haben wir auf jeden Fall. Ansonsten, die Frage ist vielleicht auch rechtlich gemeint, also müsste es mehr berücksichtigt werden und mehr Beurteilung finden? Der Gesetzentwurf bezieht sich hier auch auf die Rechtsprechung des EuGH. Ich weiß nicht, ob das überhaupt der Anknüpfungspunkt war, auf die Diensterfahrung abzustellen – hier wird von Seiten des Ministeriums der Kopf geschüttelt. Aber die Terminologie ist genauso, wie es in dem entsprechenden Urteil festgehalten wurde. Die Terminologie entspricht der EuGH-Rechtsprechung und wenn Sie so wollen, war die EuGH-Entscheidung, die hier in Frage steht, insofern vielleicht nicht besonders familienfreundlich, aber abgesegnet wäre die Regelung in diesem Sinne und wir haben zumindest eine Teilberücksichtigung der familienbezogenen Aspekte darin.

Vors. **Sebastian Edathy**: Vielen Dank! Frau Sehrbrock, bitte.

SV Ingrid Sehrbrock: Meine Damen und Herren, bei der Teilzeitarbeit wissen wir inzwischen, dass es vielfache Benachteiligungsmöglichkeiten gibt, nicht nur im öffentlichen Dienst, es betrifft z. T. die Eingruppierung und auch die Aufstiegsmöglichkeiten. Wir haben vor einiger Zeit einen Bericht von der Europäischen Kommission über die Unterschiede in der Bezahlung zwischen Männern und Frauen auf dem Tisch gehabt und da haben wir nicht so gut abgeschnitten. Ich sehe die Probleme, die ich gerade skizziert habe, in diesem Gesetz nicht angegangen. Die Frage ist, inwieweit man da noch einmal ganz genau draufschauen sollte, wo Ansatzpunkte bestehen, die bestehenden Benachteiligungen zu beseitigen.

Vors. Sebastian Edathy: Vielen Dank! Dann sind wir am Ende der Behandlung des 2. Punktes des Themenkatalogs angelangt. Ich rufe den 3. Punkt auf, die Fragen des Versorgungsrechts. Wer fragt für die Unionsfraktion? Herr Kollege Binninger, bitte.

Abg. Clemens Binninger: Ich habe zunächst eine Bitte. Ich habe vorhin vergessen, an Herrn Prof. Pechstein eine Frage zum Thema Laufbahn zu stellen. Darf ich die Frage noch stellen?

Vors. Sebastian Edathy: Bitte, Herr Kollege.

Abg. Clemens Binninger: § 17 Abs. 5 – Zugang zum höheren Dienst. Herr Prof. Pechstein, Sie hatten in Ihrer Stellungnahme darauf abgehoben, dass mit der Anerkennung von Fachhochschulabschlüssen mit Mastercharakter – sicher auch eine Folge des noch nicht abzuschätzenden Bologna-Prozesses – möglicherweise die Zugangsvoraussetzungen zum höheren Dienst abgeschwächt werden. Man könnte als Kritiker auch sagen, vielleicht wird dabei aus mittlerer Sicht die Laufbahnunterscheidung zwischen gehobenen und höheren Dienst abgeschafft. Dazu interessiert mich Ihre Einschätzung und was Sie uns stattdessen empfehlen.

Vors. Sebastian Edathy: Bitte, Herr Prof. Pechstein.

SV Prof. Dr. Matthias Pechstein: Vielen Dank für die Frage. Heute war in der FAZ ein Bericht, dass auch die Arbeitsgemeinschaft höherer Dienst genau diesen Punkt aufgegriffen hat und kritisiert, dass der Zugang zum höheren Dienst nun auch mit Masterabschlüssen von Fachhochschulen möglich werden soll. Mir scheint, wenn man die Laufbahngruppen aufrechterhält, und wir haben gute Gründe gehört, dies zu tun – es scheint auch der Wille des Gesetzgebers zu sein, so zu verfahren, ich habe das nicht zu monieren – dann ist die Frage: Wo knüpft man an? Was sind dann gleichwertige Bildungsabschlüsse? Man kommt nicht darum herum, die Proliferation von Bachelor- und Masterabschlüssen zur Kenntnis zu nehmen und in das System einzustellen. Aber zum einen wird der Master meines Erachtens unnötig verabsolutiert, weil man jetzt die Staatsexamina, die bei den Juristen auch möglicherweise dauerhaft erhalten bleiben, und andere Universitätsdiplome nur noch als gleich-

wertige Abschlüsse zum Master sieht. Meines Erachtens ist das eine nicht ganz gerechte Behandlung. Das Zweite ist, dass sich dann schon die Frage stellt, was verbirgt sich denn eigentlich hinter diesem einheitlichem Mastertitel? Ist das nicht ausbildungsstättenbezogen differenziert zu sehen? Selbst wenn ein Master, der an einer Fachhochschule erworben werden muss, gegenüber der bisherigen Ausbildung bestimmte Zusatzelemente beinhalten muss, müssen wir doch sehen, wir haben bislang eine klare Differenzierung der Ausbildungsprofile an Fachhochschulen und Universitäten. Das wird auch noch eine Weile so bleiben. Solange wir das haben, ist die Frage, ob man das einfach in einen Topf werfen kann. Die Länder haben das getan und gesagt, die Akkreditierungsbedingungen für die Fachhochschul-Masterabschlüsse beinhalten gewissermaßen automatisch inzwischen die Laufbahnbefähigung für den höheren Dienst. Die Frage ist, ob der Bund sich dem so einfach anschließt. Zumindest konnte ich der Begründung nicht entnehmen, dass man sich mit der Frage der Akkreditierungsbedingungen für diese FH-Master irgendwie näher befasst hat. Das sollte man zumindest tun, damit man weiß, was man sich da einkauft. Man unterläuft im Prinzip und substantiell dauerhaft die Unterscheidung zwischen gehobenem und höherem Dienst. Wenn man das will, dann liegt es nahe, dass man die Unterscheidung generell aufgibt. Das heißt aber auch, dass man das, was der höhere Dienst leistet, für generell von Fachhochschulabsolventen erfüllbar ansieht. Entweder sagt man dann, die Qualifikationen sind wirklich inhaltlich gleichwertig, oder man sagt, die Anforderungen des höheren Dienstes haben sich so abgesenkt, dass das auch Leute mit einem FH-Abschluss können. Ich glaube an beides nicht so richtig und insofern ist mir die Differenzierung zwischen gehobenen und höheren Dienst schon einsichtig und eigentlich bewahrenswürdig. Danke schön!

Vors. **Sebastian Edathy**: Vielen Dank! Jetzt kommen wir tatsächlich zur Behandlung von Fragen des Versorgungsrechts, wo es zum einen um die Übertragung von Maßnahmen aus dem Bereich der gesetzlichen Rentenversicherung in das Beamtenrecht geht und zum anderen um die Frage der Mitnahmefähigkeit von Versorgungsansprüchen. Für die Unionsfraktion stellt Kollege Göbel die Fragen.

BE **Ralf Göbel**: Es sind zwei Bereiche, die heftig diskutiert werden. In einem Bereich – Mitnahmefähigkeit der Versorgung –, wo man es beim Eingangsstatement von jedem der Experten schon als Notwendigkeit gehört hat. Ich verhehle nicht und gebe es auch gerne zu, der Druck aus der Beamtenschaft, eine solche Regelung zu treffen, scheint mir nicht allzu hoch. Wenn ich mit den Beamtinnen und Beamten in meinem Wahlkreis und den jeweiligen Behörden rede, hat mich noch niemand mit dem Thema Mitnahmefähigkeit der Versorgung konfrontiert.

Ich habe eine allgemeine Frage an Sie, Herr Heesen. Man muss sich darüber klar werden, was die Folge ist, wenn man eine solche Mitnahmefähigkeit der Versorgung organisiert. Vor allen Dingen, was es für eine Auswirkung auf das Lebenszeitprinzip hat, bzw. auf das Prinzip der Einheit von Besoldung und Versorgung. Das gehört zur

Fairness dazu, dass man diese beiden Prinzipien dann zumindest in gewissen Teilen aufbricht und wir damit einen Teil des klassischen überkommenen Normenbestandes des Beamtenrechts aufgeben. Teilen Sie diese Auffassung und wie schätzen Sie diese Situation ein?

Zweitens ist dann auch die Frage: Was soll mitnahmefähig sein? Wenn man in die Details geht, wird das Ganze etwas schwierig, vor allem, wenn es bspw. um Zeiten geht, die man nicht im beamtenrechtlichen Status erworben hat, die aber trotzdem angerechnet werden. Das heißt, es wird ein sehr schwieriges Unterfangen werden, diese Mitnahmefähigkeit der Versorgung zu organisieren. Ich hätte gerne von Ihnen gewusst, wie der dbb zu dieser Situation steht.

Bei den Altersgrenzen ist die Botschaft klar, dass die wirkungsgleiche Übertragung von Maßnahmen aus der gesetzlichen Rentenversicherung nicht allgemein auf Beifall stößt. Das muss ich dann so zur Kenntnis nehmen. Ich hätte allerdings, Herr Heesen, an Sie noch eine Frage zu den besonderen Altersgrenzen und zwar hinsichtlich der Zollbeamtinnen und -beamten. Können Sie noch einmal darstellen, aus welchen Gründen es aus Sicht des dbb für notwendig erachtet wird, auch hier besondere Altersgrenzen für diejenigen, die im Vollzugsbereich tätig sind, einzuführen.

Die nächste Frage geht an Herrn Prof. Pechstein, bezüglich der besonderen Altersgrenzen und der eingeschränkten Berücksichtigung von Ausbildungszeiten. Sie haben bei den besonderen Altersgrenzen darauf hingewiesen, dass wir keinerlei empirische Grundlagen dafür haben, wie sich so etwas auswirkt. Sie haben das im Grunde mathematisch betrachtet, weil wir von 65 auf 67 Jahre gehen, dann kann man auch gleich von 60 auf 62 Jahre gehen. Sie sagen aber, man braucht eine besondere Begründung für diese gesetzgeberische Maßnahme. Diese Kritik nehme ich zunächst entgegen. Was hat das aber für Auswirkungen in diesem Gesetzgebungsverfahren? Was die eingeschränkte Berücksichtigung von Ausbildungszeiten betrifft, das kritisieren Sie, der dbb und auch Herr Prof. Ziekow, dass man sagt, diese Übertragung der sozialversicherungsrechtlichen Regelungen 1:1 in das Beamtenrecht, ohne die Spezifika desselben zu übertragen, ist zumindest bedenklich, teilweise wird es auch verfassungsrechtlich schwierig. Wenn Sie dazu noch eine Stellungnahme abgeben würden.

An Sie, Herr Scheuring, noch eine Frage bezüglich der Polizei. Die GdP, sagen Sie, plädiert dafür, das rheinland-pfälzische Modell zu übernehmen. Sie sagen, wenn überhaupt eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit, dann das rheinland-pfälzische Modell. Ich frage deswegen noch einmal nach, weil nach meiner Kenntnis aus den Behörden in Rheinland-Pfalz gerade dieses Modell mit den größten Schwierigkeiten verbunden ist, die alle Modelle, die Verlängerung der Arbeitszeit zum Gegenstand

haben, mit sich bringen. Ich hätte von Ihnen dazu gerne eine Stellungnahme, warum die GdP ausgerechnet dieses relativ komplizierte Modell favorisiert.

Vors. **Sebastian Edathy**: Angesprochen sind drei Sachverständige, zunächst hat das Wort Herr Heesen.

SV **Peter Heesen**: Herr Abg. Göbel, die Frage, wie groß ist der Druck einzelner Menschen bezüglich einer rechtlichen Schaffung der Möglichkeit der Mitnahme von Versorgungsansprüchen, das vermag ich nicht zu beurteilen. Obwohl ich diese Erfahrung immer wieder dann mache, wenn es bestimmte konkrete Berufs- und Lebensläufe gibt, bei denen jemand beruflich nicht so starten kann wie er gerne starten möchte. Das findet sich insbesondere in Bereichen der Wissenschaft, denn dort ist der Wechsel auf eine ausländische Universität oder Forschungsanstalt in der Regel mit der Preisgabe von Versorgungsansprüchen hier verbunden. Es gibt aber auch andere Bereiche, etwa im kommunalen Sektor, wo ich sehr wohl glaube, dass wir über einen solchen Transfer durchaus auch eine Bereicherung für den öffentlichen Dienst erfahren. Natürlich sehen wir auch kritisch hin. Wir haben in den Diskussionen mit dem Bundesminister des Innern diese Frage auch diskutieren müssen. Da war z. B. der Einwand, dass wir uns auf diese Weise der besten Kräfte des öffentlichen Dienstes entledigen. Das kann sein. Aber dann ist das natürlich die Folge einer Bezahlungsstruktur, über die nachgedacht werden muss. Wenn der öffentliche Dienst mithalten will, dann muss er zwar nicht dasselbe zahlen, was in der Wirtschaft gezahlt wird, weil es ja auch noch andere wesentliche Elemente für den öffentlichen Dienst gibt, z. B. das Lebenszeitprinzip oder die Sicherung des Arbeitsplatzes, das sind Elemente, die eine Rolle spielen. Aber die Schere zwischen dem, was in der Wirtschaft verdient wird, und dem, was im öffentlichen Dienst verdient werden kann, darf sich dann nicht so weit öffnen, dass am Ende der öffentliche Dienst überhaupt nicht mehr in Frage kommt. Das ist für uns der entscheidende Punkt. Deshalb haben wir gesagt, da muss korrigiert werden und das werden wir auch in den nächsten Jahren. Wir werden darauf achten, dass korrigiert wird. Das Thema Tarifabschluss ist ein Beleg dafür, dass man auch mit Augenmaß korrigieren kann. Aber es darf nicht der Maßstab sein, ob ich jemanden verliere, wenn ich eine solche Öffnung vornehme, sondern es muss auch gesehen werden, wen kann ich möglicherweise gewinnen für eine Tätigkeit im öffentlichen Dienst. Das Ganze ist keine Einbahnstraße, sondern es soll in beide Richtungen gehen.

Der zweite Punkt war die verfassungsrechtliche Frage und ob das eine Preisgabe des Lebenszeitprinzips ist. Ich bin nicht der Auffassung. Wir haben die Diskussion damals mit derselben Intensität geführt, als wir durch die EU die Auflage bekamen, die Voraussetzung für das Berufsbeamtentum, man müsse Deutscher sein, aufzugeben, und wir haben sie durch die Vorgabe, man muss EU-Bürger sein, ersetzt. Hat das das deutsche Berufsbeamtentum in irgendeiner Weise beeinträchtigt? Das ist damals, übrigens auch durch uns, gesagt worden. Ich muss fairerweise feststellen,

dass das nicht der Fall ist. Eine ähnliche Diskussion haben wir bei der Ausweitung der Teilzeit geführt. Auch da haben die Menschen z. T. den Untergang des Abendlandes beschworen. Ich habe nicht die Entdeckung gemacht, dass das passiert ist. Ich kann nur feststellen, im Bereich Teilzeit ist der öffentliche Dienst geradezu Vorreiter geworden und hat einer Entwicklung, die auch unter familiären Aspekten notwendig ist, Vorschub geleistet. Wir haben eine insgesamt positive Entwicklung gebracht und dem öffentlichen Dienst hat das auch nicht geschadet, auch nicht in der Qualität. Deshalb mache ich mir auch nicht die Sorge für den verfassungsrechtlichen Grundsatz des Lebenszeitprinzips. Übrigens auch nicht wegen der Quantitäten, es wird ja keine Völkerwanderung stattfinden – wo soll der Strafvollzug denn hinmarschieren. Es geht hier um einige Bereiche, da wird sich eine solche Entwicklung anbahnen. Aber ich glaube nicht, dass wir über gewaltige Quantitäten reden.

Die Einheit von Besoldung und Versorgung bleibt natürlich, denn die Versorgung wird bezogen auf das, was man im Bereich der Besoldung verdient hat. Darauf hat übrigens niemand so sehr Wert gelegt wie der Gesetzgeber, der nämlich im Zusammenhang mit Teilzeit oder Beurlaubung auch gesagt hat: Bei aller Bedeutung der Einheit von Besoldung und Versorgung, was nicht verdient ist, kann auch nicht in der Versorgung eine Rolle spielen. Ich denke, an dem Prinzip rütteln wir nicht. Ich glaube, dass diese Prinzipien durch die Entwicklung unberührt bleiben.

Die zweite Frage war: Was soll mitnahmefähig sein? Darüber muss man nachdenken. Ich kann z. B. nicht in verschiedenen Alterssicherungssystemen, die im Rahmen solcher Erwerbsbiografien für den Einzelnen entstehen, Ausbildungszeiten mehrfach anrechnen lassen. Darüber sind wir uns im Klaren. Dafür müssen Regelungen getroffen werden. Die können nur einmal angerechnet werden. Es gibt etwa den Grundsatz zu sagen, der, bei dem das erste Beschäftigungsverhältnis begründet wurde, der rechnet an, die anderen nicht mehr, oder auch andere Grundsätze. Darüber muss geredet werden. Der Sinn ist nicht, dass man für die Versorgung dadurch mehr herausholt. Eine Regelung wird allerdings nicht mehr Bestand haben, das ist die des § 55 Beamtenversorgungsgesetz (BeamtVG), dass nämlich angerechnet wird, wenn die Erwerbsbiografien künftig so sind, dass jemand aus mehreren Alterssicherungsquellen speist, dann wird das nicht mehr angerechnet. Ich halte es im Übrigen mit Blick auf die Zukunft der Menschen gar nicht mehr für einen großen Nachteil, dass man möglicherweise aus verschiedenen Alterssicherungsquellen speisen kann, denn wie weit die einzelnen Quellen noch sprudeln, das werden wir in den kommenden Jahrzehnten einer genaueren Prüfung unterziehen. Ich halte das deshalb nicht für ein Problem.

Die dritte Frage betraf die Altersgrenzen. Ich sage es ganz simpel: Natürlich haben wir zum Grundsatz der wirkungsgleichen Übertragung aus dem Rentenrecht auch immer ja gesagt. Aber wir haben einmal feststellen müssen, dass im Bereich der

Versorgung in der Vergangenheit dieser Grundsatz dadurch übertreten worden ist, dass die Versorgungsempfänger stärker zur Kasse gebeten worden sind. Das hat das BVerfG noch im September 2006 beeindruckend festgestellt.

Der zweite Punkt ist, wir müssen auch über die Frage nachdenken, was sich denn aus dem Rentenrecht übertragen lässt: Nicht alles und nicht alles in der Form, in der es die Sozialpolitik oft meint, machen zu können. Zumal es auch einen anderen Anspruch gibt. Das Versorgungsrecht ist nach wie vor, und daran hat kein Gesetzgeber der Welt bisher etwas geändert, eine Vollversorgung. Das heißt, durch die volle Hingabe an den Dienstherrn ist eine weitergehende, darüber hinaus entstehende Versorgung faktisch nicht möglich, während wir im Rentenrecht natürlich Zusatzversorgungsregelungen haben. Im öffentlichen Dienst durch das Instrument der Zusatzversorgung, in vielen anderen Bereichen durch das Instrument der Betriebsrente. Deshalb sollte man hier aufpassen. Wir haben aber auch deshalb Flexibilität gefordert, weil ich befürchte, dass wir mit einer strengen Anwendung der 67er-Regelung in weiten Bereichen des öffentlichen Dienstes akute Personalprobleme bekommen. Wichtiges Thema z. B. Telekom/Post. Der Personalabbau dort wird sich pro Jahr um rund 3.000 Kräfte verzögern und verlängern. Das wird am Ende möglicherweise dazu führen, dass die Telekom auf die Idee kommen könnte – und das kann sie nach den Privatisierungsregelungen, die der Gesetzgeber geschaffen hat –, dem Bundesminister der Finanzen einen großen Teil von Beamten auf den Hof zu kippen und zu sagen, bitte, Herr Steinbrück, mach damit was du willst, ich kann sie nicht mehr gebrauchen. Das ist eine Entwicklung, die wir nicht für gut halten und die wir nicht eintreten lassen möchten. Deshalb sind wir hier für eine etwas flexiblere Regelung und haben gesagt, bitte schafft Flexibilität mit Anreizsystemen. Von mir aus sogar, das sage ich jetzt ungeschützt, über 67 Jahre hinaus bis 68 Jahre. Solange es auf dem Prinzip der Freiwilligkeit basiert, kann man es gut regeln. Ich könnte mir vorstellen, dass mancher Professor hier in der Runde sitzt, der sagt, ich mache das auch bis 68 Jahre.

Zum letzten Punkt, den besonderen Altersgrenzen. Zunächst einmal muss ich darauf hinweisen, die besonderen Altersgrenzen sind nicht irgendeinem Alterssicherungssystem geschuldet, sondern wir haben sie damals mit Blick auf die konkreten Belastungen der Menschen eingeführt. Ich behaupte, dass gerade in den Vollzugsbereichen insgesamt die Belastung in den letzten Jahren nicht geringer geworden ist, sondern zugenommen hat. Deshalb passt von der Qualität der Berufsausübung her eine Anhebung in diesen Vollzugsbereichen überhaupt nicht in die Landschaft. Mit Blick darauf, dass ich auch nicht glaube, dass die Bürgerinnen und Bürger glauben, je älter der ist, der mich da zu schützen hat – der Polizei- oder Feuerwehrbereich –, desto größer ist mein Schutz. Da ist irgendwo auch der Punkt, wo nicht mehr die Erfahrung zählt, sondern die Jugendlichkeit, die Beweglichkeit, die Sportlichkeit und die nimmt mit einem bestimmten Alter einfach ab. Ich weiß das, ich bin gerade 60 geworden. Dasselbe, was wir für den Vollzugsbereich insgesamt sagen, sagen wir

besonders für den Zoll. Die öffentliche Hand hat der Zollverwaltung in den letzten Jahren eine Menge von Zusatzaufgaben übertragen, die wirklich in den echten Vollzug hineingehen, nicht nur Grenzaufgaben, sondern auch Aufgaben mitten im Land. Wenn ich an das Thema Schwarzhandel und Ähnliches denke, da ist lange ein Korrekturbedarf nötig und der wird mit diesem Gesetz nicht gemacht, sondern der Zollbereich wird weiter behandelt wie bisher. Das kann nicht die Lösung sein und Sie werden auch sehen, die Menschen werden uns aus gesundheitlichen Gründen reihenweise von der Fahne gehen. Ich glaube, die kostengünstigere Lösung ist, wenn wir auch für den Zoll eine vernünftigeren Vollzugsregelung bekommen als wir sie bisher haben. Für die anderen Bereiche gilt das analog. Schönen Dank!

Vors. **Sebastian Edathy**: Herr Prof. Pechstein, bitte.

SV **Prof. Dr. Matthias Pechstein**: Zu den besonderen Altersgrenzen hat Herr Heesen ja schon Wichtiges gesagt und ich kann mich dem nur anschließen. Ich würde noch Folgendes hinzufügen. Ich halte grundsätzlich die Übertragung der 67-Jahre-Grenze für plausibel. Wenn wir davon ausgehen, dann ist die pauschale Übertragung auf die besonderen Altersgrenzen von 60 auf 62 Jahre doch noch ein eigenes Problem, weil es ein Unterschied ist, ob jemand nun zwei Jahre länger in irgendeinem Amt irgendwelche Schriftsätze fertigt, oder als Finanzbeamter Berechnungen ausfertigt, oder ob er nun wirklich mit körperlichem Einsatz auf der Feuerwehrleiter steht und jemanden aus dem 10. Stock holt. Da ist dann schon die Frage, ob die bislang unterstellte Begrenzung der Zumutbarkeit im Hinblick auf die körperliche Leistungsfähigkeit so einfach gekippt wird. Ob man sagen kann, wir gehen davon aus, weil alle älter werden, dann ist man auch zwei Jahre länger fit auf der Feuerwehrleiter, ist doch sehr zweifelhaft. Auch wenn das Lebensalter steigt, heißt das noch lange nicht, dass man zwei Jahre länger sicher auf der Leiter stehen kann. Von daher meine ich, solange man keine gesicherte statistische Grundlage darüber hat, dass auch das körperliche Leistungsvermögen und vielleicht speziell in solchen Berufen in gleicher Weise steigt, sollte man davon die Finger lassen.

Die Anrechnungszeiten: Ich hatte ja schon in meinem Eingangsstatement gesagt, dass ich das Gesetz ein bisschen vollmundig verkauft sehe. Insbesondere dass mit dem Punkt „Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit“ ein gewisser Missbrauch getrieben wird. Wenn man sich anschaut, dass man speziell für die Beamten des höheren und gehobenen Dienstes die Anrechnung von Ausbildungszeiten kürzt, dann kann man nicht behaupten, dass das der Attraktivität des Beamtenverhältnisses dienen würde. Das mag im Ansatz zumindest eine wirkungsgleiche Übertragung der Rentenregelung sein. Der dbb hat durchgerechnet, dass das aber in der Wirkung nicht stimmt, weil es, jedenfalls in höheren Besoldungsgruppen, eine deutlich höhere, bis mehr als die doppelte Wirkung haben wird, so dass man hier irgendeine Art von Höchstbetragsregelung sicherlich einbeziehen müsste, wenn man das macht. Das andere ist aber, dass es nicht so

richtig systemkonform ist. Das BVerfG hat in der Entscheidung, die Herr Heesen erwähnt hat – ich war damals Prozessvertreter –, gesagt: Die Übertragung von Regelungen des Rentensystems auf die Beamtenversorgung ist zulässig, soweit die Systeme nicht verschieden sind. Hier haben wir eine Besonderheit. Wir haben die Situation, dass diese Ausbildung an Hochschulen oder Fachhochschulen eine Laufbahnvoraussetzung ist und insofern den Beamten gesagt wird, das musst du absolviert haben, aber wir erkennen es dir jetzt weniger an als vorher. Gemessen an der Zielvorgabe – Steigerung der Attraktivität – halte ich das schlicht für kontraproduktiv und würde dafür plädieren, gerade mit Blick auf die problematischer werdende Nachwuchsgewinnung nicht auch an dieser Stelle noch die Bewerber des gehobenen und höheren Dienstes zu zwacken.

Vors. **Sebastian Edathy**: Vielen Dank! Herr Scheuring, bitte.

SV **Josef Scheuring**: Herr Göbel, die CDU-Bundestagsfraktion hat auch unseren zweiten redaktionellen Fehler gefunden, so sage ich einmal. Wir wollten keinesfalls die rheinland-pfälzische Landesregierung dafür loben, dass sie einseitig vorgeprescht ist und die Lebensarbeitszeitgrenze für die Polizei erhöht hat. Ganz im Gegenteil. Wir standen in Mainz mit unseren Fahnen, das hat sie aber offensichtlich nicht beeindruckt. Zu loben sind die zwölf Bundesländer, die die Lebensarbeitszeit für die Polizei nicht erhöht haben. Das ist die reale Welt und ein Blick nach Europa unterstreicht die Haltung dieser zwölf Länder. Es gibt nämlich kein europäisches Land, das für die Polizei eine Lebensarbeitszeit hat, die über 60 Jahre hinausreicht. Die allermeisten haben eine Lebensarbeitszeit, die noch einmal mit Arbeitsjahren in der Polizei verrechnet wird – in aller Regel scheiden dort die Polizistinnen und Polizisten unter 60 Jahren aus. Wir scheiden mit 60 Jahren aus, so soll es auch bleiben. Die Wochenarbeitszeiterhöhung auf 41 Stunden ist gerade für die Polizistinnen und Polizisten im Schichtdienst eine wirklich besondere Belastung. Das Tarifergebnis jetzt in den letzten Tagen weist darauf hin, indem es für besonders belastete Personengruppen, es gibt auch andere außerhalb der Polizei, Sonderregelungen im Tarifergebnis geschaffen hat. Die Zollbeamten wurden noch angesprochen. Das ist überhaupt keine Frage, sie machen hochqualifizierte spezialpolizeiliche Arbeit in vielen schwierigen Bereichen. Deswegen sprechen wir dieses Projekt, diese Entwicklung auch als ein Projekt der Bundesfinanzpolizei in Deutschland an. Der Bundesfinanzminister wehrt sich dagegen. Er nimmt nicht zur Kenntnis, was seine Beschäftigten derzeit leisten.

Vors. **Sebastian Edathy**: Vielen Dank! Das Fragerecht hat Herr Dr. Stadler.

BE **Dr. Max Stadler**: Herr Heesen hat ein System des freiwilligen Eintritts in den Ruhestand, also flexibles Ruhestandseintrittsalter, ins Spiel gebracht. Daher wollte ich Sie, Herr Heesen, und Herrn Prof. Wolff fragen, ob man ein solches flexibles

System im Beamtenrecht isoliert einführen könnte, oder nur im Gleichklang mit dem Rentenrecht.

Die Frage nach der besonderen Altersgrenze für den Zoll ist im Grunde schon mehrfach beantwortet worden.

Frau Prof. Böhm, ich wollte noch einmal um Auskunft bitten. Sie hatten im Eingangstatement auf die Idee aus Bayern aufmerksam gemacht – eine Trennung der Systeme. Ich möchte die Wissensfrage anschließen, inwieweit sich dieses Konzept von der Mitnahmefähigkeit von Versorgungsansprüchen unterscheidet.

Vors. **Sebastian Edathy**: Zunächst zur Beantwortung Herr Heesen, bitte.

SV **Peter Heesen**: Herr Dr. Stadler, wir haben diese Überlegung, ein flexibles System des Ausstiegs zu schaffen, eigentlich unter einem grundlegend anderen Aspekt angestellt. Das bisherige System im Beamtenrecht geht vom Grundsatz aus, wer früher geht, wird durch Einkommensminderung abgestraft. Ich benutze dieses Wort einmal ausdrücklich, um den Unterschied darzustellen. Wir sind immer von einer anderen Überlegung ausgegangen, die lautet, wer länger bleibt, soll dafür belohnt werden. Das ist von der Grundstruktur her sicher ein vernünftigeres System. Das hat auch etwas damit zu tun, dass die Frage, wie lange ich verbleibe, nicht immer nur eine individuelle Wunschfrage ist, sondern, dass sie auch etwas mit Lebensbedingungen, für die der einzelne Mensch nicht kann und die ihm in seiner menschlichen Existenz auferlegt sind, zu tun hat. Unter diesem Ansatzpunkt haben wir im Grunde anders gedacht, als das bisher der Gesetzgeber insgesamt im Alterssicherungssystem gemacht hat. Ich gebe zu, die Sache wurde auch dadurch genährt, dass wir feststellen müssen, dass in einigen Segmenten des öffentlichen Dienstes die Nachwuchsgewinnung aufgrund der Entwicklung des Arbeitsmarktes sehr schwierig sein wird. Wir haben in diesem Zusammenhang immer gesagt, wenn ich jemanden länger brauche, dann macht es Sinn, ihn zu halten und dafür auch gewisse Anreizsysteme zu schaffen. Die können in der Bezahlung, in der Versorgung usw. liegen. Wir dachten, dieses Anreizsystem ist eigentlich das vorteilhaftere gegenüber der zwangsweisen Verlängerung. Im Grunde entstammt die Idee aus der Altersteilzeitregelung, die einmal aus guten Gründen vom Gesetzgeber sehr favorisiert worden ist und die mit diesem Gesetz außerordentlich stark eingeschränkt wird. Wir haben die Frage nicht unter dem Aspekt gestellt: In welchem System soll sie stattfinden? Wir haben sie unter dem Aspekt gestellt: Was ist für die öffentliche Dienstleistung, die der Staat erbringen muss, in welcher Institution auch immer sinnvoll? Da glauben wir, mit einem Freiwilligkeitskonzept besser hinzukommen, zumal wir auch Aufgabenbereiche haben, in denen diese 67er-Regelung kontraproduktiv ist, weil wir dabei sind, gleichzeitig Personal abzubauen. Wenn ich aber einerseits Personal abbauen will, andererseits die Altersgrenze nach oben ziehe, dann schieße ich mir selbst ins Knie, weil ich durch die eine Regelung das

Gegenteil von dem erreiche, was ich mit der anderen Regelung eigentlich bezwecke. Das macht wenig Sinn und das war für uns der Ansatzpunkt, eine andere Regelung vorzuschlagen und zwar aus der Sicht eines Arbeitgebers oder Dienstherrn, die eine andere sein muss, als die eines Sozialgesetzgebers. Das ist ein anderer Zugang zu dem Problem und auf den wollten wir in diesem Zusammenhang aufmerksam machen.

Vors. **Sebastian Edathy**: Vielen Dank! Herr Prof. Wolff, bitte.

SV Prof. Dr. Heinrich Amadeus Wolff: Macht ein flexibles System beim Ruhestand Sinn? Es gibt zwei Perspektiven, die man einnehmen kann, die des Dienstherrn und die des Beamten. Aus der Sicht des Dienstherrn macht es ganz besonders viel Sinn. Es ist gerade ein Problem des Beamtenrechts, dass das Lebenszeitprinzip mit ihm verknüpft ist und man dem Beamtenkörper andererseits bestimmte Funktionen zuweist und gleichzeitig der Dienstherr das Personal, das er für diese Funktion benötigt, nicht unbedingt immer lebenslang braucht. Das wissen wir alle. Nicht nur, wenn ich ganze Behörden ausstrukturiere. Allein die Lehrerschaft – sie brauchen mal mehr und mal weniger Lehrer. Deswegen ist es ausgesprochen sinnvoll, wenn man dem Dienstherrn anstelle der vorzeitigen Versetzung in den Ruhestand, die jetzt vorgesehen ist, im Einvernehmen mit dem betroffenen Beamten bereichsbezogen die Möglichkeit gibt, diejenigen, die ausscheiden wollen, ausscheiden zu lassen, ohne die Abschlüsse vorzusehen, die jetzt vorgesehen sind. Aus der Sicht des Dienstherrn wäre es ausgesprochen sinnvoll, wenn er sich vorbehält, für bestimmte Bereiche mit Einvernehmen der Betroffenen ein vorzeitiges Ausscheiden ohne die Abschlüsse zu ermöglichen.

Die Erhöhung auf 67 Jahre: Damit kann niemand glücklich sein. Andererseits sieht jeder die grundsätzliche Notwendigkeit. Dennoch ist diese strikte Grenze mit 67 Jahren für alle vielleicht ein bisschen einfach gestrickt. Sie wissen alle, bei den Emeriti, den Hochschullehrern, mit altem Status hatten diese die Möglichkeit, von 65 bis 68 Jahre weiterzuarbeiten und sie hatten keinen nennenswerten Nachteil, wenn sie in Ruhestand gegangen sind. Die Emeriti hatten am Anfang sogar noch 100 % der Besoldung und trotzdem haben die meisten der Kollegen bis 68 Jahre weiter gearbeitet, ohne dass es der Wissenschaft geschadet hat. Auch da war eine Wahlmöglichkeit in bestimmten Bereichen im Einvernehmen mit den Beamten gut. Deswegen ist die Striktheit, die jetzt vorgesehen ist, nicht richtig nachzuvollziehen. Vielen Dank!

Vors. **Sebastian Edathy**: Frau Prof. Böhm, bitte.

SV Prof. Dr. Monika Böhm: Sie hatten mich nach den Unterschieden der Portabilität und der Trennung der Systeme gefragt. Das hängt natürlich von der Ausgestaltung im Einzelnen ab. Auch wenn wir von Portabilität reden, sind ganz unterschiedliche

Ausgestaltungen und Berechnungsmöglichkeiten denkbar. Ansonsten hatte ich mich auf das bayerische Modell bezogen, das im Versorgungsbericht angesprochen wird. Da stellt man bei der Trennung darauf ab, dass man nur noch echte Beamten-dienstzeiten anrechnen will. Offenbar geht man davon aus, dass man die Probleme mit unterschiedlichen zusätzlichen Anrechenbarkeiten dadurch umgehen oder auflösen kann. Außerdem sieht man innerhalb des Systems den Vorteil darin, dass ein mehrfacher Wechsel einfacher möglich wäre, weil man dann immer wieder in den unterschiedlichen Systemen dazuverdienen kann. Aber wo genau die Unterschiede liegen, das ist sehr von der Ausgestaltung der einzelnen Systeme abhängig. Wenn man über die Frage nachdenkt, muss man sich auf jeden Fall zuerst darüber klar werden: Will man den Wechsel erleichtern? Das würde ich uneingeschränkt mit ja betonen, das ist wünschenswert. Wie man das im Einzelnen ausgestaltet, ich glaube, das wäre eine ausführliche Sachverständigenanhörung wert. Danke schön!

Vors. **Sebastian Edathy**: Für die SPD-Fraktion hat Kollege Ehrmann das Frage-recht.

BE **Siegfried Ehrmann**: Nachdem wir gerade zur Trennung der Systeme und der Mitnahmefähigkeit etwas gehört haben, möchte ich da nicht vertiefend weiter fragen, aber an Frau Prof. Böhm eine Frage richten, die sich auf die Anrechnung der Aus-bildungszeiten, also die Nachbildung der rentengesetzlichen Regelung in unserem DNeuG erstreckt. Von den anderen Gutachtern haben wir dazu schon etwas gehört, mich würde aber Ihre Position dazu interessieren, ob das in diesem Gesetzentwurf sachgerecht nachgebildet ist.

Zum Stichwort besondere Altersgrenzen eine Vorbemerkung. Aus dem, was ich aus beruflicher Praxis überblicke, bin ich, insbesondere was den feuerwehrtechnischen und den Brandschutzdienst anbelangt, sehr nachdenklich. Besonders vor dem Wissen, dass Menschen jenseits der 50, trotz soliden Lebenswandels z. T. erhebliche Probleme haben, z. B. das Retten oder Bergen unter schwerem Atem-schutz zu bewerkstelligen. Ob dies schon ein Grund dafür ist, von der im Entwurf fixierten Regelung abzuweichen, da habe ich ein Fragezeichen und möchte Herrn Scheuring, aber auch die anwesenden Wissenschaftler fragen, ob das nicht eher eine Frage der Personalwirtschaft ist. Wir haben im Gesetzentwurf Regelungen, die darauf abstellen, zur Abwendung von Dienstunfähigkeit rechtzeitig und umsichtig Qualifizierung zu setzen, u. a. auch nicht vorhandene Laufbahnbefähigung zu quali-fizieren, um andere Verwendungen zu ermöglichen. Wenn man diese Lebens-biografien im Blick hat und durchaus das breite Spektrum von Tätigkeiten in den unterschiedlichen Institutionen, ist das nicht eher ein Aspekt, der für qualifizieren spricht? Ich kommentiere an Herrn Heesen: Ich vermute eher, dass die Demographie sogar in die Karten spielt, weil wir irgendwann froh sein werden, dass wir Kollegen mit Erfahrungswissen in anderen Zusammenhängen, aber mit breiterer Qualifikation an anderer Stelle unserer Institutionen einsetzen können. Meine Frage ist, ob wir

nicht die Diskussion der besonderen Altersgrenzen unter dem Aspekt der Prävention und rechtzeitigen Qualifizierung und Verwendung in anderen Aufgabenbereichen erörtern müssten. Die Frage geht an Herrn Scheuring und an die wissenschaftlichen Sachverständigen.

Vors. **Sebastian Edathy**: Das Problem mit den „wissenschaftlichen Sachverständigen“, Herr Ehrmann, ist die Zeit.

BE **Siegfried Ehrmann**: Dann frage ich ganz konkret Herrn Prof. Bull, Herrn Ziekow und mich interessiert natürlich auch die Position von Herrn Gertz.

Vors. **Sebastian Edathy**: Wir haben jetzt noch 13 Minuten für diesen Themenblock. Könnten Sie vielleicht einen Wissenschaftler auswählen?

BE **Siegfried Ehrmann**: Dann frage ich Herrn Prof. Bull und Herrn Scheuring.

Vors. **Sebastian Edathy**: Zunächst also Frau Prof. Böhm, dann Herr Scheuring und anschließend Herr Prof. Bull.

SV **Prof. Dr. Monika Böhm**: Sie haben mich nach der Anrechnung der Ausbildungszeiten gefragt und wie ich das bewerte. Dazu muss man zunächst sagen, diejenigen, die sich überlegen, nach ihrer Ausbildung in den öffentlichen Dienst einzusteigen, werden natürlich nicht glücklich darüber sein, wenn sich die Rahmenbedingungen in einer Art und Weise verschlechtern, die sich negativ auf das Einkommen auswirkt. Ich glaube, da ist auch ein Stück ein Austarieren nötig und ein Beobachten der Reaktionen des Arbeitsmarktes. Wir haben zwischenzeitlich andere Diskussionen gehabt, z. B. die Frage der Absenkung der Einstiegsbesoldung ist diskutiert und teilweise umgesetzt worden. Das wäre ein Feld, welches man beobachten sollte, wie sich das auswirkt, um dann noch einmal zu überlegen: sollten wir das hier mit der Anrechnung wirklich so lassen, oder sollte man das anders gestalten. Da würde ich sagen, einfach beobachten.

Vors. **Sebastian Edathy**: Vielen Dank! Herr Scheuring, bitte.

SV **Josef Scheuring**: Herr Ehrmann, es ist Ihr Verdienst, nämlich der rot-grünen Bundesregierung und das Verdienst der jetzigen Bundesregierung, an der Sie ja auch beteiligt sind, dass die Bundespolizei keine Büropolizei ist. Sie haben dafür gesorgt, dass die Polizei draußen auf der Straße ist. 20.000 bis 30.000 Bundespolizistinnen und -polizisten sind Kontroll- und Streifenbeamte und Kriminalbeamte im operativen Bereich. Wir haben auch noch weitere operative Bereiche. Bei der Neuorganisation der Bundespolizei geht die Bundespolizei an den absolut untersten Level ihrer Büropolizei. Ich sage gelegentlich, die nächste Stufe ist eine Bundespolizei ohne jegliche Führung, dann sind sie alle miteinander draußen. Es

gibt keine Polizei, die so schlank aufgestellt ist. Das macht auch deutlich, wie wenig Möglichkeiten wir haben. Die Weiterbeschäftigung „eingeschränkter Polizeidienst“, eingeschränkter Polizistinnen und Polizisten macht uns heute schon ein großes Problem, weil wir deutlich viele haben. Wir haben relativ viele Polizistinnen und Polizisten, die z. B. keine Nachtschicht mehr machen können. Das führt dazu, dass relativ wenige in den Dienststellen die Nachtschicht leisten müssen und dadurch in der Folge überbelastet werden. Wir haben ein weiteres Phänomen, weil wir gerade die älteren Polizistinnen und Polizisten bei Umschulungen nicht mehr unterbringen können, weil alle anderen Bundesbehörden in den letzten Jahren abgebaut haben. Wir haben überall die Stelleneinsparungen gehabt und die wirken weiter nach, so dass wir immer mehr Polizistinnen und Polizisten in den Ruhestand schicken, schon mit relativ jungen Jahren, die Verfahren laufen derzeit. Deswegen ist dieses für den Bereich der Bundespolizei insgesamt kein wirksames Modell, damit kommen wir nicht klar. Mit 60 bis 62 Jahren Polizistinnen und Polizisten noch einmal umzuschulen, das wird keiner ernsthaft meinen.

Vors. **Sebastian Edathy**: Herr Prof. Bull, bitte.

SV **Prof. Dr. Hans Peter Bull**: Im Ansatz ist es natürlich eine Frage der Personalwirtschaft, zu vermeiden, dass Beamte dienstunfähig werden. Nur, wenn sie bestimmten Anforderungen nicht mehr gerecht werden, ist die Möglichkeit, ihnen auch andere Funktionen zur Verfügung zu stellen – da stimme ich Herrn Scheuring voll zu – begrenzt. Man hat in vielen Bereichen nicht die notwendigen Stellen zur Verfügung, die dann mit den Menschen ausgefüllt werden könnten, die noch teilweise dienstfähig sind und über die Zeit hinaus noch etwas Vernünftiges tun könnten. Früher in Preußen hat man ausgediente Soldaten zu Volksschullehrern gemacht, das ist heute nicht mehr möglich. Es bleibt die Notwendigkeit, solche Regelungen vorzusehen. Wie sie im Einzelnen gestaltet sind, das ist Ihrer Verantwortung überlassen.

Vors. **Sebastian Edathy**: Vielen Dank! Für die Fraktion DIE LINKE. fragt jetzt die Kollegin Pau.

BE **Petra Pau**: Ich habe zwei Fragen. Die erste meinte ich, angedeutet schon in der Stellungnahme von Herrn Heesen gehört zu haben und zwar in Bezug auf die Verschiebung des Eintritts in das Pensionsalter. Was heißt das konkret für die Beamtinnen und Beamten der Telekom im Sinne des Vertrauensschutzes, die bisher immer noch davon ausgingen, dass sie vorzeitig in den Ruhestand gehen können? Welche Probleme schaffen wir uns vielleicht sowohl für diese Kollegen, aber auch für den Gesetzgeber, wenn hier keine Ausnahmeregelungen vorgesehen sind?

Meine zweite Frage bezieht sich auf ein Beispiel, das Herr Scheuring schon angesprochen hat. Es geht um die Berechnung der Versorgungsbezüge bzw. die

Anrechnung der Vordienstzeiten von ehemaligen Angehörigen des öffentlichen Dienstes der DDR. Nach dem Einigungsvertrag werden diese für die Pensionsberechnung nicht voll angerechnet und damit stehen sie in jedem Fall, sobald sie in die Pension eintreten, schlechter da als ihre Kolleginnen und Kollegen, und das ist – soweit ich das überblicke – auch nicht ausgleichbar durch die in Aussicht genommene Angleichung der Bezüge Ost und West. Deshalb meine Frage an die Herren Gertz, Scheuring und Heesen: Sehen Sie im vorliegenden DNeuG Ansätze, diese Ungleichbehandlung zu beseitigen? Wenn nein, was würden Sie uns vorschlagen, was man tun müsste, um diese Ungleichbehandlung zu überwinden?

Vors. **Sebastian Edathy**: Zunächst zu beiden Fragen – Telekom und West- und Ostdeutschland – Herr Heesen und zum letzten Aspekt anschließend Herr Scheuring und Herr Gertz.

SV **Peter Heesen**: Ich hatte in der Tat den Bereich Telekom schon einmal angesprochen. Dazu gibt es übrigens ein Schreiben des Telekomvorstandes an den Staatssekretär im Bundesfinanzministerium, Herrn Gatzert, wo auf das Problem aufmerksam gemacht wird. Es ist davon die Rede, dass hier pro Jahr rund 3.000 Beschäftigte später wegkommen, was zu einer Verschwierigung der Personalabbauentwicklung im Bereich der Telekom führen wird. Ich bin mir ziemlich sicher, dass das auch im Bereich der Deutschen Post nicht anders sein wird, ohne dass ich hierbei Zahlen kenne. Ich habe mit großem Aufhorchen gelesen, dass auch in Kreisen der Bundesregierung über den Verkauf der Postbank nachgedacht wird. Ich mache nur darauf aufmerksam, wenn da das angedeutete Käuferpotential stimmt – die Commerzbank ist genannt worden, die Deutsche Bank hat sich selbst ins Gespräch gebracht –, wir haben alleine bei der Postbank noch über 7.000 Beamte. Da stelle ich mir die Frage: Was machen wir mit denen, wenn das in eine Vollprivatisierung geht? Auch das Thema ist nicht gelöst, d. h. auch unter diesen Aspekten sollten wir über die Frage nachdenken, welche Ausstiegsszenarien wir an diesen empfindsamen Stellen haben. Ich bin der Auffassung, das sollen keine generellen sein, aber man muss sie auch auf bestimmte Tatbestände begrenzen. Man muss sich mit diesem Thema beschäftigen und deshalb habe ich das hier noch einmal eingebracht als ein Beispiel für eine vernünftige Versorgungsregelung, die solche Ausstiegsszenarien beinhaltet. Ich kann mich im Übrigen daran erinnern, dass wir ähnliche Probleme seinerzeit bei der Privatisierung der Bahn hatten. Als Beispiel: Kaum einer weiß das, die Schifffahrt auf dem Bodensee ist keine Veranstaltung von privaten Schifffahrtsunternehmern, sondern ist eine Veranstaltung der Deutschen Bahn. Deshalb finden Sie diese auch in den Fahrplänen der Deutschen Bahn eingebaut. Als die Deutsche Bahn seinerzeit privatisiert wurde, wollte sie diesen Teil verkaufen, es gab auch einen Käufer, das war die Stadt Konstanz, die wollte es sehr gerne übernehmen. Aber Konstanz hatte Probleme damit, weil sie die Versorgungskosten der bei der Schifffahrt Beschäftigten hätte übernehmen müssen. Das ist ein

Beleg dafür, dass Sie an diesen Stellen wirklich gut daran tun, andere Regelungen zu finden.

Zum Thema Anrechnung der Vordienstzeiten: In der Tat, der Einigungsvertrag ist da etwas restriktiv. Ich denke aber, wenn wir im Beamtenverhältnis sind, dann haben wir doch die üblichen Anrechnungsmodalitäten und ich glaube, dass wir in dem Bereich nur noch einmal über die Frage nachdenken müssen, wie wir bestimmten Altfälle und Altzeiten heilen. Das ist, Frau Pau, in meinen Augen ein sicherlich wichtiger Punkt, über den wir noch einmal reden müssen. Ich hoffe, dass wir eine Lösung finden, wenn wir das andere Thema der Angleichung der Bezahlung gelöst haben. Da bin ich auch jemand, der sagt, das ist ein längerer Prozess, ich bin schon froh, dass wir das hinbekommen haben und für die Beamten vervollkommen. Dann sehen wir, was in dem anderen Sektor noch zu machen ist.

Vors. **Sebastian Edathy**: Herr Scheuring, bitte.

SV **Josef Scheuring**: Frau Pau, ich muss das mit einem kurzen praktischen Beispiel darstellen. Ein pensionierte Polizeihauptkommissar, der 1990 in die Bundespolizei übernommen worden ist, hat sich einen Versorgungsanspruch von 23,12 % erarbeitet und ist dann mit dem 60. Lebensjahr in der bisherigen Lebensarbeitszeitgrenze der Polizei in Ruhestand gegangen. Während der Zeit zwischen 60 und 65 Jahre wurde sein Versorgungsanspruch von 23,12 % auf die erweiterte Versorgung aufgestockt und er hat etwa knapp 55 % Versorgung bekommen. Mit 65 Jahren greift sein Rentenanspruch. Der Rentenanspruch des Kollegen, der vorher 32 Jahre gearbeitet und für 32 Jahre Rentenanspruch hat, wird ihm gekürzt und im Ergebnis erhält er ab dem 65. Lebensjahr nicht mehr 55 %, sondern nur noch 37,94 % der Versorgung. Das halten wir für nicht akzeptabel. Das ist die Situation. Der Gesetzentwurf des DNeuG geht eben nicht hin und versucht, ein Problemfeld, das wirklich gravierend ist, im Sinne der Betroffenen zu lösen. Er löst es so, dass er die Zeit zwischen 60 und 65 Jahren auch noch herunterreguliert. Was nämlich die Zeit zwischen 60 und 65 Jahre ausgelöst und was von den 23 auf 55 % geführt hat, soll jetzt im § 14a DNeuG weggekürzt werden und damit würde er schon ab dem 60. Lebensjahr nur 37,94 % bekommen. Das halten wir für unakzeptabel. Das muss man ausdrücklich sagen, weil ihm dadurch lediglich 4,02 % seines verdienten Ruhegehalts in der Bundesrepublik Deutschland überhaupt in Anrechnung gebracht werden. Ich finde, das, was er hier in der Bundesrepublik Deutschland erarbeitet hat, er hat sich ja eingebracht und man hat ihn in diesen Zeiten richtig gebraucht, das muss auch in Anrechnung gebracht werden. Ich glaube, das ist ein Konstruktionsfehler, der sich in der Wirkung der Gesetzesentwicklung ergeben hat. Das vertreten wir, aber auch der DGB insgesamt, er vertritt in dieser Frage die gleiche Forderung. Ich glaube, das muss noch einmal ganz dringend überarbeitet werden.

Vors. **Sebastian Edathy**: Oberst Gertz, bitte.

SV Oberst **Bernhard Gertz**: Frau Pau, die Situation stellt sich bei den Soldaten sogar noch etwas schärfer dar, weil die besonderen Altersgrenzen z. T. noch früher einsetzen und damit die Spanne, die bis zum Rentenbezug zu überbrücken ist, deutlich größer ist. Der Gesetzgeber hat mit dem § 26 a Soldatenversorgungsgesetz (SVG), mit der befristeten erhöhten Versorgung für Abhilfe gesorgt. Allerdings bleibt es nach wie vor, gemessen an denen, die ihre gesamte Vordienstzeit in der Bundeswehr verbracht haben, eine ziemlich bescheidene Versorgung. Es kommt noch ein zusätzliches Ärgernis hinzu: Es gibt eine Hinzuverdienstbegrenzung auf maximal 325 Euro. Alles was mehr verdient wird, wird dann wieder abgezogen. Das ist eine ganz besondere Schwierigkeit, denn wenn Leute derzeit noch mit Vollendung des 53. Lebensjahres in den Ruhestand versetzt werden, nicht weil sie das wollen, sondern weil der Gesetzgeber das vorgesehen hat, und 12 Jahre bis zum Rentenbezug überbrücken müssen, während dieses Überbrückungszeitraums aber auf eine Höchstzuverdienstgrenze von 325 Euro festgenagelt sind, dann widerspricht das jeder Lebenserfahrung. Wer mit Mitte der 50er Jahre aus einem Dienstverhältnis ausscheidet, der hat in aller Regel noch Kinder in der Ausbildung und der muss in aller Regel noch an seinem Häuschen etwas abbezahlen. Den so zu stellen wie einen, der nach dem Ende seines Berufslebens, also nach dem 65. Lebensjahr ausgeschieden ist, das passt einfach nicht zusammen. Ironischerweise endet die Hinzuverdienstbeschränkung dann tatsächlich mit dem 65. Lebensjahr. Hier wird das falsche Instrument gewählt und ich sehe leider im DNeuG keinen Ansatz, dieses echte Problem zu beseitigen.

Vors. **Sebastian Edathy**: Vielen Dank! Dann hat für die Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN das Wort Frau Stokar von Neuforn.

BE **Silke Stokar von Neuforn**: Ich beschränke mich auf eine Frage und sie ist an Herrn Heesen gerichtet. Für mich war die ganz Debatte um die Frage der Mitnahmefähigkeit von Versorgungsansprüchen nur schwer nachzuvollziehen. Ich bin auch sehr verwundert, dass ausgerechnet die CDU, die ja ansonsten wirtschaftsfreundlich ist, hier in dieser Frage eine Blockadepolitik betreibt. Können Sie, Herr Heesen, aus Ihrer umfangreichen Kenntnis und Sicht noch einmal sagen, wie die Grauzone aussieht? Die Beamten sind in dieser Frage ja längst weiter als die Politik. Ich will hier nicht das Extrembeispiel nehmen, dass Polizeibeamte ein großes Bedürfnis haben, im Urlaub bei privaten Sicherheitsdiensten, sogar in Libyen, zu arbeiten, das ist nur die Spitze des Eisberges. Aber wir haben ja die Genehmigung von Nebentätigkeiten im Bereich der Privatwirtschaft, die immer größere Auswüchse annimmt. Ich möchte als Vergleich das andere Beispiel nehmen, um noch einmal zu dem Punkt der Gerechtigkeit zurückzukommen. Wie bewertet es ein Spitzenbeamter, wenn der Minister, der Staatssekretär, der zuständige Fachabgeordnete unter Beibehaltung der Altersversorgung im politischen Bereich lukrativ in die freie Wirtschaft hineingeht? Da haben wir viele Beispiele. Dass es Menschen gibt, die nicht

nur Politik machen, sondern auch etwas von Wirtschaft verstehen, das lobe ich, ich finde das gut und vernünftig. Wir bewertet es der Spitzenbeamte, der zusieht und sagt, das würde ich in meiner Lebensbiografie auch gerne für ein paar Jahre machen? Brauchen wir nicht schon aus diesen Gründen, weil sich hier längst etwas verändert hat, die Durchlässigkeit und die Mitnahmefähigkeit von Versorgungsansprüchen auch im Beamtenbereich, damit das möglich ist?

Zur Altersversorgung und der Altersgrenze: Brauchen wir hier nicht ein ganz anderes System, brauchen wir nicht den flexiblen Ein- und Ausstieg? Ich habe ganz andere Erlebnisse. In meiner Zeit in der Regierungsfraktion habe ich mehrere Briefe von Polizeibeamten im höheren Dienst bekommen, die gesagt haben: Bitte, können Sie mit Ihrem Minister Schily reden, ich muss aufhören, ich möchte aber nicht aufhören, ich bin fit, ich habe hier eine tolle Aufgabe, warum darf ich nicht mehr arbeiten? Hier brauchen wir neue Regelungen.

Vors. **Sebastian Edathy**: Herr Heesen, bitte.

SV **Peter Heesen**: Sie werden verstehen, Frau Abgeordnete, dass ich jetzt nicht meine Aufgabe als Sachverständiger dazu verwenden möchte, politische Schelte in diese oder jene Richtung zu betreiben. Ich will versuchen, Ihre ernst gemeinte Frage auch wirklich ernst zu beantworten und zwar unter Berücksichtigung von Fakten, die wir auch sehen. Wir haben Erkenntnisse darüber, dass die Mitnahme von Versorgungsansprüchen in den Dienstrechtsnovellen, die jetzt viele Länder vornehmen, ihren Platz finden wird. Da kann man gerechterweise die Frage stellen, warum beim Bund nicht. Darauf gibt es zunächst einmal quantitativ in der Tat die plausible Antwort und die möchte ich auch hier nicht verschweigen. Wir wissen beim Bund, im Gegensatz zu den Ländern, dass wir einen recht großen Teil von Beschäftigten haben, die wir systematisch unter dieser Regelung fallen lassen müssen, wenn wir sie einführen. Das sind die Soldaten auf Zeit. Herr Gertz hat die Zahlen eben genannt. Das heißt im Verhältnis zu dieser großen Gruppe werden wir auf der Ebene der Länder solche Gruppen, die systematisch unter diese Regelung fallen, nicht haben. Deshalb verstehe ich natürlich, dass der Bund – und das haben wir auch in den Auseinandersetzungen, die wir mit Blick auf das Gestaltungskonzept hatten, nie zum Vorwurf gemacht – diese Frage auch unter dem Aspekt der Finanzierbarkeit stellt. Was bedeutet das, wenn wir 130.000 Soldaten Zug für Zug immer wieder in die Mitnahme von Versorgungsansprüchen geben? Da hat es Berechnungen auf der Ebene des BMI gegeben. Ich habe diese Berechnungen nicht immer alle nachvollziehen können, zumal man sich nicht einfach nur darauf beschränken kann, zu berechnen, das ist das, was wir in der Rentenversicherung nachzahlen und das andere ist das, was im Rahmen der Versorgung an Versorgungsansprüchen erwächst. Die Frage stellt sich auch immer bezüglich des Zeitverzuges. In der Nachversicherung muss der bisherige Dienstherr sofort bezahlen, während er in der späteren Auszahlung des Versorgungsanspruches möglicherweise 10 bis 15 Jahre dazwischen Zeit hat, so dass sich da auch eine ganz andere Bezahlungsstruktur

ergibt, bis hin zu einem Abzinsungsfaktor, über den man reden muss, mit dem man rechnen kann. Das ist völlig klar. Was uns sehr geärgert hat war, dass die ersten Rechnungen, die im BMI angestellt wurden, einfach auf der Basis ohne das Thema Zusatzversorgung angestellt wurden. Wir haben in dem Zusammenhang klar gesagt, es ist auch mit Blick auf die Menschen, um die es geht, sehr zu überlegen, ob man das wirklich machen kann. Jemanden als Zeitsoldaten zu bestellen, ihn wie einen Beamten zu behandeln, aber wenn die Zeit abgelaufen ist, ihm, egal in welchem Monat es ist, zu sagen: „April April“, jetzt wirst du wieder wie ein späterer Rentner behandelt. Das ist auch bezogen auf die Attraktivität des Zeitbeamtenverhältnisses ein Thema. Deshalb haben wir auf der einen Seite Verständnis dafür gehabt, dass der Bund hier eine gewisse Zurückhaltung hat, auf der anderen Seite halten wir es strukturell für richtig, das zu tun. Herr Dr. Schäuble hat immer darauf hingewiesen, diese Reform müsse auch kostenneutral sein und das sei sie eben nicht. Wir kennen auch Fallgestaltungen, die wir selber gerechnet haben, dass möglicherweise die Lösung der nachrangigen Gewährung von Versorgungsansprüchen eine kostengünstigere Lösung sein kann als die Zahlung an die Rentenkassen.

Es gibt aber ein zweites Problem. Der Arbeitsminister dieses Landes wird sich natürlich mit der Frage beschäftigen, was hat das zur Folge, wenn wir die Regelung der Mitnahme von Versorgungsansprüchen für diese Ad-hoc-Zahlungen, die z. B. der Bund in die Rentenkasse leistet, einführen. Das ist auch ein Thema, das ist eine Frage der Liquidität der Rentenkasse. Alles dies wissen wir, aber das alles ist nach unserer Auffassung lösbar. In Ansehung dieser Probleme haben wir zwar für die Zurückhaltung der Bundesregierung in diesem Bereich Verständnis, aber wir glauben, dass diese Zurückhaltung dauerhaft keine Chance hat zu bestehen...

Einwurf: nicht rekonstruierbar

SV **Peter Heesen**: Das haben Sie gesagt, ich würde das nicht so sagen. Ich habe Verständnis für diese Problematik, aber wir müssen sie in unserem Sinne lösen und das war unser Ansatz, den wir vorgetragen haben.

Vors. **Sebastian Edathy**: Vielen Dank! Es ist 17.55 Uhr und wir haben noch die Punkte 4 bis 6 aus dem Themenkatalog abzuarbeiten. Vorhin wurde angeregt, Punkt 4 und 5 zusammen zu behandeln, wobei die einzige Klammer das Stichwort „Beihilferecht“ ist. Ich könnte mir auch vorstellen, den Punkt 4 in aller Kürze abzuhandeln und dass auch nicht jede Fraktion dazu Fragebedarf hat. Ich rufe Punkt 4 auf. Wer möchte dazu Fragen an die Sachverständigen stellen? Herr Kollege Ehrmann.

BE **Siegfried Ehrmann**: Ich habe in den schriftlichen Stellungnahmen sehr differenzierte Aussagen zur Breite und Tiefe der Ermächtigungsgrundlage gefunden. Ich stelle diese Frage an Frau Böhm. Wie schätzen Sie das ein? Ist das hinreichend

in dem Gesetzentwurf kodifiziert, oder muss das noch erweitert werden, was die Höhe der Beihilfesätze anbelangt – andere Standards?

SV Prof. Dr. Monika Böhm: Ich habe mir den § 80 noch einmal vorgelegt. Hintergrund der Regelung ist ja, dass wir vorher keine gesetzliche Grundlage hatten und dass das vom BVerwG moniert worden ist. Jetzt haben wir eine. Es gibt die Ermächtigung für eine Verordnung, um z. B. Einzelheiten der Beihilfegewährung zu regeln. Ich hatte jetzt erst einmal keine Bedenken, dass das zu unbestimmt wäre, weil ich den Absatz hier in Verbindung mit den anderen Absätzen lese und daher davon ausgehe, dass die wesentlichen Dinge darin geklärt werden können.

Vors. Sebastian Edathy: Gibt es weitere Fragen? Das ist nicht der Fall. Dann rufe ich den Punkt 5 auf – Gleichstellung eingetragener Lebenspartner mit Verheirateten im Bereich Beihilfe, Besoldung und Versorgung. Gibt es Fragebedarf aus den Reihen der Unionsfraktion? Das ist nicht der Fall. Die FDP-Fraktion ist gegenwärtig nicht im Raum. Die SPD-Fraktion hat die Möglichkeit, Fragen zu stellen. Das ist auch nicht der Fall. Die Fraktion DIE LINKE.? Frau Pau und dann Frau Stokar von Neuforn, bitte.

BE Petra Pau: Im Gesetzentwurf haben wir eine Unterscheidung, d. h. verpartnerte Beamtinnen und Beamte, Richter und Berufssoldaten usw. sind bei Reise- und Umzugskosten sowie beim Trennungsgeld verheirateten Beschäftigten gleichgestellt. Beim Familienzuschlag, der Beihilfe und beim Witwengeld dagegen werden sie anders als Beschäftigte des öffentlichen Dienstes im Tarifbereich, also wie Ledige behandelt. Ich frage, gibt es einen Sachverständigen, der mir einen Grund bzw. auch eine entsprechende Begründung für diese Schlechterbehandlung von Verpartnerten nennen kann, d. h. mir diese vorgesehene Regelung begründen kann? Mir erschließt sich diese Trennung nicht.

Vors. Sebastian Edathy: Gibt es unter den Sachverständigen Personen, die diese Ungleichbehandlung für gerechtfertigt halten? Es gibt niemanden. Also damit ist diese Frage von Frau Pau sozusagen durch Nichtbeantwortung beantwortet. Frau Stokar von Neuforn, bitte.

BE Silke Stokar von Neuforn: Ich stelle meine Frage an Herrn Weber. Inwieweit ist das jüngste Urteil des EuGH in dem vorliegenden Gesetzentwurf bereits umgesetzt? Dort wird in dem so genannten „Maruko-Urteil“ noch einmal ganz klar festgesetzt, dass die Weigerung, Lebenspartnern eine Hinterbliebenenversorgung zu gewähren, eine unmittelbare Diskriminierung darstellt. Die gleiche Frage auch an Herrn Gertz. Wir sehen Sie das im Soldatenberuf, dass gerade auch angesichts von Auslandseinsätzen es so ist, dass verpartnerte Soldaten nicht in die Hinterbliebenenversorgung einbezogen werden?

Vors. **Sebastian Edathy**: Zur Beantwortung zunächst Herr Weber, bitte.

SV **Klaus Weber**: Zunächst einmal ist festzuhalten, dass diese mittelbare Benachteiligung schon seit längerer Zeit besteht. Durch die Richtlinie 2000/78 EG gab es bereits eine entsprechende EuGH-Entscheidung und demnächst ist davon auszugehen, dass das EuGH in der Sache wiederum entscheidet, nämlich in der Frage materieller Tatbestände. Hier geht es um die Hinterbliebenenrente. Der Generalanwalt des EuGH hat in seinem Schlussantrag zu der jetzt bevorstehenden Entscheidung festgestellt, dass es zu einer mittelbaren Diskriminierung kommt und dass hier eine Ungleichbehandlung zwischen Ehen und eingetragenen Lebenspartnerschaften stattfindet und hier deshalb Handlungsbedarf besteht. Sollte das EuGH-Urteil, und insofern ist davon auszugehen, diese Ungleichbehandlung feststellen, ist aus unserer Sicht dringend Handlungsbedarf gegeben. So muss es zu den genannten Feldern, insbesondere was das Thema Versorgung angeht, zu einer entsprechenden Gleichbehandlung kommen.

Vors. **Sebastian Edathy**: Ich habe eine Verständnisfrage. Ich glaube, das Verfahren, das Sie ansprechen, da ist letzte Woche geurteilt worden, am 1. April. Oder sehe ich das falsch? Frau Stokar von Neuforn, das entspricht doch Ihrem Kenntnisstand? Herr Gertz, bitte.

SV **Oberst Bernhard Gertz**: Ich kann es ganz kurz machen, ich finde in der Tat, dass die im Gesetzentwurf vorgesehene Regelung die Betroffenen diskriminiert und ich halte es für notwendig, dass das in anderer Form geregelt wird und zwar im Sinne von Gleichbehandlung.

Vors. **Sebastian Edathy**: Gibt es weitere Fragen zu dem Bereich? Herr Binninger:

Abg. **Clemens Binninger**: Eine kurze Ergänzung, weil das so entschieden vorgebracht wurde und wir vielleicht eine andere Rechtsauffassung haben. Deshalb eine Frage an Herrn Prof. Ziekow. Wie bewerten Sie diese Thematik, auch vor dem Hintergrund, dass wir der Auffassung sind, dass wir in dem Gesetzentwurf nicht gegen das Antidiskriminierungsgesetz verstoßen.

Vors. **Sebastian Edathy**: Herr Prof. Ziekow, bitte.

SV **Prof. Dr. Jan Ziekow**: Vielen Dank, Herr Abgeordneter. Ich denke, man muss zwei Problemkreise trennen, nämlich rechtliche Vorgaben und politische Entscheidung, damit klar ist, welcher Entscheidungsspielraum für die Bundestagsabgeordneten überhaupt besteht. In dem genannten Verfahren hatte der Generalanwalt in der Tat beantragt festzustellen, dass eine mittelbare Diskriminierung vorliegt. Dem ist der EuGH nicht gefolgt. Der EuGH hat ganz klar geurteilt: Es kann eine mittelbare Diskriminierung im Sinne von Art. 2 der Richtlinie vorliegen, wenn

nach nationalem Recht eine Vergleichbarkeit der Situationen, in der sich Ehepartner und eingetragene Lebenspartner befinden, vorliegt. Dies festzustellen ist Aufgabe der nationalen Gerichte. Hierzu liegt ein Urteil des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwG) vom 15. November 2007 vor, das teilweise auch schon wieder durch die Neuregelung des Unterhaltsrechts im BGB und die weitgehende Gleichstellung der Lebenspartnerschaften überholt ist. Man darf nicht verkennen, dass hier eine beträchtliche Unsicherheit besteht: Wie wird hier der EuGH das nächste Mal entscheiden? Gleichwohl hat hier die Große Kammer des EuGH eine relativ klare Linie formuliert.

Insoweit muss man zwischen der Hinterbliebenenversorgung, in diesem Falle der beamtenrechtlichen Versorgung, den Beihilfeansprüchen und den aktiven Bezügen unterscheiden. Wenn man die Kriterien, die der EuGH für das in dem entschiedenen Fall einschlägige Versorgungswerk entwickelt hat, an die Beamtenversorgung anlegt, mag man dazu kommen, dass diesbezüglich eine mittelbare Diskriminierung vorliegt. Jedoch verstehe ich die Kriterien des EuGH so, dass die Beamtenversorgung nunmehr – anders als nach einer früheren Entscheidung des Gerichtshofs – nicht unter die Richtlinie fällt.

Bei der Beihilfe mag es anders aussehen, bei den aktiven Bezügen auch. Doch sind hier, wenn man die Entscheidung des BVerwG auswertet, nicht alle Kriterien, die das BVerwG für die Rechtfertigung der Unterscheidung – und zwar am Maßstab der Richtlinie 2000/78 – herausgearbeitet hatte, durch die Unterhaltsrechtsreform abgearbeitet. Deshalb denke ich nicht, dass man von vornherein sagen kann, die in dem Entwurf getroffene Unterscheidung wäre gemeinschaftsrechtswidrig.

Vors. **Sebastian Edathy**: Herr Ehrmann, bitte.

BE **Siegfried Ehrmann**: Mich interessiert die Stellungnahme zu dem Sachverhalt von Herrn Prof. Wolff und Herrn Prof. Pechstein.

Vors. **Sebastian Edathy**: Herr Prof. Wolff, bitte.

SV **Prof. Dr. Heinrich Amadeus Wolff**: Herr Prof. Pechstein ist bei uns der Europarechtler, ich würde mich sowieso seiner Meinung anschließen.

Vors. **Sebastian Edathy**: Dann Herr Prof. Pechstein, bitte.

SV **Prof. Dr. Matthias Pechstein**: Mit dem Urteil ist es in der Tat schwierig wie Herr Prof. Ziekow schon gesagt hat, und vielleicht auch noch etwas schwieriger. Zum einen hat der EuGH darauf abgestellt, dass es sich dabei um ein Versorgungssystem handelt, das auf einem Tarifvertrag gründet und nicht durch Gesetz geregelt wird. Man kann sagen, das ist möglicherweise bei den Beamten nicht anders zu haben und möglicherweise wird dies dann doch substituiert. Das ist aber eine Frage, die noch offen ist. Immerhin hat der EuGH das sehr deutlich klargestellt. Das andere ist

noch, dass jeder Verstoß gegen Gemeinschaftsrecht grundsätzlich einer Prüfung der Rechtfertigung zugänglich ist und eine solche durchgeführt werden muss. Der EuGH hat nicht nur zum einen die Frage der Vergleichbarkeit nach nationalem Recht zurückverwiesen an das nationale Gericht, was zunächst einmal die Frage des Eingriffs überhaupt berührt. Ist überhaupt eine entsprechende Diskriminierung gegeben? Das hängt von der Vergleichbarkeit nach nationalem Recht ab. Die weitere Stufe, die der EuGH nicht anspricht, die aber von den nationalen Gerichten ebenfalls zu prüfen wäre, ist die, ob es eine mögliche Rechtfertigung für einen solchen Eingriff gibt. Hier ist das Problem, dass sich die Frage stellt, wie vergleichbar ist es, welche Unterschiede bestehen noch, welche Rolle spielt Artikel 6 GG dabei, ist die Argumentation des BVerfG zur Privilegierung durch Art. 6 GG hier tragfähig. Eine Frage, die man auch anders wenden kann, denn das Lebenspartnerschaftsgesetz stellt den Lebenspartner als Familienangehörigen fest und möglicherweise ist darüber Art. 6 GG dann doch wieder eröffnet, nicht über die Ehe, aber über die Familie. Wir sind da in einer sehr intrikaten und nicht wirklich eindeutigen Situation. Ich glaube nicht, dass man aus dem Urteil wirklich herauslesen kann, dass der Gesetzgeber verpflichtet sei, an dieser Stelle die Hinterbliebenenversorgung im Beamtenbereich auf Lebenspartner zu erstrecken. Ob das gleichwohl rechtspolitisch sinnvoll und wünschenswert ist, das ist eine andere Frage, auch dazu hat sich Herr Prof. Ziekow völlig zu Recht entsprechend geäußert.

Vors. **Sebastian Edathy**: Frau Prof. Böhm ist zwar nicht angesprochen worden, hat aber signalisiert, dazu gerne etwas sagen zu wollen. Wenn Sie einverstanden sind, gebe ich ihr das Wort.

SV **Prof. Dr. Monika Böhm**: Danke, dann kann ich das von vorhin noch nachholen. Ich glaube, dass das Urteil noch einmal deutlichen Prüfbedarf für das Innenministerium begründet. Herr Gertz hatte auch gesagt, er glaubt, dass die Regeln überarbeitet werden müssen. Ich glaube das auch. Es ist richtig, dass man aus dem Urteil, so wie es hier vorliegt, keine unmittelbaren Rückschlüsse ziehen kann. Es bezieht sich auf eine andere Konstellation, auf ein berufsständisches Rentensystem, das durch Tarifvertrag festgelegt worden ist. Es ist auch richtig, dass noch nicht endgültig entschieden worden ist, weil die Entscheidung des VG München noch aussteht. Wir wissen aber, dass bereits ein Aufsichtsverfahren wegen eines Verstoßes, so sagt es die Kommission, gegen die Richtlinie 2000/78 EG eingeleitet worden ist. Wenn wir uns nicht nur die „Maruko“-Entscheidung, sondern auch ältere Entscheidungen des EuGH ansehen, ich möchte als Stichwort nur sagen „Hilde Schönheit“, das ist für uns im deutschen Rechtssystem vielleicht nicht so nachvollziehbar, aber da hat der EuGH gesagt, unter Arbeitsentgelt fällt auch das Versorgungssystem des öffentlichen Dienstes. Wenn man diese beiden Entscheidungen zusammennimmt und das noch einmal prüft, glaube ich auch, dass man hier zu einem Überarbeitungsbedarf kommen wird. Danke schön!

Vors. **Sebastian Edathy**: Frau Stokar von Neuforn, bitte.

BE Silke Stokar von Neuforn: Nur eine kurze Nachfrage. Es ist völlig klar, wir bewegen uns hier immer im Rahmen einer politischen Entscheidung und ich halte es politisch für geboten. Meine Frage geht noch einmal an Herrn Prof. Ziekow und ob ihm bekannt ist, dass die Europäische Kommission am 31. Januar 2008 ein förmliches Vertragsverletzungsverfahren gegen Deutschland wegen unzureichender Umsetzung der Antidiskriminierungsrichtlinie in Gang gesetzt hat und in ihrem ersten Punkt in ihrer Rüge sagt: Die Ungleichbehandlung von verpartnerten Beamten und Soldaten verstößt gegen die Geltung der Richtlinie, die auch ihre Gültigkeit für den öffentlichen Dienst hat. Das heißt, wir befinden uns hier in einem Zustand eines förmlichen Vertragsverletzungsverfahrens. Das bedeutet auch, da es sich um Richtlinien dreht, dass hier unmittelbar EU-Recht über nationalem Recht steht. Deswegen halte ich es nicht nur für eine politische Entscheidung, sondern selbstverständlich ist es juristisch geboten, bei anderen Vertragsverletzungsverfahren ist es genauso. Bevor wir Strafe zahlen, sollte man doch in diesem Fall die Rechtslücken auch in diesem Gesetz schließen.

Vors. **Sebastian Edathy**: Herr Prof. Ziekow, bitte.

SV Prof. Dr. Jan Ziekow: Frau Abgeordnete, ich räume ein, dass mir das Vertragsverletzungsverfahren bekannt ist. Es ändert nichts daran, dass die Einleitung eines Vertragsverletzungsverfahrens eine politische Entscheidung ist. Wir haben bestimmte Bereiche, in denen sich die Kommission nicht mit einem Richtlinienvorschlag durchsetzen kann, und dann versucht, das Ziel durch die Einleitung zahlreicher Vertragsverletzungsverfahren doch noch zu erreichen. Das ist eine politische Entscheidung. Für den deutschen Gesetzgeber sagt Einleitung eines Vertragsverletzungsverfahrens genauso viel wie die Anklage vor einem Strafgericht, nämlich zunächst einmal gar nichts. Denn der Vertragsverstoß wird durch den EuGH festgestellt und nicht durch die Kommission. Welche Folgerungen Sie aus der bloßen Einleitung eines Vertragsverletzungsverfahrens ziehen wollen, ist also eine politische Entscheidung, keine rechtliche.

Vors. **Sebastian Edathy**: Es wäre auch schlimm, wenn der Maßstab für uns als Bundesgesetzgeber wäre, was wir tun müssen und nicht, was wir für geboten und richtig halten. Vielleicht darf ich aber auch eine Frage stellen und zwar an Frau Sehrbrock und Herrn Heesen. Haben Sie eine Einschätzung, was die Größenordnung betrifft? Statistiken wird es nicht geben, aber wie viele verpartnerte Bundesbeamte haben wir mutmaßlich in Deutschland? Frau Sehrbrock, kann man dazu etwas sagen?

SV Ingrid Sehrbrock: Nein, ich denke, uns liegen keine Zahlen vor und deshalb wäre das ein Stück „Kaffeersatzleserei“, zu sagen, was tatsächlich auf uns zukäme.

Vors. **Sebastian Edathy**: Herr Prof. Ziekow signalisiert Zahlen, kann das sein?

SV **Prof. Dr. Jan Ziekow**: Es ist eine ziemlich geringe Zahl, es geht, glaube ich, um 14.000 Lebenspartnerschaften ...

SV **Peter Heesen**: Nein, wir haben das recherchiert, es gibt auf der Bundesebene etwas über 20.000 eingetragene Lebenspartnerschaften. Da ist von dieser Zahl die Frage zu eruieren: a) wie viele davon sind im öffentlichen Dienst, b) auf der Bundesebene tätig und c) auch noch als Beamte? Quantitativ ist es kein Problem, über das wir hier reden, es ist eine politische Einschätzungsfrage, aber es ist kein Quantitätenproblem. Ersparen Sie mir, aus dieser Grundzahl nun irgendetwas durch Extrapolation herauszuholen, das geht nicht. Es ist aber keine Größenordnung, jedenfalls was die Finanzseite betrifft.

Vors. **Sebastian Edathy**: Oberst Gertz, bitte.

SV **Oberst Bernhard Gertz**: Im Bereich der Soldaten – 190.000 – gibt es etwa 80 eingetragene Lebenspartnerschaften, das ist keine besonders eindrucksvolle Zahl.

Vors. **Sebastian Edathy**: Gibt es weitere Fragen zu dem Punkt? Dann rufe ich den 6. Punkt des Themenkatalogs auf – Verschiedenes – und Kollege Binninger hat schon signalisiert, dass er unter dieser Rubrik eine Frage stellen möchte.

Abg. **Clemens Binninger**: Ich habe zwei Fragen an Herrn Heesen und Herrn Prof. Pechstein. Herr Heesen, Sie haben auf S. 20 Ihrer Stellungnahme etwas zu dieser Problematik der Beamten, vor allem bei der Telekom gesagt, wo wir eine bestehende Vorruhestandsregelung haben, die mit einem bestimmten Jahrgang ausläuft. Durch das stufenweise monatsweise Anheben der Pensionseintrittsgrenze würde es dazu führen, dass wir einen Jahrgang, der sich vor zwei, drei Jahren oder auch noch zu Beginn des Jahres darauf eingestellt hat, dass er möglicherweise in Vorruhestand gehen kann, nach dem Monat April kappen und für den Rest dieses Jahrgangs steht diese Regelung dann gar nicht mehr zur Verfügung. Sie schlagen vor – ich bitte mir nachzusehen, dass ich etwas spitzfindig frage –, dass man das lösen könnte, indem man – so steht es auf S. 20 – § 4 Abs. 1 Satz 2 des Zweiten Gesetzes zur Änderung des Gesetzes zur Verbesserung der personellen Struktur beim Bundeseisenbahnvermögen etc. ersatzlos streicht. Sie schreiben: „§ 4 Abs. 1 Satz 2“, im Gesetzeswerk selber auf S. 173 ist gerade umgedreht, da geht es um § 4 Abs. 2 Satz 1. Ich würde tippen, es ist wahrscheinlich ein Zahlendreher. Die Frage wäre nun: Die Kernbotschaft lautet, die Bestimmung, mit der die Verlängerung der Lebensarbeitszeit auf die Beamten bei Telekom und Postnachfolgeunternehmen angewandt wird, zu streichen, um diesen Missstand zu beseitigen, egal ob es jetzt Abs. 1 Satz 2 ist oder umgekehrt.

Die Frage an Herrn Prof. Pechstein: Sie beschreiben in Ihrer Stellungnahme zum § 136 Abs. 2, dass eine Versetzung in den Ruhestand in Folge von Organisationsentscheidungen – die Behörde gibt es nicht mehr als Beispiel – verfassungswidrig wäre, weil der Dienstherr sich damit seinen Pflichten entzieht und keine Vergleichbarkeit mit politischen Beamten, die ja jederzeit in den Ruhestand versetzt werden können, da wäre. Was wäre alternativ für Sie? Dass man sagt, man lässt sie dabei, löst das Problem ja nicht, wenn sie möglicherweise keine Beschäftigung mehr für die Beamten haben. Was würden Sie uns stattdessen empfehlen?

Vors. **Sebastian Edathy**: Bitte zuerst Herr Heesen.

SV **Peter Heesen**: Zunächst, Herr Abg. Binninger, steht das bei uns im Kontext eines Vorschlags, von der starren 67er-Regelung zu einer Flexibilität überall hinzukommen. Was natürlich auch bedeuten kann, dass man im Einzelfall aus guten Gründen eine 67er-Regelung machen könnte. Flexibilität heißt, beides ist möglich, aber es muss begründbar sein. Wir haben das Beispiel der Telekom deshalb angewandt, weil das ein akutes ist. Ob man das über diese Regelung – Streichung – oder eine andere macht, das vermag ich als Nichtjurist nicht zu entscheiden. Wir haben diesen Vorschlag nur deshalb gemacht, weil er im Augenblick hilft, das Problem für diese Gruppe zu lösen. Da muss es gelöst werden, im Übrigen nicht zuletzt deshalb, weil der Gesetzgeber vor nicht allzu langer Zeit gerade für die Telekom Sonderregelungen des frühzeitigeren Ausstiegs geschaffen hat, was ja auch schon damals nicht in die Landschaft gepasst hat, in der wir gleichzeitig im Rentenrecht wie auch im Versorgungsrecht über eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit nachgedacht haben. Das war kontraproduktiv. Wir haben das aber mit Blick auf die besondere Situation dort damals mitgetragen, obwohl das in der öffentlichen Debatte schwer zu vermitteln ist. Insofern ist das der Hintergrund für unseren Vorschlag. Ob da jetzt ein falscher Bezug ist, das vermag ich nicht zu sagen, das werden wir noch einmal bei uns im Hause prüfen. Sollten wir da etwas übersehen haben, werden wir das natürlich sofort korrigieren.

Abg. **Clemens Binninger**: Mir geht es weniger darum, ob Absatz oder Satz, sondern es geht darum, dass ich Sie richtig verstanden habe. Nämlich, dass man eine Regelung, die quasi die bestehende Vorruhestandsregelung für die Beamten bei der Telekom im Verfahren stoppen oder ändern würde, nicht machen soll und dann diesen Passus lieber streichen sollte.

SV **Peter Heesen**: Exakt!

Vors. **Sebastian Edathy**: Herr Prof. Dr. Pechstein, bitte.

SV Prof. Dr. Matthias Pechstein: Das BVerfG hat in einer Kammerentscheidung des Zweiten Senats aus dem Jahre 2003 sehr deutlich gemacht, dass es die Versetzung in den einstweiligen Ruhestand als Ausnahme vom Lebenszeitprinzip auf die Fälle der politischen Beamten, die zwar nicht abschließend für alle Zeiten festgelegt sind, aber der gesetzlichen Bestimmungen bedürfen, beschränkt sehen möchte. Davon weicht der Gesetzesvorschlag ab, weil letztlich jeder Beamte von dieser Versetzung in den einstweiligen Ruhestand betroffen sein kann und damit von der Einschränkung des Lebenszeitprinzips. Legt man das zu Grunde, dann ist zunächst die Konklusion unvermeidbar, dass dies verfassungsrechtlich so nicht geht. Die zweite Frage ist, was macht man mit den Betroffenen. Der Beamte hat ein Recht auf eine amtsgemäße Beschäftigung und ich muss gestehen, da hält sich bei mir auch das Mitleid mit der Telekom durchaus in Grenzen. Diese hat von den Beamten in den Anfangsjahren außerordentlich profitiert. Es war der Personalkörper, der sie überhaupt in die freie Wirtschaft hineingeführt hat, und diese jetzt wie Müll irgendwo abzuladen, das kann ich schwerlich für eine akzeptable Handlungsform ansehen. Das wird ihre Bilanz auch nicht furchtbar ins Minus ziehen. Ähnlich muss man es auch für den Bund und die anderen Dienstherrn sehen. Man kann die Beamten in dieser Konstellation nicht mit der Folgenlast von Organisationsentscheidungen belasten, sondern da hat der Dienstherr dafür einzustehen, dass es eine amtsgemäße Beschäftigung gibt, sei es im Wege von Abordnung, Versetzung oder anderer verfassungsrechtlicher zulässiger Art, um dem Beamten noch eine angemessene Beschäftigung zu ermöglichen. Die Entsorgung so auf der Müllkippe halte ich mit dem wechselseitigen Treueverhältnis für unvereinbar.

Vors. **Sebastian Edathy:** Wobei das ja nicht wörtlich zu nehmen ist. Herr Heesen möchte gerne ergänzen.

SV Peter Heesen: Ich möchte noch eine Bemerkung machen, die hätte ich schon früher machen sollen und die durch das, was Herr Prof. Pechstein gesagt hat, erst recht notwendig ist. Wir plädieren, wenn wir eine Lösung in diesem Bereich suchen, nicht dafür, eine Lösung durch Entsorgung zu favorisieren, sondern haben auch immer andere Lösungen im Blick gehabt. Ich will nur an eine erinnern, die eine hervorragende Lösung war, nämlich über die Abordnung von Telekom-Bediensteten, die bei Vivento waren, in die so genannten Arbeitsgemeinschaften. Dort haben diese Menschen faktisch einen völlig neuen Beruf auszuüben gelernt, mit hervorragenden Ergebnissen. Nun sind sie aber dort, weil der Bundesarbeitsminister Bedenken hatte, wieder abgezogen worden. Das ist ein für mich unhaltbarer Zustand. Wir bemühen uns mit darum, das sehen wir auch als unsere Aufgabe im Gewerkschaftsbereich, für Beschäftigung dieser Menschen zu sorgen. Dabei, Herr Prof. Pechstein, scheiden sich unsere Vorstellungen möglicherweise. Für mich geht es nicht nur darum, was ist der Telekom zumutbar. Für mich geht es auch um die Frage, was kann man den Menschen zumuten, die einmal in einen Beruf eingestiegen sind, bei dem sie glaubten, dass sie lebenslang dort beschäftigt werden können, und dann sagt man

ihnen auf halber Strecke, jetzt brauchen wir dich nicht mehr. Da geht es nicht nur um das Thema, dass die beamtenrechtlich versorgt sind, das ist kein Thema, aber dass sie bezahlt werden, sie brauchen eine Aufgabe. Irgendetwas hat der Beruf auch mit Berufung und Lebenserfüllung zu tun.

Abg. **Clemens Binninger**: Herr Vorsitzender, darf ich einen Satz dazu sagen?

Vors. **Sebastian Edathy**: Wenn Sie sich melden, bekommen Sie auch in der Regel das Wort. Herr Kollege Binninger, bitte.

Abg. **Clemens Binninger**: Ich wollte nur deutlich machen, das sehen Sie auch darin, dass wir immer wieder nachfragen, dass wir uns fraktionsübergreifend bewusst sind, dass wir hier für diese Beschäftigtengruppe eine besondere Verantwortung haben. Diese Verantwortung hat aber auch der Konzern Telekom, auch der Bund und auch wir als Parlamentarier. Die Beschäftigten können nichts für diese Situation und deshalb legen wir hier ein besonderes Augenmerk darauf. Das wollte ich zu diesem Komplex abschließend noch einmal sagen. Vielen Dank, Herr Vorsitzender.

Vors. **Sebastian Edathy**: Gibt es weitere Wortmeldungen zum Thema Verschiedenes? Herr Dr. Stadler, bitte.

BE **Dr. Max Stadler**: Es geht vermutlich sehr schnell, vielleicht kann einer der Damen und Herren Sachverständigen noch etwas zum Versorgungsbereich sagen. Es geht um § 53 Abs. 7 und der Regelungsinhalt ist folgender: Demnach sollen künftig dann, wenn ein Bundesbeamter ein kommunales Ehrenamt übernimmt, die steuerpflichtigen Teile der Aufwandsentschädigung auf die Versorgung angerechnet werden. Ich gebe zu, es ist ein Spezialproblem, aber trotzdem mutet das doch sehr eigenartig an, denn die Bezüge aus einem kommunalen Ehrenamt sind ja nicht vergleichbar mit einer normalen Berufstätigkeit, sondern das ist eine Aufwandsentschädigung. Der Bundestag hat sogar über Jahre eine Enquetekommission zur Förderung des Ehrenamtes gepflegt. Das scheint mir nicht im Einklang zu stehen. Bei Aktiven ist das kein Problem, aber bei Ruheständlern, wenn da der steuerpflichtige Teil die Pensionseinkünfte mindert. Ich weiß nicht, ob schon jemandem das Problem untergekommen ist. Herrn Heesen ja, dann frage ich ihn.

Vors. **Sebastian Edathy**: Dazu hat es auch viele Anschreiben gegeben. Insofern bin ich Ihnen durchaus dankbar, dass Sie das Thema angesprochen haben. Herr Heesen möchte sich dazu äußern.

SV **Peter Heesen**: Wir haben das Problem gesehen, aber auch noch keine Lösung. Wir haben den Bundesinnenminister noch einmal gebeten, sich mit dem Komplex zu beschäftigen.

BE Dr. Max Stadler: Ich meine, das ist kein politischer Grundsatzstreit, sondern da kann die Anhörung auch dazu dienen, dass die Koalition das im Ausschuss wieder herausstreicht. Die Lösung wäre schlicht und einfach, dass man das streicht. Darf ich die Bundesregierung einmal fragen, was sie denn dazu bewogen hat, hier das kommunale Ehrenamt von Ruheständlern in der Weise zu belasten? Ich finde es ehrlich gesagt unerhört.

Vors. Sebastian Edathy: Möchte sich noch jemand von den Sachverständigen dazu äußern? Das ist nicht der Fall, damit ist die Problematisierung des Punktes erfolgt und wir sollten uns im Ausschuss damit noch näher beschäftigen. Gibt es weitere Wortmeldungen zum Punkt Verschiedenes? Das ist nicht der Fall. Dann darf ich mich sehr herzlich bedanken bei allen, die heute hier an der Anhörung teilgenommen haben, insbesondere bei den Damen und Herren Sachverständigen. Ich danke für Ihr Erscheinen und wünsche Ihnen eine gute Heimreise und noch einen angenehmen Abend.

Ende der Sitzung: 18.26 Uhr