

Deutscher Gewerkschaftsbund

Bereich Öffentlicher Dienst und Beamte

Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) vom 29. November 2007 zum Entwurf der Bundesregierung über ein Gesetz zur Neuordnung des Bundesdienstrechts (Dienstrechtsneuordnungsgesetz - DNeuG) vom 17. Oktober 2007

I. Vorbemerkung

Der DGB spricht sich für eine umfassende, zukunftsgerichtete und nachhaltige Reform des öffentlichen Dienstrechts des Bundes aus.

Nach der Föderalismusreform hat der Bund nur noch die Kompetenz, die Rechtsverhältnisse seiner Beamtinnen und Beamten, der Bundesrichterinnen und –richter, der Soldatinnen und Soldaten sowie seiner Versorgungsempfängerinnen und -empfänger und die Statusrechte der Beamtinnen und Beamten in den Ländern und Kommunen zu gestalten. Im Gegenzug müssen die Länder den Besoldungs- und Versorgungsregelungen des Bundes nicht mehr zustimmen. Dadurch werden neue Spielräume und Gestaltungschancen eröffnet.

DGB und Gewerkschaften erwarten, dass der Bund die neuen Möglichkeiten nutzt, um eine Reform des öffentlichen Dienstrechts auf den Weg zu bringen, die die Länder zur Nachahmung anregt. Nur so bleibt es möglich, das öffentliche Dienstrecht in Bund und Ländern nach einheitlichen Grundsätzen fortzuentwickeln.

Grundsätze einer Erfolg versprechenden Dienstrechtsreform

Die Reform des öffentlichen Dienstrechts muss Teil einer allgemeinen Modernisierungsstrategie der öffentlichen Verwaltung sein. Das Dienstrecht hat zwar eine erhebliche Bedeutung gerade für die betroffenen Beamtinnen und Beamten, zugleich aber nur eine dienende Funktion, die gewährleisten soll, dass die Aufgaben der öffentlichen Verwaltung im demokratischen und sozialen Rechtsstaat zuverlässig bewältigt werden. Eine Dienstrechtsreform kann sich nie allein aus sich selbst heraus rechtfertigen. Sie folgt den Zielen nachhaltiger Personalentwicklung.

Modernisierung kann es nur gemeinsam mit den Beschäftigten geben. Sie sind über ihre gewerkschaftlichen Spitzenorganisationen und deren Mitgliedsgewerkschaften von vornherein in den Reformprozess einzubeziehen. Eine formale Beteiligung, in der bereits festgezurrte Ergebnisse bekannt gegeben werden, genügt dafür nicht.

Der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst des Bundes (TVöD) ist deshalb Leitmaßstab einer Dienstrechtsreform für die Beamtinnen und Beamten des Bundes. Die Regelungen des TVöD und die des öffentlichen Dienstrechts des Bundes müssen kompatibel und vergleichbar sein, um Unzufriedenheit der Beschäftigten und unnötigen Bürokratieauswuchs zu ver-

meiden, die sich aus zwei grundlegend unterschiedlichen Rechtsrahmen fast zwangsläufig ergäben.

Der Reformbedarf muss sich nach den Anforderungen an den öffentlichen Dienst und sein Personal richten, nicht nach dem finanziell Möglichen. Gefragt sind nicht nur effiziente, sondern auch effektive Konzepte. Deshalb ist es falsch, von vornherein festzulegen, dass alle Reformmaßnahmen kostenneutral sein müssen. Eine Reform, die an mangelnden Ressourcen scheitert, verursacht Kosten und spart kein Geld.

Die Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst ist Verfassungsauftrag. Verwaltungsleitungen und Führungskräfte sind vor allen anderen dafür verantwortlich, beamtenrechtliche Regelungen ohne Nachteile für Frauen oder – seltener – für Männer anzuwenden. Sie müssen Leistung geschlechterneutral bewerten und die Karriere von Frauen fördern. Die Dienstrechtsreform muss dafür den notwendigen Rechtsrahmen schaffen. Eine Genderprüfung des Gesetzentwurfes scheint aber gar nicht erfolgt zu sein.

Eingetragene Lebenspartnerschaften müssen im öffentlichen Dienstrecht der Ehe gleichgestellt werden. Das Dienstrechtsneuordnungsgesetz bietet die Chance, dies in einem Schritt und in allen maßgeblichen Regelungsbereichen zu tun: im Beamten-, Beihilfe-, Besoldungs-, Versorgungs- sowie im Reise- und Umzugskostenrecht. In mehreren Ländern (Hamburg, Bremen, Niedersachsen und Berlin) werden entsprechende Reformen vorbereitet; der Bund darf hier nicht zurück stehen.

Fehlende Aufgabenorientierung, mangelnde Beteiligung der Betroffenen, unterschiedliche Regelungssysteme, falsch verstandene Sparpolitik und fehlende Geschlechtergerechtigkeit verurteilen eine Reform des öffentlichen Dienstrechts von vornherein zum Scheitern.

Aufgabenorientierung, Personalgewinnung und Leistungsförderung für einen zukunftsfähigen öffentlichen Dienst

Der DGB fordert eine Dienstrechtsreform, die die öffentliche Verwaltung in die Lage versetzt, ihre Aufgaben auf qualitativ hohem Niveau und mit geringen Kosten für die Bürgerinnen und Bürger wahrzunehmen. Voraussetzung dafür ist fachlich qualifiziertes und sozial kompetentes Personal. Dieses Personal wird angesichts des demographischen Wandels und des drohenden Fachkräftemangels in naher Zukunft schwerer zu gewinnen und im öffentlichen Dienst zu halten sein. Diese Herausforderung kann nur durch systematische Personalentwicklung bewältigt werden. Im Rahmen der verfassungsrechtlichen Vorgaben bestimmen

deshalb die Grundsätze der Personal- und Organisationsentwicklung die Inhalte einer Erfolg versprechenden Dienstrechtsreform. Das Gleiche gilt für einen Leistungsbegriff, der sich an den zu erfüllenden Aufgaben orientiert und nicht an den Vorgaben für Leistungsbewertungs- und -bezahlungssysteme oder an einem falschen Verständnis von Produktivität.

Auf Grundlage dieser Annahmen nimmt der DGB zu dem vorliegenden Gesetzespaket wie folgt Stellung:

II. Gesamtbewertung

Der Entwurf eines Gesetzes zur Neuordnung des Bundesdienstrechts weist vor diesem Hintergrund einige positive Ansätze auf (beispielsweise Wegfall der Anstellung, teilweise Orientierung am TVöD, Öffnung des höheren Dienstes für Masterabschlüsse der Fachhochschulen). In einer Reihe wichtiger Einzelfragen bedarf es aber grundlegend anderer bzw. deutlich verbesserter Regelungen (beispielsweise Anhebung der Altersgrenzen, innovative Neugestaltung des Beteiligungsrechtes der gewerkschaftlichen Spitzenorganisationen, stärkere besoldungsrechtliche Berücksichtigung spezifischer Bedingungen, Mitnahme der Versorgungsansprüche beim Wechsel in die Privatwirtschaft).

III. Artikel 1 - Bundesbeamtengesetz

1. Grundsätzliches

Verhandlungsrechte

Das Bundesverfassungsgericht sieht im Berufsbeamtentum eine „Institution, die, gegründet auf Sachwissen, fachliche Leistung und loyale Pflichterfüllung, eine stabile Verwaltung sichern und damit einen ausgleichenden Faktor gegenüber den das Staatsleben gestaltenden politischen Kräften darstellen soll“. Die hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums und die gegenseitige Treue- und Pflichtenbindung wird als Argument gegen Verhandlungs-, Vertrags- und Streikrechte von Beamtinnen und Beamten verwandt. Wenn sich aber die Beamtinnen und Beamten auf die Treue- und Fürsorgepflicht ihrer Dienstherrn – wie in den letzten Jahren - nur noch eingeschränkt oder gar nicht mehr verlassen können, dann müssen im gleichen Maße die Kollektivrechte der Beamtinnen und Beamten ausgebaut werden. Diese Reformoption wird im vorliegenden Gesetzentwurf bisher nicht aufgegriffen. Noch nicht einmal der von der Bundesregierung im Entwurf eines Gesetzes zur Regelung des Statusrechts der Beamtinnen und Beamten in den Ländern (Beamtenstatusgesetz – BeamStG) veranker-

te Hinweis „Das Beteiligungsverfahren kann auch durch Vereinbarung ausgestaltet werden.“ findet sich im Entwurf des neuen Bundesbeamtengesetzes wieder.

Artikel 9 Abs. 3 GG gilt auch für Beamtinnen und Beamte. Bezüglich der Mitgliedschaft in Gewerkschaften wird dies anerkannt. Jedoch verdrängen nach herrschender Meinung Artikel 33 Abs. 4 und 5 GG bei Beamtinnen und Beamten das Recht aus Art. 9 Abs. 3 GG, die Einkommens- und Arbeitsbedingungen durch Tarifvertrag zu gestalten. Diese überkommene Auffassung ist europaweit nur in Deutschland anzutreffen und darüber hinaus mit einem modernen Verständnis vom Berufsbeamtentum nicht mehr in Übereinstimmung zu bringen. Es ist ein Widerspruch in sich, auf der einen Seite von Beamtinnen und Beamten mehr Leistung, Kreativität, Kommunikationsfähigkeit und Verhandlungsgeschick zu verlangen und sie auf der anderen zu Bittstellern zu machen, wenn es um ihre eigenen Belange geht. Der DGB fordert deshalb, die Arbeits- und Bezahlungsbedingungen der Beamtinnen und Beamten künftig durch Verträge zu gestalten. Der Grundsatz „Verhandeln statt Verordnen“ ist endlich umzusetzen.

Altersgrenzen

Der DGB lehnt die Anhebung von Altersgrenzen für den Eintritt in die Rente bzw. den Ruhestand generell ab. Aus Sicht des DGB handelt es sich um Maßnahmen, die allein zu Kürzungen von Renten- bzw. Versorgungsansprüchen führen, solange Altersgrenzen realistisch nicht erreichbar sind. Dies ist Ergebnis einer verfehlten Politik der Altersvorsorge: „Für eine zukunftsgerichtete und gerechte Politik sind andere Entscheidungen nötig: Da die Alterung der Gesellschaft und die niedrige Geburtenrate gesamtgesellschaftliche Phänomene darstellen, müssen die Folgen auch von der Gesamtgesellschaft getragen werden. Der vorliegende Gesetzentwurf überträgt durch die Anhebung des gesetzlichen Rentenalters und durch die Senkung des Rentenniveaus die Last allein den Versicherten und den Rentner/innen. (...) Der DGB lehnt die Anhebung des gesetzlichen Rentenalters ab. Sie ist weder arbeitsmarkt- noch sozialpolitisch vertretbar. Die Arbeitslosigkeit ist nach wie vor hoch, die wirtschaftliche Belebung führt nur zu einem langsamen Abbau der Arbeitslosigkeit. Die Prognosen der Bundesregierung im Rentenversicherungsbericht gehen davon aus, dass die Arbeitslosigkeit im Jahr 2010 noch 10% und im Jahr 2020 noch 7,2% beträgt. Deshalb ist – ungeachtet unserer generellen Ablehnung – der frühe Einstieg in die Erhöhung des gesetzlichen Rentenalters ab dem Jahr 2012 sowie die kurzen Vertrauensschutzfristen besonders problematisch.“ (Stellungnahme des DGB vom 14. Februar 2007 zum RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz).

Für den Beamtenbereich gilt grundsätzlich nichts anderes. Die Anhebung der Regelaltersgrenze ist nicht das geeignete Mittel, den geänderten demografischen Verhältnissen nachhaltig zu begegnen. Wenn Arbeitnehmer wie Beamtinnen und Beamte tatsächlich länger am aktiven Berufsleben teilnehmen sollen, müssen in Betrieben und Verwaltungen - durch einen grundsätzlichen Paradigmenwechsel in der Beschäftigungspolitik - die entsprechenden Rahmenbedingungen dafür geschaffen werden, dass mehr Menschen bis ins hohe Alter arbeitsfähig bleiben, denn nur so kann sich die Beschäftigungsquote Älterer erhöhen. Bevor Altersgrenzen erhöht werden, sollten erst weitere Maßnahmen ergriffen werden, damit mehr Beschäftigte mit Erreichen der derzeit geltenden Regelaltersgrenzen aus dem Arbeitsleben ausscheiden können. Verstärkte Initiativen zur gesundheitlichen Prävention und Gesundheitsförderung, eine generell familienfreundlichere Beschäftigungspolitik sowie die Schaffung vielfältiger Möglichkeiten für einen gleitenden Übergang in den Ruhestand sind nötig. Ältere Menschen, die dies wollen und gesundheitlich können, sollen so lange wie möglich im aktiven Dienst verbleiben und selbstbestimmter als bisher über den Zeitpunkt ihres Ruhestandseintritts entscheiden können. Es sind für alle Beamtinnen und Beamten Voraussetzungen für einen flexibleren und mehr individuell gestaltbaren Übergang in den Ruhestand zu schaffen. Hierzu gehört auch, anders als in der Vergangenheit mit dem Hinausschieben der Altersgrenze (nach bisherigem Recht bis maximal zum 68. Lebensjahr) umzugehen. Unverständlich ist, dass - trotz restriktiver Handhabung in der Vergangenheit - diese Regelung beibehalten werden soll. Dies hat zur Folge, dass Personen bis maximal zum 70. Lebensjahr im aktiven Dienst verbleiben. Dies ist ein Zurück in die fünfziger Jahre des vergangenen Jahrhunderts.

Im Gegensatz zur Rente mit 67 soll die Anhebung des Pensionsalters für Beamtinnen und Beamte nicht noch einmal überprüft werden. Eine entsprechende Revisionsklausel wie im Rentenrecht fehlt. Scheinbar sollen vollendete Tatsachen geschaffen werden, selbst wenn die Rente mit 67 im Jahr 2010 erneut auf den Prüfstand kommt.

Die bisherigen besonderen Altersgrenzen von 60 Jahren für physisch und psychisch belastete Berufsgruppen (z. B. Polizei- und Feuerwehrbeamte) sind zu erhalten. In diese Regelung sind auch die Vollzugskräfte im Zolldienst einzubeziehen. Auch für Schwerbehinderte und dienstunfähige Beamtinnen und Beamte müssen die heute geltenden Altersgrenzen erhalten bleiben, bei deren Erreichen sie ohne Versorgungsabschläge vorzeitig in den Ruhestand gehen können.

Beihilfe in Krankheits-, Pflege- und Geburtsfällen

Der DGB begrüßt grundsätzlich, dass nach der Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts vom 17. Juni 2004 (2 C 50.02) eine Rechtsgrundlage für die Gewährung von Beihilfe geschaffen werden soll. Der Entwurf ist jedoch unzureichend und erfüllt die Anforderungen des Bundesverwaltungsgerichts nicht. Der DGB nimmt Bezug auf seine Stellungnahme vom 15. Mai 2006. Darin heißt es:

„Es ist unerlässlich, dass bereits in der gesetzlichen Regelung die Höhe des Beihilfesatzes für die verschiedenen Beihilfeberechtigten konkret definiert wird. Allein die Festschreibung einer Untergrenze reicht hier für die Rechtssicherheit nicht aus und entspricht nicht den Anforderungen des Wesentlichkeitsgrundsatzes. Die Festlegung der einzelnen Sätze darf nicht der Exekutive überlassen werden. Gleiches gilt für die Selbstbehalte und Belastungsgrenzen. Nur so ist es den betroffenen Beihilfeberechtigten möglich, für die Zukunft eine verlässliche Absicherung der auf sie zukommenden Kosten und Eigenanteile vorzunehmen. Das Bundesverwaltungsgericht hat in seinem Urteil vom 17.06.2004, Aktenzeichen: 2 C 50.02 ausdrücklich entschieden, dass „die wesentlichen Entscheidungen über die Leistungen an Beamte, Richter und Versorgungsempfänger im Falle von Krankheit und Pflegebedürftigkeit der Gesetzgeber selbst zu treffen hat“.

Der DGB vermisst auch in diesem Entwurf eine Regelung, die den freiwillig gesetzlich versicherten Beamtinnen und Beamten einen hälftigen Zuschuss zu den Krankenkassenbeiträgen gewährt. Beamtinnen und Beamte, die freiwillig gesetzlich versichert sind, nehmen die Beihilfe - wenn überhaupt - nur noch in sehr wenigen Ausnahmefällen in Anspruch. Im Ausgleich hierzu gebietet es auch bereits der Alimentations- und Fürsorgegrundsatz, dass der Dienstherr den hälftigen Beitrag zur gesetzlichen Krankenkasse trägt. Jedem Beihilfeberechtigten muss die Möglichkeit eingeräumt werden, frei zu wählen, ob er Mitglied der gesetzlichen Krankenkasse werden möchte oder aber weiterhin die Beihilfe beansprucht. Nur mit einer derart flexiblen Lösung können auch zukünftig anstehende Umbrüche im Gesundheitswesen in der Beihilfe umgesetzt und praktikabel gehandhabt werden können.

Laufbahnrecht

Der DGB hat sich stets für eine Reform des bestehenden Laufbahnrechts ausgesprochen. Kern unserer Forderung ist es, das Laufbahnsystem durchlässiger zu gestalten und zugleich so zu modernisieren, dass es neuen Herausforderungen gerecht wird und neue Ausbildungs-

und Studienabschlüsse berücksichtigt. Der DGB verweist auf den wegweisenden Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 14. April 2000:

"Die Kultusministerkonferenz weist darauf hin, dass sich das herkömmliche Laufbahn- und Tarifsystem bei der Realisierung der bildungspolitischen Ziele, die mit der Einführung des neuen Graduierungssystems verbunden ist, als hinderlich erweist. Sie geht daher davon aus, dass mittelfristig die Differenzierung in die Laufbahnen des gehobenen und des höheren Dienstes entfällt und dass allen Hochschulabsolventen mit einer mindestens dreijährigen Ausbildung die gleichen Chancen beim Zugang zum öffentlichen Dienst eingeräumt werden. Es ist Aufgabe der einstellenden Behörden je nach den Anforderungen der zu besetzenden Stelle über die Einstellung der Hochschulabsolventen ausschließlich nach deren Eignung, Leistung und fachlicher Befähigung zu entscheiden."

Die Ausbildungs- und Prüfungsordnungen sollten zudem künftig so gestaltet werden, dass nach erfolgreich bestandener Prüfung auch eine Beschäftigung außerhalb des öffentlichen Dienstes möglich wird. Das Ziel muss sein, eine auch für die Privatwirtschaft nutzbare und anerkannte Berufsausbildung zu ermöglichen. Umgekehrt muss es möglich werden, beispielsweise mit einem erfolgreichen Abschluss der Ausbildung zum/zur Verwaltungsfachangestellten die Laufbahnbefähigung für den mittleren Dienst zu erwerben.

Diese Forderungen werden vom vorliegenden Gesetzentwurf nur in Ansätzen aufgegriffen. Der DGB fordert deshalb, auf der Ebene des Bundesbeamtengesetzes Vorkehrungen für eine zukunftsgerichtete Weiterentwicklung des Laufbahnrechts zu treffen. Die Aufhebung der Unterscheidung von Regellaufbahnen und Laufbahnen besonderer Fachrichtungen ist ein erster Schritt in die richtige Richtung.

Seit langem kritisiert der DGB das Instrument der dienstlichen Beurteilung zur Feststellung individueller Leistungen. Künftig soll die dienstliche Beurteilung sogar im Gesetz verankert werden. Der DGB lehnt dies ab.

Der DGB erwartet einen frühzeitigen und intensiven Dialog über Struktur und Inhalt der künftigen Bundeslaufbahnverordnung, aller weiteren Laufbahnvorschriften und Verhandlungen über die Gestaltung der Ausbildungs- und Prüfungsordnungen. Der DGB verweist in diesem Zusammenhang auf die zwischen dem BMI und dem DGB am 6. September 2000 geschlossene „Vereinbarung über Laufbahn-, Ausbildungs- und Prüfungsvorschriften für Laufbahnen des gehobenen nichttechnischen Dienstes des Bundes“. Erst mit dieser Vereinbarung wurde

erreicht, dass die meisten Ausbildungen an der Fachhochschule des Bundes mit einer Diplomarbeit abschließen.

2. Zu den einzelnen Bestimmungen

zu § 4 Bundesbeamtenverhältnis

Mit der Aufgabe der Unterscheidung von unmittelbaren und mittelbaren Bundesbeamtinnen und -beamten dürfen keine Auswirkungen auf die rechtliche Stellung der heutigen mittelbaren Bundesbeamtinnen und -beamten und deren materielle Regelungen verbunden sein. Hierzu sollte ein klärender Hinweis in der Gesetzesbegründung gegeben werden.

zu § 8 Stellenausschreibung

Der DGB begrüßt zwar, dass mit der vorgesehenen Formulierung festgelegt werden soll, zu besetzende Stellen auszuschreiben. Mit der gesetzlichen Verpflichtung, alle Stellen – und im Falle der Einstellung öffentlich – auszuschreiben, wird in besonderem Maße dem verfassungsrechtlichen Grundsatz des gleichen Zugangs zu Ämtern nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung entsprochen. Damit wird dem Informationsbedürfnis möglicher Bewerberinnen bzw. Bewerber und ihrem Interesse an Chancengleichheit im Hinblick auf die Vergabe freier Stellen Genüge getan. Allerdings ist nicht zu übersehen, dass die Neuregelung nicht wesentlich über die bisherige Bestimmung hinausgeht (vgl. § 8 a. F., § 4 BLV und die hierzu ergangene Rechtsprechung). Insbesondere die fehlende Verpflichtung, Beförderungsstellen öffentlich auszuschreiben, begründet Zweifel an der konsequenten Anwendung des Leistungsprinzips. Der DGB schlägt deshalb vor, Abs. 1 wie folgt zu fassen: „Zu besetzende Stellen sind auszuschreiben.“

zu § 10 Ernennung

Der DGB begrüßt den Wegfall des Instituts der Anstellung.

zu § 11 Voraussetzungen für die Ernennung auf Lebenszeit

zu Abs. 1 Satz 2

Mit der Formulierung „in vollem Umfang“ im Satz eins wird deutlich unterstrichen, wie sich die Beamtin bzw. der Beamte in der Probezeit bewährt haben muss, um in ein Beamten-

verhältnis auf Lebenszeit berufen zu werden. Auch nach heutigem Recht ist es Sinn und Zweck der Probezeit festzustellen, ob Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der Person die hinreichende Gewähr dafür bieten, dass sie die Gesamtheit der mit dem zu verleihenden Amt verbundenen Aufgaben lebenslang erfüllen kann. Es besteht somit auch nach heutigem Recht bereits die Verpflichtung, die Bewährungsfeststellung anhand eines Maßstabes zu treffen, der sich aus dem Anforderungsniveau des zu verleihenden Amtes unmittelbar ergibt. Eine Präzisierung dieses objektiv gegebenen Maßstabes ist nicht möglich. Deshalb können Sinn und Zweck einer neuen Vorschrift auch nicht darin bestehen, einen gegenüber dem heutigen Anforderungsniveau strengeren Maßstab der Bewährungsfeststellung zugrunde zu legen. Der Satz zwei ist deshalb ersatzlos zu streichen. Soll mit der Neuregelung jedoch die Verwaltung ermahnt werden, eine bereits bestehende Verpflichtung ernsthafter auszufüllen, ist das Gesetz hierfür der falsche Ort.

zu Abs. 1 Satz 3

Der DGB begrüßt, dass die Altersgrenze von 27 Jahren für die Verbeamtung auf Lebenszeit aufgehoben wird.

Der DGB lehnt es ab, die Probezeit auf generell mindestens drei Jahre festzusetzen. Die vorgesehene Bestimmung bedeutet im Ergebnis für den mittleren Dienst eine Verdoppelung der Probezeit und für den gehobenen Dienst eine Erhöhung um ein Drittel. Insbesondere ältere Bewerberinnen und Bewerber wären von der längeren Probezeit betroffen, denn sie würden gegenüber dem heutigen Recht später in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit berufen. Die Festsetzung der laufbahnrechtlichen Probezeit für alle Laufbahnen auf grundsätzlich mindestens drei Jahre wird mit dem Wegfall des Mindestberufungsalters von 27 Jahren begründet. Dies vermag aus Sicht des DGB nicht zu überzeugen, weil an die Stelle einer nach den Anforderungen des jeweiligen Amtes differenzierten Dauer der Probezeit eine jeweils identische Zeitspanne tritt.

Für die Ämter in den Laufbahngruppen gehobener und höherer Dienst trifft die Begründung des Wegfalls des Mindestberufungsalters ohnehin nicht zu, weil die Bewerberinnen und Bewerber meist allein wegen der Dauer ihrer Ausbildung bei der Übernahme ins Beamtenverhältnis auf Lebenszeit das 27. Lebensjahr vollendet oder überschritten haben. Hinzu kommt, dass die vorgesehene Formulierung nicht ausschließt, dass in der Laufbahnverordnung eine längere Probezeit festgelegt wird. Dieser Verdacht wird noch dadurch genährt, dass in Abs. 1 festgelegt wird, dass spätestens nach fünf Jahren ein Beamtenverhältnis auf Probe in ein solches auf Lebenszeit umzuwandeln ist.

Schon bei einer dreijährigen laufbahnrechtlichen Probezeit wären vor allem Lehrkräfte im höheren Dienst häufig bis weit in die Dreißiger Lebensjahre der Ungewissheit ausgesetzt, ob sie in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit übernommen werden. Dies entspricht aus der Sicht des DGB weder dem Lebenszeitprinzip noch ist es angesichts des Wegfalls des Mindestberufungsalters schlüssig und aufgrund der unterschiedlichen Anforderungen der jeweiligen Ämter sachlich gerechtfertigt. Der DGB schlägt deshalb vor, die bisherigen Probezeiten beizubehalten.

zu § 16 Laufbahn

Der DGB begrüßt die beabsichtigte Straffung der Laufbahnen. Eine Laufbahn soll künftig nicht mehr auf die Fachrichtung bezogen sein, sondern alle Ämter umfassen, die verwandte und gleichwertige Vor- und Ausbildungen voraussetzen. Dadurch wird besser als bisher ermöglicht, im Bereich der Ausbildung und zukünftiger Tätigkeiten neue Entwicklungen mit dem Laufbahnprinzip in Einklang zu bringen.

Die Einführung des Abs. 2 wird begrüßt, da er klarstellende Wirkung hat und dem Beamten durch die Feststellung der Befähigung Rechtssicherheit gegeben wird.

zu § 17 Zulassung zu den Laufbahnen

Der DGB begrüßt, dass nach langen Jahren der Auseinandersetzung nunmehr seiner Forderung entsprochen wird, den Masterabschluss generell dem höheren Dienst zuzuordnen. Endlich soll nun im Laufbahnrecht des Bundes die Unterscheidung zwischen einem Masterabschluss an einer Fachhochschule und einem universitären Masterabschluss laufbahnrechtlich aufgegeben werden.

zu § 20 Einstellung

Künftig sollen Einstellungen generell auch in einem höheren Amt als dem Eingangsamt erfolgen können, ohne dass der Bundespersonalausschuss zustimmen muss. Die Neuregelung trägt einerseits zum Bürokratieabbau bei und flexibilisiert die personalwirtschaftlichen Regelungen in der Bundesverwaltung. Auf der anderen Seite hat sich die Arbeit des Bundespersonalausschusses aus Sicht des DGB bewährt. Ob und welche Befugnisse der Bundespersonalausschuss künftig in dieser Frage erhalten soll, sollte deshalb in der Rechtsverordnung geregelt werden können. In der Gesetzesbegründung ist deshalb der Verweis auf

das vermeintlich aufwändige Verfahren vor dem Ausschuss zu streichen. Sollte dies nicht ausreichen, wäre die Vorschrift um folgenden Satz zu ergänzen: „Darin kann auch vorgesehen werden, ob und unter welchen Voraussetzungen der Bundespersonalausschuss bei den Entscheidungen zu beteiligen ist.“

zu § 21 Dienstliche Beurteilung

Der DGB lehnt diese Regelung ab. Die Probleme der dienstlichen Beurteilung sind seit langem bekannt und bisher ungelöst. Eine Beurteilung ist grundsätzlich bürokratieaufwändig und intransparent. Es ist zudem überflüssig, die Inhalte einer Beurteilung gesetzlich zu normieren, weil es sich lediglich um eine Wiederholung des verfassungsrechtlichen Leistungsgrundsatzes handelt. Die nunmehr vorgesehene Verankerung der Beurteilung im Bundesbeamtengesetz blockiert die Ablösung des Beurteilungswesens durch ein einfaches, transparentes und für die Beschäftigten akzeptables Verfahren, um Eignung, Leistung und Befähigung feststellen zu können.

zu § 22 Beförderungen

Der DGB begrüßt, dass eine Beförderung künftig auch während der Probezeit möglich sein soll. Er bedauert jedoch, dass mit dem vorliegenden Entwurf der prüfungsfreie Aufstieg in eine höhere Laufbahngruppe abgeschafft werden soll. Dieses Instrument hat sich nach unserem Eindruck in der Vergangenheit sehr wohl bewährt. Vor allem hat es älteren Beamtinnen und Beamten genutzt, die aufgrund ihrer Erfahrung sehr gut Aufgaben einer höheren Laufbahngruppe wahrgenommen haben und deshalb befördert werden konnten. Der DGB fordert, in diesem Paragrafen einen prüfungsfreien Aufstieg auf der Basis beruflicher Erfahrungen vorzusehen.

zu § 24 Führungsämter auf Probe

Aus gewerkschaftlicher Sicht ist es wichtig, die Qualität des Führungspersonals sicherzustellen. Im Mittelpunkt steht hierbei die Kompetenz, Personal nach modernen Grundsätzen leiten zu können. Hierzu sind auch beamtenrechtliche Regelungen erforderlich. Diese Bestimmungen müssen aber generalisierender Art sein und zwar sowohl bezüglich der Dauer der Probezeit als auch bezüglich der Zuordnung des Führungspersonals zu einer Besoldungsgruppe. Die Probezeit ist ohne Ausnahmen auf zwei Jahre festzulegen. Deshalb sind im Abs. 1 die Sätze 3 und folgende zu streichen und im Abs. 5 ist auf die Angabe der Besoldungsgruppen zu verzichten.

zu Abschnitt 4 Abordnung, Versetzung und Zuweisung

Den beabsichtigten gesetzlichen Regelungen zur Abordnung, Versetzung und Zuweisung sind Zumutbarkeitskriterien hinzuzufügen, die zu beachten sind, wenn eine der genannten Maßnahmen verfügt wird. Diese Kriterien definieren, wann eine Personaleinsatzmaßnahme u. a. aus räumlichen, zeitlichen oder sozialen Gründen nicht mehr zumutbar ist.

zu § 27 Abordnung

In der Praxis kann es vorkommen, dass mehrere zustimmungsfreie Abordnungen in kurzem zeitlichem Abstand aufeinander folgen. Hierdurch entstehen gegenüber langfristigen Abordnungen zusätzliche Belastungen. Es ist deshalb angebracht, einen weiteren Zustimmungssachverhalt vorzusehen. Der DGB fordert, dem Abs. 3 folgende Nummer:

„3. in einem Abstand von weniger als zwei Jahren zu einer vorherigen Abordnung erfolgt.“

zu § 28 Versetzung

Aus der im Abs. 3 postulierten Qualifizierungspflicht muss ein Qualifizierungsrecht der betroffenen Beamtinnen und Beamten erwachsen. Ihnen muss die Möglichkeit eröffnet werden, an Qualifizierungsmaßnahmen teilzunehmen. Gerade bei sich ändernden Behördenstrukturen ist der Dienstherr gesetzlich zu verpflichten, ein entsprechendes Qualifizierungsangebot sicherzustellen. Darüber hinaus muss Qualifizierung zum wesentlichsten Baustein der Personalentwicklung im öffentlichen Dienst werden. Der DGB fordert deshalb, Abs. 3 folgenden Satz anzufügen: „Die jeweils verantwortlichen Stellen haben ein entsprechendes Qualifizierungsangebot zu gewährleisten.“

zu § 29 Zuweisung

zu Abs. 2

Nach Ansicht des DGB gibt es keine plausiblen Gründe dafür, die Schwelle für die Zulässigkeit der Zuweisung durch die Streichung des Wortes „dringende“ abzusenken, so dass nunmehr schon „öffentliches Interesse“ ausreichen soll, die Zustimmung der Beamtin oder des Beamten entbehrlich zu machen. Mit der Zuweisung können erhebliche Veränderungen der Arbeits- und Lebensumstände der Beamtin bzw. des Beamten verbunden sein. So können die Expektanzen im Beamtenverhältnis, wie zum Beispiel eine mögliche Beförderung, erheb-

lich gefährdet werden. Eine Zustimmung ist von daher unerlässlich. Der DGB fordert, weiterhin eine Zuweisung nur dann ohne Zustimmung zuzulassen, wenn ein dringendes öffentliches Interesse dies erfordert. In Abs. 2 ist deshalb hinter dem Wort „wenn“ das Wort „dringende“ einzufügen.

zu § 44 Dienstunfähigkeit

Der DGB verfolgt den Grundsatz Prävention vor Rehabilitation - Rehabilitation vor Versorgung. Danach geht die Rehabilitation einer Versetzung in den Ruhestand vor. Dieser Grundsatz erschöpft sich aber nicht in rechtlichen Reaktionsmöglichkeiten auf eine eingetretene Dienstunfähigkeit. Er geht weit darüber hinaus und umfasst insbesondere die Verpflichtung der Arbeitgeber Arbeitsbedingungen zu schaffen, die den Eintritt einer Dienstunfähigkeit weitgehend ausschließen. Dies bedeutet auch, denjenigen Beamtinnen und Beamten, die aus gesundheitlichen Gründen nur noch teilweise zur Erfüllung der mit ihrem Amt verbundenen Pflichten in der Lage sind, eine entsprechende anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit zu bieten. Zu begrüßen ist, dass nunmehr klargestellt wird, dass die Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit eine Entscheidung der Dienststelle ist. In der Vergangenheit war in der Öffentlichkeit der Eindruck genährt worden, Beamtinnen und Beamte könnten sich selbst in den Ruhestand versetzen. Dieses Vorurteil kann nun ausgeräumt werden.

zu Abs. 3

Im 3. Versorgungsbericht der Bundesregierung wird unter anderem ausgeführt: „An die Dienstposten im Bereich der allgemeinen und inneren Verwaltung werden keine besonderen, sondern lediglich durchschnittliche gesundheitliche Anforderungen gestellt. Können auch diese nicht erfüllt werden, ist eine Verwendung meistens unmöglich.“ Vor dem Hintergrund dieser Feststellung der Bundesregierung erstaunt es, wenn nun genau die kaum nutzbaren gesetzlichen Bestimmungen „flexibilisiert“ werden sollen. „Flexibilisiert“ heißt im Klartext: Die Laufbahngruppengrenzen werden eingerissen. Wenn es zumutbar ist, können Beamtinnen des höheren Dienstes Aufgaben des gehobenen Dienstes, Beamte des gehobenen Dienstes Aufgaben des mittleren Dienstes und Beamtinnen des mittleren Dienstes Tätigkeiten des einfachen Dienstes übertragen werden. Sie behalten zwar ihr Amt, damit ihre Bezahlung, doch machen dürfen sie alles, was zumutbar ist. Der DGB lehnt diese Regelung ab. Sollte die Bundesregierung dennoch an ihr festhalten, halten wir es für angebracht, zumindest ihre Anwendung zu befristen. Jedoch sollte der Zeitraum nur bis 2012 gehen. Die Frist bis 2014 ist unserer Meinung nach zu lang. Eine Überprüfung der Folgen muss eher stattfinden.

zu Abs. 4

Mit der Regelung dieses Abs. wird ein neues Kapitel in der Geschichte des BMI-Leitspruches „Rehabilitation vor Versorgung“ aufgeschlagen. Die Regelung dürfte nur eine Gruppe unter den Beamtinnen und Beamten treffen, nämlich die Laufbahnwechsler. Beamtinnen und Beamte, die in der Vergangenheit Flexibilität, Einsatz- und Lernbereitschaft gezeigt haben, sollen über Gebühr „bestraft“ werden, wenn sie dienstunfähig werden. Ihnen können nicht nur andere Tätigkeiten übertragen, sondern auch Einkommenseinbußen zugemutet werden. Beamtinnen und Beamte, die ein Beförderungsamts erreicht haben, sollen in ein Amt mit einem niedrigeren Endgrundgehalt versetzt werden können. Die Bestimmung ist nicht erforderlich. Der DGB schlägt deshalb vor, den Abs. zu streichen.

zu Abs. 5

Neben der seit Jahren schon vorgesehenen Verpflichtung der Beamtinnen und Beamten zur Qualifizierung sind nunmehr auch die Dienststellen gesetzlich zu verpflichten, ein Angebot an geeigneten Qualifizierungsmaßnahmen zu gewährleisten. Außerdem ist den betroffenen Beamtinnen und Beamten ein Rechtsanspruch auf Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen einzuräumen. Die im 3. Versorgungsbericht enthaltenen Informationen lassen vermuten, dass die „Umschulung“ bisher ausschließlich im Bereich der Bundespolizei erfolgte.

zu § 45 Begrenzte Dienstfähigkeit

Als der DGB das Instrument der Teildienstfähigkeit vorschlug, hat er an eine freiwillige Inanspruchnahme durch die Beamtinnen und Beamten gedacht. Ein Zwangsinstrument sollte nicht eingeführt werden. Nach den Angaben des 3. Versorgungsberichtes waren im Jahr 2003 rund 60 Beamtinnen und Beamte begrenzt dienstfähig und davon rund die Hälfte bei den privatisierten Unternehmen beschäftigt. Es stellt sich die Frage, ob es mehr gegeben hätte, wenn die Beamtinnen und Beamten von sich aus Anträge hätten stellen können. Unabhängig von der Verpflichtung des Dienstherrn zur Zurruesetzung könnte zumindest bei dem Instrument der „Begrenzten Dienstfähigkeit“ ein Antragsrecht der Beamtinnen und Beamten vorgesehen werden. Bezüglich des Teildienstfähigkeitszuschlags siehe das Kapitel Besoldung.

zu § 46 Wiederherstellung der Dienstfähigkeit

Der 3. Versorgungsbericht führt zu diesem Regelungsgegenstand unter anderem aus: „Im Bereich des Bundes konnten 26 Beamtinnen und Beamte reaktiviert werden. Diese waren zuvor zwischen 12 Monaten und 8 Jahren im Ruhestand. 12 der 26 Reaktivierungsmaßnahmen erfolgten auf Antrag der Beamtinnen und Beamten, 4 Reaktivierungen erfolgten mit begrenzter Dienstfähigkeit bzw. mit Teilzeitbeschäftigung. Soweit Zahlen zu den durchgeführten Nachuntersuchungen vorliegen, führten diese in rund 6 % der Fälle zu einer Reaktivierung. Bei den privatisierten Unternehmen konnten 29 der dort verwendeten Bundesbeamtinnen und -beamten reaktiviert werden. Im Hinblick auf personalwirtschaftliche Probleme – im Überhang befindliche Beamtinnen und Beamte – stehen einer Rückkehr vielfach zwingende dienstliche Gründe entgegen. Reaktivierungsanträge mussten daher abschlägig beschieden werden.“

Trotz dieser Feststellungen wird beabsichtigt, die gesetzliche Regelung zu erweitern, in dem auf die Altersbegrenzung verzichtet wird. Der BMI will die Möglichkeiten der Dienstherrn erweitern, eine erneute Berufung in das Beamtenverhältnis nach Wiederherstellung der Dienstfähigkeit vorzunehmen. Nach gewerkschaftlicher Auffassung reicht die bisherige Bestimmung aus. Der DGB schlägt deshalb vor, die Altersbegrenzung wieder in den Gesetzestext aufzunehmen.

zu Abs. 3

Vgl. hierzu die Ausführungen zu § 44 Abs. 5. Sie gelten sinngemäß auch für die in diesem Paragraphen vorgesehene Regelung.

zu Abs. 4

Als Gegenstück zu der Verpflichtung der Beamtinnen und Beamten, an Rehabilitationsmaßnahmen teilzunehmen, ist an dieser Stelle des Beamtengesetzes zu verankern, dass von Beamtinnen und Beamten gewünschte Maßnahmen, die der Rehabilitation dienen können, vom Dienstherrn nicht verweigert werden dürfen.

zu § 51 Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze

zu Abs. 1

Der DGB lehnt die Anhebung der Altersgrenze ab. Anstatt das gesetzliche Pensionsalter generell auf 67 Jahre anzuheben fordert der DGB, die gesetzlichen Voraussetzungen für einen flexibleren und mehr individuell gestaltbaren Übergang in den Ruhestand für alle Beamtinnen und Beamten zu schaffen. Ein Paradigmenwechsel ist vorzunehmen.

zu Abs. 4

Der DGB befürwortet die Beibehaltung der bisherigen besonderer Altersgrenze von 60 Jahren für Lebenszeitbeamtinnen und -beamte des feuerwehrtechnischen Dienstes. Ihre besonderen physischen und psychischen Belastungen rechtfertigen, die Altergrenze nicht anzuheben. Beamtinnen und Beamte im Feuerwehrdienst müssen regelmäßig ihre besondere Gesundheitstauglichkeit für die Ausübung ihres Berufes nachweisen und die entsprechenden Grenzwerte lassen sich allein schon aus biologischen Gründen nicht in jedem beliebig festgelegten Alter einhalten.

zu § 52 Ruhestand auf Antrag

Schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte müssen weiterhin die Möglichkeit haben, mit der heute gültigen Altersgrenze von 60 Jahren und Versorgungsabschlägen von höchstens 10,8 Prozent oder weiterhin ohne Abschläge mit dem 63. statt wie geplant mit dem 65. Lebensjahr vorzeitig in den Ruhestand zu gehen. Menschen mit Behinderungen den Ruhestand weiter zu erschweren, wird ihrer Lage in der Arbeitswelt nicht gerecht. Auch diese Maßnahme wird dazu beitragen, dass die Zahl der Frühpensionierungen wegen Dienstunfähigkeit, die in den letzten Jahren rückläufig war, erneut steigen wird.

zu § 53 Hinausschieben der Altersgrenze

Die Möglichkeit, den Ruhestand bis zu drei Jahre entweder auf eigenen Wunsch mit Zustimmung des Dienstherrn oder auf Anordnung des Dienstherrn hinauszuschieben soll auch unter geänderter Altersgrenze beibehalten werden. Nach einigen Recherchen im Archiv beamtenrechtlicher Literatur sind wir auf § 41 Abs. 2 des Bundesbeamtengesetzes von 1957 gestoßen. Damals war es noch möglich, die Altersgrenze von 65 Jahren im jährlichen Rhythmus bis maximal zum 70. Lebensjahr zu verschieben. Damals musste die Dienstbe-

hörde dies bei der Bundesregierung beantragen und der Bundespersonalausschuss zustimmen. Dies ist zwar nach der vorgesehenen Bestimmung nicht mehr beabsichtigt, doch in der Wirkung – mit 70 Jahren in den Ruhestand - ist es ein Zurück in die 50er Jahre.

zu § 61 Wahrnehmung der Aufgaben, Verhalten

zu Abs. 1

Die vom BMI vorgeschlagene Formulierung bekräftigt die überkommene Vorstellung einer „Rund-um-die-Uhr“ ihrem Beruf verpflichteten Beamtin bzw. eines entsprechenden Beamten. Doch in heutiger Zeit sollte dieser geforderte Einsatz auf die Arbeitszeit beschränkt sein. Wir schlagen deshalb vor, im Satz 1 hinter dem Wort „sich“ die Worte „während ihrer Arbeitszeit“ einzufügen.

zu Abs. 2

Es entspricht landläufiger Meinung von Arbeitgebern, Bildungsdefizite bei Beschäftigten auf mangelnde Bereitschaft zur Weiterbildung zurückzuführen. Der vorliegende Gesetzentwurf ist hier keine Ausnahme. Ob ein ausreichendes und geeignetes Weiterbildungsangebot vom Dienstherrn gewährleistet wird, ob Beamtinnen und Beamte, die sich weiterbilden wollen, von ihren Vorgesetzten unterstützt werden oder diese eher ein Hindernis darstellen, wird geflissentlich ausgeblendet. Der DGB fordert deshalb, neben der Pflicht zur Qualifizierung für die Beamtinnen und Beamten einen Rechtsanspruch auf Weiterbildung vorzusehen.

zu § 64 Eidespflicht, Eidesformel

Um stärker die Bekenntnisfreiheit unseres Staates zu betonen, schlägt der DGB eine Umkehrung der bisherigen Formulierung vor. Deshalb sollte in Abs. 1 hinter dem Wort „erfüllen“ ein Punkt gesetzt und die Worte „so wahr mir Gott helfe“ gestrichen werden. Abs. 2 soll wie folgt formuliert werden: „Der Eid kann auch mit den Worten „so wahr mir Gott helfe“ geleistet werden.“

zu § 72 Wahl der Wohnung

Der DGB schlägt vor, Abs. 1 zu streichen und somit diesen Paragraphen auf den Inhalt von Abs. 2 zu begrenzen. Dem DGB liegen keine Informationen vor, die belegen, dass Beamtinnen und Beamte ihre Wohnung absichtlich so wählen, dass die Erledigung ihrer Arbeit beein-

trächtig wird. Im Umkehrschluss müssen sie deshalb auch nicht zu einem anderen Verhalten verpflichtet werden. Dies entspricht eher Traditionen der letzten Jahrhunderte. Darüber hinaus wird unserer Überzeugung nach durch diese Bestimmung das Grundrecht auf Freizügigkeit (Art. 11 GG) weiterhin unzumutbar eingeschränkt.

zu § 73 Aufenthaltspflicht

In vielen Texten – auch des BMI – wird vom modernen Beamtentum gesprochen. Doch wenn es aus Sicht des Dienstherrn opportun ist, hindert dies nicht, bei den Aufenthaltspflichten an althergebrachten Bestimmungen festzuhalten. Aus Sicht des DGB sollte überprüft werden, ob diese Regelung nicht entbehrlich ist, weil die Bestimmungen zur Arbeitszeit auch diese Möglichkeit schon beinhalten. Wenn Beamtinnen und Beamte sich an ihrem Dienstort aufhalten, ist dies mindestens Bereitschaftszeit. Deshalb regen wir an, die Übereinstimmung dieser Vorschrift mit dem europäischen Arbeitszeitrecht darzulegen.

zu § 80 Beihilfe in Krankheits-, Pflege- und Geburtsfällen

Da in der aufgrund dieser Bestimmung zu erlassenden Verordnung eine Festlegung der Höchstbeträge, des völligen oder teilweisen Ausschlusses von Arznei-, Heil- und Hilfsmitteln in Anlehnung an das Fünfte Buch Sozialgesetzbuch erfolgen soll, erwartet der DGB, dass auch positive Regelungen - die zukünftig evtl. für die gesetzlich Versicherten vorgesehen werden - in die Rechtsverordnung Eingang finden. Hierzu sollte eine entsprechende Ermächtigung im Bundesbeamtengesetz verankert werden.

zu Abs.2

Inwiefern eine solche Regelung eine hinreichende medizinische Versorgung garantiert ist auch im Hinblick auf die entsprechende Regelung im Sozialrecht zweifelhaft. Zeigt sich doch gerade dort, dass oftmals die Kostenübernahme erfolgreicher Behandlungsmethoden abgelehnt wird, nur weil die Maßnahme wirtschaftlich unangemessen sei. Die Heilungschancen betroffener Beihilfeberechtigter werden durch eine derartige Regelung erheblich beeinträchtigt und gefährdet. Insgesamt ist die Regelung des Abs.2 sehr offen und unbestimmt. Es stellt sich daher die Frage, ob von dieser Regelung auch weiterhin Rehabilitationsmaßnahmen erfasst werden. Aus Sicht des DGB ist daher in den Abs. 2 eine Nummer 5 aufzunehmen, die dies klarstellt und wie folgt lauten sollte: „... zur Erhaltung und Wiederherstellung der Gesundheit und Besserung des Gesundheitszustandes einschließlich Rehabilitationsmaßnahmen.“

zu Abs.3

Aus Sicht des DGB reicht es nicht aus, lediglich eine Untergrenze für die Beihilfe festzulegen. Das Bundesverwaltungsgericht hat in seinem Urteil vom 17.06.2004 (Aktenzeichen: VG 15 K 4846/00) ausdrücklich entschieden, dass „die wesentlichen Entscheidungen über die Leistungen an Beamte, Richter und Versorgungsempfänger im Falle von Krankheit und Pflegebedürftigkeit der Gesetzgeber zu treffen hat“. Hierzu gehört aus Sicht des DGB auch die Entscheidung darüber, in welcher Höhe die betroffenen Personen Beihilfe beanspruchen können. Der Gesetzgeber hat daher eine Regelung über den konkreten Beihilfesatz zu treffen. Der Beihilfesatz muss sich aus Sicht des DGB für Beamtinnen und Beamte nach Abs.1, Nr.1 auf 50 % belaufen, für Versorgungsempfänger und Versorgungsempfängerinnen nach Abs.1, Nr.2 auf 70 %, für die berücksichtigungsfähigen Ehepartner und Lebenspartner auf 70 %, für die berücksichtigungsfähigen Kinder und Waisen auf 80 % und für die Beamtinnen und Beamten nach Abs.1 Nr.1 auf 70 %, wenn zwei oder mehr Kinder berücksichtigungsfähig sind. Eine derartige Regelung ist schon deswegen notwendig, da sich hiernach der private Versicherungsschutz der Betroffenen richtet. Nur durch die gesetzliche Regelung kann ihnen sowie den privaten Versicherern eine hinreichende Planungssicherheit gegeben werden. Die vorgesehene Regelung trägt zu einer großen Verunsicherung der Betroffenen als auch zu einer erheblichen Rechtsunsicherheit bei.

zu Abs.4

Aus Sicht des DGB müssen auf Grund des Wesentlichkeitsgrundsatzes weitere Sachverhalte im Gesetz geregelt werden. Hierzu gehören die Höhe und Art des vom Ehepartner erzielten Einkommens, das ihn von der Beihilfeberechtigung ausschließt, die Festlegung der Eigenbehalte und Belastungsgrenzen sowie die Berücksichtigung der Kinder. Nur so würde den Anforderungen der höchstrichterlichen Rechtsprechung entsprochen.

zu § 87 Arbeitszeit

Der Europäische Gerichtshof hat unmissverständlich klargestellt, dass Bereitschaftszeiten Arbeitszeit sind. Der DGB hält es deshalb für erforderlich, bei Vorliegen von Bereitschaftsdienst die vorgesehene Grenze von durchschnittlich 44 Stunden in der Woche einzuhalten. Die EU-Arbeitszeitrichtlinie schreibt nicht zwingend vor, dass die vorgegebene Zeitspanne in nationales Recht umgesetzt wird. Wir schlagen deshalb vor, Abs. 2 zu streichen. In der Folge wird der vorgeschlagene Abs. 3 zu Abs. 2.

zu § 88 Mehrarbeit

Das System der Mehrarbeit wird abgelehnt, da es schon in der Vergangenheit zu Schwierigkeiten für die Beschäftigten führte. Es ist nicht zeitgemäß Beamtinnen und Beamten ohne Entschädigung Überstunden abzuverlangen. Es ist aus gewerkschaftlicher Sicht nun an der Zeit, auch im Beamtenrecht unabhängig von der Anzahl der Überstunden einen Zeitzuschlag und einen zeitlichen Ausgleich ab der ersten Stunde vorzusehen. Wenn dieser nicht in einer angemessenen Frist möglich ist, ist eine Bezahlung zwingend vorzuschreiben.

Der Europäische Gerichtshof befasst sich derzeit erneut mit der Mehrarbeitsvergütung für teilzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte (Rs. C 300/06). Der Schlussantrag des Generalanwaltes hält die geltenden Regelungen für europarechtswidrig, weil sie Teilzeitbeschäftigte benachteiligt und damit überwiegend Frauen diskriminiert. Ungeachtet der oben ausgeführten Kritik am System der Mehrarbeit fordert der DGB die Bundesregierung auf, die Benachteiligung teilzeitbeschäftigter Beamtinnen und Beamter im Besoldungsrecht aufzuheben.

zu § 92 Familienpolitische Teilzeit und Beurlaubung

Der DGB fordert darüber hinaus auch bei unterhältiger Beschäftigung die Fortschreibung des Besoldungs- und Jubiläumsdienstalters.

zu § 93 Altersteilzeit

Nachdem bereits im Wege von Rundschreiben die Altersteilzeit in der Bundesverwaltung drastisch beschnitten wurde, sollen nun auch die gesetzlichen Vorschriften angepasst werden. Aus dem bisherigen Rechtsanspruch der Beamtinnen und Beamten, die das 60. Lebensjahr vollendet haben, wird eine Kann-Leistung. Beamtinnen und Beamte ab dem 55. Lebensjahr müssen entweder schwerbehindert sein oder in einem Stellenabbaubereich beschäftigt sein, um überhaupt noch Altersteilzeit beantragen zu können. Der DGB hält dies für ein falsches arbeitsmarktpolitisches Signal.

Der DGB hält es zwar für gut, dass es einen gleitenden Ausstieg aus dem Erwerbsleben geben soll, plädiert aber für einen Rechtsanspruch zumindest ab dem 60. Lebensjahr. Darüber hinaus soll der Ausstieg gleitend sein, also auch eine schrittweise Verringerung der zuleistenden Arbeitszeit ermöglichen. Die gleitende Altersteilzeit sollte generell allen Beamtinnen und Beamten ab dem 55. Lebensjahr möglich sein.

Sofern die Altersteilzeit als Personalabbauinstrument eingesetzt wird, soll deren Bewilligung weiterhin im Blockmodell ab Vollendung des 55. Lebensjahres bis zum Beginn des Ruhestandes zulässig sein. Die Beibehaltung dieser Sonderregelung hält der DGB für richtig.

zu Unterabschnitt 3 Nebentätigkeit (§ 97 bis §105)

Wenn es einen Regelungskomplex gibt, bei dem das Ziel, die zu große Regelungsdichte zu überwinden, gänzlich verfehlt worden ist, dann sind es die Regelungen zur Nebentätigkeit. Auch unter Anerkennung der zwischen dem Beamtenverhältnis und dem Arbeitsverhältnis bestehenden Unterschiede grundsätzlicher Art hätte der von den Tarifvertragsparteien beschriebene Weg einer einfachen und übersichtlichen Regelung auch für den Beamtenbereich Vorbild sein können.

zu § 111 Vorlage von Personalakten und Auskünfte an Dritte

Die Regelung, wonach Daten aus Beihilfe-, Versorgungs- und Besoldungsakten genutzt und an andere Behörden weitergegeben werden dürfen, ohne dass es hierzu einer Einwilligung der Beamtin bzw. des Beamten bedarf, wird mit einer Vereinfachung der Verwaltung und dem Schutz der Beamtin/des Beamten vor sich wiederholenden Anfragen auf Erteilung der Zustimmung begründet. Diese Ziele ließen sich jedoch auch erreichen, wenn die Beamtinnen und Beamten die Möglichkeit erhielten eine generelle Zustimmung zu erteilen. Eine so differenzierte gesetzliche Regelung, wie in Abs. 1 vorgesehen, wäre dann nicht notwendig und die Beamtinnen und Beamten hätten die Gewissheit, dass mit ihren Daten aus der Personalakte mit ihrer Zustimmung gearbeitet würde. Die vorgesehene Regelung verstößt nach Auffassung des DGB gegen das Recht auf informationelle Selbstbestimmung.

zu § 115 Übermittlung von Strafverfahren

§ 115 BBG entspricht der bisherigen Bestimmung des § 125 c BRRG. Allerdings fehlt im Entwurf die persönlichkeitschützende Regelung des § 125 c Abs. 7 BRRG. Der DGB vertritt die Auffassung, dass auch im novellierten BBG die bisherige Bestimmung des Abs. 7 verankert bleiben muss. Demzufolge ist ein neuer Abs. 7 einzufügen: " Mitteilungen sind an den zuständigen Dienstvorgesetzten oder seinen Vertreter im Amt zu richten und als "Vertrauliche Personalsache" zu kennzeichnen.

zu § 118 Beteiligung der Spitzenorganisationen

Wie bisher sieht die Bestimmung lediglich ein Beteiligungsrecht vor. Nach Auffassung des DGB bedarf es einer Ausweitung dieser Bestimmung hin zu Vereinbarungsrechten über beamtenrechtliche Regelungen. Der DGB kritisiert erneut, dass der Bund zum wiederholten Male die Chance ungenutzt lässt, eine qualitative Verbesserung der Beteiligungsrechte der Spitzenorganisationen zu schaffen. Unsere Vorschläge hierzu sind bekannt und bedürfen keiner weiteren Ergänzung. Auch für Beamtinnen und Beamte bedarf die Ausgestaltung ihrer Rechte und Pflichten einer kollektiven Vereinbarung.

zu § 132 Dienstrechtliche Stellung des hauptberuflichen wissenschaftlichen und leitenden Personals der Hochschulen

zu Abs. 1

Professorinnen und Professoren bei erstmaliger Berufung in das Professorenverhältnis für die Dauer von sechs Jahren zu Beamtinnen bzw. zu Beamten auf Zeit zu ernennen steht im Widerspruch zu der im Art. 5 Abs. 3 GG verankerten Freiheit von Forschung und Lehre. Professorinnen und Professoren sind Grundrechtsträger und sind in dieser Eigenschaft gegenüber den Einwirkungen des Dienstherrn geschützt. Ausdruck dessen ist nach der Rechtsprechung auch die Berufung in ein Professorenverhältnis auf Lebenszeit, weil nur dadurch die Freiheit von Lehre und Forschung, soweit sie sich auch auf die Rechtsstellung der Professorinnen und Professoren bezieht, gewährleistet werden kann. Die Vorschrift im Abs. 1 greift in diese Rechtsstellung ein, indem sie die Unterschiede zwischen einer Evaluation wissenschaftlicher Leistungen und einer Bewährungsfeststellung verkennt und mit dem Professorenverhältnis auf Zeit quasi ein „dauerhaftes“ Probebeamtenverhältnis schafft. Dies ist mit der Eigenschaft von Professorinnen und Professoren als Grundrechtsträger nicht vereinbar. Dem „Evaluierer“ oder einem sonstigen Dritten wird durch das Bewertungsverfahren überlassen darüber zu befinden, ob die jeweilige Leistung der Professorin/des Professors in Forschung und Lehre weiterhin zur Einbeziehung in den Schutzbereich des Art. 5 Abs. 3 GG berechtigt oder nicht. Deshalb fordert der DGB, dass Professorinnen und Professoren, die nicht in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis beschäftigt werden, in ein Professorenverhältnis auf Lebenszeit zu berufen sind.

zu Abs. 3

Die Berufung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in ein auf drei Jahre begrenztes Beamtenverhältnis auf Zeit mit der Möglichkeit einer einmaligen Verlängerung um weitere drei Jahre ist nicht sachgerecht. Dies lässt sich nur mit dem Willen der Bundesregierung erklären, die Beschäftigungsverhältnisse des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals an Hochschulen generell zu befristen. Hierzu gibt es allerdings bei wissenschaftlichen Mitarbeitern keine Veranlassung. Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern obliegen Dienstleistungen (vgl. § 130 Abs. 5). Dass für diese Dienstleistungen grundsätzlich nur ein zeitlich begrenzter Bedarf besteht, kann durch die Hochschulpraxis nicht belegt werden. Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern obliegen sowohl Dienstleistungen die dauerhaft anfallen als auch Dienstleistungen die entweder zeitlich befristet sind oder entfallen, wenn der Zweck erreicht wurde. Letzteres rechtfertigt es jedoch nicht, grundsätzlich alle entsprechenden Beamtenverhältnisse als Beamtenverhältnisse auf Zeit auszugestalten. Deshalb fordert der DGB für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im Beamtenverhältnis beschäftigt werden, die entsprechenden Regelungen, die für diese Beschäftigtengruppe im Arbeitsrecht gelten. Diese Bestimmungen sind unter Berücksichtigung systembedingter Unterschiede weitgehend eins zu eins übertragbar.

IV. Artikel 2 - Bundesbesoldungsgesetz

1. Vorbemerkung:

Besoldung der allgemeinen wirtschaftlichen Entwicklung anpassen

Der DGB fordert eine kräftige Besoldungserhöhung, die dem Ergebnis der Tarifverhandlungen für den öffentlichen Dienst des Bundes entspricht. Die Mittel dafür sind aufgrund der außerordentlich positiven wirtschaftlichen Entwicklung und der deutlichen Steuermehreinnahmen vorhanden. Die Beamtinnen und Beamten haben ein Recht auf Teilhabe an der wirtschaftlichen und finanziellen Entwicklung. Im Gegensatz dazu wurde die Beamtenbesoldung in den vergangenen Jahren spürbar gesenkt.

- Die Besoldungsanpassungen der Jahre 2003 und 2004 wurde nur zeitlich verzögert übertragen.
- Das Urlaubsgeld wurde ab dem Jahre 2004 vollständig gestrichen.

- Die Sonderzahlung wurde im Jahre 2004 auf etwa 60 Prozent eines Monatsbezuges gegenüber 84,29 Prozent im Jahre 2003 abgesenkt.
- Die verbliebene Sonderzahlung wurde 2006 erneut von 60 auf nur noch etwa 30 Prozent eines Monatsbezuges gekürzt.
- Die Einmalzahlung für die Jahre 2005, 2006 und 2007 wurde erst Ende 2006 realisiert.

Im Ergebnis fallen die Einkommen der Beamtinnen und Beamten des Bundes strukturell hinter das Niveau des Jahres 2002 zurück. Diese Entwicklung muss schleunigst umgekehrt werden.

Neuerungen im Besoldungsrecht

Grundsatz funktionsgerechter Besoldung

Das geltende Besoldungsrecht knüpft an das Amt an. Künftig soll es stärker an den ausgeübten Funktionen ausgerichtet werden. Der DGB spricht sich für ein funktions- und anforderungsgerechtes Besoldungsrecht aus. Das Besoldungsrecht hat sich unter den Voraussetzungen seiner bundesweiten Geltung grundsätzlich bewährt. Es bietet Ansatzpunkte und Spielräume für eine systemkonforme Fortentwicklung, die auch die Reform des Tarifrechts insoweit berücksichtigt, als es TVöD-kompatible Regelungen zulässt.

Der DGB begrüßt, dass es auch künftig eine einheitliche Besoldungsordnung mit einheitlichen Besoldungstabellen für die Beamtinnen und Beamten des Bundes sowie die Soldatinnen und Soldaten geben soll. Wir sprechen uns dafür aus, die z.T. erheblichen Strukturprobleme der Besoldung in verschiedenen Bereichen der Bundesverwaltung (u.a. Bundeswehr und Bundespolizei) innerhalb des gegebenen Systems zu lösen. Dass im Soldatenbereich Erfahrungsstufen unter Berücksichtigung von Berufsausbildungen und förderlichen Zeiten einer Berufstätigkeit festzusetzen sind, ist ein erster Schritt in die richtige Richtung. Dies muss jedoch auf alle Bereiche ausgedehnt und als allgemeiner Grundsatz in die Gestaltung der Erfahrungsstufen einbezogen werden (siehe unten Erfahrungsstufen).

Erfahrungsstufen

Beamtinnen und Beamte sollen im Grundgehalt künftig nicht mehr nach ihrem Besoldungsdienstalter, sondern nach ihrer beruflichen Erfahrung vorrücken. Dies entspricht im Grundsatz dem TVöD.

Verfehlt ist es aber, die Erfahrungsstufen leistungsbezogen auszugestalten. Erfahrungszeiten knüpfen ausschließlich an die geleistete Dienstzeit an. Ein anderer Bewertungsmaßstab ist nicht zulässig. Hier werden die Aspekte der beruflichen Erfahrung mit der individuellen Leistung unzulässig vermischt. Im Ergebnis handelt es sich nicht mehr um Erfahrungs-, sondern Leistungsstufen.

Der DGB lehnt die zwingende Zuordnung zur Stufe 1 bei der ersten Ernennung mit Anspruch auf Dienstbezüge ab. Ausnahmen sollen nur bei „gleichwertiger hauptberuflicher Tätigkeit“ erfolgen. Damit werden interne Ausbildungen gegenüber externen bevorzugt. Insgesamt fehlt eine Regelung, die Berufsausbildungen und förderliche berufspraktische Zeiten hinreichend berücksichtigt. § 27 Abs. 4 S. 6 BBesG(neu) rechnet die Ernennung von Soldatinnen und Soldaten fiktiv so zurück, dass bei einer ersten Ernennung von vornherein höhere Stufen als Stufe 1 erreicht werden. Laut Begründung sollen damit vor allem Berufsausbildungen und berufspraktische Zeiten berücksichtigt werden. Diese Elemente müssen als berücksichtigungsfähige Zeiten in § 28 BBesG(neu) ebenfalls und für alle Gruppen von Beamtinnen und Beamten aufgenommen werden. Es sollte zudem, wie im 1. Referentenentwurf vorgesehen, bei dem Maßstab einer „hauptberuflichen Tätigkeit“ bleiben.

Überleitung in die neue Tabelle

Die Überleitung erfolgt durch Zuordnung in eine Stufe der neuen Tabelle oder eine Überleitungsstufe. Unmittelbare Verluste entstehen dabei nicht. Allerdings ist die Struktur individueller Erwerbsverläufe äußerst komplex. Die Bundesregierung wird deshalb aufgefordert zu prüfen, ob es aufgrund der Überleitung Verluste im Lebenseinkommen geben kann, die sich für einzelne Gruppen von Beschäftigten in nicht hinnehmbarer Weise auswirken. Den Betroffenen sollte dann ein entsprechender Ausgleich gewährt werden.

Einbau der Sonderzahlung in das Grundgehalt

Die Sonderzahlung wird in ihrer gegenwärtig zu leistenden Höhe von 2,5 Prozent der Jahresbezüge (entspricht etwa 30 Prozent der Dezemberbezüge) in die Grundgehaltstabelle eingebaut. Vorangegangen sind drastische Kürzungen in den Jahren 2004 und 2006 (Vgl. oben). Der DGB fordert eine Rücknahme der Kürzungen. Mit dem Wiederaufleben des Niveaus von 60% in 2011 erwartet er, dass auch dieser Teil in das Grundgehalt integriert wird.

Leistungsbezahlung

Deutliche Kritik muss daran geübt werden, dass eine Ausgestaltung der leistungsbezogenen Bezahlungselemente entfällt. Nachdem die Politik über ein Jahrzehnt die hohe Bedeutung leistungsbezogener Bezahlungselemente betont hat, fällt sie jetzt auf den Stand von 1997 zurück. Dazu zählt insbesondere, dass die so genannte Leistungsstufe in die nach Erfahrungszeiten gestufte Grundgehaltstabelle einbezogen wird. Der DGB widerspricht diesem Vorhaben nochmals ausdrücklich (vgl. oben). Der DGB bewertet besonders kritisch, dass eine gleichgerichtete Entwicklung zwischen Beamtinnen und Beamten einerseits und Tarifbeschäftigten des Bundes andererseits nicht erreicht werden kann. Wir fordern vergleichbare Regelungen für beide Statusgruppen.

Ein Vergabebudget ist nicht mehr vorgesehen. Die Entscheidung, ob Mittel eingesetzt werden, muss jährlich in den Budgetverhandlungen über den Bundeshaushalt getroffen werden. Das Mittelvolumen wird nicht festgeschrieben und die Dienststellen werden nicht verpflichtet, vorhandene Leistungsmittel auch auszuschütten. Wie bisher müssen die Ressorts erst durch Umschichtungen in ihren Haushalten Gelder bereitstellen, um anschließend zusätzliche Beträge aus dem Bundeshaushalt zu erlangen. Planungssicherheit ist somit nicht gegeben. Es wird der Eindruck vertieft, für Beamtinnen und Beamte stehe weniger Geld zur Verfügung als für Tarifbeschäftigte. Es muss nochmals daran erinnert werden, dass die Beamtinnen und Beamten in den vergangenen Jahren zahlreichen Kürzungen ausgesetzt waren und die Arbeitszeit von 38,5 auf 41 Stunden abgehoben worden ist. Die "Kostenneutralität" der Dienstrechtsreform entpuppt sich als Kürzung bei den Beamtinnen und Beamten.

Der DGB lehnt auch das Vergabeverfahren ab. Es wird weiterhin als reine Vorgesetztenentscheidung ohne Einfluss der Beschäftigten geregelt, ermöglicht keine Dienstvereinbarungen zur Leistungsbezahlung und behält die seit langem umstrittene Quotierung bei. Damit bleibt es für die Beamtinnen und Beamten bei der berüchtigten „Nasenprämie“. Ein echter Modernisierungsschritt bleibt aus. Das Vergabeverfahren lässt sich darüber hinaus nicht an die Vergabe entsprechend dem TVöD und dem TV Leistungsentgelt für die Beschäftigten des Bundes angleichen. Die Quotierung führt dazu, dass 85 Prozent der Beschäftigten von Leistungsprämie und Zulagen ausgeschlossen bleiben. Dagegen können grundsätzlich alle Tarifbeschäftigten entsprechend ihrer individuellen Leistung eine Prämie erhalten. Es drohen Akzeptanzprobleme und unnötiger Bürokratieaufbau, weil für Beschäftigte, die sich sogar ein Büro teilen können, selbst bei jeweils sehr guter Leistung andere Regelungen gelten. Anstatt

die Attraktivität der Leistungsbezahlung zu steigern, droht sie erneut zum Problemfall zu werden.

2. Zu den einzelnen Vorschriften

zu § 13 Ausgleichszulage für den Wegfall von Stellenzulagen

Abs. 1:

Voraussetzungen für die Ausgleichszulage sollten nicht verändert werden und auf die angestrebte Abschmelzung in Satz 3 sollte verzichtet werden. Die Ruhegehaltfähigkeit der Ausgleichszulage muss erhalten werden.

Abs. 3: Ausgleichszulage für den Wegfall von Stellenzulagen

Die Zulage soll nach Wegfall der Voraussetzungen für die Gewährung einer Stellenzulage innerhalb eines Zeitraumes von vier Jahren abgeschmolzen werden. Wir regen an, dass die Abschmelzung nicht in 20 v.H. Schritten, sondern in 10 v.H. Schritten erfolgt.

zu § 19a Besoldungsanspruch bei Verleihung eines anderen Amtes

Diese Vorschrift verstehen wir als Absicherung gegen Bezahlungsverschlechterungen bei unterwertiger Beschäftigung. Folglich wird sie von uns begrüßt.

Der letzte Satz wird akzeptiert (keine dauerhafte Übertragung einer leitenden Funktion auf Probe).

zu §§ 23 - 25 Eingangssämter für Beamtinnen und Beamte, Eingangsamts für Beamtinnen und Beamte in besonderen Laufbahnen, Beförderungssämter

Die Regelung in § 23 Abs. 2 BBesG(alte), nach der für Laufbahnen des gehobenen Dienstes, die den Abschluss einer Fachhochschule fordern, ein Eingangsamts der Besoldungsgruppe A 10 verliehen wird, soll künftig auf alle Bachelorabschlüsse erstreckt werden. Es bleibt allerdings bei der Suspendierung der Regelung für den nichttechnischen Verwaltungsdienst durch das 1. Haushaltsstrukturgesetz 1975. Zur Begründung hieß es damals, die Einführung des Fachhochschulabschlusses im nichttechnischen Dienst werde noch geprüft (BT-Drs. 7/4127). Mittlerweile wird nicht nur ein - intern oder extern erworbener - Fachhochschulabschluss regelmäßig vorausgesetzt. Die Neuordnung der Hochschulabschlüsse im Zuge des

Bologna-Prozesses stellt darüber hinaus auch ganz neue Anforderungen. Sie werden im Laufbahnrecht auch berücksichtigt. Im Besoldungsrecht bleibt es dagegen bei der Benachteiligung nichttechnischer Studiengänge. Die Suspendierung ist deshalb aufzuheben. Sie ist seit langem überholt und wird sich auch künftig angesichts drohenden Nachwuchskräftemangels negativ auswirken.

Im Übrigen begrüßen wir den Erhalt der bestehenden und bewährten Regelungen.

zu § 26 Obergrenzen für Beförderungsmänter

Der DGB fordert die Streichung der Stellenobergrenzen.

zu § 27 Bemessung des Grundgehalts:

Es wird auf die Ausführungen im Allgemeinen Teil verwiesen.

zu § 28 Berücksichtigungsfähige Zeiten

Massiv zu kritisieren ist aus der Sicht des DGB die zwingende Zuordnung von erstmals ernannten Beamtinnen und Beamten zur Stufe 1 des Grundgehältes.

Die Ablösung des Besoldungsdienstalters wirkt sich insbesondere bei den Beamtinnen/Beamten nachteilig aus, die nach akademischer Vorbildung und Vorbereitungsdienst mit einem Lebensalter beginnen, das deutlich jenseits des 27. Lebensjahres liegt. Dies hat eine wesentliche Verschlechterung ihrer Besoldung gegenüber dem heutigen Besoldungsrecht zur Folge. Es ist nicht zu verstehen, warum hier für den Beamtenbereich die gleichen Fehler wie für den Tarifbereich wiederholt werden. Dadurch nimmt sich der Bund die Möglichkeit, junges akademisch qualifiziertes Personal für eine Tätigkeit im Bundesdienst zu gewinnen. Zumindest müsste der Vorbereitungsdienst für die Stufenzuordnung berücksichtigt werden. Werden Beamtinnen oder Beamte erstmals ernannt, sind sie zwingend der Stufe 1 zuzuordnen. Zeiten eines Vorbereitungsdienstes, einer Berufsausbildung und einer Berufsausübung, die zurückzulegen sind, um zu einer Laufbahn zugelassen zu werden, finden keine Berücksichtigung. Der DGB lehnt dies ab. Es ist wenig einleuchtend, warum diese Zeiten ausschließlich wegen ihres Bezugs zum Laufbahnrecht nicht berücksichtigt werden, während die Zeiten einer gleichen Berufsausübung schlechthin, soweit sie keinen Bezug zur Laufbahn haben, zur Zuordnung in eine höhere Stufe führen. Es vermag auch nicht das Argument zu verfangen, dass Zeiten einer Ausbildung keine Zeiten einer einschlägigen Berufserfahrung

sein können. Nach § 28 Abs. 1 Satz 4 des Entwurfs können nämlich Zeiten, in denen eine Qualifikation außerhalb des Vorbereitungsdienstes erworben wurde, als Erfahrungszeiten berücksichtigt werden. Offensichtlich beabsichtigt der Gesetzgeber damit zum Beispiel Zeiten einer x-beliebigen Promotion im Hinblick auf die Stufenzuordnung höher einzuschätzen als Zeiten eines vom Dienstherrn in dessen Laufbahnvorschriften vorgeschriebenen Vorbereitungsdienstes. Diese Logik ist abenteuerlich und lässt wiederum die Grenzen erkennen, in denen das Besoldungsrecht auf neue Lebenssachverhalte reagiert. In § 27 Abs. 4 BBesG(neu) werden für den Soldatenbereich größere Spielräume vorgesehen. Diese Spielräume sollen auch in § 28 eröffnet werden.

zu § 39 Grundlage des Familienzuschlages

Wir begrüßen ausdrücklich den Erhalt des Familienzuschlages in bisheriger Höhe.

zu § 42a Prämien und Zulagen für besondere Leistungen

Es wird auf die Ausführungen im Allgemeinen Teil verwiesen

zu § 49 Vergütung für Beamtinnen und Beamte im Vollstreckungsdienst

Abs. 2:

Die Nichtruhegehaltfähigkeit eines Teiles der Vergütung muss beanstandet werden. Die Streichung des Satzes ist nicht sachgerecht.

zu Abschnitt 5 Auslandsbezahlung

Der DGB begrüßt,

- den neuen systematischen Ansatz zur Berechnung der Auslandszulage,
- den Ausgleich für die allgemeinen Belastungen, die mit der lebenslangen Rotation zusammenhängen,
- die erweiterte Verordnungszuständigkeit des Auswärtigen Amtes nach § 53 (7)
- die längst fällige Dynamik der Auslandsbesoldung ohne Haushaltsvorgaben, wie sie in der Amtlichen Begründung klargestellt wird: kein Entscheidungsspielraum mehr bei der Zuordnung der Dienstorte zu Zonenstufen, sondern ausschließlich Anwendung der genannten Berechnungsmethoden.

Der DGB kritisiert hingegen, dass auch bei der Auslandsbesoldung Kostenneutralität vorgegeben ist. Eine Neuregelung der Auslandsbesoldung wurde schon lange vor dem Beginn der Diskussion über eine Dienstrechtsreform vom Deutschen Bundestag eingefordert. Ausgangspunkt der Kritik waren die mangelnde Transparenz und die veraltete Datenbasis. Es sollte ergebnisoffen geprüft werden, ob das System und das Volumen der Auslandsbesoldung der Lebenswirklichkeit an den Auslandsdienstorten und der gesellschaftlichen Realität im Inland noch entsprechen. Die unbestrittenen erheblichen dienstortspezifischen Veränderungen der Lebenswirklichkeit werden durch die neue Zuordnung von Dienstorten zu Zonenstufen transparent und nachvollziehbar abgebildet. Es widerspricht allerdings der Lebenserfahrung und den politischen Gegebenheiten, anzunehmen, dass sich positive und negative Entwicklungen seit Einführung des jetzigen Systems in den 70-er-Jahren im Saldo weltweit an den über 200 Auslandsdienstorten so ausgleichen, dass die Vorgabe einer Kostenneutralität sachgerecht erscheint. Beispielhaft sei angeführt:

- die Neu- oder Wiedereröffnung von Auslandsvertretungen an besonders schwierigen Dienstorten (Zentralasien in den 90er Jahren; Afghanistan in den letzten Jahren),
- internationaler Terrorismus auch an bisher als sicher geltenden Dienstorten,
- die erhöhte Gefährdung deutscher Einrichtungen,
- die Zunahme der allgemeinen Gewaltkriminalität sowie
- zunehmende Umweltbelastungen.

Die Zahl der Dienstorte mit positiven Veränderungen kann diesen allgemeinen Trend nicht kompensieren. An Dienstorten, deren Lebenssituation sich im Vergleich zu Deutschland in den letzten Jahren kaum verändert hat (z.B. in Westeuropa), an denen jedoch die Arbeitsbelastung durch Aufgaben im Rahmen der EU-Abstimmung und der Politischen Öffentlichkeitsarbeit („Public Diplomacy“) erheblich zugenommen hat, würde nach der jetzt vorgelegten Tabelle der Auslandszuschlag in Extremfällen um bis zu 30 % abgesenkt werden. Die funktionsgerechte Besetzung der Dienstposten würde dadurch gefährdet werden.

Außerdem ist zu berücksichtigen, dass sich die Nachteile einer lebenslangen Rotation durch den im Inland zu beobachtenden gesellschaftlichen Wandel weiter verstärkt haben: So ist heute der Anteil der doppelt verdienenden Paare in der deutschen Gesellschaft erheblich gewachsen (ca. 60%), während er bei den mit ausreisenden Partnerinnen und Partnern von Beschäftigten des Auswärtigen Amtes noch immer unter 10 % beträgt. Trotz aller Anstrengungen des Auswärtigen Amtes kann dieser Anteil aufgrund rechtlicher und tatsächlicher Hindernisse auch nur wenig gesteigert werden. Ohne zumindest partielle Kompensation die-

ser Einbussen würde die Rekrutierung junger Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die auf die beruflichen Chancen ihrer Partner achten wollen, zunehmend schwieriger.

Die Bedingungen Lebensverhältnisse im Ausland, die sich im Saldo eher verschlechtern, die Benachteiligung der Partnerinnen und Partner sowie die durch die amtliche Begründung zu § 53 (1) selbst gelieferten Argumente (Aufgeben des soziokulturellen Umfelds, physische und psychische Belastungen des Auslandsdienstes, Wegfall des öffentlichen Leistungsangebots) sprechen gegen eine Festlegung auf Kostenneutralität.

Der DGB fordert daher eine moderate Steigerung des Volumens um 4,5 % durch Erhöhung des Sockelbetrags (zwischen 40 und 110 € monatlich je nach Grundgehalt).

Der DGB bedauert, dass der Vorschlag, die dienstortspezifischen immateriellen Belastungen, die alle Auslandsbeschäftigten an einem Dienort in gleicher Weise treffen, durch einen am jeweiligen Dienort einheitlichen Sockelbetrag auszugleichen, nicht aufgegriffen wurde. Dies benachteiligt die Einkommensgruppen unterhalb der angenommenen „Mittelperson“ bei A11.

Die früher vorgebrachte Forderung, im § 55 (3) neu die Berechnungsgrundlage für den Kaufkraftausgleich von 65 % für die Besoldungsgruppen A1 bis A8 beizubehalten, wird aufgegeben. Wir vertrauen auf die Aussage in der Amtlichen Begründung, dass dem durch einen proportional höheren Auslandszuschlag bei den unteren Einkommensgruppen Rechnung getragen werde.

Durch die zusätzliche Ausdifferenzierung der Tabelle in den Einkommensbereichen unterhalb von A8 (bisher wurden die Besoldungsgruppen A1 bis A8 zusammengefasst) entstehen allerdings diesen Beschäftigten zusätzliche Verluste, die damit nicht aufgefangen werden würden. Es ist nicht hinnehmbar, dass ausgerechnet die untersten Einkommensgruppen Verluste erleiden sollen, die an Hochpreisorten ein auskömmliches Leben einer Familie nicht mehr gewährleisten würden. Als Ausgleich hierfür wiederholt der DGB seine Forderung, die Tabelle nach Anlage VI.1 ab einem Betrag, der einem Grundgehalt von A 8 entspricht, d.h. erst ab Spalte 3 beginnen zu lassen.

Der DGB bedauert weiterhin, dass die Neuregelung der Auslandsbesoldung nicht dafür genutzt werden soll, eine Sonderregelung für das im Ausland zu zahlende Elterngeld einzuführen. Aus unserer Sicht wäre im § 53 (2) hinter Satz 3 ein entsprechender Satz einzufügen.

Die Berechnung der Höhe dieses „Auslandselterngeldes“ könnte durch Rechtsverordnung im Rahmen des § 53 (7) auf der Basis von Durchschnittswerten festgelegt werden.

zu § 52 Abs. 3 Auslandsdienstbezüge

Der DGB merkt an, dass die Regelung zu kurz greift. Insbesondere bei Einsätzen der Bundespolizei nach § 8 Abs. 2 BPolG (Rettung von Personen im Ausland) oder Schutzmaßnahmen deutscher Einrichtungen im Ausland – besonders in Krisenregionen -von weniger als drei Monaten Dauer kann eine reisekostenrechtliche Regelung nicht befriedigen, da die Beamtinnen und Beamten im Regelfall kein tageszeitlich begrenztes „Dienstgeschäft“ verrichten, sondern Schutz- und Sicherungsaufgaben „rund-um-die-Uhr“ erfüllen. Die betroffenen Personen sind oftmals knapp unterhalb der Schwelle zur Auslandsbesoldung im Ausland tätig, erhalten deshalb aber keine Auslandsdienstbezüge und im Regelfall auch nicht alternativ einen Auslandsverwendungszuschlag. Es muss daher möglich sein, dass – wie bisher in § 58 Abs. 2 BBesG geregelt – Ausnahmen von der Drei-Monats-Klausel des § 52 Abs. 3 BBesG (neu) ermöglicht werden.

zu § 58a Auslandsverwendungszuschlag

Es ist klarzustellen, dass bei den abgegoltenen Mehraufwendungen arbeitszeitrechtliche und Freizeitausgleichsregelungen davon nicht mit umfasst sind.

Vorschlag zur Einfügung eines 2. Halbsatzes in § 52 Abs. 3 BBesG:

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten entsprechend, wenn der Beamte, Richter oder Soldat für einen Zeitraum von grundsätzlich mehr als drei Monaten vom Inland in das Ausland oder im Ausland abgeordnet oder kommandiert ist *oder er in Fällen besonderer Bedeutung im Ausland eingesetzt wird.*

Damit werden die besonderen Belange der Spezialeinheiten mitberücksichtigt.

zu § 72 Teildienstfähigkeitszuschlag

Der DGB fordert nachdrücklich den Erlass einer Teildienstfähigkeitszuschlagsverordnung. Das Bundesverwaltungsgericht hat in seiner Entscheidung vom 28. April 2005 (BVerwG 2 C 1.04) unmissverständlich klar gestellt, dass Beamtinnen und Beamten in Teildienstfähigkeit ein Ausgleich zu gewähren ist. Der Gleichheitsgrundsatz des Grundgesetzes gebietet eine

Berücksichtigung der besonderen Situation in ihrer Dienstfähigkeit beschränkter Beamtinnen und Beamter, die weiterhin einer Tätigkeit nachgehen.

zu § 73 Überleitungsregelungen aus Anlass der Herstellung der Einheit Deutschlands

Es wird auf die Ausführungen im Allgemeinen Teil verwiesen

§ 78 Übergangsregelung für Beamtinnen und Beamte bei den Nachfolgeunternehmen der Deutschen Bundespost

Gegen die Sondervorschrift im Postpersonalrechtsgesetz, Sonderzahlungen für die Postnachfolgeunternehmen eigenständig zu regeln, erheben wir keine Einwände.

zu § 81 Übergangsregelungen bei Zulagenänderungen aus Anlass des Versorgungsreformgesetzes 1998

Der DGB fordert ergänzend eine Änderung des § 81 Abs. 2 BBesG.

Nach der zitierten Bestimmung endet die Ruhegehaltfähigkeit der Polizeizulage für Empfänger mit Dienstbezügen ab Besoldungsgruppe A 10 mit der Ruhestandsversetzung zum 31.12.2007, für Empfänger mit Dienstbezügen A 1 – A 9 mit der Ruhestandsversetzung zum 31.12.2010. Nach Auffassung des DGB ist die Polizeizulage eine Funktionszulage. Sie wird dem A-besoldeten Polizeibeamten ab dem 2. Dienstjahr gewährt. Somit ist sie ein fester Bestandteil der Bezüge und Ausdruck der Wertigkeit der polizeilichen Funktion:

Der DGB fordert die Wiederherstellung der Ruhegehaltfähigkeit der Polizeizulage. In einem ersten Schritt muss zumindest nach bayerischem Vorbild (Art. 6 des bayerischen Gesetzes zur Anpassung der Bezüge 2007/2008) der Wegfall der Ruhegehaltfähigkeit zum 31.12.2007 aufgehoben und auf den 31.12.2010 verschoben werden.

zu § 83 Übergangsregelungen durch die Neuregelung von Ausgleichszulagen

Nach Aussage des Bundesinnenministeriums vom 15.02.2007 wird die Bundesbankzulage von § 83 nicht erfasst.

V. Artikel 4 - Beamtenversorgungsgesetz

1. Grundsätzliches

Die Beamtenversorgung steht immer wieder im Focus des öffentlichen Interesses. Dabei werden eher Vorurteile gepflegt als Sachaufklärung betrieben. Zu oft bleiben die schon verwirklichten Kürzungen außer betracht. Auch die verfassungsrechtlichen Vorgaben sind zu wenig im Bewusstsein der politischen Akteure. Zwar wird landauf und landab verkündet, die rentenrechtlichen Regelungen systemkonform in das Beamtenrecht zu übertragen, doch werden dabei wichtige Sachverhalte vernachlässigt.

Positiv zu bewerten ist, dass die einzelnen Reform- und Gesetzgebungsvorhaben zum Versorgungsrecht jetzt nochmals überarbeitet und in einem Novellierungsentwurf des Bundes insgesamt zusammengefasst wurden. Kernpunkte der Novellierung sind:

Übertragung des Rentenversicherungsnachhaltigkeitsgesetzes 2004 auf die Beamtenversorgung

Anders als noch in dem in der letzten Legislaturperiode vorgelegten Gesetzentwurf eines Versorgungsnachhaltigkeitsgesetzes wird im gegenwärtigen Zeitpunkt auf die Nachzeichnung des sog. Nachhaltigkeitsfaktors im Versorgungsrecht verzichtet.

Angesichts der von den Versorgungsempfängern durch Kürzung der jährlichen Sonderzahlung sowie durch Absenkung des Höchstversorgungsniveaus auf zukünftig 71,75 v.H. erbrachten Vorleistungen zur Haushaltskonsolidierung war bereits eine überproportionale Belastung der Pensionäre im Vergleich zu den Rentnern eingetreten. Der DGB begrüßt, dass sich im Bundesinnenministerium nach dem Bundesverfassungsgerichtsurteil vom 27. September 2005 (2 BvR 1387/02) diese Erkenntnis nunmehr durchgesetzt hat.

Die Initiative zur Begrenzung der Hochschulausbildungszeiten bei den ruhegehaltfähigen Dienstzeiten analog der rentenrechtlichen Regelung wird jedoch aufgegriffen und inhaltsgleich in den vorliegenden Gesetzentwurf übernommen. Die Streichung von Ausbildungszeiten lehnt der DGB in allen Alterssicherungssystemen ab.

Weiterhin wird aus dem ursprünglichen Gesetzentwurf zum Versorgungsnachhaltigkeitsgesetz die Einführung einer Revisionsklausel übernommen, die sicher stellen soll, dass auf Prognosen beruhende gesetzgeberische Maßnahmen der Versorgungsabsenkung anhand

der tatsächlichen Entwicklung überprüft und nachjustiert werden können. Ziel soll sein, dass auf dieser Grundlage Renten und Pensionen im Gleichklang fortentwickelt werden.

Anhebung der Regelaltergrenze auf 67 Jahre für die Beamtinnen und Beamten des Bundes (Übertragung des Rentenversicherungs-Altersgrenzenanpassungsgesetzes)

Die Änderungen im Beamtenversorgungsgesetz sind zu einem großen Teil Folgeänderungen. Soweit sie auf die Heraufsetzung der Altersgrenzen für den Eintritt in den Ruhestand beruhen (u. a. §§ 14 und 69h) wird auf die Kritik an den entsprechenden Regelungen im BBG hingewiesen. Da der DGB die Altersgrenzenanhebung ablehnt, spricht er sich gleichfalls grundsätzlich gegen die Übergangsregelungen aus.

Der DGB hat die Streichung von schulischen/akademischen Ausbildungszeiten im Rentenrecht scharf kritisiert. Diese Rentenkürzung wird nun in § 12 auch auf das Beamtenversorgungsrecht übertragen. Wie im Rentensystem lehnen wir auch hier die Streichung/Kürzung ab. Sie widerspricht – wie im Rentensystem – dem Ziel, den Anteil von akademisch ausgebildeten Beschäftigten im Erwerbsleben zu erhöhen. Wie im Rentenrecht werden damit bestimmte Berufe, die eine akademische Vorbildung verlangen, schlechter gestellt.

Die Übertragung der im Bereich der gesetzlichen Rentenversicherung beabsichtigten so genannten „Schwerarbeiterregelung“ auf das Beamtenversorgungsrecht berücksichtigt in keiner Weise, dass auch in Berufen, die eine akademische Ausbildung erfordern, altersbedingte Leistungsminderungen an der Tagesordnung sind. Für diese Gruppen von Beamtinnen und Beamten ist es wegen der längeren Ausbildungsdauer nicht möglich, eine ruhegehaltfähige Dienstzeit von 45 bzw. 40 Jahren vor der Vollendung des 67. bzw. 65. Lebensjahres zu erreichen. Diese Regelungen sind für ganze Gruppen von Beamtinnen und Beamten somit wirklichkeitsfremd. Sie grenzen diese Gruppen davon aus, in einen abschlagsfreien Ruhestand zu einem Zeitpunkt einzutreten, an dem ihre Leistungsfähigkeit altersbedingt vermindert ist. Die Regelungen werden deshalb vom DGB abgelehnt.

Der DGB weist in diesem Zusammenhang kritisch auf die insgesamt unübersichtliche und unsystematische Regelung der Anhebung der Lebensalterszeit hin. Auch dem Experten fällt es schwer, anhand der unterschiedlichen Vorschriften und Gesetze nachzuvollziehen, welche Beamtinnen und Beamte unter welchen Voraussetzungen mit welchen Abschlägen in den Ruhestand gehen können bzw. müssen. Angesichts der existenziellen Bedeutung der Rechtsmaterie erwarten wir, dass die schwer durchschaubare Gesetzesmaterie nochmals systematisch überarbeitet und dem Einzelnen zugänglicher gestaltet wird.

Besonders für physisch und psychisch belastete Berufsgruppen ist es wichtig, die bisherigen besonderen Altersgrenzen zu erhalten (z. B. Polizeibeamte im Vollzugsdienst, Feuerwehrbeamte). Schwerbehinderte und dienstunfähige Beamtinnen und Beamte müssen weiterhin die Möglichkeit haben, ohne Versorgungsabschläge vorzeitig in den Ruhestand zu gehen.

Der DGB kritisiert die überaus kurzen Fristen für Beamtinnen und Beamte, die noch Altersteilzeit beantragen wollen oder dies schon getan haben, aber auf die Bewilligung ihres Altersteilzeitantrags warten. Sie haben keinen Einfluss auf die Antragsbearbeitung und können sie nicht beschleunigen. Die kurze Fristsetzung erscheint deshalb ungerechtfertigt. Hinzu kommt, dass viele von der Vertrauensschutzregelung und der laufenden Frist keine Kenntnis haben werden, was erst recht zu Ungleichbehandlungen führt.

Deshalb schlägt der DGB eine feste Stichtagsregelung vor, die regelt, bis wann Beamtinnen und Beamte noch die bisherige Altersgrenze in Anspruch nehmen können. Zumindest sollte darauf verzichtet werden, dass der Altersteilzeitantrag bis zum Kabinetts-Termin bewilligt sein muss. Die Abgabe des Antrags sollte genügen.

Zu den einzelnen Vorschriften:

zu Nr. 5 - § 5 Ruhegehaltfähige Dienstbezüge

zu a) Abs. 1:

Mit der Neustrukturierung der Gehaltstabelle soll der von den Versorgungsempfängern zu leistende Pflegebeitrag sowie die gegenüber den aktiven Beamten um 5 Prozentpunkte niedriger gewährte Sonderzahlung in den ruhegehaltfähigen Dienstbezügen berücksichtigt werden. Hierzu wird ein Kürzungsfaktor von 0,9875 eingeführt. Der DGB tritt für eine Gleichbehandlung der Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger mit den aktiven Beamtinnen und Beamten ein. Daher fordert er, den Kürzungsfaktor auf den Pflegebeitrag zu reduzieren und einen Faktor in Höhe von 0,9915 auszuweisen.

zu Nr. 7 - § 12 Ausbildungszeiten

Die geänderte rentenrechtliche Bewertung von Hochschulausbildungszeiten wird mit diesem Gesetzentwurf im Versorgungsrecht nachgezeichnet. Der DGB erkennt an, dass - im Vergleich zur Rentenregelung - die Hochschulausbildungszeiten im Rahmen der ruhegehaltfähigen

gen Dienstzeit nicht ganz entfallen sollen. Nach der gefundenen Gesetzeslösung sollen die Ausbildungszeiten nur im Umfang der absoluten Kürzungsbeträge reduziert werden, die der Rentenregelung zugrunde liegen. Dennoch lehnt der DGB die Streichung der 240 Tage bei den Hochschulzeiten - wie bei der rentenrechtlichen Bewertung - ab. Laufbahninhaber mit akademischer Ausbildung werden gegenüber solchen mit nichtakademischer Fachschulausbildung oder überwiegend berufsbegleitender Ausbildung versorgungsrechtlich schlechter gestellt und damit ungleich behandelt, obwohl der Hochschulabschluss Einstellungs Voraussetzung für den höheren Dienst ist. Die pauschale Gesetzesbegründung, es werde damit eine renten- bzw. versorgungsrechtliche Besserstellung in Form besserer Verdienstmöglichkeiten und höherer Versorgungsanwartschaften beseitigt, ist in den meisten Fällen realitätsfern. Die Streichung der Hochschulausbildungszeiten wird vom DGB in allen Alterssicherungssystemen abgelehnt.

Zu Nr. 8 - § 12a BeamtVG

Der DGB fordert, den Paragraphen 12a BeamtVG ersatzlos zu streichen. Für alle aus dem Beitrittsgebiet übernommenen oder stammenden Beamten mit DDR-Vordienstzeiten als Pflichtversicherungszeiten gilt, dass bis zum 03.10.1990 in der DDR abgeleisteten Zeiten grundsätzlich nicht als Ruhegehaltfähig berücksichtigt werden, sondern ausschließlich rentenwirksam sind. Durch § 12a BeamtVG werden jedoch weitere, den Betroffenenkreis diskriminierende Schritte eröffnet, die weder bei Rentenempfängern noch im Tarifbereich entstehen.

Zwar werden Zeiten nach § 12a genauso wenig Ruhegehaltswirksam wie Zeiten nach § 12b BeamtVG. Der § 12a BeamtVG entfaltet jedoch eine mittelbare Diskriminierung durch die Verordnung einer abweichenden, besonderen und diskriminierenden Höchstgrenze beim Zusammentreffen von Versorgung und Rente (vgl. § 55 Abs. 2 Nr. 1 Buchstabe b) BeamtVG).

Es gibt keinerlei sachliche Begründung, warum die bereits von der nicht besoldungserhöhenden Wirkung des § 30 BBesG betroffene Beamtengruppe dieser Diskriminierung in der Altersversorgung ausgesetzt werden sollte. § 30 BBesG stellt lediglich „die Bewertung einer früheren Dienstzeit unter dem Aspekt ihrer besoldungserhöhenden Qualität rückwärts gerichtet“ dar (BVerwG, Urteil vom 19.02.2004, Az.: 2 C 5.03); eine zukunftsgerichtete Sanktion der Altersversorgung war damit nie beabsichtigt. § 30 BBesG knüpft zwar in der Besoldung an die zuvor getroffenen tarifvertraglichen Regelungen an, die für den Besoldungsbereich inhaltsgleich übernommen worden sind [vgl. Gesetzesbegründung zum BBVAnpG 92 – BT-Drs. 12/3629, S. 27 sowie der hierin vorgenommene Verweis auf das BMI-Rundschreiben

vom 18.12.1991 – GMBI. 1992, 90, 91). Die tariflichenvertraglichen Regelungen haben jedoch keinerlei Auswirkungen auf die Höhe der Altersversorgung der von der Nichtberücksichtigung als Beschäftigungszeit betroffenen Tarifbeschäftigten. Eine Ausstrahlung des § 30 BBesG in Gestalt des § 12a BeamtVG in die Altersversorgung verbietet sich deshalb.

Aus Gründen des Gleichklangs von Versorgungs- und Rentenrecht bei der Bewertung von DDR-Zeiten kann § 30 BBesG in der Gestalt des § 12a BeamtVG deshalb auch keine besonderen versorgungsrechtlichen Nachteile begründen; andernfalls würden in das Beamtenverhältnis übernommene Beschäftigte im Abgleich mit im Angestelltenverhältnis verbliebene Beschäftigte diskriminiert.

zu Nr. 10 - § 14 Höhe des Ruhegehalts

zu a) Abs. 3: Abschläge vom Ruhegehalt

Die Vorschrift zur Neugestaltung der Versorgungsabschläge ist Folge der Anhebung der Altersgrenzen und entspricht der Rentenabschlagsregelung des Rentenversicherungs-AltersgrenzenanpassungsG. Begleitet wird § 14 Abs. 3 durch die Übergangsregelung § 69h.

Der DGB kritisiert, dass die Anhebung der Regelaltersgrenze bei den meisten Menschen nicht zu einer längeren Lebensarbeitszeit, sondern faktisch nur zu erheblich höheren Pensionsabschlägen führt. Obschon das Ruhegehalt weiterhin um 3,6% für jedes Jahr der vorgezogenen Altersgrenze vermindert wird, sollen die Abschläge jetzt bis maximal 14,4% angehoben werden.

Als Folge der Lebensarbeitszeitverlängerung werden künftig Ruhestandsbeamtinnen und -beamte vermehrt von auch höheren Versorgungsabschlägen betroffen sein. Ein immer größer werdender Teil von Beamtinnen und Beamten, besonders im einfachen und mittleren Dienst, wird nur noch mit der Mindestversorgung in den Ruhestand gehen. Der Anspruch auf amtsangemessene Alimentierung aus dem letzten Amt könnte bei diesem Personenkreis nicht mehr die Ausnahme bleiben, sondern zur Regel werden.

Der DGB lehnt deshalb die Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre und die Ausweitung der Versorgungsabschläge ab. Wir halten die Umkehrung des Ausnahme-Regel-Verhältnisses bei Bezug des Mindestruhegehalts auch verfassungsrechtlich für bedenklich. Die Dauer der geleisteten Dienstjahre, eines der herausragenden Bestimmungsmerkmale für die Höhe des Ruhegehalts, wird bei der Mindestversorgung nivelliert und für den einfachen und mittleren Dienst sowie für Beamtinnen und Beamte mit einer nicht klassischen Beam-

tenbiographie (z.B. mit langen Ausbildungs- oder Kindererziehungszeiten, Teilzeitbeschäftigung) faktisch eingeschränkt bzw. aufgehoben.

Im Einzelnen:

zu Abs. 3 Nr. 1: Schwerbehinderte gemäß § 52 Abs. 1 und 2 BBG

Die Vorschrift regelt die Versorgungsabschläge für Schwerbehinderte, die sich auf Antrag vorzeitig vor Erreichen der besonderen Altersgrenze pensionieren lassen wollen. Die Altersgrenze für Schwerbehinderte soll von 63 auf 65 Jahre angehoben werden. Der maximale Versorgungsabschlag soll aber weiterhin 10,8% betragen.

Trotz Maximalbegrenzung des Abschlags wird Folge der Änderung sein, dass die Zahl derer, die etwa wegen gesundheitlicher Beschwerden die Altersgrenze für Schwerbehinderte nicht erreicht, zunimmt und wegen Dienstunfähigkeit vorzeitig aus dem aktiven Dienst ausscheiden muss. Es sei denn, die Betroffenen sind vor dem 1.1.1952 geboren und fallen unter die Übergangsvorschrift des § 69h BeamtVG.

zu Abs. 3 Nr. 2: Vorzeitiger Ruhestand gemäß § 52 Abs. 3 BBG

Die allgemeine Antragsaltersgrenze von 63 Jahren wird zwar beibehalten; die Vorschrift setzt jedoch den maximalen Versorgungssatz bei Inanspruchnahme der Antragsaltersgrenze auf 14,4% herauf.

Der DGB kritisiert die Heraufsetzung des maximalen Versorgungsabschlags aus grundsätzlich politischen und verfassungsrechtlichen Erwägungen (siehe Abschnitt Grundsätzliches).

zu Abs. 3 Nr. 3: Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit

Für Beamtinnen und Beamte, die wegen nicht dienstunfallbedingter Dienstunfähigkeit vorzeitig in den Ruhestand versetzt werden, wird die Altersgrenze für den Anspruch auf abschlagsfreies Ruhegehalt schrittweise vom 63. auf das 65. Lebensjahre angehoben. Es soll aber – wie bei Schwerbehinderten – beim maximalen Versorgungsabschlag von 10,8% bleiben. Die Höchstbegrenzung auf dem alten Niveau ist zwar zu begrüßen, jedoch werden Beamtinnen und Beamte, die zwischen dem 60. und dem 65. Lebensjahr dienstunfähig werden, künftig insgesamt höhere Abschläge hinnehmen müssen.

zu Abs. 3 Nr. 3 Satz 5: Langjährig Beschäftigte mit 45 Dienstjahren

Parallel zum Rentenrecht ist zu Gunsten derjenigen, die beim Eintritt in den Ruhestand das 65. Lebensjahr vollendet und mindestens 45 ruhegehaltsfähige Dienstjahre zurückgelegt haben, eine Ausnahme von der Abschlagsregelung vorgesehen. Sie sollen auf Antrag vor Erreichen der Regelaltersgrenze abschlagsfrei in den Ruhestand gehen können.

Die Übertragung der Rentenregelung für langjährig Versicherte auf Beamtinnen und Beamten mit entsprechend langer Dienstzeit wird grundsätzlich befürwortet. Der DGB bewertet insbesondere positiv, dass Frauen, die oftmals aufgrund langer Freistellungszeiten wegen Kinderziehung oder Pflege nicht auf eine 45-jährige Dienstzeit kämen, nicht benachteiligt werden sollen. Zeiten der Kindererziehung und Pflege sollen Beamtendienstzeiten gleichgestellt werden, genauso wie Wehrdienstzeiten und Vordienstzeiten im öffentlichen Dienst. Beamtinnen und Beamte mit Hochschulbildung werden allerdings benachteiligt, da sie wegen Nichtberücksichtigung von Ausbildungszeiten kaum über eine 45-jährige Dienstzeit verfügen werden.

Wir meinen aber, eine wirkungsgleiche Übertragung der Rentenregelung erfordert im Beamtenrecht die Ausdehnung der Ausnahmeregelung auf alle Beamtinnen und Beamte, die mit 65 Jahren nach 40-jähriger Dienstzeit die maximale Höchstversorgung erreicht haben. Ihnen muss schon aus Verfassungsgründen generell die Option auf abschlagsfreie Versorgung eingeräumt werden. Es ist kein sachlicher Grund ersichtlich, sie mit versorgungsrechtlichen Nachteilen in Form von Abschlägen zu belegen, obwohl sie den Höchstversorgungssatz erreicht haben. Eine andere Lösung wäre weder mit dem Alimentationsgrundsatz noch unter Gleichbehandlungsgesichtspunkten verfassungsrechtlich vertretbar.

zu Abs. 3 Nr. 3 Satz 6: Dienstunfähige mit mindestens 40 Dienstjahren

Die Vorschrift enthält – parallel zum Referenzalter von 63 für erwerbsgeminderte Versicherte – eine Ausnahme von der Abschlagsregelung für dienstunfähige Beamtinnen und Beamte. Wer beim Eintritt in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit das 63. Lebensjahr vollendet und mindestens 40 ruhegehaltsfähige Dienstjahre zurückgelegt hat, kann weiter abschlagsfrei in den Ruhestand gehen. Positiv ist anzumerken, dass auch hier Zeiten der Kindererziehung und Pflege als Dienstzeit rechnen.

zu Abs. 3 Nr. 3 Satz 7: Langjährig Beschäftigte mit Beschäftigungszeiten im Beitrittsgebiet

Zu begrüßen ist die ausdrückliche Regelung, dass bei den beiden vorgenannten Ausnahmeregelungen auch Zeiten, die eine Beamtin bzw. ein Beamter im Beitrittsgebiet vor dem 3.10.1990 zurückgelegt hat, berücksichtigt werden sollen. Also können auch langjährig Beschäftigte, die einen Teil ihrer Dienstzeit im ehemaligen Beitrittsgebiet verbracht haben, abschlagsfrei in den Ruhestand zu gehen.

zu Abs. 5

Der DGB fordert klarzustellen, dass auch bei Anwendung des § 55 BeamtVG das erdiente Ruhegehalt bzw. das Mindestruhegehalt immer zahlbar bleiben muss. Das erdiente Ruhegehalt darf nicht gekürzt werden, wenn die Versorgungshöchstgrenze aus Rente und Versorgung von 75 v.H. der letzten ruhegehaltfähigen Dienstbezüge nach Anwendung des § 55 BeamtVG nicht überschritten wird und der Betroffene 45 ruhegehaltfähige Dienstjahre und Pflichtversicherungsjahre absolviert hat. In diesen Fällen kann keine „Übersorgung“ vorliegen, da der erreichbare Höchstversorgungssatz eines „Nur-Beamten“ nicht überschritten wird.

Eine Kürzung des „erdienten“ Ruhegehaltes trotz Nichtüberschreitung der Versorgungshöchstgrenze eines „Nur-Beamten“ wird als Verstoß gegen Art. 14 Abs. 1 GG gesehen.

zu Nr. 11 - § 14 a Vorübergehende Erhöhung des Ruhegehaltssatzes

zu a) Doppelbuchstabe aa)

Durch das Bundesverwaltungsgericht wurde im Juni 2005 entschieden, dass bei Anwendung des § 14 a BeamtVG der Mindestruhegehaltssatz als errechnet gilt. Mit der vorgesehenen Änderung soll diese Entscheidung obsolet gemacht werden. Der DGB spricht sich gegen die vorgeschlagene Regelung aus. Sie ist keine Klarstellung, sondern will die bisherige Praxis der Rechtsanwendung zementieren.

zu a) Doppelbuchstabe bb)

Nach § 14 a Abs. 2 BeamtVG erhöht sich auf Antrag der erarbeitete Ruhegehaltssatz vorübergehend, wenn der Versorgungsempfängerin bzw. dem Versorgungsempfänger Rentenansprüche aus der gesetzlichen Rentenversicherung zustehen. Der Höchstsatz ist begrenzt auf 66,97 Prozent, in Verbindung mit den Übergangsvorschriften des § 69 e BeamtVG auf 70

Prozent. Die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge vermindern sich hierbei nach § 69 e Abs. 3 BeamtVG um den Anpassungsfaktor. Aufgrund der Ausgestaltung der Bestimmung verbleibt nach wie vor zwischen der Zurruesetzung mit dem 60. Lebensjahr und dem Beginn der Rentenzahlung mit dem 65. Lebensjahr weiterhin eine Versorgungslücke. Um diese abzumildern schlägt der DGB vor, den Höchstsatz der Versorgung nach § 14 Abs. 1 BeamtVG in Verbindung mit § 69 e BeamtVG anzuwenden.

zu Nr. 19 - § 31 Dienstunfall

Basierend auf § 31 Abs. 3 BeamtVG regelt die Verordnung zur Durchführung des § 31 BeamtVG, welche berufsbedingten Krankheiten als Dienstunfall anerkannt werden. Infolgedessen gelten andere dienstliche Ereignisse, die zur vorzeitigen Zurruesetzung führen, nicht als Dienstunfall. Hierzu zählt die posttraumatische Belastungsstörung. Um hier Abhilfe zu schaffen, müsste die Berufskrankheitenverordnung ergänzt werden.

zu Nr. 23 - § 46 Begrenzung der Unfallfürsorgeansprüche

zu a) Abs. 2 Nr. 2

Die neu gefassten Regelungen für die Teilnahme am „allgemeinen Verkehr“, insbesondere die Anrechnung „weitergehender Ansprüche“, sind unklar formuliert. Sie stellen somit eine Verschlechterung für die Betroffenen dar. Der DGB lehnt diese Regelung ab und fordert die Beibehaltung der bestehenden.

zu Nr. 27 - § 49 Versorgungsauskunft und Zahlung der Versorgungsbezüge

zu d) Abs. 10

Der DGB fordert seit langem einen Anspruch auf Versorgungsauskunft für Beamtinnen und Beamte und begrüßt die vorgesehene Regelung.

zu Nr. 34 - § 53 Zusammentreffen mit Erwerbs- und Erwerb ersatzeinkommen

zu a) Abs. 2 Nr. 3:

Die Vorschrift beinhaltet zunächst eine Folgeänderung zur Anhebung der Altersgrenzen bei Dienstunfähigkeit und Schwerbehinderung. Zum anderen enthält sie eine gesetzliche Klarstellung für die Berechnung der Mindesthöchstgrenze, bis zu der Versorgungsbezüge und Erwerbs- oder Erwerb ersatzeinkommen anrechnungsfrei bezogen werden dürfen. Die Klarstellung entspricht der Systematik der bisherigen Regelung.

Außerdem wird auch die Hinzuverdienstgrenze bei Dienstunfähigkeit und Schwerbehinderung von dem bisher statischen Betrag von 325 € im Monat auf eine dynamische Verweisung auf SGB IV umgestellt (1/7 der mtl. Bezugsgröße in § 18 Abs. 1 SGB IV, derzeit 350 €). Die Anpassung ermöglicht, dass auch diejenigen, die wegen Dienstunfähigkeit oder Inanspruchnahme der Altersgrenze für Schwerbehinderte in den Ruhestand gehen, an der dynamischen Entwicklung der renten- bzw. versorgungsunschädlichen Hinzuverdienstgrenze teilhaben können.

Zwar erfolgt damit noch nicht die vom DGB geforderte großzügigere Handhabung der Hinzuverdienstmöglichkeiten. Es ist aber ein Schritt in die richtige Richtung. Im Übrigen wird für beide Alterssicherungssysteme in gleicher Weise die Ausweitung der Hinzuverdienstmöglichkeiten neben dem Bezug der Rente bzw. der Pension gefordert. Dadurch werden zum einen Anreize geschaffen, auch bei Pensionsbezug weiter beschäftigt zu sein. Zum anderen kann angesichts der Pensionskürzungen der letzten Jahre und dem zu erwartenden weiterhin sinkenden Versorgungsniveau der eigene Lebensstandard im Alter aufgebessert werden.

zu b) Abs. 3:

Der Abs. entfällt als Folge der Neuordnung des Besoldungsrechts, wonach künftig die jährliche Sonderzahlung und allgemeine Stellenzulage in das Grundgehalt eingearbeitet und die Besoldung entsprechend erhöht werden soll. Der gesamte 7. Abschnitt im Bundesbesoldungsgesetz soll deshalb entfallen.

Die Einbeziehung der Sonderzahlung in die Höchstgrenze muss durch entsprechende Erhöhung der Versorgungsbezüge sicher gestellt werden.

zu c) Abs. 7:

Die Differenzierungen bei der Definition, welche Einkünfte im einzelnen zum anrechenbaren bzw. nicht anrechenbaren Erwerbseinkommen zählen, sind aufgrund geänderter Gesetze und der höchstrichterlichen Rechtsprechung erforderlich. Danach sollen künftig folgende Einkünfte von der Anrechnung ausgenommen werden, was zu begrüßen ist:

Steuerfreie Aufwandsentschädigungen

Anerkannte Werbungskosten nach EStG

Jubiläumszuwendungen

Steuerfreier Teil des Pflegegeldes nach SGB XI.

zu Nr. 50 - § 69e Übergangsregelungen aus Anlass des Versorgungsänderungsgesetzes 2001 sowie des Dienstrechtsneuordnungsgesetzes

zu h) Abs. 7:

In das Versorgungsrecht soll eine Revisions- und Evaluationsklausel aufgenommen werden, mit der eine gleichgerichtete und wirkungsgleiche Übertragung der Auswirkungen künftiger Rentenreformen auf die Beamtenversorgung sicher gestellt werden soll. Mit ihr soll u.a. das prognostische Risiko bei der Beurteilung eines gesetzgeberischen Handlungsbedarfs und der damit verbundenen Ungenauigkeiten und Abweichungen vermindert werden.

Dafür wird im Entwurf zum gegenwärtigen Zeitpunkt auf die Nachzeichnung des rentenrechtlichen Nachhaltigkeitsfaktors im Beamtenversorgungsrecht verzichtet. Diese Maßnahme befürwortet der DGB ausdrücklich. Siehe Ausführungen unter Abschnitt Grundsätzliches. Es gibt gegenwärtig keinen Handlungsbedarf zur Nachzeichnung des Nachhaltigkeitsfaktors. Im übrigen ist wegen fehlender gesicherter Prognosen und konsensfähiger Konzepte zur nachhaltigen Sicherung der Rentenfinanzierung ratsam, die weitere Entwicklung erst einmal abzuwarten, anstatt wie im Rentenrecht auf sich ständig „überholende“ Versorgungsrechtsreformen zu setzen.

Grundsätzlich ist nichts dagegen einzuwenden, im Gesetz eine Verpflichtung zur Gewährleistung einer parallelen gleichgerichteten Entwicklung der beiden Alterssicherungssysteme festzuschreiben, wenn bestehende Systemunterschiede dabei ausreichend berücksichtigt und Überkompensierungen und Benachteiligungen der Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger vermieden werden. Allerdings sind aus Sicht des DGB Zweifel an-

gebracht, ob die vorgesehene Evaluierung im Sinne einer nachhaltigen Finanzierungssicherung zu brauchbaren Ergebnissen führt.

zu Nr. 51 - § 69f bis 69h

zu § 69f Übergangsregelungen zur Berücksichtigung von Hochschulausbildungszeiten

zu Abs. 1:

Parallel zur rentenrechtlichen Übergangsregelung sieht der Entwurf ebenfalls eine Vertrauensschutzregelung vor für bei Inkrafttreten vorhandene Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger.

Die Änderungen bei den Hochschulausbildungszeiten (§ 12 Abs. 1 BeamtVG) gelten generell nicht, wenn der Versorgungsfall vor dem 1.1.2008 eingetreten ist.

zu Abs. 2:

Den von dieser Maßnahme betroffenen Beamtinnen und Beamten, die erst nach dem 31.12.2007 pensioniert werden, soll eine vierjährige Übergangsfrist eingeräumt werden. Bis zum 31.3.2012 werden zu berücksichtigende Hochschulausbildungszeiten in Monatsschritten bis zur Höchstgrenze von 240 Tagen abgeschmolzen. Der jeweilige Umfang der gekürzten Ausbildungszeit ist der im Gesetzestext eingebauten Tabelle zu entnehmen.

Es ergeben sich nach Besoldungsgruppen gestaffelte Pensionskürzungsbeträge.

In gleicher Weise muss die Einbeziehung der Sonderzahlung und der allgemeinen Zulage zwingend auch das Grundgehalt bei der Mindestversorgung erhöhen.

Der DGB lehnt die Streichung der Hochschulausbildungszeiten in beiden Alterssicherungssystemen grundsätzlich ab, somit auch die Übergangsregelungen. Siehe Ausführungen unter Abschnitt Grundsätzliches.

Unabhängig davon wäre die vierjährige Übergangsfrist auch zu kurz bemessen, da ein Großteil der Betroffenen keinen Vertrauensschutz genießen würde, obschon keine Möglichkeiten mehr bestehen, Versorgungslücken wirtschaftlich sinnvoll durch Eigenvorsorge auszugleichen.

zu § 69h: Übergangsregelungen zur Anhebung des Ruhestandseintrittsalters

zu Abs. 1:

Eine besondere Bestandsschutzregelung gilt für Schwerbehinderte in Altersteilzeit. Sie können ebenfalls mit den bisherigen Versorgungsabschlägen in den Ruhestand gehen, wenn sie bis zum 31.12.1954 geboren sind und ihnen vor Inkrafttreten dieses Gesetzes Altersteilzeit bewilligt wurde.

Hier kritisiert der DGB – ähnlich wie bei § 51 Abs. 3 BBG – die kurze Frist, bis zu der das alte Abschlagsrecht noch Anwendung finden soll. Die Betroffenen sind nicht in der Lage, die Bewilligung ihres Altersteilzeitantrags zu beschleunigen, damit sie noch in den Genuss des Bestandsschutzes gelangen. Deshalb ist als Stichtag einem feststehenden Datum der Vorzug zu geben, welches weiter in der Zukunft liegt.

zu Abs. 2:

Eine besondere Bestandsschutzregelung gilt für Beamtinnen und Beamte, die bis zum 31.12.1954 geboren sind und denen vor Inkrafttreten dieses Gesetzes Altersteilzeit bewilligt wurde. Sie können noch mit altem Versorgungsabschlagsrecht in den Ruhestand gehen. Hier kritisiert der DGB ebenfalls die kurze Frist, bis zu der das alte Abschlagsrecht noch Anwendung finden soll und schlägt stattdessen ein feststehendes Datum als Stichtag vor, das weiter in der Zukunft liegt.

zu Abs. 3:

Eine besondere Übergangsregelung gilt für dienstunfähige Beamtinnen und Beamte mit mindestens 35-jähriger Dienst (vgl. § 14 Abs. 3 Satz 6 BeamtVG). Danach können Beamtinnen und Beamte bei Dienstunfähigkeit befristet bis zum 31.12.2023 schon nach 35 ruhegehaltsfähigen Dienstjahren abschlagsfrei in den Ruhestand versetzt werden. Der DGB begrüßt, dass Dienstunfähigen der Ruhestandseintritt erleichtert und sie die Möglichkeit erhalten sollen, schon mit kürzerer Dienstzeit ohne weitere versorgungsrechtliche Nachteile auszuscheiden.

Ergänzend fordert der DGB eine Klarstellung in den Übergangsvorschriften, dass Polizeivollzugsbeamte, die mit der besonderen Altersgrenze in den Ruhestand treten, keinen Abschlag von ihrer Pension erfahren.

3. Ergänzende Forderungen

zu § 20 BeamtVG

Nach § 20 Beamt VG beträgt der Regelsatz des Witwen-/Witwergeldes 55% des Ruhegehaltes des/der Verstorbenen. Dieser Regelsatz wurde durch das Versorgungsänderungsgesetz 2001 in das Beamtenversorgungsgesetz eingeführt. Zur Begründung wurde die Verminderung des Regelsatzes der Witwenrente auf 55% durch das Altersvermögensergänzungsgesetz (Art. 1 Nr. 15) aufgeführt. Das Witwen-/Witwergeld stellt einen originären Anspruch im System der Beamtenversorgung dar, der nach dem Alimentationsgebot zu bewerten ist und nicht nach sozialversicherungsrechtlichen Maßstäben. Der DGB spricht sich für ein angemessenes Niveau des Witwen-/Witwergeldes aus. Hierzu müsste in § 20 die Zahl „55“ durch die Zahl „60“ ersetzt werden.

zu § 32 BeamtVG - Erstattung von Sachschäden und besonderen Aufwendungen

Dieser Paragraph regelt die Erstattung von Sachschäden und besonderen Aufwendungen. Nach Auffassung des DGB sind durch Gerichtsentscheidungen zuerkannte Schmerzensgeldforderungen gemäß §249 BGB ebenfalls besondere Aufwendungen. Wenn die Schmerzensgeldforderung durch das dienstliche Tätigwerden entstanden ist und beim Schuldner die Forderung nicht eingetrieben werden kann, sollte ersatzweise der Dienstherr leisten. Die Beamtin bzw. der Beamte tritt dann im Gegenzug die Forderungen zum Zwecke der Durchsetzung an den Dienstherrn ab.

zu § 55 Abs. 2 Nr. 1 Buchstabe b) BeamtVG (Zusatz „abzüglich von Zeiten nach § 12a“):

Es wird gefordert, dass der Zusatz „abzüglich von Zeiten nach § 12a“ in § 55 Abs. 2 Nr. 1 Buchstabe b) BeamtVG ersatzlos gestrichen wird.

Es wird gleichfalls gefordert, in § 55 BeamtVG klarzustellen, dass stets das erdiente Ruhegehalt zu belassen ist.

Bedingt durch die Wiedervereinigung tritt seit kurzem erstmals eine Vielzahl von Fällen auf, in denen für in den Ruhestand tretende Bundesbeamtinnen und –beamte eine Rente aus längeren Pflichtversicherungszeiten (vornehmlich in der DDR) mit einer erworbenen Versorgungsanwartschaft aus nach dem 03.10.1990 verbrachte Zeiten zusammentrifft.

Der Zusatz in § 55 Abs. 2 Nr. 1 Buchstabe b) BeamtVG der Zusatz „abzüglich von Zeiten nach § 12a“ bestimmt eine besondere, nämlich deutlich niedrigere Höchstgrenze beim Zusammentreffen von Versorgung und Rente für Personen, deren DDR-Vordienstzeiten nicht besoldungssteigernd berücksichtigt, die aber gleichwohl in ein Bundesbeamtenverhältnis ernannt wurden. Dies betrifft allein im Geschäftsbereich des BMI mehrere tausend Beamtinnen und Beamte, vornehmlich bei der Bundespolizei. Bei Anwendung dieser Vorschrift ist für die Betroffenen nie ein (Gesamt-)Höchstversorgungssatz aus Rente und Versorgung von 75 v.H. erreichbar, sondern höchstens von 40 bis maximal 60 v.H.

Es gibt keinen sachlichen Grund, warum ein Beamter mit mehr als gesamt 45 ruhegehaltfähigen Dienst- und Pflichtversicherungsjahren eine niedrigere Höchstgrenze und eine niedrigere Gesamtversorgung aus Rente und Versorgung hinnehmen soll als ein Beamter, dessen DDR-Zeiten besoldungssteigernd beim Besoldungsdienstalter berücksichtigt wurden. Eine solche „nachgelagerte Bestrafung“ in der Altersversorgung ist nach den Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts (Beschlüsse vom 23. Juni 2004 - 1 BvL 3/98, 1 BvL 9/02 und 1 BvL 2/03 -) zur Bewertung der Altersversorgung aus systemnahen Tätigkeiten in der DDR nicht zu akzeptieren. Ob und wie Zeiten und Einkünfte aus einer Beschäftigung in der DDR in der Altersversorgung berücksichtigt und ggf. gekürzt werden, bestimmt sich ausschließlich nach dem AAÜG und ausschließlich nach den Maßgaben des Bundesverfassungsgerichts zur Absenkung überhöhter Leistungen (BVerfG, Urteile vom 28. April 1999, Az: 1 BvL 22/95 und 1 BvL 34/95, in: JURIS), wobei es nicht Ziel des Gesetzgebers war, eine besondere Staats- und Systemnähe bestimmter Personengruppen durch Kürzung ihrer Renten und Anwartschaften zu ahnden. Vielmehr sollten nur überhöhte Leistungen aus DDR-Zeiten abgebaut werden. Das bedeutet, dass eine (Negativ-)Bewertung und ggf. Sanktionierung von DDR-Zeiten in der Altersversorgung nicht über das Versorgungsrecht, sondern nur über das Rentenrecht erfolgen darf.

Die Kürzungsklausel des § 55 Abs. 2 Nr. 1 Buchstabe b) BeamtVG „abzüglich von Zeiten nach § 12a“ findet ausdrücklich keine Entsprechung in den tariflichen und rentenrechtlichen Vorschriften. Insofern sind von einer Negativbewertung in der Altersversorgung lediglich Beamtinnen und Beamte betroffen und gegenüber Arbeitnehmern mit vergleichbarer DDR-Berufsbiografie in der Altersversorgung erheblich benachteiligt. Der Zusatz „abzüglich von Zeiten nach § 12a“ bewirkt zudem, dass die Maßgabe, mindestens die Zahlbarkeit des erdienten Ruhegehalts zu gewährleisten, unterlaufen wird: Bei längeren Pflichtversicherungszeiten, die § 12a BeamtVG unterfallen, wird die Versorgungshöchstgrenze so weit herunter-

gekürzt, dass selbst das nach dem 03.10.1990 „erdiente“ Ruhegehalt gekürzt wird, obwohl die „normale“ Höchstgrenze nicht ansatzweise erreicht wird.

zu § 57 Abs. 1 BeamtVG - Kürzung der Versorgungsbezüge nach der Ehescheidung

Nach dieser Bestimmung wird bei Scheidung eines Versorgungsempfängers/einer Versorgungsempfängerin das Ruhegehalt erst gekürzt, wenn der/dem Ausgleichsberechtigten eine Rente zu gewähren ist (Pensionsprivileg). Bei aktiven Beamtinnen bzw. Beamten werden nach Wirksamkeit der Entscheidung des Familiengerichts über den Versorgungsausgleich die errechneten „Versorgungsbezüge“ gekürzt. Auch wenn das Bundesverfassungsgericht mit Beschluss vom 09. November 1995 (2BvR 1792/92) das Pensionsprivileg als verfassungskonform bezeichnete, hält der DGB es für sachgerecht, auch bei aktiven Beamtinnen bzw. Beamten den Versorgungsausgleich erst wirksam werden zu lassen, wenn der/dem Ausgleichsberechtigten ihre/seine gesetzliche Rente gewährt wird. Wir schlagen deshalb vor, eine entsprechende Änderung vorzunehmen.

zu § 71 BeamtVG - Erhöhung der Versorgungsbezüge

Gemäß dem § 71 BeamtVG in der bis zum 30.06.1997 geltenden Fassung, nahmen Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger früher an den strukturellen Verbesserungen des Besoldungsbereichs teil, indem ihnen ein Anpassungszuschlag gewährt wurde. Dieser Anpassungszuschlag zeichnete somit die Dynamik der Besoldungsentwicklung im öffentlichen Dienst nach. Diese Bestimmung wurde mit dem Dienstrechtsreformgesetz 1997 aufgehoben. Der DGB vertritt die Auffassung, dass auch den Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfängern eine Teilhabe an den strukturellen Besoldungsveränderungen zusteht. Wir schlagen daher vor, den Anpassungszuschlag erneut im Beamtenversorgungsgesetz zu kodifizieren.

VI. Artikel 6 - Bundespolizeibeamtengesetz

Der DGB lehnt die Erhöhung der Lebensarbeitszeit von Polizeibeamten des Bundes auf 62 Jahre ab.

Die beabsichtigte Verschlechterung negiert die besonderen Belastungen des Polizeiberufes, die eben zu der gegenwärtigen besonderen Altersgrenze führten. Diese besonderen physischen und psychischen Belastungen haben sich trotz des demografischen Wandels nicht verringert.

Sie erkennt, dass der Polizeiberuf in Deutschland als Lebenszeitberuf angelegt ist. Das bedeutet, dass die besonderen physischen und psychischen Belastungen ein ganzes Berufsleben andauern und nach durchschnittlich 40 Jahren Polizeidienst zu einem Verschleißzustand führen, der die besonderen physischen und psychischen Anforderungen des Dienstes regelmäßig nicht mehr gerecht werden lässt.

Fast alle europäischen Länder zollen ihren Polizeibeamten für ihren unter dem Aufopferungsgedanken stehenden Dienst Respekt, indem sie besondere Altersgrenzen für Polizisten bestimmen:

Belgien: Pensionierung ab 54 Jahre, volle Pension nach 37,5 Dienstjahren

Slowenien: Pensionierung ab 48 Jahren (Frauen) und 51,5 Jahren (Männer),
volle Pension nach 32 Dienstjahren

Finnland: Pensionierung ab 58 Jahren

Spanien: Pensionierung ab 56 Jahren, volle Pension nach 30 Dienstjahren

Dänemark: Pensionierung mit 60 Jahren, volle Pension nach 37 Dienstjahren

Griechenland: Pensionierung mit 55 Jahren, volle Pension nach 35 Dienstjahren

Schottland: Pensionierung ab 55 Jahren, volle Pension nach 30 Dienstjahren

Britische Bahnpolizei: Pensionierung ab 57 Jahren, volle Pension nach 30 Dienstjahren

Norwegen: Pensionierung mit 60, volle Pension nach 30 Dienstjahren

Luxemburg: Pensionierung ab 55 Jahren, volle Pension nach 30 Dienstjahren

Monaco: Pensionierung mit 55 Jahren, volle Pension nach 34 Dienstjahren

Lettland: Pensionierung mit 50 Jahren, volle Pension nach 32 Dienstjahren

Slowakei: Pensionierung mit 55 Jahren, volle Pension nach 30 Dienstjahren

Italien: Pensionierung mit 60 Jahren, volle Pension mit 60 Jahren

Rumänien: Pensionierung mit 55 Jahren, volle Pension nach 30 Dienstjahren

Bulgarien: Pensionierung mit 60 Jahren, volle Pension nach 25 Dienstjahren

Die Aufzählung verdeutlicht, dass international der besondere und jahrzehntelang andauernde Belastungsgrad der Polizeiarbeit zu früheren Altersgrenzen führen muss.

Die arbeitsmarktpolitischen Zielsetzungen der Verlängerung der Lebensarbeitszeit lassen sich bei der Polizei wegen deren besonderen Anforderungen nicht erreichen. Folge wären allein steigende Frühpensionierungen.

Es wird darauf hingewiesen, dass die der so genannten „Feuerwehrregelung“ zugrunde liegenden Annahmen eines (nur) 22jährigen aktiven Dienstes mit dem Regelfall und den Belastungen des ca. 40jährigen Polizeidienstes nicht vergleichbar sind.

Der DGB fordert, dass in § 1 Abs. 2 BPolG auch die Beamten des Zolldienstes mit polizeilichen Aufgaben aufgenommen werden, da diese den gleichen besonderen Belastungen unterliegen wie die sonstigen aufgezählten Vollzugsbeamten.

VII. Artikel 5, 9, 10 - Richter- und Soldatengesetz sowie Soldatenversorgungsgesetz

Der DGB lehnt die Anhebung der Altersgrenzen für Soldatinnen, Soldaten und Richterinnen und Richter ebenso ab, wie für die Beamtinnen und Beamten. Es gelten die oben gemachten Ausführungen. Gleiches gilt für die entsprechenden Regelungen im Soldatenversorgungsgesetz.