

Bundesgeschäftsstelle

Friedrichstraße 169/170
D-10117 Berlin

Telefon 030.40 81-40
Telefax 030.40 81-4999
post@dbb.de
www.dbb.de

dbb beamtenbund und tarifunion Friedrichstraße 169/170 10117 Berlin

**Deutscher Bundestag
Innenausschuss
- Sekretariat -**

Per E-Mail: innenausschuss@bundestag.de

12.03.2008
Az: GB1-1.0 Schö/SW
Durchwahl: - 51 10

Öffentliche Anhörung zum Gesetzentwurf der Bundesregierung (Dienstrechtsneuordnungsgesetz – DNeuG) BT-Drucksachen 16/7076, 16/7440

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir danken Ihnen für die Einladung zur Anhörung zum Dienstrechtsneuordnungsgesetz vor dem Innenausschuss des Deutschen Bundestages als Sachverständigen.

Wir benennen als Sachverständigen den dbb Bundesvorsitzenden, Herrn Peter Heesen.

Als Anlage übersenden wir Ihnen – wie gewünscht - unsere Stellungnahme zum Dienstrechtsneuordnungsgesetz per E-Mail.

Mit freundlichen Grüßen

gez.

Günter Schönwald
Geschäftsbereichsleiter GB 1 Grundsatz,
Dienstrecht und Mitbestimmung

Anlage



dbb
beamtenbund
und **tarifunion**

13. Dezember 2007

Stellungnahme
des dbb
zum Entwurf eines Dienstrechtsneuordnungsgesetzes
(DNeuG)

Drs. 16 / 7076

I. Grundsätzliche Stellungnahme

Mit dem Gesetzentwurf wird die nach der Föderalismusreform neugestaltete Rechtslage für Bundesbeamtinnen und Bundesbeamte¹ umgesetzt. Zusammen mit dem bereits in der parlamentarischen Beratung stehenden Entwurf eines Beamtenstatusgesetzes wird hier die neue Linie zwischen den Kompetenzen des Bundes und der Länder gezogen. In der neuen Kompetenzordnung geht es mit dem Gesetzentwurf rechtlich betrachtet darum, die neue gesetzliche Grundlage für die Beamtinnen und Beamten des Bundes zu formulieren.

Politisch kommt dem Reformvorhaben über den Kreis der eigenen Beschäftigten hinaus - gewollt oder faktisch - auch eine Pilotfunktion für künftige landesrechtliche Gestaltungen zu. Die neuen föderalen Handlungsspielräume bedeuten nicht, dass jedes Land zwingend von Grund auf ein eigenständiges Dienst-, Besoldungs- oder Versorgungsrecht entwickeln muss. Das gilt erst recht, weil auch im Zusammenhang mit der Föderalismusreform der politische Anspruch, bundesweite Mobilität auch im öffentlichen Dienst zu erhalten, bewusst und ausdrücklich betont wurde. Es wäre auch schwer nachzuvollziehen, wenn im gesamten arbeitsrechtlichen Feld weitgehend bundeseinheitliche rechtliche Rahmenbedingungen gelten und nur in dem Bereich, für den die öffentliche Hand selbst die Verantwortung trägt, die berufliche Freizügigkeit - spitz formuliert - an der Landesgrenze endet. Der vergleichsweise „dünne“ Katalog einheitlicher statusrechtlicher Regelungen, die in dem, zuletzt sogar inhaltlich noch reduzierten, Beamtenstatusgesetz enthalten sind, können diesem Anspruch nach Auffassung des dbb jedenfalls nicht gerecht werden.

Inhaltlich steht hinter dem Entwurf des Dienstrechtsneuordnungsgesetzes, so die Begründung, der Anspruch, das Berufsbeamtentum an die veränderten Rahmenbedingungen anzupassen und dadurch zukunftsfest zu machen. Die Messlatte hierzu hatte die Koalition in ihrem Koalitionsvertrag vom 11. November 2005 selbst mit dem Versprechen gelegt, für den Bund ein modernes transparentes Beamten-, Besoldungs- und Versorgungsrecht zu schaffen, das

- das Leistungsprinzip auf allen dienstrechtlichen Ebenen fördert,
- die Wettbewerbsfähigkeit und Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes stärkt,
- einen flexibleren Personaleinsatz ermöglicht und die Mobilität verbessert,
- Chancen und Perspektiven eröffnet, um Eigenverantwortung, Motivation und Leistungsbereitschaft der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu stärken,
- die Beamtenversorgung langfristig sichert und die Maßnahmen in der gesetzlichen Rentenversicherung unter Berücksichtigung der Unterschiedlichkeit der Systeme wirkungsgleich in das Versorgungsrecht überträgt,
- zusätzliche aufwendige Bürokratie und Regelungsdichte vermeidet.“

Das ursprünglich mit dem Entwurf einmal verbundene Konzept, eine echte Reform des öffentlichen Dienstrechts einzuleiten - gar noch mit dem Anspruch, eines Vorbildcharakters für die Länder - ist jedoch nicht mehr erkennbar. Der Bund bleibt inhaltlich - und auch in seinem Reformtempo - weit hinter den Möglichkeiten und den gesetzten Erwartungen zurück:

¹ Die teilweise Verwendung nur der männlichen Form im weiteren Text ist der Vereinfachung und besseren Lesbarkeit geschuldet. Selbstverständlich ist die weibliche Form damit auch gemeint.

- Ein Kernbereich der Reformkonzeption, die vorsichtige Weiterentwicklung der Leistungselemente, ist in dem jetzt dem Bundestag vorgelegten Entwurf völlig entfallen. Dies betrifft sowohl die früher noch vorgesehene gesetzliche Festlegung eines Vergabebudgets, die jährliche Auskehrpflicht dieses Vergabebudgets als auch die Absichtserklärung hinsichtlich der weiteren Aufstockung des Volumens. Nach dem neuen Entwurf bleibt alles beim Alten, es gibt keinerlei Fortentwicklung und keine weitere Perspektive, dass sich eine überdurchschnittliche Leistung unmittelbar in der Besoldung widerspiegelt.
- Damit wird ein grundsätzliches Dilemma des Entwurf deutlich: Die Fortentwicklung des Bundesdienstrechts ist von vornherein an die Vorbedingung strikter Kostenneutralität geknüpft. Der Anspruch, Motivation zu fördern und das Leistungsprinzip zu stärken, wird damit im gleichen Zug wieder in Frage gestellt. Diese Einengung, speziell bei den Leistungselementen, ist aus Sicht des dbb überdies bereits deshalb nicht nachvollziehbar, weil von Beamtinnen und Beamten in den vergangenen Jahren erhebliche Einsparungen abgefordert wurden - zuletzt mit der Halbierung der jährlichen Sonderzuwendung -, die auch gegenwärtig den Haushalt des Bundes spürbar entlasten.

Generell ist hier eine Asymmetrie in der Bewertung der wirtschaftlichen Folgen festzustellen: Während die detailliertere Darstellung der finanziellen Auswirkungen des Gesetzes zu dem Ergebnis führt, dass die Erhöhung des Familienzuschlags für das 3. und jedes weitere Kind mit Mehrkosten in Höhe von 10 Millionen EUR jährlich beziffert wird, fehlt ein solcher Betrag im Hinblick auf die sich aus der Anhebung der Altersgrenzen ergebenden dauerhaften Entlastungen im Bundeshaushalt. Dieser dürfte im künftig anwachsenden Einsparvolumen erheblich über den Mehrkosten der verfassungsgemäßen Ausgestaltung der Kinderalimentation liegen. Ähnlich verhält es sich mit der Begrenzung der Berücksichtigung von Ausbildungszeiten als ruhegehaltstfähige Dienstzeiten. Im Sinne der Kostentransparenz des Gesetzentwurfes liegt hier ein Verstoß gegen die sich schon aus der GGO und dem Bundeshaushaltsrecht ergebende Verpflichtung zur Bezifferung abschätzbarer Kostenfolgen vor. Wenn der vom Bundeskabinett, insbesondere dem Bundesfinanzminister, auf der Grundlage allgemeiner parlamentarischer Beschlusslagen abgesteckte finanzpolitische Handlungsrahmen „Aufkommensneutralität“ verlangt, bedeutet dies nach dem Grundverständnis des dbb aber in jedem Fall nicht die Legitimation für weitere Einsparungen zu Lasten der aktiven Beamtinnen und Beamten und mindestens späteren Versorgungsempfängern. Im Verhältnis zu den bereits bestehenden Personalkosteneinsparungen, etwa jüngst bei der jährlichen Sonderzuwendung, sind diese weiteren Einsparungen weder sachgerecht noch vermittelbar.

- Gemeinsames Ziel der Dienstrechtsreform war von vornherein eine Flexibilisierung und Modernisierung des Laufbahnrechts. Dazu gehört
 - die „Integration“ des Bologna-Prozesses mit neuen Abschlüssen,
 - eine leistungsorientierte Öffnung der Laufbahngruppen bis hin zu deren Überwindung und
 - die Reduzierung der oft starren laufbahnrechtlichen Vorgaben, um den Personalaustausch innerhalb des öffentlichen Dienstes und zwischen öffentlichem Dienst und Wirtschaft zu fördern.

Der Gesetzentwurf selbst enthält hierzu jedoch nur einen vagen Rahmen. Wie eine Laufbahnmodernisierung konkret ausgestaltet sein wird, wird sich erst später, im Zuge der Novellierung der Bundeslaufbahnverordnung, zeigen.

- Es fehlt jeder Ansatz, wie die bisher über § 122 BRRG, gegebene wechselseitige Anerkennung der Laufbahnbefähigungen durch ein, an die neue Kompetenzordnung angepasstes Verfahren gesichert bleiben kann. Gerade von Berufsanfängern, und das zunehmend auch im öffentlichen Dienst, wird Mobilität erwartet. In zunehmendem Umfang werden Orts- und damit Dienstherrnwechsel auch durch berufliche Veränderungen des Partners bedingt. Diese Mobilität ist gesamtgesellschaftlich gewollt. Dann müssen für einen Wechsel aber auch verlässliche „Transferregelungen“ bestehen. Während die Abschlüsse in praktisch allen Berufen ganz selbstverständlich bundesweit gelten, droht im öffentlichen Dienst die Gefahr, dass die laufbahnrechtlichen Qualifikationen nur noch im „eigenen Sprengel“ ohne Wenn und Aber anerkannt werden. Unter diesen Umständen wird die Attraktivität des öffentlichen Dienstes ernsthaft in Frage gestellt - und dann nicht aus wirtschaftlichen Gründen, sondern weil die berufliche Sackgasse droht. Das gilt erst recht, wenn im Zuge der durch den neuen Art. 72 Abs. 3 GG eingeführten Abweichungskompetenz selbst die länderübergreifende Anerkennung der Hochschulabschlüsse fraglich werden kann.
- Ein weitgehender Konsens bestand bisher darin, die Durchlässigkeit zwischen Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst zu fördern. Mit der verbesserten Anerkennung von in der Privatwirtschaft erworbenen Qualifikationen wird ein erster Schritt getan, ohne den Weg konsequent fortzusetzen. Ein Wechsel wird zu wirtschaftlich akzeptablen Bedingungen nur möglich sein, wenn die gegenwärtig obligatorische Nachversicherung in der Gesetzlichen Rentenversicherung durch eine Regelung zur Mitnahme von Versorgungsansprüchen - bei echtem Ausscheiden aus dem Beamtenverhältnis - ersetzt wird. Dies gilt auch mit Blick auf die Personalüberhangbereiche etwa in den Postnachfolgeunternehmen. Die Mitnahme von Versorgungsansprüchen wäre für viele Betroffene eine wirtschaftlich akzeptable Option und könnte die Unternehmen entlasten. Aus den genannten Gründen ist es außerordentlich zu bedauern, dass die Einführung dieses Instruments ausdrücklich abgelehnt wird.
- Die in der ursprünglichen Version des Entwurfs noch enthaltene Regelung über die „Verteilung der Versorgungslasten“ ist ersatzlos entfallen. Der dbb sieht hier mit Unverständnis, dass das Recht auf Mobilität aus wirtschaftlichen Gründen massiv eingeschränkt werden wird:

Die im ursprünglichen § 30 BBG enthaltene Verteilungsregelung hatte ohnehin nur allgemeinen Charakter, sie legte aber immerhin den Grundsatz der Kostenteilung fest. Ein völliger Wegfall dieses Instruments kann dazu führen, dass einzelne Beamte, vor allem lebensältere und berufserfahrene Beamtinnen und Beamte, die auf eigene Initiative den Dienstherrn wechseln, ihre künftige Versorgungssituation selbst aushandeln müssten. Diese Gruppe hätte dann kaum mehr eine Chance auf Mobilität. Eine gesetzliche Regelung über die Verteilung der Versorgungskosten muß in das Bundesbeamtengesetz wieder aufgenommen - und im Beamtenstatusgesetz belassen - werden.

- Die Neufassung des BBG sieht parallel zum Rentenrecht als Ziel die Anhebung der Altersgrenze auf das 67. Lebensjahr vor. Die Anhebung der Altersgrenzen um zwei Jahre dürfte in der Rente wie in der Beamtenversorgung in vielen Fällen faktisch in erster Linie die Wirkung einer Absenkung der Altersbezüge haben. Bereits heute erreicht eine große Zahl der Beschäftigten in der Privatwirtschaft wie im öffentlichen Dienst nicht die gegenwärtige Altersgrenze.

Völlig unverständlich bleibt zudem die Anhebung der besonderen Altersgrenzen für besonders belastende Berufe, etwa im Vollzugsdienst, bei der Bundespolizei, beim Zoll, bei der Feuerwehr oder in Bereichen mit unregelmäßigen Schicht- und Wechseldiensten wie im Fahrdienst der Bahn. Die demographische Entwicklung ist ohne jeden Einfluss auf die zugrundeliegenden gesundheitlichen Belastungsgrenzen.

Erforderlich sind stattdessen eine Flexibilisierung des Ruhestandseintritts sowie eine Annäherung des tatsächlichen Ruhestandseintrittsalters an die gesetzlichen Altersgrenzen. Der dbb spricht sich deshalb nachdrücklich dafür aus, die im Gesetz vorgesehenen starren Altersgrenzen durch einen freiwilligen Eintritt in den Ruhestand zu ersetzen. Ein längeres Verbleiben im aktiven Dienst wird mit Anreizen verbunden; hier in erster Linie in Form einer weiteren Erhöhung des zu erreichenden Ruhegehaltsatzes mit jedem weiteren Jahr.

In der Systematik der vorgesehenen Regelungen ist jedoch anzuerkennen, dass dem Grundsatz der „wirkungsgleichen Übertragung“ unter Berücksichtigung der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom September 2005 Rechnung getragen wurde.

Gleichwohl kann auch der dbb feststellen, dass mit diesem Entwurf nach Jahren, in denen beamtenrechtliche Regelungen vorrangig von dem Ziel der Haushaltskonsolidierung geprägt waren, wieder der Versuch unternommen wird, das Beamtenrecht in seinen Strukturen fortzuentwickeln. Der dbb unterstützt dabei auch die Zielrichtung des Entwurfs, die Eigenständigkeit des Beamtenrechts wieder stärker herauszuarbeiten und das Dienstrecht systemgerecht weiterzuentwickeln.

Weiter kann festgestellt werden, dass der vorliegende Gesetzentwurf eine in vielen Bereichen technisch akzeptable Umsetzung der Föderalismusreform auf das Dienstrecht des Bundes darstellt.

- Vor dem Hintergrund der vorangegangenen politischen Diskussion ist es ein wichtiges politisches Signal, dass für Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter sowie für Soldatinnen und Soldaten weiterhin eine einheitliche Grundgehaltstabelle gilt und damit eine Auseinanderentwicklung zwischen den einzelnen Gruppen vermieden wurde. Etwaige Überlegungen, für den Soldatenbereich eine eigene Besoldungsordnung zu schaffen, würden bereits im Bundesbereich zu erheblichen Konflikten zwischen den Berufsgruppen führen - sie müssten darüber hinaus eine verheerende Signalwirkung für die künftige Entwicklung in den Ländern entfalten und am Ende einen Personalaustausch zwischen den Dienstherrn künftig praktisch unmöglich machen. Das gilt auf anderer Ebene auch für die Beibehaltung einer einheitlichen Tabelle für Beamtinnen und Beamte sowie für Versorgungsempfängerinnen und -empfänger. Die Einheitlichkeit von Besoldung und Versorgung muss als Ausprägung des Lebenszeitgrundsatzes und des Leistungsprinzips erhalten bleiben.

- Der dbb erkennt auch an, dass mit der Streichung der in den Vorentwürfen noch enthaltenen um 10 % abgesenkten Eingangsbesoldung dringenden Bedenken des dbb Rechnung getragen wurde. Die Absenkung war mit Blick auf die bereits erkennbaren Probleme bei der Gewinnung qualifizierter Nachwuchskräfte keinesfalls akzeptabel und sogar kontraproduktiv.

Die Absenkung war zudem aus systematischen Gründen nicht geboten. Hintergrund der Absenkung der Eingangsstufe war der beabsichtigte Gleichklang mit dem Tarifbereich. Dort sollten die damit freiwerdenden Mittel Überleitungsregelungen mitzufinanzieren, die sich u. a. aus den neuen Eingruppierungen des TVöD ergeben. Hierfür gibt es im Beamtenbereich kein Gegenstück: Das DNeuG sieht weder eine neue Laufbahnstruktur noch neue Ämtereinstufungen vor, so dass hier auch keinerlei Überleitungsregelungen erforderlich sind, die gegenfinanziert werden müssten.

- Positiv zu bewerten ist auch die Absicht, in stärkerem Umfang familienfreundliche Rahmenbedingungen herzustellen. Das gilt für die Beibehaltung des „schlichten Verheiratenzuschlags“ wie für die Verbesserung der Situation kinderreicher Familien durch Aufstockung des Kinderzuschlages für Beamtinnen und Beamte mit drei und mehr Kindern um jeweils 50 Euro.
- Umgesetzt wurde schließlich der Einbau der verbleibenden Sonderzuwendung in das Grundgehalt. Der dbb erwartet, dass bei Wiederaufleben des „ausgesetzten“ Restbetrages im Jahr 2011 auch dieser in die Grundgehaltstabelle integriert wird.

Zusammengefasst erwartet der dbb bei der weiteren Beratung des Entwurfs eine Aufwertung vor allem in folgenden Punkten:

Ausbau der Leistungsbezahlung

Die Beamtinnen und Beamten verdienen ebenso wie ihre Kolleginnen und Kollegen im Arbeitnehmerbereich eine faire und leistungsgerechte Bezahlung. Dementsprechend ist analog zum TVöD ein Leistungsbudget in Höhe von zunächst einem Prozent der Personalausgaben des Vorjahres mit Auskehrverpflichtung und Rechtsanspruch bereitzustellen. Alles andere bedeutet eine nicht zu rechtfertigende Ungleichbehandlung. Zugleich würde die Chance vertan, den öffentlichen Dienst endlich von dem unberechtigten Vorwurf zu befreien, er würde nicht nach dem Leistungsprinzip arbeiten.

Modernisierung des Laufbahnrechts

Um Qualität, Mobilität und Know-how-Transfer innerhalb des öffentlichen Dienstes zu fördern, muss das Laufbahnsystem leistungsorientiert geöffnet und durchlässig gemacht werden, zudem müssen starre laufbahnrechtliche Vorgaben zugunsten attraktiverer Karrieremöglichkeiten abgebaut werden. Um zunächst Erfahrungen für eine grundlegende Reform des Laufbahnrechts zu sammeln und erste Handlungsfreiheit zu erlangen, sollte schon jetzt eine Experimentierklausel eingeführt werden, die notwendige Strukturveränderungen ermöglicht und bereits heute Leistungsträgern die Chance für weiteres berufliches Fortkommen eröffnet. Damit wird die Motivation gestärkt.

Besoldungsangleichung Ost an West

17 Jahre nach der Wiedervereinigung ist die vollständige Angleichung aller Besoldungsgruppen der Ost- an die Westbesoldung aus Gleichbehandlungsgründen geboten, um auch im öffentlichen Dienst die Einheit zu vollenden. Das ist ein Gebot der Gerechtigkeit. Zudem kann mit diesem Schritt eine positive Perspektive für Ostdeutschland vermittelt werden, die angesichts der dramatischen Abwanderungstendenzen insbesondere junger Menschen aus den neuen Bundesländern dringend notwendig ist.

Mobilität möglich machen

Um das ausdrückliche politische Ziel von mehr Mobilität im öffentlichen Dienst zu sichern, müssen Strukturen für die wechselseitige Anerkennung der Laufbahnbefähigungen und die Verteilung der Versorgungskosten beim Wechsel von einem Dienstherrn zum anderen geschaffen werden. Der Bund verzichtet entgegen früheren Plänen im Gesetzentwurf auf geeignete Instrumente, die Mobilität fördern helfen.

Austausch fördern

Das Berufsbeamtentum muss im Sinne von Wissens- und Ressourcentransfer sowohl für Quereinsteiger als auch für einen fruchtbringenden Austausch zwischen öffentlichem Dienst und Wirtschaft weiter geöffnet werden. Eine wesentliche Unterstützung hierfür ist im Bereich der Alterssicherungssysteme die Mitnahmefähigkeit von erworbenen Versorgungsansprüchen. Die Regelung einer solchen Portabilität ist im vorliegenden Gesetzentwurf überhaupt nicht vorgesehen. Damit wird auch die Chance verpasst, Seiteneinsteiger mit großer Berufserfahrung für eine Beamtentätigkeit im öffentlichen Dienst zu gewinnen, was in Zeiten einer veränderten Arbeitsmarktsituation für den öffentlichen Dienst unverzichtbar sein wird.

Flexibilisierung des Ruhestandseintritts

Der seit Jahren vorangetriebene Stellenabbau im öffentlichen Dienst birgt in Kombination mit starrem und jetzt auch noch hinausgeschobenem Ruhestandseintritt die Gefahr einer weiteren massiven Überalterung in der Personalstruktur. Um Funktions- und Leistungsfähigkeit zu erhalten und der Lebenswirklichkeit der Beschäftigten Rechnung zu tragen, sollte anstelle starrer Ausstiegsregelungen die Möglichkeit einer freiwilligen Verlängerung der Dienstzeit geschaffen werden, gepaart mit Anreizen zum Beispiel bei der Bezahlung oder bei den Versorgungsansprüchen. Völlig unverständlich bleibt zudem die beabsichtigte Anhebung der besonderen Altersgrenzen für sehr stark belastete Berufsgruppen in den Vollzugsdiensten, beispielsweise bei der Bundespolizei, beim Zoll, bei der Feuerwehr sowie in Bereichen mit unregelmäßigem Schicht- und Wechseldienst wie etwa im Fahrdienst der Bahn.

II. Zu den Vorschriften des Entwurfs im Besonderen

Zu Art. 1 Bundesbeamtengesetz

Vorbemerkung:

Der dbb hatte bereits beim Entwurf des Beamtenstatusgesetzes darauf hingewiesen, dass eine gemeinsame Bundes- und Landesbeamte gleichermaßen betreffende Gesetzliche Regelung im Interesse einheitlicher Rechtsentwicklung sinnvoller gewesen wäre. Um ein Auseinanderdriften von statusrechtlichen Regelungen zwischen Bund und den Bundesländern zu verhindern, ist aus Sicht des dbb zumindest zwingend geboten, dass die Bestimmungen des Beamtenstatusgesetzes und die des Bundesbeamtengesetzes gleichlautend sind. Dis gilt insbesondere für die Rechte und Pflichten der Beamtinnen und Beamten.

Ein wesentliches Ziel war und ist die Flexibilisierung des Laufbahnrechts und die spürbare Verbesserung der Durchlässigkeit zwischen den Laufbahngruppen. Hinzu kommt die Notwendigkeit, den sich entwickelnden neuen Bildungsabschlüssen laufbahnrechtlich Rechnung zu tragen. Die hier zu erwartenden Impulse sind in dem Entwurf selbst allenfalls in Umrissen erkennbar: Der „Rückbau“ der Vielzahl von Laufbahnen ist vorrangig der Begründung zu entnehmen; für einen Einstieg in konkrete Verbesserungen der beruflichen Weiterentwicklung fehlt jeder Anhaltspunkt.

Aus Sicht des dbb ist es notwendig, dass der Entwurf des Bundesbeamtengesetzes um folgende Regelungsgegenstände ergänzt werden muss:

- Es muss eine Vorgabe, dass die Rechtsstellung der Beamtinnen und Beamten nur unter den Voraussetzungen und in den Formen dieses Gesetzes geändert werden kann, aufgenommen werden.
- Als zwingende Voraussetzung für die auch im öffentlichen Dienst ausdrücklich gewollte Mobilität ist eine Regelung aufzunehmen über die wechselseitige Anerkennung der Laufbahnbefähigungen.
- Aus Gründen der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit halten wir die bisher in § 83 BBG enthaltene Verankerung der gesetzlichen Grundlagen für die Bezahlung der Beamtinnen und Beamten sowie der Ruhestandsbeamtinnen und -beamten im Bundesbeamtengesetz weiterhin für erforderlich.
- Wie in der grundsätzlichen Stellungnahme bereits erwähnt, ist zwingend wieder eine Regelung über die Teilung der Versorgungskosten in den Entwurf aufzunehmen.
- Die in der Erstfassung des Entwurfs enthaltene Zulassung der Revision auch im Fall der Abweichung von der Entscheidung eines anderen Oberverwaltungsgerichts ist wieder herzustellen. Die besondere Zulassungsvorschrift diene - wie § 56 Entwurf Beamtenstatusgesetz - der Erhaltung der Rechtseinheit in grundsätzlichen Fragen des Beamtenrechts. Dieses Bedürfnis besteht zumindest mit Blick auf die in Art. 33 Abs. 5 GG weiterhin bundeseinheitlich vorgegebenen Prinzipien auch nach der Föderalismusreform. Die im Erstentwurf in Art. 1 § 123 BBG enthaltene Revisionsklausel ist deshalb wieder herzustellen.

Zu den Regelungen im Einzelnen:

Zu § 8:

Die Verankerung des Grundsatzes der Stellenausschreibung wird vom dbb begrüßt, da damit die Bestenauslese erleichtert wird.

Zu § 9:

In § 9 BBG werden die Auswahlkriterien für die Aufnahme in das Beamtenverhältnis aufgelistet. Neben dem Begriff "ethnische Herkunft" wird auch die "Herkunft" als für die Aufnahme nicht zu berücksichtigender Faktor genannt. Während der erste Begriff durch das Adjektiv eindeutig definiert ist und damit Entscheidungsqualität hat, fehlt für den zweiten jeder Definitionshintergrund und damit der Entscheidungswert. Wenn die "soziale" Herkunft gemeint ist, dann sollt dies auch durch die Hinzufügung des Begriffs eindeutig formuliert werden.

Die Auflistung der nicht zu berücksichtigenden Faktoren in § 9 richtet sich nach § 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) vom 14. 08.2006. In diesem Paragraphen wird auch das "Alter " als Faktor genannt, der nicht zu einer Benachteiligung führen darf. Der Begriff fehlt in § 9 BBG. Aufgrund der gesamtgesellschaftlichen Situation Gründen wäre es für sinnvoll, den Begriff in den Paragraphen aufzunehmen.

Zu § 10:

Gem. 10 Abs. 2 des Entwurfes soll die Ernennung zum Beamten mit Aushändigung der Ernennungsurkunde erfolgen. Die Aushändigung hat damit rechtsgestaltende Wirkung, so dass erst mit dem Zeitpunkt der Aushändigung die Ernennung in Kraft tritt.

Der dbb setzt sich jedoch dafür ein, dass künftig für die Ernennung von Beamten der auf der Urkunde genannte Tag und nicht der Tag der Aushändigung maßgebend ist. In vielen Fällen findet die Übergabe der Urkunde später oder sogar bedeutend später als die Unterzeichnung der Ernennungsurkunde statt. Dies kann zu nicht gerechtfertigten laufbahn- und besoldungsrechtlichen Nachteilen führen. Maßgeblicher Zeitpunkt kann nicht ein jederzeit hinausschiebbarer Übergabeakt sein, der auch teilweise von persönlichen Umständen - wie z. B. Erkrankung oder Urlaub des Betroffenen - abhängig ist. Maßgeblich muss vielmehr der Zeitpunkt der endgültigen Entscheidung über die Ernennung und damit die Unterzeichnung der Ernennungsurkunde sein.

Die Regelungen des § 10 beinhalten auch den Wegfall des Institutes der Anstellung. Dies wird aus Sicht des dbb begrüßt, da das Konstrukt der Anstellung kaum noch verständlich war.

Zu § 11:

Die in § 11 Abs. 1 geforderte „Anlegung eines strengen Maßstabes“ bei der Feststellung der Bewährung innerhalb der Probezeit stellt sich aus Sicht des dbb problematisch dar. Der unbestimmte Rechtsbegriff „strenger Maßstab“ sollte in verbindlichen Richtlinien definiert werden. Dabei sollten Standards festgelegt werden, die einheitlich, nachvollziehbar und überprüfbar sind. Hierbei sollten die Anforderungen im Hinblick auf fachliche, gesundheitliche und weitere erforderliche Aspekte genau definiert

werden. Deswegen erscheint es dem dbb sinnvoll, dass eine Legaldefinition in die Norm aufgenommen wird.

Der dbb begrüßt ausdrücklich den Wegfall der Altersgrenze von 27 Jahren für eine Ernennung auf Lebenszeit. Dies bedeutet für den überwiegenden Teil des einfachen und mittleren Dienstes sowie für einen großen Teil des gehobenen Dienstes eine Verbesserung der Rechtslage. Dabei ist aber sicherzustellen, dass die erforderliche frühzeitigere Bereitstellung von Planstellen in der Wirkung nicht zu pauschalen Planstellen- und Stellenkürzungen führt.

Die Vereinheitlichung der laufbahnrechtlichen Probezeit auf drei Jahre im Zusammenhang mit dem Wegfall der Anstellung wird begrüßt.

Zu §§ 16 ff:

Der dbb hält weiterhin am Ziel fest, die bisherigen Laufbahngruppen zu überwinden und durch eine sogenannte Einstiegslaufbahn zu ersetzen. Eine leistungsorientierte Stärkung der Durchlässigkeit würde dem beamtenrechtlichen Leistungsprinzip entsprechen und berufliche Perspektiven für eine Vielzahl von Beamtinnen und Beamten ergeben, die derzeit am beruflichen Fortkommen auf Grund von formalen Beschränkungen gehindert sind. Hierzu sind auch neue Aufstiegsmodelle, etwa in Form von Modulen, vorzusehen. Zu bedauern ist, dass dem Entwurf selbst, über die Begründung hinaus, noch keine konkreten Konturen für eine leistungsgerechtere und flexiblere Reform des Laufbahnrechts zu entnehmen sind.

Im Gesetzestext bzw. in der amtlichen Begründung ist die Zusicherung erforderlich, dass der Auswärtige Dienst eine bewährte Sonderlaufbahn mit eigenem Vorbereitungsdienst und eigener Laufbahnprüfung darstellt. Gleiches gilt für den Polizeivollzugsdienst.

Zu § 16:

Es muss transparent, nachvollziehbar und überprüfbar definiert werden, welche Laufbahnausbildungen in welchen Verwaltungsbereichen anerkannt werden. Insbesondere die Anerkennung der Laufbahnausbildung des mittleren Polizeivollzugsdienstes muss auch für andere Verwaltungsbereiche sichergestellt werden. Angesichts der Begründung zu § 16 könnte die Gefahr bestehen, dass die verwaltungsinterne fachspezifische Ausbildung, welche aus Gründen der Qualitätssicherung als unverzichtbar angesehen wird, zur Disposition gestellt wird.

Außerdem muss sichergestellt werden, dass Absolventen, die erfolgreich die Laufbahnprüfung abgelegt haben, auch übernommen werden.

Positiv zu sehen ist schließlich die in § 16 Abs. 2 BBG vorgesehene schriftliche Mitteilung der konkreten Laufbahnbefähigung, die insbesondere im Zusammenhang mit Um- und Neugliederungen von Behörden für die Betroffenen in späteren beruflichen Phasen von erheblichem Interesse sein kann.

Zu § 17:

Positiv sieht der dbb, dass die Zugänge zu den Laufbahngruppen systematisch klarer gegliedert werden.

Künftig muss sicher gestellt werden, dass der Abschluss der Laufbahnausbildung für den mittleren Dienst mit einer Berufsbezeichnung abschließt. Nur so kann gewährleistet werden, dass auch Beamtinnen und Beamte des mittleren Dienstes in andere Verwaltungen wechseln können.

Der dbb begrüßt, dass künftig Master-Abschlüsse an Fachhochschulen generell den Zugang zum höheren Dienst eröffnen sollen. Allerdings sollte in diesem Kontext darauf geachtet werden, dass eine weitere Externalisierung der Fachhochschulen für den öffentlichen Dienst nicht stattfindet. Aus Gründen der Qualitätssicherung der Ausbildung ist die Sicherung der internen Fachhochschulausbildung für den gehobenen Dienst unverzichtbar. Die eigenständige Ausbildung an der FH des Bundes muss daher erhalten bleiben.

Der Zugang zum höheren Dienst soll nach wie vor z. B. über einen Diplomabschluss an einer Universität oder aber über einen Vorbereitungsdienst erfolgen. Hier sieht der dbb die Gefahr, dass in Zukunft der Zugang zum höheren Dienst wesentlich erschwert werden könnte. Falls keine Umstellung auf das Bachelor-Master-System erfolgen sollte, muss die Vergleichbarkeit der Abschlüsse (Diplom und Staatsexamina) gewährleistet bleiben. Der bisherige Diplomabschluss der Universität bzw. der Abschluss mit erstem Staatsexamen wird in § 17 Abs. 5 zudem nicht mehr ausdrücklich erwähnt.

Welche konkreten Auswirkungen mit der Erweiterung der Kompetenz der Bundesregierung zur Regelung von Ausnahmefällen nach § 17 Abs. 7 BBG verbunden sind, kann derzeit noch nicht endgültig beurteilt werden. Soweit diese Regelungskompetenz jedoch dazu dient, künftig über die in Abs. 2 geregelten Bildungs- und sonstigen Voraussetzungen hinaus auch andere Befähigungen anzuerkennen, wird dies vor dem Hintergrund der Stärkung der Durchlässigkeit und der Schaffung eines flexibleren Laufbahnrechts von Seiten des dbb als positiv erachtet.

Zu § 19:

Die nach der Begründung vorgesehene bloße Festlegung von Mindeststandards in der Bundeslaufbahnverordnung für Einstellungen im Rahmen der §§ 19 und 20 BBG genügt allein nicht. Vielmehr sind zusätzlich fachspezifische Anforderungsprofile zu definieren, welche dem Grunde nach denen einer verwaltungsinternen Stellenausschreibung entsprechen müssen.

Soweit für bestimmte Berufe, etwa im Polizeivollzugsdienst, bestimmte Tauglichkeitsanforderungen gestellt werden, muss sichergestellt werden, dass eine weitere Verwendung nicht an formalen Laufbahngrenzen scheitert. Von daher muss eine erweiterte Möglichkeit geschaffen werden, Polizeivollzugsbeamten, die nicht mehr polizeidienst-, wohl aber verwaltungsdiensttauglich sind und die auch bereit sind, in den nichttechnischen Verwaltungsdienst zu wechseln, diese Option auch tatsächlich zu eröffnen.

Zu § 20:

Die Einstellung in einem höheren Amt als dem Eingangsamt der Laufbahn soll künftig nicht mehr von Ausnahmen durch den Bundespersonalausschuss abhängig sein, sondern obliegt der Entscheidung durch die jeweilige Personalstelle entsprechenden Vorgaben noch zu schaffende Regelung in der BLV. Hier sieht der dbb die Gefahr, dass

Laufbahnbewerber oder bereits eingestellte andere Bewerber benachteiligt werden, zumal Sprungbeförderungen nach wie vor ausgeschlossen bleiben und nur ausnahmsweise durch Einzelentscheidungen des Bundespersonalausschusses genehmigt werden können, wobei die bisherige Soll-Vorschrift im Gesetzentwurf noch verschärft worden ist.

Zu § 21:

Der Zeitrahmen für die dienstliche Beurteilung sollte an dieser Stelle konkretisiert werden. Es ist nach Auffassung des dbb unerlässlich, dass einheitliche und vor allem vergleichbare Beurteilungsstandards festgelegt werden. Mit Blick auf die Regelungen des § 22 ergibt sich indirekt ein Beurteilungszeitraum von 12 Monaten, da für Beförderungen und andere Auswahlentscheidungen die aktuelle Beurteilung nicht älter als ein Jahr sein darf. Jedoch bedarf jedes Beurteilungsverfahren eines hohen Zeitaufwandes. Dies hindert Führungskräfte an der Wahrnehmung ihrer eigentlichen Führungsaufgaben. Zur Vermeidung von erheblichem Verwaltungsaufwand wird vorgeschlagen, dienstliche Beurteilungen alle zwei Jahre durchzuführen.

§ 21 Satz 2 regelt, dass Ausnahmen von der Beurteilungspflicht durch die Bundesregierung durch Rechtsverordnung festgelegt werden kann. Dies hält der dbb für sinnvoll, da insbesondere bei lebensälteren Beamten eine jährliche Beurteilung nicht erforderlich ist.

Zu § 22:

Der dbb begrüßt, dass die Forderung nach einer Verlängerung des Zeitraumes zwischen den Beurteilungen aufgegriffen worden ist.

Im Absatz 2 wird die Erprobungszeit bei der Übernahme einer höherwertigen Tätigkeit auf 6 Monate festgelegt. Bisher lag die Frist bei 3 Monaten, was aus Sicht des dbb ausreichend gewesen ist. Deswegen wird die Erhöhung vom dbb abgelehnt.

In Abkehr vom Modell des Strukturreformgesetzes enthält der vorliegende Gesetzentwurf keine Experimentierklausel als zeitlich befristete Ausnahme von den starren Regelungen des Laufbahnrechts. Vielmehr wird festgehalten am bekannten Laufbahngruppenprinzip. Der Wechsel in eine nächst höhere Laufbahn vollzieht sich auf der Grundlage dieser Vorschrift durch den Nachweis der entsprechenden Qualifikation mittels Prüfung. Inhaltlich widerspricht der Entwurf an dieser Stelle dem Grundgedanken einer stärkeren Flexibilität des Dienstrechts im Allgemeinen und dem sich aus dem „Reformmodell 21“ ergebenden Grundgedanken der Einstiegslaufbahn. Dieses Modell baut auf einer deutlich stärkeren Durchlässigkeit und letztlich der Überwindung der Laufbahngruppengrenzen auf. Der dbb hält an diesem Grundsatz auch für die weitere Laufbahnreform fest.

Die Vorschrift des § 20 Strukturreformgesetz vom 15.06.2005 sollte dem Grunde nach hier wieder aufgenommen werden.

Zu § 24:

Nach Auffassung des dbb sollte es bei den Führungsämtern auf Probe bei der bisherigen Regelung des § 24 a BBG bleiben. Die vorliegende Regelung mit einer Ausweitung von Führungspositionen auf Probe führt zu einer Einschränkung der eigenverantwortli-

chen Entscheidungskompetenz innerhalb der Erprobungszeit und wird deshalb vom dbb abgelehnt.

Im Übrigen ist die Erweiterung der Anrechnungsmöglichkeit einer Tätigkeit als Richter bzw. Richter oder Beamtin bzw. Beamter der Besoldungsordnungen W oder C bei der Übertragung von Führungsämtern nach § 24 Abs. 1 BBG nicht zu beanstanden.

Auch die Kollisionsregelung des § 24 Abs. 3 Satz 2 BBG bei Zusammentreffen einer regelmäßigen Probezeit nach § 11 Abs. 1 BBG mit der Probezeit nach § 24 Abs. 1 dient der Sicherstellung einheitlicher Standards, so dass auch hier keine Kritikpunkte vorzubringen sind.

Der in Abs. 7 von Seiten der Bundesregierung an den Bundestag vorzulegende Bericht über die Erfahrungen mit der Ausweitung des Anwendungsbereichs der Führungsämter auf Probe ist als positiv zu bewerten.

Zu § 25:

Die Regelung des § 25 BBG wird vom dbb begrüßt. Die Wahrnehmung von Familienpflichten darf sich damit ebenso wie eine vorübergehende Teilzeitbeschäftigung nicht nachteilig und karrierehemmend auswirken. Dies ausdrücklich zu regeln, ist aus familienpolitischer Sicht positiv. Allerdings sollte dies nicht durch die „zwingenden sachlichen Gründe“ wieder ausgehebelt werden können. Fraglich ist, ob dieser Maßstab ausreichend ist und dem Vorliegen dringender dienstlicher Belange entsprechen soll oder ob damit ein anderer, ggf. niedrigerer und konkretisierungsbedürftiger Bewertungsmaßstab beabsichtigt ist.

Ferner sollte § 25 um die in § 28 Abs. 2 BBesG enthaltenen Tatbestände (u. a. Pflege-tätigkeiten eines nahen Angehörigen) sowie um das ehrenamtliche Engagement erweitert werden.

Zu § 27:

Vom dbb wird entschieden abgelehnt, dass der Dienstherr einen Beamten ohne seine Zustimmung zu einer nicht dem bisherigen Amt entsprechenden Tätigkeit abordnen kann, wenn die Wahrnehmung der neuen Tätigkeit aufgrund der Vorbildung und Berufsausbildung zumutbar ist. Genauso wird abgelehnt, dass eine Abordnung zu einer Tätigkeit, die nicht einem Amt mit demselben Entgrundgehalt entspricht, zulässig sein soll. Diese Abordnungen sollten nach Auffassung des dbb nur mit Zustimmung des Beamten erfolgen können, da sie ansonsten wie eine Degradierung wirken können und somit die Motivation des betroffenen Beamten deutlich sinkt.

Der dbb ist der Auffassung, dass der Zeitraum, in dem der Beamte auch ohne Zustimmung abgeordnet werden kann, zu lang ist. Hier sollte ein kürzerer Zeitraum festgeschrieben werden.

Zu § 28:

Nach Auffassung des dbb bedarf die Vorschrift einer Ergänzung. Im Falle des Dienstherrnwechsels sollte eine Versetzung nur mit Zustimmung der Beamtin oder des Beamten erfolgen können. Der Beamte entscheidet sich bei der Ernennung ins Beamtenverhältnis bewusst für einen bestimmten Dienstherrn. Das gilt insbesondere nach der

Föderalismusreform: Ein einheitliches „Endgrundgehalt“ existiert nicht mehr, die bisher weitgehend gegebene Einheit der Einkommens- und Beschäftigungsbedingungen kann im Vergleich der verschiedenen Dienstherrn untereinander ebenfalls nicht unterstellt werden.

Fortwährende Qualifizierung der Beschäftigten ist für eine qualitativ hochwertige Dienstleistung notwendig und sinnvoll. Der Verpflichtung von Beamtinnen und Beamten zur Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen in § 28 Abs. 3 BBG muss aber ein „verbraucherfreundliches“ Angebot des Dienstherrn gegenüber stehen. Um Ausgrenzungen zu vermeiden, ist es dabei wichtig, dass die Qualifizierungsangebote des Dienstherrn auch Frauen erreichen, die Familienpflichten wahrzunehmen haben und vom zeitlichen und tatsächlichen Aufwand her darstellbar sind. Beispielsweise sollte bei derartigen Qualifizierungsmaßnahmen eine Kinderbetreuung angeboten werden, damit Frauen in Familienphasen bzw. in der Elternzeit sich fortbilden können und dadurch auch den Kontakt zur Dienststelle besser erhalten können. Derartige Investitionen zahlen sich für den Dienstherrn aus, denn Beschäftigte, die erfahren, dass auf ihre familiären Belange Rücksicht genommen und auf ihre Qualifikation und ihr Engagement Wert gelegt wird, fallen weniger oft aus und sind motivierter.

Darüber hinaus erscheint es aus Sicht des dbb notwendig, der Fortbildungspflicht auch einen Fortbildungsanspruch der Beamtin / des Beamten gegenüber zu stellen. Gerade mit Blick auf die nicht seltene Neuorganisation von Behörden erscheint es geboten, absehbar betroffenen Beamtinnen und Beamten - in den Grenzen einer ordnungsgemäßen Personalverwaltung - auch die Möglichkeit zu eröffnen, selbst und frühzeitig die Initiative für eine künftige berufliche Entwicklung zu ergreifen.

Zu § 29:

Hier wurde der Anwendungsbereich der Zuweisung erweitert, indem nur noch ein öffentliches Interesse ausreicht. Hinsichtlich der Begründung soll dieser Begriff des „öffentlichen Interesses“ eng ausgelegt werden. Wenn dies so sein sollte, stellt sich für den dbb die Frage nach dem Sinn der Änderung. Hier sollte es bei der alten Regelung bleiben.

Zu § 32:

Der dbb begrüßt, dass der derzeitige Entlassungstatbestand nach § 28 Nr. 3 BBG (Wohnsitznahme im Ausland) nun endlich beseitigt werden soll. Dies entspricht einer langjährigen Forderung des dbb.

Zu § 34:

Die Regelung des § 34 Abs. 1 Nr. 2, nach der bei fehlender Bewährung allein wegen mangelnder gesundheitlicher Eignung und im Fall der Dienstunfähigkeit eine andere Verwendung entsprechend zu prüfen ist, wird vom dbb positiv bewertet. Es erscheint sachgerecht, den betroffenen Beamtinnen und Beamten eine andere Tätigkeit im Beamtenverhältnis zumindest anbieten zu können.

Zu § 40:

Die Neuregelung des § 40 Abs. 3 Satz 1, wonach bei kommunalen Wahlbeamten das Beamtenverhältnis ruht, findet die Zustimmung des dbb. Hiermit wird es den Bundes-

beamtinnen und -beamten leichter gemacht, sich in kommunale Wahlämter wählen zu lassen, ohne dass sie befürchten müssen, ihr bisheriges Beamtenverhältnis aufgeben zu müssen.

Zu § 44:

Die Neuregelungen der Dienstunfähigkeit werden vom dbb größtenteils begrüßt. Der Grundsatz „Rehabilitation vor Versorgung“ erhält eine größere rechtliche Verbindlichkeit. Der dbb lehnt aber die Regelung des § 44 Abs. 4 BBG ab. Die Versetzung einer Beamtin oder Beamten in ein Amt mit geringerem Endgrundgehalt ohne Zustimmung des Beamten kommt einer Degradierung sehr nahe. Diese ist aber nur bei einem schweren Dienstvergehen durch ein Verwaltungsgericht auszusprechen. Hier sollte die Versetzung nur mit Zustimmung der Beamtin oder des Beamten erfolgen dürfen.

Nicht nachvollziehbar ist aus Sicht des dbb die ersatzlose Streichung des Rechts des Beamten, auch selbst einen Antrag auf Dienstunfähigkeit stellen zu können. Sicherlich besteht aufgrund der Fürsorgepflicht eine Verpflichtung des Dienstherrn, die Dienstunfähigkeit bei betroffenen Beamtinnen und Beamten zu prüfen. Jedoch sollte den Beamtinnen und Beamten weiterhin die Möglichkeit gegeben werden, selbst einen Antrag zu stellen. Dieser Antrag allein setzt das Verfahren zur Feststellung der Dienstunfähigkeit nicht in Gang. Es bleibt weiterhin eine Ermessensentscheidung des Dienstherrn, ob er ein Verfahren wegen Dienstunfähigkeit einleitet.

Zu § 45:

Die Regelung sieht keine Verwendung von eingeschränkt polizeidienstfähigen Polizeivollzugsbeamten vor. Der dbb spricht sich für eine Weiterverwendungsverpflichtung unter Beachtung des Urteils des Bundesverwaltungsgerichtes zur verschärften Definition der Polizeidienstfähigkeit aus.

Zu § 46:

Nach § 46 sollen nun Beamte ohne Altersbegrenzung erneut in das Beamtenverhältnis berufen werden, wenn sie den gesundheitlichen Anforderungen des neuen Amtes genügen. Eine erneute Berufung im Alter von 63 Jahren und älter widerspricht jeder Realität und Lebenserfahrung; der Wegfall der bisherigen Grenze von 63 Jahren für die Reaktivierung wird daher abgelehnt.

Die grundsätzliche Überlegung in § 46 Abs. 4, eine weisungsabhängige Verpflichtung zur Teilnahme an Rehabilitationsmaßnahmen auch auf Beamtinnen und Beamte zu erstrecken, die von Dienstunfähigkeit bedroht sind, ist als sinnvoll zu erachten. Dabei ist es jedoch aus Sicht des dbb unerlässlich, dass Beamtinnen und Beamte bei entsprechender Diagnose umgekehrt auch selbst einen Anspruch auf Gewährung der ärztlich verordneten Gesunderhaltungsmaßnahmen und Präventionstherapien haben.

Zu § 47 BBG in der geltenden Fassung:

Derzeit ist in § 47 Abs. 3 BBG geregelt, dass Ruhestandsbeamte lebenslanglich ein Ruhegehalt erhalten. Aus Gründen der Rechtssicherheit hält es der dbb für notwendig, eine entsprechend Regelung auch wieder in der Neufassung des BBG zu verankern. Gleiches gilt für die Grundsätze der Besoldung (§ 83 BBG der gegenwärtigen Fassung) und der Versorgung (§ 85 BBG der gegenwärtigen Fassung).

Zu § 48:

Im Hinblick auf die nunmehr eingeschränkt vorgesehene Übermittlung ärztlicher Untersuchungsergebnisse an die zuständige Behörde, ist der verstärkte Schutz personenbezogener Daten als positiv zu bewerten.

Zu § 51:

Die Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre wird wie im Rentenrecht kritisch gesehen. Im Einzelnen wird hier auf die Ausführungen in der Einleitung verwiesen; das gilt vor allem mit Blick auf die dbb-Forderung nach einer Flexibilisierung der Altersgrenzen. Der dbb spricht sich dafür aus, die starren Altersgrenzen, die weder den Bedürfnissen vieler Beamtinnen und Beamten, noch in vielen Fällen den besonderen personalwirtschaftlichen Situationen in den Dienststellen gerecht werden, aufzugeben. Anstelle fixer Werte sollte ein System treten, das eine freiwillige Gestaltung der Lebensarbeitszeit zulässt und dazu nicht auch „Zwangmaßnahmen“, wie Versorgungsabschläge, aufbaut, sondern Anreize setzt.

Vom Verfahren und den einzelnen Anhebungsschritten ist für den dbb allerdings festzustellen, dass der Grundsatz der wirkungsgleichen Übertragung rentenrechtlicher Maßnahmen - mit Blick auf den Entwurf des RV-Altersgrenzenanpassungsgesetzes - beachtet wird. Unabhängig davon ist jedoch darauf hinzuweisen, dass sich - Kraft Verweises in Abs. 5 - bereits jetzt die Altersgrenze für die Inanspruchnahme von Vorruhestand im Personalüberhang der Bahn- und Postnachfolgeunternehmen erhöht. Hier müsste eine ergänzende Regelung erfolgen.

Generell ist festzuhalten, dass besondere Altersgrenzen aufgrund der besonderen gesundheitlichen bzw. psychischen Anforderungen festgelegt worden sind, die mit bestimmten Berufen verbunden sind. Diese Belastungen sind völlig unabhängig von der demographischen Entwicklung. Von daher spricht sich der dbb dafür aus, die besonderen Altersgrenzen unangetastet zu lassen.

Im Einzelnen: Die Regelungen nach § 51 Abs. 4, wonach bei Beamten im Feuerwehrdienst sowie in der Laufbahn des feuerwehrtechnischen Dienstes der Bundeswehr die Regelaltersgrenze auf das 62. Lebensjahr angehoben wird, wird kategorisch abgelehnt. Gleiches gilt für die jetzt in Art. 6 DNeuG enthaltene parallele Regelung für die Beamtinnen und Beamten der Bundespolizei. Es kann keinem Polizei- oder Feuerwehrbeamten zugemutet werden, den körperlich belastenden Einsatzdienst bis zum 62. Lebensjahr zu leisten. Es bestehen kaum hinreichende Angebote - weder bei der Bundespolizei noch im Feuerwehrdienst -, lebensältere Beamtinnen und Beamte in den Innendienst zu versetzen. Die gesundheitlichen Belastungen in diesen Berufen sind so hoch, dass vielfach bei der heutigen Altersgrenze von 60 Jahren ein Großteil der Beamtinnen und Beamten frühzeitig wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt werden muss. Letztlich würde die Anhebung der besonderen Altersgrenze dazu führen, dass fast kein Beamter mehr die vorgesehene Altersgrenze erreicht; damit müssten hohe Versorgungsabschläge in Kauf genommen werden. Dies ist aus Sicht des dbb nicht hinnehmbar und kann auch nicht mit der demographischen Entwicklung begründet werden.

§ 51 Abs. 4 sieht vor, dass unter Berücksichtigung der besonderen physischen und psychischen Belastungen Beamtinnen und Beamte des Feuerwehrdienstes, die 22 Jahre im Feuerwehrdienst beschäftigt waren, die besondere Altersgrenze auch dann nutzen

können, wenn sie zuletzt nicht mehr im aktuellen Feuerwehrdienst eingesetzt sind. Diese Regelung ist aus Sicht des dbb zu begrüßen. Die dort beschriebenen besonderen Belastungen sind aber auch in anderen Berufsgruppen anzutreffen, so dass hier eine entsprechende Regelung gefordert wird. Dies betrifft zum einen die Beamtinnen und Beamten der Bundespolizei, deren Altersgrenze in Art. 6 des Entwurfs ebenfalls auf 62 Jahre angehoben wurde. Doch ist dort eine vergleichbare Regelung nicht vorhanden. Dies hält der dbb für dringend geboten. Ansonsten würden die Polizeivollzugsbeamten schlechter behandelt als die Feuerwehrbeamten.

Gleiches gilt für Berufsgruppen, die bislang überhaupt nicht unter besondere Altersgrenzen fallen. Hierzu gehören insbesondere für die Beamtinnen und Beamten des Zolls, die dem Bundesbeamtengesetz unterliegen und für die bisher nur die Regelaltersgrenze gilt. Anders als bei der Bundespolizei gibt es im Zoll keine statusrechtliche Aufteilung zwischen Verwaltungs- und Zollvollzugsbereichen und keine durchgängige polizeiliche Ausrichtung, so dass eine Aufnahme in das Bundespolizeibeamtengesetz bislang scheiterte. Gleichwohl ist festzustellen, dass dort, wo Zollvollzugsaufgaben erfüllt werden, Anforderungen und Belastungen mit denen des Polizeivollzugsdienstes vergleichbar sind. Die Beamtinnen und Beamten in den Vollzugsdiensten sind in Ausübung ihres Dienstes Hilfsperson der Staatsanwaltschaft, in der Regel Waffenträgerinnen und Waffenträger und erhalten die Polizeizulage nach Nr. 9 der Vorbemerkungen zum BBesG. Der Zollverwaltung sind umfangreiche Aufgaben der Bundespolizei zur Ausübung übertragen worden, die teilweise völlig eigenständig, zum Teil im Personalverbund wahrgenommen werden. Insofern unterscheiden sich die psychischen und physischen Belastungen in keiner Weise vom Polizeivollzugsdienst. Das gilt in Besonderheit für die Beamtinnen und Beamten der Spezialeinheiten des Zollfahndungsdienstes, die hinsichtlich ihrer Aufgabenstellung und -erledigung, ihrer persönlichen Anforderungen sowie ihrer Ausbildung mit den Sondereinsatzkommandos und den mobilen Einsatzkommandos der Polizeien absolut vergleichbar sind. Sie erhalten eine Erschwerniszulage, unterliegen jedoch der Regelaltersgrenze nach dem Bundesbeamtengesetz. Aus Sicht des dbb ist es deshalb zwingend geboten, auch diesen Bereich in die besonderen Altersgrenzen einzubeziehen, wie sie für den Feuerwehr- und den Polizeivollzugsdienst vorgesehen sind - wie dort allerdings auf der Grundlage des 60., nicht des 62. Lebensjahres.

Aufgrund der Gleichartigkeit der Belastungen im Zolldienst sind, wie im Polizeivollzugsdienst, die besonderen Altersgrenzen auch, wie in Abs. 4 Satz 2 vorgesehen, nach einer 22-jährigen Vollzugsdienstzeit einzuräumen.

Belastungen, beispielsweise durch langjährige Wechselschichtdienste, treffen u. a. die Beamten im geophysikalischen Beratungsdienst der Bundeswehr und das in unregelmäßigem Schicht- und Wechseldienst tätige Fahrpersonal, insbesondere Lokführer.

Die Verlängerung der Lebensarbeitszeit hat Auswirkungen auf das Gesetz zur Änderung des Gesetzes zur Verbesserung der personellen Struktur beim Bundeseisenbahnvermögen und in den Unternehmen der Deutschen Bundespost. Gem. § 4 Abs. 1 Satz 2 des zweiten Gesetzes zur Änderung des Gesetzes zur Verbesserung der personellen Struktur beim Bundeseisenbahnvermögen und in den Unternehmen der Deutschen Bundespost schiebt sich die Altersgrenze für Beamtinnen und Beamte bei den Postnachfolgeunternehmen, die in den Vorruhestand gehen wollen, bis zu 9 Monaten hinaus. Dies bedeutet, dass im Prinzip fast ein kompletter Jahrgang, der nach der ursprünglichen Fassung des Gesetzes zum Vorruhestand mit umfasst war, aus der Vorruhestandsregelung herausfallen würde. Die mit diesem Gesetz geplanten Ziele

zum sozialverträglichen Personalabbau gerade bei der Deutschen Telekom AG sieht der dbb gefährdet, sofern hier nicht eine Änderung vorgenommen wird. Der dbb schlägt daher vor, dass § 4 Abs. 1 Satz 2 des zweiten Gesetzes zur Änderung des Gesetzes zur Verbesserung der personellen Struktur beim Bundeseisenbahnvermögen und in den Unternehmen der Deutschen Bundespost ersatzlos gestrichen wird. Damit würde es zu keiner Erhöhung der Altersgrenze beim Vorruhestand kommen.

Zu § 52:

Eine Anhebung der Altersgrenze für Schwerbehinderte lehnt der dbb entschieden ab. Wie bereits zu den besonderen Altersgrenzen bei § 51 ausgeführt, geht es auch hier nicht um die Berücksichtigung der demographischen Entwicklung, sondern um das Anerkennen besonderer Belastungen, die mit der Schwerbehinderung verbunden sind. Von daher spricht sich der dbb dafür aus, diese besondere Altersgrenze unangetastet zu lassen.

Zu § 53:

Es ist den Beamtinnen und Beamten die Möglichkeit einzuräumen, auf Antrag den Eintritt in den Ruhestand um ein Jahr zu verschieben, ohne dass dienstliche Interessen vorliegen müssen. Beamte, die über die Altersgrenze hinaus ihre Aufgaben wahrnehmen wollen und zudem noch dienstfähig sind, sollten befristet weiterhin tätig sein können, ohne dass der Dienstherr dies ablehnen kann.

Zu § 60:

Aus Sicht des dbb ist es unerklärlich, weshalb die Grundpflichten des Bundesbeamten nicht gleichlautend zu den Grundpflichten des Landesbeamten im Beamtenstatusgesetz geregelt sind. Hier sollte ein Gleichklang erreicht werden, um eine unterschiedliche Auslegung der unbestimmten Rechtsbegriffe zu verhindern.

Zu § 62:

Bei der Regelung des § 62 Abs. 2 sollte verstärkt auf Sozialverträglichkeit der einzelnen Entscheidungen geachtet werden. Die bisher gepflegten Grundsätze einer sozialverträglichen Abfederung von Organisationsmaßnahmen, auf die der Beamte nicht einmal Einfluss hat, müssen erhalten bleiben. Der personalvertretungsrechtliche Aspekt der geplanten Neuregelung muss dahingehend geklärt werden, ob damit nicht auch Beteiligungsrechte eingeschränkt werden.

Zu § 68:

Der dbb befürwortet die Änderung des § 68 Abs. 1, wonach die Aussagegenehmigung nur dann versagt werden darf, wenn die Aussage dem Wohle des Bundes oder eines deutschen Landes Nachteile (und nicht wie im Entwurf Stand 1. Juni 2007: „erhebliche Nachteile“) bereiten würde, da somit auch die Schutzfunktion für Beamtinnen und Beamte weiterhin dem Niveau der jetzigen Gesetzeslage entspricht.

Zu § 79:

Die Aufnahme des Jugendarbeitsschutzes in das Bundesbeamtengesetz ist aus Sicht des dbb begrüßenswert.

Zu § 80:

Mit dem neu gestalteten § 80 BBG sollen die Vorgaben des Bundesverwaltungsgerichtsurteils vom 17.06.2004 (Az.: 2 C 50/02) umgesetzt werden. Dieses hatte entschieden, dass die derzeit gültigen Beihilfevorschriften des Bundes nicht dem Gesetzesvorbehalt genügen und in dieser Form nur noch für eine Übergangszeit anwendbar sind. Der Gesetzgeber müsse die wesentlichen Entscheidungen, die „tragenden Strukturprinzipien“ über die Leistungen an Beamte, Richter und Versorgungsempfänger im Falle von Krankheit und Pflegebedürftigkeit selbst treffen. Das Gericht hat in dem Urteil auch auf den verfassungsrechtlichen Zusammenhang zwischen Fürsorge und Alimentation hingewiesen und festgestellt, dass das gegenwärtige Alimentationsniveau einen Systemwechsel mit schwerwiegenden wesentlichen Einschränkungen des Leistungsstandards ausschließt. Vor dem Hintergrund der Einschnitte bei der Sonderzahlung und der Heraufsetzung der Wochenarbeitszeit hat sich dieser Aspekt in der Zwischenzeit erneut verschärft.

Die Umsetzung der o.g. Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts ist notwendig, um die Beihilfeleistungen auf eine nach Inhalt, Zweck und Ausmaß durch Gesetz bestimmte rechtmäßige Ermächtigung zu stellen. Deshalb befürwortet der dbb die Ergänzung des BBG um die entsprechende neue rechtssystematische Einordnung der Beihilferegelungen durch eine gesetzliche Rechtsverordnungsermächtigung.

Eine weitere Bewertung der Änderungen ist jedoch ohne die dazugehörige Rechtsverordnung kaum möglich. Der dbb geht davon aus, dass mit der folgenden Rechtsverordnung keine nachteiligen inhaltlichen Änderungen beabsichtigt sind.

Die Klarstellung zur Beihilfe in der Elternzeit wird begrüßt. Dies wurde bislang nur über § 5 der Elternzeitverordnung deutlich.

Kritisch anzumerken ist, dass beihilfefähig „nur“ notwendige und wirtschaftlich angemessene Aufwendungen sind und damit eine deutlich restriktivere Handhabung im Vergleich zum GKV-System erfolgt. Im GKV-System besteht die Möglichkeit einer Erstattung über die Vorgaben der Gesundheitsreform hinaus, und zwar aufgrund eines Antrags des Versicherten an die GKV. Dort entscheidet nach einem Widerspruchsverfahren - oder auch direkt - eine Kommission. Diese Möglichkeit besteht bei den Beihilfeberechtigten nicht. Vielmehr muss der Beihilfeberechtigte nach dem Widerspruchsverfahren das kostenpflichtige Verwaltungsgerichtsverfahren betreiben. Angeregt wird, dass aus Gründen der gebotenen Gleichstellung eine Kostenfreistellung in Beihilfeverfahren für Beamte erfolgt, weil nicht einzusehen ist, warum Beamte in ihrem Anspruch auf Beihilfe den Leistungen der GKV angepasst, aber in ihren Rechten benachteiligt werden sollen.

Mit § 80 Abs. 3 und 4 werden der Abzug von Eigenbehalt und die Festsetzung von Belastungsgrenzen festgeschrieben, die für untere und mittlere Besoldungsgruppen kaum tragbar sein können. Es wird weiter angeregt, für den Bereich der Beihilfeberechtigten günstige Zusatzversicherungen durch den Dienstherrn anzubieten, um Beamte in unteren und mittleren Besoldungsgruppen in die Lage zu versetzen, die bestehenden Belastungen abzusichern oder aufzufangen.

Zu §§ 81, 82, 83:

Die gesetzlichen Grundlagen für die Schaffung der Verordnung zu Reisekosten (§ 81), Umzugskosten (§ 82) und zum Trennungsgeld (§ 83) sind aus Sicht des dbb zwingend geboten und werden daher positiv bewertet. Jedoch ist auch nach dieser formalen Änderung der Rechtsgrundlage sicherzustellen, dass jeweils die Erstattungen sachgerecht und nicht nach Kassenlage erfolgen.

Zu § 84:

Zu begrüßen ist, dass künftig die Zahlung von Jubiläumszuwendungen gesetzlich verankert ist.

Zu § 88:

Positiv festzustellen ist, dass die bisherige Kappungsgrenze von 480 Stunden entfallen ist.

Zu § 91:

Die Festschreibung, dass Teilzeitbeschäftigung nur bis zur Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit möglich ist, kritisiert der dbb. Aus Sicht des dbb sollte unterhältige Teilzeitbeschäftigung möglich sein, um Familie und Beruf besser zu vereinbaren, weil § 92 BBG neu nicht ausreichend ist, um flexibel auf die persönlichen Lebensveränderungen reagieren zu können.

Der dbb setzt sich ferner dafür ein, dass ein gesetzlicher Anspruch geschaffen wird, der es ermöglicht, von einer beantragten Teilzeitbeschäftigung in eine Vollzeitbeschäftigung zurückzukehren, wenn insbesondere persönliche Gründe vorliegen.

Zu § 92:

Der dbb setzt sich dafür ein, dass der Höchstzeitraum von 18 Jahren erhalten bleibt. Durch die Freistellung aufgrund von Kindererziehung bleibt bei einer Absenkung auf 15 Jahre oftmals keine ausreichende Beurlaubungszeit mehr für betreuungsbedürftige Angehörige.

Der dbb fordert, dass im § 92 Abs. 1 Nr. 2 Satz 2 der Verweis auf die Teilzeitbeschäftigung nach Nummer 1 gestrichen wird. Die familienpolitische Teilzeitbeschäftigung darf nicht zu den 15 Jahren gerechnet werden. Ansonsten besteht die Gefahr, dass eine familienpolitische Teilzeitbeschäftigung nach einer Beurlaubung wegen Kinderbetreuung zur Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen nicht mehr möglich ist. Die familienpolitische Teilzeitbeschäftigung ist unbegrenzt möglich. Wenn aber eine familienpolitische Beurlaubung dazukommt, kommt es zu einer Befristung von 15 Jahren. Dies kann aus Sicht des dbb familienpolitisch nicht begründet werden.

Eine Klarstellung dahingehend, dass eine Freistellung auch bei Betreuung und Pflege schwerstbehinderter Angehöriger erfolgt, hält der dbb für sinnvoll.

Es sollte in Absatz 4 der Zusatz „wo dienstliche Belange nicht entgegen stehen“ gestrichen werden. Wenn z. B. die pflegebedürftige Person gestorben ist, ist ein Urlaub nicht mehr notwendig. Hier sollte stets eine Rückkehrmöglichkeit in den aktiven Dienst gewährleistet sein.

Zu § 93:

Die Vorschrift zur Altersteilzeit (§ 72 b BGG) sollte unverändert fortgelten. Es ist nicht einzusehen, dass eine zeitlich befristete Regelung zur Altersteilzeit während der Laufzeit verschärft werden soll und diese Verschärfung für lediglich zwei Jahre neu ins Gesetz geschrieben wird. Wenn eine Regelung, die Vorteile für bestimmte Jahrgänge von Beamten hat, bis zu einem bestimmten Stichtag gilt, dann entsteht daraus ein Vertrauenstatbestand, der deutlich über andere Regelungen hinaus geht.

Weiterhin setzt sich der dbb dafür ein, dass die Befristung der Altersteilzeit aufgehoben wird. Mit der geplanten Hinausschiebung der Regelaltersgrenze und dem Wegfall der Altersteilzeitregelung würde sich die Quote der wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzte Beamte erhöhen. Dies kann und sollte nicht das Ziel des Gesetzgebers sein.

Zudem ist es auch dringend notwendig, die Altersteilzeitzuschlagsverordnung dahingehend zu ändern, dass bei der Berechnung der Nettobesoldung nicht mehr pauschal die Kirchensteuer mit 8% in Abzug gebracht wurde. Für den Arbeitnehmerbereich wurde der pauschale Abzug vom Bundesarbeitsgericht als nicht mehr zulässig erklärt und wird seit diesem Zeitpunkt nicht mehr generell - unabhängig von einer Konfessionszugehörigkeit - vorgenommen. Um überproportionale Belastungen und einseitige Sonderopfer der Beamten zu vermeiden, ist somit auch eine Änderung in § 2 Absatz 1 ATZV vorzunehmen.

Die Möglichkeit, Altersteilzeitbeschäftigung auch im Blockmodell zu wählen, sollte allen Beamten wieder ermöglicht werden.

Zu § 94:

§ 94 sollte um Satz 2 ergänzt werden. Es sollte eine Schadensersatzverpflichtung des Dienstherrn aufgenommen werden, wenn ein derartiger Hinweis nicht erfolgt ist.

Zu § 95:

Die Neuregelung zur Beurlaubung ohne Besoldung findet die Zustimmung des dbb. Der Beamte, der Anspruch auf Besoldung hat, sollte in Bereichen, in denen ein Stellenüberhang abgebaut werden soll, einen Antrag Urlaub ohne Besoldung stellen können, wenn dienstliche Belange nicht entgegen stehen, steht der dbb grundsätzlich positiv gegenüber. Jedoch sieht der dbb hierfür keinen großen Anwendungsbereich. Die Streichung der Altersgrenze von 55 Jahren wird ebenso positiv gesehen.

Zu § 99:

Der dbb schlägt vor, die in § 99 Abs. 3 des Entwurfs vorgesehenen Nebentätigkeitsmöglichkeiten auf ein Viertel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu erhöhen.

Zu § 105:

Neu geregelt worden ist der Zeitraum bezüglich der Anzeigepflicht von Nebentätigkeiten nach Beendigung des Beamtenverhältnisses. Wer mit Erreichen der Regelaltersgrenze aus dem Beamtenverhältnis ausscheidet, braucht nach 3 Jahren eine Nebentä-

tigkeit nicht mehr anzuzeigen. Im Übrigen gilt weiterhin die 5-Jahres-Frist. Dies erscheint dem dbb sachgerecht.

Zu § 107:

§ 107 regelt den Zugang zur Personalakte. In Absatz 2 ist geregelt, dass auf Verlangen dem Beauftragten für den Datenschutz Zugang zur Personalakte zu gewähren ist. In der Erläuterung ist von dem behördlichen Datenschutzbeauftragten die Rede. Hier stellt sich die Frage, ob die Einsicht in die Personalakte ohne Information oder gar ohne Zustimmung des betroffenen Beamten / der betroffenen Beamtin erfolgen darf.

Zu § 118:

Die Regelung entspricht der bisherigen Gestaltung des § 94 BBG. Aus Sicht des dbb erscheint es notwendig, dieses zentrale gewerkschaftliche Beteiligungsrecht auszubauen. Von daher sollten zumindest die Kernbestandteile der Vereinbarung zwischen dem Bundesminister des Innern und den Spitzenorganisationen über die Beteiligung der Gewerkschaften bei allgemeinen Regelungen der beamtenrechtlichen Verhältnisse, die bisher als „Allgemeine Verwaltungsvorschrift“ vorliegen, in den Gesetzestext übernommen werden. Dies betrifft insbesondere den Anwendungsbereich und die Mindestfristen einer Beteiligung.

Zu § 126:

Als Folge der Föderalismusreform kann nicht mehr von gleichgewichtigen Bedingungen bei den unterschiedlichen Dienstherrn ausgegangen werden. Im Falle der Versetzung oder der Abordnung zu einem anderen Dienstherrn sollte dem Beamten eine aufschiebende Wirkung ihres Widerspruchs eingeräumt werden.

Zu § 132:

Für wissenschaftliches Personal an Hochschulen werden in Abs. 5 Zeiten der Wahrnehmung familiärer Pflichten auf Qualifikationsstellen verlängernd berücksichtigt. Damit werden gleiche Zugangschancen bei Juniorprofessorenstellen auch für Wissenschaftlerinnen mit frühen Familienphasen gewährleistet.

Zu §§ 134 - 137:

Der Abschnitt 11 zur Umbildung von Körperschaften stellt einen massiven und einen noch nie da gewesenen Eingriff in die Rechte und den Status der Beamten auf Lebenszeit dar.

Insbesondere der § 136 Abs. 2, der es ermöglicht, dass Beamte auf Lebenszeit, obwohl sie keine politischen Beamten sind, in den einstweiligen Ruhestand versetzt werden können - wenn sie entbehrlich sind-, stellt einen massiven Eingriff in den Status dar.

Die Regelungen im Beamtenversorgungsgesetz werden dieser neuen Konstellation nicht annähernd gerecht, da diese keine Änderung erfahren. Das bedeutet, sie sind wie bisher auf politische Beamte zugeschnitten, denen i. d. R. aufgrund ihrer Stellung andere Perspektiven geboten werden.

Der Gesetzgeber eröffnet sich an dieser Stelle nunmehr die Möglichkeit, das Lebenszeitprinzip auf unverhältnismäßige Weise zu unterwandern.

Es steht zu befürchten, dass z. B. ein 40-jähriger Beamter, der von einer Umbildung und Versetzung in den Ruhestand betroffen ist, noch nicht ausreichende Pensionsansprüche erworben hat, aber auch für den allgemeinen Arbeitsmarkt unattraktiv ist. Der Dienstherr würde in diesem Fall nicht mehr seiner Alimentationsverpflichtung gerecht.

Grundsätzlich ist anzumerken, dass der sichere Arbeitsplatz bei den Beamten immer wieder für Besoldungskürzungen und andere Einschnitte argumentativ herangezogen wird. Hier wird aber genau dieses Argument aufgeweicht, was bereits verfassungsrechtlich bedenklich erscheint.

Die Norm des § 136 Abs. 2 sollte daher gestrichen werden. Substantielle Forderung muss aber ansonsten in jedem Fall sein:

Wegen der Korrespondenz der Vorschrift des § 135 mit §§ 28, 126 des Entwurfs sollte den von derartig grundsätzlichen Änderungen betroffenen Beamten ein Anspruch auf rechtliches Gehör eingeräumt werden und bei Veränderung des Dienstherrn (vom Bund zum Land, Gemeinde, Körperschaft, Anstalt und Stiftung des öffentlichen Rechts) das bereits beschriebene Zustimmungserfordernis greifen. Wie bereits ausgeführt, hat der Dienstherr Bund dem Bundesbeamten gegenüber seine Treuepflicht einzuhalten.

Zu Art. 2 Änderung des Bundesbesoldungsgesetzes

Vorbemerkung:

Die Weiterentwicklung einer einheitlichen Besoldungsordnung - mit bewährten und durch die höchstrichterliche Rechtsprechung in Konkretisierung des Art. 33 GG anerkannten horizontalen und vertikalen Festlegungen - für alle Beamten, Soldaten, Richter und Staatsanwälte des Bundes ist ein zentrales Anliegen des dbb. Deshalb unterstützt der dbb das aktive Eintreten des Bundes gegen eine Sektoralisierung der Besoldung und für eine einheitliche Besoldungsordnung für alle Berufsbilder, Ämter und Funktionen.

Mitgetragen wird vom dbb, dass zukünftig Erhöhungen in der Basisbesoldung aufgrund und nach Maßgabe des Zuwachses der beruflichen Erfahrung erfolgen, wenn die mit dem Amt durchschnittlich verbundenen Anforderungen erfüllt werden.

Der dbb erkennt an, dass die gestufte Ausgestaltung der Berücksichtigung der Berufserfahrung in 2-jährigen, dann 3-jährigen und schließlich 4-jährigen Intervallen (2-2-3-3-3-4-4-4) ein Anwachsen der Besoldung erfolgt. Damit wird die Attraktivität des Berufsbeamtentums für jüngere Beamte und Bewerber durch einen schnelleren Anstieg der Besoldung im frühen und mittleren Berufsleben erhalten und auch die sich fortsetzende und vertiefende Berufserfahrung mit zunehmenden Berufsjahren honoriert. Ein frühzeitiger Einstieg in den öffentlichen Dienst wird damit insgesamt belohnt. Für Späteinsteiger, z. B. qualifizierte Bewerber mit Promotion, könnte das neue System jedoch mit Nachteilen verbunden sein.

Mit der Beibehaltung des Basisbesoldungsniveaus - über veränderte Stufen, aber unverändertem Eingangs- und Endamt - erfolgt grundsätzlich keine Einkommenskürzung im Grundlebenszeiteinkommen, was für den dbb unabdingbare Voraussetzung aller Weiterentwicklungen ist.

Die Basisbesoldungswerte werden entsprechend der Forderung des dbb durch den pauschalen Einbau der Restbeträge der Sonderzahlung des Bundes sowie der sog. allgemeinen Stellenzulage nach der Vorbemerkung Nummer 27 zu den bisherigen BBesO A + B erhöht.

Das Wiederaufleben des Restbetrages der befristeten halbierten Kürzungen der Sonderzahlung im Jahr 2011 als Sonderzahlung wird gesetzlich festgeschrieben. Damit wird zunächst an der Politik der realen Besoldungskürzungen und des „einseitigen Einkassierens“ festgehalten, was nicht hinzunehmen ist. Der dbb verkennt jedoch nicht, dass der Gesetzgeber versucht, den eingetretenen Vertrauensverlust zu beheben und wenigstens in Aussicht zu stellen, dass dieser Teil der Gesamtkürzung zukünftig wieder gewährt werden soll.

Die Bestätigung, dass der Familienzuschlag ein als integrativer Bestandteil der Besoldung zu qualifizieren ist und im bisherigen Umfang erhalten bleibt, findet ausdrückliche Anerkennung. Begrüßenswert wäre es jedoch gewesen, wenn die komplizierte Regelung des § 40 BBesG zwar inhaltlich unverändert aber für alle verständlich neu geregelt worden wäre, wie dies auch mit der Neuregelung des § 13 und 19 a zur Vereinfachung vorgenommen wurde.

Die überfällige Umsetzung der wiederholten Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zur angemessenen Alimentation für kinderreiche Beamtenfamilien ab dem dritten Kind durch eine sachgerechte Erhöhung um pauschal 50 € entspricht den jahrelangen wiederholten Aufforderungen des dbb. Damit wird die zwischenzeitliche „Ersetzung des Besoldungsgesetzgebers durch die Gerichte“ beendet und endlich die vorhandenen Ansprüche auf gesetzlicher Grundlage für die Zukunft erfüllt.

Bei Berücksichtigung der positiven Ansätze enttäuscht der Gesetzentwurf in dem zentralen Punkt der Einführung einer zusätzlichen, die Basisbesoldung variabel erhöhenden Leistungsbesoldung „on top“ sehr und stellt keine weitreichende Modernisierung und öffnenden Schritt zu einer langfristigen Umgestaltung dar.

Der Bund bleibt mit einem im Vergleich zu allen Ländern und Kommunen konstant niedrigen Personalkostenanteil weit hinter den berechtigten Erwartungen zurück und nutzt die vorhandenen und durch die Föderalismusreform gewonnenen Gestaltungs- und Handlungsspielräume nicht positiv aus. Es wird nicht erkennbar, dass der Bund für die beste Verwaltung - und damit besten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter - beste Beschäftigungs-, Besoldungs- und Berufsperspektiven eröffnen will. Der Bund verpasst damit in einer historisch einmaligen Situation wegweisende und zukunftsgerichtete Schritte.

So werden die bisherigen Leistungselemente Leistungsstufe, Leistungszulage und Leistungsprämie lediglich fortgeführt, eine Anhebung der Vergabequote, der Quote für die Leistungsinstrumente von 15 %, eine haushaltsrechtliche Absicherung und eine Auskehr- und Verwendungsverpflichtung erfolgt jedoch nicht.

Es ist völlig unverständlich, warum der Bund nicht durch die Bereitstellung von zumindest 1 % Leistungsbudget als Startkorridor einen Prozess einleitet, der langfristig zu einem modernen, funktionsfähigen öffentlichen Dienst zwangsnotwendig sein wird.

Es wird keine Leistungsbezahlung eingeführt, die die Basisbesoldung aufgrund und nach Maßgabe von besonderer individueller oder kollektiver Leistung wesentlich erhöht. Auch der Grundsatz der gleichmäßigen Entwicklung der Beschäftigungsbedingungen in allen Statusgruppen wird dabei missachtet.

Auch für die Beamten der Postnachfolgeunternehmen muss an dem bewährten System festgehalten werden, dass die Grundgehaltstabelle für alle Beamtinnen und Beamten des Bundes ohne zusätzliche Faktoren anzuwenden ist.

Zu begrüßen wäre es auch gewesen, wenn endlich eine Änderung des § 46 BBesG dahingehend stattgefunden hätte, nach der der Beamte - unabhängig von dem Vorliegen der haushaltsrechtlichen und laufbahnrechtlichen Voraussetzungen - eine Zulage erhält, der 18 Monate ununterbrochen die Aufgaben eines höherwertigen Amtes wahrnimmt.

Zu den Regelungen im Einzelnen

Zu Nr. 7

§ 9 a Abs. 2:

Bei der Anrechnung weiterer Einkünfte sollte ein gesetzlicher Rahmen geschaffen werden, um im Einvernehmen mit dem Bundesministerium des Innern zumindest ein teilweises Absehen der Anrechnung nach § 9 a Abs. 2 zu ermöglichen. Vor dem Hintergrund der tatsächlich vermehrten Zuweisungen von Beamten an private Unternehmen im Rahmen von öffentlich privaten Partnerschaften (ÖPP) ist dies aus Gründen des Bürokratieabbaus sachlich geboten. Zudem erscheint es notwendig, bereits vor Abschluss von Kooperationsverträgen die notwendige Rechtssicherheit herstellen zu können.

Zu Nr. 8

§ 13 Ausgleichszulage für den Wegfall von Stellenzulagen:

Das Dienstrechtsneuordnungsgesetz sieht eine Neuregelung des § 13 BBesG vor. Bisher enthielt § 13 Abs. 1 die Vorschrift zur Gewährung von Ausgleichszulagen im Falle der Verringerung der Dienstbezüge wegen dienstlicher Versetzung, anderweitiger Verwendung zur Vermeidung der Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit bzw. Nichterfüllung der gesundheitlichen Anforderungen, Verringerung der Schülerzahl oder des Aufsteigens in die nächsthöhere Laufbahn. Die Ausgleichszulage - in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den alten und neuen Dienstbezügen - verminderte sich bei jeder Erhöhung der Dienstbezüge um 1/3 des Erhöhungsbetrages, soweit sie für Stellenzulagen gezahlt wurde.

§ 13 sieht nunmehr nur noch die Gewährung einer Ausgleichszulage für weggefallene Stellenzulagen vor, während § 19 a die Regelungen hinsichtlich der Verringerung des Grundgehalts bzw. der Amtszulage beinhaltet.

Begrüßt wird, dass gegenüber dem ersten Entwurf eine sprachliche und sachliche Verbesserung erfolgt ist, die zu einer deutlichen Verwaltungsvereinfachung und zum Abbau der Regelungsdichte beiträgt.

Zwar wurde zudem die Kritik des dbb aufgenommen, dass nicht akzeptabel sei, die Ausgleichszulage erst zu gewähren, sofern dem Beamten die Stellenzulage zuvor mind. 5 Jahre ununterbrochen zugestanden hat. Diese Mindestbezugsdauer wurde als eine nicht notwendige Verschärfung kritisiert. Nunmehr ist in dem Gesetzentwurf vorgesehen, dass der Zeitraum des Stellenzulagenbezugs auf 7 Jahre ausgedehnt, in dem insgesamt 5 Jahre eine Stellenzulage zugestanden haben muss.

Gleichwohl ist die Feststellung, dass die beabsichtigte Regelung dem ursprünglichen Sinn, mit der Ausgleichszulage eine gleitende Besitzstandswahrung einmal erreichter Bezüge zu gewähren, nicht zutrifft. Die Neuregelung kann dazu führen, dass eine Beamtin oder ein Beamter ohne jeglichen Gehaltszuwachs durch eine Beförderung und entsprechende Besoldungserhöhung oder lineare Besoldungserhöhung bis zur Abschmelzung der Zulage reale Besoldungskürzungen hinnehmen muss. Für die unteren Besoldungsgruppen bedeutet diese Maßnahme einen massiven Eingriff in den Lebensstandard, da z.B. die Polizeizulage einen wesentlichen Besoldungsbestandteil ausmacht. Die Personalgewinnung wird dadurch insbesondere in Ballungszentren in unverantwortlicher Weise beeinträchtigt.

Aufgegriffen wurde auch die Kritik des dbb, dass es nicht akzeptabel sei, dass die Ausgleichszulage für den Wegfall einer Stellenzulage auf 80 v. H. des „Fehlbetrages“ festgesetzt werden soll, da damit der Beamte einen unmittelbaren Verlust von 20 v. H. des bisherigen Ausgleichsbetrages und damit eine Besoldungseinbuße hätten hinnehmen müssen. Der neu vorgelegte Entwurf sieht vor, dass die Ausgleichszulage auf den Betrag festgesetzt wird, der am Tag vor dem Wegfall zugestanden hat.

Bedauerlich ist, dass weiterhin die Ausgleichszulage jedes Jahr um 20 v. H. des Betrages, der vor dem Wegfall bestand, vermindert werden soll, unabhängig davon, ob eine Besoldungserhöhung stattfindet. Die Neuregelung bedeutet eine wesentliche Verschlechterung zu Lasten der Beamten, da bislang ein Abschmelzen nur bei einer Erhöhung der Dienstbezüge erfolgte. Positiv ist, dass die Niveaueinpassung nach der 2. Be-
sÜV nicht zur Abschmelzung zusätzlich berücksichtigt werden soll und nunmehr eine Addition von Zeiten unterschiedlicher zulagenberechtigender Verwendung möglich ist und die Berechtigung auf eine Ausgleichszulage auslösen kann.

Zu Nr. 13

§ 19 a Besoldungsanspruch bei Verleihung eines anderen Amtes:

Die Neueinfügung des § 19 a wurde notwendig, nachdem die bisherige Regelung des § 13 ausdrücklich nur noch die Gewährung einer Ausgleichszulage für den Wegfall der Stellenzulage regelt. Sie wird uneingeschränkt begrüßt, da sie dem Beamten das Grundgehalt und die Amtszulage sichert, die er ohne Verleihung des neuen Amtes bezogen hätte. Neben der einfachen Praktikabilität besteht der Vorteil, dass der Beamte keine „abschmelzbare“ Zulage, sondern weiterhin sein Grundgehalt und/oder eine Amtszulage erhält.

Zu Nr. 17

§ 26 Obergrenzen für Beförderungssämter

Begrüßt wird, dass § 26 Abs. 2 eine neue Nummer 6 enthält, die die Anwendung von Obergrenzen zumindest zugunsten der Beschäftigten der Hauptstelle der Deutschen Bundesbank und der beim Bundesrechnungshof unmittelbar nachgeordneten Prüfungsämter ausschließt.

Der dbb hätte es jedoch begrüßt, wenn die starre Festlegung von Obergrenzen generell aufgehoben worden wäre und der Dienstherr ausreichend Beförderungstellen schaffen würde.

Zu Nr. 18

§ 27 Bemessung des Grundgehaltes:

§ 27 enthält eine Neuregelung des Grundgehaltes und die Abkehr von dem bisherigen Prinzip des Besoldungsdienstalters und des Aufsteigens in den Dienstaltersstufen nach einem Zwei-, Drei- und Vierjahrsrhythmus. Der neue Entwurf ist gegenüber dem Ersten Entwurf vereinfacht und leichter lesbar, was im Sinne der Anwender positiv zu bewerten ist.

Der dbb begrüßt die Abkehr von dem bisher am Lebensalter des Beamten ausgerichteten Systems und die Weiterentwicklung zu einer Anerkennung der beruflichen Erfahrung durch die Schaffung von 8 Erfahrungsstufen. Damit wird die Besoldung der Beamten auf eine langfristige, tragfähige und transparente Grundlage gestellt, die die zunehmende Erfahrung und Berufslebensleistung des Beamten berücksichtigt. Nicht mehr das Alter ist für die Besoldung ausschlaggebend, sondern der Zeitpunkt der ersten Ernennung bzw. Versetzung, Übernahme oder Übertritt in den Bundesdienst aus dem Dienst eines anderen Dienstherrn.

Richtig ist das Aufsteigen in den Stufen bei anforderungsgerechter Leistung innerhalb bestimmter Dienstzeiten (Erfahrungszeit), ohne dass es der ausdrücklichen Feststellung bedarf, dass der Beamte die mit dem Amt verbundenen Anforderungen - nicht mehr durchschnittlichen Anforderungen - erbracht hat. Die Feststellung, dass der Beamte keine mit dem Amt verbundenen Anforderungen erbringt, führt zum Verbleiben in der Erfahrungsstufe, weil keine positive Dienstereferenzzeit bescheinigt werden kann.

Bedauert wird, dass die ursprünglich in § 27 Abs. 3 Satz 1 enthaltene Regelung aufgehoben wurde, wonach das Grundgehalt der Stufe 2 nicht nur nach einer Erfahrungszeit von einem Jahr, sondern bereits vorher mit Verleihung eines Amtes mit einem höheren Endgrundgehalt und damit mit einer frühen Beförderung oder der Verleihung einer Amtszulage erreicht werden konnte.

Zwingend ist, dass § 27 Abs. 3 Satz 3 ausdrücklich die in § 28 Abs. 2 aufgezählten Zeiten ohne Anspruch auf Dienstbezüge als Erfahrungszeit anerkennt. Insbesondere zählen dazu Zeiten einer Kinderbetreuung bis zu drei Jahren für jedes Kind, Zeiten einer tatsächlichen Pflege eines nahen Angehörigen, Zeiten einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge, sofern die oberste Dienstbehörde dies anerkannt hat, sowie Zeiten des vorgeschriebenen Grundwehrdienstes oder Zivildienstes. Damit werden Zeiten, die von gesellschaftspolitischer Bedeutung sind, als Erfahrungszeiten anerkannt. Zugleich wird mit der Anerkennung von drei Jahren Kindererziehung oder Pflege auch eine systemkonforme Regelung zur Anerkennung dieser Zeiten im Versorgungsrecht erzeugt. Negativ zu beurteilen ist, dass entsprechende Zeiten auf volle Monate abzurunden sind. Dabei hätte es vielmehr einer Aufrundung bedürft.

§ 27 Abs.6:

Begrüßt wird die Möglichkeit, eine „Hemmung“ bei „Wiedererlangung“ der anforderungsgerechten Leistung aufzuheben. Im Grundsatz ebenfalls begrüßt - jedoch in der

Praxis problematisch eingeschätzt - wird die Möglichkeit, dass bei erheblichem Übersteigen der durchschnittlichen Anforderungen der von dieser Feststellung erfasste Zeitraum nicht nur als laufende Erfahrungszeit gilt - und nicht nur wie im ersten Entwurf als Erfahrungszeit angerechnet wird -, sondern zusätzlich so angerechnet wird, dass er für die Zukunft die Wirkung einer früheren Hemmung entsprechend mindert oder aufhebt. Dadurch kann der Beamte die dauerhafte Wirkung einer Hemmung wieder beseitigen. Gegenüber dem ersten Entwurf bedeutet die Formulierung eine Verbesserung.

Dem Beamten müsste jedoch ein Rechtsanspruch eingeräumt werden, wann die zur Aufhebung notwendige weitere Leistungseinschätzung zu erfolgen hat. Der Zeitpunkt der Leistungseinschätzung darf nicht allein dem Vorgesetzten überlassen bleiben.

Zu Nr. 19

§ 28 Berücksichtigungsfähige Dienstzeiten:

Mit der Neuregelung des § 28 wird das bisherige Recht des Besoldungsdienstalters abgelöst. In § 28 neu werden nunmehr ausdrücklich die Erfahrungszeiten normiert, die sowohl bei der ersten Stufenzuordnung als auch bei dem Aufstieg in den Stufen anerkannt werden bzw. die Zeiten genannt, die die Stufenzuordnung/den Stufenaufstieg nicht verzögern. Zu diesen Zeiten zählen insbesondere Dienstzeiten „bei anderen Dienstherrn oder einer öffentlich-rechtlichen Religionsgemeinschaft“ sowie gesellschaftspolitisch gewünschte Zeiten, wie Wehr- oder Zivildienst. Positiv bewertet wird auch die „Kann-Regelung“ zur Anerkennung „weiterer Zeiten“. In der Praxis muss zur Aufrechterhaltung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes für berufserfahrene externe Einsteiger die Anerkennung zwingend sein.

Der nunmehr vorgelegte Entwurf ist auch insofern nicht akzeptabel, als dass Zeiten, die Voraussetzung für die Zulassung zu einer Laufbahn sind, nur anerkannt werden können, soweit diese für die Verwendung förderlich sind und nicht im öffentlichen Dienst erbracht werden. Der dbb fordert, dass förderliche Zeiten anerkannt werden müssen. Dies ist gerade für die dringend notwendige Gewinnung externer Bewerber oder für bestimmte Berufszweige unabdingbar.

Zu Nr. 26

§ 38 Bemessung des Grundgehalts (bei Richtern und Staatsanwälten):

Durch die Neuregelung des § 38 werden Richter und Staatsanwälte in die Struktur der neuen Grundgehaltstabelle einbezogen. Dies hat zur Folge, dass sich auch bei ihnen die Erfahrung in der Besoldung widerspiegelt und nicht das aktuelle Lebensalter. Die Einbeziehung und die Ausrichtung einer gewonnenen Erfahrung im Beruf ist konsequent und stellt eine Umsetzung der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs dar, wonach das Alter kein Kriterium für die Vergabe von Entlohnung sein darf. Zudem führt die Einbeziehung der Richter und Staatsanwälte in das System weg vom bisherigen 2-Jahres-System zu mehr Transparenz.

Zu Nr. 29

§ 42 a Prämien und Zulagen für besondere Leistungen:

Für den dbb ist nicht hinnehmbar, dass keinerlei Weiterentwicklung im Bereich der Leistungselemente vorgenommen wird.

Dies gilt insbesondere für die Einführung eines haushaltsrechtlich abgesicherten Leistungsbudgets, eines Start- und Zielkorridors, einer jährlichen zweckentsprechenden Verwendung der Mittel und der Verpflichtung zur Auskehrung.

Zu Nr. 54

§ 74 Übergangsregelung zur Anwendung der Zweiten Besoldungs-Übergangsverordnung:

Begrüßt wird, dass die Problematik der unterschiedlichen Anpassung der Besoldungsgruppen erkannt wurde und der neue Entwurf nunmehr vorsieht, dass dann, wenn sich die Besoldung wegen der Übertragung eines anderen Amtes mit höherem Endgrundgehalt aufgrund der unterschiedlichen Anpassungszeiträume verringert, die Beamten die Besoldung aus dem bisherigen Amt der Höhe nach so lange erhalten, bis die aus dem übertragenen Amt zustehende Besoldung höher ist.

Damit wurde den vom dbb geäußerten Bedenken zumindest ansatzweise Rechnung getragen, dass eine Beförderung für Beamte in den neuen Bundesländern sich sogar finanziell negativ auswirken könnte.

Für den dbb ist jedoch nicht akzeptabel, dass seine Forderung nicht aufgenommen wurde, angesichts der positiven wirtschaftlichen Entwicklung und der unwesentlich höheren Kosten die Besoldung aller Beamten zum 01.01.2008 auf 100% anzuheben und damit die nicht mehr gerechtfertigte Ungleichbehandlung zwischen den „alten“ und „neuen“ Bundesländer zu beseitigen.

Zu Nr. 58

§ 78 Übergangsregelung für Beamte bei den Postnachfolgeunternehmen :

Der dbb lehnt es ab, dass für den o. g. Personenkreis Sonderregelungen getroffen werden, die die Anwendung eines Anpassungsfaktors auf die Grundgehaltstabelle vorsieht. Dies vor allen Dingen unter dem Gesichtspunkt, dass die Deutsche Telekom beabsichtigt die im Rahmen des Beschäftigungsbündnisses abgesenkte Wochenarbeitszeit auf 34 Stunden wieder auf 41 Stunden anzuheben. Deshalb muss auch die allgemeine Besoldungstabelle für alle Bundesbeamten im Bereich der Postnachfolgeunternehmen (PNU) gelten. Ggf. müssen die entsprechenden Verordnungen, z. B. für die Gewährung von Leistungsentgelten an die bei den PNU beschäftigten Bundesbeamten geändert werden.

Zu Nr. 66

Änderung der Anlage V:

Der dbb begrüßt uneingeschränkt die Anhebung der amtsangemessenen Alimentation für das dritte und jedes weitere Kind um 50 €. Damit wird endlich der durch das Bundesverfassungsgericht festgestellte verfassungswidrige Zustand beseitigt und den Beamten die Verpflichtung genommen, ihre rechtlich zustehenden Ansprüche für das dritte und jedes weitere Kind auf dem Rechtsweg geltend zu machen.

Zu Art. 3 Besoldungsüberleitungsgesetz (BesÜG)

Die stichtagsbezogene Überführung aller vorhandenen Beamten und Versorgungsempfänger in die neuen Grundgehaltstabellen macht umfangreiche, komplizierte und verwaltungsaufwändige Überleitungsregelungen weitgehend entbehrlich.

Durch die Überleitung unter Garantie der Beibehaltung der letzten maßgebenden Dienstbezüge vor dem Tag des Inkrafttretens des neuen Gesetzes wird der Besitzstand gewahrt.

Mit dieser weitgehend unbürokratischen und transparenten Regelung ist mit einer breiten Akzeptanz der Beschäftigten zu rechnen. Gleichzeitig wird ein Nebeneinander von Altrecht und Neurecht über einen langjährigen Übergangszeitraum vermieden und auch im Hinblick auf die Vorbildwirkung für die Länder ein klares Konzept vorgelegt.

Die normierten Überleitungsregelungen für Beamte, Richter und Berufssoldaten sichern zum Umstellungszeitpunkt hinsichtlich Grundgehalt, allgemeine Stellenzulage sowie Sonderzahlung eine betragsmäßig wertgleiche Überleitung zu einer der neuen Stufen bzw. Überleitungsstufe der neuen Tabelle. Mit der Zuordnung zu einem entsprechenden bzw. unmittelbar darüber liegenden Wert ist sichergestellt, dass zum Umstellungszeitpunkt keine Verluste entstehen. Der erst kürzlich mit Haushaltsbegleitgesetz 2006 aufgestockte Betrag der Sonderzahlung für die Besoldungsgruppen A 2 bis A 8 in Höhe von nunmehr 125 € wird ebenfalls in voller Höhe für diesen Personenkreis in das Grundgehalt eingebaut.

Während sich aus der direkten Überleitung betragsmäßig keine Verluste, sogar oftmals leichte Zugewinne ergeben können, kann der danach beginnende Aufstieg in eine nächste Stufe ggf. zu Verwerfungen im Vergleich zum Altrecht führen. Diese Möglichkeit besteht in Abhängigkeit davon, wie weit der Beamte zum Umstellungszeitpunkt von dem Erreichen der nächsthöheren Stufe in der alten Besoldungsordnung entfernt war. Der Gesetzgeber muss hier sicher stellen, dass jeweils so passgenaue Regelungen für den Stufenaufstieg normiert werden, um zufällige strukturelle Verwerfungen zu vermeiden.

Bei der Zuordnung zu einer Überleitungsstufe wird die dazugehörige Stufe des Grundgehalts (nächst höhere Stufe) ebenfalls zum Zeitpunkt nach altem Recht erreicht, wenn nicht zum Zeitpunkt nach neuem Recht ein Aufstieg schneller möglich ist. Dies sichert eine zügige Angleichung und bietet einen Schutz vor Einkommensverlusten.

Art. 4 Änderung des Beamtenversorgungsgesetzes

Vorbemerkung:

Der Gesetzentwurf muss bei den Änderungen des BeamtVG die zahlreichen bereits erbrachten Konsolidierungsbeiträge aller Beamten und Versorgungsempfänger für das eigenständige System der Beamtenversorgung berücksichtigen. Dies hatte insbesondere zuletzt das Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 27.09.2005 (- 2 BvR 1387/02-) im Hinblick auf die Wirkungen des Versorgungsänderungsgesetzes und die wiederholten empfindlichen Kürzungen der Sonderzahlung vom Gesetzgeber verlangt.

Folgende verfassungsrechtlichen Anforderungen müssen im Rahmen der Gesetzgebung beachtet werden und angesichts einer fortschreitenden Relativierung grundgesetzlicher Bestimmungen den politischen Entscheidungsträgern immer wieder in Erinnerung gerufen werden:

- Die Alters- und Hinterbliebenenversorgung ist so zu bemessen, dass sie einen nach Dienstrang, Bedeutung und Verantwortung des Amtes und entsprechender

Entwicklung der allgemeinen Verhältnisse angemessenen Lebensunterhalt gewährt. Die Versorgung in den unteren Besoldungsgruppen muss einen ausreichenden Abstand zur amtsgemäßen Mindestversorgung, welche nicht abgesenkt werden darf, aufweisen.

- Die Beamtenversorgung ist ein rechtlich und tatsächlich eigenständiges Alterssicherungssystem, welches die Funktionen der gesetzlichen Rente sowie einer betrieblichen Zusatzversorgung umfasst. Es ist nicht zulässig, die Beamten durch eigene Beiträge bei der Aufbringung der Mittel zu beteiligen.
- Versorgung ist ein durch vorherige Dienstleistung erworbenes Recht, welches durch Art. 33 Abs. 5 GG geschützt ist und an die wesentlichen Bestandteile der Aktivbesoldung anknüpfen muss. Die Versorgung aus dem letzten Amt ist ein hergebrachter Grundsatz des Berufsbeamtentums.

Diese Anforderungen und Grundfestlegungen werden im Gesetzentwurf berücksichtigt.

Vom dbb wird in diesem Zusammenhang berücksichtigt, dass gemäß der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts Reformen in der gesetzlichen Rentenversicherung Orientierungsgröße für die Veränderung der Beamtenversorgung sein können, jedoch nur unter Berücksichtigung der Systemunterschiede wirkungsgleich abgebildet werden können.

Dass dabei die weitere Entwicklung nach dem Ende der Absenkungsschritte des Versorgungsänderungsgesetzes 2001 unter Berücksichtigung der allgemeinen Entwicklung des Alterssicherungssystems und der Situation in den öffentlich-rechtlichen Versorgungssystemen sowie der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse der Überprüfung unterliegen soll, ist eine Notwendigkeit, die der dbb nicht bestreitet. Klar ist aber auch, dass die amtsangemessene Alimentation nicht der beliebigen Veränderung unterliegt und sich populistischer Übereifer bei Eingriffen in die Beamtenversorgung nicht wiederholen darf.

Die systemgerechte Weiterentwicklung der Beamtenversorgung durch den Aufbau eines Versorgungsfonds für Bundesbeamte - und der damit eingeleiteten zukünftigen Kapitaldeckung - wird vom dbb unterstützt. Dies sichert die eigenständige Beamtenversorgung langfristig und die Verantwortlichkeit der Dienstherrn für die amtsangemessene Alimentation der Beamten im Ruhestand wird nicht zukünftigen Generationen aufgebürdet.

Der dbb lehnt nach wie vor einen unterschiedlichen Bemessungsfaktor für Versorgungsempfänger gegenüber Besoldungsempfängern bei der Sonderzahlung ab. Unter dieser Maßgabe ist dem Gesetzgeber indes zuzubilligen, dass der Grundsatz der gleichmäßigen Entwicklung von Besoldung und Versorgung dergestalt eingehalten wird, dass keine unterschiedlichen Basistabellen für Besoldungsempfänger und für Empfänger von Versorgungsbezügen geschaffen werden.

Die Begrenzung der Berücksichtigung von Hochschulzeiten als ruhegehaltfähige Dienstzeit auf zukünftig 855 Tage wird aus grundsätzlichen Erwägungen - auch im Sozialrecht - vom dbb abgelehnt; es wird lediglich der Versuch unternommen, zu einer finanziell annähernd wirkungsgleichen Übertragung der im System der gesetzlichen Rentenversicherung durchgeführten Reformen zu gelangen.

Zur Übertragung des im Rentenrecht heute noch nicht wirkenden Nachhaltigkeitsfaktors sowie der „jeweiligen“ zeitnahen Überprüfung der Wirkungsmaßnahmen in den jeweiligen Sicherungssystemen unter Berücksichtigung der Systemunterschiede kann festgestellt werden, dass keine sachwidrige Umsetzung festzustellen ist. Dies gilt grundsätzlich auch für die Übertragung der im Rentenrecht vorgesehenen Folgeregelungen einer Anhebung der Altersgrenzen, die entsprechend zeit-, wirkungsgleich und unter Berücksichtigung der jeweiligen Übergangsregelungen nachgebildet werden.

Zu den Regelungen im Einzelnen:

Zu Nr. 4 b

§ 2 Arten der Versorgung:

Die gesetzliche Klarstellung, dass Einmalzahlungen zu den Versorgungsbezügen zählen, wird zustimmend zur Kenntnis genommen.

Hinsichtlich der Einmalzahlungen für die Jahre 2005 bis 2007 wird in diesem Zusammenhang darauf hingewiesen, dass die vollständige Nichtberücksichtigung der Versorgungsempfänger des Bundes nicht akzeptabel ist. Zwar mag nicht jede einmalige oder ergänzende Einmalzahlung im Rahmen einer linearen Anpassung zwingend auf Versorgungsempfänger zu übertragen sein. Eine vollständige Ausklammerung der Ruhestandsbeamten aus einer für einen Zeitraum von 3 Jahren gewährten - lediglich partiellen - Kompensation steht jedoch nicht im Einklang mit dem Anspruch dieses Personenkreises auf eine Teilhabe an der allgemeinen Besoldungsentwicklung. Der dbb fordert, die Ruhegehaltsempfänger zumindest entsprechend dem Ruhegehaltssatz an der Einmalzahlung für die Jahre 2005 bis 2007 zu beteiligen. Ein Blick auf die in den meisten Ländern getroffenen Regelungen zur Einmalzahlung offenbart das - auch vor dem Hintergrund der deutlich gestiegenen staatlichen Einnahmen und im Hinblick auf soziale Gesichtspunkte - nicht nachvollziehbare Handeln des Bundes als Dienstherr.

Zu Nr. 5

§ 5 Ruhegehaltfähige Dienstbezüge:

Die Verwendung eines Faktors auf die Grundgehaltstabelle, um den geringeren Bemessungssatz der Sonderzahlung für die Ruhegehaltsempfänger abzubilden, wird begrüßt und als einzig sinnvoller Weg zur Umsetzung des Einbaus der Sonderzahlung für Versorgungsempfänger angesehen. In der Gesetzesbegründung wären jedoch zusätzliche Hinweise auf die Berechnungsweise hilfreich, da der errechnete Faktor nach der dritten Dezimalstelle nicht ohne Weiteres nachvollziehbar erscheint.

Im Zusammenhang mit der verfassungsgerichtlich für nichtig erklärten Verlängerung der besonderen Wartefrist für die Versorgung aus dem letzten Amt durch das Versorgungsreformgesetz 1998, welche im vorliegenden Entwurf Berücksichtigung findet, begrüßt der dbb, dass für diejenigen Beamten, die im Zeitraum des Bestehens der verfassungswidrigen Regelung des § 5 Abs. 3 mit mehr als 2 und weniger als 3 Jahren im letzten Amt pensioniert worden sind, eine Neubescheidung der Versorgungsbezüge durchgeführt wird, obgleich hierzu keine rechtliche Verpflichtung bestand.

Zu Nr. 7, Nr. 51

§§ 12, 69 f Ausbildungszeiten:

Die Streichung der bis zu 3 Jahren Renten steigernd angerechneten Hochschulzeiten in der gesetzlichen Rentenversicherung soll auf das System der Beamtenversorgung übertragen werden. Da aufgrund der Systemunterschiede eine vollständige Nichtberücksichtigung zu weit tiefgreifenderen Auswirkungen bei der Beamtenversorgung geführt hätte, wird versucht, eine in den wirtschaftlichen Auswirkungen gleichwertige Maßnahme vorzunehmen.

Die vollständige Streichung von Hochschulzeiten in der Beamtenversorgung würde zu einer überproportionalen Belastung der betroffenen Beamten des gehobenen und höheren Dienstes führen. Der Entwurf sieht als einen Lösungsweg vor, dass der in der gesetzlichen Rentenversicherung maximal bewirkte Einkommensverlust von 59,11 € (3 Jahre x 26,27 € x 0,75) als durchschnittliche Einbuße zum Maßstab der Übertragung der Kürzung auf die Beamtenversorgung genommen wird. Entsprechend der Ruhegehaltssystematik sollen auf diese Weise die unteren Besoldungsgruppen weniger stark belastet werden und die oberen Besoldungsgruppen stärkere Verluste hinnehmen müssen (die Bandbreite der finanziellen Auswirkungen liegt zwischen ca. 30 € und ca. 120 €). Leitlinie des Gesetzentwurfs ist jedoch nach eigenem Bekunden die *wirkungsgleiche* Übertragung von Reformen der gesetzlichen Rentenversicherung. Stattdessen fallen die vorgesehenen Einbußen für Beamte höherer Besoldungsgruppen deutlich gravierender aus als die in der gesetzlichen Rente. Der dbb fordert daher zur Vermeidung dieser Überkompensation zu Lasten vieler Versorgungsempfänger des höheren Dienstes, eine Höchstbetragsregelung vorzusehen, die überproportionale Belastungen dieses Personenkreises ausschließt.

In diesem Zusammenhang ist weiterhin anzumerken, dass eine Ungleichbehandlung von Fachschulzeiten mit Hochschul- bzw. Fachhochschulzeiten bei der Berücksichtigung nicht ohne Weiteres nachvollziehbar ist; die Nichtberücksichtigung von Hochschulzeiten in Rente und Beamtenversorgung stellt sich vielmehr als willkürliche Sparmaßnahme dar.

Trotz der angestrebten sozialen Symmetrie dieses Zugriffs auf die ruhegehaltfähigen Dienstzeiten des gehobenen und höheren Dienstes führen diese Maßnahmen de facto dazu, dass eine qualifizierte Fachhochschul- oder Hochschulausbildung sowohl im System der gesetzlichen Rentenversicherung als auch in der Beamtenversorgung nicht mehr angemessen berücksichtigt und honoriert wird. Im gehobenen und höheren Dienst ist eine solche Ausbildung jedoch zwingende Laufbahnvoraussetzung.

Konsequenz einer Umsetzung des Gesetzentwurfs wird somit sein, dass die Attraktivität des öffentlichen Dienstes für Akademiker - neben den im Vergleich zur freien Wirtschaft eingeschränkten Bezahlungs- und Aufstiegsmöglichkeiten - um einen weiteren Gesichtspunkt verschlechtert wird. Eine solche Entwicklung kann vor dem Hintergrund des sich abzeichnenden Wettbewerbs um qualifiziertes und gut ausgebildetes Personal in naher Zukunft - auch auf Grund geburtenschwacher Jahrgänge - nicht im öffentlichen Interesse liegen. Aus diesen Gründen sollte die bisherige Berücksichtigungsfähigkeit von Fachhochschul- und Hochschulzeiten in unverändertem Umfang von 3 Jahren bestehen bleiben.

Der in § 69 f vorgesehene Übergangszeitraum von 4 Jahren für die Abschmelzung von 1095 auf 855 Tage würde - bei grundsätzlicher Ablehnung der bewirkten Rechtsfolgen - aus Sicht des dbb eine verantwortbar angemessene Übergangs- und Bestandsschutzregelung darstellen.

Zu Nr. 10**§§ 14, 69 h Höhe des Ruhegehalts:**

Bezüglich der grundsätzlichen Einschätzung zur Anhebung der Altersgrenzen verweisen wir auf die zu Artikel 1 des Gesetzentwurfs aufgeführten Argumente.

Im Beamtenversorgungsrecht sollen nunmehr die Versorgungsabschlagsregelungen entsprechend den geplanten gesetzlichen Regelungen für die Rente modifiziert werden. Die Anhebung ist bei lediglich gesetzessystematischer Betrachtung folgerichtig; bei Berücksichtigung der oftmals für den in den Ruhestand eintretenden Beamten nicht vermeidbaren Folgen muss die Verschärfung der Abschlagsregelungen abgelehnt werden.

Die Verlängerung der durchschnittlichen Lebenserwartung geht nicht uneingeschränkt Hand in Hand mit einer längeren beruflichen Leistungsfähigkeit im Alter. Nicht zuletzt wegen der deutlichen Arbeitsverdichtung in den letzten Jahren kommt für Beamte in vielen Beschäftigungsbereichen eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit aus körperlichen und psychischen Gründen kaum in Frage. Die Folge der Heraufsetzung der Altersgrenzen und Antragsgrenzen für einen versorgungsabschlagsfreien Ruhestandseintritt wird sein, dass viele Beamte, die trotz körperlicher Beeinträchtigungen bislang noch die für sie maßgebliche Alters- oder Antragsgrenze erreicht haben, zukünftig vermehrt lebenslange Versorgungsabschläge werden hinnehmen müssen. Das hat zur (wohl beabsichtigten) Konsequenz, dass der Anteil der Beamten, welche dauerhaft gekürzte Versorgungsbezüge in Kauf nehmen muss, zukünftig deutlich ansteigen wird.

Die demografischen Gründe, die zur Notwendigkeit der Verlängerung der Lebensarbeitszeit führen mögen, sind von den Bedingungen und Ursachen des vorzeitigen Eintritts in den Ruhestand zu trennen. Insbesondere sind die unterschiedlichen Belastungen der unterschiedlichen Berufsgruppen im Gesetzentwurf nicht hinreichend berücksichtigt. So sind z. B. körperlich stärker beanspruchte Beamtengruppen mit frühem Diensteintritt nicht dadurch zu verträsten, dass sie weiterhin mit 65 Jahren in den Ruhestand eintreten können, sofern sie 45 Dienstjahre vorweisen können, da in vielen Berufsgruppen eine Berufsausübung über einen derartig langen Zeitraum auf Grund körperlicher und psychischer Belastung von vornherein nicht oder nur schwer möglich ist.

Bei einer Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit, die nicht auf einem Dienstunfall beruht, vermindert sich das Ruhegehalt um 3,6 vom Hundert für jedes Jahr, um das der Beamte vor Ablauf des Monats, in dem er das 65. Lebensjahr vollendet, in den Ruhestand versetzt wird (§ 14 Abs. 3 Satz 1 Nr. 3).

Eine Minderung entfällt, wenn der Beamte das 63. Lebensjahr vollendet und mindestens 40 Jahre mit ruhegehaltstfähigen Dienstzeiten zurückgelegt hat. Für diesen Fall gilt die Übergangsregelung zur Anhebung des Ruhestandseintrittsalters in § 69 h Abs. 3 BeamtVG.

Wird der Beamte vor dem 1. Januar 2012 in den Ruhestand versetzt, tritt an die Stelle der Vollendung des 65. Lebensjahres die Vollendung des 63. Lebensjahres. Für den Zeitraum vom 1. Januar 2012 bis zum 1. Januar 2024 ersetzt eine nach dem Datum der Zuruhesetzung gestaffelte Übergangsregelung die Vollendung des 63. Lebensjahres.

Für alle vor dem 1. Januar 2024 wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzte Beamte entfällt nach Erreichen der sich aus den Änderungen ergebenden Altersgrenze eine Minderung der Ruhestandbezüge bereits dann, wenn sie statt mindestens 40 mindestens 35 Dienstjahre vollendet haben.

Ein - nicht schwer behinderter - Beamter hat bereits 45 Jahre mit ruhegehaltsfähigen Dienstzeiten zurückgelegt, ist aber erst 63 Jahre alt, da er bereits vor Vollendung des 18. Lebensjahres in die Verwaltung eingetreten ist. Der Entwurf lässt offen, ob hier die Minderung 14,4 oder aber nur 7,2 Prozent beträgt. Geregelt wird nur, dass derjenige der 65 Jahre alt ist und 45 anrechenbare Jahre zurückgelegt hat, ohne Abzüge in den Ruhestand versetzt wird. Keine Regelung wird für den Fall getroffen, dass der Beamte über 63 und unter 65 Jahre alt ist und gleichwohl bereits 45 Jahre mit ruhegehaltsfähigen Dienstzeiten zurückgelegt hat.

Eine entsprechende Regelung fehlt insbesondere für Polizeivollzugsbeamte; eventuell ist eine Regelung mit der Novellierung des Bundespolizeibeamtengesetzes beabsichtigt. Aufgrund der hohen gesundheitlichen Anforderungen an die Polizeivollzugsbeamten, einer Verschärfung der Kriterien für die Beurteilung der Polizeidienstfähigkeit durch ein Urteil des Bundesverwaltungsgerichtes aus 2004 und der Tatsache, dass trotz bestehender Verwaltungsdiensttauglichkeit ein Laufbahnwechsel wegen fehlender Planstellen nicht möglich ist, werden zukünftig vermehrt Polizeivollzugsbeamte vorzeitig in den Ruhestand geschickt. Für Polizeivollzugsbeamte, die überwiegend im Schicht- und Einsatzdienst eingesetzt waren sollten folgende Regelung vorgenommen werden:

Werden Polizeivollzugsbeamte wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt, die nicht auf einem Dienstunfall beruht, muss dies abschlagsfrei erfolgen, wenn mindestens 22 Jahre Schicht- oder Einsatzdienst geleistet wurden. Diese Regelung sollte - auf Grund vergleichbarer Konstellation - auch für die Vollzugsdienste der Zollverwaltung gelten.

Weiterhin wäre zu prüfen, ob in diesen Fällen nicht die Hinzuverdienstgrenzen analog denen von ausscheidenden Bundeswehrangehörigen gestaltet werden könnten, um denjenigen Beamten, die noch erwerbsfähig sind, die Möglichkeit des Aufbaus einer zusätzlichen Versorgung zu geben.

Im Weiteren werden die entsprechend der schrittweisen Erhöhung der Lebensarbeitszeit vorgesehenen Übergangsregelungen in § 69 h als notwendige Beachtung des verfassungsrechtlichen Vertrauensschutzgrundsatzes betrachtet. Anzuerkennen ist dabei, dass Zeiten der Kindererziehung oder Pflege bei der Berechnung der zurückgelegten Dienstjahre für einen Ruhestand ohne Versorgungsabschlag wegen der Absolvierung einer Mindestzahl ruhegehaltfähiger Dienstjahre uneingeschränkt Berücksichtigung finden und dadurch keine Benachteiligung von weiblichen Beamten stattfindet.

Da die Folgen einer nicht mehr möglichen Weiterbeschäftigung im Alter in vielen Verwendungsbereichen einseitig durch die Beamten durch Versorgungsabschläge und damit einer dauerhaften Kürzung der Versorgungsbezüge getragen werden sollen, lehnt der dbb die Heraufsetzung der Regel- und Antragsaltersgrenze aus faktischen Gründen ab. Vielmehr ist es erforderlich, weiterhin einen gleitenden Übergang aus dem Erwerbsleben in die Ruhestandsphase zu ermöglichen. Hierfür sollten flexible Möglichkeiten bestehen, die es dem Einzelnen ermöglichen, diesen Übergang nach seinen persönlichen Bedürfnissen und entsprechend seiner Lebensplanung zu gestalten.

Zu Nr. 11

§ 14 a Vorübergehende Erhöhung des Ruhegehaltssatzes:

Im Wesentlichen wird der bisherige § 14 a des Beamtenversorgungsgesetzes beibehalten und mit einer Klarstellung hinsichtlich der Berechnungsgrundlage des zu erhöhenden Ruhegehaltssatzes versehen. Hierdurch ist bezweckt, eine Erhöhung auch des (amtsbezogenen) Mindestruhegehaltssatzes beim Zusammentreffen von Mindestversorgungsbezügen und vorübergehender Erhöhung nach § 14 a BeamtVG - in Konsequenz der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (2 C 25.04) - nicht vornehmen zu müssen.

Es ist nicht von der Hand zu weisen, dass das o. g. Urteil des BVerwG systematisch nicht ohne Weiteres mit dem Charakter der Mindestversorgung als „Auffang-Alimentation“ und dem weiteren Zweck der vorübergehenden Erhöhung des Ruhegehaltssatzes bei noch ruhenden Rentenanwartschaften in Einklang zu bringen ist. Der durch die Gesetzesänderung vorgenommene Ausschluss der Erhöhung auch des nicht verdienten Versorgungsanspruchs bei noch nicht realisierbaren Rentenanwartschaften ist daher als grundsätzlich systemgerecht und nicht sachfremd zu erachten.

Zu Nr. 23

§ 46 Begrenzung der Unfallfürsorgeansprüche:

Gegen die Anpassung an die durch das Unfallversicherungs-Neuregelungsgesetzes geänderten Bedingungen bestehen keine Einwände.

Zu Nr. 27**§ 49 Abs. 10 Versorgungsauskunft**

Die nunmehr im Entwurf vorgesehene Einführung eines Anspruchs auf Versorgungsauskunft wird als zweckdienliche Regelung im Interesse künftiger Ruhestandsbeamter angesehen. Es entspricht einer langjährigen Forderung des dbb, Beamten, die eine gewisse zeitliche Nähe zum Eintritt in den Ruhestand aufweisen, die voraussichtlichen finanziellen Exspektanzen nach Maßgabe der Rechtslage zum Zeitpunkt der Auskunft mitzuteilen.

Dass diese Auskunft nur auf Antrag und bei Vorliegen eines berechtigten Interesses erteilt wird, wird als sachgerecht angesehen. Die Voraussetzungen sollten nach unserer Auffassung jedoch nicht zu eng interpretiert werden, zumal mittlerweile die elektronische Bezügeverwaltung und -verarbeitung einer breiten Auslegung eines „berechtigten Interesses“ im Einzelfall nicht entgegenstehen dürfte.

Zu Nr. 30**§ 50 c Kinderzuschlag zum Witwengeld:**

Gegen die Klarstellungen und Ergänzungen bei der Regelung des Kinderzuschlags zum Witwengeld im Hinblick auf das Versorgungsänderungsgesetz 2001 bestehen keine Bedenken.

Zu Nr. 34**§ 53 Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit Erwerbs- und Erwerbseinkommen:**

Die Klarstellung in Bezug auf die Mindesthöchstgrenze nach § 53 Abs. 2 Nr. 3, 2. Alt. wird als Korrektur einer missverständlichen Formulierung begrüßt.

Durch die Änderung des Höchstbetrages für den anrechnungsfreien Hinzuverdienst vor Erreichen der Regelaltersgrenze auf nunmehr ein Siebtel der Bezugsgröße nach § 18 SGB IV wird zumindest eine Gleichstellung mit den Versicherten der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht. Der Hinzuverdienst beträgt dort aktuell 350 € und wird entsprechend dem durchschnittlichen Entgelt der gesetzlich Versicherten angepasst und dynamisiert. Diese Umstellung auf einen dynamischen Betrag wird grundsätzlich als Schritt in die richtige Richtung begrüßt.

Kritisiert werden muss jedoch, dass die Verweisung auf das SGB IV einen Fremdkörper im Beamtenversorgungsrecht darstellt. Systemgerechter und methodisch richtig wäre die Festlegung eines gesonderten Geldbetrages, der jeweils gesondert der Höhe nach angepasst wird.

Der dbb hält es darüber hinaus für sinnvoller, eine einheitliche Anpassung der Hinzuverdienstgrenze sowohl im Versorgungs- als auch im Rentensystem in Höhe der jeweiligen sozialversicherungsrechtlichen Geringfügigkeitsgrenze von zur Zeit 400 € vorzunehmen. Dies wäre verwaltungsvereinfachend und würde häufig bestehende Missverständnisse im Hinblick auf die Höhe des anrechnungsfreien Hinzuverdienstes vermeiden. Das, was der Gesetzgeber hinsichtlich Umfang und Höhe als Beschäftigung nur geringfügigen Ausmaßes ansieht, sollte nicht auf das erdiente Ruhegehalt angerechnet werden.

Die in § 53 Abs. 7 Satz 2 vorgenommene Differenzierung zwischen steuerpflichtigen und steuerfreien Aufwandsentschädigungen, die Berücksichtigung der Rechtsprechung des BVerwG zum Werbungskostenabzug sowie die ausdrückliche Freistellung von Jubiläumszuwendungen von der Anrechnung fassen wir als hilfreiche gesetzliche Klarstellung auf.

Zu Nr. 43

§ 66 Beamte auf Zeit:

Gegen die Anpassung des sog. Sockelruhegehaltssatzes nach 8-jähriger Amtszeit kommunaler Wahlbeamter an die allgemeine Gesetzssystematik gemäß § 69 e werden keine Einwände erhoben.

Zu Nr. 46 - 51

§§ 69 - 69 g Übergangsregelungen:

Die Klarstellungen und Ergänzungen, welche auch auf Grund früherer Gesetze hinsichtlich der Übergangsregelungen erforderlich erscheinen, werden zur Kenntnis genommen, ohne in der Kürze der Zeit eine jeweils konkrete Einschätzung der sich hieraus ergebenden Folgen für die Rechtsanwendung abgeben zu können; jedenfalls sind keine offenkundig nachteiligen Auswirkungen erkennbar.

Anzumahlen bleibt jedoch, dass die Übergangsregelungen, denen der dbb aus Gründen der Rechtsstaatlichkeit und des darin enthaltenen Vertrauensschutzgedankens uneingeschränkt zustimmt, möglichst verständlich gehalten sein sollten. Dabei ist durchaus bewusst, dass Rechtsstandwahrung und Übergangsrecht nur selten anwenderfreundlich formuliert werden kann, jedoch ist aus Gründen der Minimierung bürokratischer Formulierungen eine möglichst hohe Transparenz anzustreben.

Zu Nr. 50 h

§ 69 e Abs. 7 Übergangsregelungen:

Durch eine sog. Revisionsklausel soll die parallele Entwicklung der Alterssicherungssysteme Rente und Beamtenversorgung sichergestellt werden und die Wirkungen des Versorgungsänderungsgesetzes 2001 nach vollständiger Vollziehung der Absenkungsschritte in Bezug auf die Ruhegebhaltsberechnung nach § 69 e überprüft werden. Hinsichtlich des Erfordernisses der Berücksichtigung der bereits vollzogenen, überproportionalen Kürzungen wird auf die Vorbemerkungen zu diesem Artikel verwiesen.

Grundsätzlich ist gegen eine unter Berücksichtigung verfassungsrechtlicher Rechtsprechung und Beachtung der systematischen Unterschiede der Alterssicherungssysteme vorzunehmende Anpassung künftiger Entwicklungen nichts einzuwenden.

Das in der Begründung genannte Kriterium der Entwicklung der Versorgungsausgaben wird jedoch entschieden abgelehnt. Ein lediglich durch einen Zuwachs an Versorgungsempfängern bewirkter nominaler Anstieg von Versorgungsausgaben darf nicht isoliert als Einschätzungsbasis künftiger Maßnahmen herangezogen werden; dies gebietet allein die Verpflichtung zur amtsangemessenen Alimentation, welche keine beliebige, von aktuellen Haushaltskonstellationen abhängiges Kriterium darstellt. Dies gilt umso mehr für den Dienstherrn Bund, dessen überwiegende Versorgungsverpflichtungen sich für absehbare Zeit zum erheblichen Teil für Beamte der Postnachfolgeunternehmen ergeben. Für diese Gruppe ist jedoch - neben der teilweisen Mittelaufbrin-

gung durch die PNU - der Wert der dem Bund gehörenden Aktien dieser Unternehmen heranzuziehen; da diese Mittel bereits in erheblichem Umfang zweckentfremdet worden sind, bedürfte es einer grundgesetzwidrigen Argumentation, diesen Umstand für eine weitere Aufweichung der Alimentationsverpflichtung gegenüber den Bundesbeamten im Ruhestand anzuführen.

Der dbb wird sich diesbezüglich nachdrücklich für die verfassungskonforme Entwicklung des Alterssicherungssystems der Beamtenversorgung einsetzen und eine gerechte Ausgestaltung - die Systemunterschiede mehr als bisher berücksichtigenden Gleichklang aller Alterssicherungssysteme - kritisch verfolgen und einfordern.

Zu Nr. 58

§ 108 Anwendungsbereich in den Ländern:

Die Bestimmung, dass das bisherige Beamtenversorgungsgesetz in den Ländern bis zum In-Kraft-Treten entsprechender eigener Regelungen weitergilt, ergibt sich bereits unmittelbar aus Art. 125 a Abs. 1 GG und ist daher nicht vonnöten.

* * *

Abschließend noch ein Anliegen des dbb zur besonderen Versorgungssituation von Beamten aus dem Beitrittsgebiet:

Nach der Wiedervereinigung wurden ehemalige Angehörige der Passkontrolleinheit (MfS), Personenschützer (MfS) und Angehörige der Grenztruppen in den Bundesgrenzschutz, heute Bundespolizei, in das Bundeskriminalamt und den Zoll in ein Beamtenverhältnis übernommen. Gemäß § 30 Abs. 1 BBesG, 12a BeamtVG, §2 Abs. 2 Nr.2 der 2. BesÜV und §2 Nr. 7 der 2. BeamtVÜV sind dies keine berücksichtigungsfähigen Dienstzeiten und nicht ruhegehaltstfähig.

Bei Polizeivollzugsbeamten mit der besonderen Altersgrenze von 60 ergibt sich bei der Berechnung des Ruhegehaltes eine widersprüchliche Situation. In der Zeit vom 60. Lebensjahr bis zum 65. Lebensjahr erfolgt unter Anwendung des § 14a BeamtVG eine vorübergehende Erhöhung des erdienten Ruhegehaltes um die Zeiten einer versicherungspflichtigen Tätigkeit, wenn diese mindestens 60 Monate erfolgt ist, mit rund einen Prozentpunkt. Die o.g. und von der Ruhegehaltstfähigkeit ausgeschlossene Dienstzeit sind nach dem Rentenüberleitungsrecht als versicherungspflichtige Zeiten anerkannt und führen somit zu einer vorübergehenden Erhöhung der Versorgung. Beim Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit Renten wird die ruhegehaltstfähige Dienstzeit nach § 55 Abs. 2 Nr.1 Buchstabe b i.V.m. §2 Nr. 8 Satz der BeamtVÜV um diese Zeiten gemindert. Dies hat zur Folge, dass der Höchstruhegehaltssatz für diesen Personenkreis um diese Zeiten verringert wird. Wenn also der Betreffende in der Summe insgesamt 42 anrechenbare Arbeitsjahre hat und davon z. B. 27 Jahre nicht anrechenbar sind, errechnet sein maximales Ruhegehalt aus 15 Jahren mal den entsprechenden Ruhegehaltssatz und beträgt dann ca. 27 Prozent. Das unterschreitet die Mindestversorgung, so dass dann die Mindestversorgung in Höhe von 35 v. H. der aktuellen Besoldungsgruppe oder 65 v. H. der Endstufe der Besoldungsgruppe A 4 beträgt. Im Klartext bedeutet dies, dass der Betreffende seine Rente in volle Höhe, aber von der Versorgung nur einen Ausgleichsbetrag zur Mindestversorgung erhält, selbst wenn der real erdiente Ruhegehaltssatz höher ist.

Bisher konnte diese Fallkonstellation real noch nicht eintreten, da es erst im Jahr 2007 die davon Betroffenen geben wird. In einem konkreten Fall eines Polizeioberrates, wo aber nur die Besoldungsgruppe A 13 ruhegehaltstfähig geworden ist, sieht die Situation wie folgt aus: Ab dem 60. Lebensjahr erhielt er unter Berücksichtigung des § 14 a BeamtVG insgesamt ein Ruhegehalt von ca. 1.900 Euro. Ab 65. Lebensjahr reduziert sich seine Gesamtversorgung auf ca. 1.350 Euro, die sich aus einer Rente in Höhe von ca. 1.000 Euro und dem Auffüllbetrag von 350 Euro zur Mindestversorgung aus der Besoldungsgruppe A 13 zusammensetzt. Bei einem Wegfall dieser Begrenzung würde er ca. 1.900 Euro erhalten, die sich 1.000 Rente und ca. 900 Euro real erdientem Ruhegehalt zusammensetzen würden. Dadurch werden ihm im konkreten Fall 550 Euro vorenthalten.

Der dbb befürwortet aus obigen Gründen, in § 55 Abs. 2 Nr. 2 b BeamtVG die Formulierung „abzüglich von Zeiten nach § 12 a“ zu streichen und in der Beamtenversorgungs-Übergangsverordnung im § 2 Nr. 8 den Satz 2 zu streichen.

Zu Art. 6 Änderungen des Bundespolizeibeamtengesetzes

Hier wird auf die Ausführungen zu Art. 1 § 51 BBG verwiesen.