



**Stellungnahme  
der Gewerkschaft der Polizei (GdP)  
anlässlich der öffentlichen Anhörung des  
Innenausschusses des  
Deutschen Bundestages  
zur Thematik**

**„Regelung der Mitnahmefähigkeit der Versorgungsanwartschaften von Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richtern sowie Berufssoldatinnen und –soldaten auf der Grundlage des Berichts der Bundesregierung (BT-Drucksache 16/12036) am Mittwoch, den 13. Mai 2009**

## **Problembeschreibung und Einführung:**

Die Veränderungen der letzten Jahre in der Sicherheitsarchitektur der Bundesrepublik Deutschland und der Eigentumsformen insbesondere der großen öffentlichen Verkehrsunternehmen sowie ein veränderter umfassenderer Sicherheitsanspruch – gerade vor terroristischen Bedrohungen - führen zu Konsequenzen auch bei der gegenseitigen Vernetzung und dem Personalaustausch der einzelnen beteiligten Institutionen und Behörden.

So wurden ganze Sicherheitsbereiche und sicherheitsempfindliche Bereiche aus der rein staatlichen Verantwortung ausgegliedert und privatisiert; lediglich die Fach- und Rahmenaufsicht wird behördlich wahrgenommen. Genannt seien hier zum Beispiel die Aufgaben der Gewährleistung der Luftsicherheit an deutschen Flughäfen oder auch die Privatisierung der Bundesdruckerei, eines Hochsicherheitstechnologiebereiches.

Zugleich wurden Unternehmen wie die Deutsche Bahn AG einerseits angehalten, durch eigene technische Vorrichtungen wie die Einführung der Videoüberwachung, aber auch durch massiven Auf- und Ausbau eigener Sicherheitsinstitutionen nicht nur die eigene Konzernsicherheit zu gewährleisten, sondern vor allem einen Beitrag zum Schutz der die öffentlichen Verkehrsräume nutzenden Bürger zu leisten. Die Kooperation zwischen der Bundespolizei und den Unternehmen wurde teilweise mit Kooperationsvereinbarungen umrahmt. Auch die Zusammenarbeit mit den Bereichen Konzernsicherheit der Luftfahrtunternehmen und Flughafenbetreiber ist – insbesondere vor dem Hintergrund des Schutzes vor Anschlägen – enger geworden.

Enge Kooperationsformen bestehen auch zwischen den Polizeien des Bundes und Anbietern von Hochsicherheitstechnologie, insbesondere im Bereich digitaler Telekommunikation, Technischer Kommunikationsüberwachung, Entwicklung von besonderem Polizeiequipment.

Hinzu kommt ein deutlich stärkeres Engagement der Bundespolizei im internationalen Rahmen. So sind deutsche Polizeibeamte selbst bei der Polizei des UN-Hauptquartiers in New York ausgesprochen beliebt.

Aus diesen Entwicklungstendenzen resultiert zwangsläufig ein Bedürfnis an gegenseitig möglichem Personalaustausch. Einer engeren Vernetzung der mit Sicherheitsaufgaben betrauten Institutionen sollte daher ein Wegfall von aufgetürmten personalrechtlichen Schranken folgen. Dabei darf nicht verkannt werden, dass sich – wenigstens für den Bereich der Polizei – die übergroße Mehrzahl der Beamtinnen und Beamten bewusst dafür entschieden haben, ihren gewählten Polizeiberuf auf Lebenszeit auszuüben. Hier kommen sich Beruf und Berufung sehr nahe.

Gleichwohl besteht ein Interesse, eine gegenseitige Durchdringung zu ermöglichen. Ein verstärkter Personal- und Wissensaustausch zwischen staatlichen und nichtstaatlichen, mit der Inneren Sicherheit befassten Institutionen wird daher eine Entwicklungslinie der kommenden Jahre sein.

Dabei ist zu berücksichtigen, dass bisher „klassische“ Berufsbiografien in der Polizei – im 17. Lebensjahr zur Laufbahnausbildung eingestiegen und mit 62 Lebensjahren aus der Polizei ausgestiegen – in der Vergangenheit des früheren Bundesgrenzschutzes nicht die Regel waren und auch in Zukunft nicht unbedingt für jedermann zutreffen werden:

Die Bundespolizei stellt sich erst seit 19 Jahren als eine „Polizei auf Lebenszeit“ für alle ihre Beamtinnen und Beamten dar. Bis zur Wiedervereinigung war es für die Masse der Polizeibeamtinnen und –beamten vielmehr Standard, den damaligen Bundesgrenzschutz nach einigen Jahren wieder zu verlassen.

Die in den letzten 17 Jahren erfolgten drei tief greifenden Reformen der Bundespolizei mit tausenden Personalumsetzungen lassen die Frage erlaubt scheinen, ob und wie sich ein Beruf auf Lebenszeit als Bundespolizist darzustellen vermag. Keinem anderen Bundesbeschäftigten – weder in der allgemeinen Bundesverwaltung noch im Regelfall in der Bundeswehr - wird eine 45 Jahre dauernde, permanent latente Versetzungsoption abverlangt, wie sich dies bei den Bundespolizistinnen und –polizisten abzeichnet.

Dahinter liegt die Frage, ob ein so strapaziöses, familienfeindliches, familienfinanziell kaum tragbares und soziallebenswidriges Berufsbild auf Dauer Bestand haben kann oder sich die Bundespolizei gerade wegen der örtlich wechselnden, transformierenden Aufgabenbereiche und –orte als ein permanent Personal aufnehmender und abgebender Organismus aufstellen muss.

Hinzu kommt insbesondere in den Hochtechnologiebereichen der Polizei zukünftig ein Bedürfnis nach wesentlich engerem wechselseitigem Personal- und Wissenstransfer mit der Wirtschaft zu erwarten ist, weil die Bundespolizeien selbst nicht in der Lage sind, in den sich ständig verkürzenden Zeiträumen technologischer Erneuerung eigenes Personal zu entwickeln. Es muss daher möglich sein, besonders in solchen Bereichen zu offeneren Personalentwicklungsmodellen zu kommen als ausschließlich auf Lebenszeit angelegten Modellen.

Eine Personaltransformation muss jedoch über entsprechende Rahmenbedingungen verfügen. Dies kollidiert zwangsläufig mit dem obrigkeitsstaatlichen Bild eines einzig ein lebenslang andauernden Dienstverhältnisses.

Denkbar und sogar wünschenswert scheint auch – wenigstens für Teilbereiche und Führungskräfte – ein frei von Verlustängsten wohl erworbener Anwartschaften freies Wechseln nicht als einseitige Belastung des Bundes, sondern als Bereicherung aller Beteiligten im Produkt Innere Sicherheit zu begreifen.

Hier ist anzumerken, dass es im Bereich der Inneren Sicherheit zwischen den beteiligten öffentlichen und privaten Partner keinen „Wettbewerb“ geben kann, weil es im Interesse des Gesamtergebnisses gar keinen Wettbewerbsverlierer geben darf.

Dem Wunsch nach stärkerer personeller Wechselwirkung auch im Polizeibereich stehen antiquierte Schranken gegenüber:

Polizeibeamtinnen und -beamte, die wegen des Erreichens der Regelaltersgrenze oder einer besonderen Altersgrenze in den Ruhestand treten, erhalten eine Beamtenversorgung. Die Alimentationsverpflichtung des Dienstherrn erstreckt sich auch auf den Ruhestand. Berechnungsgrundlage für die Höhe des Versorgungsanspruchs sind die ruhegehaltfähigen Dienstzeiten und die Bezüge aus dem letzten Amt.

Anders verhält es sich bei Polizeibeamtinnen und -beamten, die freiwillig aus dem Beamtenverhältnis ausscheiden, zum Beispiel, um bei einem Verkehrsunternehmen für die Sicherheitsbereiche zu arbeiten oder zu einer Internationalen Organisation zu wechseln. Sie verlieren bislang ihre Versorgungsanwartschaft und werden vom bisherigen Dienstherrn in der gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) nachversichert.<sup>1</sup> Eine Nachversicherung hat erhebliche finanzielle Einbußen zur Folge, weil die GRV gegenüber der Beamtenversorgung nicht als Vollversorgung konzipiert ist. Die während der Beschäftigungszeit zustehenden Bezüge werden lediglich bis zu der in der GRV festgelegten Beitragsbemessungsgrenze nachversichert. Eine Nachversicherung in der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes (Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder - VBL) findet nicht statt.

Für eine hier diskutierte Neuregelung scheint es wert, darauf hinzuweisen, dass dem Beamten ein durch seine Dienstleistung erworbenes Recht auf Altersversorgung zusteht, das der Staat nicht ohne Kompensation entziehen kann. Die vermögensrechtlichen Ansprüche der Beamten werden durch GG Art 14 geschützt (vgl. BVerfGE 16, 94). Gleichwohl gibt es auf Grund überpositiven Rechts wohl erworbene Rechte aus öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen, die für den Gesetzgeber unantastbar wären, nicht (BVerfGE 3, 288-352). Jedoch wirkt die Fürsorgepflicht des Dienstherrn in abgeschwächter Form auch über die Beendigung des Beamtenverhältnisses hinaus (BVerfG Nichtannahmebeschluss v. 20.02.2008, Az.: 2 BvR 1843/06).

Fraglich ist daher, ob die gegenwärtige Kompensation des Wegfalls eines wohl erworbenen und ggf. eigentums garantiert geschützten Versorgungsanspruchs durch alleinige Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung in dem wünschenswerten Maße der Beförderung eines Personal- und Wissensaustausches zwischen den Polizei- und Sicherheitsbehörden einerseits und den internationalen Organisationen und Sicherheitskooperationspartnern in der freien Wirtschaft andererseits ausreichend ist und ob nicht durch eine Mitnahme der erworbenen Anwartschaften eine faire und zugleich den Personal- und Wissensaustausch fördernde Versorgungssituation geschaffen werden kann.

Wünschenswert ist eine Kompensation für den „Wegfall der 2. Säule“ für vor Erreichen der Altersgrenze ausscheidende und in andere Beschäftigungsverhältnisse wechselnde Polizei- beamte entsprechend der tatsächlichen Beschäftigungsdauer im Beamtenverhältnis. Tra-

---

<sup>1</sup> Nach geltendem Recht werden Beamtinnen und Beamte, die „versicherungsfrei waren oder von der Versicherungspflicht befreit worden sind, wenn sie ohne Anspruch oder Anwartschaft auf Versorgung aus der Beschäftigung ausgeschieden sind oder ihren Anspruch auf Versorgung verloren haben“ (§ 8 Abs. 2 Nr. 1 SGB VI) in der gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) nachversichert.

gend ist dabei die Vorstellung, dass – je länger das Beamtenverhältnis bestand – durch das Ausscheiden auf eigenen Antrag erlittene Kappungen der Altersversorgungsanwartschaft in der Regel in der verbleibenden Lebensarbeitszeit nicht mehr kompensiert werden können.

Die Dimensionen des betroffenen Personenkreises sind in der Bundespolizei gegenwärtig sehr überschaubar. So verließen im Jahr 2007 auf eigenen Entlassungsantrag ganze 6 Verwaltungsbeamte (von damals 1.468 Verwaltungsbeamten) und 30 Polizeivollzugsbeamte (darunter 1 Beamter höherer Dienst und 5 Beamte gehobener Dienst von damals 30.796 Polizeibeamtinnen und –beamten) die Bundespolizei.

Auch prognostisch ist nicht mit einem sprunghaften Anwachsen von Eigenkündigungen zu rechnen.

Jedoch erleichterte es die Schaffung einer Mitnahmemöglichkeit der Versorgungsanwartschaften gerade für Geringverdiener aus dem mittleren Dienst, bessere sozial- und familienadäquatere Berufsverläufe zu schaffen, wenn z.B. aus Gründen von weiteren Reformen keine verträgliche personalwirtschaftliche Lösung innerhalb der öffentlichen Verwaltung gefunden werden kann.

### **Zum Bericht der Bundesregierung zur Mitnahmefähigkeit von beamten- und soldatenrechtlichen Versorgungsanwartschaften (BT - Drucksache 16/12036)**

Mit der Entschließung des Deutschen Bundestages vom 12. November 2008 (vgl. BT-Drs.16/10850) hat der Deutsche Bundestag die Bundesregierung aufgefordert, bis zum 31. Januar 2009 ein Regelungskonzept für die Mitnahmefähigkeit von Versorgungsanwartschaften beim Ausscheiden aus dem Beamtenverhältnis des Bundes vorzulegen („Mitnahme der Versorgung“, sog. „Kleine Lösung“). Das Regelungskonzept sollte Gegenstand einer Sachverständigenanhörung werden.

Allerdings hat die Bundesregierung kein Regelungskonzept sondern lediglich einen Bericht erarbeitet (BT-Drs. 16/12036). Der Bericht stellt das geltende Recht und verschiedene Handlungs- und Gestaltungsoptionen bei einem freiwilligen Ausscheiden aus dem Beamtenverhältnis dar. Konkrete gesetzliche Regelungsvorschläge fehlen.

In den Ausführungen zu Gliederungspunkt C. „Verfassungsrechtliche Grundlagen“ wird mit Verweis auf einen Beschluss des Bundesverfassungsgerichts betont, dass das Verfahren der Nachversicherung und die sich daraus ergebenden Nachteile für die Betroffenen, verfassungsrechtlich unproblematisch seien. „Die auf Lebenszeit angelegte Pflicht des Dienstherrn zur Alimentation und Fürsorge entfällt. Der Dienstherr ist nicht mehr verpflichtet, die Alterssicherung des ausscheidenden Beamten nach den Grundsätzen eines ursprünglich auf Lebenszeit angelegten Rechtsverhältnisses weiter zu gewährleisten.“

Der Bericht geht in Gliederungspunkt D „Handlungs- und Gestaltungsmöglichkeiten des Bundesgesetzgebers“ auf mögliche Lösungsmodelle für eine Weiterentwicklung der bisherigen Verfahrensweise ein. Hierzu zählen

- eine Nachversicherung bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder,
- eine Kapitalisierung oder Abfindung,
- die Mitnahmefähigkeit von Versorgungsanwartschaften sowie
- eine Erweiterung der Beurlaubungsmöglichkeiten für den Bundesbereich.

Eine **Beibehaltung der gegenwärtigen Rechtslage** (D I. der Unterrichtung) würde zwar verfassungsrechtlich unbedenklich sein, aber den wünschenswerten Personal- und Wissenstransfer weiter behindern.

Eine **Nachversicherung bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder** (D II. der Unterrichtung) ist ebenfalls problematisch und daher nicht Ziel führend. Zum einen trüge sie die Fiktion eines Arbeitsverhältnisses in sich. Zum anderen würde es für eine solche Regelung auf eine Einigung der Tarifpartner ankommen; es ist aber nicht erkennbar, dass im Rahmen der Tarifautonomie eine Regelung zum Einschluss von Nicht-Arbeitnehmern erfolgen könnte, die niemals den sonstigen tarifvertraglichen Vereinbarungen unterfielen. Auch wäre die Frage des Eigenanteils offen.

Eine **Kapitalisierung oder Abfindung** (D III. der Unterrichtung) sollte mit Rücksicht der auch sonst nicht bestehenden Entnahmemöglichkeit von Anwartschaften auf Versorgung oder Rente unterbleiben. Lediglich die Eigenkapitalisierung und Anlage der Beträge durch den Dienstherrn bis zum Zahlungsbeginn schiene eine vernünftige Alternative.

Die **Mitnahmefähigkeit von Versorgungsanwartschaften** (D IV. der Unterrichtung) wird auch von der Bundesregierung als mögliche Handlungsalternative angesehen. Unbeschadet der Frage, ob der Begriff der Versorgung weiter gewählt würde oder der Begriff eines Altersgeldes, entscheidend bliebe, dass die Versorgungsanwartschaften im Leistungsumfang den verdienten Anwartschaften entsprechen. Dem ist zuzustimmen.

Allerdings bedarf es dafür **keines Aufbaus eines eigenständigen weiteren Alterssicherungssystems**, wie der Bericht weismachen will. Dies zeigt schon der Blick in die Vergangenheit der Änderungen und Ergänzungen versorgungsrechtlicher Regelungen: so musste weder wegen der (in den Fallzahlen wesentlich umfangreicheren) Strukturreform des Versorgungsausgleichs noch wegen der Bildung einer Versorgungsrücklage und Schaffung eines Versorgungsfonds ein neues Alterssicherungssystem aufgebaut werden.

Die Ausführungen zu den **finanziellen und personalwirtschaftlichen Wirkungen** können so nicht nachvollzogen werden.

Gänzlich fragwürdig ist die Behauptung „erheblichen“ zusätzlichen Personal- und Verwaltungsaufwandes und nicht bezifferbarer Mehrkosten, weil die Bundesregierung selbst einräumt, „nur schwer kalkulierbar“ (was wohl meint: überhaupt nicht) feststellen zu können, wie viele Beamte bei verbesserten Rahmenbedingungen ausscheiden würden.

In aller Regel sind - jedenfalls im Beamtenrecht - finanzielle Erwägungen und das fiskalische Bemühen, Ausgaben zu sparen, für sich genommen nicht als sachgerechte Gründe anzusehen, die eine differenzierende Behandlung verschiedener Personengruppen rechtfertigen könnten (vgl. BVerfGE 6, 55). Es ist nicht sachgerecht, im Beamtenrecht Personengruppen nur deshalb von einer günstigeren Neuregelung auszuschließen, weil im Falle ihrer Einbeziehung für die Dienstherrn finanzielle Belastungen befürchtet werden, deren Ausmaß nur auf Grund einer Mutmaßung als kaum überschaubar bezeichnet, nicht aber konkret festgestellt wird (BVerfGE 19, 76).

Zu kritisieren ist, dass in dem Bericht „erhebliche Mehrkosten“ gegenüber der Nachversicherung erfahrener und dienstälterer Beamter als auch bei jung ausscheidenden Beamten angekündigt werden, obwohl die Anzahl gar nicht ermittelbar ist.

Eine **Zustimmung des Dienstherrn als Voraussetzung** für eine Mitnahme erworbener Versorgungsanswartschaften ist nicht hinnehmbar und auch nicht „durch das Lebenszeitprinzip“ zu rechtfertigen, denn weder die Gruppe der vorzeitig mit noch die Gruppe der Vorzeitig ohne Nachversicherung respektive Mitnahme der Versorgung ausgeschiedenen unterliegt diesem Prinzip weiter. Letztlich würde es an der Altersversorgungshöhe der ehemaligen Beamten ausgetragen, ob und wie es dem Dienstherrn gelingt, in einem Bereich Personalersatz zu gewinnen oder Attraktivität herzustellen.

Soweit es erforderlich wäre, Beamte über eine dreimonatige Frist hinaus zu halten, so kann und muss dies beamtenrechtlich geregelt werden. Eine versorgungsrechtliche „Bestrafung“ kann es jedenfalls nicht geben.

Eine einfache **Anwendung der Ruhens-, Anrechnungs- und Kürzungsvorschriften** kann es auf Mitnahmeversorgung nicht geben. Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund der katastrophalen Erfahrungen der seit 2003 auftretenden Ruhensregelungen des § 55 BeamtVG beim Zusammentreffen von Rentenansprüchen aus DDR-Verwendungen und Versorgungsansprüchen nach der Wiedervereinigung: Danach ist es möglich, dass die Versorgung sogar vollkommen weggekürzt wird und die verbrachten Jahre erdienter Versorgungsanswartschaften mit Blick auf eine Altersversorgung vollkommen entwertet werden. Eine Ruhensregelung kann daher niemals unter einen Betrag fallen, der erzielbar wäre, wenn eine Nachversicherung stattgefunden hätte. Zudem wird in den Ausführungen der Bundesregierung nicht berücksichtigt, dass die Berufsbiografie und die erzielbaren Einkommen nach der Beamtenzeit mit dem weiteren Berufsverlauf und dem erzielbaren Einkommen der verbleibenden Beamten nicht mehr vergleichbar sein werden, die erworbenen Versorgungsanswartschaften insbesondere nicht mehr durch Beförderung in höhere Ämter steigerbar sind.

Einer **Erweiterung der Beurlaubungsmöglichkeiten** steht der damit einhergehende Planungs- und personalwirtschaftliche Verwaltungsaufwand gegenüber. Insbesondere ist zu beachten, dass bei speziellen Verwendungen eine Ersatzbesetzung auch nur im Rahmen der Beurlaubungsfrist des Beurlaubten erfolgen kann.

### **Die GdP- Position zu Versorgungsanwartschaften bei vorzeitigem Ausscheiden aus dem Beamtenverhältnis**

Die Gewerkschaft der Polizei hat sich in den letzten Jahren immer wieder mit dem Thema „*Mitnahmefähigkeit*“ beschäftigt. Zuletzt gab das Dienstrechtsneuordnungsgesetz hierzu Anlass. Entsprechende Regelungen wurden unter dem Aspekt der Erhöhung der Mobilität zwischen öffentlichem Dienst und Privatwirtschaft gefordert, aber bisher nicht umgesetzt.

Die Position der Gewerkschaft der Polizei zum Erhalt von Versorgungsanwartschaften orientiert sich dabei an folgenden Eckpunkten:

- Es sollen die versorgungsrechtlichen Nachteile eines vorzeitigen Ausscheidens ausgeglichen werden. Eine Besserstellung gegenüber den Beamtinnen und Beamten, die im Beamtenverhältnis verbleiben, darf sich daraus nicht ergeben.
- Die Regelungen zur Mitnahmefähigkeit sollten gesetzgeberisch wie praktisch den geringst möglichen Aufwand verursachen. Deshalb ist eine Lösung anzustreben, die sich eng an das System der Beamtenversorgung anlehnt.

### **Zentrale Forderung: Versorgungsanwartschaften bleiben erhalten**

Das freiwillige Ausscheiden aus dem Beamtenverhältnis muss ohne Verlust in der Altersversorgung möglich sein. Die Regelungen sollen weder zu einer Schlechter- noch einer Besserstellung in der Alterssicherung von ausscheidenden Beamtinnen und Beamten gegenüber den im Beamtenverhältnis verbleibenden führen. Der Erhalt von Versorgungsanwartschaften ist kein Instrument für den Personalabbau.

Der Begriff der „*Mitnahmefähigkeit*“ muss deshalb an der Sache ausgerichtet präzisiert werden. Unter „*Mitnahmefähigkeit*“ versteht die GdP, dass Anwartschaften, die bis zum Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Beamtenverhältnis erdient wurden, erhalten bleiben. Einzahlungen in ein Vorsorgeprodukt oder Kapitalisierungen werden von der GdP nicht angestrebt.

Eine „Kleine Lösung“, also das Erhaltenbleiben von Anwartschaften bei einem Ausscheiden aus dem Beamtenverhältnis, würde die Situation der Beschäftigten die ausscheiden - im Vergleich zur jetzigen Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung und den damit verbundenen finanziellen Einbußen - erheblich verbessern.

Beachtet werden muss dabei auch, dass Neuregelungen keine Verschlechterung für Beamtinnen und Beamte nach sich ziehen dürfen, die im Beamtenverhältnis verbleiben.

### **Eckpunkte eines Regelungskonzepts zum Erhalt von Versorgungsanwartschaften**

Die GdP spricht sich dafür aus, die Mitnahmefähigkeit als ein Erhaltenbleiben der Versorgungsanwartschaft zu konzipieren.

Die Regelungen des Versorgungsrechts können so unmittelbar Anwendung finden und Zweifelsfragen in einem Ausnahmekatalog ausdrücklich geregelt werden.

Rechtstechnisch käme eine Fiktion in Betracht, die Versorgungsansprüche auch Personen zuspricht, die zu einem früheren Zeitpunkt in einem Beamtenverhältnis zum Bund gestanden haben und auf Antrag ausgeschieden sind. Dass eine systemimmanente Lösung möglich ist, hat der neu geregelte Versorgungsausgleich in Verbindung mit dem Bundesversorgungsteilungsgesetz deutlich gemacht.

***Auf das Modell eines eigenständigen Altersgeldes, wie es der Bericht der Bundesregierung beschreibt, kann deshalb verzichtet werden.***

Die Versorgung bemisst sich grundsätzlich nach der bis zum Zeitpunkt des Ausscheidens geleisteten Dienstzeit sowie der erreichten Besoldungsgruppe und Dienstaltersstufe/Erfahrungsstufe. Zurechnungszeiten sind nicht vorzusehen. Die Regelungen über Wartezeit, Altersgrenzen und Versorgungsabschläge finden unmittelbar Anwendung; ein Mindestruhegehalt wird nicht gewährt. Die Versorgungsansprüche nehmen an den allgemeinen Bezügeanpassungen teil.

Im Übrigen müssen praxistaugliche Lösungen geschaffen werden für:

- Ausbildungszeiten
- Vordienstzeiten
- Anrechnung von Alterseinkünften aus unterschiedlichen Quellen
- Erwerbs(Dienst-)unfähigkeit/Tod (nach dem Ausscheiden)
- Krankenversicherung/Beihilfeanspruch

Bei der konkreten Ausgestaltung sind folgende Maßgaben zu beachten:

- **Altersgrenzen:** Besondere Altersgrenzen in der früheren Beamtenfunktion werden nicht beachtet. Die Gewährung der Versorgung bei Inanspruchnahme einer Antragsaltersgrenze erfolgt einschließlich eines Versorgungsabschlags.
- **Ruhegehaltfähige Dienstzeiten:** Ausbildungs- und Vordienstzeiten sind im Hinblick auf Ansprüche auf eine Altersversorgung grundsätzlich dem System zuzuordnen, in dem Ansprüche aus dieser Zeit erworben wurden.
- **Dienstunfähigkeit:** Die Frage, ob ausgeschiedene Beamtinnen und Beamte vor Erreichen einer Altersgrenze Versorgungsbezüge erhalten können, weil sie erwerbs- bzw. fiktiv dienstunfähig geworden sind, ist zu klären. Anknüpfungspunkte könnten die Regelungen der Dienstunfähigkeit im BeamtVG einerseits oder die Regelungen der Erwerbsunfähigkeit in der GRV andererseits sein. Grundsätzlich sollte die Möglichkeit einer fiktiven Dienstunfähigkeit nicht vorgesehen werden, da Risiken, die sich aus einer Berufstätigkeit nach der Entlassung ergeben, in das System der Beamtenversorgung verlagert würden. Dementsprechend wäre das Kriterium der Erwerbsminderung Auslöser des Leistungsfalls.
- **Hinterbliebenenversorgung:** Die Hinterbliebenenversorgung erfolgt in sinnvoller Anwendung der Vorschriften des Hinterbliebenenrechts im Beamtenversorgungsgesetz
- **Krankenversicherung/Beihilfeanspruch:** Ein Anspruch auf Beihilfe ist grundsätzlich nicht vorzusehen. Dabei müssen Härtefälle, die sich aus den unterschiedlichen Fallgestaltungen ergeben, berücksichtigt werden.

Die Auswirkungen auf verschiedene Fallgruppen sind insgesamt möglichst genau abzuschätzen. Zu berücksichtigen sind unter anderem die Möglichkeiten, dass die Betroffenen nach der Entlassung in ein sozialversicherungspflichtiges oder nicht sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis wechseln, eine selbständige Tätigkeit aufnehmen oder keiner Erwerbstätigkeit nachgehen.

Berlin, 08. Mai 2009

Sven Hüber

- Gewerkschaft der Polizei -