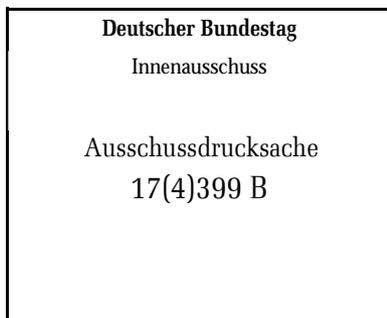


Johann Hahlen
Staatssekretär a. D.



50389 Wesseling, den 11. 12. 2011

Stellungnahme
in der öffentlichen Anhörung des Innenausschusses
des Deutschen Bundestages in Berlin am 12. 12. 2011
zum

Gesetzentwurf der Bundesregierung für ein „Gesetz zur Unterstützung der Fachkräftegewinnung im Bund und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften“ (BT-Drs. 17 / 7142) vom 26. 9. 2011 und
dem Änderungsantrag vom 24. 11. 2011 (Ausschußdrucksache 17 (4) 387)

Gliederung:

1. Zur Gewinnung von Fachkräften für den Bund
2. Zu Ausgleichszulagen bei Versetzungen in den Bundesdienst
3. Zu Regelungen im Polizeibereich
4. Zu Regelungen für die Bundeswehr
5. Zu Änderungen in der Bundesbesoldungsordnung B
6. Zur Verbesserung der Versorgung von Beamten im einstweiligen Ruhestand
7. Zusammenfassung

1. Zur Gewinnung von Fachkräften für den Bund

1.1 Der Bund als Dienstherr muß sich - wie alle Arbeitgeber - der demografischen Entwicklung in Deutschland stellen. Die Bevölkerungszahl sowie der Anteil der Bevölkerung im Erwerbsalter von 20 bis 65 Jahren gehen zurück. Auf der Grundlage der 12. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamtes¹ muß mit einem Rückgang der Bevölkerung im Erwerbsalter bis 2060 um rd. 30% gerechnet werden². Die sog. Babyboomer-Jahrgänge waren Ende 2009 zwischen 40 und 50 Jahre alt und jeweils zwischen 1,2 und 1,6 Millionen stark, werden aber in 15 Jahren aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sein. Die nachfolgenden Jahrgänge zwischen 10 und 20 Jahren waren Ende 2009 aber nur jeweils zwischen 0,8 und 1,0 Millionen stark; sie werden in 15 Jahren die Babyboomer Jahrgänge im Arbeitsleben bei weitem nicht ersetzen können³.

1.2 Diesem Rückgang des Erwerbspersonenpotentials und der Gesamtbevölkerung muß

¹ Vom 18. 11. 2009

² So der Präsident des Statistischen Bundesamtes bei der Vorstellung der 12. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung am 18. 11. 2009 in Berlin. Ebenso der Bericht der Bundesregierung zur demografischen Lage und künftigen Entwicklung des Landes (Demografiebericht) vom Oktober 2011 S. 36, ähnlich Börsch-Supan, Ökonomische Auswirkungen des demografischen Wandels, APuZ 10-11 2011 S. 19 f.

³ Vgl. das Schaubild zum Altersaufbau der Bevölkerung Deutschlands am 31. 12. 2009, Krack-Roberg, Grobecker, Bevölkerungsentwicklung 2009, WiSta 2011 S. 419, 430

sich der öffentliche Dienst von Bund, Ländern und Gemeinden anpassen. Der Anteil der Beschäftigten im öffentlichen Dienst an der Gesamtzahl der Erwerbstätigen darf nicht zu Lasten der Privatwirtschaft steigen. Die Verwaltungen müssen sich in vielfacher Weise umstrukturieren⁴.

Der Rückgang des Erwerbspersonenpotentials verschärft zugleich die „Konkurrenz um die besten Köpfe“. Das Dienstrechtsneuordnungsgesetz⁵ hat bereits 2009, z. B. durch Wegfall der Altersgrenzen bei Einstellungen, Öffnung für sog. Quereinsteiger und Flexibilisierung des Laufbahnrechts, Einiges zur Stärkung der Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit des öffentlichen Dienstes des Bundes getan.

Der Bund ist so auf dem enger werdenden Arbeitsmarkt- mit einem auch infolge der Wiedergewährung der Sonderzahlung konkurrenzfähigen Vergütungsniveau, interessanten Aufgaben, sicheren Arbeitsplätzen und familienfreundlichen Beschäftigungsbedingungen - grundsätzlich ein attraktiver Arbeitgeber.

Gleichwohl ist Handlungsbedarf bei der Fachkräftegewinnung für den Bund gegeben: Wie von der Bundesregierung bereits 2008 berichtet⁶, ist die Gewinnung von qualifiziertem Personal für technische Laufbahnen (Techniker und Ingenieure) und von Naturwissenschaftlern (Physiker, Chemiker, Ärzte), IT-Fachleuten sowie Sprachendienstler sehr erschwert, so daß offene Stellen nicht qualifiziert besetzt werden können. Eigene Ausbildungsanstrengungen der Bundesbehörden vermögen das nicht auszugleichen⁷.

1.3 Die vom Gesetzentwurf vorgesehenen Verbesserungen sind deshalb erforderlich und - aus heutiger Sicht - angemessen:

- Der verbesserte Einstieg von IT-Fachkräften des gehobenen Dienstes in A 10 ist geeignet, die Gewinnung solcher Fachkräfte zu erleichtern.
- Gleiches gilt für das im Änderungsantrag vorgesehene fakultative Eingangsamt A 11 im gehobenen Dienst für Ingenieure.
- Die künftige Anerkennung von Zeiten der Kinderbetreuung sowie der Pflege von Angehörigen, die vor dem Dienstantritt liegen, als Erfahrungszeiten durch § 72 BBesG neu rundet die Familienfreundlichkeit des Bundesdienstes ab.

1.4 Die Einführung eines Personalgewinnungszuschlags durch § 43 BBesG neu, der an Stelle von § 72 BBesG (Sonderzuschläge zur Sicherung der Funktions- und Wettbewerbsfähigkeit) tritt, bedarf besonderer Würdigung:

Die Möglichkeiten deutlich höherer Dotierung und längerer Gewährung sowie die - in der Tat im Dienstrecht oft vermißte - Flexibilität für eine den Besonderheiten des Einzelfalls angepaßte Ausgestaltung sind zu begrüßen und rechtfertigen das Abgehen von den bisherigen Regelungen in § 72 BBesG.

Wie bei den Zulagen nach dem bisherigen § 72 BBesG dürfen aber zwei „Pferdefüße“ nicht übersehen werden:

a) Personalgewinnungszuschläge für neue, junge Kollegen/ innen können den „Betriebsfrieden“ stören, wenn sich schon länger Beschäftigte, die den „Neuen“ auch noch einarbeiten, benachteiligt fühlen. Anders als in der Privatwirtschaft, in der die Gehälter vertraulich zu behandeln sind, wird sich das im Bundesdienst bei Zuschlägen

⁴ Vgl. den Demografiebericht der Bundesregierung, FN 2, S. 211

⁵ vom 5. 2. 2009 (BGBl. I S. 160)

⁶ Vgl. die Antwort der Bundesregierung auf eine Kleine Anfrage der Fraktion der FDP vom 10. 3. 2008 (BT-Drs. 16 / 8460) zum Fachkräftemangel im öffentlichen Dienst, S. 3 f.

⁷ Z. B. wird in der FH Bund zwar 2012 mit der Ausbildung zum Verwaltungs-Informatiker begonnen, die ersten so ausgebildeten Beamten des gehobenen Dienstes werden aber erst 2015 zur Verfügung stehen. Soweit Behörden zum IT-Fachangestellten ausbilden, müssen sie fortlaufend erleben, daß die erfolgreichen Absolventen in die besser bezahlende Privatwirtschaft abwandern.

nach § 43 BBesG neu nicht bewerkstelligen lassen. Denn Einstellungen sind - anders als die in Rede stehenden Zuschläge nach § 43 BBesG neu - nach § 76 BPersVG mitbestimmungspflichtig.

Die Besserstellung eines Neueingestellten durch die Zulage nach § 43 BBesG neu verstößt jedoch nicht gegen Art 3 Abs. 1 GG und auch nicht gegen Art. 33 Abs. 5 GG. Denn der Gesetzgeber besitzt nach der ständigen Rechtsprechung des BVerfG⁸ im Besoldungsrecht einen weiten Spielraum politischen Ermessens und das BVerfG überprüft nicht, ob der Gesetzgeber die gerechteste, zweckmäßigste und vernünftigste Lösung gewählt hat, sofern sich die Abgrenzung von Lebenssachverhalten nicht als evident sachwidrig erweist. Deshalb müssen vorhandene Beamte auch gewisse Benachteiligungen gegenüber Neueingestellten hinnehmen, sofern sich - wie hier - ein vernünftiger Grund anführen läßt.

Die Höhe des monatlichen Personalgewinnungszuschlags bewegt sich überdies z. B. bei einem IT-Fachmann, der in A 10 eingestellt wird, noch in einer für die vorhandenen IT-Fachleute „verkräftbaren“ Größenordnung, weil er in etwa dem Unterschiedsbetrag zwischen der Erfahrungsstufe 1 und der Erfahrungsstufe 3 entspricht.

b) Die Begrenzung der Personalgewinnungszuschläge in § 43 Abs. 11 BBesG neu auf 0,3% der jeweiligen jährlichen Besoldungsausgaben wirft die Frage auf, ob die Bundesbehörden solche Zuschläge überhaupt haushaltsmäßig bewerkstelligen können. Denn anders als bei Prämien und Zulagen nach § 42a BBesG sind für die neuen Zulagen keine besonderen Haushaltsmittel vorgesehen. Es besteht deshalb die nicht fern liegende Gefahr, daß die Neuregelung mangels Haushaltsmitteln in der Praxis leer läuft.

c) Hinzugekommen ist durch § 43 Abs. 4 BBesG ein neuer, aus meiner Sicht gravierender „Pferdefuß“. Die Möglichkeit, den Zuschlag - wenn auch nur in halber Höhe - auch vorhandenen Beamten „zur Unterstützung der Besetzung eines Dienstpostens“ zu gewähren, gewissermaßen als „Bleibe - oder Mobilitätsprämie“, sollte überdacht werden. Denn damit ist die Gefahr angelegt, daß sich der Bund „erpreßbar“ macht unter dem Motto: Wenn ich keinen Zuschlag nach § 43 Abs. 4 BBesG neu bekomme, werde ich um Entlassung aus dem Beamtenverhältnis bitten bzw. werde ich meiner

Versetzung

von Düsseldorf nach Frankfurt a. d. Oder Widerstand leisten. Die das einmal begründete, auf Lebenszeit angelegte Beamtenverhältnis wesentlich prägende Treuepflicht gegenüber dem Dienstherrn sollte nicht durch die „kleine Münze“ solcher Zulagen entwertet werden. In der Behördenpraxis werden sich - wenn Personalgewinnungsprämien für neue Beamte gezahlt werden - „Bleibepremien“ für vergleichbare, aber vorhandene Fachbeamte nicht vermeiden lassen.

1.5 Mit den erörterten Verbesserungen für die Personalgewinnung und insbesondere dem neuen § 43 BBesG darf es aber nicht sein Bewenden haben. Der Notstand bei den Bundesbehörden, was die Gewinnung von Fachkräften gerade im Bereich der Ingenieure, IT-Fachleute und Naturwissenschaftlern angeht, geht nach meiner Erfahrung⁹ wesentlich darauf zurück, daß qualifizierten Bewerbern durchweg nur Zeitverträge angeboten werden können, weil freie Planstellen infolge der seit 1993 jährlich zu erbringenden Stelleneinsparungen nicht zur Verfügung stehen. Die Personalgewinnungsprämien sowie die höheren Eingangsämter A 10 und A 11 werden sich als „weiße Salbe“ erweisen, wenn die Bundesbehörden nicht in die Lage versetzt werden, qualifizierte Bewerber jedenfalls nach dem ersten Zweijahresvertrag auf solche freie Planstellen zu übernehmen.

⁸ Vgl. z. B. Beschluß des BVerfG vom 6. 5. 2004 - 2 BvL 16 / 02

⁹ Und das bestätigen praktisch alle Behördenleiter, wenn sie gefragt werden.

Zur Zeit begegnet vielmehr folgende - aus der Not der jährlichen Stelleneinsparungen¹⁰ geborene - Praxis bei Bundesbehörden: Mangels Planstellen werden Fachkräfte mit Zeitverträgen für Daueraufgaben beschäftigt, die man z. B. mit Drittmitteln finanziert. Nach dem zweiten Zeitvertrag wird der Fachkraft gesagt, man könne sie nicht mehr weiter beschäftigen, weil sonst ein Kettenvertrag entstehe; gleichzeitig sucht die Behörde aber für die selbe Funktion einen neuen Zeitvertrügler. Daß ein solcher Dienstherr für junge, qualifizierte Fachkräfte, die mit Blick auf eine Familiengründung eine Dauerstelle suchen, nicht sonderlich attraktiv ist, liegt auf der Hand, von der Verschwendung von Fachwissen einmal ganz abgesehen.

Der Gesetzentwurf in der Fassung des Änderungsantrags muß deshalb dringend durch ein umfassendes Personalgewinnungskonzept des Bundes ergänzt werden, das insbesondere die jährlichen Stellenkürzungen beendet.

Durch Ausbringen einer gewissen Anzahl von - etwa bis 2017 oder 2020 befristeten - Kw-Planstellen für die benötigten Fachkräfte könnte eine fühlbare Verbesserung erreicht und vor allem der neue § 43 BBesG anwendbar gemacht werden. Eine solche Bewältigung des kurz- und mittelfristigen Fachkräftebedarfs würde zudem in die Entwicklung der Altersstruktur der Bundesbeamten (ohne Soldaten) passen¹¹.

2. Zu Ausgleichszulagen bei Versetzungen in den Bundesdienst

Die Neufassung des § 19b BBesG in der Fassung des Änderungsantrags (mit der Differenzierung zwischen Wechseln auf eigenen Antrag und solchen aus dienstlichen Gründen) erscheint sachgerecht.

Sie zeigt aber einmal mehr, daß die Streichung des - 1971 eingeführten¹² - Art. 74a GG im Rahmen der Föderalismusreform I¹³ keine Sternstunde des deutschen Dienstrechts war.

3. Zu Regelungen im Polizeibereich

3.1 Die Neuregelung der Auslandsverpflichtungsprämie für Polizeibeamte in § 57 BBesG neu erscheint sachgerecht und überfällig. Die unterschiedlichen Prämienhöhen bei Einsatz im Rahmen bilateraler polizeilicher Zusammenarbeit und bei Einsatz im Rahmen der europäischen Polizeimission waren ein Ärgernis und haben das deutsch-afghanische Polizeiprojekt behindert.

Bedauerlich ist, daß die Neuregelung nach Art. 14 Abs. 7 des Gesetzentwurfs erst mit Wirkung vom 1. 6. 2011 in Kraft treten soll. Eine weiter zurückgreifende Regelung, die allen seit dem 1. 6. 2007 bilateral in Afghanistan eingesetzten Polizeibeamten zu gute käme, erscheint angemessener.

¹⁰ Das Haushaltsgesetz des Bundes für 2012 (BT-Drs. 17 / 6600 und Bericht des Haushaltsausschusses vom 18. 11. 2011 BT-Drs. 17 / 7125) wird in §§ 21 Abs. 1 und 22 Abs. 1 wieder eine Einsparungsvorgabe von insgesamt 1,9 % der Planstellen enthalten.

¹¹ Ausweislich der Beschäftigtenstatistik für den Bund nach Einstufungen und Altersgruppen des Statistischen Bundesamtes ist die Zahl der Beamten im Alter von 55 bis 65 Jahre von 2005 bis 2010 um knapp 7% gestiegen. Bis 2020 ist also mit mehr ausscheidenden Beamten zu rechnen, so daß für Neueinstellungen auf befristete Kw-Stellen Raum wäre.

¹² Vgl. dazu die Schilderung von dessen Entstehungsgeschichte im Beschluß des BVerfG vom 12. 2. 2003 2 BvL 3 / 00

¹³ Durch das verfassungsändernde Gesetz vom 28. 8. 2006 (BGBl. I S. 2034)

3.2 Die Aufnahme einer Kostenerstattungsregelung in das Bundespolizeigesetz durch den neuen § 12a BPolG ist sinnvoll und sachgerecht.

4. Zu Regelungen für die Bundeswehr

Die Begründung für die Verbesserung der Vergütung von Sanitätsoffizieren durch den neuen § 50b BBesG erscheint nach Aussetzung der Wehrpflicht, die einen nicht geringen Beitrag zur ärztlichen Versorgung in der Bundeswehr geleistet hat, überzeugend.

5. Zu Änderungen in der Bundesbesoldungsordnung B

Die durch Art. 1 Nr. 22 Buchstaben j bis q vorgenommenen Neubewertungen von Ämtern der Besoldungsordnungen A und B sowie das durch Nr. 1 Buchstabe k) cc) des Änderungsantrags neu in Besoldungsordnung B als B 4 ausgebrachte Amt eines „Direktors beim Sachverständigenrat für Umweltfragen“ erscheinen begründet.

Zu den von Art. 33 Abs. 5 GG gewährleisteten hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums gehört die amtsangemessene Alimentation der Beamten¹⁴. Die nach § 16 BBG in Laufbahnen gegliederten Ämter sind nach § 18 Satz 2 BBesG nach ihrer Wertigkeit unter Berücksichtigung der gemeinsamen Belange aller Dienstherrn den Besoldungsgruppen zuzuordnen.

Diese Zuordnung ist - infolge der von den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums geforderten gesetzlichen Regelung der Beamtenbesoldung - Ausübung gesetzgeberischen Ermessens. Bei der Konkretisierung dieses Ermessens besitzt der zuständige Gesetzgeber einen weiten Entscheidungsspielraum.

Die vom Gesetzentwurf zu den einzelnen Neubewertungen von Ämtern insbesondere in der Besoldungsordnung B (mit festen Gehältern) gegebenen Begründungen beruhen auf der Abwägung von Sachgesichtspunkten, bewegen sich im Rahmen der Wertigkeit der übrigen Ämter der jeweiligen Besoldungsgruppe und lassen keine Willkür erkennen. Es besteht also kein Anlaß zur Beanstandung der beabsichtigten Veränderungen.

Das gilt ebenso für das vom Änderungsantrag vorgesehene neue Amt eines „Direktors beim Sachverständigenrat für Umweltfragen“ in B 4. Auf die Einschätzung durch den Vorsitzenden dieses Sachverständigenrates kommt es nicht an. Die von ihm vorgetragenen politischen Bedenken gehen fehl: Wie das BVerfG in ständiger Rechtsprechung¹⁵ betont, gehört zu den Kernpflichten des Beamtenverhältnisses seit jeher die Treuepflicht. Das heißt, der Beamte ist dem Allgemeinwohl und damit zur uneigennützigem Amtsführung verpflichtet. Die Gewährleistung einer rechtlich und wirtschaftlich gesicherten Position - hier durch ein Amt der Besoldungsgruppe B 4 - soll den Beamten gerade in die Lage versetzen, unsachlichen oder parteilichen Einflußnahmen zu widerstehen. Zudem gewährleistet Art. 33 Abs. 2 GG in Verbindung mit § 9 BBG, daß das neu geschaffene Amt nur nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung und ohne Rücksicht auf politische Anschauungen besetzt wird.

6. Zur Verbesserung der Versorgung von Beamten im einstweiligen Ruhestand

Der Änderungsantrag schlägt in seiner Nr. 2 eine Ergänzung des Art. 4 des Gesetz-

¹⁴ Ständige Rechtsprechung des BVerfG, vgl. z. B. BVerfGE 117 S. 372 ff. vom 20. 3. 2007, Umdruck S. 12 ff.

¹⁵ Vgl. etwa Beschluß des BVerfG vom 19. 9. 2007, 2 BvF 3 / 02 , Umdruck S. 25 ff.

entwurfs zur Neufassung von § 7 Satz 1 BeamtVG vor: Danach soll sich für Beamte des Bundes im einstweiligen Ruhestand die ruhegehaltsfähige Dienstzeit um die im einstweiligen Ruhestand zurückgelegte Zeit bis zu drei Jahren erhöhen.
Eine solche Neuregelung erscheint sinnvoll und angemessen.

6.1 Die in § 30 BeamtStG allgemein und in §§ 54, 129 Abs.1 BBG sowie in § 50 Soldatengesetz für den Bundesbereich konkretisierte Möglichkeit, Lebenszeitbeamte jederzeit in den einstweiligen Ruhestand zu versetzen, stellt eine eng begrenzte Ausnahme von dem durch die hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums über Art. 33 Abs. 5 GG gewährleisteten Lebenszeitprinzip dar.

Es muß sich, wie § 30 Abs. 1 Satz 1 BeamtStG formuliert, um Beamte in Ämtern handeln, bei deren Ausübung sie in fortdauernder Übereinstimmung mit den grundsätzlichen politischen Ansichten und Zielen der Regierung stehen müssen. Diese Voraussetzungen sind unter der Geltung des Art. 33 Abs. 5 GG eng auszulegen. Es kann sich nur, wie das BVerfG betont hat¹⁶, um den engsten Kreis unmittelbarer Berater der Träger politischer Ämter handeln.

Neben diesen sog. politischen Beamten¹⁷, die ohne Begründung und jederzeit in den einstweiligen Ruhestand versetzt werden können, sehen § 31 BeamtStG allgemein und §§ 55, 136 BBG für den Bundesbereich vor, daß Lebenszeitbeamte in den einstweiligen Ruhestand versetzt werden können, wenn Behörden umgebildet oder aufgelöst werden.

Die vom Änderungsantrag beabsichtigte Anrechnung als ruhegehaltsfähige Dienstzeit würde auch den letzteren Personenkreis begünstigen. Allerdings sind solche Fälle im Bundesbereich mir noch nicht bekannt geworden.

6.2 Bei den politischen Beamten des Bundes i. S. von §§ 54, 129 Abs.1 GG handelt es sich derzeit um einen Personenkreis von 422 Personen (26 Staatssekretäre in B 11, 108 Ministerialdirektoren/innen in B 9, 273 Botschafter, 9 Personen in B 6 und höher bei MAD, BfV und BND, den Chef des BPA und seinen Vertreter sowie den stellvertretenden Regierungssprecher, den GBA und die beiden Präsidenten von BKA und Bundespolizeipräsidium). Hinzu zu zählen sind noch z. Z. 202 Soldaten ab B 6 aufwärts.

6.3 Die vom Änderungsantrag beabsichtigte Verbesserung ist vor dem Hintergrund der Entwicklung der Versorgung der in den einstweiligen Ruhestand versetzten Beamten zu sehen:

Das Versorgungsreformgesetz 1998¹⁸ hat die bis dahin vorgesehene Versorgung für diesen Personenkreis erheblich reduziert¹⁹, lediglich die Weiterzahlung der vollen Dienstbezüge für 3 Monate (§ 4 Abs. 1 BBesG) blieb unverändert:

Bis 1998 wurde dem in den einstweiligen Ruhestand versetzten Beamten die Höchst-Pension aus seinem letzten Amt (damals 75 %) volle 5 Jahre lang gezahlt. Danach erhielt er die seinem ruhegehaltsfähigen Alter entsprechende Pension, wobei aber die Zeit im einstweiligen Ruhestand in vollem Umfang als Ruhegehalts erhöhend angerechnet wurde.

Seit dem Versorgungsreformgesetz werden Zeiten im einstweiligen Ruhestand nicht mehr als Ruhegehalts wirksam angerechnet. Vor allem wird die Höchstpension (jetzt nur noch 71,75 %) nur noch für die Dauer der Bekleidung des politischen Amtes, min-

¹⁶ Vgl. BVerfGE 121 S. 205 ff, Beschluß vom 28. 5. 2008 2 BvL 11 / 07 Umdruck S. 18 und 25

¹⁷ Vgl. die umfassende Darstellung von Kugele, Die politischen Beamten in der Bundesrepublik Deutschland, ZBR 2007 S. 109 ff.

¹⁸ Vom 29. 6. 1998 BGBl I S. 1666

¹⁹ Vgl. die Begründung zum Gesetzentwurf für das Versorgungsreformgesetz 1998 (BT-Drs. 780 / 97 S. 38 und 39)

destens 6 Monate und höchstens 3 Jahre, gezahlt (§ 14 Abs. 6 BeamtVG). Danach ist der Beamte auf das seiner Dienstzeit entsprechende Ruhegehalt angewiesen. Wenn

der Beamte noch keine Dienstzeit von 5 Jahren abgeleistet hat, erhält er nur einen Unterhaltsbeitrag mit den selben Bedingungen (§ 47a BeamtVG) und dann nichts mehr.

6.4 Die vom Änderungsantrag vorgesehene Anrechnung der Zeit im einstweiligen Ruhestand als ruhegehaltsfähig, wenn auch höchstens für die Dauer von 3 Jahren, bewirkt eine jährliche Erhöhung des Ruhegehaltsanspruchs um 1,79375 %-Punkte, höchstens um 5,38 %-Punkte. Bei einem Ministerialdirektor in B 9, der dieses Amt 6 Jahre, von 2012 bis 2017 innehat und dann in den einstweiligen Ruhestand versetzt wird, würde das eine Erhöhung des monatlichen Ruhegehalts ab 2021 (dem Ablauf der 3 Jahresfrist des § 14 Abs. 6 BeamtVG) um ca. 526 - Euro bedeuten.

6.5 Gerade lebens- und damit dienstjüngere Karrierebeamte scheuen angesichts der geltenden Versorgungsregelung die Übernahme eines der in § 54 BBG aufgeführten Ämter, weil sie nach den 3 Jahren der Höchstpension von 71,75 % auf den viel geringeren Versorgungssatz ihrer ruhegehaltsfähigen Dienstzeit - und zwar für den Rest ihres Lebens - zurückfallen, während sie als nicht politischer Beamter in B 6 den Höchstpensionssatz aus diesem Amt mit großer Wahrscheinlichkeit erreichen können. Die vom Änderungsantrag beabsichtigte Verbesserung verdient deshalb, zumal sie keine Rückwirkungen haben wird, Zustimmung.

6.6 Allerdings sollte diese Verbesserung im Zusammenhang mit der Regelung des § 105 BBG über Erwerbstätigkeiten von Ruhestandsbeamten gesehen werden. Gerade bei politischen Beamten darf es zur Wahrung der Integrität der Amtsführung nicht zu einer Vermischung von früherer Tätigkeit für den Dienstherrn und Erwerbstätigkeit im Ruhestand - sei er nun einstweilig oder Alters bedingt - kommen. Der geltende § 105 BBG sieht deshalb bereits eine Pflicht zur Anzeige einer Erwerbstätigkeit vor deren Aufnahme vor und schreibt dem Dienstherrn vor, die Erwerbstätigkeit zu untersagen, soweit zu besorgen ist, daß dadurch dienstliche Interessen beeinträchtigt werden. Aus meiner Sicht sollte deshalb daran gedacht werden, die Anrechnung der Zeit im einstweiligen Ruhestand als ruhegehaltsfähig mit einem absoluten Verbot der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit in diesem Zeitraum zu verbinden.

7. Zusammenfassung

7.1 Die Maßnahmen zur Verbesserung der Gewinnung von Fachkräften, insbesondere die höheren Eingangsamter für IT-Fachleute und Ingenieure sowie die Personalgewinnungszulage, sollten realisiert werden.

Flankierend braucht es aber ein umfassendes Personalgewinnungskonzept, das vor allem die jährlichen Stelleneinsparungen beendet und den Behörden freie Stellen gibt.

7.2 Die Maßnahmen bei Versetzungen in den Bundesdienst, im Polizeibereich und für die Bundeswehr sollten realisiert werden.

7.3 Die Änderungen in der Bundesbesoldungsordnung B begegnen keinen Bedenken.

7.4 Die Verbesserung der Versorgung von Beamten im einstweiligen Ruhestand erscheinen sinnvoll und angemessen. Es sollte erwogen werden, dies mit einem

Verbot der Erwerbstätigkeit in dem angerechneten Zeitraum zu verbinden.