

# position

The logo of the German Trade Union Confederation (DGB) is located in the top right corner. It consists of a red parallelogram with the letters 'DGB' in white, bold, sans-serif font.

Deutscher Bundestag  
Innenausschuss

Ausschussdrucksache  
17(4)399 D

## Stellungnahme des DGB

zum Entwurf eines Gesetzes zur Unterstützung der Fachkräftegewinnung im Bund und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften

anlässlich der Anhörung vor dem Innenausschuss des Deutschen Bundestages am 12. Dezember 2011

Herausgeber:  
DGB Bundesvorstand  
Abteilung Beamte und Öffentlicher Dienst  
Henriette-Herz-Platz 2  
10178 Berlin  
[www.dgb.de](http://www.dgb.de)

# Entwurf eines Gesetzes zur Unterstützung der Fachkräftegewinnung im Bund und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften

## Anhörung vor dem Innenausschuss des Deutschen Bundestages am 12. Dezember 2011

Das Gesetz zur Unterstützung der Fachkräftegewinnung im Bund und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften soll der Gewinnung gut ausgebildeten und spezialisierten Personals für den öffentlichen Dienst des Bundes dienen.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund hat die Initiative des Gesetzgebers, in Anbetracht des demographischen Wandels und des sich abzeichnenden Fachkräftemangels, die Attraktivität und damit die Wettbewerbsfähigkeit des Bundes als Arbeitgeber steigern zu wollen, grundsätzlich begrüßt und in seiner Stellungnahme vom 23. Mai 2011 ausführlich zum Gesetzentwurf der Bundesregierung Position bezogen (vgl. dazu die Anlage).

Der nun von den Koalitionsfraktionen eingebrachte Änderungsantrag vom 24. November 2011 (Ausschussdrucksache 17(4)387) ist jedoch insoweit abzulehnen, als er eine unangemessene Privilegierung politischer Beamter vorsieht. Der Deutsche Gewerkschaftsbund spricht sich entschieden gegen die Erweiterung des Anwendungsbereichs des § 7 Beamtenversorgungsgesetz auf politische Beamte im Sinne des § 54 Absatz 1 Bundesbeamtengesetz aus.

### I.

§ 7 Beamtenversorgungsgesetz regelt die Erhöhung der festgesetzten ruhegehaltsfähigen Dienstzeiten eines Ruhestandsbeamten um von diesem geleistete sog. Nachdienstzeiten. Als Nachdienstzeiten werden Zeiten bezeichnet, die ein Ruhestandsbeamter erneut hauptberuflich entgeltlich als Beamter, Richter, Berufssoldat, Mitglied der Bundes- oder einer Landesregierung oder Parlamentarischer Staatssekretär verwendet wird.

Der Änderungsantrag der Fraktionen CDU/CSU und FDP sieht nun unter Nr. 2 die Erweiterung des Anwendungsbereichs des § 7 Beamtenversorgungsgesetz vor. Zeiten, die im einstweiligen Ruhestand zurückgelegt wurden, sollen mit bis zu drei Jahren erhöhend auf die ruhegehaltsfähige Dienstzeit im Sinne des § 6 Beamtenversorgungsgesetz wirken. Demzufolge würde ein im einstweiligen Ruhestand befindlicher Beamter, der nach dem 31. Dezember 2011 in den einstweiligen Ruhestand versetzt wird, zunächst drei Monate seine vollen Dienstbezüge, sodann für maximal drei Jahre 71,75 vom Hundert seiner Dienstbezüge und daraufhin ein aufgrund § 7 Nr. 2 Beamtenversorgungsgesetz erhöhtes Ruhegehalt erhalten. Da grundsätzlich gemäß § 54 Bundesbeamtengesetz nur Spitzenbeamte des Bundes in den einstweiligen Ruhestand versetzt werden können, profitiert alleinig diese Personengruppe von der beantragten Änderung.

## II.

Mit dem Versorgungsreformgesetz vom 29. Juni 1998 (BGBl. I 1998 S. 1666) wurde mit Wirkung zum 1. Januar 1999 die Regelung, die die ruhegehaltsfähige Dienstzeit politischer Spitzenbeamter um die im einstweiligen Ruhestand zurückgelegte Zeit erhöht, abgeschafft. Laut Gesetzesbegründung hielt die damalige Regierung die Einschränkung der Versorgung politischer Beamter für erforderlich. Aus welchem Grund sich diese Einschätzung nun geändert haben soll, geht aus der Änderungsantragsbegründung zu § 7 Beamtenversorgungsgesetz nicht hervor. Der Verweis auf die „erheblichen Einkommenseinbußen“ für „gerade lebensjüngere Beamte“ kann nicht überzeugen. Die Tatsache, dass bei lebensjüngeren Beamten im Vergleich zu ihren sich in der gleichen Situation befindlichen früher berufenen Kollegen die Einkommenseinbußen stärker ausfallen, war dem Gesetzgeber damals bekannt. Dennoch schaffte er mit der Reform im Jahre 1998 diese Begünstigung ab. Berücksichtigt man zudem, dass den Betroffenen zunächst drei Monate lang ihre Bezüge weitergewährt werden (§ 4 Bundesbesoldungsgesetz) und sie dann für die Dauer von bis zu drei Jahren 71,75 vom Hundert ihrer ruhegehaltsfähigen Dienstbezüge aus der jeweiligen Endstufe erhalten (§ 14 Absatz 6 Beamtenversorgungsgesetz), stellt sich die Frage nach der Notwendigkeit der Wiedereinführung dieser privilegierenden Regelung. Die vorgelegte Begründung der Koalitionsfraktionen vermag diese nicht zu beantworten.

Zu Bedenken ist zudem, dass § 7 Beamtenversorgungsgesetz eine Ausnahmeregelung darstellt. Bereits im Ruhestand befindliche Beamte sollen mithilfe dieser Begünstigung dazu bewogen werden, ihre erworbene Berufserfahrung abermals in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis weiter zugeben. Die von den Koalitionsfraktionen geplante Erweiterung des Anwendungsbereichs auf politische Beamte im einstweiligen Ruhestand lässt jegliche Rechtssystematik vermissen. Der mögliche Einwand, dass bis zum 31. Dezember 1998 die die ruhegehaltsfähige Dienstzeit erhöhende Zeit im einstweiligen Ruhestand ebenfalls in § 7 Beamtenversorgungsgesetz normiert war, greift nicht. Damals wie heute ist ein rechtsdogmatischer Zusammenhang der erfassten Personengruppen nicht zu erkennen. Im Gegensatz zu den sich im einstweiligen Ruhestand befindlichen Spitzenbeamten werden die in § 7 Beamtenversorgungsgesetz erfassten Ruhestandsbeamten hauptberuflich als beispielsweise Beamte oder Richter verwendet. Erdienen sich demzufolge die Erhöhung ihrer ruhegehaltsfähigen Dienstzeit.

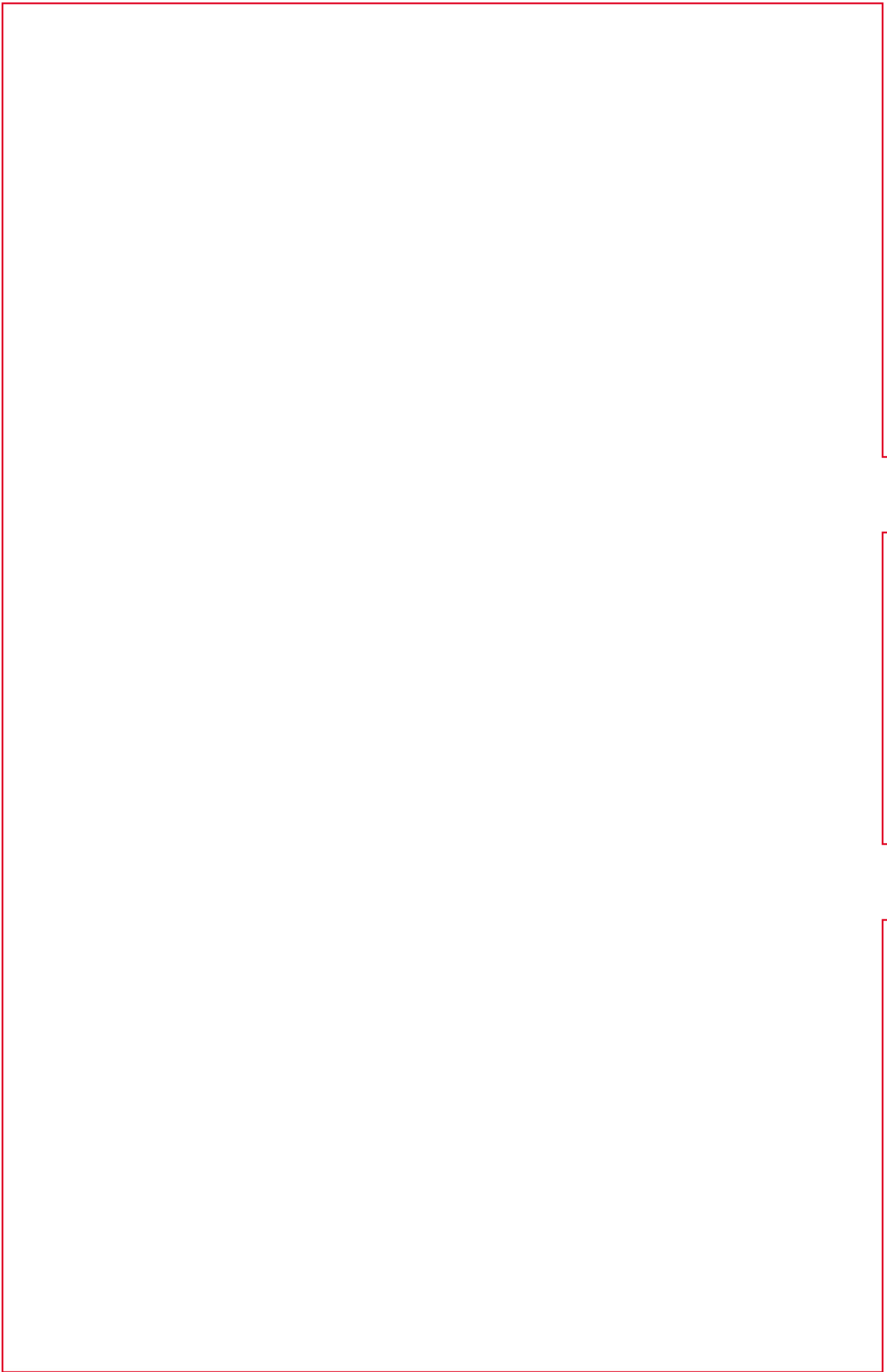
Angesichts laufender pauschaler Planstelleneinsparungen aufgrund haushaltsmäßiger Vorgaben (z.Z. 1,9% pro Jahr bei div. Bundesbehörden) stellt eine solche Regelung zudem ein falsches Signal an die tausenden Beamtinnen und Beamten des Bundes dar.

Der öffentliche Dienst wird seit Jahren von einer durchgreifenden Kürzungspolitik geprägt. Dies kommt dadurch zum Ausdruck, dass das Prinzip der Übernahme der Tarifiergebnisse auf die Besoldungsrunde nicht mehr selbstverständlich zu sein scheint. Die soeben beschlossene verspätete Rücknahme der Kürzung der Sonderzahlung (Weihnachtsgeld) wurde z.B. seitens des Dienstherrn dahingehend kommentiert, damit sei eine Übernahme des Tarifiergebnisses nicht mehr selbstverständlich. Dies ist ein politischer Skandal, da das Beamtenverhältnis von einem besonderen Treueverhältnis und einer besonderen Verantwortung des Dienstherrn geprägt sein soll. Faktisch wird Arbeit immer weiter verdichtet, indem Planstellen gestrichen werden, ohne dass parallel auch Aufgaben reduziert würden. Der Krankenstand dokumentiert die Verantwortungslosigkeit dieses Vorgehens. Mit Maßnahmen des Gesundheitsmanagements versucht der Dienstherr diesen Symptomen Herr zu werden. Wenn parallel auch noch die Besoldung und Versorgung in Kritik stehen, noch nicht einmal die Übernahme der Tarifiergebnisse selbstverständlich ist, Zulagen z.T. seit 1997 nicht mehr angepasst wurden, bleibt unbeantwortet, worin die besondere Verantwortung des Dienstherrn besteht.

Vor diesem Hintergrund und einer im Vergleich zur Tarifierwicklung in der freien Wirtschaft unterdurchschnittlichen Besoldungsentwicklung ist einerseits begreiflich, dass der öffentliche Dienstherr mit besonderen Maßnahmen Fachkräften und auch politischen Spitzenbeamten Angebote machen will. Das Signal, welches an die übrigen Beschäftigten geht, ist aber andererseits fatal. Der öffentliche Dienst benötigt gute Arbeits-, Besoldungs- und Versorgungsbedingungen für alle Beschäftigten. Dass Spezialregelungen erforderlich werden, wirft ein Schlaglicht auf grundlegende Probleme. Erforderlich ist eine allgemeine Initiative zur Verbesserung der Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes, da dieser seiner Rolle als Musterarbeitgeber nicht mehr gerecht werden kann. Sonderregelungen für politische Spitzenbeamte stehen dem aber entgegen.

### III.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund lehnt die vorgeschlagene Besserstellung politischer Beamter ab und fordert die Fraktionen des Deutschen Bundestages auf, dem Änderungsantrag der Fraktionen CDU/CSU und FDP nicht zuzustimmen.



# position

The logo of the DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund) is located in the top right corner. It consists of a red parallelogram shape with the letters 'DGB' in white, bold, sans-serif font inside it.

**DGB**

## **Stellungnahme des DGB zum Entwurf eines Gesetzes zur Unterstützung der Fachkräftegewinnung im Bund und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften vom 16. Mai 2011**

Herausgeber:  
DGB Bundesvorstand  
Abteilung Beamte und Öffentlicher Dienst  
Henriette-Herz-Platz 2  
10178 Berlin  
[www.dgb.de](http://www.dgb.de)



# Stellungnahme des DGB

## Entwurf eines Gesetzes zur Unterstützung der Fachkräftegewinnung im Bund und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften

Der DGB begrüßt grundsätzlich die Initiative des Gesetzgebers, in Anbetracht des demographischen Wandels und des sich abzeichnenden Fachkräftemangels, die Attraktivität und damit die Wettbewerbsfähigkeit des Bundes als Arbeitgeber steigern zu wollen.

### I.

Allerdings weist der vorgelegte Gesetzesentwurf mehrere Schwächen auf. So fehlt es ihm gänzlich an nicht monetären Anreizen wie die Sicherstellung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Regelungen zu einem aktiven Gesundheitsmanagement oder aber auch zu konkreten Personalentwicklungskonzepten.

Angesichts der demographischen Entwicklung werden die Entwicklung der internen Potentiale und der Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit immer relevanter. Daher ist z.B. das sog. lebenslange Lernen durch motivierende Maßnahmen des Dienstherrn zu fördern. Dies könnte auch im monetären Bereich erfolgen. Hierzu fehlt jedoch jeder Ansatz im Gesetzentwurf.

Einen weiteren Punkt, der die Attraktivität des öffentlichen Dienstes mindert, stellt die Undurchlässigkeit der Laufbahnen dar. Der Gesetzgeber sollte auch diesbezüglich seine Haltung überdenken. In Verbindung mit Qualifizierungsangeboten könnten den Beschäftigten attraktive Entwicklungschancen geboten werden.

Der DGB gibt zudem zu bedenken, dass sich eine Anpassung der §§ 45 und 46 BBesG anbietet. So sollten die „Kann-Vorschriften“ des § 45 Abs. 1 S. 1 und 3 BBesG in „Soll-Vorschriften“ umgewandelt und die 18-monatige Frist in § 46 Abs. 1 BBesG für eine ununterbrochene Wahrnehmung der höherwertigen Aufgaben verkürzt werden. Des Weiteren erscheint eine Zusammenfassung der beiden Normen sinnvoll. Auf diese Weise könnten den Beschäftigten konkret Perspektiven und Leistungsanreize eröffnet werden, wenn aufgrund der Wahrnehmung von höherwertigen Aufgaben aus Gründen des Stellenplanes eine Beförderung nicht möglich ist.

Überdies sollten flankierend die laufenden pauschalen Planstelleneinsparungen aufgrund haushaltsmäßiger Vorgaben (z.Z. 1,9% pro Jahr bei div. Bundesbehörden) zurückgeführt werden, um die inzwischen eingetretene allgemeine Aufgabenverdichtung zu entzerren. Davon würden sowohl die vorhandenen Beschäftigten, als auch noch zu gewinnende Fachkräfte profitieren (bis hin zu verbesserten Beförderungsmöglichkeiten).

Nochmals kritisch anzumerken ist die mit dem Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2010 vorgenommene Verschiebung der gesetzlich zugesagten Rücknahme der Weihnachtsgeldkürzung aus dem Jahre 2005 für die Bundesbeamten auf das Jahr 2015. Ohne die Verschiebung hätte sich die monatliche Besoldung um 2,5 vom Hundert zum 1. Januar 2011 erhöht. Dies wäre ein weiterer Vorteil im Wettbewerbsvergleich.

II.

Zu den Regelungen des Gesetzesentwurfes im Einzelnen nimmt der DGB wie folgt Stellung:

#### **Zu § 19 b BBesG – Besoldung bei Wechsel in den Dienst des Bundes**

Gemäß § 19 b BBesG soll eine Beamtin bzw. ein Beamter eine Ausgleichszulage erhalten, sollte sie bzw. er bei Verringerung der Bezüge in den Geltungsbereich des Bundesbesoldungsgesetzes oder aber in ein Amt einer anderen Bundesbesoldungsordnung wechseln.

Die vorgenommene Ergänzung bestätigt den DGB in seiner Auffassung, dass die Föderalisierung des Besoldungsrechtes zu mannigfaltigen Problemen führte, die nun mittels nachträglicher Regelungen gelöst werden müssen. Mit einem einheitlichen Besoldungsrecht für die Beamtinnen und Beamten bei allen Dienstherrn wäre eine solche Regelung überflüssig.

Unter den gegebenen rechtlichen Bedingungen begrüßt der DGB jedoch die vorgesehene Regelung. Um die Wettbewerbsfähigkeit des Bundes zu erhalten, ist die in § 19 b BBesG normierte Ausgleichszulage ein notwendiger Schritt um Nachteile gerade im Bereich der Personalgewinnung abzuwenden. Die vorgesehene Abbauregelung ist ebenfalls zu befürworten. Andernfalls würde § 19 b BBesG zu einer nicht zu rechtfertigenden dauerhaften Besserstellung der wechselnden Beschäftigten gegenüber den vorhandenen Beamtinnen und Beamten führen.

#### **Zu § 23 Abs. 2 S. 2 BBesG – Eingangsamter für Beamte**

Beamte des gehobenen naturwissenschaftlichen Dienstes, die ihr Hochschulstudium, welches überwiegend informationstechnischen Inhalt hatte, mit einem Bachelor bzw. einem gleichwertigen Abschluss beendeten, seien in das Eingangsammt A 9 oder A 10 einzuweisen.

Der DGB fordert, dass alle Beamtinnen und Beamte mit abgeschlossenem Hochschulstudium, die eine Laufbahn des gehobenen Dienstes antreten, in das Eingangssamt BesGr A10 eingruppiert werden. Eine solche Regelung würde den steigenden Anforderungen der Studieninhalte gerecht werden. Die Möglichkeit der Eingruppierung in die BesGr A9 ist daher in § 23 Abs. 2 S. 2 BBesG zu streichen. Dass eventuell erforderliche Stellenhebungen aufgrund der Neufassung des § 23 BBesG sowie der Neubewertung von Ämtern in jedem Fall dauerhaft finanziell und stellenmäßig im Einzelplan auszugleichen sind, wird abgelehnt. Andernfalls würden die Beamten quasi selbst die Maßnahmen gegenfinanzieren. Unter Berücksichtigung der erfolgten Einschnitte wären weitere Belastungen weder sachgerecht noch vermittelbar.

#### **Zu § 28 Abs. 1 S. 2 BBesG – Berücksichtigungsfähige Zeiten**

§ 28 Abs. 1 BBesG soll dahingehend ergänzt werden, dass Zeiten einer Kinderbetreuung bis zu drei Jahren für jedes Kind und Zeiten der tatsächlichen Pflege von pflegebedürftigen Angehörigen ebenfalls bis zu drei Jahren für jeden nahen Angehörigen den Erfahrungszeiten im Sinne des § 28 Abs. 1 S. 1 BBesG gleichstehen.

Mit dieser Regelung erkennt der Gesetzgeber die von Eltern sowie Pflegenden erbrachten Leistungen an. Jedoch ist nicht nachzuvollziehen, aus welchen Gründen eingetragene Lebenspartnerschaften sowie Enkelkinder in der Gruppe der pflegebedürftigen Angehörigen keine Berücksichtigung finden sollen. Der Gesetzesentwurf ist diesbezüglich nachzubessern.

#### **Zu § 28 Abs. 1 S. 6 BBesG – Berücksichtigung außerhalb hauptberuflicher Zeiten erworbener Zusatzqualifikationen**

Satz 6 soll dahingehend konkretisiert werden, dass in Einzelfällen außerhalb hauptberuflicher Zeiten erworbene zusätzliche Qualifikationen mit bis zu 3 Jahren als Erfahrungszeiten im Sinne des § 27 Abs. 3 BBesG anerkannt werden können.

Der Gesetzgeber bezweckt mit der Konkretisierung eine erleichterte Anwendung der Vorschrift. Dieses Ziel ist zwar löblich, doch kann die Begrenzung auf drei Jahre nicht befürwortet werden. Studiengänge und anschließende Promotionszeiten gehen weit über diesen Zeitraum hinaus. Dem muss hinreichend Rechnung getragen werden.

## **Zu § 43 BBesG – Personalgewinnungszuschlag**

Der DGB begrüßt grundsätzlich die Initiative des Gesetzgebers die Besoldungssituation der Beamtinnen und Beamten zu verbessern und zur Personalgewinnung beizutragen. Jedoch kann dies nicht darüber hinwegtäuschen, dass der nachfolgende Ansatz weder die durch die demographische Entwicklung existierenden Probleme lösen noch die Wettbewerbsfähigkeit des öffentlichen Dienstes gegenüber der Privatwirtschaft wesentlich erhöhen kann.

### **Zu den einzelnen Absätzen des § 43 BBesG:**

#### **Zu § 43 Abs. 1 BBesG**

Kann ein Dienstposten nicht anforderungsgerecht besetzt werden, so könne ein nicht ruhegehaltstfähiger Personalgewinnungszuschlag gewährt werden.

Der DGB kritisiert die Tatsache, dass der Personalgewinnungszuschlag nicht ruhegehaltstfähig sein soll. Den Beamtinnen und Beamten wird damit zum wiederholten Male etwas vorenthalten. Aufgrund seiner fehlenden Ruhegehaltstfähigkeit ist der Zuschlag weniger attraktiv für die zuwerbenden Fachkräfte. Mit der Gewährung des Zuschlages wird das Gesamtgefüge der Besoldungsgewährung in einer Dienststelle für die Dauer von bis zu 8 Jahren verändert. Es ist zu befürchten, dass sich dies negativ auf die Arbeitsatmosphäre auswirkt. Schließlich hat die Regelung zur Folge, dass allein aus zeitlichen Gründen eine bereits vorhandene Fachkraft oder aber eine Fachkraft, die sich auf eine Stellenausschreibung noch ohne Zulagenofferte beworben hat und angenommen wurde, im Vergleich zu einer Fachkraft, die sich auf eine gleichartige Stelle mit Zulagenofferte beworben hat und angenommen wurde, einen geringere Besoldung erhalten wird.

#### **Zu § 43 Abs. 2 BBesG**

Gemäß § 43 Abs. 2 BBesG soll der Zuschlag für höchstens 48 Monate als Monatsbetrag oder aber als sog. Personalgewinnungsprämie einmalig gewährt werden können. Nach dessen vollständigem Wegfall könne er einmalig erneut gewährt werden. Dies sei jedoch dann nicht möglich, wenn der Zuschlag bereits für höchstens 72 Monate gewährt wurde.

Der DGB befürchtet, dass die Möglichkeit der nochmaligen Gewährung der Zulage nach deren vollständigem Wegfall das Risiko einer personenbedingten Personalpolitik erhöht.

### **§ 43 Abs. 4 BBesG**

Bei bereits bestehenden Dienstverhältnissen soll der Zuschlag zur Unterstützung der Besetzung eines Dienstpostens in Höhe von monatlich maximal 10 bzw. 7,5 vom Hundert des Grundgehaltes gewährt werden können. Dies setzt voraus, dass die bisherige Wohnung mindestens 30 Kilometer vom neuen Dienstposten entfernt liegt.

Nicht vermittelbar ist die große Spreizung bei der Höhe des Zuschlages – bei Neueinstellung 20 bzw. 15 vom Hundert und bei vorhandenen Besoldungsempfängern lediglich 10 bzw. 7,5 vom Hundert des Grundgehaltes. Des Weiteren kritisiert der DGB, dass zwischen dem alten Wohnort und der neuen Dienststelle mindestens 30 Kilometer liegen müssen. Bei der Deckung des Personalbedarfs muss die Gewinnung von Fachkräften und nicht die Entfernung von Wohnort und Dienststelle maßgeblich sein. Alternativ könnte der Zuschlag an die Bedingung geknüpft werden, dass aus der Versetzung innerhalb eines Jahres keine Beförderung generiert.

### **Zu § 43 Abs. 5 BBesG**

Die Regelung konkretisiert die bei der Entscheidung über das „Ob“ und „Wie“ der Zulagengewährung zu berücksichtigenden Faktoren.

Der DGB bezweifelt die Justiziabilität der normierten Kriterien. Zudem ist nicht nachvollziehbar, warum die Bewerberlage für die Entscheidung über die Zulagengewährung entscheidend sein soll. § 43 Abs. 1 BBesG setzt die Nichtbesetzbarkeit der zu besetzenden Dienststelle voraus. Von daher kann es keine Rolle spielen, wie viele ungeeignete Bewerber sich auf die Stelle bereits beworben haben.

### **Zu § 43 Abs. 6 BBesG**

Der Absatz besagt, in welchen Fallkonstellationen der Zuschlag nicht (mehr) gewährt werden soll. Aus Billigkeitsgründen ganz oder teilweise weitergewährt werden können soll er, wenn der Dienstpostenwechsel aus von der Beamtin bzw. dem Beamten oder der Soldatin bzw. dem Soldaten nicht zu vertretenden dienstlichen Gründen erfolgt.

Der DGB fordert, dass die lediglich als Billigkeitsregelung vorgesehene Vorschrift zur einer „Ist-Vorschrift“ umgestaltet wird.

### **Zu § 43 Abs. 7 BBesG**

Die Personalgewinnungsprämie soll in Fällen des Wegfalls ihrer Gewährungsbedingungen anteilig zurückzuzahlen sein. Dies gelte auch, wenn sie in Teilbeträgen ausgezahlt wird. Aus Billigkeitsgründen könne von der Rückforderung ganz oder teilweise abgesehen werden.

Der DGB kritisiert, dass eine Rückzahlungspflicht selbst dann bestehen soll, wenn die Beamtin oder der Beamte den Dienstpostenwechsel nicht zu vertreten hat. Eine solche Fallkonstellation sollte nicht lediglich unter die Billigkeitsregelung fallen. Vielmehr muss die Rückforderung grundsätzlich ausgeschlossen sein. Eine Rückzahlungspflicht wäre allenfalls dann vertretbar, wenn sich der Bewerber in der Probezeit nicht bewährt hat und zu entlassen ist.

### **Zu § 43 Abs. 10 BBesG**

Die oberste Dienstbehörde oder aber eine von ihr bestimmte Stelle trifft die Entscheidung über die Gewährung von Zuschlägen bzw. Personalgewinnungsprämien.

Der DGB ist der Ansicht, dass im Sinne der Flexibilität die Entscheidungsbefugnis bei den haushaltsbewirtschaftenden und personalführenden Stellen liegen sollte. Die vom Gesetzgeber angedachte Regelung widerspricht dem allseits geltenden Ziel, die Bürokratie abzubauen.

### **Zu § 43 Abs. 11 BBesG**

Die Ausgaben für die Zuschläge sollen auf 0,3 vom Hundert der im jeweiligen Haushaltsplan des Dienstherrn veranschlagten jährlichen Besoldungsausgaben begrenzt werden.

Der DGB fordert, dass die Behörden die finanziellen Mittel zusätzlich erhalten. Es ist nicht hinnehmbar, dass ein Dienstherr die 0,3 Prozent zu Lasten anderer Beschäftigter aus seinem eigenen Etat entnehmen muss. Sollte der Gesetzgeber weiterhin den Standpunkt vertreten, dass die Mehrausgaben innerhalb der Einzelpläne erwirtschaftet und der Bundeshaushalt nicht zusätzlich belastet werden sollen, so ist die Einbindung der Personalvertretungen unerlässlich. Die Akzeptanz des Personalgewinnungszuschlags in den Dienstbehörden kann nur erreicht werden, wenn es hierfür eine transparente Entscheidungsfindung unter Mitbestimmung der Personalvertretungen gibt.

### **Zu § 43 Abs. 12 BBesG**

Das Bundesministerium des Inneren soll die Anwendung und Wirkung des Personalgewinnungszuschlags bis zum 31. Dezember 2016 überprüfen.

Die Evaluierung hat möglichst frühzeitig und kontinuierlich zu erfolgen.

### **Zu § 57 Abs. 1 BBesG - Auslandsverpflichtungsprämie**

Es soll in der Verwendung mit der niedrigeren auslandsbezogenen Gesamtleistung eine Prämie gewährt werden können, wenn in einem Staat zu Zwecken der polizeilichen Zusammenarbeit, die der höchsten Stufe des Auslandsverwendungszuschlages zugeordnet sind, aufgrund des Zusammentreffens von Zahlungen von dritter Seite und Ansprüchen nach deutschem Recht für materielle Mehraufwendungen und immaterielle Belastungen unterschiedliche auslandsbezogene Gesamtleistungen erfolgen und die Beamtin bzw. der Beamte mindestens sechs Monate verpflichtet ist.

Zwar begrüßt der DGB die Auslandsverpflichtungsprämie, doch sollte die Norm als „ist - Vorschrift“ ausgestaltet werden. Zudem lehnt der DGB die Mindestverpflichtungszeit von 6 Monaten ab. Gerade im Bereich der sogenannten Kurzeitexperten sind geringere Verwendungszeiten üblich. Auch sollte die bestehende Gerechtigkeitslücke ab dem ersten Tag geschlossen werden. Unverständlich ist darüber hinaus, dass der Gesetzgeber die Differenzzahlung nicht grundsätzlich bei allen Verwendungen, bei denen solche Differenzen auftreten, gewährt und die Auslandsverpflichtungsprämie mit dem Auslandsverwendungszuschlag verknüpft. Vielmehr sollte der Beamtin bzw. dem Beamten, wenn personenberechnete Zahlungen von dritter Seite für Mehraufwendungen und immaterielle Belastungen für den jeweiligen Beamten die Ansprüche nach deutschem Recht übersteigen, die Differenz gewährt werden.

### **Zu § 72 BBesG – Übergangsregelung für die nachträgliche Anerkennung von Kinderbetreuungs- und Pflegezeiten**

Die Norm soll den Beamtinnen und Beamten, die nach dem 1. Juli 2009 eingestellt wurden, bis zum 30. Juni 2012 die Möglichkeit eröffnen, einen Antrag auf Anerkennung von Kinderbetreuungs- und Pflegezeiten als Erfahrungszeiten zu stellen.

Der DGB ist der Auffassung, dass die Anerkennung von Amts wegen erfolgen sollte. Andernfalls ist zu fordern, dass die Beamtinnen und Beamten zumindest per Rundschreiben gesondert über die Möglichkeit, einen Antrag auf Anerkennung zu stellen, informiert werden.

### **Zu § 12a BPolBG – Erstattung der Kosten einer Fortbildung**

Die Vorschrift sieht vor, dass eine Beamtin bzw. ein Beamter Kosten für eine absolvierte Fortbildung zu erstatten hat, sollte das Beamtenverhältnis innerhalb von vier Jahren nach Abschluss der Fortbildungsmaßnahme enden. Die Fortbildungsmaßnahme muss eine Dauer von 4 Wochen überschritten und pro Tag über 500 Euro gekostet haben. Zudem muss das erlangte Wissen auch außerhalb der bisherigen Tätigkeit einsetzbar sein.

Der DGB hält die Regelung für überflüssig. Sie wirkt fortbildungsabschreckend, weil für die Beamtinnen und Beamten bei Teilnahme an einer Fortbildungsveranstaltung gar nicht erkennbar ist, wie hoch die Tageskostensätze einer Fortbildungsmaßnahme überhaupt sind. Darüber hinaus gehört die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen zu den Beamtenpflichten (§ 61 Abs. 2 BBG). Die Befolgung einer dienstlichen Weisung zur Teilnahme an einer Fortbildungsveranstaltung kann nicht zu einer Ingressnahme führen, nur weil der Beamte von seinem Recht auf Entlassung (§ 31 BBG) Gebrauch macht. Zudem kann nicht pauschal jede Fortbildung in Betracht gezogen werden, insbesondere weil jeder Maßstab fehlt, woran erkennbar sein soll, ob außerhalb der öffentlichen Verwaltung daraus Mehrwert gezogen werden kann.

### **Zu § 13 Abs. 2 Nr. 1 BBG – Nichtigkeit der Ernennung**

Hinsichtlich der Wirksamkeit einer sonst nichtigen Ernennung soll § 13 Abs. 2 Nr. 1 dahingehend ergänzt werden, dass der hier beschriebenen Tatbestand von der bzw. dem „Dienstvorgesetzten schriftlich festgestellt wurde“.

Der DGB begrüßt diese Anpassung, fordert jedoch zum Zwecke der Rechtsklarheit die konkrete Formulierung aus § 11 Abs. 2 Nr. 1 BeamtStG zu übernehmen.



### **Zu § 147 BBG - Übergangsregelungen**

Beamtinnen und Beamten auf Probe – nach altem Recht – soll die Möglichkeit eröffnet werden, auf Antrag nach einer mindestens dreijährigen Probezeit bereits vor Vollendung des 27. Lebensjahr auf Lebenszeit ernannt zu werden.

Im Gesetzgebungsverfahren sollte geprüft werden, ob im Sinne der Gleichbehandlung mit Beamtinnen und Beamten auf Probe – nach neuem Recht – nicht auf die Antragsstellung verzichtet und die Ernennung von Amtswegen eingeleitet werden kann.

