



Deutscher Bundestag
Innenausschuss
Platz der Republik 1
11011 Berlin

Deutscher Bundestag
Innenausschuss

Ausschussdrucksache
17(4)689 B

Bundesgeschäftsstelle

Friedrichstraße 169/170
D-10117 Berlin
Telefon 030. 40 81 - 40
Telefax 030. 40 81 - 49 99
post@dbb.de
www.dbb.de

Berlin, 14. März 2013
GB-2-AB-ds.
Durchwahl: -5202

98. Sitzung des Innenausschusses am 18.03.2013, um 13:00 Uhr
Öffentliche Anhörung von Sachverständigen
hier: Anmerkungen/Stellungnahmen des dbb

Sehr geehrte Damen und Herren,

für die o. g. Sitzung übersenden wir Ihnen vorab die Anmerkungen/Stellungnahmen des dbb zu:

1. Gesetzentwurf der Bundesregierung
Entwurf eines Gesetzes zur Neuregelung der Professorenbesoldung und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften (Professorenbesoldungsneuregelungsgesetz)
BT-Drucksache 17/12455
2. Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU/CSU und FDP
Entwurf eines Gesetzes über die Gewährung eines Altersgelds für freiwillig aus dem Bundesdienst ausscheidende Beamte, Richter und Soldaten
BT-Drucksache 17/12479
3. Gesetzentwurf der Bundesregierung
Entwurf eines Gesetzes zur Familienpflegezeit und zum flexibleren Eintritt in den Ruhestand für Beamtinnen und Beamte des Bundes
BT-Drucksache 17/12356

mit der Bitte um Kenntnisnahme.

Mit freundlichen Grüßen

Andreas Becker
Leiter Geschäftsbereich
Besoldung und Versorgung

Anlage



Anmerkungen / Stellungnahmen

des dbb

für die

98. Sitzung des Innenausschusses

Zeit: Montag, 18. März 2013, 13 bis 16 Uhr

Ort: Paul-Löbe-Haus, Europasaal 4 900

Konrad-Adenauer-Straße 1, 10557 Berlin

Öffentliche Anhörung von Sachverständigen zum

1. Gesetzentwurf der Bundesregierung
**Entwurf eines Gesetzes zur Neuregelung der Professorenbe-
soldung und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschrif-
ten (Professorenbesoldungsneuregelungsgesetz)**
BT-Drucksache [17/12455](#)
2. Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU/CSU und FDP
**Entwurf eines Gesetzes über die Gewährung eines Altersgelds
für freiwillig aus dem Bundesdienst ausscheidende Beamte,
Richter und Soldaten**
BT-Drucksache [17/12479](#)
3. Gesetzentwurf der Bundesregierung
**Entwurf eines Gesetzes zur Familienpflegezeit und zum flexib-
leren Eintritt in den Ruhestand für Beamtinnen und Beamte des
Bundes**
BT-Drucksache [17/12356](#)



1. Gesetzentwurf der Bundesregierung
Entwurf eines Gesetzes zur Neuregelung der Professorenbesoldung und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften (Professorenbesoldungsneuregelungsgesetz)
BT-Drucksache [17/12455](#)

Stellungnahme

Vorbemerkungen:

Mit dem vorgelegten Entwurf eines Gesetzes zur Änderung der Professorenbesoldung und weiterer dienstrechtlicher Vorschriften reagiert die Bundesregierung im Wesentlichen sowohl auf eine Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 14. Februar 2012 zur sogenannten W-Besoldung als auch auf eine Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts vom 30. Juni 2011 zur sogenannten Bündelung von Dienstposten.

Der dbb begrüßt ausdrücklich, dass das Bundesministerium des Innern einen Gesetzentwurf auf den Weg bringt, um das Beamtenrecht insgesamt und im Besonderen die Besoldung verfassungsgerecht auszugestalten und der höchstrichterlichen Rechtsprechung zu entsprechen.

Inhaltlich begrüßt der dbb uneingeschränkt, dass die Bundesregierung nunmehr endlich die Professorenbesoldung verfassungsgemäß ausgestalten will.

Das Bundesverfassungsgericht hatte mit seiner Entscheidung vom 14. Februar 2012 (Az.: 2 BvL 4/10) festgestellt, dass die sogenannte W-Besoldung der Professoren – bezogen auf einen Universitätsprofessor der Besoldungsordnung W 2 in Hessen – verfassungswidrig ist. Der Gesetzgeber wurde aufgefordert, mit Wirkung spätestens zum 1. Januar 2013 eine verfassungskonforme Regelung zu treffen. Zwar verpflichtete die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts unmittelbar nur den Gesetzgeber des Landes Hessen, jedoch sind gleichwohl alle Dienstherren, die vergleichbare Regelungen haben, und somit auch der Bund aufgefordert, ihre Besoldung verfassungsgemäß auszugestalten und die Professorenbesoldung unter Beachtung der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts neu zu regeln.

Positiv ist festzustellen, dass der vorgelegte Entwurf an dem System der Grundbesoldung und der variablen leistungsabhängigen Besoldung im Bereich der Professorenbesoldung festhält. Dies entspricht dem hergebrachten Verständnis des Leistungsprinzips, welches in Artikel 33 Absatz 2 und 5 des Grundgesetzes verankert ist. Das Leistungsprinzip schafft für den einzelnen Beamten einen Anreiz zur Erbringung besonderer Leistungen, sichert aber andererseits auch die Effizienz der Verwaltung, indem im Interesse der Allgemeinheit eine bestmögliche Besetzung der Ämter mit geeigneten Beamten – und damit auch Professoren – und deren Fortkommen sichergestellt werden.

Der dbb begrüßt, dass unter grundsätzlicher Beibehaltung der o. g. Besoldungskomponenten eine Erhöhung der Grundbesoldung um ca. 400 Euro bis 1000 Euro je nach Erfahrungsstufe bei der W 2-Besoldung bzw. bis zu 800 Euro bei der W 3-Besoldung vorgenommen wird.

Nicht akzeptabel ist jedoch, dass diese vorgesehene Erhöhung der Grundbesoldung – unter dem Gesichtspunkt der Überalimentation vorhandener Professoren sowie damit einhergehendem Gehaltsgefälle zwischen älteren und neu berufenen Profes-



soren – auf die bislang gewährten Leistungsbezüge angerechnet werden soll. Dies demotiviert gerade die Professoren, die sich in der Vergangenheit durch besondere Leistungen „hervorgetan“ haben und dies auch zukünftig tun wollen.

Zu begrüßen ist jedoch die Abkehr von der Festbetragsregelung hin zu drei Erfahrungsstufen, um die fortschreitende berufliche Erfahrung anzuerkennen. Dies führt insgesamt zu einer größeren Besoldungsgerechtigkeit, da dem Zuwachs an Wissen, Berufspraxis und Erfahrung Rechnung getragen wird. Zudem steigert sie – gerade vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung und dem bevorstehenden Fachkräftemangel – die Attraktivität der Berufsgruppe des wissenschaftlichen Personals an Hochschulen.

Der dbb begrüßt weiterhin, dass das Bundesministerium des Innern nunmehr auf die Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts zur sogenannten Bündelung von Dienstposten reagiert.

Das Bundesverwaltungsgericht hatte im Rahmen eines Urteils vom 30. Juni 2011 zu der Einreihung in eine Beförderungsrangliste entschieden, dass „die Zuordnung von Dienstposten zu mehreren Besoldungsgruppen (sog. gebündelte Dienstposten) ... der sachlichen Rechtfertigung bedarf, die sich nur aus den Besonderheiten der jeweiligen Verwaltung ergeben kann“.

Dieser Rechtsprechung, die sich sowohl auf Artikel 33 GG als auch auf bundesgesetzliche Regelungen im Bundesbesoldungsgesetz stützt, soll nunmehr durch eine Änderung des § 18 BBesG entsprochen werden. Wie die Praxis zeigt, ist eine konkrete Dienstpostenbewertung in jedem Einzelfall mit entsprechender Ämterbewertung weder sachgerecht noch leistbar. Vielfach werden Tätigkeiten von mehreren Personen in Form eines Teams wahrgenommen, um deren Funktionsfähigkeit überhaupt gewährleisten zu können.

Dadurch sind die Beamten gehalten, sowohl Tätigkeiten „ihres Amtes“ als auch höher bzw. niedriger bewerteter Ämter wahrzunehmen. Auch sind Aufgabenverlagerungen von nach Umfang und Wertigkeit bedeutsamen Aufgaben und Zuständigkeiten von der obersten Bundesbehörde (z. B. im Bereich des Bundesministeriums der Verteidigung) auf die nach Wegfall der Mittelinstanz neu geschaffenen oberen Bundesbehörden in der Weise zu berücksichtigen, dass eine adäquate Zuordnung der Funktionen auf die statusrechtlichen Ämter stattfinden kann.

Um diesen praktischen Bedürfnissen einer flexiblen Personalwirtschaft mit angemessenen Fortkommensmöglichkeiten, aber auch der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts zu entsprechen, soll nunmehr eine Änderung des § 18 BBesG dahingehend vorgenommen werden, dass Funktionen nicht mehr nur einem Amt, sondern bis zu drei Ämtern einer Laufbahngruppe und in obersten Bundesbehörden sogar allen Ämtern einer Laufbahngruppe zugeordnet werden können.

Der dbb begrüßt diese Absicht des Gesetzgebers dem Grunde nach, da sie im Anbetracht des Streitgegenstandes und der Urteilsgründe einer seit längerem vom dbb erhobenen Forderung entspricht. In Anbetracht der Urteilsbegründung des Bundesverwaltungsgerichts auch hinsichtlich des Gebots rechtssicherer Auswahlentscheidungen der für eine Beförderung anstehenden Bewerber – regt er jedoch an, auch die dienst- und laufbahnrechtlichen Regelungen unter Wahrung des Leistungsprinzips und der Ausdifferenzierung der Ämter nach den ihnen zugewiesenen Funktionen entsprechend anzupassen.

Eine ausschließliche Regelung im Besoldungsrecht lässt befürchten, dass zeitnah erneut eine gerichtliche Überprüfung im Hinblick auf Artikel 33 Absatz 2 GG erfolgen wird.



Artikel 33 Absatz 2 GG fordert aussagekräftige, hinreichend differenzierte und auf gleichen Maßstäben beruhende Vorgaben, die einen Leistungsvergleich der Bewerber für eine Beförderung rechtfertigen. Dazu zählen nach dem Urteil des Bundesverwaltungsgerichts u. a. dienstliche Erfahrung, Verwendungsbreite und Leistungsentwicklung. Solche Festlegungen werden grundsätzlich im Statusrecht getroffen.

Es erscheint deshalb sinnvoll, dass der Gesetzgeber im Bundesbeamtengesetz, dort im Abschnitt 3, Laufbahnen, etwa in § 22 Kriterien einfügt, die sogenannte funktionslose Beförderungen für bestimmte Laufbahnen bzw. in bestimmten Laufbahngruppen zulässig machen. Konkret könnte im § 22 Absatz 2 BBG eine Regelung eingefügt werden, die anhand von Beschreibungen von geeigneten Kriterien Festlegungen enthält, die letztlich Möglichkeiten zu sogenannten funktionslosen – auch Bundesbeförderungen – ermöglichen.

Zu Artikel 1 – Bundesbesoldungsgesetz (§ 79 BBesG) und Artikel 9 – Änderung weiterer Vorschriften (§ 2 BMVergV)

Die Regelungen in dem Gesetzentwurf der Bundesregierung vom 19. November 2012, die für Bundeswehrfeuerwehrbeamte im Einsatzdienst, die sich zu einer wöchentlichen Arbeitszeit von 54 Stunden verpflichten, eine Vergütung für eine 24-Stunden-Schicht von 50 Euro im Jahr 2013 (abnehmend um 10 Euro pro Jahr bis 2017), wenn über die wöchentliche Arbeitszeit von 48 Stunden kein Freizeitausgleich erfolgen kann bei gleichzeitigem Ausschluss der Zahlung einer Mehrarbeitsvergütung, vorsah, hat der dbb in der schriftlichen Stellungnahme vom 7. Dezember 2012 abgelehnt.

Im Beteiligungsgespräch im Rahmen der Verbändebeteiligung am 12. Dezember 2012 wurde umfassend ausgeführt, dass durch die Neuregelung erheblich finanzielle Nachteile für die Bundeswehrfeuerwehrbeamten entstehen, keine Wertschätzung für die Mehrbelastung durch die dauerhafte Erhöhung der Arbeitszeit gezeigt wird, diese Regelung zu einer Kündigung der Arbeitszeitvereinbarung über 54 Stunden führen wird und die Abwanderung von Fachkräften zu den kommunalen Feuerwehren absehbar ist.

Der vom Bundeskabinett gebilligte Gesetzentwurf zur Neuregelung der Professorenbesoldung und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften vom 30. Januar 2013 verwirft den Erstentwurf und fasst diesen neu. Er sieht vor, dass Bundeswehrfeuerwehrbeamte im Einsatzdienst, die sich zu einer Verlängerung der wöchentlichen Arbeitszeit auf bis zu 54 Stunden schriftlich bereit erklärt haben, bis zum 31. Dezember 2017 eine Vergütung für jeden geleisteten Dienst von mehr als 10 Stunden Dauer erhalten, wenn die über wöchentlich 48 Stunden hinausgehende Arbeitszeit nicht durch Freizeit ausgeglichen werden kann. Die Vergütung beträgt sodann für einen Dienst von mehr als 10 Stunden 25,50 Euro und von 24 Stunden 51,00 Euro.

In § 2 Absatz 3 Satz 1 Bundesmehrarbeitsvergütungsverordnung wird die Zahlung von Mehrarbeitsvergütung neben einer Vergütung aus § 79 BBesG ausgeschlossen.

Positiv zu bewerten ist, dass die Bundesregierung versucht hat eine Nachbesserung der Regelung zu erreichen. Dies ist nur bedingt gelungen.



Kritisch bewertet der dbb, dass bei einer freiwilligen Vereinbarung zur Leistung einer Wochenarbeitszeit von 54 Stunden, die unterschiedlichen Schichten und die weit auseinanderliegenden Schwellenwerte von mehr als 10 bzw. 24 Stunden Dienst zu erheblichen finanziellen Unterschieden/Nachteilen sowohl zur aktuellen Regelung – Vergütung nach Bundesmehrarbeitsvergütungsverordnung – als auch innerhalb der Neuregelung führen. Die Mehrbelastung durch die erhöhte Arbeitszeit wird nicht ausreichend gewürdigt.

Wird eine Arbeitszeitvereinbarung über 54 Wochenstunden nicht geschlossen, erweckt die Regelung den Anschein, als würde faktisch die regelmäßige Arbeitszeit bei den Bundeswehrfeuerwehrbeamten auf 48 Stunden angehoben. Dies wird auf das Schärfste kritisiert, denn für Bundeswehrfeuerwehrbeamte gilt ebenfalls die Regelarbeitszeit aus der Arbeitszeitverordnung des Bundes (vergl. BVerwG 2 C 70.11).

Nach § 87 BBG darf die regelmäßige Arbeitszeit wöchentlich im Durchschnitt 44 Stunden nicht überschreiten. Soweit Bereitschaftsdienst besteht, kann die Arbeitszeit entsprechend den dienstlichen Bedürfnissen verlängert werden. Das Nähere zur Regelung der Arbeitszeit, insbesondere zur Dauer, zu Möglichkeiten ihrer flexiblen Ausgestaltung und zur Kontrolle ihrer Einhaltung, regelt die Bundesregierung durch Rechtsverordnung – Arbeitszeitverordnung des Bundes.

In der faktischen Anhebung der Regelarbeitszeit bei Bundeswehrfeuerwehrbeamten dürfte eine Beeinträchtigung des Gleichheitsgrundsatzes zu sehen sein. Es findet eine Ungleichbehandlung von Bundesbeamten hinsichtlich der Arbeitszeit statt. Die regelmäßige Arbeitszeit der Beamten beträgt grundsätzlich 41 Stunden (so auch BVerwG a.a.O.) Bundeswehrfeuerwehrbeamte würden durch die Neuregelung regelmäßig 48 Stunden arbeiten. Eine Rechtfertigung für die Anhebung der Arbeitszeit bei Bundeswehrfeuerwehrbeamten kann auch nicht mit der Ausübung von Bereitschaftsdienst begründet werden, da zum einen Bereitschaftsdienst wie Volldienst zu werten ist und zum anderen der Besonderheit des Bereitschaftsdienstes – Wechsel von Einsatzphasen und Ruhephasen am vom Dienstherrn bestimmten Ort – bereits durch die Quotelung bei der Vergütung der Mehrarbeit genüge getan wird.

Die beabsichtigte Neuregelung könnte gegen Europarecht verstoßen. Artikel 18 der Richtlinie 93/104 EG sieht nämlich vor, dass eine Überschreitung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 48 Stunden nur zulässig ist, wenn der Arbeitnehmer sich freiwillig dazu bereit erklärt und Arbeitnehmern, die dies nicht tun, kein Nachteil daraus erwächst.

Durch die Neuregelung des § 79 BBesG erhalten aber nur die Beamten eine Vergütung, die „freiwillig 54 Stunden“ wöchentlich arbeiten. Diejenigen, die eine solche Vereinbarung nicht eingehen, sollen nunmehr statt 41 Stunden 48 arbeiten, bei gleicher Vergütung. Die Anhebung der Stunden ohne finanziellen Ausgleich dürfte die Beamten ohne Arbeitszeitvereinbarung benachteiligen.

Auch die Freiwilligkeit kann hier in Frage gestellt werden, da eine zusätzliche Vergütung nur erlangt werden kann, wenn eine Arbeitszeitvereinbarung geschlossen wird. Andernfalls wird ohne Vergütung die Arbeitszeit erhöht. Dies kann eine Drucksituation erzeugen.



Zu Artikel 8

Der Entwurf enthielt von vornherein in § 18 Satz 2 BBesG (neu) Regelung zur rechtlichen Absicherung gebündelter Dienstposten. Zu diesem Entwurf hat am 13. Dezember 2012 das förmliche Beteiligungsgespräch mit den gewerkschaftlichen Spitzenorganisationen stattgefunden. Der dbb hat dabei schriftlich wie mündlich ausführlich Stellung genommen. Der dbb verweist dazu auf seine entsprechenden Anmerkungen.

Im Anschluss musste der dbb aber mit Befremden feststellen, dass der Entwurf nach dem Beteiligungsverfahren um einen Artikel 8 – Änderung des Postpersonalrechtsgesetzes – ergänzt wurde. Darin wurde festgelegt, dass Tätigkeiten im Bereich des Postpersonalrechtsgesetzes laufbahnübergreifend bis zu fünf Ämtern zugeordnet werden können.

Der dbb sieht diesen Vorgang in doppelter Hinsicht sehr kritisch:

Verfahrensmäßig läuft hierbei das in § 118 BBG festgeschriebene Beteiligungsrecht der gewerkschaftlichen Spitzenorganisationen leer; zu Regelungen, die den Gewerkschaften zur Zeit der Erörterung nicht bekannt sind, kann auch nicht Stellung genommen werden.

Das Vorgehen ist ein konkreter Beleg für die Berechtigung der vom dbb bereits seit langem erhobenen Forderung, dass auch den gewerkschaftlichen Spitzenorganisationen das förmliche Recht zur Stellungnahme vor dem Innenausschuss des Bundestages eingeräumt werden sollte, wenn Entwürfe nach Abschluss des Beteiligungsverfahrens gravierende Änderungen oder Ergänzungen erfahren, zu denen die Gewerkschaften keine Stellung nehmen konnten. Diese Position stünde in Analogie zur Stellung der kommunalen Spitzenorganisationen in § 69 Absatz 5 GO BT.

In der Sache sieht der dbb die Ausweitung der Ämterbündelung auf bis zu fünf Ämter und – damit erklärtermaßen auch laufbahngruppenübergreifend – in § 8 des Postpersonalrechtsgesetzes als außerordentlich kritisch an.

Es ist keinerlei Grund ersichtlich, wieso es in Abweichung von der in demselben Gesetz enthaltenen Ergänzung des § 18 BBesG durch einen Satz 2, nach dem einer Funktion bis zu drei Ämter einer Laufbahngruppe zugeordnet werden können (sog. Dienstpostenbündelung), eine Weiterung für die privatisierten Postnachfolgeunternehmen erfolgen soll. Die Erstreckung auf bis zu fünf Ämter steht im Konflikt zu den Vorgaben des BVerwG. Nach der Entscheidung des Gerichts vom 30. Juni 2011 (2 C 19.10) bedarf die „Einrichtung gebündelter Dienstposten ... einer besonderen sachlichen Rechtfertigung, die sich nur aus den Besonderheiten der jeweiligen Verwaltung ergeben kann.“ Bereits bei der Differenzierung im neuen § 18 Satz 2 BBesG war es nicht unproblematisch, ohne weiteres sachliche Gründe für die Differenzierung zwischen Obersten Bundesbehörden und Geschäftsbereichsbehörden zu erkennen.

Eine Rechtfertigung für eine noch weitergehende „dritte Ebene“ vermag der dbb nicht zu sehen. In der Begründung zu Artikel 8 wird auf die besonderen Bedingungen bei den Postnachfolgeunternehmen verwiesen, in denen Beamte nicht statusbezogen,



sondern aufgabenbezogen gemeinsam eingesetzt werden müssten. Dieser Umstand kann allerdings die dargestellte abweichende Regelung über Laufbahngruppengrenzen hinaus nicht rechtfertigen, denn eine grenzenlose Ausweitung, wie sie hier sichtbar wird, stünde im Widerspruch zum verfassungsrechtlichen Leistungsprinzip in Artikel 33 Absatz 2 GG. Dass der Beamtenstatus in den Postnachfolgeunternehmen „ausläuft“, kann diesen Bruch nicht legitimieren.

Bei einer Bündelungsmöglichkeit von Ämterbewertungen über bis zu 5 Ämter besteht in vielen Fällen die Gefahr, dass zukünftig der Einsatz von Beamten in den Postnachfolgeunternehmen laufbahnunterschreitend erfolgen wird. So könnte z. B. bei der Deutschen Post AG der Tätigkeit eines Zustellers, klassisch dem einfachen Dienst zugeordnet, die gebündelten Ämter A 5, 6, 7, 8 und 9 als Adäquat gegenübergestellt werden mit der Folge, dass ein bisheriger Sachbearbeiter in der Personalabteilung zukünftig ohne die Möglichkeit, hiergegen beamtenrechtlich vorgehen zu können, in der Zustellung eingesetzt werden dürfte. Bei der Deutschen Telekom AG könnten z. B. der Funktion eines Call-Center-Agents die gebündelten Ämter A 7, 8, 9, 10 und 11 als gleichwertig entgegengesetzt werden, was dazu führen kann, dass Beamte des gehobenen Dienstes (A 11) mit dieser klassischerweise dem mittleren Dienst zuzuordnenden Tätigkeit betraut werden könnten. Damit verletzt diese Regelung – sehenden Auges, wie sich aus der Begründung zu Artikel 8 des Gesetzes ergibt – in eklatanter Weise das verfassungsrechtlich verankerte Leistungsprinzip und würde zu weiteren juristischen Auseinandersetzungen führen.



2. Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU/CSU und FDP

Entwurf eines Gesetzes über die Gewährung eines Altersgeldes für freiwillig aus dem Bundesdienst ausscheidende Beamte, Richter und Soldaten

BT-Drucksache [17/12479](#)

Anmerkungen

Vorbemerkungen:

Die eigenständige Beamtenversorgung als materielle Ausgestaltung der Alimentation und elementares Strukturprinzip im Sinne des Artikels 33 Absatz 5 GG ist nach Wesen, Sinn und Ausgestaltung auf das Lebenszeitprinzip ausgerichtet. Mit dem Ausscheiden des Beamten aus dem Dienst des Bundes ist das Statusverhältnis beendet. Deshalb kann die Beamtenversorgung im Sinne des Artikels 33 Absatz 5 GG und des Beamtenversorgungsgesetzes des Bundes nicht portabel gemacht werden.

Damit die aus dem Bundesdienst auf eigenen Antrag entlassenen Beamten, Richter oder Berufssoldaten nicht unversorgt ausscheiden, ist heute die Nachversicherung obligatorisch – und damit die Bildung von Alterssicherungsansprüchen in einem durch die Verfassung und Bundesgesetze eigenständigen Rechtskreis, der nach Berechnungsgrundlagen, gesichertem Personenkreis, Sicherungsumfang sowie Finanzierungsgrundlagen völlig andersartig ausgestaltet ist.

Mit dem vorliegenden Gesetzentwurf soll die bislang obligatorische Nachversicherung durch die Schaffung eines neuen, eigenständigen Instituts des Altersgeldes zukünftig in den Fällen des freiwilligen Ausscheidens von Beamten, Richtern und Soldaten grundsätzlich vermieden werden können. Der dbb begrüßt diese Zielsetzung des Gesetzentwurfes und die beabsichtigte Möglichkeit einer Umwandlung und Portabilität von im Statusbeamtenverhältnis durch Dienst begründeten Alterssicherungsansprüche bei freiwilligem Ausscheiden aus dem Dienst in Form eines Altersgeldes.

Der dbb sieht in der Gewährung eines Altersgeldes als separate Alterssicherungsleistung für freiwillig aus dem Bundesdienst ausscheidende Beamte, Richter und Soldaten auch einen Aspekt der nach dem Grundgesetz durch die Erweiterung des Artikels 33 Absatz 5 vorgesehenen Fortentwicklung der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums.

Der dbb hat zudem stets betont, dass es zur Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes und Förderung des Austausches von Erfahrungswissen mit der Privatwirtschaft ermöglicht werden muss, dass langjährige Beamtendienstzeiten beim Ausscheiden aus dem Beamtenverhältnis in Form eines Altersgeldes als spezifisch eigenständiger Anspruch portabel gemacht werden sollen. Dies ist auch ein Gebot der Gerechtigkeit, weil bislang alle freiwillig aus dem Dienst ausscheidenden Beamten faktisch so behandelt werden, als wären sie z. B. wegen einer relevanten Straftat aus dem Dienst entfernt worden. Die Schließung dieser Gerechtigkeitslücke war vom dbb stets eingefordert worden.



Gleichzeitig kann auf diesem Wege die eigenständige Beamtenversorgung der Lebenszeitbeamten gestärkt werden und mit der Gewährleistung attraktiver Besoldungsstrukturen der Dienstherr Bundesrepublik Deutschland eine Steigerung der Attraktivität seines öffentlichen Dienstes bewirken – und dadurch auch die Bleibemotivation des vorhandenen hochqualifizierten Personals aufrecht erhalten.

Der dbb erkennt auch, dass mit der Schaffung eines eigenständigen Institutes des Altersgeldes die europäischen und nationalen Bestrebungen nach grundsätzlicher Portabilität von Alterssicherungsansprüchen gestärkt werden.

Gleichzeitig macht der dbb darauf aufmerksam, dass eine klare Abgrenzung im Hinblick auf das Sozialgesetzbuch, hier SGB VI, sichergestellt sein muss, und zu diesem Zweck die Regelungen zu Notwendigkeit und Umfang einer Nachversicherung präzisiert werden sollten.

Ebenso klärungs- und ergänzungsbedürftig sind aus Sicht des dbb die Fälle, in denen aus dem Dienst des Bundes ausgeschiedene Beamte nach mehreren Jahren der Unterbrechung z. B. bei einem anderen Dienstherrn wieder in den Dienst eintreten. Fragen der Versorgungskostenteilung und die grundsätzlich ruhegehaltfähige Berücksichtigung von Beamtendienstezeiten bei allen Dienstherrn bei erneuter Berufung in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis sind nicht zuletzt im föderalen Rechtsgeflecht nicht im Alleingang zu lösen, sondern bedürfen übereinstimmender Ansätze und Regelungen. Dabei kann nach unserer Auffassung zunächst offen bleiben, ob eine solche Regelung per Gesetz oder im Wege eines Staatsvertrages getroffen wird.

Deshalb begrüßt es der dbb ausdrücklich, dass eine Evaluationsklausel vorgesehen ist und unter Berücksichtigung der dann gewonnen Erkenntnisse ggf. Nachsteuerungen erfolgen müssen.

Der dbb weist in diesem Zusammenhang erneut eindringlich darauf hin, dass sowohl die eigenständige Alterssicherung der Beamten durch das System der Beamtenversorgung als auch die daneben künftig geplante Form eines Altersgeldes bei freiwilligem Ausscheiden aus dem Dienst durch notwendige Grundeinheitlichkeiten und Mindeststandards in Bund, Ländern und Kommunen gleichartig ausgestaltet werden muss. Nur eine derart zukunftsfähige ausgestaltete Alterssicherung in Form von originärer Beamtenversorgung und alternativem Altersgeld wird es Bund, Ländern und Gemeinden vor dem Hintergrund der demografischen Herausforderungen ermöglichen, flächendeckend und fachübergreifend hochqualifiziertes und motiviertes Personal für den öffentlichen Dienst zu gewinnen und halten zu können.



Anmerkungen zu den Einzelheiten aus besoldungs- und versorgungsrechtlicher Sicht

Artikel 1 Altersgeldgesetz

§ 1 Zweck des Gesetzes, Geltungsbereich

Die Vorschrift regelt insbesondere den Anspruch auf Altersgeld als eine Alterssicherungsleistung eigener Art.

Hier sind die grundsätzlichen Festlegungen und Voraussetzungen des Anspruchs auf Altersgeld für freiwillig aus dem Dienst scheidende Bundesbeamte auf Lebenszeit als neues Rechtsinstitut festgelegt. So ist die Unwiderruflichkeit der Erklärung des Beamten, bei Ausscheiden einen Anspruch auf Altersgeld geltend zu machen, für die praktische Durchführbarkeit und aufgrund der wesentlichen Unterschiede in Bezug auf die alternative Nachversicherung sachlich erforderlich.

Die Bestimmung, dass die Ansprüche auf Altersgeld im Falle des Todes abgeleitet auf die Hinterbliebenen übergehen, ist ein essentieller und systematisch unverzichtbarer Bestandteil der Gesamtregelung. Der dbb begrüßt diese Ausgestaltung ebenso wie die Festlegung, dass Altersgeldempfänger – ebenso wie z. B. die vergleichbaren Empfänger von Leistungen nach dem Bundesversorgungsteilungsgesetz – rechtssystematisch und auch verfassungsrechtlich ausdrücklich nicht den beamtenrechtlichen Versorgungsempfängern gleichgestellt werden. Letzterer Aspekt führt folgerichtig zukünftig zu dem erfreulichen Umstand, dass mit jedem freiwillig ausscheidenden Beamten die Versorgungsausgaben des Bundes für Ruhestandsbeamten und deren Hinterbliebene sinken werden.

§ 2 Regelung durch Gesetz

Die Festlegung, dass alle das Altersgeld betreffenden Aspekte – analog zum Beamtenversorgungsrecht – durch Gesetz zu regeln und anderslautende Vereinbarungen nicht zulässig sind, ist nach Auffassung des dbb zwingend, um abweichende begünstigende oder benachteiligende Vereinbarungen auszuschließen. Mit Rücksicht auf den Charakter des Altersgeldes als Alterssicherungsleistung eigener Art ist es weiterhin konsequent, ein eigenständiges Institut – und nicht einen Annex zum Beamtenversorgungsgesetz zu schaffen. Gegen die Bestimmung, dass Regelungen zur Kostenerstattungspflicht eines Studiums oder einer sonstigen Ausbildung unberührt bleiben sollen, bestehen keine durchgreifenden Bedenken.

§ 3 Anspruch auf Altersgeld

Die Anforderungen, welche an die Erfüllung einer altersgeldrechtlichen „Wartezeit“ gestellt werden, erscheinen mit der Bedingung von sieben Jahren altersgeldfähiger Dienstzeit unter der weiteren Bedingung, dass davon fünf beim Bund zurückgelegt werden müssen, durchaus angemessen, wengleich auch ein Erfordernis von zehn Jahren vernünftiger Weise vorstellbar wäre.



Als folgerichtig wird seitens des dbb gesehen, dass das Altersgeld erst mit dem Erreichen der jeweiligen Regelaltersgrenze nach SGB VI (65. bis 67. Lebensjahr) beansprucht werden kann.

Die Festlegung des Ruhens eines Altersgeldanspruchs bei Reaktivierung aus der Dienstunfähigkeit oder dem einstweiligen Ruhestand auf die Dauer von fünf Jahren ist dagegen unverständlich. Einer festen zeitlichen Komponente bedarf es nach Auffassung des dbb in diesen Fällen zweckmäßiger Weise nicht. Der Gesetzentwurf hat richtiger Weise auch das Ziel, Mitnahmeeffekte zu vermeiden. Der dbb ist dazu jedoch der Auffassung, dass dies im komplexen Geflecht der unterschiedlichen föderalen Regelungen zur ruhegehaltfähigen Dienstzeit und ggf. zur altersgeldfähigen Dienstzeit in den Fällen einer erneuten Berufungen in Beamtenverhältnis vom Bundesgesetzgeber allein nicht widerspruchsfrei gelöst werden kann.

Richtig ist schließlich, dass ein Anspruch auf eigenständiges Altersgeld entfällt, sofern für den betreffenden Zeitraum eine Nachversicherung durchgeführt wird.

§ 4 Verlust des Anspruchs auf Altersgeld

Zwingend und notwendig ist es, entsprechend den Regelungen des Beamtenversorgungsrechts einen Verlust der jeweiligen Alterssicherung und eine daraus folgende Nachversicherung bei Verurteilung wegen Straftaten anzuordnen. Altersgeldempfänger gehören nicht zum Kreis der Ruhestandsbeamten, da sie vor Eintritt in den gesetzlichen Ruhestand freiwillig aus dem Bundesdienst ausgeschieden sind. Eine vorgesehene Verweisung auf die Regelungen des § 59 BeamtVG ist im Hinblick auf § 59 Absatz 1 Nr. 2 BeamtVG demzufolge nicht rechtmäßig, da nach dem freiwilligen Ausscheiden aus dem Beamtenstatusverhältnis keine gegenüber bspw. sonstigen Altersrentnern erhöhten (doppelt sanktionierten) Anforderungen an die Rechtstreue des Altersgeldempfängers angeordnet werden dürfen.

§ 5 Altersgeldfähige Dienstbezüge

Die Regelung entspricht inhaltlich im Wesentlichen § 5 BeamtVG mit Ausnahme der Berücksichtigung des Familienzuschlags der Stufe 1.

Die Bestimmung der altersgeldfähigen Dienstbezüge in Form des Grundgehalts, der sonstigen ruhegehaltfähigen Dienstbezüge und ggf. der Leistungsbezüge ist sachgerecht. Rechtsökonomisch denkbar erscheint es, den Faktor (0,9901) in Bezug auf den gemäß § 7 Absatz 1 Satz 2 des Entwurfs vorzunehmenden Pauschalfaktor (0,85) schon bei der Berechnung der altersgeldfähigen Dienstbezüge zu integrieren.

Die Bezugnahme auf die sogenannte versorgungsrechtliche Wartezeit von zwei Jahren bei der Versorgung aus dem letzten Amt ist im Hinblick auf Sinn und Zweck der entsprechenden Regelung keineswegs zwingend, kann aber noch als sachgerecht angesehen werden.

§ 6 Altersgeldfähige Dienstzeit

Zutreffend ist, dass die Bemessung der Dienstzeiten für das Altersgeld nach Absatz 1 grundsätzlich nur (mit der Ausnahme der Wehrdienstzeit bei Berufssoldaten) aus originären Statuszeiten im Beamtenverhältnis abgeleitet wird. Die Nichtberücksichti-



gung von Vordienstzeiten ist die Konsequenz der für den Fall des vorzeitigen Ausscheidens aus den Dienstverhältnis vorzunehmenden modifizierten Trennung der Systeme. Eine Berücksichtigung von Vordienstzeiten ist sachlich und im Hinblick auf den Vollversorgungscharakter der Beamtenversorgung nur den Ruhestandsbeamten vorbehalten. Für Altersgeldempfänger kann daher nur die (in sonstigen Sicherungssystemen nicht abgebildete) Beamtdienstzeit herangezogen werden.

Kritisch ist daher anzusehen, dass gemäß § 6 Absatz 2 vorgesehen ist, Dienstzeiten bei öffentlichen zwischen- oder überstaatlichen Einrichtungen als altersgeldfähige Dienstzeit zu berücksichtigen. Dies gilt insbesondere, wenn im Rahmen dieser Tätigkeiten eigenständige Alterssicherungsansprüche erworben worden sind. In diesen Fällen ist der Grundgedanke einer modifizierten Trennung der Systeme bei Entlassung aus dem Beamtenverhältnis verletzt, da es zudem Zeiten betrifft, die im alternativen Fall einer Nachversicherung keine Berücksichtigung erfahren würden und im Übrigen die Gefahr einer Mehrfachbewertung gesehen wird.

Problematisch und konstruiert erscheint ferner, dass bei ausscheidenden Beamten auch die Zeiten des berufsmäßigen und nichtberufsmäßigen Wehrdiensts als altersgeldfähig gelten sollen. Die Berücksichtigung dieser Zeiten im originären Beamtenversorgungsrecht entspricht zum einen dem Fürsorgegedanken des Dienstherrn und zum anderen der grundsätzlichen Nähe und Verwandtschaft zum späteren öffentlichen Dienst; dies ist jedoch bei Altersgeldempfängern nach dem Ausscheiden nicht gegeben, weil es sich um die Berücksichtigung einer externen Zeit handelt.

Schließlich ist durch diese Regelung eine mittelbare Diskriminierung von Altersgeldempfängerinnen nicht auszuschließen, da diese in weit überwiegender Anzahl keine Wehr- oder Wehersatzdienstzeiten aufweisen.

Sachgerecht und unabdingbar ist demgegenüber, dass Ansprüche auf Altersgeld nicht begründet werden durch Zeiten, für die bereits Ansprüche auf Altersgeld bestehen. Dies schließt jedoch nicht aus, dass ebensolche Zeiten zugleich bei Ruhestandsbeamten des Bundes ruhegehaltfähige Berücksichtigung finden.

Die dem BeamtVG entsprechenden Regelungen zur Nichtberücksichtigung bzw. begrenzten Berücksichtigung von Zeiten der ehemaligen DDR in Absatz 5 sind folgerichtig.

§ 7 Höhe des Altersgeldes

Die in § 14 BeamtVG enthaltenen allgemeine Berechnungsgrundlagen werden angewendet. Dies beinhaltet sinnvoller Weise eine lineare Bewertung von 1,79375 % pro Jahr mit einem Höchstsatz von 71,75 vom Hundert. Hinsichtlich der Faktorisierung mit 0,85, die im Grundsatz als erforderlich und angemessen angesehen wird, verweisen wir auf unsere Ausführungen zu § 5 des Entwurfs.

Auch die Übernahme der Systematik der Versorgungsabschläge mit einem Ansatz von 3,6 % pro Jahr vor Erreichen der maßgeblichen Altersgrenze und einer Deckelung auf 10,8 % ist sinnvoll und systematisch sowohl im originären Beamtenversorgungsrecht – als auch im Rentenrecht abgebildet. Erforderlich erscheint jedoch die formelle Festlegung im Altersgeldgesetz, dass diese Deckelung nur für Fälle der Er-



werbsminderung Geltung hat; ein Verweis in das BeamtVG ist wegen der Unterschiede von Dienstunfähigkeit und Erwerbsminderung nicht ausreichend und unklar.

Die in Absatz 3 festgelegte vorübergehende Halbierung der Bemessung des Altersgeldes bei vorzeitigem Bezug wegen Erwerbsminderung entspricht in sinnvoller Entsprechung der Regelung des § 67 SGB VI bezüglich des Rentenartfaktors.

Absatz 4 bestimmt, dass die dem Altersgeld zugrunde liegenden Bezüge entsprechend den Dienstbezügen beim Bund angepasst werden. Eine solche Bestimmung ist wesentlicher und wohl auch verfassungsrechtlich gebotener Bestandteil der Bemessung des Altersgeldes. Der dbb begrüßt die Einfügung dieser Dynamisierungsbestimmung nachdrücklich.

§ 8 Zuschläge für Kindererziehung und Pflege

Die Regelung ist hinsichtlich ihrer Einbeziehung und Beschränkung auf altersgeldfähige Zeiten sachlich geboten und nicht offenkundig zu beanstanden.

§ 9 Ansprüche Hinterbliebener

Die Einbeziehung von Regelungen zur abgeleiteten Versorgung von Hinterbliebenen (Witwen-/Witwer, Waisen und eingetragener Lebenspartner) ist zur rechtssicheren Ausgestaltung des Instituts des Altersgeldes nach Auffassung des dbb unerlässlich. Hinsichtlich ihrer Ausgestaltungen sind die Bestimmungen zur Altersgeldhinterbliebenenversorgung seitens des dbb nicht zu beanstanden.

§ 10 Festsetzung und Zahlung des Altersgeldes, Rückforderung, Durchführung, Altersgeldauskunft

Die Vorschrift regelt die Festsetzung und Zahlbarmachung des Altersgeldes.

Die Gesamtheit der in diesem Paragraphen getroffenen Regelungen und Anordnungen wird als zutreffend, notwendig, und sachlich geboten betrachtet. Insbesondere ist auch die Zahlungsweise zum Ende eines entsprechenden Monats in Abgrenzung zu den Zahlungsmodalitäten der Versorgungsbezüge sachgerecht.

Ebenso erscheinen die partiellen Übernahmen der Mitteilungspflichten aus § 62 BeamtVG im Hinblick auf die nachfolgenden Regelungen erforderlich.

Der anlassbezogene Auskunftsanspruch und die Alternativberechnung zur Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung findet die Zustimmung des dbb.

§ 11 Zusammentreffen von Altersgeld mit Erwerbseinkommen

Die Regelung entspricht in ihrem Wesensgehalt § 53 BeamtVG. Jedoch ist die Bestimmung der Höchstgrenze der Summe aus Altersgeld und Erwerbseinkommen auf 71,75 vom Hundert der altersgeldfähigen Dienstbezüge im Falle der Erwerbsminderung nach unserem Dafürhalten zumindest um einen pauschal anrechnungsfreien Hinzuverdienstbetrag zu erweitern.



§ 12 Zusammentreffen von Altersgeld mit Mindestversorgung

Die (vollständige) Versagung des Altersgeldanspruchs bei Bestehen einer Mindestversorgung nach beamtenrechtlichen Grundsätzen erscheint auf den ersten Blick nicht zu beanstanden oder sogar sachlich geboten. Problematisch erscheint in einer solchen Konstellation jedoch, wenn der Anspruch auf Mindestversorgung aus einem späteren Dienstverhältnis erwachsen ist, in welchem die altersgeldfähigen Dienstzeiten aus dem Beamtenverhältnis zum Bund gerade im Hinblick auf den bestehenden Altersgeldanspruch nicht berücksichtigt worden sind. Wenn dann zugleich die später beim neuen Dienstherrn „erdiente“ Versorgung zusammen mit dem Altersgeld die Mindestversorgung erheblich überschreitet (vgl. Regelungsgehalt von § 14 Absatz 5 BeamtVG), besteht im Ruhen des Altersgeldanspruchs möglicherweise ein Eingriff in verfassungsrechtlich geschützte Positionen des Altersgeldberechtigten.

§ 13 Zusammentreffen von Altersgeld mit Renten

Die Vorschrift ordnet die entsprechende Anwendung von § 55 BeamtVG unter Berücksichtigung der Abweichungen und Besonderheiten des Altersgeldanspruchs an. So erscheint die Nichtberücksichtigung von Renten, welche erst nach Entstehen des Anspruchs auf Altersgeld erworben wurden, im Sinne einer modifizierten Trennung der Systeme für Altersgeldbezieher zunächst folgerichtig. Im Hinblick auf die bereits allein im Beamtenversorgungsrecht komplexe Regelungsthematik, kann bezüglich der Übertragung des Regelungsgehalts eine abschließende Bewertung – erst recht bei Zugrundelegung wechselnder Erwerbsbiographien und multipler Alterssicherungsansprüche – erst nach eingehender Prüfung erfolgen. Auf den zweiten Blick dürfte eine generelle Außerachtlassung nachfolgender Rentenansprüche einen Altersgeldempfänger gegenüber einem Ruhestandsbeamten in Einzelfällen in der Gesamtversorgung materiell bevorteilen; dies wiederum erscheint im Hinblick auf das Wesen und Funktion der Anrechnung nicht sachgerecht.

§ 14 Zusammentreffen von Altersgeld mit Versorgung aus zwischenstaatlicher oder überstaatlicher Verwendung

Die Regelung orientiert sich an § 56 BeamtVG – mit den entsprechenden Modifikationen und ist in seinem Inhalt vergleichbar mit § 13 des Entwurfs. Wir verweisen bezüglich der Bewertung entsprechend auf unsere Stellungnahme zu dieser Vorschrift.

§ 15 Versorgungsausgleich

Der Anspruch auf Altersgeld wird folgerichtig in die Regelungen zur Verteilung von bestehenden Alterssicherungsansprüchen nach Ehescheidung eingereiht. Zumindest ist der neu eingeführte Grundsatz der internen Teilung von Ansprüchen auf Altersversorgung für den Fall des Altersgeldes stringent anwendbar. Soweit überschaubar und ersichtlich erscheinen die Regelungen sachlich nicht zu beanstanden.

§ 16 Verteilung der Versorgungslasten

Die vorgesehene Regelungen zur Verteilung der Versorgungslasten nach der alten Regelung des § 107 b BeamtVG – und somit der anteiligen Tragung von Versorgungskosten – ist nicht auf Anhieb verständlich, insbesondere warum nicht das Abfindungsmodell des Staatsvertrages zur Anwendung kommen soll. Der Komplexität



der Regelungsmaterie nach Föderalisierung der Beamtenversorgung werden die Regelungen wohl nicht gerecht, weil Fälle der späteren Aufnahme des Dienstes bei einem anderen Dienstherrn zukünftig nicht zwingend mit der Anerkennung von durch Altersgeldberechtigung abgegoltenen Beamtendienstzeiten bei einem vorigen Dienstherrn (hier: Bund) einhergehen müssen.

Ebenso wenig erfasst sind offenbar Regelungen im Staatsvertrag zur Versorgungskostenteilung bei mehrfachen Dienstherrnwechseln sowie deren finanzielle Aufteilung.

Nicht zuletzt vor dem weiteren Hintergrund der Konsequenzen für die Zuführung und Entnahme der über den Versorgungsfonds des Bundes gesicherten Versorgungskosten, bedarf die Regelung wohl noch einer vertiefenden Bewertung und ist letztlich durch einen Dienstherrn allein nicht lösbar; wir geben zu bedenken, dass die betroffenen Vorschriften im föderalen Geflecht an die Grenzen ihrer Anwendbarkeit gelangen könnten.

§ 17 Evaluation

Im Hinblick auf die vielfältigen tatsächlichen, rechtlichen Konsequenzen des Regelungswerks dieses Gesetzentwurfs und die noch nicht sämtlich überblickbaren Folgewirkungen und –probleme, ist die Implementierung einer Evaluationsklausel als sehr sinnvoll anzusehen und wird vom dbb als weiterführend und sachgerecht bewertet.



3. Gesetzentwurf der Bundesregierung **Entwurf eines Gesetzes zur Familienpflegezeit und zum flexibleren Eintritt in den Ruhestand für Beamtinnen und Beamte des Bundes** BT-Drucksache [17/12356](#)

Stellungnahme

Vorbemerkungen:

Der dbb hat stets deutlich gemacht, dass die Beschäftigungsbedingungen weitergehend flexibilisiert und stärker an die verschiedenen Lebenssituationen der Beschäftigten angepasst werden müssen. Denn in diesem Bereich liegt ein ganz wesentlicher Schlüssel für die Attraktivität des öffentlichen Dienstes auf einem enger werdenden Arbeitsmarkt. Vor diesem Hintergrund begrüßt der dbb ausdrücklich, dass die im Vorfeld bereits geforderte Einführung der Familienpflegezeit mit dem vorliegenden Gesetzentwurf auch für Bundesbeamtinnen und -beamte umgesetzt wird.

Mit dem Gesetzentwurf werden die aus besoldungsrechtlicher Sicht lange Zeit überfälligen Verbesserungen zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf auch im Besoldungsrecht normiert. Dies ist ausdrücklich positiv anzuerkennen. Der dbb hat immer wieder darauf hingewiesen, dass nach dem Auslaufen der Teilzeitbeschäftigungsregelungen alter Art attraktive und sinnvolle Gestaltungen eröffnet werden müssen.

Diese im Zusammenhang mit dem Familienpflegezeitgesetz anzugehen, ist richtig: Dadurch wird die nicht nachvollziehbare ungleiche Behandlung der verschiedenen Status- und Beschäftigtengruppen innerhalb und außerhalb des öffentlichen Dienstes aufgehoben. Für den Bund ist es außerordentlich wichtig, attraktive Rahmenbedingungen zu schaffen, um qualifizierten leistungsfähigen Nachwuchs für sich zu gewinnen und vorhandene Beamtinnen und Beamte an sich zu binden.

Darüber hinaus ist der Ausbau der Möglichkeiten eines flexiblen Ruhestandseintritts ein wichtiger und notwendiger Schritt. Das gilt sowohl zur Sicherung des Personalbedarfs in Zeiten eines sich verschärfenden Wettbewerbs um qualifizierte Nachwuchskräfte; es gilt aber auch zur Erhaltung und Weitergabe von Erfahrungswissen. Vielfach ist es sinnvoll, erfahrene Beschäftigte noch eine gewisse Zeit im aktiven Dienst zu halten, um neue Kolleginnen und Kollegen umfassend in komplexe Tätigkeitsfelder einarbeiten zu können. Dies ist durchaus auch in Teilzeitverhältnissen sinnvoll. Denn gerade der Aspekt der Zeitsouveränität ist bei einem beabsichtigten fließenden Übergang vom Arbeitsleben in den Ruhestand ein relevanter Faktor.

Der dbb begrüßt deshalb den Ansatz, den Ruhestandseintritt stärker zu flexibilisieren, spricht sich jedoch vehement gegen die nachträglich vorgenommenen Änderungen des Entwurfs des Familienpflegezeitgesetzes Beamte in zwei wesentlichen Punkten aus.

Über diese Änderungen wurde der dbb erst zu Beginn des Beteiligungsgesprächs am 4. Dezember 2012 mündlich in Kenntnis gesetzt. Im Gegensatz zur Vorfassung (Stand: 31. Oktober 2012) ist im nachträglich geänderten Entwurf der ursprünglich



vorgesehene Zuschlag auf die Besoldung in Höhe von 10 % des Grundgehaltes bei Hinausschieben der Altersgrenze und Erreichen des Versorgungshöchstsatzes entfallen. Zudem ist davon Abstand genommen worden, die derzeit im Bundesbeamten-gesetz normierte Möglichkeit eines Hinausschiebens des Ruhestandseintritts auch ohne Zustimmung der Beamtin bzw. des Beamten zu streichen.

Beide nachträglich vorgenommenen Änderungen sind aus Sicht des dbb nicht akzeptabel. Das gilt insbesondere vor dem Hintergrund, dass sowohl die Dienstzeitverlängerung auf Initiative des Dienstherrn nur mit Zustimmung des Beschäftigten wie auch die Schaffung finanzieller Anreize zur freiwilligen Dienstzeitverlängerung ausdrücklich Gegenstand der „Eckpunkte zum Entwurf des Gesetzes zur Familienpflegezeit und zum flexibleren Ruhestand für Beamtinnen und Beamte“ waren. Diese von der Bundesregierung selbst formulierten Vorgaben waren zugleich wesentliche Bestandteile der Übereinkunft zwischen den Gestaltungspartnern und dem Bundesministerium des Innern im Rahmen der Umsetzung der Demografiestrategie für den öffentlichen Dienst. Seine Verärgerung über diese nachträglichen Änderungen hat der dbb mündlich im Beteiligungsgespräch am 4. Dezember 2012 deutlich zum Ausdruck gebracht.

Insoweit ist nicht nachvollziehbar, dass diese wesentlichen Kritikpunkte in der Bundesratsdrucksache 815/12 unter Punkt C „Stellungnahmen der Gewerkschaften im Rahmen des Beteiligungsverfahrens“ seitens der Bundesregierung nicht aufgenommen worden sind.

Der dbb hat in diesem Zusammenhang mit großer Verwunderung zur Kenntnis genommen, dass die „Geschäftsgrundlage“ im Rahmen der Umsetzung der Demografiestrategie zwischen den Gestaltungspartnern und dem Bundesministerium des Innern ohne Weiteres übergangen wird. Eine solche Vorgehensweise stellt die Verlässlichkeit derartiger Übereinkünfte aus unserer Sicht generell in Frage.

Der dbb spricht sich vor diesem Hintergrund dafür aus, dass die Neufassung des § 53 Absatz 2 BBG und die Einfügung eines neuen § 7a BBesG aus der ursprünglichen Entwurfsfassung wieder Eingang in das Gesetzgebungsverfahren finden. Es wäre, auch für die dringend gebotene Fortsetzung des Demografiedialogs, zwingend notwendig, Zusagen einzuhalten, erst recht, wenn die angesprochenen Punkte haushaltsmäßig wie personalwirtschaftlich keine echte Belastung des Bundes darstellen. Die mit der Streichung verbundene Signalwirkung ist allerdings aus Sicht des dbb erheblich.

Abschließend ist aus Sicht des dbb jedoch grundsätzlich darauf hinzuweisen, dass unter dem demografischen Aspekt hier zwei an sich unabhängige Themenkomplexe – die Notwendigkeit einer Regelung für die Einführung einer Familienpflegezeit mit dem weiteren Hinausschieben der gesetzlichen Altersgrenze für Beamtinnen und Beamten auf freiwilliger Basis über die Vollendung des 67. Lebensjahres hinaus – miteinander verquickt werden. Auf diese Art und Weise soll ein Ausgleich der familienbedingten Versorgungslücken durch ein weiteres Hinausschieben der Altersgrenzen für den Eintritt in den Ruhestand hinaus ermöglicht werden.

Allerdings obliegt es nach Einschätzung des dbb in einem nicht zu vernachlässigenden Umfang auch dem Gesetzgeber, gesellschaftspolitisch unerlässliche Pflege- oder Kinderbetreuungszeiten angemessen zu honorieren.



Zu den Regelungen im Einzelnen:

Entwurf eines Gesetzes zur Familienpflegezeit und zum flexibleren Ruhestand für Beamtinnen und Beamte des Bundes (Familienpflegezeitgesetz Beamte – FamBG)

Artikel 1 Änderung des Bundesbeamtengesetzes

§ 53 BBG Hinausschieben der Altersgrenze

§ 53 Absatz 1 BBG regelt in Satz 1 die Möglichkeit eines Hinausschiebens des Ruhestandseintritts um bis zu drei Jahre mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit, wenn dies im dienstlichen Interesse liegt („Kann-Regelung“). Nach Absatz 1a ist dem Antrag des Beamten/der Beamtin auf Hinausschieben des Ruhestandseintritts zu entsprechen, wenn eine familienbedingte Beurlaubung, Teilzeitbeschäftigung oder Familienpflegezeit in Anspruch genommen worden ist, das spätere Ruhegehalt mit Erreichen der jeweils geltenden Altersgrenze die Höchstgrenze nicht erreicht und dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

Obschon der dbb den Ansatz, den Ruhestandseintritt stärker zu flexibilisieren begrüßt, sind nachfolgend dennoch einzelne Punkte anzusprechen.

Wie bereits in den Vorbemerkungen zum Ausdruck gebracht, kritisiert der dbb mit Nachdruck, dass nachträglich davon Abstand genommen worden ist, die derzeit im Bundesbeamtengesetz normierte Möglichkeit eines Hinausschiebens des Ruhestandseintritts auch ohne Zustimmung der Beamtin bzw. des Beamten zu streichen. Auf die vorstehenden Ausführungen nehmen wir Bezug.

Darüber hinaus berücksichtigt der Gesetzentwurf nicht in ausreichender Weise, dass durch den demografischen Wandel künftig auch das Interesse des Dienstherrn an einem Hinausschieben des Ruhestandseintritts steigen wird. Vor diesem Hintergrund wäre eine weitergehende Flexibilisierung dahingehend sachgerecht, im Einzelfall ein über drei Jahre hinausgehendes Hinausschieben des Ruhestandseintritts bzw. ein Hinausschieben des Ruhestandseintritts auch mit einer unterhälftigen Arbeitszeit zu bewilligen, wenn ein entsprechendes dienstliches Bedürfnis besteht. Dies könnte z. B. bei langfristigen Projekten oder in Fällen relevant sein, in denen besonderes Erfahrungswissen vorliegt, das nicht ohne Weiteres zu ersetzen ist.

Unabhängig davon wäre es sinnvoll, alle Beamtinnen und Beamte, die die Höchstgrenze noch nicht erreicht haben (also für diejenigen, die keine familienbedingten Beurlaubungen, Teilzeitbeschäftigungen oder Familienpflegezeit in Anspruch genommen haben), einen Rechtsanspruch auf Dienstzeitverlängerung zu normieren – natürlich ebenfalls mit der Einschränkung, dass der Antrag im dienstlichen Interesse liegt. So könnte allen Beschäftigten mit Erwerbsbiografien mit verhältnismäßig spätem Einstieg in das Beamtenverhältnis die Möglichkeit eröffnet werden, eventuelle Versorgungslücken zu schließen.

Im Hinblick auf eine insgesamt flexiblere Ausgestaltung der Beschäftigungsbedingungen ist darüber hinaus eine Änderung des § 91 BBG dahingehend in Erwägung



zu ziehen, dass vollzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte einen Anspruch auf voraussetzungslose Teilzeitbeschäftigung erhalten, soweit dienstliche Interessen nicht entgegenstehen.

Ebenso könnte über die Ermöglichung der Beantragung einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge bis zum Eintritt in den Ruhestand ab dem 55. Lebensjahr nachgedacht werden.

Wie bereits eingangs ausgeführt, wäre es im Ergebnis aus Sicht des dbb allerdings wünschenswert, wenn der für unsere Gesellschaft insgesamt so wertvolle Einsatz für die Familie angemessener honoriert würde.

§ 92a Familienpflegezeit

Mit der neu eingefügten Regelung des § 92a BBG wird die für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einschließlich der Tarifbeschäftigten des Bundes bestehende Möglichkeit, in der Pflegephase finanziell gefördert zu werden und diese Förderung im Anschluss daran wieder zurückzuführen, systemgerecht auf die Beamtinnen und Beamten des Bundes übertragen. Dies entspricht der Forderung des dbb und wird daher begrüßt. Das Ziel, die Möglichkeiten zur Vereinbarung von Beruf und familiärer Pflege zu verbessern, wird vom dbb vollumfänglich unterstützt.

Bereits in seiner Stellungnahme vom 9. März 2011 zum Referentenentwurf eines Gesetzes zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf hat der dbb zu dem Gesetzentwurf über die Familienpflegezeit kritisch angemerkt, dass den Beschäftigten – anders als im Pflegezeitgesetz – kein Anspruch auf Inanspruchnahme von Familienpflegezeit eingeräumt wird. Die Vereinbarung erfolgt lediglich auf vertraglicher Basis zwischen dem Arbeitgeber und Beschäftigten. Hier hat der dbb eine Nachbesserung des Gesetzentwurfs gefordert.

Mit der systemgerechten Übertragung der für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einschließlich der Tarifbeschäftigten geltenden Regelung ist § 92a Absatz 1 BBG als „Kann-Regelung“ ausgestaltet, so dass die Gewährung der Familienpflegezeit im Ermessen des Dienstherrn steht. Auch insoweit spricht sich der dbb für einen Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit für Beamtinnen und Beamte aus.

Der in § 92a Absatz 1 BBG verwendete Begriff des „nahen Angehörigen“ wird in der Entwurfsbegründung in Übereinstimmung mit § 7 Absatz 3 des Gesetzes über die Pflegezeit (PflegeZG) und § 2 Absatz 2 des Gesetzes über die Familienpflegezeit (FPfZG) definiert. Hiernach sind Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Ehegatten, Lebenspartner, Partner in einer eheähnlichen Gemeinschaft, Geschwister, Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder des Ehegatten oder Lebenspartners, Schwiegerkinder und Enkelkinder umfasst. Der dbb spricht sich dafür aus, auch die Kinder des Partners in einer eheähnlichen Gemeinschaft ebenso mit einzubeziehen, wie die Kinder des Ehegatten oder des Lebenspartners. Auch sollten die Eltern des Lebenspartners oder des Partners in einer eheähnlichen Gemeinschaft folgerichtig mit zu den „nahen Angehörigen“ gezählt werden.

In § 92a Absatz 2 BBG wird die Pflegephase – wie in § 1 FPfZG – auf 24 Monate begrenzt. Insoweit sollte bei einer sich im Verlauf verschärfenden pflegerischen Situation eine Verlängerung ermöglicht werden. Vor diesem Hintergrund ist die Gesamtdauer der Familienpflegezeit von 24 Monaten kontinuierlich daraufhin zu überprüfen,



ob dieser Zeitumfang für eine häusliche Pflege ausreichend ist. Sollte zu erkennen sein, dass 24 Monate für eine häusliche Pflege regelmäßig zu kurz bemessen sind, so ist die Regelung diesbezüglich nachzubessern.

Artikel 2 **Änderung des Bundesbesoldungsgesetzes**

§ 7 BBesG Besoldung bei Familienpflegezeit

In § 7 BBesG wird geregelt, dass Beamtinnen und Beamte zusätzlich zu ihrer Besoldung nach § 6 Absatz 1 BBesG bei einer Familienpflegezeit nach § 92a BBG einen Vorschuss auf die Dienstbezüge erhalten.

§ 7 BBesG stellt damit die Übertragung des bereits zum 1. Januar 2012 in Kraft getretenen Gesetzes zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege vom 6. Dezember 2011 auf die Beamtinnen und Beamten dar.

Die nunmehrige Schaffung einer besoldungsrechtlichen Neuregelung, die Zuschlagsregelungen für den Zeitraum der Pflegephase enthält, ist somit folgerichtig und wird vom dbb ausdrücklich anerkannt.

Positiv ist auch festzustellen, dass eine gesetzliche Regelung für das Absehen von der Rückzahlungsverpflichtung in besonderen Härten – Tod oder Dienstunfähigkeit einer Beamtin/eines Beamten – aufgenommen wurde.

Wie bereits in den Vorbemerkungen ausgeführt, spricht sich der dbb ausdrücklich gegen die Streichung des im Vorentwurf (Stand: 31. Oktober 2012) in § 7a BBesG vorgesehenen Zuschlags auf die Besoldung in Höhe von 10 % des Grundgehaltes bei Hinausschieben der Altersgrenze und Erreichen des Versorgungshöchstsatzes aus. Auch insoweit nehmen wir auf unsere Ausführungen in den Vorbemerkungen Bezug.