

Innenausschuss
Wortprotokoll
98. Sitzung

Öffentliche Anhörung

am Montag, 18. März 2013, von 13.00 Uhr bis 16.00 Uhr
Paul-Löbe-Haus, Raum 4.900
Konrad-Adenauer-Straße 1, 10557 Berlin

Vorsitz: Wolfgang Bosbach, MdB

Öffentliche Anhörung von Sachverständigen
zum

a) **Gesetzentwurf der Bundesregierung**

Entwurf eines Gesetzes zur Neuregelung der Professorenbesoldung und zur
Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften
(Professorenbesoldungsneuregelungsgesetz)

BT-Drucksache 17/12455

b) **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

c) Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur Familienpflegezeit und zum flexibleren Eintritt in den Ruhestand für Beamtinnen und Beamte des Bundes

BT-Drs. 17/12356

	<u>Seite</u>
I. Anwesenheitsliste	
• Mitglieder des Deutschen Bundestages	5
• Bundesregierung, Bundesrat, Fraktionen	
II. Sachverständigenliste	7
III. Sprechregister der Sachverständigen und Abgeordneten	8
IV. Protokollierung der Anhörung Bandabschrift	9
V. Anlage A:	
Schriftliche Stellungnahmen der Sachverständigen - Ausschussdrucksachen-Nr.: 17(4)689 A ff -	
• Klaus Weber ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, Berlin - 17(4)689 A	45
• Klaus Dauderstädt dbb - Deutscher Beamtenbund, Berlin - 17(4)689 B	57
• Dr. Karsten Schneider Deutscher Gewerkschaftsbund – DGB, Berlin - 17(4)689 C	69
• Oberst Ulrich Kirsch Deutscher BundeswehrVerband e.V., Berlin - 17(4)689 D	79
• Bernd Niesen BTB – Gewerkschaft Technik und Naturwissenschaft im dbb Beamtenbund und Tarifunion, Berlin - 17(4)689 E	83
• Bernhard Witthaut Gewerkschaft der Polizei, Berlin - 17(4)689 F	85
• Prof. Dr. Ralf Brinktrine Julius-Maximilians-Universität, Würzburg - 17(4)689 G(neu)	95

Anlage B:

Weitere Stellungnahmen

- **ver.di Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, Berlin** 103
Klaus Weber - 17(4)676
- **dbb Beamtenbund und Tarifunion** 105
Hans-Ulrich Benra, Berlin - 17(4)679
- **Verband der Beamten der Bundeswehr e.V.** 107
Wolfram Kamm, Bonn - 17(4)694

I. Anwesenheitsliste Mitglieder des Deutschen Bundestages

Bundesregierung

Bundesrat

Fraktionen und Gruppen

II. Liste der Sachverständigen für die Öffentliche Anhörung am 18. März 2013

- | | | |
|----|---------------------------|--|
| 1. | Prof. Dr. Ralf Brinktrine | Julius-Maximilians-Universität Würzburg |
| 2. | Klaus Dauderstädt | Deutscher Beamtenbund, Berlin |
| 3. | Oberst Ulrich Kirsch | Deutscher Bundeswehrverband, Berlin |
| 4. | Bernd Niesen | Gewerkschaft Technik und
Naturwissenschaft im dbb, Berlin |
| 5. | Dr. Karsten Schneider | Deutscher Gewerkschaftsbund, Berlin |
| 6. | Klaus Weber | Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft,
Berlin |
| 7. | Bernhard Witthaut | Gewerkschaft der Polizei, Berlin |

III. Sprechregister der Sachverständigen und Abgeordneten

Sprechregister der Sachverständigen

Seite

Prof. Dr. Ralf Brinktrine	13, 23, 28, 30, 43
Klaus Dauderstädt	9, 32, 33, 34, 35, 37, 39, 43
Oberst Ulrich Kirsch	11, 27, 36
Bernd Niesen	14, 26, 30
Dr. Karsten Schneider	16, 26, 34, 38, 40
Klaus Weber	18, 37, 38, 41
Bernhard Witthaut	20, 27, 31, 42

Sprechregister der Abgeordneten

Vors. Wolfgang Bosbach	9, 13, 18, 22, 23, 25, 32, 34, 39, 41, 43, 44
Armin Schuster	22, 23, 32, 39
Wolfgang Gunkel	25, 33, 40
Dr. Stefan Ruppert	28, 35
Frank Tempel	29, 36, 41
Dr. Konstantin von Notz	31, 38, 42
Beatrix Philipp	33

IV. Protokollierung der Anhörung

Vors. **Wolfgang Bosbach**: Meine sehr verehrten Damen und Herren, liebe Gäste, herzlich willkommen, ich eröffne die Sachverständigenanhörung zum Themenkomplex Öffentliches Dienstrecht. Rein formal betrachtet haben wir drei Gesetzentwürfe, die hier zur Diskussion stehen.

Ich darf den Sachverständigen zunächst sehr herzlich danken, dass Sie unserer Einladung gefolgt sind, um uns mit Ihrem Sachverstand zur Seite zu stehen. Aber auch, um die Fragen der Kolleginnen und Kollegen zu beantworten.

Für die Bundesregierung begrüße ich Herrn Staatssekretär Dr. Bergner. Wir bedanken uns auch für die schriftlichen Stellungnahmen, die uns bereits erreicht haben. Sie sind verteilt worden und werden dem Protokoll der Sitzung als Anlage beigelegt. Das, was Sie hier zu Protokoll geben, zunächst in den einführenden Worten und dann in der Frage-Antwort-Runde plus schriftlicher Stellungnahme, die Sie bereits eingereicht haben, wird zu einer Gesamtdrucksache zusammengefasst. Von der heutigen Veranstaltung wird ein Wortprotokoll in Form einer Bandabschrift angefertigt. Das Protokoll wird Ihnen zur Korrektur übersandt. Die Sitzung wird im Parlamentsfernsehen des Deutschen Bundestages übertragen.

Wir haben von 13.00 Uhr bis 16.00 Uhr Zeit, d. h., wir müssen keine, aber wir dürfen drei Stunden tagen. Wir sind Ihnen nicht böse, wenn wir diese Veranstaltung vorher schließen.

Zu Beginn der Sitzung hat jeder Sachverständige die Gelegenheit, fünf Minuten vorzutragen. Meine herzliche Bitte ist, dass Sie sich in etwa an diesen fünf Minuten orientieren. Ich verspreche Ihnen, dass nichts verloren geht, was Sie in diesen fünf Minuten nicht unterbringen können, Sie können das nachher in der Fragerunde machen. Hat aber die Frage mit dem, was Sie gerne sagen möchten, nichts zu tun, machen Sie es wie die Politiker und sagen zu Beginn: Bevor ich Ihre Frage beantworte, will ich noch auf Folgendes hinweisen.

Die Fragesteller darf ich darum bitten, die Frage nicht nur zu formulieren, sondern auch an die Sachverständigen zu adressieren, die Sie gerne befragen möchten. Eigentlich wäre jetzt Herr Prof. Brinktrine von der Universität Würzburg dran. Da er aber eine weite Anreise hat, kommt er etwas später. Deswegen wäre in diesem Fall der erste Sachverständige, den ich um seine Expertise bitte, der Vorsitzende des Deutschen Beamtenbundes, Herr Dauderstädt. Herzlich willkommen, Sie haben das Wort.

SV **Klaus Dauderstädt** (Bundesvorsitzender Deutscher Beamtenbund, Berlin): Vielen Dank! Sie geben uns heute die Gelegenheit zur Anhörung in drei

beamtenrechtlichen Vorhaben, deren Gemeinsamkeit sich auch fast schon darin erschöpft, dass sie solche Vorhaben sind. Damit reagiert der Gesetzgeber zum einen auf Vorgaben der Justiz – aus Karlsruhe die Professorenbesoldung oder aus Leipzig die Stellenbündelung – und holt zum anderen nach, was auch vom dbb als letztes großes Relikt aus der Dienstrechtsreform deklariert worden war – das Altersgeld. Zum Dritten setzt es um, was an Ideen aus der Arbeitsgruppe F zur Demografiestrategie für den öffentlichen Dienst gekommen war – Familienpflege und Wechsel in den Ruhestand. Der dbb betrachtet daher alle drei Gesetzentwürfe grundsätzlich positiv, wären da nicht einige Teilaspekte, die kritikwürdig sind. Da ist primär der mit großer Konsequenz vollzogene Wille zur weitgehenden Kostenneutralität aller Neuerungen zu nennen. Das sehen wir bei der Anrechnung von Leistungsbezügen auf die verbesserte Grundbesoldung der Professoren, das setzt sich beim Faktor 0,85 zum Altersgeld fort und reicht bis zur Streichung der bereits verlässlich gewährten Zuschläge beim Dienst jenseits der Altersgrenze. Aber Fortschritt ist nicht stets zum Nulltarif zu haben.

Die strukturelle und damit auch kühnste Konstruktion findet sich im Altersgeldgesetz, bei dem ich deshalb auch beginnen möchte. Ausgangspunkt dafür ist die jetzige unvermeidbare Vorschrift des § 8 im Sechsten Buch Sozialgesetzbuch (SGB VI), der für den Fall des Ausscheidens aus dem Beamtenverhältnis ohne Versorgungsanspruch die Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung anordnet. Allenthalben wird uns vorgerechnet, dass das Rentenniveau im Durchschnitt niedriger ist als das Pensionsniveau. Der Wechsel wird daher als Verschlechterung empfunden und ist es auch, weil Beitragsbemessungsgrenzen und Phasenbezogenheit im Rentenrecht keine vergleichbare Alterssicherung eröffnen können. Es wäre den Tarifparteien des öffentlichen Dienstes vielleicht möglich gewesen, auch im System der die Renten ergänzenden Zusatzversorgung eine Nachversicherung einzubauen, was eine Annäherung zum Niveau der Beamtenversorgung bedeutet hätte. Das ist aber nicht geschehen und wird angesichts ohnehin schwer zu lösender Finanzierungsfragen bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) auch in naher Zukunft nicht angeboten werden können. Dem Tadel des Status quo galt es daher, eine bessere Alternative entgegenzusetzen. Die eingeforderte Portabilität von Versorgungsanwartschaften durfte aber nicht mit dem Kernprinzip der Beamtenversorgung kollidieren, der Versorgung aus dem letzten Amt. Eine Parzellierung der Beamtenversorgung nach Berufsabschnitten könnte sich dabei zu einem auch von uns nicht unterschätzten Risiko entwickeln. Expektanzen aus einer Versorgungszusage an einen Beamten außerhalb der Beamtenversorgung zu regeln, war daher die Herausforderung. Denn es gibt keine langsam anwachsenden Versorgungsanwartschaften, sondern einen lebenslangen Alimentationsanspruch, der sich im Regelfall beim Eintritt in den Ruhestand von Besoldung in Versorgung umwandelt. Mein Mathematiklehrer hätte zu diesem Problem angemerkt, dass sich schon klügere Menschen an der Quadratur des Kreises versucht hätten. Die Lösung scheint dennoch gelungen. Bei aller Parallelität in der Konstruktion wird bei § 1 Abs. 4 Alters-

geldgesetz (AltGG) unmissverständlich betont, dass Altersgeld kein Versorgungsbezug ist. An der klassischen Weggabelung zwischen Beamtenversorgung und Rentenversicherung wird es künftig in diesen Fällen also eine dritte eigenständige Spur geben.

Zur Zielsetzung sei angemerkt, dass damit nicht der Ausstieg aus dem öffentlichen Dienst attraktiver werden soll. Wir versprechen uns vielmehr eine plausiblere Argumentation gegen die Einschätzung, einmal im Beamtenverhältnis würde jeder Ausstieg nur mit deutlichen Verlusten in der Altersversorgung wie bei einer disziplinierten Entlassung geahndet. Ein Pluspunkt für Nachwuchsgewinnung und Haltearbeit. Da wissen wir Gewerkschaften, wovon wir sprechen in Zeiten eines mobilen Arbeitsmarktes.

Im Artikelgesetz zur Professorenbesoldung haben sich Stellenbündelung und Bundeswehrfeuerwehr vorgedrängt. Beide Konzepte sind verbesserungsfähig.

Wenig glücklich war nach der Beteiligung des Bundesinnenministeriums (BMI) das Nachschieben von Art. 8 für die Postnachfolgeunternehmen. Das holen Sie zwar jetzt nach, aber man sollte das ohnehin als zu schwach empfundene Verfahren nicht desavouieren und sich dem Verdacht der Umgehung einer regulären Beteiligung aussetzen.

Schließlich erwarten wir beim flexiblen Ruhestand Wiederherstellung ursprünglicher Angebote wie Freiwilligkeit und Zuschläge und bauen dabei, meine Damen und Herren Abgeordneten, auf Ihre freundliche Unterstützung. Vielen Dank!

Vors. **Wolfgang Bosbach**: Wir danken Ihnen, Herr Dauderstädt. Für den Deutschen Bundeswehrverband hier in Berlin, bitte Herr Oberst Kirsch.

SV **Oberst Ulrich Kirsch** (Deutscher Bundeswehrverband, Bundesvorsitzender, Berlin): Danke, Herr Vorsitzender. Ich möchte mich zunächst für die Einladung bedanken. Das, was Herr Dauderstädt gesagt hat, möchte ich noch mit ein paar Teilaspekten, die Soldaten betreffend, ergänzen.

Es geht zum einen um die Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften im Entwurf des Gesetzes zur Neuregelung der Professorenbesoldung (Professorenbesoldungsneuregelungsgesetz). Zunächst geht es uns um den Familienzuschlag für in Lebenspartnerschaft lebende Besoldungsempfänger. Die vorgesehene Regelung führt im Bereich der Bundeswehr dahingehend zur Unzufriedenheit, weil alle Verfahren abgeschlossen sind. Dass nur der Personenkreis rückwirkend den Familienzuschlag erhalten soll, bei dem die Verfahren noch nicht abschließend entschieden wurden, wird daher in den Streitkräften nur schwer vermittelbar sein.

Des Weiteren geht es uns um die Fliegerstellenzulage, die auch in diesen Änderungen weiterer dienstrechtlicher Vorschriften behandelt wird, und der dazugehörigen Erschwerniszulage. Die ständigen Luftfahrzeugbesatzungsangehörigen der Bundeswehr, die als Flugtechniker an Bord dauernd eingesetzt sind, müssen sich die Technikerzulage auf die Fliegerstellenzulage anrechnen lassen. Bei der Bundespolizei ist es nach unserer Auffassung richtig geregelt, da addiert sich das. Wir sind der Auffassung, dass das hier auch schon aus Gleichbehandlungsgründen in Analogie zur Bundespolizei zu sehen ist.

Wir haben darüber hinaus das Thema, was die Hinzuverdienstmöglichkeit bzw. die Versorgungslücke ehemaliger NVA-Angehöriger betrifft. Hier gibt es eine Versorgungslücke, die u. a. auch im Rahmen einer Petition am 11. März 2013 behandelt worden ist. Wir sind der Überzeugung, dass analog zum Bundeswehrreformbegleitgesetz (BwRefBeglG) für die ehemaligen NVA-Angehörigen die Hinzuverdienstregelung neu gestaltet werden muss, und wir schlagen hier den Wegfall der Hinzuverdienstregelung vor. Im Übrigen muss auch über die Deckelung von 67 % nachgedacht werden. Bei jemandem, der auf 67 % gedeckelt ist, kommen hier z. B. die Vorteile, die sich für denjenigen ergeben, der im Einsatz war und sein Leben und seine Gesundheit eingesetzt hat, mit der doppelten Anrechnung, was die Alterssicherung angeht, nach dem Einsatzversorgungsverbesserungsgesetz (EinsatzVVerbG) nicht zum Tragen.

Darüber hinaus sind wir der Auffassung, und das haben wir alles schriftlich zu Protokoll gegeben, dass die Nichtberücksichtigung der Soldaten auf Zeit beim AltGG eine verpasste Gelegenheit ist. Es geht nun schon in der zweiten Legislaturperiode um die Soldaten auf Zeit und die derzeitige Nachversicherung dieser Gruppe mit fast keiner Zusatzversorgung. Das haben wir immer wieder deutlich gemacht und damit verbunden, dass die Nachversicherung auf der Grundlage der tatsächlich bezogenen Bruttoeinkünfte stattfindet. Da Zeitsoldaten keine Sozialversicherungsabgaben von den Dienstbezügen zu leisten haben, führt dieser Umstand systembedingt zu einer geringeren Rentenhöhe als bei anderen. Die Idee des Gesetzes ist, dass mit der Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung die verbundenen wirtschaftlichen Nachteile abgebaut werden sollen. Das gilt auch für Soldaten auf Zeit, insbesondere, wenn sie künftig 25 Jahre Dienst in den Streitkräften tun sollen.

Zum letzten Punkt, das ist das Thema der Familienpflegezeit: Die Bundesregierung hat richtiger- und dankenswerterweise im Rahmen des Demographiepfeils einen leistungsfähigeren öffentlichen Dienst gefordert. Das Bundesministerium der Verteidigung (BMVg) sieht für die Soldatinnen und Soldaten eine strategische Herausforderung, was die Vereinbarkeit von Familie und Dienst angeht. In dem Zusammenhang ist es für uns Soldaten absolut unverständlich, warum die Familienpflegezeit nicht für Soldatinnen und Soldaten gelten soll. Ein Argument des Ressorts ist es, dass das schwierig sei im Rahmen der Einsatzverpflichtungen. Es

sind aber Familienangehörige in Soldatenfamilien gleichermaßen zu pflegen wie in anderen Familien. Insofern verstehen wir diesen Ansatz überhaupt nicht und sind der festen Überzeugung, dass die Familienpflegezeit in der Form, wie sie hier richtigerweise vorgeschlagen wird, auch für Soldatinnen und Soldaten gilt.

Das sind die Teilaspekte, die wir als Deutscher Bundeswehrverband noch zu dem sehen, was auch der Kollege Dauderstädt vorgetragen hat. Herzlichen Dank!

Vors. **Wolfgang Bosbach**: Wir danken Ihnen, Herr Oberst Kirsch. Herr Prof. Dr. Brinktrine von der Julius-Maximilians-Universität in Würzburg ist eingetroffen. Ich hatte Sie schon entschuldigt und Sie sind jetzt sofort dran.

SV **Professor Dr. Ralf Brinktrine** (Julius-Maximilians-Universität Würzburg): Ganz herzlichen Dank, Herr Vorsitzender. Von meiner Seite noch einmal die Entschuldigung, es hing an der Deutschen Bahn und am Streik.

Ich wollte in meinem Eingangsstatement vorrangig Stellung zu der Neuregelung der Professorenbesoldung nehmen und hierzu insbesondere folgende Anmerkungen machen: Die Neuregelung der Professorenbesoldung ist letztendlich durch die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) vom 14. Februar 2012 veranlasst worden, in dem seinerzeit festgestellt wurde, dass die Alimentation für Hochschullehrer der Besoldungsgruppe W 2 nicht amtsangemessen sei. Der hessische Gesetzgeber wurde verpflichtet, eine entsprechende Neuregelung bis zum 1. Januar 2013 vorzulegen. Im Zuge dieser Entscheidung haben sich dann auch andere Länder und auch der Bund veranlasst gesehen, ihre bisherigen Besoldungsregelungen zu überdenken. Der Bund hat im Rahmen der drei Gesetzentwürfe, die uns vorliegen, auch eine entsprechende Änderung der Professorenbesoldung vorgeschlagen. Diese Neuregelung sieht vor allen Dingen drei Elemente vor: Eine entscheidende Anhebung der sogenannten Grundbesoldung bei gleichzeitiger Anrechnung bereits vergebener Leistungsbezüge. Allerdings nicht aller, sondern der Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge und schließlich die Einführung von Erfahrungsstufen. Damit bewegt sich der Bund in einer gewissen Linie mit anderen Ländern und Vorschlägen, etwa aus Hessen oder Bayern, so dass dieses grundsätzliche Modell nicht singulär ist, sondern eine gewisse Übereinstimmung festzustellen ist in den Gedankengängen auf verschiedenen Ebenen. Diese Entwürfe und diese Neuregelungen, in Bayern auch schon in Kraft getreten, sind heftig kritisiert worden, insbesondere im Schrifttum durch Battis und Grigoleit. Aber auch der Hochschulverband hat sich sehr kritisch zu diesen Vorschlägen geäußert.

Ich will eingangs sagen, dass im Besoldungsrecht der Grundsatz gilt, dass der Gesetzgeber einen weiten Gestaltungsspielraum hat und er kann von diesem Gestaltungsspielraum entsprechend Gebrauch machen. Das hat er auf Bundesebene hier auch mit einer gewissen Sachgerechtigkeit und Berechtigung getan. Soweit es zu

den verschiedenen Kritikpunkten kommt, werde ich im Rahmen der Anhörung im Einzelnen noch darauf eingehen. Man kann aber Folgendes sagen: Ich sehe es so, dass der Gesetzgeber bei der Wahrnehmung seines Gestaltungsspielraumes durchaus sachgerechte Überlegungen angestellt hat. Einmal die Anhebung der Grundbesoldung auf der Ebene des Bundes auf jetzt in W 3 auf 5.700 Euro und bei der W 2 auf fast 5.000 Euro. Das ist sicherlich das, was man nach den Vorgaben des BVerfG als amtsangemessen sehen kann. Kritisch und sehr umstritten ist die Verrechnung, die aber auch zulässig ist, weil es letztendlich darauf ankommt, dass man das Gesamtpaket sieht. Es kommt auf das Gesamtbild an und ob das als amtsangemessene Besoldung dasteht. Der Gesetzgeber ist durchaus im Rahmen seines Ermessens berechtigt, Erfahrungsstufen einzuführen. Das ist auch kritisiert worden. Ich bin allerdings der Meinung, dass diese Erfahrungsstufen eine gewisse Berechtigung haben, denn auch in der Wissenschaft kann man Erfahrungen ansammeln. Ich habe das in meiner schriftlichen Stellungnahme, die ich gleich noch überreichen werde, eingehend ausgeführt. Zum Beispiel dahingehend, dass man in der Methodenkompetenz und an Erfahrung in der Durchführung wissenschaftlicher Projekte gewinnt, so dass man diese Erfahrungsstufen auch einführen kann.

Der größte Streitpunkt ist die Verrechnung, dazu kann man später noch mehr sagen. Im Übrigen möchte ich sagen, ist der Gesamtentwurf durchaus tragfähig. Was die übrigen Regelungen angeht, das Altersgeld und Familienpflegezeit nur knapp so viel dazu: Die Einführung eines Altersgeldes stellt sich aus rechtswissenschaftlicher Sicht als unproblematisch dar. Es liegt keine Verletzung des Alimentationsgrundsatzes vor. Ebenso zu begrüßen und rechtlich auch nicht zu beanstanden, jedenfalls was den Regelungsgehalt als solchen angeht, sind Familienpflegezeit und flexibler Eintritt in den Ruhestand. Ob die Lösungen aus verbands- und rechtspolitischer Sicht in jedem Fall überzeugend sind, das möchte ich an dieser Stelle nicht beurteilen. Es geht nur um eine rein rechtliche Würdigung, ob die Dinge soweit in Ordnung sind. Vielen Dank!

Vors. **Wolfgang Bosbach**: Wir danken Ihnen, Herr Prof. Brinktrine. Als nächster Sachverständiger bitte Herr Niesen von der Gewerkschaft Technik und Naturwissenschaft im dbb Berlin.

SV **Bernd Niesen** (BTB – Gewerkschaft Technik und Naturwissenschaft im dbb - beamtenbund und tarifunion, Bundesvorsitzender, Berlin): Vielen Dank, Herr Vorsitzender. Meine Damen und Herren Abgeordneten, ich kann mich den Ausführungen des Bundesvorsitzenden des Deutschen Beamtenbundes inhaltlich voll anschließen. Ich möchte auch weiter keine Dubletten produzieren und mit wenigen Anmerkungen gleich wieder schließen.

Zur Professorenbesoldungsneuregelung: Es hat sicherlich seinen Charme, wenn man in der Öffentlichkeit oder gegenüber Bewerbern behaupten kann, dass ihre

Besoldung verfassungsgemäß ist – auf der einen Seite. Aber letztendlich entscheidet sich der Wettbewerb am Markt, bei dem, was gezahlt wird. Ich stelle eine Kausalität her zwischen den nach wie vor fehlenden Absolventen gerade der Ingenieur- und der Naturwissenschaften und auch der Ausstattung der Lehrstühle mit entsprechendem Lehrpersonal. Ob dieses Gesetz bei der Neufassung diesem Anspruch letztlich wieder gerecht wird, das wird die Zukunft zeigen.

In meiner Stellungnahme habe ich gebeten, zur Bündelungsfunktion von Ämtern, gerade beim mittleren technischen Dienst eine Bündelungsfunktion auch über vier Ämter zu ermöglichen. Ich möchte das noch mit einem kurzen Beispiel erläutern: Es gab in früheren Jahren in sehr vielen technischen Fachverwaltungen Beschäftigte, Techniker, die aufgrund des Techniker-Tarifvertrages von 1974 bis in die Entgeltgruppen nach BAT 4a und 4b kamen. Die sind mittlerweile längst ausgeschieden. Ende der 50er Jahre fing man an, den mittleren technischen Dienst aufzubauen und die nicht mehr weitergeführten Stellen im Angestelltenbereich wurden vom Gesetzgeber in das Spitzenamt des mittleren technischen Dienstes überwiesen. Die seinerzeitige Rechtsverordnung zu § 26 Abs. 4 der Bundesbesoldungsordnung (BBesO) sah vor, dass von diesen Funktionsstellen 80 % in der Besoldungsgruppe A 9 und 20 % in der Besoldungsgruppe A 8 ausgewiesen werden konnten. Von den 80 % in A 9 konnte ein Drittel auch noch die Zulage A 9+Z bekommen. Mittlerweile haben wir durch umfangreiche Stelleneinsparungen so viel an Personal in diesen Bereichen verloren, dass eigentlich im mittleren technischen Dienst nur noch Funktionsstellen sind. Was dazu führt, dass auch alle diese Stellen der ehemaligen Funktionsgruppenverordnung unterfallen. In der Folge müsste auch der gesamte mittlere technische Dienst in diesem Spitzenamt bzw. mit 20 % in A 8 ausgebracht sein, was auch nach meinem Kenntnisstand in den meisten Fällen der Fall ist. Die Laufbahn fängt aber trotzdem entweder in A 6 oder in A 7 an. Das bedeutet, dass diese Laufbahn auch durchlaufen werden muss. Mit der Folge, die Kolleginnen und Kollegen fangen in A 6 bzw. in A 7 an. Da in allen Besoldungsgruppen Sachbearbeiteraufgaben wahrzunehmen sind ist hier letztlich eine Bündelung bis zu A 9 notwendig. Das würde, wenn das Eingangsamt in A 6 ausgebracht ist bedeuten, dass auch eine Bündelung über vier Ämter hinweg möglich sein muss.

Zum Altersgeld hatte ich in früherer Zeit auch schon die Gelegenheit, an dieser Stelle einiges zu sagen. Das, was Sie jetzt vorgelegt haben, ist sicherlich ein tragfähiger Kompromiss, den wir als solches begrüßen. Wir gehen davon aus, dass Menschen, die sich sehr stark in der Entscheidungsphase befinden an folgendem Punkt festmachen: Gehe ich jetzt in den öffentlichen Dienst, und angenommen es gefällt mir anschließend nicht, dann habe ich mit der bisherigen Nachversicherung sehr große Nachteile. Dann gehe ich vielleicht lieber nicht da hin. Diese Menschen sind bei Kenntnis dieses Gesetzes sicher ein wenig beruhigt und können darauf hoffen, dass hier eine bessere Versorgung, bei einem evtl. vorzeitigen Ausscheiden, aus

dieser Zeit gezahlt wird. Die seinerzeit auch hier geäußerten Bedenken, dass aufgrund der Portabilität sehr viele den öffentlichen Dienst dann wieder verlassen könnten, diese Zahl wird durch dieses Gesetz sicher nicht vergrößert. Vielen Dank!

Vors. **Wolfgang Bosbach**: Wir danken Ihnen. Als nächster Sachverständiger vom DGB hier in Berlin Herr Dr. Karsten Schneider, Sie haben das Wort.

SV **Dr. Karsten Schneider** (Deutscher Gewerkschaftsbund, Bundesvorstand, Berlin): Herr Vorsitzender, sehr geehrte Damen und Herren, vielen Dank für die Gelegenheit, für den DGB Stellung zu den vorliegenden dienstrechtlichen Gesetzentwürfen zu nehmen. Der DGB hat sich in der Vergangenheit bereits für die Flexibilisierung des Dienstrechtes eingesetzt. Die Starrheit des Dienstrechts ist einer schneller werdenden Gesellschaft nicht immer gerecht geworden. Für die Funktionsfähigkeit des öffentlichen Dienstes in dieser schnellen Gesellschaft brauchen wir ein flexibles Dienstrecht. Insofern begrüßen wir insbesondere den Altersgeldentwurf. Aus Sicht des DGB kann ich sagen, ist das ein Schritt in die richtige Richtung. Mir scheint allerdings, dass den Ideengeber dieser Verordnung auf dem Weg der Mut verlassen hat. Das Altersgeld soll in einer Zeit, in der beruflicher Wechsel immer häufiger und regelmäßig Bestandteil von Berufslaufbahnen ist, die Durchlässigkeit des öffentlichen Dienstes erhöhen. Dabei geht es nicht darum, qualifizierten Beschäftigten die Möglichkeit zu geben, aus dem öffentlichen Dienst auszuschneiden, sondern es soll ein Signal in die Gesellschaft hinein sein, dass es eine Offenheit dafür gibt, sich für den öffentlichen Dienst zu entscheiden, dass er engagierten Fachkräften Möglichkeiten bietet. Der attraktive Beamtenstatus ist so auch für engagierte Fachkräfte zu öffnen, die sich nicht unmittelbar für eine Lebensstellung entscheiden wollen. Das ist ein entscheidender Faktor gerade in einer Zeit, da wir auf eine demografische Entwicklung zusteuern, in der auch der öffentliche Dienst im Wettbewerb um die Fachkräfte wird einsteigen müssen. Aus unserer Sicht ist das ein ganz wesentlicher Zweck des vorliegenden Gesetzgebungsvorhabens. Dass der Entwurf allerdings ein Abschlag von Versorgungsbezügen vorsieht, konterkariert diesen Zweck. Die Versorgung sollte mindestens den gleichen Schutz genießen, wie das bei Betriebsrentenanwartschaften der Fall ist. Auch die Wartezeit von sieben Jahren, die im Gesetzentwurf vorgesehen ist, überrascht uns. In ähnlich gelagerten Fällen, wie bei der gesetzlichen Rentenversicherung, bei der VBL und bei der Beamtenversorgung insgesamt sehen wir Wartezeiten von fünf Jahren vor. Insgesamt stellt sich die Frage, ob der Durchlässigkeit, die hier erhöht werden soll, durch die genannten Einschränkungen nicht entgegengewirkt wird.

Um einer Diskussion, inwieweit wir hier Privilegien für Beamtinnen und Beamte schaffen, entgegenzutreten, haben wir in unserer ausführlichen Stellungnahme auch noch einmal darauf Bezug genommen, dass wir es für mindestens erwägenswert halten, dass Personen, die den öffentlichen Dienst verlassen wollen und aus Aufsichtsfunktionen kommen bzw. in Geschäftsbeziehungen mit Unternehmen stan-

den, zu denen sie wechseln wollen, auf das Altersgeld verzichten sollten. Alles in allem ist der Altersgeldentwurf ein Schritt in die richtige Richtung. Allerdings befürworten wir durchaus mehr Mut. Was die W-Besoldung angeht, ist schon viel Richtiges gesagt worden. Ich darf an der Stelle darauf hinweisen, dass wir es als nicht richtig erachten, auf Kosten der Besoldung zu sparen. Der hessische Gesetzgeber hat sich fahrlässig ein Urteil eingehandelt, das gut hätte vermieden werden können, wenn die Beteiligungsverfahren der gewerkschaftlichen Spitzenorganisationen mehr Verbindlichkeit hätten. Wir haben hier in der Vergangenheit schon auf Probleme hingewiesen, die bestehen, wenn der Dienstherr bzw. der Gesetzgeber ein wirksames Leistungsentgelt vorsehen möchte. Dann ist er gut beraten, dafür auch das nötige Geld in die Hand zu nehmen. Ich darf sagen, dass ich gerade anlässlich dieses Vorganges, wir waren selber beim BVerfG anwesend, als das Urteil gesprochen wurde, mir wünsche, dass wir erweiterte Beteiligungsrechte erhalten. Ich möchte die Politik gerne einladen, an der Stelle über erweiterte gewerkschaftliche Beteiligungsrechte zu reden, weil das häufig zur Qualität der Entscheidungen beiträgt.

Abschließend will ich noch kurz auf das Familienpflegezeitgesetz eingehen: Ich denke, dieses reagiert auf einen gesellschaftlichen Bedarf. Es ist insofern auch zu begrüßen. Aber auch hier gilt das Gesagte, der öffentliche Dienst hatte früher den Ruf, Modellarbeitgeber zu sein. Aber im Vordergrund steht wieder die Kostenneutralität. Das ist ein Punkt, der uns in dem Demografiegipfelverfahren, das die Bundesregierung durchführt, als Deutscher Gewerkschaftsbund auch immer wieder begegnet. Wir wissen aber aus den großen mitbestimmten Unternehmen der Privatwirtschaft, die demografiesensible Politik betreiben, die Präventionspolitik betreiben, dass es, wenn man auf bestimmte gesellschaftliche Herausforderungen reagieren will, immer richtig ist, in Personal zu investieren, d. h., auch Geld in die Hand zu nehmen. Vor dem Hintergrund dessen, dass bei uns im öffentlichen Dienst der Krankenstand steigt, dass Präventionsmaßnahmen keine Wirkungen zeigen, ist es aus unserer Sicht von hoher Bedeutung, dass wir nicht, wie es im Gesetzentwurf heißt: „die Kultur des längeren Arbeitens“ in den Vordergrund stellen, sondern dass wir es erst einmal schaffen, Beschäftigten die Möglichkeit zu geben, überhaupt die definierten Altersgrenzen zu erreichen. Ich bin mir sicher, es ist auch eine Investitionsaufgabe, der wir nachkommen müssen.

Die Weiterentwicklung des Dienstrechtes, die hier vorangetrieben wird, begrüßen wir. Gleichzeitig möchte ich dringend darauf hinweisen, dass ein reines Reagieren auf gesellschaftliche Herausforderungen nicht zielführend ist, sondern dass wir uns freuen würden, im Sinne des Personals und auch im Sinne einer Weiterentwicklung der öffentlichen Dienstleistung als Reaktion auf gesellschaftlichen Bedarf, wenn nicht allein das Kostenargument in den Vordergrund gestellt wird, wie es sich unseres Erachtens in allen drei Gesetzgebungsvorhaben doch zeigt.

Vors. **Wolfgang Bosbach**: Vielen Dank, Herr Dr. Schneider. Ich darf dem Publikum glaubhaft versichern, dass wir uns redlich darum bemühen, das Gedröhne aus dem Saal wegzubekommen. Wir beobachten den Techniker, der seit einer halben Stunde ganze Arbeit leistet, aber leider mit begrenztem Erfolg. Als nächster Sachverständiger bitte Klaus Weber von ver.di, Sie haben das Wort.

SV **Klaus Weber** (ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, Bundesbeamtensekretär, Berlin): Vielen Dank, Herr Vorsitzender, sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete, meine sehr verehrten Damen und Herren. Eine schriftliche Stellungnahme haben wir Ihnen zugeleitet. Ich möchte einige wenige zentrale Aussagen an dieser Stelle vorstellen.

Zunächst zur Professorenbesoldung und der Änderung weiterer besoldungsrechtlicher Vorschriften: Der vorliegende Gesetzentwurf ist als Konsequenz des Urteils des BVerfG zur Alimentierung der Besoldung von Professorinnen und Professoren zu sehen und wir unterstützen die gesetzlichen Vorhaben, die hier in Rede stehen. Die Feststellung gilt selbstverständlich für den Bund, wenn ich sage, dass die vorgesehene Erhöhung der Grundbesoldung und die Regelungen zu den Erfahrungsstufen unter Beibehaltung der leistungsabhängigen Besoldungsbestandteile im Wesentlichen verfassungsrechtlichem Anspruch gerecht werden. Der Gesetzentwurf enthält aber auch die Möglichkeit der Bündelung von Dienstposten. Diese Änderung im BBesG soll einhergehen mit einer Änderung der Bundeslaufbahnverordnung. Eine Bündelung von Dienstposten ist in einigen Bereichen der Bundesverwaltung, z. B. beim Zoll, sowie bei den Postnachfolgeunternehmen nützlich und begrüßenswert. Überrascht hat uns allerdings der Gesetzentwurf in seiner Geltungswirkung auf die Postnachfolgeunternehmen, dort soll eine Bündelung von bis zu fünf Dienstposten und zudem laufbahnübergreifend möglich sein. Eine entsprechende Änderung des Postpersonalrechtsgesetzes (PostPersRG) sehen wir kritisch. Sie hätte auch Nachteile für die rund 110.000 Beamtinnen und Beamten des Bundes, die bei diesen Aktiengesellschaften beschäftigt sind. Wir begrüßen aber eine Bündelung und sind der Auffassung, dass es sinnvoll wäre, dass man im PostPersRG ermöglicht, über Rechtsverordnungen, hier speziell auf das jeweilige Unternehmen die Dienstpostenbündelung, zu regeln.

Bei den nächsten zu beratenden Gesetzentwürfen geht es um Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität einer Beschäftigung in der Bundesverwaltung des öffentlichen Dienstes. Weitere Schritte sind sicherlich erforderlich. Wir sehen die geplante Einführung von Familienpflegezeit und die Gewährung eines Altersgeldes vom Grundsatz her positiv. Es ist gut und richtig, dass der Gesetzgeber auch für die Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richter sowie Soldatinnen und Soldaten hier die entsprechenden Weichen stellt. Wir haben Verständnis dafür, dass zunächst einmal darüber nachgedacht wird, die bestehenden gesetzlichen Regelungen zur Familienpflegezeit in das Beamtenrecht zu übertragen. Doch unsere Befürchtung ist

die, dass auch bei den Beamtinnen und Beamten die Inanspruchnahme von Familienpflegezeiten eher dürftig ausfällt. Wie bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern werden auch Beamtinnen und Beamte, die sich beim Bund in der Mehrzahl vom einfachen bis Anfang des gehobenen Dienstes befinden, die finanziellen Risiken eher scheuen. Um Pflegeleistende zu unterstützen und die Anziehungskraft einer Beschäftigung im öffentlichen Dienst zu erweitern, schlagen wir stattdessen vor, dass Pflegezeiten bei der späteren Versorgung besser anerkannt werden. Wir sehen die Pflege eines Menschen und auch die Kindererziehung in einer sich verändernden Bevölkerung von solch hoher gesellschaftlicher Bedeutung an, dass es dem Staat gut zu Gesicht stünde, diese besondere Leistung auch umfangreicher zu würdigen. Es wäre ein anderer Weg, das ist schon richtig. Aber wir denken, dass es eine passgenauere Lösung bezogen auf das Beamtenrecht wäre und ein gewichtiges Argument für Menschen, sich für eine Beschäftigung im öffentlichen Dienst zu entscheiden.

Zum freiwilligen längeren Arbeiten: Die beabsichtigte gesetzliche Regelung tragen wir mit. Zum einen, weil es keinen Rechtsanspruch auf längeres Arbeiten gibt, das halten wir für sehr wichtig, und weil es der Tatsache entspricht, dass es bezogen auf viele Dienstbereiche des Bundes erforderlich sein kann, dass Beschäftigte noch eine gewisse Zeit auch tatsächlich an Bord bleiben. Dies ist wichtig, aber man muss immer auch berücksichtigen, dass es sinnvoll ist, die Nachbesetzung zu lösen und wir auch wollen, dass Weitergabe von Wissen an Nachfolgerinnen und Nachfolger zweckmäßig geregelt ist.

Zur Gewährung des Altersgeldes wurde lange Zeit unter dem Schlagwort „Mitnahmefähigkeit der Versorgung“ diskutiert und es entstand fälschlicherweise der Eindruck, es ginge hier um die Mitnahme von beamtenrechtlichen Versorgungsansprüchen. Wir sind der Meinung, dass jede Diskussion über eine Begünstigung der Beamtinnen und Beamten zu vermeiden ist. Deshalb ist es wichtig, dass im Gesetz auch steht, dass es sich beim Altersgeld nicht um eine Erhöhung von Versorgungsansprüchen handelt. Es geht darum, Nachteile durch eine geringere Nachversicherung bei der gesetzlichen Rentenversicherung möglichst zu vermeiden. Mit dem Gesetzentwurf würden diese Interessen aufgegriffen. Das erscheint uns wichtig. Wir gehen auch davon aus, dass Beamtinnen und Beamte Inanspruchnahme davon machen, wenn das auch nicht in einem großen Umfang der Fall sein wird. Eignet sich das Altersgeld auch für die Gewinnung von Personal aus der Privatwirtschaft? Das verneinen wir eher. Um einen Wechsel zwischen Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst zu fördern, müssen andere Instrumente auf den Weg gebracht werden. Dazu käme z. B. die Trennung der Systeme von Renten- und Versorgungsrecht, oder noch besser, eine weitere Anerkennung von Qualifizierungszeiten bei der Zuordnung zu einer Laufbahn und Besoldungsgruppe, oder von Erfahrungszeiten infrage. Bei der Trennung der Systeme gibt es manche Schwierigkeiten, weil mit Ausnahme der Ausbildungszeiten, Zeiten z. B. für wissenschaftliche Qualifikation und mit einem

privatrechtlichen Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst keine Berücksichtigung im Rahmen der ruhegehaltstfähigen Dienstzeiten mehr finden. Da ist es besser, eine Anerkennung von Qualifizierungszeiten zu schaffen, um Hürden für einen Seiteneinstieg in den öffentlichen Dienst überwinden zu können. Dies erscheint uns notwendig zu sein und es wäre begrüßenswert, wenn man diese Idee wieder aufgreift. Das Ziel muss sein, dass der öffentliche Dienst auf dem Arbeitsmarkt weiterhin wettbewerbsfähig bleibt, auch im Verhältnis zwischen Bund und Ländern. Vielen Dank!

Vors. **Wolfgang Bosbach**: Wir danken Ihnen, Herr Weber. Als letzter Sachverständiger in der ersten Runde von der Gewerkschaft der Polizei Herr Bernhard Witthaut. Herzlich willkommen, Sie haben das Wort.

SV **Bernhard Witthaut** (Gewerkschaft der Polizei, Bundesvorsitzender, Berlin): Vielen Dank, Herr Bosbach. Meine sehr verehrten Damen und Herren, verehrte Abgeordnete des Deutschen Bundestages, wir als Gewerkschaft der Polizei versuchen, jetzt nicht noch einmal, das ganze Feld aufzuräumen. Ich würde gerne in Ergänzung meiner Kollegen einige Spezifika aus unserem Bereich ansprechen wollen.

Beginnen möchte ich mit der Änderung des BBesG im § 18 Abs. 2: Dort ist aufgrund des Urteils des Bundesverwaltungsgerichtsurteils (BVerwG) geregelt worden, dass die Zuordnung von Dienstposten zu mehreren Besoldungsgruppen einer sachlichen Rechtfertigung bedarf. Für uns bedeutet es erstens eine Klarstellung, aber auf der anderen Seite auch eine besondere Herausforderung. Wir würden vorschlagen wollen, dass auch die Möglichkeit, bis zu drei aufeinanderfolgende Ämter laufbahnübergreifend ergänzt wird, weil wir in unserem Bereich Kolleginnen und Kollegen haben, die sich im Endamt des mittleren Dienstes befinden; dieses Endamt des Polizeihauptmeisters ist gleichzeitig Einstiegsamt des gehobenen Dienstes. Von daher wäre das für uns noch einmal ein Aspekt, den man vielleicht berücksichtigen sollte. Darüber hinaus ist auch in Erinnerung, dass der Bundesinnenminister bereits seit längerer Zeit angekündigt hat, die Stellenplanobergrenzenregelung, die für uns im Bereich der Polizei eine sehr große Rolle spielt, zu ändern. Das hatten wir vor Jahren schon einmal auf der Agenda. Es wäre noch einmal eine günstige Gelegenheit, das bei der Überarbeitung neu zu regeln.

Wir begrüßen ausdrücklich auch die Regelung in § 70 Abs. 2 BBesG, weil dort im Prinzip eine Ermächtigungsnorm zum Erlass einer Rechtsverordnung für die Gewährung der Heilfürsorge für den Polizeivollzugsbeamten in der Bundespolizei jetzt als Möglichkeit geschaffen worden ist. Das ist etwas, was wir auch schon seit Jahren einzufordern versuchen und das dementsprechend über die Rechtsprechung möglich ist.

Darüber hinaus würde ich gerne noch einen Aspekt in die Diskussion einbringen wollen, dass wir uns insbesondere auch zu § 79 BBesG unsere Gedanken gemacht haben. Dort wird grundsätzlich mit zweierlei Maß gemessen. Erstens: Wir lehnen grundsätzlich die Möglichkeit der Ausweitung der wöchentlichen Arbeitszeit auf bis zu 54 Stunden ab, jedoch wissen wir, dass es auch einige Aspekte gibt, wo man das eine oder andere regeln kann. Wenn die Möglichkeit der Steigerung der wöchentlichen Arbeitszeit bei Beamten möglich ist, und das brennt uns auf der Seele, dass dann konsequenterweise die Zulagengewährung an alle Beamtinnen und Beamten gewährleistet werden müsste. Nicht nur denjenigen, die bis 2017 verlängert wurden, die eine entsprechende Regelung unterschrieben haben und die sich bereits am 31. Juli 2013 zu einer Verlängerung der wöchentlichen Arbeitszeit schriftlich erklärt haben. Diejenigen, die das danach getan haben, ab dem 1. August 2013, die sollen nur die Hälfte der Zulage erhalten. Das wäre aus unserer Sicht so nicht nachvollziehbar.

Darüber hinaus ist für uns auch nicht nachvollziehbar, warum die Zulage für jede geleistete 24-Stunden-Schicht gemäß § 79 Satz 2 BBesG von 50 Euro im Jahr 2013 absinken soll auf 10 Euro im Jahr 2017, wenn in den Jahren die Arbeitsdauer tatsächlich gleich hoch bleibt. Das ist auch etwas, was wir in dieser Form so nicht nachvollziehen können.

Ein weiterer Aspekt, der sich mit der Erschwerniszulagenverordnung auseinandersetzt: Als Flugtechniker in der Bundespolizei und als sonstige ständige Luftfahrzeugbesatzungsangehörige in der Bundeswehr verwendete Soldaten erhalten eine Zulage, und zwar eine Stellenzulage nach Anlage IX. Bisher steht auch den Wärmebildsystemoperatoren die Stellenzulage gemäß der entsprechenden Regelung zu, da sie als ständige Luftfahrzeugbesatzungsangehörige im Sinne dieser Vorschrift gelten. Zwar erkannte die Bundespolizei diesen Anspruch nicht an, doch haben Betroffene die Fliegerzulage erfolgreich eingeklagt. Nunmehr sollen jedoch die Wärmebildsystemoperatoren ausdrücklich aus dem Anwendungsbereich der Fliegerzulage ausgenommen werden, da ständige Luftfahrzeugbesatzungsangehörige nur noch dann anspruchsberechtigt sein sollen, wenn sie der Bundeswehr angehören. Dies ist für uns in dieser Form nicht nachvollziehbar, weil auch unsere Kolleginnen und Kollegen das dementsprechend machen.

Darüber hinaus soll ebenfalls eine Zulage für Polizeivollzugsbeamte als fliegendes Personal gewährt werden, wenn sie mit 10 oder mehr Flügen im laufenden Kalenderjahr aufwarten können. Sie würden dann eine Zulage von 140 Euro erhalten. Uns erscheint diese Zulage recht willkürlich gewählt. Während noch im Beteiligungsverfahren nach § 118 Bundesbeamtenengesetz (BBG) der vorgelegte Entwurf eine Erschwerniszulage nach § 22a in Höhe von 180 Euro vorsah, ist nach dem Gesetzentwurf nur noch eine Erschwerniszulage in Höhe von 140 Euro geplant. Von daher gibt es aus meiner Sicht noch Klärungsbedarf.

Zu dem Gesetzentwurf über die Gewährung eines Altersgeldes für freiwillig aus dem Bundesdienst ausgeschiedene Beamtinnen und Beamte ist eine Menge gesagt worden, das will ich nicht wiederholen. Was ich aber abschließend ansprechen möchte, ist die Frage, inwieweit wir gerade bei dem Gesetz zur Familienpflegezeit die Situation unserer Kolleginnen und Kollegen aufgenommen haben, die in besonderen Schichtdienst-Modellen, in starren Schichtdienst-Modellen eingebunden sind, die aber auf jeden Fall kaum planen können bzw. auch permanent damit rechnen müssen, dass sie zu Einsätzen herangezogen werden. Das bedeutet, wir müssen hier sehr flexible Regelungen auch über einen längeren Zeitraum finden, weil sie ansonsten eigentlich aus diesem Vorhaben, was wir begrüßen, herausfallen und sie aber vielleicht die Verlierer sein könnten. Deswegen ist es insbesondere hier auch dringend erforderlich, einige Aspekte noch einmal familienpolitisch mit aufzunehmen, weil unsere Kolleginnen und Kollegen in dieser Form – da sie zum Wohle der Menschen hier in Deutschland eingesetzt werden – benachteiligt würden.

Wir haben darüber hinaus noch einen Aspekt, den ich in der Diskussion mit auf den Weg geben möchte: Wir haben, wenn es um die Gewährung eines Zuschlages geht, nach § 6 Abs. 4 Satz 2 BBesG, die sog. FALTER-Zuschlagsverordnung. Ich finde, das ist nicht nur eine sehr komplexe Materie. Man müsste insbesondere auch die Lesbarkeit des Gesetzentwurfes aus meiner Sicht ein wenig verändern, dahingehend, dass eine Zulage genommen, auf der anderen Seite wiederum gegeben wird. Es ist also für den Beamten, der überwiegend Pflichten hat, kaum nachzuzuvollziehen, so dass im Prinzip beide Zuschläge, die in dieser Form gewährt werden könnten, eigentlich an einer Stelle geregelt werden sollten. Vielen Dank!

Vors. **Wolfgang Bosbach**: Wir danken Ihnen. Das war die Riege der Sachverständigen. Wir kommen jetzt zu den drei Regelungsbereichen, um die es heute geht. Ich beginne mit dem Professorenbesoldungsneuregelungsgesetz. Für die CDU/CSU Herr Kollege Schuster, bitte.

BE Armin Schuster (Weil am Rhein) (CDU/CSU): Vielen Dank, Herr Vorsitzender. Meine lieben Sachverständigen, ich habe das gerade eben als eine überwiegende Zustimmung empfunden, was Sie uns zu allen Themen vorgetragen haben. Ich danke insbesondere den Gutachtern und Sachverständigen, die uns, mit dem, was wir tun, sogar eine gewisse Modernität bescheinigt haben. So sehen wir das auch.

Ich möchte beginnen mit der Frage an Herrn Prof. Brinktrine mit dem Thema Professorenbesoldung. Sie haben gesagt: Das ist wahrscheinlich an einer Hochschule oder in der Funktion des Professors normal – aber es war nicht so begeisternd – durchaus tragfähig. Ich vermute, das ist ein hohes Urteil, aber deswegen möchte ich noch einmal nachfragen: Ist es aus Ihrer Sicht eine Regelung, die jetzt verfassungskonform ist, insbesondere vor dem Problemfeld Leistungs-

gedanke? Tragen wir dem immer noch ausreichend Rechnung? Was mir besonders wichtig ist, wenn Sie den Vergleich zwischen den Ländern und den Neuregelungen dort ziehen, ist das eine eher großzügige oder eine eher bescheidene Regelung, die der Bund trifft? Würden Sie sich zutrauen zu sagen: Wir haben hier eher eine Vorreiterrolle, wir schwimmen nur mit? Oder hängen wir am hinteren Ende des Feldes?

Herr Vorsitzender, wir machen jetzt nur die Professorenbesoldung?

Vors. **Wolfgang Bosbach**: So viel, wie Sie brauchen.

BE **Armin Schuster (Weil am Rhein)** (CDU/CSU): Sonst würde ich die anderen Fragen gleich anschließen.

Vors. **Wolfgang Bosbach**: Nein, wir machen erst Professorenbesoldungsneuregelung.

BE **Armin Schuster (Weil am Rhein)** (CDU/CSU): Dann wäre es das.

Vors. **Wolfgang Bosbach**: Herr Prof. Brinktrine, bitte.

SV **Professor Dr. Ralf Brinktrine** (Julius-Maximilians-Universität Würzburg): Vielen Dank für die Frage, Herr Abgeordneter Schuster. Um mit dem Zweiten zu beginnen, ob der Bund an der Spitze ist. Ich habe hier die letzten Zahlen des Hochschulverbandes, um einmal einen Eindruck zu vermitteln: Bei den Ländern, die eine Stufenregelung vorsehen, da ist der Bund mit seiner Endstufe mit 6.578 Euro durchaus mit an der Spitze. Bayern mit 6.250 Euro, Hessen mit 6.128 Euro und Sachsen mit 6.243 Euro. Da ist der Bund in der Endstufe deutlich mit im vorderen Feld. Man muss allerdings sehen, dass der Bund, was die Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge angeht, eine Vollanrechnung vornimmt. Das macht Bayern nicht, Bayern hat eine Deckelung bei 50 %. So dass, wenn man das Gesamtpaket wieder sieht, möglicherweise durch die nur hälftige Anrechnung der Leistungsbezüge, auch bei Gesamtbetrachtung ein bayerischer Hochschullehrer, der entsprechend gut verhandelt hat, auch auf einen solchen Betrag kommen könnte. Bei ihm ist aber bei guter Verhandlung möglicherweise auf die 6.500 Euro in der Endstufe auch noch etwas drauf zu rechnen. Das kann man letztendlich nur im Einzelfall sagen. Aber wenn man die Grundalimentation, das Grundgehalt ansieht, ist der Bund jedenfalls mit im vorderen Feld. Insoweit kann man sagen, ist das eine durchaus großzügige Regelung. Man darf allerdings nicht unterschlagen, dass die Vollkompensation stattfindet.

Das führt zu dem zweiten Problem, nämlich der Frage der Verfassungsmäßigkeit der Professorenbesoldung. Ich will das Pferd einmal anders herum aufziehen: Was

wären die Konsequenzen, wenn man die Kritik, wie sie etwa von den Kollegen Battis und Grigoleit geäußert wurden, eins zu eins umsetzt, was käme dann dabei heraus? Dann käme dabei heraus, dass wir es mit drei verschiedenen Besoldungssystemen zu tun haben. Nämlich mit einem Fortwirken der alten C-Besoldung für die Kollegen, die noch im Amt sind. Dann hätten wir die zweite Gruppe, bei denen es nicht zu einer Streichung von Leistungsbezügen kommen dürfte. Die jetzt schon im alten System sind, die aber gleichwohl von der Erhöhung des Grundgehaltes profitieren. Es dürfte nach der Vorstellung der Kollegen auch keine Erfahrungsstufen geben. Das heißt, wir hätten in dieser Situation, wenn man das als Gesetz nimmt: Das Grundgehalt wird erhöht und die Leistungsbezüge bleiben für die, die schon im System sind. Die C-Kollegen sind ganz raus, die sind ganz alt. Dann haben wir das dritte Modell, das wären nach der Neuregelung alle neuen Kollegen, die bekommen gesichert ein höheres Grundgehalt, aber möglicherweise keine Leistungsbezüge, denn möglicherweise ist dafür kein Geld mehr vorhanden. Erfahrungsstufen sind ja nach der Darlegung in dieser Kritik im Gutachten von Battis und Grigoleit unzulässig. Ich glaube nicht, dass das ein Gesetzentwurf ist, der die anderen Hochschul-lehrerkollegen zufriedenstellen würde, denn für alle neu ins System Kommenden ist das natürlich auch eine Art Ungleichbehandlung. Deswegen meine ich, wenn man jetzt wiederum den Ausgangspunkt wählt, dass der Gesetzgeber im Besoldungsrecht einen weiten Gestaltungsspielraum hat, also auch die Systemkomponenten, die er neu zuordnen kann. Dann, meine ich, sind Sie berechtigt, das so zu machen. Wenn man wieder eine ergebnisorientierte Betrachtung anstellt: Was passiert denn bei denjenigen, bei denen eine Anrechnung stattfindet? Sie bekommen eine Erhöhung des Grundgehaltes, dies wird teilweise abgezogen oder verrechnet, bzw. die Leistungsbezüge werden damit teilweise verrechnet, aber im Ergebnis kommt es nicht zu einer Schlechterstellung. Das BVerfG hat in seinen Entscheidungen immer betont, entscheidend ist die Amtsangemessenheit der Alimentation, ob der Beamte amtsangemessen im Gesamtpaket besoldet wird. Ich meine, dass diese amtsangemessene Alimentation mit Erhöhung des Grundgehaltes und der teilweisen Verrechnung – es bleibt ja möglicherweise ein Überschuss vorhanden – gegeben ist. Wenn Sie mich rechtspolitisch fragen, würde Ihnen natürlich jeder Hochschullehrer sagen: Am besten keine Anrechnung. Wenn, dann bitte nur eine Deckelung. Das ist völlig klar. Ich versuche jetzt erst einmal, diese Betrachtungsweise nach hinten zu stellen und eine stärker verfassungsrechtliche und einfachrechtliche Betrachtung der Dinge vorzunehmen.

Wenn ich noch einen Punkt kurz erwähnen darf, Herr Vorsitzender, das ist die Frage mit der Leistungskomponente. Das BVerfG hat in seiner Entscheidung ganz deutlich gesagt, dass der Gesetzgeber frei ist, ob er diese Leistungskomponente regelt oder nicht. Sie könnten das also auch komplett wegfallen lassen, solange nur die Amtsangemessenheit der Alimentation insgesamt gegeben ist. Das wird häufig gerne überlesen. Das BVerfG hatte die Leistungskomponente nur damals nicht für die Frage der Amtsangemessenheit der Alimentation mit hineingenommen, weil es

keinen Anspruch auf die Leistungsbezüge gab. Deswegen hat es sich veranlasst gesehen, zu sagen, das können wir bei der Frage, ob die W 2-Besoldung in Hessen amtsangemessen ist oder nicht, nicht in Rechnung stellen. Aber Sie können, wenn Sie auf dieses Urteil reagieren, Ihr Gesamtsystem neu überdenken und die verschiedenen Komponente einführen. Das ist jedenfalls mehrfach, auch in früherer Zeit, in den Entscheidungen des BVerfG nahegelegt worden, dass Sie, wenn Sie das machen, im Grunde genommen wieder ein neues System etablieren. Es ist wieder ein Neustart, ein neues System und da können Sie die Komponente zusammensetzen, so dass sich am Ende im Ergebnis eine amtsangemessene Besoldung ergibt.

Vors. **Wolfgang Bosbach**: Vielen Dank! Herr Kollege Gunkel, bitte.

BE **Wolfgang Gunkel** (SPD): Zunächst einmal habe ich auch festgestellt, dass die Gesamtbetrachtung aller Sachverständigen zu den vorgelegten Gesetzentwürfen überwiegend positiv war. Dennoch sind noch einige Fragen zu stellen beim ersten Thema – Entwurf einer Neuregelung der Professorenbesoldung und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften. Ich möchte mich auf den zweiten Teil beziehen, insbesondere die Fragen, die sich von der rechtlichen Seite auf tun. Das ist einmal die Dienstpostenbündelung, wo ein Urteil des BVerfG vorliegt, das ganz genau beschreibt, wann dies zulässig sein soll und wann nicht. Hier würde ich den Sachverständigen Herrn Niesen fragen, ob er die geplanten Änderungen, die in der Gesetzesvorlage sind, als eine rechtssichere Lösung des Problems ansieht, die dem Anspruch des BVerfG gerecht werden.

Die zweite Frage geht an Herrn Dr. Schneider, insbesondere zu der Dienstpostenbündelung bei Postnachfolgeunternehmen. Hier ist gesagt worden, dass bis zu fünf Dienstposten eingeordnet werden können. Die Folge davon ist aber, dass insbesondere bei der nicht statusrechtlichen Verwendung derjenigen, die dort sachbezogen eingesetzt werden, dass also auch Beamte des gehobenen Dienstes unter Umständen im einfachen Dienst eingesetzt werden. Ich frage Sie: Wie kann das verhindert werden, wenn man diese Regelung so bestehen lässt, oder ist das nicht zu verhindern?

Noch einmal zu dem, was Herr Witthaut vorgetragen hat. Sie haben sehr richtig darauf verwiesen, dass bei diesen Hubschrauberbesatzungen der Bundespolizei und der Bundeswehr eigentlich nicht ersichtlich ist, wo man da den Unterschied ...

Vors. **Wolfgang Bosbach**: Wir machen im ersten Gang nur die Professorenbesoldung?

BE **Wolfgang Gunkel** (SPD): Ja, aber auch weitere dienstrechtliche Vorschriften und darauf beziehe ich mich. Die sind Bestandteil des ersten Teils, Herr Vorsitzender. Zur Professorenbesoldung habe ich keine Fragen, die sind schon gestellt worden. Ich

sage das zu dem zweiten Teil dieses Komplexes. Da möchte ich noch einmal bitten, herauszustellen, wo die Besonderheiten liegen und ob es tatsächlich dort keinen Unterschied gibt. Auch Oberst Kirsch hat in verschiedener Hinsicht darauf hingewiesen, dass die Regelungen bei der Bundespolizei in einigen Fragen sachgerechter sind. Dazu bitte ich noch einmal, ein paar Ausführungen zu machen.

Herr Oberst Kirsch, zur Bundeswehrfeuerwehr würde ich Sie als Praktiker fragen: Wie beurteilen Sie die Arbeitszeiterhöhung auf 54 Stunden? Tatsache war ja, dass offensichtlich durch Personalknappheit bedingt eine solche Vereinbarung notwendig war. Was ist vor allem mit denjenigen, die die Unterzeichnung verweigert haben, die nicht daran teilnehmen wollen? Besteht deshalb die Gefahr, dass aufgrund von fehlendem Personal Betriebszeiten der Bundeswehr-Flugplätze eingeschränkt werden müssen?

Vors. **Wolfgang Bosbach**: Die erste Frage ging an Herr Niesen, bitte.

SV **Bernd Niesen** (BTB – Gewerkschaft Technik und Naturwissenschaft im dbb - beamtenbund und tarifunion, Bundesvorsitzender, Berlin): Herr Abgeordneter Gunkel, ich bin kein Jurist und von daher möchte ich es mir nicht anmaßen, darüber zu urteilen, ob in einem weiteren Verfahren beim BVerwG dieser Gesetzentwurf Bestand haben kann. Ich beziehe meine Kenntnisse aus 28 Jahren praktischer Personalratsarbeit. Aus den Dingen, die ich da tagtäglich erlebe und in der Vergangenheit erlebt habe. Auf dieser Basis habe ich meine vorigen Ausführungen aufgebaut und möchte mich ansonsten, was die rechtliche Problematik angeht, zurückhalten.

Vors. **Wolfgang Bosbach**: Herr Dr. Schneider, bitte.

SV **Dr. Karsten Schneider** (Deutscher Gewerkschaftsbund, Bundesvorstand, Berlin): Vielen Dank für die Frage und die Gelegenheit, auch zur Frage der Dienstpostenbündelung Stellung zu nehmen. Ich hatte eingangs in meinen Ausführungen sehr deutlich darauf hingewiesen, dass uns daran gelegen ist, dass das Dienstrecht flexibel geregelt ist und von daher stehen wir der Dienstpostenbündelung grundsätzlich auch positiv gegenüber, weil es sowohl dem Beschäftigten als auch dem Dienstherrn eine gewisse Flexibilität gibt. Wir waren wegen der Tatsache, dass im Gesetzentwurf eine Bündelung über fünf Ämter ermöglicht wurde, auch überrascht, weil es in den Entwürfen, die uns vorgelegen haben, so noch nicht vorgesehen war. Wir hatten auch mit dem Ressort noch keine Gelegenheit, das gründlich zu erörtern. In dem Zusammenhang ist bei uns tatsächlich die Befürchtung aufgetreten, dass der Grundsatz der amtsangemessenen Beschäftigung da nur noch schwierig zu erfüllen sein wird. Was uns insbesondere aufgefallen ist und das sage ich ganz deutlich, wie es die Postnachfolgeunternehmen hier geschafft haben, nach dem Beteiligungsverfahren noch etwas zu regeln, was vorher mit uns noch hätte besprochen werden sollen.

Zur Frage, wie es möglich ist: Das ist eine Frage, die in der Praxis sehr differenziert zu beantworten sein wird. So viel kann man an der Stelle sagen: Es hängt auch davon ab, wie die Gewerkschaften eingebunden und die Beschäftigten an den Verfahren beteiligt werden.

Vors. **Wolfgang Bosbach**: Vielen Dank! Herr Witthaut, bitte.

SV **Bernhard Witthaut** (Gewerkschaft der Polizei, Bundesvorsitzender, Berlin): Herr Gunkel, ich bin von Ihnen im Hinblick auf die Besonderheiten bei der Erschwerniszulagenverordnung gefragt worden. Als Grundsatz gilt, als Flugtechniker in der Bundespolizei erhalten Sie eine sogenannte Stellenzulage nach der Anlage 9 und bisher, so ist unsere Wahrnehmung, steht den Wärmebildsystemoperatoren diese Stellenzulage gemäß Nr. 6 Abs. 1 Satz 1 der Vorbemerkung zur BBesO A und B, die sogenannte Fliegerzulage, zu, da sie als ständige Luftfahrtbesatzungsangehörige im Sinne dieser Vorschrift gelten. Das hat die Bundespolizei ursprünglich nicht anerkannt. Dann haben die Kolleginnen und Kollegen geklagt und es musste anerkannt werden, so dass sie letztendlich auch diese Zulage erhalten. Jetzt sollen die sogenannten Wärmebildsystemoperatoren ausdrücklich aus diesem Anwendungsbereich wieder herausgenommen werden, da ständige Luftfahrzeugbesatzungsangehörige nur noch dann anspruchsberechtigt sein sollen, wenn sie der Bundeswehr angehören. Das ist die Begründung. Wir sagen ja, das ist identische Tätigkeit und deshalb müssen sie auch genau da mit hineingenommen werden. Man hat dann die Erschwerniszulagenverordnung – die Nr. 3, die Zulage für Polizeivollzugsbeamte als fliegendes Personal – noch einmal ergänzt und gesagt, man erkennt so leicht diese Ungerechtigkeit. Jetzt muss man zumindest mehr Flüge im laufenden Kalenderjahr haben, um diese Zulage zu bekommen. Deswegen ist das aus unserer Sicht eine rein willkürliche Maßnahme.

Vors. **Wolfgang Bosbach**: Herr Oberst Kirsch, bitte.

SV **Oberst Ulrich Kirsch** (Deutscher Bundeswehrverband, Bundesvorsitzender, Berlin): Herzlichen Dank, Herr Vorsitzender. Herr Gunkel, die Feuerwehrleute der Bundeswehr sind in einem eigenen Feuerwehrverband organisiert. Ich habe keine signifikanten Klagen gehört, weiß aber, dass von Seiten dieses Verbandes diese Regelung als nicht akzeptabel angesehen wird. Man muss bei Flugplatzfeuerwehren natürlich auch den besonderen Auftrag sehen. Da geht es nicht um irgendetwas, sondern es geht darum, in einer Crash-Situation auch wach zu reagieren. Diesen Zusammenhang muss man herstellen. Aber mehr kann ich dazu nicht sagen.

Vors. **Wolfgang Bosbach**: Vielen Dank! Herr Dr. Ruppert, bitte.

BE Dr. Stefan Ruppert (FDP): Herr Vorsitzender, vielen Dank. Vielen Dank auch allen Sachverständigen für Ihre Stellungnahmen. Es ist heute ein schöner Tag, denn wenn man viele Jahre für insbesondere die Portabilität kämpft, dass man auch erlebt, dass das irgendwann auch im Gesetzblatt steht.

Ich will die Fragen meiner beiden Vorgänger, die mich auch interessiert haben, nicht wiederholen. Ich habe nur eine Frage an Herrn Prof. Brinktrine: Sie haben gesagt, unsere Professorenbesoldung ist verfassungsgemäß. Wir hätten uns gar nicht mit etwas anderem unter Ihre Augen getraut. Aber die rechtspolitische Frage wäre: Wie beurteilen Sie das Mischungsverhältnis im Vergleich zu den Ländern von einer durchaus zufriedenstellenden hohen Grundbesoldung gegenüber dem Anteil Leistungsanreize? Natürlich hat das BVerfG gesagt: Wir müssen gar nicht die Leistungsanreize stärken, sondern wir müssen nur eine insgesamt angemessene Bezahlung herstellen. Würden Sie nicht sagen, dass wir im Vergleich zu den Ländern einen Weg gewählt haben, der eher auf hohes Grundgehalt für alle und weniger auf Leistungsanreize für besonders durch Bleibe- oder Berufungsverhandlungen ausgewiesene Kolleginnen und Kollegen setzt? Drängen wir eigentlich nicht den Leistungsgedanken zurück zugunsten einer allgemeinen höheren Besoldung und macht das nicht im gewissen Maß den Schritt von der W-Besoldung rückgängig? Würde es nicht eigentlich die schlechterstellen, die sich in der Vergangenheit als ausgewiesene Koryphäen ihres Bereichs dargestellt und jetzt Bleibeverhandlungen geführt haben, gegenüber denen, die vielleicht noch nie irgendwo eine weitere Verhandlung geführt haben? Insofern wäre da die Ausgewogenheit des Verhältnisses zwischen Leistungsanreizen und der Grundbesoldung das, was mich interessieren würde.

Vors. **Wolfgang Bosbach:** Herr Prof. Brinktrine, bitte.

SV Professor Dr. Ralf Brinktrine (Julius-Maximilians-Universität Würzburg): Jetzt haben Sie mich ausdrücklich zu einer rechtspolitischen Bewertung aufgefordert.

BE Dr. Stefan Ruppert (FDP): Im Ländervergleich.

SV Professor Dr. Ralf Brinktrine (Julius-Maximilians-Universität Würzburg): Ich will noch einmal auf Ihren letzten Punkt zu sprechen kommen. Das hatte ich in meiner Stellungnahme auch erwähnt, dass bei der Neuregelung die Kollegen durch die Anhebung des Grundgehaltes profitieren, die vorher keine oder nur geringe Leistungsbezüge bekommen hatten. Für die stelle das in gewisser Weise eine Gehaltssteigerung dar. Bei ihnen ist ja auch nicht viel zu kompensieren oder anzurechnen. Das ist insofern richtig. Die Frage der Leistung und der Leistungsanerkennung in der Wissenschaft ist eine, wie ich meine, sehr schwierige Frage. Sie hängt zum einen davon ab, wie viel Geld überhaupt zur Verfügung steht, um Leistungsanreize zu setzen und die Frage ist auch: Wie honoriert man Leistung? Teilweise gehen die Universitäten ganz unterschiedliche Wege, was die Gewährung

von Leistungsbezügen angeht. Einige setzen nur auf Drittmittelinwerbung, andere wiederum sind wesentlich offener und sehen auch Möglichkeiten im Bereich der Zahl der Doktoranden und anderes mehr. Ich bin der Meinung, dass der Leistungsgedanke vielleicht etwas zurückgedrängt worden ist, weil sie die Erhöhung des Grundgehaltes haben. Was für Möglichkeiten haben sie überhaupt nach dem Urteil des BVerfG? Sie sind ja gleichsam gezwungen, wenn Sie bei einer ermessensgestützten Gewährung von Leistungsbezügen weiterhin davon ausgehen, das Grundgehalt deutlich zu erhöhen. Es geht gar nicht anders, weil nach der Auffassung des BVerfG das Grundgehalt schon alimentationsgerecht sein muss. Ob damit der Leistungsgedanke entwertet wird, das glaube ich persönlich nicht. Es ist Ihnen ja nach wie vor unbenommen, Leistungsbezüge in entsprechender Höhe weiter auszukehren, um auch den Kollegen zu gewinnen. Ich bin mir allerdings auf der anderen Seite nicht ganz sicher, ob in der Wissenschaft Leistung nur dadurch honoriert wird, dass man Geld zahlt. Wissenschaftler sind manchmal – sehr plakativ gesprochen – auch eine Gruppe, für die es entscheidend ist, ob sie wahrgenommen werden und ihre Erkenntnisse in der Politik, in der Wirtschaft und im gesellschaftlichen Leben zur Kenntnis genommen und aufgegriffen werden. Wissenschaftler, was den Leistungsgedanken angeht, sind gewissermaßen auch nach außen hin orientiert. Diesen Leistungsaspekt kann man z. B. auch über Ausstattungsfragen und über entsprechende Beteiligungsmöglichkeiten in anderer Form regeln. Die Verengung des Leistungsgedankens allein auf finanzielle Gesichtspunkte finde ich etwas einseitig.

Zum Punkt Ländervergleich: Ich hatte es schon erwähnt, was die Anrechnungsfrage angeht, Hessen geht auch den Weg einer Vollkompensation, Nordrhein-Westfalen hat einen Deckelungssatz, 150 Euro der Leistungsbezüge bleiben in jedem Fall erhalten. Wenn Sie das wirklich rechtspolitisch hören wollen, würden sich alle Kollegen, die schon im System drin sind, freuen, wenn überhaupt keine Anrechnung stattfindet, oder zumindest eine stärkere Deckelung. Sie können es so machen, es ist schwierig. Ich kann als bayerischer Hochschullehrer sehr gut mit der bayerischen Lösung leben. Es ist rechtlich so möglich, wie Sie es auf Bundesebene machen. Vielen Dank!

Vors. **Wolfgang Bosbach**: Wir danken Ihnen. Herr Kollege Tempel, bitte.

BE **Frank Tempel** (DIE LINKE.): Auch ich möchte mich für die bisherigen Stellungnahmen und die bisherigen Antworten bedanken. Ich habe aber zur Professorenbesoldung zu den oberen und unteren Klassen jeweils noch eine Frage an Herrn Prof. Brinktrine und an Herrn Niesen.

Dem neuen Gesetz habe ich entnommen, dass die Leistungsbezüge weiterhin die Besoldungsgruppe B 10 überschreiten, wenn Abwerbung verhindert oder abgeworben werden soll, bzw. die Leistungsbezüge bereits gezahlt werden. Ich hätte gerne

Ihre Bewertung zur bisherigen Umsetzung der Besoldungspraxis in Spitzengehaltsgruppen hinsichtlich Transparenz-, Vergleichbarkeit- und Gerechtigkeitsaspekten.

Die zweite Frage geht in die unteren Besoldungsgruppen, zu W 1: Bei den Juniorprofessoren sollen weiterhin keine Leistungszulagen möglich sein. Wir reden aber auch davon, Eliten als Lehrkräfte an die Hochschulen zu bekommen und der öffentliche Dienst soll attraktiver werden, gerade im Einstieg, wo man neue Kräfte gewinnen will. Wie bewerten Sie diese Einschränkung, dass hier weiterhin keine Leistungszulagen möglich sein sollen?

Vors. **Wolfgang Bosbach**: Herr Niesen, bitte.

SV **Bernd Niesen** (BTB – Gewerkschaft Technik und Naturwissenschaft im dbb - beamtenbund und tarifunion, Bundesvorsitzender, Berlin): Dies ist eine recht schwierige Frage. Ich habe vorhin darauf hingewiesen, dass sich letztendlich der Wettbewerb auch noch am Markt entscheidet. Die Aussage, die Herr Prof. Brinktrine gemacht hat, das ist alles sehr lobenswert, aber letztendlich muss man feststellen, dass gerade im technischen und naturwissenschaftlichen Bereich ein gewisser Mangel über alle Bereiche herrscht. Die besten Köpfe sind umkämpft. Die Wirtschaft hat genau so ihre Schwierigkeiten, gute Leute zu bekommen, und da wird dann über Geld schon das eine oder andere geregelt werden. Ich bin überzeugt davon, dass es nicht einfacher wird, als es schon in der Vergangenheit war. Gerade auch im Hinblick auf den Juniorprofessor, der ja an manchen Stellen weniger verdient als mancher Student, der noch nebenher eine kleine Firma z. B. im IT-Bereich aufgemacht hat. Das sind Differenzen, die werden uns noch zu schaffen machen.

Vors. **Wolfgang Bosbach**: Herr Prof. Brinktrine, bitte.

SV **Professor Dr. Ralf Brinktrine** (Julius-Maximilians-Universität Würzburg): Ich möchte auch nicht missverstanden werden, ich spreche mich überhaupt nicht gegen Leistungsbezüge aus. Im Gegenteil, es wäre schön, wenn entsprechende Leistung auch finanziell honoriert wird. Es ist durchaus so, dass natürlich auch finanzielle Aspekte eine Rolle spielen, aber eben nicht nur. Deswegen finde ich es auch richtig, dass man sich die Möglichkeit offenhält, auch relativ hohe Leistungsbezüge gewähren zu können. Es gibt in der Tat Leute, Spitzenkräfte, wenn man sie in der Bundesrepublik Deutschland halten will, bei denen man über Geld etwas erreichen kann. Es wäre auch völlig falsch zu sagen, es spielt gar keine Rolle. Deswegen, hohe Leistungsbezüge, wenn sie möglich sind und auch der Rahmen so eröffnet ist, sind nach wie vor eine gute Sache und auch rechtlich in dieser Form nicht zu beanstanden. Rechtspolitisch in gewisser Weise auch förderlich. Der Kollege Niesen hatte schon darauf hingewiesen, der Wettbewerb ist hart, es wird hart gekämpft. Es gibt

schon eine gewisse Bewegung Richtung Süden bei den Hochschullehrern, weil dort die entsprechenden Leistungen auch in finanzieller Hinsicht honoriert werden.

Die Frage der Juniorprofessur ist sehr schwierig zu beantworten. Man muss zunächst einmal den Ausgangspunkt sehen, dass die Juniorprofessur ihrerseits erst einmal noch ein Qualifikationsamt ist. Das heißt, der Juniorprofessor muss sich erst noch bewähren, ob er überhaupt geeignet ist für die Laufbahn des Hochschullehrers. Das unterscheidet ihn von den Kollegen in W 2 und W 3, die bereits den Nachweis erbracht haben, dass sie als Hochschullehrer geeignet, leistungsfähig und auch fachlich entsprechend ausgewiesen sind. Das heißt, am ehesten kann man den Juniorprofessor mit dem früheren wissenschaftlichen Assistenten vergleichen. Dass der Bundesgesetzgeber hier keine Leistungsbezüge für Juniorprofessoren auskehren möchte, ist vor dem Hintergrund des Alimentationsprinzips nicht zu beanstanden. Ich bin der Ansicht, da es ein Qualifikationsamt ist und gerade am Ende der Bewährung steht, dass man als Hochschullehrer geeignet ist. Ich bin mir nicht so sicher, ob hier Leistungsbezüge der richtige Anreiz wäre, weil die Frage der Bewährung noch im Raume steht. Ich bin mir unsicher, ich kann das nicht abschließend beantworten. Umgekehrt gefragt: Könnte man das machen? Ja, Sie können Leistungsbezüge auch für Juniorprofessoren ausweisen, aber Sie müssen es nicht. Vielen Dank!

Vors. **Wolfgang Bosbach**: Herr Dr. von Notz, bitte.

BE **Dr. Konstantin von Notz** (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Herr Vorsitzender, herzlichen Dank. Bitte entschuldigen Sie meine Verspätung, ich war noch in einer anderen Anhörung. Ich würde gerne Herrn Witthaut im Hinblick auf die Ausgestaltung der Stellen- und Erschwerniszulage fragen. Inwieweit halten Sie es für sachgerecht, oder wie sehen Sie das Vorgehen der Bundesregierung bei diesem Punkt Ausgestaltung der Stellen- und Erschwerniszulage im Hinblick auf die Fachkräftegewinnung, Attraktivität und Nachwuchs? Spiel die aktuelle Diskussion auch in diesem Kontext eine Rolle?

Vors. **Wolfgang Bosbach**: Herr Witthaut, bitte.

SV **Bernhard Witthaut** (Gewerkschaft der Polizei, Bundesvorsitzender, Berlin): Natürlich spielt gerade in diesem Kontext diese Frage eine sehr große Rolle, weil wir insbesondere, wie auch im Ländervergleich, zu den Kolleginnen und Kollegen auf der Bundesebene schon einen Wettbewerb feststellen. Hier spielt sich genau das Gleiche ab, was auch in allen anderen Bereichen ganz deutlich feststellbar ist. Wir haben mittlerweile erhebliche besoldungstechnische Unterschiede, die teilweise schon in der Besoldungsgruppe A 7, wenn man Berliner Kollegen und Bundespolizisten vergleicht, in einer Größenordnung von rund 270 Euro pro Monat sind. Das geht in der weiteren Folge immer weiter auseinander. Deswegen ist die Ausgestaltung der Zulagen, insbesondere wenn ich das Thema Polizeizulage noch

einmal ansprechen darf, noch einmal ein zusätzliches Argument. In einigen Ländern ist sie nicht dynamisiert, auf der Bundesebene scheint man einen anderen Weg zu finden. In anderen Ländern ist sie wiederum dynamisiert. Das heißt, auch dort gibt es eine Weiterentwicklung, die meine Kolleginnen und Kollegen überhaupt nicht akzeptieren können, aber die sicher bei der Nachwuchsgewinnung eine der wesentlichen Rollen in den nächsten Jahren spielen wird. Deswegen hätte ich mir hier mehr Engagement gewünscht.

Vors. **Wolfgang Bosbach**: Vielen Dank! Der nächste Gesetzentwurf, ein anderes Thema – Altersgeld. Wer wünscht das Wort? Herr Schuster, bitte.

BE **Armin Schuster (Weil am Rhein)**: Ich habe nur eine Frage an Herrn Dauderstädt. Neben dem Lob habe ich bei fast jedem Sachverständigen so ein bisschen Kritik herausgehört, wir seien nicht mutig genug gewesen. Herr Dauderstädt, deswegen hätte ich gerne, dass Sie uns einmal sagen, wo der Bund hier rangiert. Baden-Württemberg müssen wir nicht erklären, die sind 2011 die Ersten gewesen. Kennen Sie die Erfahrungen von dort? Dann noch die Frage: Was tun die anderen Länder und wo rangiert jetzt der Bund?

Vors. **Wolfgang Bosbach**: Bitte, Herr Dauderstädt.

SV **Klaus Dauderstädt** (Bundesvorsitzender Deutscher Beamtenbund, Berlin): Die Erfahrungen aus Baden-Württemberg haben, was die offizielle Statistik anbetrifft, gezeigt, dass es nur eine relativ bescheidene Inanspruchnahme gegeben hat. Wir wissen von 50 bis 80 Personen pro Jahr, die von dieser Regelung Gebrauch gemacht haben. Insofern ist zwar eine Diskussion da, ob es noch unterhalb dieser offiziellen Spitze des Eisbergs noch weitere Bewegungen gegeben hat, aber das sind die Zahlen, die faktisch gehandelt werden. Wir haben vor Augen, dass die meisten Länder im Augenblick mit großem Interesse auf die Bundeskonzeption schauen. Das ist im Rahmen des Föderalismus nachvollziehbar, weil wir diese Themen überall separat geregelt bekommen müssen. Wir haben deswegen großen Wert darauf gelegt, dass die Ausgestaltung des Bundesrechts rechtssicher und auch von den Konditionen her nicht zu unattraktiv ist. Das gilt für die erwarteten Zeiten der Vorbeschäftigung, aber auch für die Frage des Abschlags. Wir meinen, dass der Bund Vorgaben gegeben hat, an denen man sich ausrichten kann, die plausibel sein werden. Wohlgemerkt, wir haben gemeinsam die Position vertreten, dass wir nicht den Ausstieg aus dem öffentlichen Dienst attraktiver machen wollen. Sondern es ist ein Argument gegen die Aussage, man sei, wenn man einmal drin ist, mehr oder weniger gefangen, es sei denn, man nimmt erhebliche Abstriche in der Altersversorgung in Kauf, der man entgegentreten will. Es ist auch ein Bleibeargument, so dass die Zahl der Herausgegangenen für uns weniger wichtig ist als die Wirkung, die wir uns davon versprechen, für die Attraktivität des öffentlichen Dienstrechtssystems insgesamt.

Abg. Beatrix Philipp (CDU/CSU): Wer ist gegangen in Baden-Württemberg?

Vors. **Wolfgang Bosbach**: Abg. Beatrix Philipp will keine Namen wissen, sondern Berufsgruppen.

SV **Klaus Dauderstädt** (Bundesvorsitzender Deutscher Beamtenbund, Berlin): Nach unserer Kenntnis vor allen Dingen Spezialisten, auch IT-Fachleute und ähnliche Berufe.

Vors. **Wolfgang Bosbach**: Herr Kollege Gunkel, bitte.

BE **Wolfgang Gunkel** (SPD): Ich hätte folgende Frage auch an Herrn Dauderstädt: Sie haben eingangs davon gesprochen, dass dieses Verfahren mit dem Altersgeld neben dem Renten- und dem Versorgungsanspruch eine dritte Spur aufmacht. Wäre es möglich gewesen, das auch in einem Bundesbeamtenversorgungsgesetz (BeamtVG) zu regeln und hätte es dort rechtssystematisch vielleicht besser hingepasst in den Regelungen, die getroffen worden sind.

An Herrn Dr. Schneider meine nächste Frage: Sie haben richtigerweise kritisiert, dass die Mindestfrist des Anspruchs von sieben Jahren zu lange ist und von dem Bisherigen abweicht. Ebenso der Abschlag von 15 % beim Altersgeld nach § 7 Abs. 1 dieses Gesetzes. Mich würde interessieren, warum das Sterbegeld in § 18 BeamtVG hier nicht übernommen worden ist. In der Rentenversicherung besteht dort ein Sterbevierteljahr, wo die gesetzliche Rente in voller Höhe gezahlt wird. Danach wird erst abgesenkt auf den Anspruch von 55 %. Das entfällt hier alles. Ich würde Sie bitten, dazu noch einmal kurz Stellung zu nehmen.

Dazu noch die Frage: Soll die Auszahlung des Altersgeldes nachträglich erfolgen? Wobei die Bezüge der Beamten in der Versorgung im Voraus bezahlt werden. Weshalb dieser Unterschied?

Vors. **Wolfgang Bosbach**: Herr Dauderstädt, bitte.

SV **Klaus Dauderstädt** (Bundesvorsitzender Deutscher Beamtenbund, Berlin): Eine Lösung dieses Problems innerhalb des BeamtVG und innerhalb des Versorgungssystems hätten wir für mehr als problematisch gehalten. Es handelt sich um Fälle, bei denen jemand den Beamtenstatus aufgibt, freiwillig aus dem Beamtenverhältnis ausscheidet und deswegen keinen Anspruch auf Beamtenversorgung haben kann. Wir haben deswegen die Lösung favorisiert, eine eigenständige Konstruktion zu schaffen, es ist ein eigenständiges Rechtsinstitut. Da man natürlich von seinen Zusammenhängen zur Beamtenversorgung, was Höhe und gewisse Konstruktionsaspekte anbetrifft, z. B. das spätere Zusammentreffen mit einer gesetz-

lichen Rente oder Ähnliches, Verweisungen und Kollisionslösungen, wie wir sie kennen im § 53 oder § 55 BeamtVG, diese dann nicht neu erfinden muss, sondern kann sie im AltGG als Verweisungsnorm auf das BeamtVG tolerieren. Das Entscheidende für uns war, dass klargestellt wird, deswegen ist das auch wichtig – ein eigenes Gesetz –, dass es sich hier nicht um einen Bestandteil der Beamtenversorgung handelt, sondern um einen Aspekt, der sich ergibt, wenn jemand, dem mit der Begründung eines Beamtenverhältnisses auf Lebenszeit auch die Perspektive vor Augen stand, ich bekomme einmal eine Beamtenversorgung, der diese nun verliert, ein adäquaterer Ersatz geboten wird als das bisher möglich war im Rahmen der vorgeschriebenen Nachversicherung nach § 8 SGB VI in der gesetzlichen Rentenversicherung. Wohlgemerkt, nur Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung. Ich habe in meinen einleitenden Worten betont, es hätte auch eine systemimmanente Lösung geben können, die die Gerechtigkeitslücke, die wir hier definieren, hätte schließen können, indem man die Nachversicherung auch in einer Zusatzversorgung vollzogen hätte. Dann wäre man vom Niveau her auf eine andere Ebene gekommen und hätte vielleicht diesen Vorbehalt, das ist ein erheblicher Verlust, abwehren können. Das ist aber nicht geschehen. Ich sage ganz offen als einer der Verhandlungspartner am Tariftisch der öffentlichen Hand: Ich sehe diese Perspektive jedenfalls in den nächsten Jahren nicht, dass wir das noch verbessern könnten. Wenn wir jetzt das AltGG bekommen und vergleichbare Regelungen auch in den Ländern folgen werden – davon gehe ich aus –, dann wird auch der Handlungsbedarf, die Zusatzversorgung je nach Vorversicherung zu definieren, vom Tisch sein.

Vors. **Wolfgang Bosbach**: Ist Baden-Württemberg das einzige Land mit einer landesspezifischen Regelung?

SV **Klaus Dauderstädt** (Bundesvorsitzender Deutscher Beamtenbund, Berlin): Mit einer geltenden gesetzlichen Regelung, ja. Wir haben ein Gesetzesvorhaben in Niedersachsen und einige weitere Länder, die das planen, z. B. Nordrhein-Westfalen.

Vors. **Wolfgang Bosbach**: Herr Dr. Schneider, bitte.

SV **Dr. Karsten Schneider** (Deutscher Gewerkschaftsbund, Bundesvorstand, Berlin): Vielen Dank, auch für diese Frage. Habe ich Sie richtig verstanden, dass Sie auch die Frage nach dem Sterbegeld und nach der Frage der Auszahlung des Altersgeldes an mich gerichtet haben? Dazu lassen Sie mich sagen: Das fügt sich im Grunde in die beiden anderen Punkte ein, die ich schon angesprochen hatte. Es lässt sich schon feststellen, dass im Gesetzgebungsvorhaben an ein paar Stellen deutliche Nachteile eingebaut wurden, um das eigentliche Ziel, das man verfolgt, vielleicht doch nicht so ganz zu verfolgen. Von daher ist diese Aussage von mir, dass anderen vielleicht ein wenig der Mut gefehlt hat, auch für diese beiden Punkte durchaus zutreffend.

War die erste Frage auch an mich gerichtet? Aus Sicht des DGB kann man dazu sagen, dass man sicherlich eine lange rechtssystematische Diskussion darüber führen kann. Auf der anderen Seite, wenn wir einen Gesetzestext haben wollen, der handhabbar und bearbeitbar ist, ist es wichtig, die Sachen zusammenzuführen – da, wo sie hingehören. Versorgungsempfänger und Beamte, die aus dem öffentlichen Dienst heraus wechseln wollen, haben aus unserer Sicht auch den Wunsch, die Sachen da zu finden, wo sie sie suchen würden.

Vors. **Wolfgang Bosbach**: Herr Dr. Ruppert, bitte.

BE **Dr. Stefan Ruppert** (FDP): Ich habe zwei Fragen, einmal an Herrn Oberst Kirsch und einmal an Herrn Dauderstädt. Herr Dauderstädt, wenn Sie sich mehr Mut wünschen, würden Sie sich eher den Mut bei der Frage des Abschlags 15 % nehmen und den beseitigen, oder würden Sie eher die Mindestdienstzeiten senken, von sieben auf fünf Jahre, wie das die Regierung in Baden-Württemberg gemacht hat? Was ist aus Ihrer Sicht der noch wichtigere Punkt zwischen diesen beiden? Oder würden Sie sagen, Sie würden beides genau so lassen?

Die Frage an Herrn Oberst Kirsch. Ich habe in meiner Rede bei der ersten Lesung schon gesagt, dass ich sehr große Sympathie dafür habe, auch die Soldaten auf Zeit hier einzubeziehen. Meine Frage ist: Ist es nicht ein Unterschied, ob ich mich als Beamter auf Lebenszeit praktisch für eine Aufgabe entscheide, oder ob ich von vornherein weiß, wie viele Jahre? Vielleicht nehme ich einmal die 25 Jahre aus, ich würde sagen, das ist schon ein sehr langer Zeitraum. Aber wenn ich jetzt einen kürzeren Zeitraum hätte, ob acht oder auch zwölf Jahre, würde man da nicht sagen, das ist eben ein „Vertragsverhältnis auf Zeit“, wo man sich genau überlegen muss, was man macht und dann diese privilegierte Form des Ausstiegs nicht zu einem früheren Zeitpunkt hat? Auch mir, auch wenn ich mich ausgesprochen freue über die Portabilität, ist daran gelegen, das Berufsbeamtentum prinzipiell auf jeden Fall zu erhalten und nicht auf so eine Art „Jobhopping“ zu privilegieren, deswegen bin ich auch für Mindestbestandszeiten in einem gewissen Rahmen.

Vors. **Wolfgang Bosbach**: Herr Dauderstädt, bitte.

SV **Klaus Dauderstädt** (Bundesvorsitzender Deutscher Beamtenbund, Berlin): Bei den beiden Faktoren, die Sie genannt haben, der Wartezeit und dem Abschlag hatte natürlich der Gesetzgeber einen gewissen Ermessensspielraum. Wir haben vor Augen, dass ein Altersgeldanspruch nicht vom ersten Tag entstehen kann, sondern dass eine gewisse Genese im Beamtenverhältnis vorhanden sein muss, bevor man in eine solche Lösung beim Ausstieg aus dem selbigen hinein wechseln kann. Ich sehe die fünf Jahre auch wieder in dieser Kombination aus mindestens fünf Jahren im Bundesdienst und sieben Jahren insgesamt. Ich sage ganz offen, dass in unseren

eigenen Reihen dies noch eine längere Zeit diskutiert worden war, unter dem Motto „das muss erst einmal erdient werden, bis man so einen Anspruch auch bekommen darf“. Bis dahin bleibt ohnehin immer noch die offene Alternative der Nachversicherung die zweite Lösung. Was den Abschlag angeht, kann man sagen, ich möchte jetzt keinen Unterschied zum Niveau der Beamtenversorgungshöhe machen. Aber man muss schon sehen, es ist kein regulärer Übergang aus dem Besoldungsverhältnis in ein Versorgungsverhältnis wie beim Wechsel in den Ruhestand, sondern es ist ein anderer Tatbestand. Dieser andere Tatbestand löst weitere Faktoren aus. Wenn er nicht besonders lange vorbereitet ist, überrascht er den Dienstherrn. Der muss für einen entsprechenden Nachwuchs sorgen, es entstehen Kosten beim Wechsel. Insofern ist der Abschlag teilweise auch daraus formal begründet. Aber er rechtfertigt sich auch daraus, dass es keine reguläre Beamtenversorgung ist, auch vom Niveau her nicht. Deswegen haben wir diese Faktorisierung mit 0,85 auch nicht als fehlerhaft kritisiert.

SV Wolfgang Bosbach: Herr Oberst Kirsch, bitte.

SV Oberst Ulrich Kirsch (Deutscher Bundeswehrverband, Bundesvorsitzender, Berlin): Herr Dr. Ruppert, herzlichen Dank für die Frage. Das hat Sie ja gerade so sympathisch gemacht, dass Sie das sympathisch gefunden haben mit den Zeitsoldaten. Den SaZ (Soldaten auf Zeit) 25 haben wir nun einmal, den gibt es, der ist da. Dass es keinen Anspruch mit null Jahren geben kann, das ist auch klar. Das muss irgendwo zwischen 8 und 15 liegen, das muss man sich vielleicht einmal genau überlegen. Ich darf auch noch darauf hinweisen, dass die Zeitsoldaten auch bei jeder Besoldungsanpassung 0,2 % in den Versorgungsfonds einzahlen. Das ist zwar limitiert bis 2018, Vollständigkeitshalber und fairerweise muss man das sagen, aber trotzdem: so ist es. Deswegen muss man darüber intensiv nachdenken. Das haben wir jetzt nicht gemacht mit diesem Gesetz. Deswegen, und es war schon öfter die Rede von Mut, möchte ich Mut machen, vielleicht in das Gesetz noch etwas aufzunehmen, nämlich einen Passus, nach dem die Bundesregierung zu einem bestimmten Stichtag verpflichtet wird, eine Übertragung des Gesetzes auf SaZ zu regeln. Das kann ja auch eine besondere Regelung sein. Nur, machen müssen wir etwas für die Zeitsoldaten. Das ist meine feste Überzeugung.

Vors. Wolfgang Bosbach: Herr Kollege Tempel, bitte.

BE Frank Tempel (DIE LINKE.): Danke schön! Ich habe zwei kurze Fragen an Herrn Dauderstädt und an Herrn Weber. Wir haben über das Altersgeld relativ ausführlich gesprochen. Da ist die Sachlage, dass jemand aus dem öffentlichen Dienst heraus kann, wenn sich die Lebenslage ändert, dann unter Umständen doch auch den öffentlichen Dienst ohne größere Nachteile verlassen zu können. Wir sprechen aber auch über eine doppelte Durchlässigkeit. Wie sieht der Handlungsbedarf in die andere Richtung aus, wenn sich jemand, vielleicht auch noch glücklicherweise mit

hoher Sachkompetenz, sehr spät entscheidet, in den öffentlichen Dienst zu kommen, in den Staatsdienst zu gehen? Wie attraktiv ist das und wo ist da der Handlungsbedarf?

Vors. **Wolfgang Bosbach**: Bitte Herr Weber.

SV **Klaus Weber** (ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, Bundesbeamtensekretär, Berlin): Das Altersgeld, so wie es jetzt angelegt ist, dient dazu, dass, wenn Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter, Soldatinnen und Soldaten ausscheiden wollen oder in Personalabbaubereichen oftmals vor eine schwierige Berufswahl gestellt sind, bei der späteren Alterssicherung möglichst in ihrer Altersversorgung abgesichert sind. Deshalb ist das Instrument durchaus zu begrüßen. Ob es auch als Anreiz dienen kann, dass insbesondere junge Menschen sich entscheiden, in den öffentlichen Dienst der Bundesverwaltung zu kommen, daran haben wir unsere Zweifel. Dafür ist das Instrument so, wie es jetzt angelegt ist, aus unserer Sicht nicht vorbereitet. Wir haben vorgeschlagen und gesagt, man müsste einen anderen Weg gehen. Nicht über das Altersgeld, sondern zu sagen, dass bei der Zuordnung zu einer Erfahrungsstufe in einer Besoldungsordnung oder bspw. bei der Frage, welche Zuordnung zu einer Laufbahn, entsprechende Voraussetzungen sind, dass man hier nachdenken muss. Ich sehe durch eine bessere Anerkennung von Ausbildungs- und Qualifikationszeiten, auch Zeiten, die im öffentlichen Dienst erbracht worden sind, oder auch in nahestehenden Bereichen des öffentlichen Dienstes eine bessere Lösung. Den Handlungsbedarf, ja, den schätzen wir hier ein. Es ist bereits angesprochen worden, im technischen Bereich, bei Ingenieuren, bei Ärzten oder auch in vielerlei anderen Berufen, Attraktivität zu zeigen. Dazu zählt, dass man Menschen auch die Möglichkeit gibt, mit ihrer Vorbildung und ihrer Qualifikation eine bessere Chance zu haben in der Frage der Besoldungsentwicklung.

Vors. **Wolfgang Bosbach**: Herr Dauderstädt, bitte.

SV **Klaus Dauderstädt** (Bundesvorsitzender Deutscher Beamtenbund, Berlin): Die Nachwuchsgewinnung für den öffentlichen Dienst und die Attraktivität desselben für junge Menschen entscheidet sich nicht primär an der Altersversorgung. Die wollen natürlich wissen, was habe ich für eine berufliche Perspektive vor Augen, was kann ich da werden, wie kann ich mich auch selbst verwirklichen, was für eine Aufgabe habe ich zu lösen und wie ist meine aktuelle Bezahlung. Dann kommen die Fragen der sozialen Sicherung dazu. Was passiert, wenn ich krank oder Invalide werde und wenn ich im Alter bin. Da fehlte bisher ein Mosaiksteinchen, das wir mit dem Altersgeld jetzt schließen können. Was den Personenkreis angeht, der später in den öffentlichen Dienst kommt, da ist dieses Altersgeld natürlich kein Instrument dafür. Wir brauchen da andere Instrumente, der Kollege Weber hat darauf hingewiesen. Für den aktuellen Einstieg, wenn er noch Beamter werden kann, da gibt es Vorgaben,

die in Bund und in den Ländern unterschiedlich sind, ob eine Verbeamtung noch durchzuführen ist, je nachdem wie hoch das Lebensalter ist. Das muss unter den Aspekten der Erfahrungsbewertung, der Anrechnung von bisheriger Berufserfahrung die Besoldung definiert werden. Was die Versorgung angeht, haben wir eigenständige Regelungen, was auch Vorbeschäftigungszeiten angeht, im Beamtengesetz des Bundes und der Länder. Da findet sich auch wieder, was eine Kombination angeht. Das heißt, der frühere Erwerb von anderen Altersversorgungsansprüchen, etwa aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder aus einer berufsständischer Versorgung, wird am Ende verrechnet. Dafür gibt es saubere Kompensations- und Kollisionsregelungen in allen Beamtenversorgungsgesetzen.

Vors. **Wolfgang Bosbach**: Herr Dr. von Notz, bitte.

BE **Dr. Konstantin von Notz** (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Die gleiche Frage an Herrn Dr. Schneider und an Herrn Weber und zwar im Hinblick auf die Stellungnahme des DGB. Sie schreiben hier auf S. 54 von Vorkehrungen gegen eine missbräuchliche Inanspruchnahme des Altersgeldes. Ich wäre Ihnen dankbar, wenn Sie dazu noch einmal etwas erläutern könnten. Vielen Dank!

Vors. **Wolfgang Bosbach**: Herr Weber, bitte.

SV **Klaus Weber** (ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, Bundesbeamtensekretär, Berlin): Wir haben in der Tat in der DGB-Stellungnahme dazu etwas gesagt. Bei „missbräuchlich“ geht es uns darum, dass wir verhindern wollen, dass sich gewissermaßen durch eine zu starke Anreizsetzung Menschen mit einem hohen Fachwissen und einer hohen Kompetenz entscheiden, aus dem öffentlichen Dienstbereich in die Privatwirtschaft zu gehen. Wir halten viel davon, dass man einen Nachteilsausgleich macht, eine Sicherung zwischen dem, was die Mindestversicherung der gesetzlichen Rentenversicherung angeht, und dem, was man in der Fragestellung der späteren Altersversicherung braucht, um hier Lösungen zu finden. Es kann aber nicht in die Richtung gehen, dass man versuchen möchte, gewissermaßen eine Mitnahmefähigkeit zu schaffen, eine Mitnahme der Versorgungsansprüche plus einen Rentenanspruch und damit zu großen Anreiz zu schaffen. Das soll hier noch einmal verdeutlicht werden. Wir sehen aber das Altersgeld, so wie es jetzt angesiedelt ist, gut aufgestellt.

Vors. **Wolfgang Bosbach**: Herr Dr. Schneider, bitte.

SV **Dr. Karsten Schneider** (Deutscher Gewerkschaftsbund, Bundesvorstand, Berlin): Vielen Dank für die Frage. Um auf den speziellen Punkt einzugehen: Es ist so, dass wir das vorgeschlagen haben, denn wir erleben regelmäßig in den nachrichtenarmen Zeiten, wie die Beamtenversorgung es in die Bild-Zeitung schafft. Das ist für uns ein Punkt, der höchst ärgerlich ist, genau wie diese Privilegiendebatte, die

wir nicht haben wollen. Wir haben gesagt – auch beim Altersgeld war es schon wieder der Fall – als wir damit in den Medien waren, dass an den Stellen, wo es möglicherweise wirkliche Interessenkonflikte geben könnte, z. B. wenn ich eine Aufsichtsfunktion als Beamtin oder Beamter gehabt habe, oder wenn ich zu einem privaten Arbeitgeber wechsle, der in Geschäftsbeziehungen zum öffentlichen Dienst gestanden hat, es doch Sinn macht, an der Stelle auf das Altersgeld zu verzichten, um solchen Debatten nicht Vorschub zu leisten.

Vors. **Wolfgang Bosbach**: Vielen Dank, das nächste Kapitel ist die Familienpflegezeit. Herr Schuster, bitte.

BE **Armin Schuster (Weil am Rhein)** (CDU/CSU): Ich habe zwei Fragen an Herrn Dr. Schneider und an Herrn Dauderstädt. Halten Sie es noch für angemessen, die Verlängerung der Dienstzeit zwangsweise vorzunehmen, also auch gegen den Willen des Beamten weiter aufrechtzuerhalten?

Die zweite Frage: Wie stehen Sie zu dem Vorschlag, für Beschäftigte, die den Ruhestand hinausschieben oder die bereits am Höchstruhegehaltssatz angekommen sind, ebenfalls einen Anreiz zu längerem Arbeiten über einen Zuschlag zur Besoldung zu schaffen?

Vors. **Wolfgang Bosbach**: Herr Dauderstädt, bitte.

SV **Klaus Dauderstädt** (Bundesvorsitzender Deutscher Beamtenbund, Berlin): Die Verlängerung der Lebensarbeitszeit eines Beamten durch Anordnung des Dienstherrn ohne seine Zustimmung halten wir für wirklich anachronistisch. Es kann sicher Situationen geben, in denen man vor Augen hat, wir brauchen unbedingt jemanden, wir können ihn nicht loslassen. Unter den demografischen Vorzeichen der vielleicht schwierigen Nachwuchsgewinnung mag das Sinn machen. Aber jetzt stellen Sie sich einmal die psychologische Wirkung vor. Wenn jemand gehen will und nicht länger bleiben mag und er wird verpflichtet, zu bleiben durch einseitige Entscheidung, ohne dass er gefragt oder nicht gefragt wird, sondern er ist gar nicht beteiligt, dann wird das kein erfolgreiches Arbeiten mehr sein. Sich auf diesen Menschen zu verlassen, das möchte ich als Dienstherr nicht tun. Der wird mich permanent mit Dienstunfähigkeit und sonstigen Gründen konfrontieren, einfach um zu zeigen, was für einen Widerwillen er gegen eine solche einseitige Entscheidung entwickelt hat. Deswegen wäre es aus unserer Sicht höchste Zeit, diese Regelung im § 53 BBG zu beseitigen. Wir haben in der Arbeitsgruppe Demografie über diesen Tatbestand diskutiert und wir waren uns einig, dass das im Zusammenhang mit den Regelungen gut passt, es aufzuheben. Es gab ein Papier, in dem uns die Bundesregierung signalisierte, dass sie da mitmachen würde. Das ist leider im Gesetzentwurf nicht wiederzufinden, deswegen bedauern wir das sehr. Wir würden anregen, das noch einmal zu korrigieren.

Was den zweiten Aspekt angeht, so meine ich, ja, das gibt einen Sinn, hier noch einen Zuschlag für jemanden einzubauen, der schon die höchstmögliche Versorgung erreicht hat und dennoch bereit ist, bei den genannten Vorzeichen eines strengen Personalbedarfs, einer demografisch vielleicht ausgeweglenen Situation in seinem Bereich seinen Dienst fortzusetzen, dass man seine Versorgung noch weiter aufbaut. Es kann ja auch Fälle geben, in denen jemand über die Altersgrenze hinaus arbeitet und noch nicht seine Höchstversorgung erreicht hat. Dann mag er seine Höchstversorgung noch bis dahin ansparen und dann, wenn die Zeit weitergeht, auch noch für einen gewissen Zeitraum den Zuschlag bekommen. Wir sind auch dafür, dass dieser Zeitraum nicht beliebig groß sein darf. Die drei Jahre, die vorgesehen sind, sind zwar keine natürliche Grenze, wir reden ja demnächst von einer Altersgrenze von 67 Jahren, aber sie sind eine Grenze, die wir bisher schon im § 53 BBG vorgefunden haben und wir halten sie deshalb für plausibel. In diesem Zusammenhang ist es auch finanziell verkraftbar, wenn ein Zuschlag bei Personen gezahlt wird, die ihre Höchstversorgung schon erreicht haben. Deswegen fordern wir nachträglich, dies auch wieder aufzunehmen. Auch hier hatten wir in der Arbeitsgruppe Demografie bereits einen entsprechenden Konsens erzielt, dass das gut wäre, und würden das unter demografischen Vorzeichen auch für sinnvoll halten.

Vors. **Wolfgang Bosbach**: Herr Dr. Schneider, bitte.

SV **Dr. Karsten Schneider** (Deutscher Gewerkschaftsbund, Bundesvorstand, Berlin): Vielen Dank auch für diese Frage, Herr Schuster. Was die Verlängerung der Dienstzeiten angeht, nach unserer Wahrnehmung war man auch seitens der Bundesregierung oder des zuständigen Ressorts durchaus schon sehr weit, was wir auch sehr begrüßt haben. Da ist die Frage, wie man jemanden dazu zwingen will, länger beschäftigt zu sein, eine, die sich stellt und da kann ich mich Herrn Dauderstädt unmittelbar anschließen. Wir haben uns auch sehr gewundert, dass nach dem Beteiligungsgespräch die Regelung, die schon einmal raus aus dem Gesetz war, wieder aufgetaucht ist.

Was die zweite Frage angeht: Grundsätzlich ist es schon so, dass wir den Wunsch haben, als Deutscher Gewerkschaftsbund keine Erhöhung von Altersgrenzen zu bekommen. Gleichzeitig ist es so, wenn man einen Anreiz setzen möchte, wenn ich immanant im Sinne des Arbeitgebers argumentiere, macht es Sinn, da noch einmal etwas nachzulegen, um auch Motivationen zu setzen. Auch im Hinblick darauf, dass ggf. die Gelegenheit besteht, auf die Höchstversorgung zu kommen.

Vors. **Wolfgang Bosbach**: Vielen Dank! Herr Gunkel, bitte.

BE **Wolfgang Gunkel** (SPD): Meine Fragen richten sich noch einmal zu der Familienpflegezeit, sie gehen an Herrn Weber und an Herrn Dr. Schneider. Denken Sie, dass das vorgelegte Gesetz zur Familienpflegezeit den gesellschaftlichen Anfor-

derungen gerecht wird, insbesondere im Hinblick darauf, dass der Antrag über die Familienpflegezeit nach Ermessen des Dienstherrn gestellt wird.

Meine zweite Frage: Wie bewerten Sie die Dauer der Pflegezeit von 24 Monaten, ist das angemessen oder zu wenig bzw. zu viel?

Das dritte Problem, was ich sehe, die Pflegezeit soll ja auf der Basis einer Teilzeitvereinbarung getroffen werden. Ist das Rückzahlssystem des Vorschusses praktikabel und interessengerecht?

Vors. **Wolfgang Bosbach**: Herr Weber war der erste Angesprochene.

SV **Klaus Weber** (ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, Bundesbeamtensekretär, Berlin): Den Vorbehalt der Genehmigung durch den Dienstherrn bei der Antragstellung auf Familienpflegezeit sehen wir sehr kritisch, weil das auch die Beamtinnen und Beamten und Kolleginnen und Kollegen in schwere Nöte bringt, wenn ein solcher Antrag im Nachhinein nicht genehmigt wird. 24 Monate halten wir für angemessen. Die Frage der Teilzeitvereinbarung gleichfalls. Ansonsten verweise ich noch einmal darauf, dass wir sehen und davon ausgehen, dass die Attraktivität der Inanspruchnahme einer solchen Familienpflegezeit eher bescheiden ausfallen wird.

SV **Wolfgang Bosbach**: Die nächste Wortmeldung? Keine. Aber erst noch Herr Dr. Schneider.

SV **Dr. Karsten Schneider** (Deutscher Gewerkschaftsbund, Bundesvorstand, Berlin): Im Angestelltenbereich haben wir gesehen, dass die Familienpflegezeitregelungen nur begrenzt aufgenommen werden, was auch an der Attraktivität der Regelungen liegt. Zur alleinigen Regelungsbefugnis seitens des Dienstherrn hat Herr Weber alles gesagt. Ich denke, dass wir auch über 24 Monate nachdenken müssen. Wenn wir eine Pflegezeit von mehr als 24 Monaten haben, was soll der Beamte dann tun? Ich würde nach menschlichem Ermessen ergänzenden Regelungsbedarf sehen.

SV **Wolfgang Bosbach**: Herr Dr. Ruppert hat verzichtet. Herr Tempel?

BE **Frank Tempel** (DIE LINKE.): Die meisten Fachfragen sind schon gestellt, deswegen würde ich gerne einmal am Beispiel der Polizei wissen, welchen Wirkungsgrad die hier zu diskutierenden Gesetzesvorschläge überhaupt haben? Meine Frage geht an Herrn Witthaut: Wenn wir in der Diskussion sehr viel von demografischen Effekten, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Attraktivität des Dienstes sprechen, mit welchem Wirkungsgrad müssen wir rechnen, wenn wir die hier zu diskutierenden Gesetzesvorschläge haben? Wir haben es bei der Pflegezeit, das ist schon im Bereich der Tarifbeschäftigten relativ dünn von der Annahme dieses Lö-

sungsansatzes. Auch auf die vorher diskutierten Bezüge Altersgeld usw. Wo sind wir bei diesen recht schwerwiegenden Problemen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf z. B. demografische Entwicklung, diese Kultur des längeren Arbeitens, ist das eine Lösung und mit welcher Erwartungshaltung in dieser Richtung, in der die hier vorgelegten Gesetze gehen, geht die Gewerkschaft daran am Beispiel der Polizei?

SV Wolfgang Bosbach: Herr Witthaut, bitte.

SV Bernhard Witthaut (Gewerkschaft der Polizei, Bundesvorsitzender, Berlin): Grundsätzlich sieht es so aus, dass wir gerade im Bereich der Polizei auch noch am Beginn der ganzen Diskussion sind, weil wir in vielen starren Systemen eingebunden sind. Die Flexibilität, die wir eigentlich für diesen Bereich erfordern, haben wir auf keinen Fall. Bei uns schlägt auch sehr stark durch, dass insbesondere in den Ländern und auf der Bundesebene sehr unterschiedliche Regelungen Platz greifen. Wir wären froh, wenn man die Föderalismusreform wieder zurückdrehen könnte. Das ist momentan zumindest für uns ein Wunsch, zurzeit aber unrealistisch. Aber es wäre dringend erforderlich. Darüber hinaus kann ich schlecht eine Prognose abgeben, inwieweit tatsächlich diese Regelungen, die in den entsprechenden Passagen formuliert worden sind, von den Kolleginnen und Kollegen angenommen werden. Aber dadurch, dass wir bei der Anzahl der Pflegebedürftigen in den nächsten Jahren zumindest von der Dimension her mit immer höheren Zahlen rechnen können, bin ich davon überzeugt, dass dieser Prozess erst einmal bei den Beschäftigten ankommen muss, dass solche Möglichkeiten bestehen, damit dann auch Gebrauch davon gemacht werden kann. Eine Prognose kann ich zurzeit nicht abgeben.

Vors. Wolfgang Bosbach: Herr Dr. von Notz, bitte.

BE Dr. Konstantin von Notz (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Ich habe noch zwei Fragen, eine davon an Herrn Prof. Brinktrine. Mit Blick auf die Frage des finanziellen Risikos als abschreckendes Element der Familienpflegezeit ist das Konzept Besoldungsvorschuss während der Pflegezeit, Besoldungskürzung nach Rückkehr eigentlich aus verfassungsrechtlicher Sicht unproblematisch? Geht das so nach Ihrer Auffassung?

Die nächste Frage richte ich an Herrn Dauderstädt: Können Sie die nach Ihrer Einschätzung anstehenden zwei bis drei Hauptbereiche nennen, die tatsächlich notwendig sind, um über das, was wir auf dem Tisch liegen haben, hinausgehend den öffentlichen Dienst attraktiver zu halten? Was soll hier nachkommen? Man kann das ja priorisieren.

Vors. Wolfgang Bosbach: Herr Prof. Brinktrine.

SV Professor Dr. Ralf Brinktrine (Julius-Maximilians-Universität Würzburg): Die Frage ist schwer zu beantworten und Prognosen sind immer gefährlich, besonders wenn sie auf die Zukunft bezogen sind. Es ist so, dass der Alimentationsgrundsatz zunächst einmal gebietet, dass der Beamte amtsangemessen zu alimentieren ist und monatlich eine entsprechende amtsangemessene Alimentation stattfinden muss. Insofern ist auf der einen Seite der Besoldungsvorschuss relativ unproblematisch. Das kann man in jedem Fall gewähren. Die Frage dann ist die Besoldungskürzung. Auch eine Besoldungskürzung mit Blick auf bereits geleistete Zahlung ist prinzipiell möglich, über einen längeren Zeitraum betrachtet. Allerdings darf die Besoldungskürzung nicht so drastisch sein, dass der Beamte nicht mehr leben kann. Das heißt, man muss ein System finden, einen Ausgleich, Vorschuss und Kürzung nachgelagert, dass jedenfalls beides zusammen noch eine amtsangemessene Alimentation ergibt und ein gewisses Höchstmaß nicht überschritten wird. Insofern kann man das beantworten. Schwierig ist immer beim Alimentationsprinzip, das haben auch die Erfahrungen mit der Professorenbesoldung gezeigt, dass das BVerfG gerade in dieser Frage häufig zu sehr interessanten Lösungen kommt. Von daher ist es sehr schwierig zu beantworten, ob das als verfassungswidrig betrachtet würde. Ich glaube es persönlich allerdings nicht. Vielen Dank!

Vors. Wolfgang Bosbach: Bitter, Herr Dauderstädt, was wünschen Sie sich noch vom Deutschen Bundestag, damit er bei Ihnen und Ihren Kollegen Glücksgefühle auslöst?

SV Klaus Dauderstädt (Bundesvorsitzender Deutscher Beamtenbund, Berlin): Wir sind Realisten, den Bezahlungswettbewerb mit der Privatwirtschaft können wir beim öffentlichen Dienst wahrscheinlich nicht dauerhaft in allen Bereichen gewinnen. Wir müssen deswegen zusehen, dass neben der interessanten Aufgabe vor allem die Arbeitsbedingungen attraktiver werden. Das muss nicht immer viel Geld kosten. Da ist das Kernproblem der Vereinbarkeit von familiären Verpflichtungen auf der einen Seite und beruflichen Chancen auf der anderen Seite ganz wichtig. Dazu gehören vielleicht andere Lösungen für Teilzeitarbeit, auch in Führung. Dazu gehört ein anderes Gesundheitsmanagement, um überhaupt weiter arbeiten zu können. Dazu gehört aus meiner Sicht auch etwas mehr Mut und ein kleiner Änderungsansatz, der im IV. Buch SGB notwendig wäre nach dem Flexi-II-Gesetz damals, die Austauschbarkeit von Geld und Zeit besser zu eröffnen. Die Menschen haben in unterschiedlichen Lebens- und Berufsphasen Interesse daran, mehr Geld zu bekommen, um eine Familie zu gründen, um ein Haus zu bauen, oder ein dreiviertel Jahr mehr Zeit zu haben, mit der Freundin nach Australien zu fahren, um ein entsprechendes Studium abzuschließen, eine Examensarbeit zu absolvieren und damit beruflichen Fortschritt zu begleiten. Dieses kann man über Langzeitkonten oder Lebensarbeitszeitkonten konstituieren und dabei Einfügungen und Herausnahme neu regeln. Besser regeln als bisher und mit Insolvenzschutz, daran wollen wir nicht rütteln. Aber die Flexibilität hier zu vergrößern, ist eine Sache, die man unter Beachtung der Interessen des

Dienstherrn unter Führung in Teams, damit die Arbeitsfähigkeit der jeweiligen Behörde nicht infrage steht, besser lösen kann. Das sind Denkansätze, wo wir uns im Rahmen auch der Demografiestrategie noch Fortschritt gegenüber den bisherigen Gesetzentwürfen wünschen würden.

Vors. **Wolfgang Bosbach**: Vielen Dank, Herr Dauderstädt, vielen Dank, meine Herren Sachverständigen. Liebe Kolleginnen und Kollegen, damit ist die Sachverständigenanhörung in allen drei Kapiteln beendet. Ich darf mich herzlich bedanken, kommen Sie gut nach Hause.

Ende der Sitzung: 15.00 Uhr