

Deutscher Bundestag

Innenausschuss

Ausschussdrucksache

17(4)689 A

## Stellungnahme zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen durch den Innenausschuss des Deutschen Bundestages am 18. März 2013 zu Vorlagen im Beamtenrecht des Bundes

**Klaus Weber**  
Bundesbeamtensekretär

Bundesbeamtensekretariat  
Paula-Thiede-Ufer 10  
10179 Berlin

Telefon: 0 30 69 56-21 30  
Telefax: 0 30 69 56-35 52  
E-Mail: [beamtinnen-und-beamte@verdi.de](mailto:beamtinnen-und-beamte@verdi.de)



Bundesverwaltung

Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft

## **Stellungnahme zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen durch den Innenausschuss des Deutschen Bundestages am 18. März 2013**

- Entwurf eines Gesetzes zur Neuregelung der Professorenbesoldung zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften | BT-Drucksache **17/12455**
- Entwurf eines Gesetzes zur Familienpflegezeit und zum flexibleren Eintritt in den Ruhestand für Beamtinnen und Beamte des Bundes | BT-Drucksache **17/12356**
- Entwurf eines Gesetzes über die Gewährung eines Altersgelds für freiwillig aus dem Bundesdienst ausscheidende Beamte, Richter, und Soldaten | BT-Drucksache **17/12479**

---

### **1. Entwurf eines Gesetzes zur Neuregelung der Professorenbesoldung des Bundes und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften | BT-Drucksache 17/12455**

#### 1.1 Zielsetzung des Gesetzes:

Der Gesetzentwurf sieht vor, die Grundgehälter der Professorinnen und Professoren der Besoldungsgruppen W 2 und W 3 anzuheben und zugleich „Erfahrungsstufen unter Beibehaltung der leistungsabhängigen Besoldungsbestandteile“ einzuführen.

Außerdem werden besoldungsrechtliche Änderungsbedarfe aufgegriffen, u. a. zur rückwirkenden Gewährung des Familienzuschlags an Beamtinnen und Beamte in eingetragenen Lebenspartnerschaften oder zur Zulässigkeit der sogenannten Dienstpostenbündelung.

#### 1.2 Stellungnahme:

##### Professorenbesoldung

Die geplanten Regelungen zur Professorenbesoldung entsprechen unseres Erachtens den Anforderungen des Bundesverfassungsgerichts an eine verfassungskonforme Neuregelung der Professorenbesoldung, welche das Gericht in seiner Entscheidung vom 14.02.2012 (2 BvL 4/10) im Bezug auf die evident fehlende Amtsgemessenheit der Alimentation der Besoldung der hessischen W-2 Professuren angemahnt hat. Wegen der weitgehend gleichen Rechtslage im Bund und in den Ländern aufgrund Umsetzung des Professorenreformgesetzes vom 22.02.2002 sind deshalb prinzipiell alle Länder und der Bund aufgefordert, ihre Regelungen zur Professorenbesoldung bis Ende 2013 verfassungskonform umzugestalten.

Durch das Gesetz zur Neuregelung der Professorenbesoldung werden die Grundgehälter in den Besoldungsgruppen W 2 und W 3 auf ein angemessenes Niveau angehoben, so dass das Abstandsgebot zur A- und R-Besoldung unseres Erachtens gewährleistet ist. Gleichzeitig werden unter Beibehaltung der leistungsabhängigen Besoldungsbestandteile jetzt Erfahrungsstufen eingeführt. Letztendlich mit der Nachbesserung des ursprünglichen Referentenentwurfes vom 19.11.2012 sind die wesentlichen Bedenken ausgeräumt, die auch der Deutsche Gewerkschaftsbund in der mit uns abgestimmten Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Änderung der Professorenbesoldung und weiterer dienstrechtlicher Vorschriften vorgetragen hat.

#### Familienzuschlag

Wir unterstützen des Weiteren die rückwirkende Gewährung des Familienzuschlags an Beamtinnen und Beamte in eingetragenen Lebenspartnerschaften zum 1. August 2011.

#### Dienstpostenbündelung

Weiterhin sieht der Gesetzentwurf in § 18 Bundesbesoldungsgesetz in Ausgestaltung des Grundsatzes der funktionsgerechten Besoldung eine verfassungskonforme Normierung der sog. Dienstpostenbündelung vor. So soll es auch künftig möglich sein, eine Funktion mehreren Ämtern einer Laufbahngruppe zuzuordnen. Die geplante Änderung erfolgt in Reaktion auf ein Urteil des Bundesverwaltungsgericht vom 30. Juni 2011 (2 C 19.10), mit dem die bisherige Praxis der Zollverwaltung zur Bündelung von Dienstposten bei der Zuordnung der Funktionen zu den Ämtern als rechtswidrig angesehen wurde. Wir begrüßen grundsätzlich die Normierungsabsicht. Wir sehen die Regelung zur Dienstpostenbündelung als mit dem Leistungs- und Alimentationsgrundsatz sowie dem Grundsatz der amtsangemessenen Verwendung als vereinbar an.

Sie trägt dem Umstand Rechnung, dass die auf einem Dienstposten wahrzunehmenden Aufgaben nicht immer einheitlich ausgestaltet sind und einem ständigen Veränderungsprozess unterliegen. In personalwirtschaftlicher Hinsicht ermöglicht die Dienstpostenbündelung einen kurzfristigen Personaleinsatz, weil mit ihr sichergestellt werden kann, dass die Besetzung vakanter Dienstposten nicht in Fällen scheitert, in denen eine Neubewertung des Dienstpostens kurzfristig unmöglich ist bzw. die bisherige Wertigkeit dem Statusamt möglicher Bewerber bei einer Umbesetzung nicht entspricht.

Die Dienstpostenbündelung ermöglicht schließlich auch die im Bundesdienst eingeführte und von der Rechtsprechung in den vergangenen Jahrzehnten nicht beanstandete Praxis von Beförderungen ohne Wechsel der Funktion.

Dienstpostenbündelung im Postpersonalrechtsgesetz  
Bedenken gegen die vorgesehene Regelung zur Dienstpostenbündelung äußern wir hingegen im Bezug auf die Änderung des Postpersonalrechtsgesetzes. Sie würde eine Dienstpostenbündelung in einem weit größeren Umfang ermöglichen, als dies für die anderen Beamtinnen und Beamte des Bundes nach Änderung des Bundesbesoldungsgesetzes möglich wäre. Dem § 8 des Postpersonalrechtsgesetzes vom 14. September 1994 (BGBl. I S. 2325, 2353), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 21. November 2012 (BGBl. I S. 2209) geändert wurde, soll danach folgender Satz 2 angefügt werden, wonach eine Tätigkeit bis zu fünf Ämtern zugeordnet werden könnte. Die Zuordnung der Tätigkeiten (Funktionen) zu den Ämtern könnte folglich auch laufbahnübergreifend erfolgen. Bei einer dermaßen umfassenden Befugnis zur Dienstpostenbündelung besteht die Gefahr, dass in einzelnen Postnachfolgeunternehmen berufliche Nachteile für die dort beschäftigten Beamtinnen und Beamten des Bundes entstehen.

In den Postnachfolgeunternehmen erfolgt der Personaleinsatz von Beamtinnen und Beamten und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nicht statusbezogen, sondern aufgabenbezogen. Die beschriebenen Bedingungen hierfür unterscheiden sich in den jeweiligen Postnachfolgeunternehmen zum Teil erheblich. Deshalb würde eine gesetzliche Regelung, wonach eine Dienstpostenbündelung von bis zu fünf Ämtern möglich wäre, auch unterschiedliche Folgen nach sich ziehen. So könnten beispielsweise möglich Beamtinnen und Beamte des gehobenen Dienstes bei der Deutschen Post AG vermehrt im einfachen Dienst einzusetzen. Um eine passgenaue unternehmensspezifische Regelung zu ermöglichen, die tatsächlich den praktischen Erfordernissen, aber auch der beruflichen Situation der Beamtinnen und Beamten ausreichend Rechnung trägt, schlagen wir eine Änderung des § 8 Postpersonalrechtsgesetzes vor, wonach folgender Satz neu angefügt wird: „Die Zuordnung einer Tätigkeit zu Ämtern wird durch Rechtsverordnung festgelegt“.

## **Vorbemerkung zu den nachfolgenden Gesetzentwürfen**

Die weiterhin zu begutachtenden Gesetzentwürfe verfolgen das gemeinsame Ziel, die Attraktivität des öffentlichen Dienstes als Arbeitgeber zu verbessern. Vor dem Hintergrund der demografischen Veränderungen, insbesondere einer alternden Belegschaft und der schwieriger werdenden Suche nach qualifizierten Fach- und Führungskräften, bedarf es einer Reihe von Maßnahmen, um die Leistungsfähigkeit der Verwaltung auch zukünftig erhalten zu können. Die drei nun zu entscheidenden Sachverhalte sind vom Grundsatz her zutreffend, aber nicht abschließend geregelt. Im Rahmen der Demografiestrategie der Bundesregierung werden weitere gesetzliche Maßnahmen zur Diskussion stehen, auch als Grundlage für ein modernes Personalmanagement.

## **2. Entwurf eines Gesetzes zur Familienpflegezeit und zum flexibleren Eintritt in den Ruhestand für Beamtinnen und Beamte des Bundes | Drucksache 17/12356**

### 2.1 Zielsetzung des Gesetzes:

Mit dem Gesetz will die Bundesregierung die durch Pflegeleistungen entstehenden Belastungen abmildern. Die durch familienbedingte Teilzeit und familienbedingte Beurlaubung entstehenden Einkommenseinbußen im Erwerbsleben, die sich nachteilig auf die Höhe der Versorgungsbezüge auswirken, sollen durch einen flexibleren Eintritt in den Ruhestand stärker als bisher kompensiert werden.

---

### **Einführung der Familienpflegezeit**

Regelungen für die Tarifbeschäftigten werden wirkungsgleich übertragen

Besondere Form der Teilzeitbeschäftigung, in der auf die Besoldung ein Vorschuss gewährt wird

Der Vorschuss ist nach Beendigung der Pflegephase zurückzuzahlen

---

---

### **Schaffung von Anreizen für einen freiwilligen flexiblen Ruhestandseintritt**

Unterstützung bei Versorgungslücken, welche aus familienbedingter Teilzeit- und Beurlaubung entsteht (bis zu drei Jahren)

Finanzieller Ausgleich für Beamtinnen / Beamte, falls eine Weiterverwendung mit einer Verringerung der Besoldung verbunden ist.

Finanzieller Anreiz (Erreichen Höchstruhegehaltssatz oder Zuschlag Besoldung)

---

Der Gesetzentwurf enthält im Weiteren Maßnahmen zur Flexibilisierung des Ruhestandseintritts.

#### 2.2 Stellungnahme:

##### Familienpflegezeitgesetz

Die Übertragung der Regelungen aus dem Familienpflegegesetz unterstützen wir im Grundsatz. Wir haben Verständnis dafür, dass zuerst eine inhaltsgleiche Regelung angestrebt wird, welche auch im Bereich des Arbeitsrechtes bzw. bei Tarifbeschäftigten gilt. Dennoch würden wir es begrüßen, wenn auch vor dem Hintergrund des eigenständigen Rechtssystems im Beamtenrecht, systemgerechte Lösungen gesucht werden. In diesem Zusammenhang erneuern wir unseren Vorschlag zur stärkeren Berücksichtigung von Kindererziehungs- und Pflegezeiten bei der späteren Versorgung.

Dies würde die Attraktivität öffentlichen Arbeitgeber / Dienstherrn erhöhen und die steigende gesellschaftliche Bedeutung von Kindererziehung und Pflege anerkennen. Hier könnte der öffentliche Dienst durchaus eine Vorreiterrolle einnehmen, ohne sich dem Verdacht auszusetzen, für den Beamtenbereich Privilegien sichern zu wollen.

##### Flexibler Ruhestandseintritt

Grundsätzlich betrachtet ver.di die öffentliche Verwaltung als „atmende Organisation“, die sich den wechselnden und fordernden Zeitläufen stellen muss. Zu diesen Herausforderungen gehört der Fachkräftemangel. Um dem entgegenzuwirken, könnte der flexible Ruhestandseintritt eine sinnvolle Maßnahme sein.

Dann müsste aber auch strukturell abgesichert werden, dass freiwerdende Zeitanteile tatsächlich dem qualifizierten Nachwuchs zur Verfügung gestellt werden. Das sichert nicht nur den Personalbedarf, sondern auch den Wissens- und Erfahrungstransfer beim Generationswechsel im öffentlichen Dienst. ver.di begrüßt daher das Vorhaben, den Ruhestandseintritt zu flexibilisieren, auf Freiwilligkeit zu setzen und pensionswirksame Effekte einzukalkulieren.

Die geplante Streichung der Regelung zur Fortführung der Dienstgeschäfte „auf Anordnung“ gem. § 53 Abs. 2 BBG ist nach unserer Auffassung grundsätzlich richtig. Davon darf nur in besonders zu begründenden Einzelfällen mit Einverständnis der Beamtin oder des Beamten abgewichen werden (z. B. wenn das Alleinstellungsmerkmal der Qualifikation zur vorübergehenden Unabkömmlichkeit führt).

Sozial- und arbeitsmarktpolitisch abzulehnen ist jedoch die Verlängerung der Dienstzeit zur Kompensation von familienbedingt geminderten Versorgungsansprüchen. Damit entstünde ein nur scheinbar probates Mittel für Beamtinnen und Beamte, Lücken in der Dienstzeit nachträglich finanziell auszugleichen.

Tatsächlich führt dies zu einem indirekten Zwang zur Lebensarbeitszeitverlängerung, dessen individuellen gesundheitlichen und sozialen Folgen kaum zu verantworten ist. ver.di fordert in diesem Zusammenhang das Bundesinnenministeriums auf, das gesetzliche Renteneintrittsalter als Regelfall beizubehalten und das sog. Faltermodell nur zur Sicherstellung von Aufgabenwahrnehmungen und nicht etwa im Sinne eines allgemeinen Rechtsanspruchs einzusetzen. Wir verweisen nachdrücklich auf die negativen Folgewirkungen einer Verwaltungspraxis, die die notwendige Nachwuchsförderung faktisch verzögert oder gar hintertreibt. Beamtenanwärterinnen und Beamtenanwärter erwarten zu Recht, dass ihr Dienstherr adäquate Laufbahnen offeriert, offenhält und dienstlich nicht erforderliche Lebensarbeitszeitverlängerung nicht zulässt.

## Änderung des Bundesbeamtengesetzes im Einzelnen

### Zu § 53 BBG - Hinausschieben der Altersgrenze

#### Abs. 1 S. 1

Auf Antrag der Beamtin bzw. des Beamten und bei Vorliegen dienstlichen Interesses, soll der Eintritt in den Ruhestand bis zu drei Jahre mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit hinausgeschoben werden können. Die vorgesehene Regelung räumt dem Dienstherrn einen weiten Ermessensspielraum ein. Dies lehnen wir ab und erwarten die Normierung eines grundsätzlichen Anspruchs, wie es für bestimmte Fallkonstellationen in § 53 Abs. 1 S. 2 vorgesehen ist. Dem Interesse des Dienstherrn wird bereits durch die Voraussetzung des „dienstlichen Interesses“ hinreichend genüge getan. ver.di spricht sich darüber hinaus gegen die Festlegung einer Mindestarbeitszeit aus. Es sollte jeweils im konkreten Einzelfall über die wöchentliche Arbeitszeit entschieden werden können. Schließlich ist durch das Korrektiv des „dienstlichen Interesses“ sichergestellt, dass das Hinausschieben der Altersgrenze ebenso im Interesse des Dienstherrn erfolgt. Das kann gegeben sein, wenn die bzw. der Betroffene weniger als die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit Dienst leistet. Diese Argumentation kann auch nicht mit Verweis auf die Regelung zur begrenzten Dienstfähigkeit oder zur Teilzeit entkräftet werden, da in den Fällen die Altersgrenze nicht bereits erreicht wurde und die Situationen demzufolge nicht vergleichbar sind. Auf die Festlegung einer Mindestarbeitszeit sollte auch weiterhin verzichtet werden.

#### Abs. 1 S. 2

Dem Antrag, die Altersgrenze hinauszuschieben, ist bei Nichtvorliegen entgegenstehendem dienstlichen Interesses zu entsprechen, wenn die bzw. der Betroffene nach Eintritt in das Dienstverhältnis familienbedingt beurlaubt bzw. teilzeitbeschäftigt war oder Familienpflegezeit in Anspruch genommen hat und das Ruhegehalt bei Versetzung in den Ruhestand wegen Erreichens der geltenden Altersgrenze die Höchstgrenze nicht erreicht. ver.di regt an, auf die Festlegung des Zeitpunkts der genommenen familienbedingten Beurlaubung, Teilzeit oder Familienpflegezeit zu verzichten. Betroffenen, die vor dem Eintritt in das Dienstverhältnis eine familienbedingte „Auszeit“ genommen haben, muss dieser Weg ebenfalls – und nicht allein über § 53 Abs. 1 S. 1 – offen stehen.

### Abs. 1 S. 3

Der Eintritt in den Ruhestand soll höchstens für die Dauer der familienbedingten Beurlaubung oder Teilzeitbeschäftigung bzw. Familienpflegezeit hinausgeschoben werden können. Weder dem Wortlaut des Satz 3 noch dem des sich auf den Antrag nach Satz 1 (und nicht auf dessen Rechtsfolge) beziehenden Satz 2 ist eine Begrenzung auf drei Jahre zu entnehmen. Vielmehr besagt Satz 3, dass die Dauer der familienbedingten Beurlaubung oder Teilzeitbeschäftigung bzw. Familienpflegezeit den „neuen“ Zeitpunkt des Eintritts in den Ruhestand bestimmt. Sollte die Vorschrift so zu verstehen sein, dass Satz 3 nur im Falle einer unter dreijährigen familienbedingten Beurlaubung/Teilzeitbeschäftigung/Familienpflegezeit anwendbar ist, so muss dies aus Gründen der Rechtsklarheit aus der Norm hervorgehen.

### Abs. 1 S. 4 und 5

Bei den besonderen Altersgrenzen könne unter den gleichen Voraussetzungen der Eintritt in den Ruhestand um bis zu drei Jahre hinausgeschoben werden. Der Antrag sei spätestens sechs Monate vor dem Eintritt in den Ruhestand zu stellen. Da beide Regelungen sowohl im Falle des Satzes 1 als auch im Falle des Satzes 2 Anwendung finden, müssen sie eindeutiger von dem sich nur auf Satz 2 beziehenden Satz 3 „getrennt“ werden.

### Zu § 77 Abs. 2 Nr. 4 BBG - Nichterfüllung von Pflichten

Ein Dienstvergehen soll künftig bei Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamten sowie früheren Beamtinnen und Beamten mit Versorgungsbezügen auch dann vorliegen, wenn der Teilnahme an geeigneten und zumutbaren gesundheitlichen und beruflichen Rehabilitationsmaßnahmen oder einer ärztlichen Untersuchung auf Weisung der Behörde schuldhaft nicht nachgekommen wird.

Die Wiederherstellung der Dienstfähigkeit liegt im beiderseitigen Interesse. Doch während § 77 Abs. 2 Nr. 4 um diesen disziplinarrechtlichen Tatbestand erweitert und damit das Verhalten Betroffener reguliert werden soll, wird es auch künftig an einer gesetzlichen Verpflichtung des Dienstherrn, Betroffenen Rehabilitationsmaßnahmen oder auch Vorsorgekuren anbieten zu müssen, fehlen. Aufgrund des bestehenden Ungleichgewichts ist die Ergänzung abzulehnen.

## Zu § 92a BBG – Familienpflegezeit

### Abs. 1

Beamtinnen und Beamten, die Anspruch auf Besoldung haben, könne auf Antrag für die Dauer von längstens 48 Monaten Teilzeitbeschäftigung als Familienpflegezeit zur Pflege von pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung bewilligt werden, wenn dringende dienstliche Gründe der Bewilligung nicht entgegenstehen. ver.di vertritt die Auffassung, dass der antragstellenden Beamtin bzw. dem antragstellenden Beamten die Familienpflegezeit grds. zu gewähren ist. Die Voraussetzung der nicht entgegenstehenden dienstlichen Gründe wird dem Interesse des Dienstherrn hinreichend gerecht. Die Entscheidung über die Gewährung ist folglich nicht in dessen Ermessen zu stellen.

Der Begriff „nahe Angehörige“ ist zu eng definiert. Angesichts der gesellschaftlichen Entwicklungen und das Ziel der Förderung des Familienzusammenhalts sollte auch ein nicht leibliches Kind, mit welchem die Beamtin bzw. der Beamte zwar in einer häuslichen Gemeinschaft lebt, es aber nicht adoptiert hat, erfasst sein. Unter „häuslicher Umgebung“ muss auch die teilstationäre Pflege zu subsumieren sein. Andernfalls würde einer nicht unbeträchtlichen Zahl an Betroffenen die Möglichkeit der Familienpflegezeit verwehrt.

### Abs. 2 Nr. 1

Die Bewilligung des Antrags auf Familienpflegezeit erfolge u. a. mit der Maßgabe, dass in einer Pflegephase von längstens 24 Monaten mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von mindestens 15 Stunden Dienst geleistet wird. Die zeitliche Begrenzung der Pflegephase auf 24 Monate ist trotz Möglichkeit der mehrmaligen Beantragung der Familienpflegezeit zu kurz bemessen. Bei einer Vielzahl von Pflegefällen ist das Erfordernis einer länger andauernden Pflegephase absehbar. Es ist den Betroffenen nicht zuzumuten, alle zwei Jahre auf die Bewilligung ihres Antrags hoffen zu müssen. ver.di spricht sich zudem gegen die vorgesehene wöchentliche Mindestarbeitszeit von 15 Stunden aus. Um das Modell der Familienpflegezeit so attraktiv wie möglich zu gestalten, muss es flexibel ausgestaltet werden. Andernfalls verfehlt es – wie beim Familienpflegezeitgesetz bereits erkennbar – seinen Zweck.

#### Abs. 2 Nr. 2

In der Nachpflegephase soll mit einer Arbeitszeit, die mindestens der vor Inanspruchnahme der Pflegephase nach Nummer 1 geleisteten regelmäßigen Arbeitszeit entspricht, Dienst geleistet werden. Diesbezüglich wird auf die Ausführungen zur wöchentlichen Mindestarbeitszeit in der Pflegephase verwiesen.

#### Abs. 3 S. 3

Ist der Beamtin oder dem Beamten die Teilzeitbeschäftigung nicht mehr zumutbar, so kann die Bewilligung widerrufen werden, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen. ver.di fordert aus der „kann“- eine „ist“- Vorschrift zu machen. Dem Dienstherrn bei dieser Frage ein Ermessen einzuräumen ist weder erforderlich, noch macht es die Familienpflegezeit für die Beschäftigten zu einer attraktiven Alternative.

#### Änderung des Bundesbesoldungsgesetzes im Einzelnen

##### § 7 BBesG - Besoldung bei Familienpflegezeit

Bei einer Familienpflegezeit wird für den Zeitraum der Pflegephase zusätzlich zur Besoldung ein Vorschuss auf die Dienstbezüge, welcher während der Nachpflegephase zurückzuzahlen ist, gewährt.

ver.di spricht sich für ein flexibleres Vergütungssystem im Rahmen der Familienpflegezeit aus. So sollte es auch möglich sein, dass sich die Beamtin bzw. der Beamte vor der geplanten Inanspruchnahme der Familienpflegezeit einen Teil seiner Dienstbezüge nicht auszahlen lässt und auf diese Weise beim Dienstherrn ein zu verzinsendes Guthaben anspart. Dieses kann sie bzw. er dann während der Inanspruchnahme der Familienpflegezeit stetig aufbrauchen. Kommt es nicht zum Antritt der Familienpflegezeit, kann das angesparte Guthaben an die Beamtin oder den Beamten ausgezahlt werden.

##### § 7a Abs. 1 BBesG - Zuschlag bei Hinausschieben der Altersgrenze

Bei einem Hinausschieben der Altersgrenze nach § 53 BBG wird ab dem Beginn des auf den Zeitpunkt des Erreichens der gesetzlichen Altersgrenze folgenden Kalendermonats ein nicht ruhegehaltfähiger Zuschlag in Höhe von 10 Prozent des Grundgehalts gewährt, wenn der Höchstruhegehaltssatz nach § 14 Abs. 1 des BeamtVG erreicht ist.

Die Begrenzung des Berechtigtenkreises ist abzulehnen. Sie benachteiligt Beamtinnen und Beamte, die den Höchstruhegehaltssatz - sei es aufgrund von Studienzeiten, Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung aus familiären Gründen - nicht erreichen können. Der Zuschlag sollte daher stets gewährt werden.

So könnte der mit der Einführung eines Zuschlags auf die Besoldung beabsichtigte Anreiz für die fortgesetzte Dienstleistung bei allen Beamtinnen und Beamten des Bundes in gleicher Weise gesetzt werden.

§ 7a Abs. 1 ist wie folgt zu fassen:

„Bei einem Hinausschieben der Altersgrenze nach § 53 des Bundesbeamtengesetzes wird ab dem Beginn des auf den Zeitpunkt des Erreichens der gesetzlichen Altersgrenze folgenden Kalendermonats ein nicht ruhegehaltfähiger Zuschlag in Höhe von 10 Prozent des Grundgehalts gewährt.“

Änderung weiterer Vorschriften

§ 76 Abs. 1 Nr. 8 BPersVG - Mitbestimmung in Angelegenheiten der Beamten und in sonstigen allgemeinen Angelegenheiten

Die Ablehnung eines Antrags auf Familienpflegezeit sei mitbestimmungspflichtig. Dies wird von ver.di begrüßt. Nicht nachvollziehbar ist allerdings, dass der Widerruf der Bewilligung nach § 92a Abs. 3 S. 3 BBG kein mitbestimmungspflichtiger Tatbestand sein soll. ver.di erwartet daher auch die Aufnahme dieses Tatbestandes in § 76 Abs. 1 BPersVG.

Entwurf einer Verordnung über die Gewährung und Rückzahlung eines Vorschusses bei Familienpflegezeit

§ 2 FamPflV - Höhe und Berechnung des Vorschusses

Abs. 2 S. 3

Der errechnete Vorschuss soll bei der Auszahlung um drei Prozent reduziert werden. ver.di lehnt die Verminderung des Vorschusses in Höhe von 3 Prozent ab. Die Begründung des Ordnungsgebers, dass dies zum Zwecke des Gleichklangs mit dem für die Tarifbeschäftigten geltenden Familienpflegezeitgesetzes erfolgt, kann nicht überzeugen.

Wir schließen uns dem Deutschen Gewerkschaftsbund an, der bereits in seiner Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf die finanzielle Belastung der Beschäftigten durch die Normierung einer Versicherungspflicht abgelehnt hat. Diese Auffassung vertritt ver.di auch für den Bereich der Bundesbeamtinnen und -beamten.

Abs. 3 S. 3 i. V. m. S. 2

Zuschläge, Zulagen, Zuschüsse und Vergütungen, die nicht regelmäßig, monatlich oder nicht in festen Monatsbeträgen gewährt werden, sind bei der Berechnung des Vorschusses nicht zu berücksichtigen.

ver.di fordert eine Klarstellung dahingehend, ob z.B. die Zulage für Dienste zu wechselnden Zeiten unbeachtlich ist oder jeweils eine Einzelfallprüfung bzgl. der Regelmäßigkeit der Zahlung zu erfolgen hat. Aus Gründen der Rechtssicherheit muss abschließend geklärt werden, welche Zuschläge, Zulagen, Zuschüsse und Vergütungen der Verordnungsgeber konkret erfasst haben möchte.

#### § 3 Abs. 1 S. 1 FamPflV - Rückzahlung des Vorschusses

Der Vorschuss nach § 2 Abs. 2 S. 1 und S. 2 ist während der Nachpflegephase in gleichen monatlichen Beträgen zurückzuzahlen. ver.di lehnt diese Regelung ab, da der zurückzuzahlende Betrag nach dem Wortlaut der Norm in der Höhe nicht dem ausgezahlten Vorschuss entspricht. Vielmehr hat die bzw. der Betroffene den vollen Betrag zurückzugewähren, während sie bzw. er aufgrund der Regelung in § 2 Abs. 2 S. 3 lediglich eine um drei Prozentpunkte geminderte Summe erhalten hat. Folglich würde sich der Dienstherr auf Kosten derjenigen, die aus familiären Gründen eine Familienpflegezeit in Anspruch nehmen, bereichern. Möchte der Dienstherr sich gegen den Ausfall der Rückzahlung in den Fällen des § 3 Abs. 2 absichern, kann er dies nicht auf diese Weise tun. Zudem sind die Rückzahlungsmodalitäten flexibler zu gestalten. Die Festlegung auf „gleiche monatliche Beträge“ ist nicht nachvollziehbar. So muss die Option bestehen, den Vorschuss auch in einer Summe zurückzahlen zu können.

#### § 5 Abs. 1 FamPflV - Rückzahlungsmodifikationen

In bestimmten Fallkonstellationen soll die Dienststelle im Einvernehmen mit der obersten Dienstbehörde zur Vermeidung einer besonderen Härte und auf Antrag von den Maßgaben der Rückzahlung abweichen und eine Ratenzahlung bewilligen können.

Aus Sicht von ver.di ist nicht nachvollziehbar, dass dem Dienstherrn diesbezüglich ein Ermessenspielraum eingeräumt werden soll. Der abschließende Katalog an Fallkonstellationen stellt eine restriktive Anwendung der Rückzahlungsmodifikation hinreichend sicher. Aus diesem sowie aus Fürsorgegründen ist diese „kann“- in zumindest eine „soll“-Vorschrift umzuwandeln. So wäre sichergestellt, dass der Antrag auf Ratenzahlung der bzw. des Betroffenen bei Vorliegen der Voraussetzungen generell positiv beschieden wird, der Dienstherr aber bei Vorliegen einer besonderen Sachlage dieses Gesuch auch ablehnen kann.

Entwurf einer Verordnung über die Gewährung eines Zuschlags nach § 6 Abs. 4 S. 2 des Bundesbesoldungsgesetzes

Der Verordnungsentwurf sieht vor, dass der bei Teilnahme am FALTER-Modell ggf. vorzunehmende Versorgungsabschlag, der zu einer Minderung des Zuschlags nach § 6 Abs. 4 S. 1 BBesG führt, durch Zahlung eines weiteren Zuschlags auszugleichen ist.

ver.di begrüßt die vorgesehene Zahlung eines ausgleichenden Zuschlags, da durch diesen eine nicht zu rechtfertigende und laut Ordnungsgeber auch nicht gewollte finanzielle Benachteiligung beseitigt wird. Zu kritisieren ist jedoch der damit verbundene bürokratische Aufwand. Vielmehr erscheint es naheliegender, den Zuschlag unmittelbar ohne Vornahme eines Versorgungsausgleichs zu berechnen. § 6 Abs. 4 S. 1 BBesG wäre dann wie folgt zu fassen:

„Im Fall des § 53 Absatz 4 des Bundesbeamtengesetzes wird zusätzlich zur Besoldung nach Absatz 1 ein nicht ruhegehaltfähiger Zuschlag in Höhe von 50 vom Hundert desjenigen Ruhegehaltes gewährt, das bei einer Versetzung in den Ruhestand am Tag des Erreichens der Regelaltersgrenze oder der besonderen Altersgrenze zustünde.“ Der Erlass einer weiteren Verordnung wäre nicht erforderlich und damit der Übersichtlichkeit gedient.

### **3. Entwurf eines Gesetzes über die Gewährung eines Altersgelds für freiwillig aus dem Bundesdienst ausscheidende Beamte, Richter, und Soldaten | Drucksache 17/12479**

#### 3.1 Zielsetzung des Gesetzes:

Freiwillig vorzeitig aus dem Bundesdienst ausscheidende Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter sowie Soldatinnen und Soldaten sollen künftig die Möglichkeit haben, anstelle der Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung gegenüber dem vormaligen Dienstherrn einen Anspruch auf die Gewährung von Altersgeld geltend zu machen.

#### 3.2 Stellungnahme:

Schon seit geraumer Zeit wird debattiert, ob und wie eine bessere Absicherung bei der Altersversorgung beim Wechsel von Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richtern sowie Soldatinnen und Soldaten in ein Arbeitnehmerverhältnis erfolgen kann. Unter dem Terminus „Mitnahmefähigkeit der Versorgung“ wurden und werden jedoch unterschiedliche Handlungsoptionen diskutiert. Was jeweils gemeint ist, muss deshalb vorher klargestellt werden.

Vorliegend soll ein Altersgeld für freiwillig aus dem Bundesdienst ausscheidende Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter sowie Soldatinnen und Soldaten eingeführt werden. Vom Grundsatz her ist die Initiative der Fraktionen der CDU/CSU und FDP richtig. Auch andere Fraktionen haben in der Vergangenheit ihre grundsätzliche Regelungsbereitschaft bei Aufgabe des Dienstverhältnisses signalisiert. Es ist dringend notwendig, sich erst einmal im Klaren zu sein, was der Gesetzgeber erreichen will: Geht es angesichts der wirtschaftlichen Nachteile in der gesetzlichen Rentenversicherung lediglich um einen Nachteilsausgleich oder sollen beim Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis auch Anreize zum Wechsel zwischen Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst gesetzt werden?

Der jetzt vorliegende Gesetzentwurf jedenfalls befasst sich ausschließlich mit der Gewährung eines Altersgeldes beim freiwilligen Ausscheiden von Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richtern sowie Soldatinnen und Soldaten. Es sollen keine Anreize für einen Wechsel in die Privatwirtschaft gesetzt werden. Wir können die Bedenken verstehen. Schließlich ist das Dienst- und Treueverhältnis auf Lebenszeit ausgerichtet: Darüber hinaus ist die Gefahr, dass qualifizierte Fach- und Führungskräfte aus dem öffentlichen Dienst in die Privatwirtschaft abwandern, nicht von der Hand zu weisen. Dennoch gilt auch hier, dass sich die gesellschaftlichen Verhältnisse verändert haben. Die Anzahl der Menschen, die im Laufe ihres Berufslebens den Arbeitgeber wechseln, nimmt zu. Aber auch die zunehmend schwieriger werdende Suche nach qualifizierten Nachwuchskräften und Fachkräften erfordert unseres Erachtens eine Öffnung des bisher in sich geschlossenen Beamtenrechtssystems.

Diese Überlegungen führen dazu, dass ver.di einen Vorschlag in die Debatte einbringt, der sowohl ausscheidenden Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richtern sowie Soldatinnen und Soldaten bei der späteren Alterssicherung unterstützt und darüber hinaus den Weg des Arbeitgeberwechsels von der Privatwirtschaft in den öffentlichen Dienst und hier speziell in den Bundesdienst erleichtert.

### 3.3 Vorschlag:

Der Gesetzentwurf stellt unseres Erachtens zu Recht klar, dass das Altersgeld keine Versorgung im Sinne des Beamtenversorgungsgesetzes ist. Es geht nicht um eine Ausweitung der Versorgung, sondern um einen Ausgleich der wirtschaftlichen Nachteile, die beim Ausscheiden aus einem Dienstverhältnis infolge der obligatorischen Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung entstehen. Jedoch dürfen durch den Nachteilsausgleich die Versorgungsansprüche der Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter, die ihr Leben lang im Staatsdienst ihren Dienst verrichtet haben, nicht angetastet werden.

Für wen ist prinzipiell ein Wechsel in die Privatwirtschaft interessant?

- Beamtinnen/Beamte, Richterinnen/Richter und Soldatinnen/Soldaten, wenn sie auf eigenen Antrag freiwillig aus dem Beamtenverhältnis ausscheiden
- Beamtinnen/Beamte ohne berufliche Entwicklungsmöglichkeiten in Postnachfolgeunternehmen und anderen Stellenabbaubereichen.

Die obligatorische Nachversicherung wird von vielen als Mobilitätshemmnis empfunden. Zudem wird ein freiwilliges Ausscheiden „diskriminiert“ und „abgestraft“, indem dieses Verhalten auf eine Stufe mit der disziplinarrechtlichen Entfernung aus dem Dienst gestellt wird, welche bekanntermaßen den Verlust des Versorgungsanspruchs und die Nachversicherung in der Rentenversicherung nach sich zieht.

ver.di hält es trotz Lebenszeitprinzip für nicht mehr zeitgemäß, Beamtinnen und Beamten, die mehr berufliche Mobilität einfordern, abzustrafen und wie „unehrenhaft“ entlassene Beamte finanziell zu benachteiligen. Prinzipiell müssen alle, die es wollen, die Möglichkeit haben, sich auch in der Privatwirtschaft beruflich neu zu orientieren, ohne wirtschaftliche Benachteiligungen bei der späteren Altersversorgung in Kauf nehmen zu müssen. Die angedachte Zahlung eines Altersgeldes könnte der richtige Schritt in diese Richtung sein.

Besonders in Personalabbaubereichen der Bundesverwaltung und bei den Postnachfolgeunternehmen, kann die Altersgeldregelung für Beamtinnen und Beamte durchaus ein Anreiz zum Wechsel in die Privatwirtschaft darstellen.

Altersgeldgewährung beim Ausscheiden aus dem Beamtenverhältnis ist nur die eine Seite. Die Frage lautet an dieser Stelle: Kann das Altersgeld auch als Anreiz zum Wechsel aus nichtöffentlicher Beschäftigung ins Beamtenverhältnis dienen?

Der CDU/CSU Fraktionsvize Günter Krings sagte der „FAZ“ am 1. Februar 2013 zu diesem Thema: „Wir wollen mit der Reform die besten Köpfe für den öffentlichen Dienst gewinnen und den Austausch zwischen Staat und Wirtschaft beleben“. Die Verbeamtung dürfe so wörtlich „keine Sackgasse“ sein.

Nun ist es in der Tat überlegenswert, ob durch Mitnahmefähigkeit der Versorgung -meist als Altersgeld bezeichnet- oder durch Trennung der Alterssicherungssysteme die Attraktivität einer Beschäftigung im Dienstverhältnis beim Bund erhöht werden kann. Doch weder das Altersgeld, noch die Trennung der Systeme ist dazu geeignet!

Kommen wir zunächst zur Trennung der Systeme: Bei einer Trennung der Systeme müssen Erwerbstätigkeit und weitere versorgungswirksame Zeiten (z. B. Ausbildungszeiten, Wehrdienstzeiten, Kinderbetreuung) von Anfang an und endgültig einem bestimmten Alterssicherungssystem zugeordnet und damit die Berücksichtigung der Zeiten und Merkmale in anderen Systemen ausgeschlossen werden. Andererseits könnte die Anrechnung weiterer Einkünfte und Altersversorgungsleistungen entfallen, soweit für die Bemessung der mitnahmefähigen Versorgungsansprüche im Kern nur mehr die abgeleistete Dienstzeit maßgeblich ist. Auch das kann keine ernsthafte Option sein.

Denn eine Trennung der Systeme wäre mit erheblichen Risiken für die Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richter sowie Soldatinnen und Soldaten verbunden. Diese Risiken sind: Ausbildungszeiten z. B. wissenschaftliche Qualifikationszeiten, Zeiten in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst würden dann keine Berücksichtigung mehr als ruhegehaltsfähige Dienstzeiten finden.

Gegen die Einführung der Trennung der Systeme mit Blick auf die Arbeitsmarktattraktivität spricht auch, dass die Entscheidung für den öffentlichen Dienst regelmäßig nicht vorrangig wirtschaftlich motiviert sein wird.

Wenden wir uns der zweiten Option zu: Es muss darüber nachgedacht werden, wie Hürden für einen Seiteneinstieg, soweit als möglich abgebaut werden. Mit den Vorschriften im Bundesbeamtengesetz und in der Bundeslaufbahnverordnung zu den sogenannten anderen Bewerbern werden bereits heute kontrollierte Ausnahmemöglichkeiten geschaffen, um dem Dienstherrn zu ermöglichen, in Einzelfällen auf die besonderen Kenntnisse und Erfahrungen von Fachleuten zurückzugreifen. Hierbei geht es um Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sich entweder außerhalb des öffentlichen Dienstes oder im öffentlichen Dienst auf einem ihrer künftigen Laufbahn als Beamtin/Beamter entsprechenden Gebiet und in vergleichbarer Position qualifiziert haben. Diese Zielgruppe besitzt normalerweise nicht die verlangte Laufbahnbefähigung. Heute gilt: Beim Gehaltseinstieg regelt § 27 Bundesbesoldungsgesetz (BBesG) die Zuordnung zu einer Anfangsstufe. Die Ernennung bzw. Festsetzung erfolgt danach im Grundsatz in der ersten Stufe. Ausnahmen sind möglich, wenn berücksichtigungsfähige Zeiten nach § 28 Abs. 1 BBesG (u.a. Zeiten einer gleichwertigen hauptberuflichen Tätigkeit, außerhalb eines Soldatenverhältnisses) erfüllt werden.

Unser Verbesserungsvorschlag als ver.di lautet: Ausbildungszeiten, wissenschaftliche Qualifikationszeiten, Zeiten in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst sowie auch sonstige Zeiten, z. B. als Rechtsanwalt, wissenschaftlicher Berater von Fraktionen oder hauptberufliche Arbeit bei Verbänden und Parteien als ruhegehaltsfähige Dienstzeiten anzurechnen. Das würde bei einem späteren Wechsel in den öffentlichen Dienst nicht bewirken, dass Ansprüche verlorengehen. Eine erweiterte Anerkennung müsste im Bundesbesoldungsgesetz und in der Bundeslaufbahnverordnung geregelt werden.

Wie ist die gegenwärtige Lage in den Bundesländern?

Altersgeldregelungen bestehen aktuell u. a. in den Bundesländern Baden-Württemberg und Niedersachsen. Hessen plant im Rahmen eines zweiten Gesetzes zur Modernisierung des Dienstrechts (Landtagsdrucksache 18/6558) gleichfalls die Einführung von Altersgeld. Allerdings ist die alleinige Zielsetzung der bisherigen Landesregelungen lediglich die Gewährung von Altersgeld beim freiwilligen Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis.

### 3.4 Gewährung eines Altersgeldes für Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter, Soldatinnen und Soldaten des Bundes.

Stellungnahme im Einzelnen:

Geltungsbereich	
§ 1	Der beschriebene sachliche und persönliche Geltungsbereich wird mitgetragen. Dieser sieht vor, dass Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter sowie Soldatinnen und Soldaten, anstelle einer Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung ein Altersgeld in Anspruch nehmen können.

Allgemeines	
§ 2	Keine Einwände oder Hinweise.

Anspruch	
§ 3	Ein Anspruch auf Altersgeld und das Hinterbliebenenaltersgeld besteht nur dann, wenn eine altersgeldfähig Dienstzeit von mindestens sieben Jahren, davon mindestens fünf Jahren im Bundesdienst, zurückgelegt worden ist. In Baden-Württemberg und Niedersachsen wird ein solcher Anspruch bereits nach fünf Jahren gewährt.

Verlust des Anspruchs	
§ 4	Keine Einwände oder Hinweise.

Altersgeldfähige Dienstbezüge	
§ 5	Mit der Festlegung, welche Dienstzeit für die Gewährung von Altersgeld anerkannt wird, sind wir einverstanden.

Altersgeldfähige Dienstzeit	
§ 6	Altersgeldfähige Dienstzeiten sind Dienstzeiten im Beamtenverhältnis und vergleichbare Zeiten und Zeiten eines Wehr- und Zivildienstes. Der im Beamtenverhältnis zurückgelegten Dienstzeit stehen, die im Richter Verhältnis, im öffentlichen Dienst einer zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Einrichtung zurückgelegten Dienstzeit und die Zeit des Ruhens der Rechte und Pflichten nach Soldatengesetz gleich.

Höhe des Altersgelds	
§ 7	<p>Die Grundsätze zur Berechnung des Altersgeldes gleichen zum großen Teil denen zur Berechnung des Ruhegehalts. Das Altersgeld beträgt 1,79375 % der altersgeldfähigen Dienstbezüge für jedes Jahr der altersgeldfähigen Dienstzeit, höchstens 71,75 %. Altersgeldfähige Dienstbezüge sind im Wesentlichen das Grundgehalt und sonstige als ruhegehaltsfähig bezeichnete Dienstbezüge.</p> <p>Das Altersgeld wird entsprechend den Anpassungen des Ruhegehalts dynamisiert.</p> <p>Beispiel zur Berechnung des Altersgeldes:</p> <p>Beruflicher Werdegang:            5 Jahre Studium            2 Jahre Beamtin/Beamter auf Widerruf            4 Jahre Angestellte/Angestellter im öff. Dienst            10 Jahre Beamtin/Beamter auf Lebenszeit            Ergebnis: 10 altersgeldfähige Dienstjahre            x 1,79375 % Steigerungssatz = 17,94 % Altersgeldsatz.</p> <p>Bei Dienstbezügen von 4.000 € führt die Anwendung des Altersgeldsatzes auf die altersgeldfähigen Dienstbezüge zu folgender Altersgeldzahlung:            4.000 € x 17,94 % = 717,60 € brutto im Monat.</p> <p>Bei altersgeldfähigen Dienstbezügen von 4.000 Euro ergibt sich also ein Altersgeld von 717,60 Euro.</p>

Zuschläge für Kindererziehung und Pflege	
§ 8	Keine Einwände oder Hinweise.

Hinterbliebenenaltersgeld	
§ 9	<p>Die Hinterbliebenen eines / einer ehemaligen Beamtin / Beamten erhalten Hinterbliebenenaltersgeld, wenn die / der ehemalige Beamtin / Beamte die Voraussetzungen für die Gewährung von Altersgeld erfüllt hat. Das Hinterbliebenengeld umfasst</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bezüge für den Sterbemonat</li> <li>• Witwen- / Witwergeld</li> <li>• Witwen- / Witwerabfindung</li> <li>• Waisengeld.</li> </ul> <p>Das Hinterbliebenenaltersgeld wird aus dem Altersgeld berechnet, das der / dem verstorbenen ehemaligen Beamtin / Beamten zusteht. Das Hinterbliebenenaltersgeld beträgt regelmäßig für Witwen / Witwer 55 Prozent, für Vollwaisen 20 Prozent und für Halbwaisen 12 Prozent des Altersgeldes.</p>

Festsetzung und Zahlung des Altersgeldes und des Hinterbliebenenaltersgeldes, Rückforderung, Durchführung, Altersgeldauskunft	
§ 10	Ergänzungsvorschlag: Ab dem Zeitpunkt der Begründung des Anspruchs auf Altersgeld wird in regelmäßigen Abständen beginnend ab dem [Datum] eine Auskunft über die Höhe des Altersgeldes erteilt.

Zusammentreffen von Altersgeld, Witwenaltersgeld oder Waisenaltersgeld mit Erwerbseinkommen	
§ 11	Wird das Altersgeld vorzeitig wegen einer vollen Erwerbsminderung oder Berufsunfähigkeit gezahlt, wirkt sich ein Erwerbs- oder Erwerbserstatzeinkommen mindernd auf das Altersgeld aus. Hiergegen bestehen keine Einwände.

Zusammentreffen von Altersgeld mit Mindestruhegehalt	
§ 12	Keine Einwände oder Hinweise.

Zusammentreffen von Altersgeld und Hinterbliebenenaltersgeld mit Renten	
§ 13	Eine Anrechnung von Renten der gesetzlichen Rentenversicherung, Zusatzrenten für den öffentlichen Dienst, Betriebsrenten, Unfallrenten oder berufsständischen Versorgungsleistungen auf das Altersgeld findet nicht statt.

Zusammentreffen von Altersgeld, Witwenaltersgeld und Waisenaltersgeld mit Versorgung aus zwischenstaatlicher oder überstaatlicher Verwendung	
§ 14	Keine Einwände oder Hinweise.

Kürzung des Altersgeldes nach Ehescheidung	
§ 15	Keine Einwände oder Hinweise.

Verteilung der Versorgungslasten	
§ 16	Keine Einwände oder Hinweise.

Evaluation	
§ 17	Eine Evaluation über die personalpolitischen und finanziellen Auswirkungen dieses Gesetzes wird unterstützt.

Zudem empfehlen wir, ein individuelles Wahlrecht zwischen Altersgeld und der obligatorischen Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung in das Gesetz aufzunehmen, weil die Zahlung eines Altersgeldes in bestimmten Fallkonstellationen ungünstiger für den Betroffenen sein kann als die obligatorische Nachversicherung.

