

Deutscher Bundestag

Innenausschuss

Ausschussdrucksache

17(4)689 C

Stellungnahme des DGB zum

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

anlässlich der öffentliche Anhörung vor dem Innenausschuss des Deutschen Bundestages am 18. März 2013

Herausgeber:
DGB Bundesvorstand
Abteilung Beamte und Öffentlicher Dienst
Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin

Öffentliche Anhörung vor dem Innenausschuss des Deutschen Bundestages am 18. März 2013 zum

- Entwurf eines Professorenbesoldungsneuregelungsgesetzes
- Entwurf eines Altersgeldgesetzes
- Entwurf eines Gesetzes zur Familienpflegezeit sowie zum flexibleren Eintritt in den Ruhestand für Bundesbeamte

I.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund bedankt sich für die Möglichkeit, im Rahmen einer öffentlichen Anhörung vor dem Innenausschuss des Deutschen Bundestages, zu den seitens der Bundesregierung sowie der Fraktionen CDU/CSU und FDP eingebrachten Gesetzentwürfen Stellung nehmen zu können.

Mit dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 14. Februar 2012 zur hessischen Professorenbesoldung bedarf es auch einer Novellierung der entsprechenden bundesrechtlichen Regelungen. Der nun vorgelegte Gesetzentwurf ist demnach zwingende Folge der höchstrichterlichen Rechtsprechung. Aus Sicht des Deutschen Gewerkschaftsbundes hat es der Gesetzgeber jedoch versäumt, die verfassungswidrige Unteralimentierung der Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren zu beseitigen.

Die Idee eines Altersgeldes für freiwillig aus dem Bundesdienst ausscheidende Beamte, Richter und Soldaten ist zu befürworten. Mit dessen Einführung als Alternative zur Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) würde einer langjährigen Forderung des Deutschen Gewerkschaftsbundes entsprochen. Das Altersgeld erhöht nicht nur die Mobilität des begünstigten Personenkreises sondern auch die Attraktivität des Bundes als Dienstherrn.

Aufgrund der wachsenden Zahl pflegebedürftiger Menschen und tiefgreifender Veränderungen sowohl der Familienstrukturen als auch der Beschäftigungssituationen gewinnt das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Pflege an Bedeutung. Von dieser Entwicklung sind die Beamtinnen und Beamten des Bundes nicht ausgenommen. Der Deutsche Gewerkschaftsbund und seine Mitgliedsgewerkschaften des öffentlichen Dienstes begrüßen daher, dass der Gesetzgeber den Handlungsbedarf erkannt hat. Das Gesetz zur Familienpflegezeit und zum flexibleren Eintritt in den Ruhestand für Bundesbeamten bleibt jedoch insgesamt hinter den Erfordernissen und Erwartungen zurück. Zwar soll mit den Vorschriften zur Familienpflegezeit - im Sinne des zu begrüßenden Gleichklangs von Tarif- und Beamtenrecht - das u. a. für die Tarifbeschäftigten des Bundes geltende Gesetz über die Familienpflegezeit wirkungsgleich im Beamtenbereich nachvollzogen werden, doch ist nicht verständlich, warum die dortigen Fehler nun durch die Übertragung wiederholt werden.

II.

A. Entwurf eines Gesetzes zur Neuregelung der Professorenbesoldung und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften

Der Deutsche Gewerkschaftsbund begrüßt die im Anschluss an ein höchstrichterliches Urteil vom 19. Juni 2012 erfolgende Gleichstellung der eingetragenen Lebenspartnerschaft und der Ehe beim Familienzuschlag. Zudem ist zu befürworten, dass mit dem künftigen § 70 Abs. 2 BBesG nunmehr eine Ermächtigungsnorm zum Erlass einer Rechtsverordnung für die Gewährung der Heilfürsorge für die Polizeivollzugsbeamten in der Bundespolizei geschaffen werden soll. Schließlich wurde dies bereits seit 2010 seitens der Rechtsprechung mehrfach angemahnt (vgl. VG Würzburg, Urteil vom 20.07.2010, Az.: W 1 K 10.235; zuletzt durch den VGH BW, Urteil vom 22.08.2012, Az.: 2 S 2076/11).

Zu den vorgesehenen Regelungen nimmt der Deutsche Gewerkschaftsbund wie folgt Stellung:

Bundesbesoldungsgesetz

- Zu § 18 S. 2 - Grundsatz der funktionsgerechten Besoldung

Künftig sollen die Funktionen bis zu drei Ämtern einer Laufbahngruppe, in den obersten Bundesbehörden allen Ämtern einer Laufbahngruppe, zugeordnet werden können.

Sowohl in der Bundespolizei als auch in der Zollverwaltung wird seit geraumer Zeit, auch zur Zufriedenheit einer Vielzahl der dort tätigen Beamtinnen und Beamten, die Bündelung von Dienstposten vorgenommen. Das Bundesverwaltungsgericht erklärte diese Praxis bei Nichtvorliegen eines sachlichen Grundes in einem Urteil vom 30. Juni 2011 für rechtswidrig. Die Rechtslage stellt sich damit spätestens seit diesem Zeitpunkt als unklar dar.

Mit dem nun vorgelegten Regelungsentwurf soll diese Unsicherheit beseitigt werden. Im Interesse der Beamtinnen und Beamten ist es angesichts der möglichen rechtlichen Konsequenzen unerlässlich, eine verfassungsrechtlich unbedenkliche und damit rechtssichere Ausgestaltung der Ämterbündelung zu normieren. Aus diesem Grund erscheint es dem Deutschen Gewerkschaftsbund angebracht, in der Gesetzesbegründung hinreichend darzulegen, dass die geplante Änderung des § 18 BBesG mit den hergebrachten Grundsätzen des Leistungsprinzips, des Alimentationsprinzips sowie dem hergebrachten Grundsatz der amtsangemessenen Beschäftigung im Einklang steht.

- Zu § 26 - Obergrenzen für Beförderungssämter

Die Norm regelt die Obergrenzen der Anteile an Beförderungssämtern im mittleren, gehobenen sowie höheren Dienst.

Der Bundesminister des Innern, Dr. Hans-Peter Friedrich, hat in der 206. Sitzung des Deutschen Bundestages am 20.11.2012 zur 2. und 3. Lesung zum Haushalt 2013 sein Bemühen erklärt, die Obergrenzen in der Stellenobergrenzenverordnung anzuheben. Es wird daher angeregt, dies im Rahmen der gerade stattfindenden weiten Überarbeitung des Bundesbesoldungsgesetzes zu regeln.

- Zu § 32a - Bemessung des Grundgehalts in den Besoldungsgruppen W 2 und W 3

Der Deutsche Gewerkschaftsbund spricht sich für ein einheitliches Amt für alle Professorinnen und Professoren aus. Der Unterscheidung der Besoldungsgruppen W2 und W3 liegen im derzeitigen System der Professorenbesoldung keine objektivierbaren sachlichen Kriterien zu Grunde. Die Zuordnung von Professuren zur einen oder zur anderen Besoldungsgruppe richtet sich nicht nach nachvollziehbaren Kriterien wie Qualifikation, Verantwortung und Beanspruchung. Vielmehr ergibt sie sich aus den - überwiegend als willkürlich empfundenen - Stellenstrukturplänen der Hochschulen.

Absatz 3

Das Grundgehalt steige in Stufe 1 und Stufe 2 nach Erfahrungszeiten von jeweils sieben Jahren.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund schlägt vor, innerhalb der Besoldungsgruppe sechs Besoldungsstufen einzuführen. Mit der erstmaligen Ernennung soll die bzw. der Betroffene ohne berücksichtigungsfähige Zeiten in die Stufe 1 und die bzw. der mit berücksichtigungsfähigen Zeiten in die daraus resultierende Stufe eingruppiert werden. Die bzw. der Betroffene verbleibt für 2 Jahre in der Stufe, welche erstmalig festgesetzt wurde. Bei Vorliegen der erforderlichen Erfahrungszeit, steigt sie bzw. er in die nächsthöhere Stufe auf. Bis zur Stufe 3 erfolgt der Aufstieg alle 2 Jahre, sodann nach 3 Jahren und die letzten beiden Stufen werden nach jeweils 5 Jahren erreicht. Eine Professorin bzw. ein Professor, die bzw. der im Alter von 40 Jahren ernannt wurde und über keine relevanten Erfahrungszeiten verfügt, würden nach diesem System in den ersten 7 Jahren ihrer bzw. seiner Tätigkeit 3 Stufenaufstiege ermöglicht werden. Im Alter von 57 wäre dann die Endstufe der Besoldungsgruppe erreicht.

- Zu § 32b Abs. 1 - berücksichtigungsfähige Zeiten

Bei der ersten Stufenfestsetzung seien Zeiten einer hauptberuflichen Tätigkeit an einer staatlichen Hochschule als Professor, Vertretungsprofessor, Mitglied der Hochschulleitung oder Dekan zu berücksichtigen. Gleiches gelte für Zeiten einer hauptberuflichen Tätigkeit als Professor oder Vertretungsprofessor an einer deutschen, staatlich anerkannten Hochschule oder an einer ausländischen Hochschule, sofern diese Hochschulen an die Berufung von Professoren Anforderungen stellen, die § 131 BBG entsprechen. Zeiten einer Juniorprofessur seien nicht zu berücksichtigen.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund erwartet bei der Stufenfestsetzung nicht nur bisherige hauptberufliche Tätigkeiten als Professorin bzw. Professor, sondern auch Zeiten einer Juniorprofessur sowie gleichwertige Tätigkeiten in Forschung, Lehre und Wissenschaftsmanagement sowie entsprechende Tätigkeiten im Ausland, auch über die Europäische Union hinaus, als Erfahrungszeiten anzuerkennen. Zudem bedarf es einer dem § 28 Abs. 1 S. 2 BBesG entsprechenden Regelung, sodass auch Zeiten der Kinderbetreuung oder der Pflege den Erfahrungszeiten gleich stehen. Hinzu kommt, dass die Voraussetzung der hauptberuflich ausgeübten Tätigkeit den Zugang für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in die höheren Stufen der Besoldungsgruppen W 2 und W 3 erschwert und sie im Vergleich zu den Beamtinnen und Beamten der Besoldungsgruppe A schlechter stellt.

- Zu § 33 - Leistungsbezüge

Die Höchstgrenze für den Anteil der ruhegehaltsfähigen Leistungsbezüge liege bei 22 Prozent.

Die nun vorgesehenen Grundgehaltsbeträge stellen bei der Besoldungsgruppe W 2 eine durchschnittliche Steigerung um rund 16 Prozentpunkte und für W 3 um rund 9 Prozentpunkte dar. Es ist demzufolge nicht nachvollziehbar, die Höchstgrenze in Anlehnung an die Steigerung der Grundgehaltssätze um 18 Prozentpunkte abzusenken. Versteckte Einsparmaßnahmen auf Kosten der Betroffenen lehnt der Deutsche Gewerkschaftsbund ab.

- Zu § 47 Abs. 2 Nr. 1 - Zulagen für besondere Erschwernisse

Die Bundesregierung könne die Ermächtigung zum Erlass einer Rechtsverordnung, die die Gewährung von Erschwerniszulagen an (zugewiesene) Beamte des Bundeseisenbahnvermögens oder der Deutsche Bahn Aktiengesellschaft bzw. einer nach § 2 Abs. 1 und § 3 Abs. 3 des Deut-

sche Bahn Gründungsgesetzes ausgegliederten Gesellschaft näher regelt, auf das Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung übertragen.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund begrüßt die vorgesehene Normierung dieser Öffnungsklausel. Aufgrund der Besonderheiten im Bahnbereich ist dies als zwingend notwendig zu erachten. Eine Fortgeltung des § 20 Abs. 5 EZuV in der jetzigen Fassung mit den seit über 20 Jahren nicht erhöhten Beträgen ohne die Möglichkeit abweichende Regelungen zu vereinbaren, wäre nicht sachgerecht und den Schichtdienst leistenden Beamtinnen und Beamten im DB Konzern nicht mehr vermittelbar.

Es ist anzuregen, auch den/die Präsidenten/in des Bundeseisenbahnvermögens als oberste Dienstbehörde explizit mit in das Verfahren über die Abweichung einzubeziehen. Das kann sowohl durch Anhörung als auch durch das Herstellen entsprechenden Einverständnisses mit der obersten Dienstbehörde geschehen. Das Bundeseisenbahnvermögen ist mit den Einzelheiten der eisenbahninternen Gegebenheiten vertraut und kann daher wertvolle und sachgerechte Hinweise geben.

- Zu § 79 - Vergütung für Beamte im Einsatzdienst der Bundeswehrfeuerwehr bei verlängerter wöchentlicher Arbeitszeit

Beamte, die sich zu einer Verlängerung der wöchentlichen Arbeitszeit auf bis zu 54 Stunden schriftlich bereit erklärt haben, sollen bis zum 31. Dezember 2017 eine Vergütung für jeden geleisteten Dienst von mehr als 10 Stunden Dauer erhalten, wenn die über wöchentlich 48 Stunden hinausgehende Arbeitszeit nicht durch Freizeit ausgeglichen werden kann.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund sprach sich bereits in seiner Stellungnahme zum Entwurf der Änderungsverordnung der Verordnung zur Änderung arbeitszeit- und urlaubsrechtlicher Vorschriften vom 13. August 2008 aus einer Vielzahl von Gründen gegen die Verlängerung der Geltungsdauer der § 13 Abs. 2 und 3 AZV und der damit verbundenen Möglichkeit der Ausdehnung der wöchentlichen Arbeitszeit auf bis zu 54 Stunden aus. Dennoch kann die Begrenzung der nun vorgesehenen zusätzlichen Vergütung auf den Bereich der Beamtinnen und Beamten im Einsatzdienst der Bundeswehrfeuerwehr nicht befürwortet werden. Zwar wurde die Verlängerung der Geltungsdauer der Norm mit der dortigen Personalknappheit begründet, jedoch ermöglicht § 13 Abs. 2 AZV die Arbeitszeitverlängerung für den gesamten Beamtenbereich. Eine Eingrenzung des Berechtigtenkreises auf den Personenkreis der Bundeswehrfeuerwehr ist nicht nachvollziehbar.

- Zu Anlage IV Nummer 3 - Besoldungsordnung W

Das Grundgehalt der Besoldungsgruppe W 1 soll 4.105,11 Euro betragen.

Weder die derzeitige noch die vorgesehene Besoldung der Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren nach Besoldungsgruppe W1 ist amtsangemessen. Dieses Niveau kann bereits von Akademischen Räten und Oberräten in den Besoldungsgruppen A 13 bzw. A 14, die Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren als Dienstvorgesetzte haben können, übertroffen werden. Damit ist das vom Bundesverfassungsgericht postulierte Gebot eines angemessenen Abstands zwischen Ämtern - orientiert an Qualifikation, Verantwortung und Beanspruchung - verletzt. Legt man die Kriterien des Bundesverfassungsgerichtsurteils für die Besoldung von Professorinnen und Professoren nach Besoldungsgruppe W 2 zu Grunde, so besteht auch für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren Korrekturbedarf. Der Grundgehaltssatz muss mindestens dem Grundbetrag der Besoldungsgruppen A14 (Stufe 5) entsprechen.

Vorbemerkungen zu den Besoldungsordnungen A und B

- Zu Nr. 6 Abs. 1 d) – Zulagen für Soldaten und Beamte in fliegerischer Verwendung

Als Flugtechniker in der Bundespolizei und als sonstige ständige Luftfahrzeugbesatzungsangehörige in der Bundeswehr verwendete Soldaten und Beamte sollen eine Stellenzulage nach Anlage IX erhalten.

Bisher steht auch den Wärmebildsystemoperatoren die Stellenzulage gemäß Nr. 6 Abs. 1 S. 1 d) Vorbem. BBesO A und B (sog. Fliegerzulage) zu, da sie als ständige Luftfahrzeugbesatzungsangehörige im Sinne dieser Vorschrift gelten. Zwar erkannte die Bundespolizei diesen Anspruch in der Vergangenheit nicht an, doch klagten Betroffene die Fliegerzulage erfolgreich ein (vgl. BVerwG vom 28.10.2012, Az.: 2 C 29/09 und nachfolgend VGH München vom 12.03.2012, Az.: 14 BV 11.202).

Nunmehr sollen jedoch 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 nicht nachvollziehbar. Die Belastungen, der diese Personen ausgesetzt sind, unterscheiden sich nicht.

Erschwerniszulagenverordnung

- Zu § 22a Nr. 3 - Zulage für Polizeivollzugsbeamte als fliegendes Personal

Systemoperatoren Wärmebildgerät mit zehn oder mehr Flügen im laufenden Kalenderjahr sollen eine Zulage in Höhe von 140 Euro erhalten.

Die Höhe der Zulage erscheint willkürlich gewählt. Während der im Beteiligungsverfahren nach § 118 BBG vorgelegte Entwurf noch eine Erschwerniszulage nach § 22a EZuV in Höhe von 180 Euro vorsah, ist nach dem Gesetzentwurf nur noch eine Erschwerniszulage in Höhe von 140 Euro geplant.

Postpersonalrechtsgesetz

- Zu § 8 S. 2 - Ämterbewertung

Künftig soll eine Tätigkeit bis zu fünf Ämtern zugeordnet werden können.

Aufgrund der bei den Postnachfolgeunternehmen ermöglichten laufbahnübergreifenden Bündelung sieht der Deutsche Gewerkschaftsbund insbesondere die Gefahr der nicht amtsangemessenen Beschäftigung. Eine Regelung, die allein dem Interesse der Postnachfolgeunternehmen dient und die Beschäftigteninteressen unberücksichtigt lässt, ist abzulehnen. Im Übrigen ist auf die Ausführungen zu § 18 S. 2 BBesG zu verweisen.

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

Ungeachtet der Tatsache, dass der Deutsche Gewerkschaftsbund die Einführung eines Altersgeldes grundsätzlich befürwortet, ist hinsichtlich der Ausgestaltung der Regelungen Kritik zu üben. Abzulehnen ist:

1. die in § 3 Abs. 1 im Verhältnis zur Beamtenversorgung, GRV sowie VBL um zwei Jahre erhöhte Wartezeit von sieben Jahren. Auch wenn die Erwägungen im allgemeinen Teil der Begründung, wonach vor allem kein übermäßiger Anreiz für ein Verlassen des Bundesdienstes geschaffen werden soll, nachvollziehbar sind, ist die willkürliche Festlegung einer anderen Wartezeit als in allen anderen Alterssicherungssystemen nicht vertretbar.
2. die nach § 7 Abs. 1 vorgesehene Kürzung des ermittelten Altersgeldes um 15 Prozent. Zwar entspricht diese Reduzierung ebenfalls dem Bestreben, die Anreizwirkung eines Altersgeldes zu minimieren, allerdings erscheint der Umfang von 15 Prozent ebenfalls willkürlich gewählt. Eine solche Kürzung muss sowohl dem Grunde als auch der Höhe nach hinreichend begründet werden. Aus Sicht des DGB wäre allenfalls eine wesentlich geringere und sozial gestaffelte Kürzung denkbar.
3. die Regeln für das Zusammentreffen von Altersgeld und Renten. Da für das Altersgeld lediglich die „reine“ Dienstzeit im Beamtenverhältnis berücksichtigt wird, widerspricht eine Anrechnung von Rentenbezügen dem Gedanken des Altersgeldes. Eine Unterscheidung von Rentenanwartschaften, die vor der Begründung des Beamtenverhältnisses entstanden sind und solchen, die nach dem Ausstieg aus dem Beamtenverhältnis erworben wurden, ist nicht nachvollziehbar.

Anlässlich zunehmender Anstrengungen, Korruption in Wirtschaft und Verwaltung einzudämmen, regt der Deutsche Gewerkschaftsbund zudem eine Vorkehrung gegen eine missbräuchliche Inanspruchnahme von Altersgeld an. Diese könnte derart gestaltet sein, dass ein Anspruch auf Altersgeld nicht gewährt wird, wenn eine Beamtin oder ein Beamter zu einem Arbeitgeber wechseln wird, zu dem in Ausübung ihres bzw. seines Amtes Geschäftsbeziehungen bestanden, über dessen Anträge sie bzw. er zu entscheiden hatte oder gegenüber welchem sie bzw. er einer Aufsichtstätigkeit nachging.

Zu den vorgesehenen Regelungen nimmt der Deutsche Gewerkschaftsbund wie folgt Stellung:

Altersgeldgesetz

- Zu § 3 Abs. 5 - Anspruch

Der Anspruch auf Altersgeld ruhe für die Dauer von fünf Jahren, wenn der Beamte nach § 46 oder § 57 BBG erneut in das Beamtenverhältnis berufen wird ab dem Zeitpunkt der erneuten Berufung.

Erst aus der Begründung des Gesetzentwurfs wird ersichtlich, welchen Sachverhalt die Vorschrift erfasst. Es sind danach die Fälle gemeint, in denen ein wiederberufener Beamter unmittelbar nach Wiederantritt des Dienstes seine Entlassung und zudem Altersgeld beantragt. Mit der Regelung in § 3 Abs. 5 soll verhindert werden, dass der Beamte die Sanktion der Ablehnung einer erneuten Berufung gemäß § 60 BeamtVG umgeht. Jedoch müsste unseres Erachtens § 3 Abs. 5 umformuliert werden. Denn § 3 Abs. 2 stellt klar, dass der Anspruch auf Altersgeld erst mit dem Ende des Dienstverhältnisses entsteht. Davon geht in der Folge auch § 3 Abs. 3 aus. Bei dem jetzigen Wortlaut des § 3 Abs. 5 ruht der Anspruch auf Altersgeld aber schon zu einem Zeitpunkt, zu dem er noch gar nicht entstanden ist, nämlich ab dem Zeitpunkt der erneuten Berufung. Dieser liegt zeitlich vor dem Ende des Beamtenverhältnisses und damit vor dem Entstehen des Anspruchs auf Altersgeld. Die Verwendung des Terminus „Ruhe des Anspruchs“ sorgt für Irritationen.

- Zu § 4 Abs. 1 - Verlust des Anspruchs auf Altersgeld

Bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 59 BeamtVG soll der Anspruch auf Altersgeld erlöschen.

Laut Gesetzesbegründung soll bei einer solchen Sachlage die Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung erfolgen. § 8 Abs. 2 S. 1 SGB VI ordnet eine Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung ausdrücklich an, wenn Beamte ohne Anspruch oder Anwartschaft auf Versorgung aus der Beschäftigung ausgeschieden sind oder ihren Anspruch auf Versorgung verloren haben und Gründe für einen Aufschub der Beitragszahlung nicht gegeben sind. Das Altersgeld stellt nach dem Willen des Bundesministerium des Innern aber gerade keine Versorgung sondern eine „Alterssicherungsleistung eigener Art“ dar. Diese Unklarheit gilt es zu beseitigen.

- Zu § 10 - Festsetzung und Zahlung des Altersgeldes und des Hinterbliebenenaltersgeldes, Rückforderung, Durchführung, Altersgeldauskunft

Absatz 5 - Durchführung

Gemäß § 10 Abs. 5 gilt § 52 BeamtVG, der die Rückforderung von zuviel gezahlten Versorgungsbezügen regelt, entsprechend.

Da es sich bei dem Altersgeld nicht um Versorgungsbezüge handelt und sich der Empfänger im Zeitpunkt des Empfangs weder in einem Beamten- noch in einem Ruhestandsbeamtenverhältnis befindet, ist nicht ersichtlich, aus welchen Gründen die im Vergleich zu § 819 Abs. 1 BGB verschärfte Haftung gemäß § 52 Abs. 2 S. 2 BeamtVG, die daneben auch nur für die Rückforderung von Bezügen gemäß § 12 Abs. 2 S. 2 BBesG gilt, zur Anwendung kommen soll.

Absatz 7 - Altersgeldauskunft

Eine Auskunft zum Anspruch auf das Altersgeld soll bei berechtigtem Interesse erteilt werden.

Es stellt sich die Frage, was an dieser Stelle unter berechtigtem Interesse zu verstehen ist. Der Deutsche Gewerkschaftsbund ist der Auffassung, dass jeder, für den das Altersgeld in der Zukunft in Frage kommen kann, ein berechtigtes Interesse an einer entsprechenden Auskunft hat.

Bundesbeamtengesetz

- Zu § 77 Abs. 2 - Nichterfüllung von Pflichten

§ 77 Abs. 2 BBG soll fortan auch für Empfänger von Altersgeld gelten.

Unklar ist, ob der ehemalige Dienstherr der bzw. des Betroffenen nach deren bzw. dessen Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis aus rechtlicher Sicht noch derartige „Zugriffsrechte“ haben und bestimmte Handlungen als Dienstvergehen ahnden kann. Aus Sicht des Deutschen Gewerkschaftsbundes sollte dies zugunsten der Rechtssicherheit und -klarheit eingehender geprüft werden.

- Zu § 105 Abs. 1 - Anzeigepflicht nach Beendigung des Beamtenverhältnisses

Die Anzeigepflichten nach § 105 Abs. 1 BBG sollen auch auf Empfänger von Altersgeld anwendbar sein.

Das zu § 77 Abs. 2 BBG Gesagte gilt hier sinngemäß.

Bundesdisziplinargesetz

- Zu § 1 BDG - Persönlicher Geltungsbereich

Das zu § 77 Abs. 2 BBG Gesagte gilt hier sinngemäß.

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

Der Deutsche Gewerkschaftsbund verwehrt sich gegen die seitens des Gesetzgebers ausgerufenen „Kultur des längeren Arbeitens“. Der Gesetzgeber verbindet mit der Steigerung der Lebenserwartung unmittelbar die Erhöhung der Lebensarbeitszeit ohne dafür jedoch die erforderlichen Bedingungen zu schaffen. Auf die Beschäftigten wird im Gegenteil sogar ein psychischer Druck aufgebaut, der an der Freiwilligkeit des Hinausschiebens der Altersgrenze zweifeln lässt.

Die Ausführungen in der Gesetzesbegründung, dass die eingesparten Versorgungsbezüge sowie die erst zu einem späteren Zeitpunkt erforderlichen Neueinstellungen dem nun geplanten finanziellen Anreiz gegenfinanzieren sollen, machen die wahren Motive des Gesetzgebers deutlich. Es geht ihm nicht um eine nachhaltige Personalpolitik, sondern um die Realisierung von Einsparungen auf Kosten potentieller wie vorhandener Beamtinnen und Beamten.

Zu den vorgesehenen Regelungen nimmt der Deutsche Gewerkschaftsbund wie folgt Stellung:

Änderung des Bundesbeamtengesetzes

- Zu § 53 BBG - Hinausschieben der Altersgrenze

Der Deutsche Gewerkschaftsbund mahnte bereits wiederholt an, dass eine nicht unbeachtliche Zahl an Beamtinnen und Beamten die (besondere) Altersgrenze nicht erreichen kann. Dies ist

nicht zuletzt der mit dem Personalabbau der letzten Jahrzehnte einhergehenden enormen Arbeitsverdichtung geschuldet. Die Beschäftigten haben die Grenze ihrer Belastbarkeit oftmals erreicht. Ein Hinausschieben der Altersgrenze stellt für sie keine Option dar.

Familienbedingte Teilzeitbeschäftigungen und Beurlaubungen sind gesellschaftspolitisch bedeutend. Es müssen daher Regelungen geschaffen werden, die bereits dem Entstehen von „versorgungsbiografischen Lücken“ entgegenwirken anstatt sie erst entstehen zu lassen und dann den Betroffenen die Verantwortung für deren Schließen durch eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit allein aufzubürden, während der Dienstherr auf diese Weise zudem noch notwendige Neueinstellungen hinausschiebt. Die vorgesehene Regelung stellt weder einen Anreiz, familienbedingte Teilzeiten und Beurlaubungen zu beantragen, noch eine Anerkennung von Kindererziehungs- und Pflegezeiten dar. Der Deutsche Gewerkschaftsbund erwartet daher die vollständige Anrechnung von Pflege- und Kindererziehungszeiten bei der Versorgung. Dies würde nicht nur positive Auswirkungen für die Beamtinnen und Beamten mit sich bringen, sondern auch die Attraktivität des Bundes als Dienstherrn steigern.

Absatz 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 lehnt der Deutsche Gewerkschaftsbund ab und erwartet die Normierung eines grundsätzlichen Anspruchs, wie es für bestimmte Fallkonstellationen in § 53 Abs. 1a vorgesehen ist. Dem Interesse des Dienstherrn wird bereits durch die Voraussetzung des „dienstlichen Interesses“ hinreichend Genüge getan.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund 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 diesen Fällen die Altersgrenze nicht bereits erreicht wurde und die Situationen demzufolge nicht vergleichbar sind. Auf die Festlegung einer Mindestarbeitszeit sollte auch weiterhin verzichtet 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 in beiderseitigem 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

Absatz 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.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund 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.

Unter „häuslicher Umgebung“ muss auch die teilstationäre Pflege zu subsumieren sein. Andernfalls würde einer nicht unbeträchtlichen Zahl an Betroffenen die Möglichkeit der Familienpflegezeit verwehrt. Dies kann nicht im Sinne des Gesetzgebers sein.

Absatz 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.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund 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.

Absatz 2 Nr. 2

In der Nachpflegephase müsse mit einer Arbeitszeit, die mindestens der vor Inanspruchnahme der Pflegephase nach Nummer 1 geleisteten regelmäßigen Arbeitszeit entspricht, Dienst geleistet werden.

Diesbezüglich ist auf die Ausführungen zur wöchentlichen Mindestarbeitszeit in der Pflegephase verwiesen.

Änderung des Bundesbesoldungsgesetzes

- Zu § 7 BBesG - Besoldung bei Familienpflegezeit

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

Der Deutsche Gewerkschaftsbund 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 an-

spart. 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 bzw. den Beamten ausgezahlt werden.

Änderung weiterer Vorschriften

- Zu § 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 vom Deutschen Gewerkschaftsbund begrüßt. Nicht nachvollziehbar ist allerdings, dass der Widerruf der Bewilligung nach § 92a Abs. 2 S. 2 BBG kein mitbestimmungspflichtiger Tatbestand sein soll. Der Deutsche Gewerkschaftsbund erwartet daher auch die Aufnahme dieses Tatbestandes in § 76 Abs. 1 BPersVG.

