

# Gewerkschaft der Polizei

Bundsvorstand



Herrn  
Wolfgang Bosbach MdB  
Vorsitzender Innenausschuss  
Deutscher Bundestag  
Platz der Republik 1  
11011 Berlin

Deutscher Bundestag  
Innenausschuss  
  
Ausschussdrucksache  
17(4)689 F

**Bernhard Witthaut**  
Bundsvorsitzender

Stromstraße 4  
10555 Berlin

Telefon 030 399921-110

Telefax 030 399921-211

Mobil 0172 7106114

bernhard.witthaut@gdp.de

14.03.2013

## Öffentliche Anhörung von Sachverständigen zu diversen Gesetzentwürfen

Sehr geehrter Herr Bosbach,

ich bedanke mich dafür, dass Sie der Gewerkschaft der Polizei (GdP) Gelegenheit dazu geben, zu folgenden Gesetzentwürfen im Innenausschuss Stellung zu beziehen:

Entwurf eines Gesetzes zur Neuregelung der Professorenbesoldung und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften  
(BT-Drucksache 17/12455)

Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU/CSU und FDP  
Entwurf eines Gesetzes über die Gewährung eines Altersgeldes für freiwillig aus dem Bundesdienst ausscheidende Beamte, Richter und Soldaten  
(BT-Drucksache 17/12479)

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

## **Stellungnahme zu dem Entwurf eines Gesetzes zur Neuregelung der Professorenbesoldung und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften**

Zu den vorgesehenen Regelungen nimmt die Gewerkschaft der Polizei (GdP) wie folgt Stellung:

### **Änderungen im Bundesbesoldungsgesetz**

#### **§ 18 Abs. 2 BBesG**

Das BVerwG hat mit seinem Urteil beschlossen, dass die Zuordnung von Dienstposten zu mehreren Besoldungsgruppen (sogenannte gebündelte Dienstposten) der sachlichen Rechtfertigung bedarf, die sich nur aus den Besonderheiten der jeweiligen Verwaltung ergeben kann.

Die Gewerkschaft der Polizei begrüßt die gesetzliche Neufassung des § 18 BBesG, die klarstellt, dass die Funktionen der Beamten, Richter und Soldaten auch mehreren Ämtern zugeordnet werden können. Dieses Bedürfnis ergibt sich aus den Besonderheiten der jeweiligen Verwaltung oder der jeweiligen Laufbahn.

Praktischerweise wäre es, je nach Bedürfnis der Verwaltung, allerdings sinnvoll, wenn gemäß § 18 S. 2 BBesG die Funktionen *laufbahnübergreifend* bis zu drei *aufeinanderfolgenden* Ämtern zugeordnet werden können. Bisher können sie nur drei Ämtern einer Laufbahngruppe zugeordnet werden. Es gibt jedoch Funktionen, die mehreren Laufbahnen zugeordnet sind (z.B. Endamt mittlerer Polizeivollzugsdienst und Eingangsamt gehobener Polizeivollzugsdienst).

#### **§ 26 BBesG**

In § 26 BBesG sollen gemäß des vorliegenden Entwurfs nur redaktionelle Änderungen vorgenommen werden. Der Bundesminister des Innern, Herr 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.

#### **§ 70 Abs. 2 BBesG**

§ 70 Abs. 2 BBesG schafft nunmehr eine Ermächtigungsnorm zum Erlass einer Rechtsverordnung für die Gewährung der Heilfürsorge für die Polizeivollzugsbeamten in der Bundespolizei. Dies ist längst überfällig. Bereits seit 2010 existiert Rechtsprechung, nach der es an einer Ermächtigunggrundlage für die Schaffung der Heilfürsorgevorschriften Bundespolizei fehlt (vgl. VG Würzburg vom 20.07.2010, Az.: W 1 K 10.235, juris Rn. 13).

### **§ 74a BBesG**

Die mit der Einfügung des Absatzes 3 in § 74a BBesG verbundenen Gleichstellung eingetragener Lebensgemeinschaften mit der Ehe beim Familienzuschlag auf Grund einer entsprechenden Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 19.06.2012 (Az.: 2 BvR 1397/09) wird begrüßt.

### **§ 79 BBesG**

Angesichts der Tatsache, dass § 13 Abs. 2 und Abs. 3 AZV, deren Geltungsdauer aktuell wegen eines Arbeitskräftemangels bei der Feuerwehr der Bundeswehr bis 2017 verlängert wurde, von Beamtinnen und Beamten spricht, ist es nicht ersichtlich, warum die Zulage, die eine verlängerte wöchentliche Arbeitszeit mit sich bringen soll, in voller Höhe nur ausdrücklich für Beamte im Einsatzdienst der Bundeswehrfeuerwehr vorgesehen ist, die sich bereits am 31.07.2013 zu einer Verlängerung der wöchentlichen Arbeitszeit auf bis zu 54 Stunden schriftlich erklärt haben (§ 79 S. 1, S. 2 BBesG), während diejenigen, die sich erst ab dem 01.08.2013 dazu bereit erklären, nur die hälftige Zulage erhalten sollen (§ 79 S. 3 BBesG).

Zwar lehnt die GdP sowohl die Möglichkeit der Ausweitung der wöchentlichen Arbeitszeit auf bis zu 54 Stunden ab, als auch in der Folge die Verlängerung dieser Möglichkeit. Jedoch muss, wenn die Möglichkeit der Steigerung der wöchentlichen Arbeitszeit bei allen Beamten möglich ist, sofern ein dienstliches Bedürfnis besteht und die Beamtinnen und Beamten einwilligen (vgl. § 13 Abs. 2 S. 1 AZV), konsequenterweise auch die Zulagengewährung gemäß § 79 S. 1, S. 2 BBesG sich an alle Beamten richten.

Es ist zudem nicht nachvollziehbar, warum die Zulage für jede geleistete 24-Stunden-Schicht gemäß § 79 S. 2 BBesG von 50 € im Jahr 2013 absinken soll auf 10 € im Jahr 2017, wenn in den Jahren die Arbeitsdauer tatsächlich gleich hoch bleibt.

### **Änderungen in der Erschwerniszulagenverordnung i.V.m. der Neufassung der Vorbemerkung Nr. 6 zu den BBesO A und B**

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 erfolg-

reich 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.

#### **Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes über die Gewährung eines Altersgeldes für freiwillig aus dem Bundesdienst ausscheidende Beamte, Richter und Soldaten - AltGG –**

Die Gewerkschaft der Polizei (GdP) begrüßt den Gesetzesentwurf und den damit verbundenen Zweck, die Mobilität und Flexibilität der Bundesbediensteten zu stärken und die finanziellen Nachteile einer Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung bei einem freiwilligen Ausscheiden aus dem Beamtenverhältnis abzubauen. Damit wird auch eine bestehende Forderung des Deutschen Gewerkschaftsbundes und seiner Einzelgewerkschaften umgesetzt.

Dennoch bleibt der Entwurf viele Antworten schuldig, so dass ihm unsererseits nicht uneingeschränkt zugestimmt werden kann. Auch gegen einzelne Regelungen müssen wir konkrete Einwände erheben werden und es wird empfohlen, auch § 8 Abs. 2 SGB VI zu ergänzen.

Zudem wird angeregt, die finanziellen Auswirkungen eines Wechsels eines in der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder versicherten Tarifbeschäftigten in die Privatwirtschaft ebenso zu prüfen und gegebenenfalls zu überarbeiten.

### **I. AltGG (Artikel 1)**

#### **§ 1 AltGG**

Gemäß § 1 Abs. 1 AltGG soll den grundsätzlich Berechtigten ein Anspruch auf Altersgeld nur zustehen, wenn sie vor Beendigung des Dienstverhält-

nisses eine entsprechende und unwiderrufliche Erklärung gegenüber dem Dienstherrn abgeben.

Angesichts der Unwiderruflichkeit der Erklärung und ihrer Folgen, die es abzuschätzen und zu vergleichen gilt, mit den Folgen einer Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung, sollte den Berechtigten die Möglichkeit gegeben werden, in einer im AltGG noch zu bestimmenden Frist nach Beendigung des Dienstverhältnisses eine diesbezügliche Entscheidung zu treffen. Eine solche Regelung würde auch § 3 Abs. 5 AltGG entsprechen, der vorsieht, dass ein Anspruch auf Altersgeld (erst dann) entfällt, sobald eine Nachversicherung durchgeführt wurde.

### **§ 3 AltGG**

Gemäß § 3 Abs. 1 S. 1 AltGG besteht ein Anspruch auf Altersgeld nur bei Vorliegen einer altersgeldfähigen Dienstzeit von mindestens sieben Jahren, wovon wenigstens fünf Jahre im Geltungsbereich des BeamtVG zurückgelegt sein müssen.

Auch wenn die Erwägungen des Gesetzgebers im Allgemeinen Teil der Begründung des Entwurfs, wonach vor allem kein übermäßiger Anreiz für ein Verlassen des Bundesdienstes geschaffen werden soll, nachvollziehbar sind, wird den Interessen des Dienstherrn durch den AltGGentwurf im Übrigen bereits ausreichend Genüge getan.

Daher fordert die GdP den Anspruch auf das AltGG analog § 4 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 BeamtVG bereits nach einer altersgeldfähigen Dienstzeit von fünf Jahren entstehen zu lassen.

Gemäß § 3 Abs. 4 AltGG ruht der Anspruch auf Altersgeld für die Dauer von fünf Jahren, wenn der Beamte nach § 46 oder § 57 BBG erneut in das Beamtenverhältnis berufen wird und zwar ab dem Zeitpunkt der erneuten Berufung.

Erst aus der Begründung des Entwurfs wird klar, welche Fälle hiermit gemeint sind. 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. 4 AltGG soll verhindert werden, dass der Beamte die Sanktion der Ablehnung einer erneuten Berufung gemäß § 60 BeamtVG umgeht.

Jedoch müsste unseres Erachtens § 3 Abs. 4 AltGG umformuliert werden. Denn § 3 Abs. 2 AltGG stellt klar, dass der Anspruch auf Altersgeld erst mit dem Ende des Dienstverhältnisses entsteht. Davon geht in der Folge

auch § 3 Abs. 3 AltGG aus. Bei dem jetzigen Wortlaut des § 3 Abs. 4 AltGG 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, was zeitlich vor dem Ende des Beamtenverhältnisses und damit vor dem Entstehen des Anspruchs auf Altersgeld liegt. Die Verwendung des Terminus „Ruhe des Anspruchs“ sorgt hier unseres Erachtens für Irritationen.

Die GdP spricht sich daher für folgende Formulierung in § 3 Abs. 4 AltGG aus:

*„Abweichend von Absatz 2 entsteht der Anspruch auf Altersgeld in den Fällen, in denen vor der Entlassung auf Verlangen nach § 33 des Bundesbeamtengesetzes eine erneute Berufung in ein Beamtenverhältnis gemäß § 46 oder § 57 des Bundesbeamtengesetzes stattgefunden hat, erst nach fünf Jahren ab dem Zeitpunkt der erneuten Berufung.“*

Es stellt sich jedoch auch zusätzlich die Frage, warum in solchen Fällen das Altersgeld stets pauschal für fünf Jahre ab der erneuten Berufung nicht zur Auszahlung kommen soll, insbesondere, wenn der auf eigenen Wunsch Entlassene vor Ablauf der fünf Jahre seine Regelaltersgrenze erreicht.

Wählt ein Beamter z.B. anstelle einer erneuten Berufung in das Beamtenverhältnis zwei Jahre vor seiner Altersgrenze lieber die Entlassung auf eigenen Wunsch und akzeptiert damit auch die finanziellen Konsequenzen im Vergleich zum Ruhegehalt, hätte er die ersten drei Rentenjahre mehr oder weniger kein Einkommen.

Nach § 3 Abs. 5 AltGG entfällt der Anspruch auf Altersgeld, sobald eine Nachversicherung durchgeführt wurde. Um aber nicht das Risiko einer fehlenden Absprache zwischen den zuständigen Stellen dem auf eigenen Wunsch Entlassenen aufzuerlegen, befürwortet die GdP an dieser Stelle folgende Formulierung:

*„Der Anspruch auf Altersgeld entfällt, sobald berechtigtweise eine Nachversicherung durchgeführt wurde.“*

#### **§ 4 AltGG**

§ 4 Abs. 1 AltGG regelt die Folgen einer Verurteilung wegen einer begangenen Straftat: Der Anspruch auf Altersgeld erlischt in entsprechender Anwendung des § 59 BeamtVG. Laut Begründung des Entwurfs soll Rechtsfolge sein, dass eine Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung stattfindet.

Gemäß des derzeitigen Wortlautes des § 8 Abs. 2 S. 1 SGB VI müsste jedoch bereits direkt nach der Beendigung des Dienstverhältnisses aufgrund § 33 BBG die Nachversicherung zwingend durchgeführt werden. Denn § 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 Gesetzgebers gerade keine Versorgung, sondern eine „Alterssicherungsleistung eigener Art“ dar.

Da das SGB VI für alle Fälle einer fehlenden oder wegfallenden Versorgung explizit und ausnahmslos – und damit konträr zum AltGG – eine Nachversicherung vorsieht und sich nach Auffassung der GdP allein durch die Regelung in § 3 Abs. 5 AltGG kein Vorrang des AltGG vor dem SGB VI ergibt, wird an dieser Stelle daher eine Ergänzung der Vorschrift aus dem SGB VI angeregt.

#### **§ 5 AltGG**

§ 5 Abs. 1 AltGG legt fest, was zu den altersgeldfähigen Dienstbezügen zählt. Die Vorschrift entspricht § 5 Abs. 1 S. 1 BeamtVG, wobei nach dem AltGG der Familienzuschlag in Abweichung zum BeamtVG nicht altersgeldfähig sein soll. Da der Gesetzesentwurf und auch dessen Begründung dazu jede Begründung vermissen lässt, lehnt die GdP diese Einschränkung bereits deshalb ab.

#### **§ 6 AltGG**

§ 6 AltGG bestimmt die altersgeldfähige Dienstzeit. Die Norm hält sich im Wesentlichen an die Regelungen im BeamtVG zur ruhegehaltsfähigen Dienstzeit.

Während § 6 Abs. 2 AltGG jedoch nur die im Richterverhältnis zurückgelegte Dienstzeit sowie die im öffentlichen Dienst einer zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Einrichtung zurückgelegte Dienstzeit der im Beamtenverhältnis zurückgelegten Dienstzeit gleich setzt, setzt der entsprechende § 6 Abs. 3 BeamtVG zudem auch die nach dem 8. Mai 1945 zurückgelegte Zeit als Mitglied der Bundesregierung oder einer Landesregierung und die Zeit der Bekleidung des Amtes eines Parlamentarischen Staatssekretärs bei einem Mitglied der Bundesregierung nach dem 14. Dezember 1972 oder bei einem Mitglied einer Landesregierung, soweit entsprechende Voraussetzungen vorliegen, der im Beamtenverhältnis zurückgelegten Dienstzeit gleich.

Da diese Einschränkung in der Begründung des Entwurfs nicht erläutert wird, lehnt die GdP § 6 Abs. 2 AltGG in seiner im Vergleich zu § 6 Abs. 3 BeamtVG einschränkenden Fassung ab.

### **§ 7 AltGG**

§ 7 AltGG bestimmt die Höhe des Altersgeldes.

Gemäß § 7 Abs. 1 AltGG wird dieses zunächst wie das Ruhegehalt ermittelt: Das Altersgeld beträgt für jedes Jahr altersgeldfähiger Dienstzeit 1,79375 % der altersgeldfähigen Dienstbezüge, insgesamt jedoch höchstens 71,75 %. Sodann wird – anders als bei dem Ruhegehalt – das so ermittelte Altersgeld mit dem Faktor 0,85 vervielfältigt.

Der damit verbundene Abschlag in Höhe von 15 % kann angesichts vieler ungeklärter Fragen zum jetzigen Zeitpunkt nicht akzeptiert werden. Es stellt sich beispielsweise die Frage, wie das Altersgeld als „Alterssicherungsleistung eigener Art“ zu versteuern ist.

Auch ist zu bemerken, dass die Anspruchsinhaber weder beihilfeberechtigt sind noch erhalten sie zwingend einen Zuschuss zur Krankenversicherung gemäß § 106 SGB VI, da sie zumindest für die Zeit, für die sie Altersgeld beziehen, keine Rentenbezieher sind. Gegebenenfalls haben die auf eigenen Wunsch Entlassenen zudem keinen Anspruch mehr auf eine Aufnahme in einer gesetzlichen Krankenversicherung und müssen in eine private Krankenversicherung eintreten.

Angesichts der aus Sicht der GdP noch zu klärenden Fragen und der damit derzeit verbundenen Unsicherheit über eventuell entstehende und noch nicht näher bezifferbare Folgekosten erscheint die Festlegung auf einen Abschlag in Höhe von 15 % daher derzeit nicht haltbar.

Gleiches gilt für die Regelungen in § 7 Abs. 2, Abs. 3 und Abs. 4 S. 3 AltGG. Es entsteht zudem der Eindruck, als ob der Gesetzgeber die Kürzungsregelungen aus beiden Alterssicherungssystemen (Versorgung und Rente) auf diese Alterssicherungsleistung eigener Art anwendet: Mal entspricht eine Kürzung einer entsprechenden Vorschrift aus dem BeamtVG und mal einer entsprechenden Vorschrift aus dem SGB VI.

### **§ 10 AltGG**

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

Da es sich bei dem Altersgeld aber gerade nicht um Versorgungsbezüge handelt und sich der Empfänger im Zeitpunkt des Empfangs auch weder in einem Beamten- noch in einem Ruhestandsbeamtenverhältnis befindet, ist nicht ersichtlich warum die im Vergleich zu § 819 Abs. 1 BGB ver-

schärfte 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.

Nach § 10 Abs. 7 AltGG soll eine Auskunft zum Anspruch auf das Altersgeld allein bei berechtigtem Interesse erteilt werden. Es stellt sich die Frage, was der Gesetzgeber an dieser Stelle unter berechtigtem Interesse versteht. Die GdP ist der Auffassung, dass jeder, für den das Altersgeld alsbald oder zu einem nicht näher bestimmbareren Zeitpunkt in der Zukunft in Frage kommen kann, ein berechtigtes Interesse an einer entsprechenden Auskunft hat.

### **§ 11 AltGG**

§ 11 AltGG regelt das Zusammentreffen von Altersgeld mit Erwerbseinkommen. Die Vorschrift orientiert sich dabei sehr stark an § 53 BeamtVG, wobei auf den Mindestbehalt, den § 53 Abs. 5 S. 1 BeamtVG vorsieht, wiederum verzichtet wird. Dies wird kritisiert.

### **§ 12 AltGG**

§ 12 AltGG regelt das Zusammentreffen von Altersgeld mit Mindestversorgung. Der Anspruch auf Altersgeld bzw. auf das Hinterbliebenenaltersgeld soll ruhen, wenn zugleich ein Anspruch auf die beamtenversicherungsrechtliche Mindestversorgung besteht.

Der Gesetzgeber will damit den Fällen entgegen wirken, in denen ein Beamter zunächst mit einem Anspruch auf Altersgeld gemäß § 33 BBG aus dem Beamtenverhältnis ausscheidet, später erneut in das Beamtenverhältnis eintritt und dabei einen Anspruch auf die Mindestversorgung erwirbt.

Diese Regelung lehnen wir in der strikten Form klar ab, da sie keinen Anreiz schafft, in das Beamtenverhältnis zurück zu kehren. Dies gilt es aus Sicht der GdP zu vermeiden, da ehemalige Bedienstete, die mit zwischenzeitlich gesammelten Erfahrungen in der Privatwirtschaft in das Beamtenverhältnis zurückkehren möchten, über ein nicht zu unterschätzendes Potential und wertvolle Erfahrungen verfügen, was auch dem neuen bzw. alten Dienstherrn von Vorteil sein dürfte.

### **§ 13 AltGG**

§ 13 AltGG bestimmt die Regeln für das Zusammentreffen von Altersgeld mit Renten.

Da aus Sicht der GdP § 55 Abs. 2 S. 1 b) BeamtVG in der Verbindung mit § 12a BeamtVG und § 30 BBesG für ehemalige Grenztruppenangehörige verfassungswidrig ist (AktENZEICHEN der anhängigen Verfassungsbe-

schwerden vor dem Bundesverfassungsgericht: 2 BvR 2470/12 und 2 BvR 2453/12), wird bereits aus diesem Grund § 13 Abs. 1 Nr. 3 AltGG abgelehnt. Auch wird kritisiert, dass erneut die Regelungen aus dem BeamtVG nahezu wirkungsgleich auf das Altersgeld übertragen werden, obwohl das Altersgeld doch gerade keine Versorgungsleistung darstellen, auch wenn in der Begründung des Entwurfs zu § 13 AltGG an dieser Stelle etwas anderes vorgetragen wird.

Dass andernfalls eine Überversorgung entstünde, die es zu vermeiden gelte, wird bestritten. Immerhin soll ja das Altersgeld von vornherein einem Abschlag unterliegen.

### **§ 17 AltGG**

Gemäß § 17 AltGG soll zum Ende des Jahres 2016 eine Analyse bzw. Bewertung des Altersgeldes erfolgen. Dies wird ausdrücklich begrüßt.

## **II. Änderung des BBG (Artikel 2)**

### **1. § 77 Abs. 2 BBG**

§ 77 Abs. 2 BBG soll fortan auch für Empfänger von Altersgeld gelten. Es stellt sich jedoch die Frage, ob der ehemalige Dienstherr nach Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis aus rechtlicher Sicht noch solche „Zugriffsrechte“ auf den ehemaligen Beschäftigten haben kann, so dass bestimmte Handlungen dieser als Dienstvergehen geahndet werden können. Aus Sicht der GdP sollte dies zugunsten der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit eingehender geprüft werden.

### **2. § 105 Abs. 1 BBG**

Die Anzeigepflichten nach § 105 Abs. 1 BBG sollen laut des Entwurfs auch auf Empfänger von Altersgeld anwendbar sein. Das zu § 77 Abs. 2 BBG Gesagte gilt hier sinngemäß.

## **III. Änderung des BDG (Artikel 4)**

### **§ 1**

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

**Stellungnahme zu dem Entwurf eines Gesetzes zur Familienpflegezeit und zum flexibleren Ruhestand für Beamtinnen und Beamten des Bundes sowie ausführende Vorschriften** Grundsätzlich begrüßen wir es, dass sich die Bundesregierung, vertreten durch das Bundesministerium des Innern (BMI), den Themen „Familienpflegezeit für Beamte“ und „flexiblere Altersgrenze für Beamte“ angenommen hat. Damit erfüllen sich – zumindest vordergründig – Forderungen der GdP.

Dennoch erscheint das Vorhaben insgesamt nicht ausgereift und wir sehen uns dazu veranlasst, einige Kritikpunkte zu äußern.

## **I. Familienpflegezeitgesetz Beamte (FamBG)**

Mit diesem Gesetz sollen Vorschriften im Bundesbeamtengesetz (BBG), im Bundesbesoldungsgesetz (BBesG), im Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG), in der Beamtenaltersteilzeitverordnung (BATZV), in der DBAG-Zuständigkeitsverordnung sowie im Gesetz zur Übernahme der Beamten und Arbeitnehmer der Bundesanstalt für Flugsicherung geändert bzw. neu geschaffen werden, um dadurch die Voraussetzungen für die Einführung einer Familienpflegezeit für Bundesbeamte zu schaffen sowie die Regeln über den Eintritt in den Ruhestand wegen des Erreichens der Altersgrenze um verschiedene Verlängerungsoptionen zu ergänzen.

Die in der GdP organisierten Beschäftigten betreffen die Modifikationen im BBG und im BBesG, die relevante Änderungen mit sich bringen, sowie die Ergänzungen im BPersVG und in der BATZV, die eher redaktionellen Charakter haben.

### **1. Änderungen im BBG 1.1. § 53 BBG**

Unseren einzelnen Kritikpunkten müssen wir den Einwand voranstellen, dass § 53 Abs. 1 BBG nur vordergründig den Beamtinnen und Beamten des Bundes eine Erleichterung verschafft; vielmehr offenbart die Regelung gesellschaftliche, politische und gesetzgeberische Defizite.

Das BMI führt an, dass familienbedingte Teilzeiten und Beurlaubungen zunehmend gesellschaftspolitische Bedeutung erfahren. Es stellt sich so dann die Frage, warum diese dennoch zu „versorgungsbiografischen Lücken“ führen. Auch stellt sich die Frage, warum den Beamtinnen und Beamten, die familienbedingte Teilzeiten und Beurlaubungen in Anspruch nehmen, zugemutet wird, ihre „versorgungsbiografischen Lücken“ nur durch eine Verlängerung des Lebensarbeitszeit eigenverantwortlich schließen zu können. Einen Anreiz, familienbedingte Teilzeiten und Beurlaubungen zu beantragen, schafft die Neuregelung des § 53 BBG jedenfalls nicht und sie ist auch kein Ausdruck einer Anerkennung von Kindererziehungs- und Pflegezeiten.

Weil familienbedingte Teilzeiten und Beurlaubungen gesellschaftspolitisch in der Tat so bedeutend sind, müssen Regelungen geschaffen werden, die bereits dem Entstehen von „versorgungsbiografischen Lücken“ entgegenwirken, anstatt sie erst entstehen zu lassen und dann den betroffenen Beamtinnen und Beamten die Verantwortung für deren Schließen, sofern dies überhaupt möglich ist, durch eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit allein aufzubürden, während der Dienstherr auf diese Weise zudem noch notwendige Neueinstellungen hinaus schiebt.

Nur solche Regelungen setzen echte Anreize, eine Familie zu gründen oder sich der Pflege naher Angehöriger zu widmen und dienen der Bekämpfung von Altersarmut bei Frauen, die in der Regel diejenigen sind, die familienbedingte Teilzeiten und Beurlaubungen sowie Familienpflegezeiten in Anspruch nehmen.

Die Idee des § 53 Abs. 1 BBG setzt viel zu spät an.

Zu den einzelnen Kritikpunkten: Wir lehnen es ab, dass nunmehr in § 53 Abs. 1 S. 1 BBG Vorgaben zur Arbeitszeit nach dem Hinausschieben der Altersgrenze gemacht werden („mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit“).

Wir fordern, dass das Hinausschieben der Altersgrenze zu einer realen Option für alle Beamtinnen und Beamte wird und nicht nur für diejenigen, die die vorgesehenen Voraussetzungen der Nr. 1 und der Nr. 2 in § 53 Abs. 1 BBG erfüllen. Wir befürworten daher eine Fassung des § 53 Abs. 1 BBG, wonach dem Antrag auf Hinausschieben der Altersgrenze schon dann zu entsprechen ist, wenn keine dienstlichen Interessen entgegenstehen.

Nicht deutlich wird die Maximaldauer des Hinausschiebens in § 53 Abs. 1 BBG. Während laut S. 1 der Eintritt in den Ruhestand bis zu drei Jahre hinausgeschoben werden kann, spricht S. 3 davon, dass der Eintritt in den Ruhestand höchstens für die Dauer der familienbedingten Beurlaubung, Teilzeitbeschäftigung oder Familienpflegezeit hinausgeschoben werden kann. Sowohl die familienbedingte Beurlaubung als auch die Teilzeitbeschäftigung nach § 92 BBG können aber durchaus länger als drei Jahre in Anspruch genommen werden (vgl. § 92 Abs. 1 S. 2 BBG).

Auch die Familienpflegezeit hat nach dem Willen des BMI mit Pflege- und Nachpflegephase eine Maximaldauer von vier Jahren. Wenn die Vorschrift so zu verstehen ist, dass die drei Jahre in jedem Fall die absolute Höchstgrenze sind und S. 3 nur die Fälle meint, in denen die familienbedingte Beurlaubung, Teilzeitbeschäftigung oder Familienpflegezeit eine kürzere Dauer hatte, empfehlen wir des besseren Verständnisses wegen eine diesbezügliche Klarstellung, wobei wir im Ergebnis – wie bereits gesagt – die Streichung der Nr. 2 und Nr. 3 des § 53 Abs. 1 BBG befürworten. Bei der beabsichtigten Fassung des § 53 Abs. 1 BBG ist zudem zu kritisieren, dass danach nur eine familienbedingte Beurlaubung, Teilzeitbeschäftigung oder Familienpflegezeit *nach* Eintritt in das Dienstverhältnis berücksichtigungsfähig sind.

Jemand, der solche Zeiten *vor* dem Eintritt in das Dienstverhältnis zum Bund aufweist, steht jedoch faktisch vor den gleichen Problemen. Insofern sollte auch in solchen Fällen nach Möglichkeit ein Anspruch auf Hin-

ausschieben der Altersgrenze eingeräumt werden, wenn dienstliche Interessen nicht entgegenstehen. Einen kategorischen Ausschluss der Berücksichtigung solcher Zeiten vor dem Eintritt in das Dienstverhältnis zum Bund lehnen wir jedenfalls ab. Die Ergänzung des Abs. 2 wird ausdrücklich begrüßt.

### **1.2. § 77 BBG**

Wir lehnen das Vorhaben ab, in § 77 Abs. 2 Nr. 4 BBG weitere disziplinarrechtliche Tatbestände einzuführen. Gemäß des Entwurfs soll es nunmehr ausdrücklich ein Dienstvergehen darstellen, wenn Ruhestandsbeamte der Weisung der Behörde schuldhaft nicht nachkommen, an geeigneten und zumutbaren gesundheitlichen oder beruflichen Rehabilitationsmaßnahmen oder einer ärztlichen Untersuchung teilzunehmen. Konsequenterweise wäre dann aber auch die Verpflichtung des Dienstherrn gesetzlich zu verankern, den betroffenen Beamtinnen und Beamten solche Rehabilitationsmaßnahmen oder auch Vorsorgekuren gemäß § 46 Abs. 4 S. 2 BBG anzubieten. Dies ist bisher nicht der Fall.

Das Nichtbefolgen einer solchen Weisung kann nämlich nur dann als Dienstvergehen bewertet werden, wenn der Beamte damit rechnen muss, dass eine solche Weisung auch tatsächlich erfolgt. Dies wiederum kann nur dann der Fall sein, wenn die gesetzlich festgehaltene Pflicht des Beamten zur Teilnahme das Gegenstück zur ebenfalls gesetzlich verankerten Pflicht des Dienstherrn zum Angebot darstellt.

### **1.3. § 92 BBG**

Die Ergänzung in Abs. 1 S. 1 Nr. 1 b) wird sehr begrüßt.

### **1.4. § 92a BBG**

Der Grundgedanke, der dieser neuen Vorschrift zugrunde liegt, ist grundsätzlich begrüßenswert. Dennoch ist auch hier Kritik zu üben.

Zunächst fällt auf, dass die Bewilligung des Antrags auf Familienpflegezeit in das Ermessen des Dienstherrn gestellt wird. Wir fordern diesbezüglich, dass den Beamtinnen und Beamten ein diesbezüglicher Anspruch eingeräumt wird, wonach die Familienpflegezeit zu gewähren *ist*, wenn dringende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

Wir befürworten zudem, dass die Inanspruchnahme einer Familienpflegezeit auch bei teilstationärer Pflege möglich ist. Angesichts der gesellschaftlichen Entwicklung und der Förderung eines existenten Familienzusammenhalts ist es wünschenswert, wenn unter „nahe Angehörige“ auch nicht leibliche und nicht adoptierte Kinder fallen, die mit der Beamtin oder mit dem Beamten in einer häuslichen Gemeinschaft leben sowie die Schwiegereltern.

Die diesbezügliche Schaffung eines neuen Mitbestimmungstatbestands für die zuständige Personalvertretung (§ 76 Abs. 1 Nr. 8 BPersVG) wird in diesem Zusammenhang sehr begrüßt. Konsequenterweise muss dann aber auch der Widerruf der Bewilligung nach § 92a Abs. 6 BBG ein mitbestimmungspflichtiger Tatbestand werden.

Die Begrenzung der Pflegephase auf längstens 24 Monate wird abgelehnt. Bei langandauernder Pflegebedürftigkeit, die wegen der immer besser werdenden medizinischen Versorgung zunehmend eintreten wird, greift dieser Zeitraum zu kurz. Es ist nicht ersichtlich, warum die Pflege des nahen Angehörigen nach Ablauf von 24 Monaten anders organisiert werden muss und dies zu einem Zeitpunkt, zu dem sich der Pflegende und vor allem auch der zu Pflegenden regelmäßig auf die Situation eingestellt haben werden. Eine bedarfsgerechte Verlängerungsoption ist daher wünschenswert.

Auch wenden wir uns gegen die vorgesehene Mindestarbeitszeit von 15 Stunden pro Woche in der Pflegephase. Diese und die in der Nachpflegephase vorgeschriebene Rückkehr zu einer Arbeitszeit, die mindestens der vor der Inanspruchnahme der Pflegephase entspricht, sind aus unserer Sicht zu starr. Eine flexiblere Regelung ist zu fordern.

## **2. Änderungen im BBesG**

### **2.1. § 7 BBesG**

Die starre Vergütungssystematik im Sinne der Gewährung eines Vorschusses und dessen anschließende Rückzahlung wird nicht befürwortet. Aus unserer Sicht muss es möglich sein, dass der Beamte vor der geplanten Inanspruchnahme der Familienpflegezeit sich einen Teil seiner Dienstbezüge nicht auszahlen lässt und auf diese Weise beim Dienstherrn ein zu verzinsendes Guthaben anspart, was er dann während der Inanspruchnahme der Familienpflegezeit stetig aufbraucht.

Nach der geplanten Fassung des § 92a BBG hat die Familienpflegezeit eine begrenzte Dauer; der Gesetzgeber geht davon aus, dass nach spätestens 24 Monaten der pflegebedürftige nahe Angehörige entweder verstorben ist oder aber die Pflege anders organisiert werden kann. Kann die Beamtin oder der Beamte die Pflege aber nach Ende der Familienpflegezeit nur dergestalt organisieren, dass externe Pflegekräfte oder -einrichtungen in Anspruch genommen werden müssen, wäre es nicht zumutbar, die Beamtin oder den Beamten zusätzlich zu den Kosten für die externe Pflegekraft oder -einrichtung mit der Rückzahlung des Vorschusses zu belasten.

Kommt es nicht zum Antritt der Familienpflegezeit, weil beispielsweise der nahe Angehörige zuvor verstirbt, kann das angesparte Guthaben an die Beamtin oder den Beamten ausgezahlt werden.

Befürwortet wird die Regelung, dass der Anspruch des Dienstherrn auf Rückzahlung des Vorschusses nicht vererbbar ist.

## **2.2. § 7a BBesG**

Dass die Gewährung eines Zuschusses für das Hinausschieben der Altersgrenze voraussetzt, dass die Versorgungshöchstgrenze gemäß § 14 Abs. 1 BeamtVG erreicht ist, ist ein falsches Signal. Es stellt eine klare Benachteiligung dar für diejenigen (Frauen), die sich allein deshalb zum Hinausschieben der Altersgrenze veranlasst sehen, weil sie wegen familienbedingter Beurlaubung oder Teilzeitbeschäftigung nicht die Versorgungshöchstgrenze erreicht haben und dies aus eigener Kraft versuchen auszugleichen.

## **II. Verordnung über die Gewährung und Rückzahlung eines Vorschusses bei Familienpflegezeit – Familienpflegezeitverordnung – FamPflegzV**

Abgelehnt wird die Verminderung der Auszahlung des Vorschusses um drei Prozent (§ 2 Abs. 2 S. 3). Dafür gibt es keinen ersichtlichen Grund. Darüber hinaus wird es abgelehnt, dass der Beamte offenbar den Vorschuss ohne Abzug der nicht ausgezahlten drei Prozent zurückzahlen hat (§ 3 Abs. 1 S. 1). Dass sich der Dienstherr gegebenenfalls auf Kosten derjenigen, die aus familiären Gründen eine Familienpflegezeit in Anspruch nehmen, bereichert, ist nicht einzusehen. Wenn sich der Dienstherr gegen den Ausfall der Rückzahlungen (vgl. § 3 Abs. 2) versichern möchte, kann dies nicht auf diese Weise geschehen.

Es wird eine verständlichere Regelung im Hinblick auf § 2 S. 3 gefordert und zwar dahingehend, welche Zulagen aus Sicht des Gesetzgebers nicht regelmäßig, monatliche oder nicht in festen Monatsbeträgen gewährt werden. Gerade angesichts der Neuregelung der Wechselschichtzulage, die ab 2013 durch die Zulage für Dienste zu wechselnden Zeiten abgelöst wird, empfiehlt sich dies.

In § 3 bleibt unklar, welche die Höhe der monatliche Rückzahlungsbetrag hat. Liegt dieser immer in der Höhe des monatlich erhaltenen Vorschusses oder kann er auch außerhalb der Regelung des § 5 unter oder sogar über der Höhe des monatlichen Vorschusses liegen? Auch sollte dem Beamten die Möglichkeit eingeräumt werden, den (Rest-)Betrag auf einmal zurückbezahlen, wenn es ihm möglich werden sollte. Nach der bisherigen Fassung des § 3 ist die Rückzahlung nur durch immer gleiche Monatsbeträge möglich.

Die „kann“-Vorschrift in § 5 Abs. 1 sollte aus unserer Sicht aus Gründen der Fürsorge in eine „soll“- oder „hat“-Vorschrift umgewandelt werden. In § 5 Abs. 2 sollte auch in ganz besonderen Härtefällen die Möglichkeit einer Stundung vorgesehen sein.

### **III. Verordnung über die Gewährung eines Zuschlags nach § 6 Abs. 4 S. 2 BBesG – FALTER-Zuschlagsverordnung – FALTERZV**

Das FALTER-Modell, gesetzlich festgehalten in § 53 Abs. 4 BBG, war bisher, wie der Verordnungsentwurf in seiner Begründung selbst einräumt, trotz Gewährung eines Zuschlags (§ 6 Abs. 4 S. 1 BBesG) finanziell unzureichend ausgestaltet, weil bei der Berechnung dieses Zuschlag ein Versorgungsabschlag gemäß § 55 Abs. 3 BeamtVG vorgenommen wurde. Dies führt dazu, dass die Beamtinnen und Beamten, die das FALTER-Modell in Anspruch nehmen, während dieser Zeit (maximal vier Jahre) insgesamt weniger Bezüge erhalten, als sie bekämen, wenn sie nicht am FALTER-Modell teilnehmen und ihre Vollbezüge und dann die Versorgungsbezüge gezahlt bekommen. Die Absicht, den Versorgungsabschlag, der zu einer Minderung des Zuschlags nach § 6 Abs. 4 S. 1 BBesG führt, nunmehr durch einen weiteren Zuschlag auszugleichen, ist daher dem Grunde nach zu begrüßen.

Die Höhe des weiteren Zuschlags besteht laut § 2 FALTERZV in der Höhe des Versorgungsabschlags, der bei der Berechnung des Zuschlags nach § 6 Abs. 4 S. 1 BBesG berücksichtigt wird.

Faktisch wird demnach bei der Berechnung des Zuschlags nach § 6 Abs. 4 S. 1 BBesG durch Hinzufügung des Zuschlags auf Grundlage des § 6 Abs. 4 S. 2 BBesG kein Versorgungsabschlag mehr vorgenommen. Kritisiert wird jedoch der bürokratische Ablauf und die Nachvollziehbarkeit der Zuschlagsregelung für einzelnen Beamten.

Es wäre aus unserer Sicht viel naheliegender, den Zuschlag nach § 6 Abs. 4 S. 1 BBesG direkt ohne Vornahme eines Versorgungsausgleichs zu berechnen. Man hätte lediglich § 6 Abs. 4 S. 1 BBesG wie folgt neu fassen müssen:

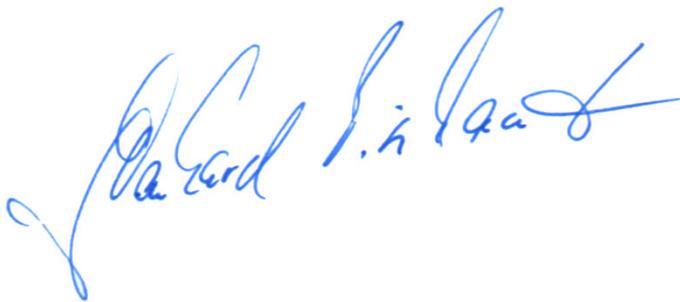
*„Im Fall des § 53 Absatz 4 des Bundesbeamtengesetzes wird zusätzlich zur Besoldung nach Absatz 1 ein nicht ruhegehaltfähiger Zuschlag in Höhe von 50 vom Hundert desjenigen Ruhegehaltes gewährt, das bei einer Versetzung in den Ruhestand am Tag des Erreichens der Regelaltersgrenze oder der besonderen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

Stattdessen bleibt es zunächst bei dem Abzug des Versorgungsabschlags bei dem ersten Zuschlag, dessen Betrag dann durch die Gewährung eines

zweiten Zuschlags dem Beamten dann doch wieder zugeführt wird. Beide Zuschläge sind zudem nicht an der gleichen Stelle geregelt; der erste Zuschlag ist im BBesG geregelt, der zweite in der FALTERZV.

Einer guten Lesbarkeit der gesetzlichen Vorschriften ist damit nicht Genüge getan. Gerade dies sollte aber bei Regelungen der Fall sein, die konkrete Ansprüche bzw. dem Beamten Rechte und Pflichten vermitteln.

Mit freundlichen Grüßen



Bernhard Witthaut