

**Deutscher Bundestag**  
Ausschuss für Inneres und Heimat

Ausschussdrucksache  
**19(4)365 B**



**dbb**  
beamtenbund  
und tarifunion

Stand: 10.10.2019

## **S t e l l u n g n a h m e**

**des dbb anlässlich der Sachverständigen-Anhörung  
des Innenausschusses des Deutschen Bundestages  
am 14.10.2019**

**zu dem**

**Entwurf der Bundesregierung eines  
Besoldungsstrukturenmodernisierungsgesetzes  
(BT-Drs. 19/13396)**



Wie bereits in seinen Stellungnahmen vom am 14. Februar 2019 und 7. Mai 2019 sowie bei der mündlichen Anhörung vom 29. Mai 2019 vorgebracht, begrüßt der dbb in weiten Teilen die Vorlage des Entwurfes der Bundesregierung eines Besoldungsstrukturenmodernisierungsgesetzes (Bundestags-Drs. 19/13396) sowie von Verordnungen zur Änderung dienstrechtlicher Verordnungen aus Anlass des BesStMG mit den dort beabsichtigten Änderungen.

Damit begeht die Bundesregierung einen richtigen und wichtigen Weg, den öffentlichen Dienst des Bundes attraktiver und wettbewerbsfähiger auszugestalten sowie das Dienstrecht zu modernisieren und flexibler auszugestalten.

Vorgesehen sind u. a.:

- Übernahme der rentenrechtlichen Regelungen zur besseren Anerkennung von Kindererziehungszeiten für vor 1992 geborene Kinder,
- Anpassung/finanzielle Verbesserungen einer Vielzahl von Stellenzulagen,
- Erhöhung des zentralen Vergabebudgets der Leistungsbesoldung,
- Anpassung/finanzielle Verbesserung der Auslandsbesoldung,
- Weiterentwicklung/Neuentwicklung finanzieller Anreize für Personalgewinnung und -bindung,
- Neuschaffung von finanziellen Regelungen zur Honorierung besonderer Einsatzbereitschaft,
- Verbesserungen bei der Gewährung von Anwärtersonderzuschlägen sowie die
- attraktive und vereinfachende Fortentwicklung des Umzugskostenrechts.

All diese Maßnahmen werden vom dbb begrüßt, da sie den vom dbb erhobenen Forderungen entsprechen.

Zur Vermeidung von Wiederholungen wird auf die oben genannten Stellungnahmen sowie die in der Anhörung vorgebrachten Bewertungen und Forderungen ausdrücklich Bezug genommen.

Gleichwohl bedauert der dbb, dass seinen weiterhin erhobenen Forderungen auch in dem nun vorliegenden und heute zu erörternden Regierungsentwurf nicht entsprochen wurde.

Dazu gehören u. a.:

### **1. Die Dynamisierung der Stellenzulagen durch Einbeziehung in die jährlichen Besoldungsanpassungen**

Stellenzulagen werden, ebenso wie Amtszulagen, für herausgehobene Funktionen gewährt. Anders als diese werden sie nicht bei den regelmäßigen linearen Besoldungsanpassungen berücksichtigt. Dies hat in der Vergangenheit über die Jahrzehnte ihres Bestehens zu einer unangemessenen Entwertung dieser Zulagen geführt. Diese wird zwar mit dem vorliegenden Entwurf größtenteils ausgeglichen, jedoch besteht bei der weiterhin fehlenden Einbeziehung in die Besoldungsanpassungen erneut die Gefahr der



schleichenden Entwertung. In der Folge sinkt die Attraktivität der jeweiligen Dienstposten gegenüber anderen Verwendungsbereichen, in denen keine Erschwernisse vorliegen.

Dieser Entwertung und dem Verlust der Attraktivität gilt es durch die Einbeziehung entgegenzuwirken.

## **2. Ruhegehaltfähigkeit der Stellenzulagen**

Die Ruhegehaltfähigkeit der Stellenzulagen, die ggf. an eine noch zu definierende Mindestbezugsdauer anknüpfen kann, gilt es wieder einzuführen. Damit würde – ohne dass es vorliegend darauf ankommt – ein in der Vergangenheit bereits vorhandener Rechtszustand wiederhergestellt. Mit den Stellenzulagen sollen – auch wenn sie nicht zum Kernbestand der Alimentation gehören – besondere körperliche und psychische Belastungen ausgeglichen werden, die auch in den Pensionszeitraum fortwirken und zum Teil auch zu einem früheren Versterben führen können (Bericht über die Beamtenversorgung des Landtags Rheinland-Pfalz aus dem Jahr 2016 - vgl. Drs. 17/4412 vom 18. Oktober 2017, wonach ehemalige Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte vergleichsweise durchschnittlich drei Jahre früher versterben - dies kann auf die früheren dienstlichen Belastungen im Wechselschichtdienst und Polizeidienst zurückgeführt werden). Dementsprechend und als Ausfluss des Leistungsprinzips sind die Zulagen auch in der Versorgung zu berücksichtigen.

## **3. Die Einführung weiterer Stellenzulagen sowie die Ausweitung einzelner Tatbestände von Stellenzulagen auf die allgemeine Verwaltung sowie auf den nicht-militärischen Bereich**

Exemplarisch sei hier nur auf die Neueinführung einer Zulage für die ITZ Bund hingewiesen. Diese Einführung wird vom dbb begrüßt, jedoch darauf hingewiesen, dass IT-Kräfte in allen Bundesbehörden gesucht werden. Im Hinblick auf die weiteren Forderungen zu dem Bereich der Zulagenregelungen vgl. u. a. auf die Stellungnahme des dbb vom 14. Februar sowie die ergänzende Stellungnahme der DPoIG – Bundespolizeigewerkschaft vom 14. Februar 2019. Insofern wäre die Einführung einer generellen monatlichen Zulage für alle IT-Fachkräfte – statt einer behördenbezogenen Zulage – in „Mangelberufen“ geboten, um eine Kanibalisierung der Behörden um IT-Fachkräfte zu vermeiden.

## **4. Anhebung des Vergabebudgets in 42a BBesG**

Der dbb hatte die ursprünglich im Gesetzentwurf beabsichtigte Anhebung des Vergabebudgets von 31 auf 50 Millionen Euro als längst überfälligen Schritt begrüßt. Von dieser Erhöhung hätten sämtliche Bereiche der Bundesverwaltung partizipieren können. Diese Anhebung ist in dem Gesetzentwurf der Bundesregierung nicht mehr enthalten. Für die Streichung besteht kein Anlass. Die Vergabe von Prämien in der Bundesverwaltung fällt, wie z. B. auch bei den Jubiläumswendungen, im Vergleich zur Wirtschaft bereits schon sehr niedrig aus. Eine Erhöhung des Vergabebudgets ist daher unabdingbar.



Abschließend bedauert der dbb, dass die in dem 1. Entwurf beabsichtigte Neukonstruktion des Familienzuschlags gänzlich aus dem Gesetzentwurf gestrichen und nicht mit ausreichenden Besitzstands- und Übergangsregelungen nachgebessert wurde.

Die vorgesehene Vereinfachung mit umfassenden Besitzstands- und Übergangsregelungen hätte zu der dringend gebotenen Vereinfachung der Regelung und damit zu mehr Transparenz und Entbürokratisierung geführt.

Durch die Konzentration auf verheiratete Beamte, Richter und Soldaten – sowie verwitwete Beamte, Richter und Soldaten für die Dauer von 24 Monaten ab Beginn des auf den Sterbemonat folgenden Monats – hätte es der umfangreichen Konkurrenzregelungen von mehreren Zuschlagsberechtigten nicht mehr bedurft.

Auch wäre die Anwendbarkeit von Quotelungsregelungen bei Teilzeit entfallen.

Durch die Erhöhung der Zuschläge für das 1. und 2. Kind wären gerade Alleinerziehende und Teilzeitbeschäftigte (mit Kindern) aktiv gefördert worden.

All diese Regelungen wurden und werden vom dbb ausdrücklich begrüßt und auch gefordert. Gleichzeitig sind jedoch – und daran mangelte es dem 1. Entwurf – ausreichende Besitzstands- und Übergangsregelungen für diejenigen zu treffen, die durch die Halbierung des sogenannten Verheiratetenzuschlags bzw. die Einschränkung des Berechtigtenkreises (langfristig) negativ betroffen gewesen wären.

Für diesen Personenkreis bedarf es langfristiger Übergangs- bzw. Besitzstandsregelungen, die es diesen ermöglicht, auf die veränderte Rechtssituation und damit auf eine zu erwartende Besoldungs- oder Versorgungseinbuße reagieren zu können. Die ursprünglich vorgesehene Übergangszeit von zwei Jahren war keinesfalls ausreichend.

Zu dieser Thematik hatte sich der dbb mit Schreiben vom 12. Juni 2019 an den Bundesminister des Innern, für Bau und Heimat gewandt und die Einführung der Neuregelung mit Schaffung von dauerhaften Besitzstandsregelungen gefordert. Dieses Schreiben ist als **Anlage** beigelegt.

Wegen der weiteren Anmerkungen wird auf die eingangs bereits zitierten Stellungnahmen des dbb Bezug genommen.



## **S t e l l u n g n a h m e**

**des dbb anlässlich der Sachverständigen-Anhörung  
des Innenausschusses des Deutschen Bundestages  
am 14.10.2019**

**zu dem**

**FDP-Antrag „Für einen modernen und attraktiven Öffentlichen Dienst“  
(BT-Drs. 19/13519)**



Mit dem Antrag ist beabsichtigt, eine breit angelegte Reform des Bundesbeamtenrechts anzustoßen. Nach Einschätzung des dbb enthält der Antrag zum Teil gute Ansätze. Zu den genannten Themenfeldern ist aus unserer Sicht Folgendes zu sagen:

***Zu Nr. 1 (Prämien und Zuschläge zur Personalgewinnung):***

Der dbb hat in seiner Stellungnahme zum BesStMG-Entwurf ausdrücklich die Einführung einer Personalgewinnungsprämie begrüßt. Die Änderung des Personalgewinnungszuschlags in eine Personalgewinnungsprämie für potentiell zu gewinnende Beamtinnen und Beamte stellt für diese einen wesentlich höheren Anreiz in Form einer Einmalzahlung dar. Es ist ein klares Signal an die Bewerber, dass der Bund ein besonderes Interesse daran hat, sie für sich zu gewinnen.

Die geforderten klaren Regelungen zu den Voraussetzungen des Erhalts der Prämie, um eine Vergleichbarkeit mit anderen Angeboten des Arbeitsmarktes zu ermöglichen, erscheinen jedoch im Hinblick auf die sich ständig ändernden Anforderungen und die Bewerberlage nicht sachgerecht. Es würde die Flexibilität der Ressorts einschränken, auf die jeweilige Bedarfs- und Bewerberlage zu reagieren und deren Funktionsfähigkeit zu gewährleisten. Klar ist, dass generell ein Rahmen vorhanden sein muss, den einzelnen Ressorts muss bei der Ausübung jedoch ein Ermessen zugebilligt werden. Dies scheint in dem neuen § 43 BBesG durchaus gegeben.

***Zu Nr. 2 (Maßnahmen zu Gewinnung von IT-Fachkräften):***

Eine Sonderlaufbahn für bestimmte Mangelberufe lehnt der dbb ab. Vielmehr sollte eine Fachrichtung Informationstechnik eingeführt und IT-Spezialisten sollten in den technischen Dienst überführt werden.

***Zu Nr. 3 (Flexibilisierung des Ruhestandseintritts; Zuschläge und Anrechnungen):***

Bereits jetzt kann der Eintritt in den Ruhestand um bis zu drei Jahre hinausgeschoben werden, wenn dies im öffentlichen Interesse liegt und die Arbeitszeit mind. 50 % der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit beträgt. Haben Beamtinnen und Beamte familienbedingte Teilzeit-/Beurlaubungsphasen ist dem beantragten späteren Ruhestandseintritt zu entsprechen. Eine Verlängerung des Zeitraums, in dem der Eintritt in den Ruhestand hinausgeschoben werden kann, wird daher mit Blick auf das dann erreichte Alter abgelehnt.

Die angesprochene Reaktivierung von bereits in den Ruhestand eingetretenen Beamtinnen und Beamten ist in Form einer Fortsetzung des alten Beamtenverhältnisses aufgrund des bestandskräftigen Eintritts in den Ruhestand und Festsetzung des Bescheides zur Versorgung rechtlich nicht möglich. Denkbar wäre eine Beschäftigung von Ruhestandsbeamten auf Honorarbasis bzw. auf Basis eines befristeten Arbeitsvertrages.



Die bisherige Regelung in § 7a, § 7b BBesG, dass beim Hinausschieben des Ruhestandseintritts ein nicht ruhegehaltfähiger Zuschlag gezahlt wird, ist sachgerecht; eine Erhöhung der Zuschläge erscheint in Einzelfällen aber wünschenswert. Die Forderung, dass die Verlängerungszeit in Bezug auf das Ruhegehalt wie regulärer Dienst behandelt werden soll, ist Gesetzeslage mit der Maßgabe des nicht zu überschreitenden Höchstruhegehalts. Sofern dieses erreicht wird, greift die 10 %-Zuschlagsregelung des § 7a; der etwaige 5 %-Zuschlag nach § 7b wird generell bereits nach Erreichen der Altersgrenze gewährt.

Die weitere Forderung einer weitgehenden Freistellung von Verwendungseinkommen bei Beschäftigung von Ruhestandsbeamten im öffentlichen Dienst ist bislang nur nach Maßgabe von § 107d BeamtVG für Aufgaben im Zusammenhang mit der Migration ermöglicht. Eine weitere Ausweitung ist ggf. im Einzelfall wünschenswert, jedoch ist bereits jetzt ein Hinzuverdienst bis auf 100 % der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge nach Maßgabe des § 53 Abs. 2 Nr. 1 BeamtVG möglich. Ein völliges Absehen von Anrechnung ist im Hinblick auf die Strukturprinzipien des Beamtenversorgungsrechts und wegen der damit bewirkten Besserstellung gegenüber den Dienstzeitverlängernden problematisch.

#### ***Zu Nr. 4 (Einstellungsvoraussetzungen für Fachkräfte):***

Die Möglichkeit der Einstellung von Bewerberinnen und Bewerbern, die nicht die klassisch vorausgesetzte Laufbahnbefähigung haben, ist über das Institut des sog. anderen Bewerbers nach § 19 BBG möglich. Hiernach wird die Laufbahnbefähigung durch Lebens- und Berufserfahrung inner- oder außerhalb des öffentlichen Dienstes erworben. Die Feststellung über das Vorliegen der Laufbahnbefähigung trifft der Bundespersonalausschuss. Im Übrigen sind die bestehenden Regelungen des BBG und der BLV im Hinblick auf die Anforderungen an die Zulassung zu den Laufbahnen nach unserer Einschätzung sachgerecht und im Grundsatz ausreichend.

#### ***Zu Nr. 5 (Erweiterte Freistellungsmöglichkeiten für Tätigkeiten in der Privatwirtschaft):***

Derzeit besteht die Möglichkeit der Freistellung nach § 22 Abs. 1 SUrlV unter Wegfall der Besoldung, wenn ein wichtiger Grund vorliegt. Für mehr als drei Monate kann dies nur in besonders begründeten Fällen genehmigt werden. Längerfristige Freistellungsmöglichkeiten auf der Grundlage der Sonderurlaubsverordnung sind insbesondere im Hinblick auf das beamtenrechtliche Lebenszeitprinzip und die Hingabepflicht nach unserer Einschätzung problematisch. Auch personalwirtschaftlich sind längerfristige Wechsel zwischen öffentlichem Dienst und privater Tätigkeit problematisch.

#### ***Zu Nr. 6 (Vereinfachung von Freistellungsmöglichkeiten in Form von Sabbaticals):***

Beamtinnen und Beamte des Bundes haben auf der Basis einer besonderen Form der Teilzeitbeschäftigung die Möglichkeit, Arbeitszeitguthaben durch Freizeit abzubauen – sog. Sabbatical. Liegt die Freistellungsphase am Ende des Teilzeitzeitraumes, kann der Freistellungszeitraum bis zu einem Jahr betragen. Voraussetzung für die Bewilligung ist,



dass dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Dies gilt grundsätzlich für alle Bundesbeamtinnen und -beamte. Konkretisierende Regelungen werden regelmäßig durch Dienstvereinbarungen getroffen.

#### ***Zu Nr. 7 (Altersgeldregelungen):***

Die Altersgeldregelung beim Bund umfasst die Besonderheit, dass die altersgeldfähigen Dienstbezüge mit dem Faktor 0,85 multipliziert werden. Ein Verzicht auf diese Reduzierung ist auch aus Sicht des dbb nicht zwingend angezeigt, obgleich dies in den bisherigen Landesregelungen zumeist so enthalten ist. Das Anliegen, ein Ausscheiden/einen Wechsel aus dem Beamtenverhältnis durch ein großzügigeres Altersgeld zu erleichtern, ist aus beamtenrechtlichen Erwägungen (Lebenszeitprinzip, Alimentationsprinzip) bedenklich. Für eine wünschenswerte Flexibilität und auch eine Besserstellung gegenüber der Nachversicherung ist das AltGG u. E. ausreichend und sachgerecht gestaltet.

#### ***Zu Nr. 8 (Laufbahndurchlässigkeit in Bezug auf Aufstiegsmöglichkeiten):***

Die Erzielung einer besseren Durchlässigkeit der Laufbahnen ist ständige Forderung des dbb. Das Laufbahnrecht muss Wege eröffnen, losgelöst von der Eingangsqualifikation auf berechenbare Weise berufliches Fortkommen zu ermöglichen. Neben den bestehenden Aufstiegsregelungen ist die Regelung des § 27 BLV – Ausnahmen für besonders leistungsstarke Beamtinnen und Beamte – zwar als weiterer Baustein in Bezug auf die erstrebte Laufbahndurchlässigkeit anzusehen. Der dbb hat sich jedoch in der Vergangenheit immer wieder für eine Novellierung der Vorschrift ausgesprochen, um den Anforderungen der Praxis gerechter zu werden. Der Verordnungsentwurf vom BMI hierzu steht derzeit noch aus.

Im Hinblick auf die geforderte umfassende Berücksichtigung von Berufserfahrung und Engagement ist zu sagen, dass eine praxisorientierte Aufstiegsmöglichkeit in den mittleren und den gehobenen Dienst mit der fachspezifischen Qualifizierung gegeben ist.

Beamtinnen und Beamte, die auf eigene Initiative einen Hochschulabschluss erwerben, können bereits jetzt für eine höhere Laufbahn zugelassen werden, wenn sie bestimmte Voraussetzungen erfüllen. U. a. müssen sie an dem für Regelbewerber vorgesehenen Auswahlverfahren erfolgreich teilgenommen haben und der Studienabschluss muss fachlich passen.

Die bestehenden Personalentwicklungselemente in den Ressorts und den Dienststellen müssen aber insgesamt stärker genutzt werden. Dazu sind jedoch die für die Realisierung in der Praxis notwendigen Beförderungstellen in der gesamten Bundesverwaltung und auf allen Ebenen bereit zu stellen.



**Zu Nr. 9 (Laufbahndurchlässigkeit für „Personen mit herausragenden Fähigkeiten“):**

Im Beamtenrecht gilt das Leistungsprinzip, Art. 33 Abs. 2 GG. Bei hervorragenden Beurteilungen sind – je nach Stellenhaushalt – Beförderungs- bzw. Aufstiegschancen gegeben. Weitergehende Modelle, die auf die genannten „Personen mit herausragenden Fähigkeiten“ zugeschnitten werden, sind nach unserer Auffassung kritisch zu sehen.

**Zu Nr. 10 (Beurteilungsquoten):**

Die Abschaffung der Quoten ist eine langjährige Forderung des dbb. Die Quoten sind leistungsfeindlich und führen zu Demotivation.

**Zu Nr. 11 (Stellenausschreibungspraxis):**

Einstiegsämter müssen jetzt schon intern wie extern ausgeschrieben werden. Zweifelhafte erscheint eine bundesweite Ausschreibung aller Beförderungsämter, da die Auswahlverfahren unter Umständen länger dauern würden und somit eine zeitnahe Besetzung der Stelle nicht möglich wäre.

**Zu Nr. 12 (Maßnahmen zur Vermeidung von Stellenblockaden):**

Eine vorläufige Beförderung ist rechtlich im Hinblick auf den hergebrachten Grundsatz der Ämterstabilität nicht möglich.

**Zu Nr. 13 (Wechsel von Landesbeamten in den Bundesdienst und umgekehrt):**

Eine Versetzung aus einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit in ein solches auf Probe ist rechtlich ausgeschlossen, da der Beamte bei einer Versetzung sein Beamtenverhältnis mitnimmt.

Durch den Staatsvertrag zur Verteilung der Versorgungskosten ist eine Verteilung der Versorgungskosten rechtlich schon jetzt einwandfrei fixiert.

**Zu Nr. 14 (Abbau von Mehrarbeit durch Freizeit):**

Nach § 7a AZV kann jedes Ressort Dienststellen und Arbeitsbereiche bestimmen, die für die Erprobung von Langzeitkonten in Betracht kommen. Festzustellen ist jedoch, dass Langzeitkonten nicht in allen Bereichen der Bundesverwaltung gleichermaßen angeboten werden und dass durch die Befristung des Ansparens bis zum 31.12.2020 andere Bereiche und neu eintretende Beamtinnen und Beamte das Instrument nicht mehr sinnvoll nutzen können.



**Zu Nr. 15 (Zugang zu flexiblen Arbeitskonzepten):**

Der dbb fordert die Schaffung von Möglichkeiten für Homeoffice für alle Beamtinnen und Beamten. Dazu bedarf es keiner gesetzlichen Regelung, sondern einer entsprechend zwischen Dienstbehörde und Personalrat ausgehandelten Dienstvereinbarung.

**Zu Nr. 16 (Erstattung von Dienstreisekosten):**

Die Erstattung von Dienstreisekosten muss zeitnah erfolgen. Einer Veränderung der Behördenstrukturen bedarf es dafür nicht.



**dbb**  
beamtenbund  
und tarifunion

Zweiter Vorsitzender  
Fachvorstand  
Beamtenpolitik  
Friedhelm Schäfer

Friedrichstraße 169  
D - 10117 Berlin

Telefon 030. 40 81 - 43 20  
Telefax 030. 40 81 - 43 99  
schaeferfr@dbb.de  
www.dbb.de

dbb beamtenbund und tarifunion • Friedrichstraße 169 • D - 10117 Berlin

Herrn  
Horst Seehofer  
Bundesminister des  
Innern, für Bau und Heimat  
Alt-Moabit 140  
**10557 Berlin**

Berlin, 12. Juni 2019  
GB-2-Te-bö

### **Streichung der beabsichtigten Neuregelung des sog. Familienzuschlagsrechts im Rahmen des Besoldungsstrukturierungsmodernisierungsgesetzes (BesStMG)**

Sehr geehrter Herr Minister,

mit dem von Ihrem Haus entwickelten Besoldungsstrukturierungsmodernisierungsgesetz soll durch eine Vielzahl von Weiterentwicklungen, Veränderungen und Neuregelungen eine aus Sicht des dbb lange überfällige, dringend notwendige Modernisierung und Attraktivitätssteigerung des finanziellen Dienstrechts für Beamte des Bundes bewirkt werden.

Nachdem im militärischen Bereich bereits mehrfach deutliche finanzielle Verbesserungen erfolgten, hat der dbb zum Besoldungsrecht des Bundes für Beamte die Anpassungen bei vorhandenen Stellenzulagen, Weiterentwicklungen und Neuschaffungen finanzieller Anreize für Personalgewinnung/-bindung sowie Verbesserungen bei der Anerkennung von Erschwernissen uneingeschränkt begrüßt, um den Dienst für vorhandene und zukünftige Beamte des Bundes attraktiver und wettbewerbsfähiger auszugestalten.

Auch das weitere Anliegen des Gesetzesvorhabens, das Besoldungsrecht des Bundes durch Bereinigungen und strukturelle Anpassungen zu verbessern, ist notwendig und gut.

Eine tatsächlich und finanziell bedeutsame beabsichtigte Maßnahme betraf die Um- und Neugestaltung des Familienzuschlagsrechts. Vorgesehen war, das Familienzuschlagsrecht durch weitgehende Reduzierung der Regelungen beim „Verheiratetenzuschlag“ bei gleichzeitiger Anhebung von Teilen des „Kinderzuschlags“ sowie Streichung der Kürzungen des Familienzuschlags bei Teilzeitbeschäftigung massiv zu vereinfachen und neu zu justieren.

Dieser Teil des Gesetzesvorhabens ist völlig überraschend und extrem kurzfristig aus dem Gesetzesentwurf gestrichen worden.

Die dem dbb im Rahmen des Beteiligungsgespräches am 29. Mai 2019 mitgeteilte Streichung sämtlicher vorgesehener Neuregelungen des Familienzuschlagsrechts ist für ihn kein gangbarer Weg.

Vielmehr hält er die Vereinfachungen des Familienzuschlags für einen richtigen und wichtigen Schritt – sofern dauerhafte Besitzstandsregelungen geschaffen werden – und die Aufstockung für das erste und zweite Kind sowie den Wegfall der Kürzungen nach Teilzeitquote für tatsächlich und rechtlich zwingend.

Aus Sicht des dbb wird mit der Streichung ein wichtiger, in Teilen notwendiger und gebotener Weg, zu einer Modernisierung und nachhaltigen Attraktivitätssteigerung des Bundesdienstrechts ohne akzeptablen Grund aufgegeben.

Ziel des Gesetzesentwurfs muss nach wie vor sein, unnötigen administrativen Aufwand zu vermeiden und einfache, nachvollziehbare, praktikable und attraktivitätssteigernde Regelungen zu schaffen.

Dies galt und gilt auch für den tatsächlich, emotional und finanziell beachtlichen Bereich der Neujustierung des Familienzuschlagsrechts. Mit den Vorgaben der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zu den Spielräumen im Hinblick auf die kinderbezogenen Elemente und im Hinblick auf den sog. schlichten Verheiratetenzuschlag ist es geboten, eine deutliche Vereinfachung und eine dem Alimentationsprinzip folgenden Konzentration zu bewirken und Fehlsteuerungen zu begrenzen.

Der dbb hatte deshalb die beabsichtigten Vereinfachungen des seit über Jahrzehnten „wuchernden Rechtsgebiets“ ausdrücklich begrüßt, um eine heute kaum mehr verständliche und administrierbare Regelung deutlich zu verschlanken und auf die Regelungen der Ehe, eingetragenen Partnerschaften und Kinder zurückzuführen.

Die vorgesehene deutliche Anhebung des sog. Kinderzuschlags für das erste und zweite Kind und auch der Verzicht auf die Quotelung bei Teilzeitbeschäftigung hätte im Gesamtkontext des notwendigen Umfangs einer amtsangemessenen Alimentation für „niedrige“ Besoldungsgruppen mit Kindern Besoldungsverbesserungen gerade für diejenigen bewirkt, die neben der Berufstätigkeit als „Erziehende“ einen besonderen Beitrag für die Gesellschaft erbringen und z. B. am Wohnungsmarkt faktisch besonders benachteiligt sind. Der beabsichtigte Wegfall der Quotelung bei Teilzeit wäre auch ein deutlicher und richtiger Schritt in Richtung Vereinfachung, Transparenz und attraktiver Modernität mit Vorbildwirkung über den Rechtskreis des Bundes hinaus.

Deshalb hatte der dbb diese richtige und wichtige Neuregelung unterstützt, allerdings auch die damit einhergehende Kürzung des sog. Verheiratetenzuschlags für vorhanden Beamte – als eine Gegenfinanzierung von Beamten für Beamte – auf die Hälfte des bisherigen Betrages zur Finanzierung ausdrücklich nicht akzeptiert, sondern die Schaffung von dauerhaften Besitzstandsregelungen für diejenigen Beamten gefordert, die keine finanziellen Vorkehrungen für mögliche Kürzungen treffen konnten und können.

Eine klare, vereinfachende und für vorhandene Beamte nicht belastende Neureglung stärkt und modernisiert die Familienfreundlichkeit des Bundesrechts und führt zu dauerhaft deutlichen attraktiveren Bedingungen für vorhandene und zukünftige Bundesbeamte – bei gleichzeitig massiver Rückführung von unproduktivem administrativem Aufwand.

Wie bei den geplanten Verbesserungen zur Berücksichtigung für Kindererziehungszeiten für vor 1992 geborene Kinder könnte der Bund als Dienstherr – und Sie als Minister – ein weiteres wichtiges und richtiges Vorbild für das Dienstrecht aller Gebietskörperschaften gestalten.

Mit freundlichen Grüßen



Friedhelm Schäfer