

Stellungnahme



DGB

Deutscher Bundestag
Ausschuss für Inneres und Heimat

Ausschussdrucksache
19(4)365 D

Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum Gesetzentwurf der Bundesregierung zur Modernisierung der Strukturen des Besoldungsrechts und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften (BT-Drucksache 19/13396) sowie zum Antrag der Abgeordneten Konstantin Kuhle, Stephan Thomae, Grigorios Aggelidis, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der FDP „Für einen modernen und attraktiven Öffentlichen Dienst“ (BT-Drucksache 19/13519) anlässlich der öffentlichen Anhörung des Ausschusses für Inneres und Heimat des Deutschen Bundestags am 14. Oktober 2019

10.10.2019

Zum Gesetzentwurf der Bundesregierung

Das Gesetzesvorhaben soll „den geänderten Anforderungen an den öffentlichen Dienst besonders im Hinblick auf den demografischen Wandel und der Digitalisierung gerecht werden“. Auch würden „sich verändernde gesellschaftliche, rechtliche und tatsächliche Rahmenbedingungen sowie der in vielen Bereichen entstandene Mangel an Fachkräften“ sowie der „Wettbewerb um die besten Köpfe“ Modernisierungsmaßnahmen erfordern. Unstrittig, Titel des Gesetzentwurfs und die genannten Ausführungen klingen vielversprechend. Der Entwurf enthält auch durchaus positive Änderungen, wie zum Beispiel den faktischen Wegfall der Besoldungsgruppe A 2 und die teils deutliche Erhöhung zahlreicher Zulagen. Erfreulich ist zudem, dass im Zuge des Beteiligungsverfahrens gewerkschaftliche Forderungen Eingang gefunden haben. Die Aufwertung der Kindererziehungszeiten von BeamtInnen, deren Kinder vor dem 1. Januar 1992 geboren sind, begrüßt der DGB daher ausdrücklich. Ebenso die Aufnahme der Beschäftigten des Zolls, die in vollzugspolizeilichen Einheiten des Zolls eingesetzt werden, in den Kreis der Anspruchsberechtigten für die neu ausgestaltete Stellenzulage für BeamtInnen beim Bundeskriminalamt, bei der Bundespolizei und der Zollverwaltung. Das im aktuellen Koalitionsvertrag festgelegte Ziel, den öffentlichen Dienst modern und attraktiv zu gestalten, wird mit dem Besoldungsstrukturenmodernisierungsgesetz in der vorliegenden Fassung dennoch nicht erreicht werden. Die Gründe dafür sind vielfältig: unklare Tatbestandsvoraussetzungen der geplanten Prämien oder auch die Beibehaltung der hohen Wochenarbeitszeit von 41 Stunden. Eine grundlegende Modernisierung des Beamtenrechts im Sinne einer Stärkung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes und einer langfristigen Bindung von qualifiziertem Personal sieht anders aus. Dafür müsste die Bundesregierung bereit sein, neben der vorgesehenen Schaffung kurzfristiger finanzieller Anreize für einzelne BeamtInnengruppen oder Belastungssituationen, weitergehende Reformen vorzunehmen. Erst dies würde die Rahmenbedingungen tatsächlich attraktiver gestalten. Dazu bedarf es u. a. die Rücknahme der Erhöhung der Wochenarbeitszeit, die Ruhegehaltfähigkeit von Stellenzulagen, die Dynamisierung der Erschwerniszulagen und ein attraktiveres Laufbahnrecht. All dies fehlt jedoch in dem vorliegenden Entwurf. Eine nachhaltige Stärkung der Konkurrenzfähigkeit des öffentlichen Dienstes und die Bindung bzw. Gewinnung von qualifiziertem Personal kann nach Ansicht des DGB so nicht gelingen.

Deutscher Gewerkschaftsbund
Bundesvorstand
Öffentlicher Dienst und Beamtenpolitik

Henriette Schwarz
Abteilungsleiterin

Henriette.Schwarz@dgb.de

Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin

www.dgb.de/beamte

Zu den Regelungen im Einzelnen:

Artikel 1 – Änderungen des Bundesbesoldungsgesetzes

Zu Nummer 13. § 23 Eingangämter für Beamte

§ 23 Absatz 1 Nr. 1 soll derart geändert werden, dass zukünftig die Funktionen der bisher der Besoldungsgruppe A 2 zugeordneten Ämter einheitlich nach Besoldungsgruppe A 3 zu bewerten sind. Der DGB begrüßt diese Maßnahme, regt aber weitere Veränderungen an. Generell müssen die Eingangämter der Laufbahngruppen dahingehend überprüft werden, ob die Zuordnung zu diesen noch mit dem Grundsatz der funktionsgerechten Besoldung vereinbar ist, da die mit den Funktionen der BeamtInnen verbundenen Anforderungen zunehmend gestiegen sind. Die Anhebung des Eingangsamtes A 6 in Laufbahnen des mittleren nichttechnischen Dienstes beim Zoll auf A 7 ist daher ebenfalls ein richtiger Schritt.

Die deutliche Erweiterung des Aufgabenspektrums in den vergangenen Jahren gilt auch für andere Bereiche des mittleren nichttechnischen Dienstes. Daher sollte als Eingangsamts grundsätzlich Besoldungsgruppe A 7 zugewiesen werden. Dies wäre in der Tat – wie in der Gesetzesbegründung dargestellt – eine Vereinfachung und Vereinheitlichung bei den Eingangsamtern. Darüber hinaus sollte für die Bundespolizei wie bei anderen Dienstherren als Eingangsbesoldung A 8 gelten.

Zu Nummer 17. § 42b Prämie für besondere Einsatzbereitschaft

Die neu geplante Prämie für besondere Einsatzbereitschaft wirft zahlreiche Fragen auf. So ist zum Beispiel der Unterschied zwischen Leistungs- und Einsatzbereitschaft (§§ 42a und b BBesG) unklar. Zudem ist zu befürchten, dass es zu Ungleichbehandlungen von gleich zu behandelnden BeamtInnen kommt.

Überschrift

Der Begriff „Einsatzbereitschaft“ kann zu Irritationen führen und ist zu definieren. Sicherzustellen ist, dass die Prämie müssen zudem alle BeamtInnen, die in derselben Verwendung eingesetzt sind, erhalten.

Absatz 1

Die Formulierung „Einem Beamten oder Soldaten kann für seine Verwendung bei der Herbeiführung eines im besonderen öffentlichen Interesse liegenden unaufschiebbaren und zeitgebundenen Ergebnisses im Inland eine Prämie gewährt werden.“ scheint nicht treffend zu sein. Unaufschiebbar kann die Bewältigung eines Ereignisses, nicht aber die Herbeiführung eines Ergebnisses sein. Wir schlagen zur besseren Verständlichkeit deshalb folgende Formulierung vor. „(1) Einem Beamten oder Soldaten kann für seine Verwendung bei der Bewältigung eines im besonderen öffentlichen Interesse liegenden Ereignisses im Inland eine Prämie gewährt werden.“

Absatz 2

Der DGB fordert die „Herunterrechnung“ der Prämie bei einer Verwendung von unter sechs Monaten, Kriterien für die „Bedeutung des Ergebnisses“ sowie für die „Herausforderung“ zu verschriftlichen. Die Prämienvergabe würde ansonsten äußerst willkürlich erfolgen.

Absatz 3

Durch das herzustellende Einvernehmen mit dem Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat sowie dem Bundesministerium der Finanzen soll die gleichmäßige Anwendung gewährleistet und eine einheitliche Vergabepaxis sichergestellt werden. Der DGB bezweifelt, dass sich dies dadurch

umsetzen lässt. In der Gesetzesbegründung heißt es, dass Fälle erfasst sein sollen wie außergewöhnliche politische Großereignisse mit besonders hohem Sicherheitsrisiko. Angesichts der verhältnismäßig geringen Höhe der Prämie, stellt sich die Frage, warum das Einvernehmen mit beiden Bundesministerien erforderlich sein muss. Dies widerspricht dem in der Begründung des Gesetzentwurfes formulierten Ziel einer schnellen und bürokratiearmen Entscheidung. Der DGB regt zur Sicherstellung einer einheitlichen Vergabepaxis eine entsprechende Empfehlung durch die Ministerien an. Gleichzeitig würde der behördliche Verwaltungsaufwand reduziert.

Zu Nummer 18. § 43 Personalgewinnungs- und Personalbindungsprämie

§ 43 soll zukünftig sowohl eine Personalgewinnungs- als auch eine Personalbindungsprämie normieren. Die Bindungsprämie für abwanderungsgeneigte BeamtInnen gemäß § 43 Absatz 4, für die künftig ein Zuschlag von bis zu 50 Prozent der Differenz zwischen dem Grundgehalt und dem Gehalt des höher dotierten Jobangebots gezahlt werden soll, bewertet der DGB kritisch. Es soll in der Verantwortung der Dienststellen liegen, die Notwendigkeit einer Prämie, zum Beispiel anhand glaubhafter Darlegungen über die drohende Abwanderung, im Einzelfall zu prüfen. Fraglich ist, in welcher Form ein entsprechendes Einstellungsangebot vorzulegen ist. Um hier jedem Missbrauch vorzubeugen, sollte der Personalrat mit Veto-Recht beteiligt werden. Es sollte offen und transparent kommuniziert werden, wer eine solche Zulage in welcher Höhe erhält. Ob eine Personalgewinnungsprämie Personal anzieht, das auch auf Dauer bleiben möchte, kann zudem bezweifelt werden. Insgesamt wäre eine grundsätzlich höhere Besoldung, die konkurrenzfähig zur Wirtschaft ist, besser als eine Nasenprämie.

Absatz 4

Hier sollte zur Einhaltung des Gebots der Wirtschaftlichkeit gemäß § 7 Bundeshaushaltsordnung auch vorausgesetzt sein, dass eine Neubesetzung schwierig werden würde.

Zu Nummer 24. § 50a Vergütung für Soldaten mit besonderer zeitlicher Belastung Zu Nummer 46. § 79a Vergütung für Soldaten mit besonderer zeitlicher Belastung bei Aussetzung der Anwendung von Arbeitszeitvorschriften; Verordnungsermächtigung

Der DGB mahnt einen verantwortungsvollen Umgang mit der Arbeitszeit der SoldatInnen an. Der Grundsatz, dass Mehrarbeit grundsätzlich in Freizeit abzugelten ist, muss weiterhin die Richtschnur sein. Die Regelung darf nicht zu einer zu knappen Personalbemessung für Einsätze und einsatzgleiche Verpflichtungen nach § 30 Absatz 4 SG führen.

Zu Nummer 26. § 50c Vergütung für Beamte im Einsatzdienst der Bundeswehrfeuerwehren

Die Entfristung der „Opt-out“-Regelung steht im Gegensatz zur Ausnahme, die diese Maßnahme darstellen sollte. Zudem steigt durch die Entfristung der Entscheidungsdruck auf die BeamtInnen, die ihre Arbeitszeit eigentlich nicht erhöhen wollen. Vielmehr müsste die aktuelle Personalsituation bei der Bundeswehrfeuerwehr betrachtet werden, da in der Praxis durch „Opt-out“ fehlende Infrastruktur aufgefangen wird. Es gibt unterbesetzte Wachen, die ihren Auftrag nur durch die Bereitschaft zu „Opt-out“ erfüllen können. Bei anderen Wachen wurde der Auftrag erweitert, aber die Personalausstattung nicht angepasst. Die Regelung berücksichtigt zudem nicht, dass die Arbeitszeitregelung Bundeswehrfeuerwehr auch verkürzte Schichten von neun Stunden ermöglicht. Hier müsste gewährleistet sein, dass ebenfalls eine Vergütung gezahlt wird.

Zu Nummer 28. b) § 53 Auslandszuschlag

Der DGB spricht sich dagegen aus, dass die Kürzung des Zuschlags gemäß § 53 Absatz 2 bereits bei Bereitstellung der Unterkunft und nicht erst mit Inanspruchnahme dieser erfolgt. Die bisherige Fassung bezüglich der Inanspruchnahme ist beizubehalten.

Zu Nummer 37. § 63 Anwärtersonderzuschläge

Der DGB erachtet eine Besoldung nach A 5 nach dem zweiten Ausbildungsjahr analog zur Besoldung in Bayern für eine nachhaltigere Maßnahme zur Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes als kurzfristige Prämien. Zudem spricht sich der DGB gegen die Streichung von Absatz 3 Satz 2 aus. Dieser sichert BeamtenInnen bezüglich der Rückzahlung des Zuschlags ab, wenn sie die erforderlichen fünf Dienstjahre nach Bestehen der Laufbahnprüfung beim Bund nicht erfüllen. Die bisher bestehende Abschmelzung der Rückzahlungssumme entsprechend der dennoch geleisteten Dienstjahre sollte erhalten bleiben.

**Zu Nummer 50. f) dd) Anlage I BBesG II. Stellenzulagen
6. Zulage für Beamte und Soldaten in fliegerischer Verwendung**

Die Zulage sollte statt zu 50 Prozent voll ruhegehaltfähig sein.

**Zu Nummer 50. i) Anlage I BBesG II. Stellenzulagen
8. Zulage für Beamte und Soldaten bei den Nachrichtendiensten**

Der DGB spricht sich analog zu Art. 34 Absatz 2 BayBesG dafür aus, die Zulage für die MitarbeiterInnen des Bundesamtes für Verfassungsschutz in eine amtszulagenähnliche „Zulage für besondere Berufsgruppen“ aus Sicherheitszulage, Polizeizulage, Feuerwehrzulage, Justizvollzugszulage und Steuerfahndungszulage zu schaffen. Diese Zulage ist unwiderruflich, dynamisch und ruhegehaltfähig (vgl. Art. 12 BayBeamtVG). Zur Begründung der Fortgeltung der Ruhegehaltfähigkeit heißt es in der Begründung zu Art. 12 BayBeamtVG: „Die Beibehaltung der Ruhegehaltfähigkeit dieser Zulagen entspricht der mit ihnen verbundenen generellen Gewährung an bestimmte Berufszweige ohne Bindung an bestimmte Funktionen.“ Eine Stellenzulage, die die komplette Laufbahn über gezahlt wird, muss sich auch 1:1 in der (Alters-) Versorgung wieder finden. Bei Tarifbeschäftigten werden Zulagen, die sie ein Berufsleben lang erhalten, bei der Rentenberechnung berücksichtigt, da sie hieraus Rentenversicherungsbeiträge gezahlt haben. Einschnitte im Tarifbereich werden gerne „wirkungsgleich“ auf den Beamtenbereich übertragen, aber anders herum werden BeamtenInnen gerne Sonderopfer abverlangt. Zudem ist die Zulage zu erhöhen.

**Zu Nummer 50. I) Anlage I BBesG II. Stellenzulagen
9. Zulage für Beamte und Soldaten mit vollzugspolizeilichen Aufgaben**

(vgl. grundsätzlich die Ausführungen zu Nummer 50. i) Anlage I BBesG II. Stellenzulagen
8. Zulage für Beamte und Soldaten bei den Nachrichtendiensten)

Die Abschaffung der Ruhegehaltfähigkeit der Polizeizulage im Bund war ein großer Fehler, der sich auch negativ auf die Attraktivität des öffentlichen Dienstes als Arbeitgeber auswirkt. Im Übrigen zeigt sich auch hier eine fehlende Wertschätzung gegenüber der wichtigen Arbeit, die täglich von PolizeibeamtenInnen geleistet wird. Denn die besonderen Belastungen des Polizeiberufes wirken auch noch im Ruhestand nach und müssen sich in der Höhe der Versorgung widerspiegeln. Grundsätzlich ist eine Erhöhung der Polizeizulage – wie im Gesetzentwurf vorgesehen – zu begrüßen. Die Erhöhungen sind jedoch in der Vergangenheit viel zu zögerlich erfolgt. Der DGB setzt sich daher für eine Polizeizulage in Höhe von mindestens 300 Euro pro Monat ein.

Zu 9. Absatz 1 Nr. 3.

Angesichts der in den letzten Jahrzehnten gesammelten Erfahrungen mit dem Bundesministerium der Finanzen empfiehlt der DGB dem Gesetzgeber, den Kreis der zulagenberechtigten ZollbeamtInnen – wie es mit dem Grenzabfertigungsdienst im Zoll bereits erfolgt ist – abschließend in Nr. 9. zu regeln und dem Bundesministerium der Finanzen hier keine Ermächtigung zu erteilen, deren Entscheidungen regelmäßig in nicht nachvollziehbaren Lösungen münden.

Zu Artikel 3 – Änderung der Bundeshaushaltsordnung**Zu § 17a Obergrenzen für Beförderungssämter**

Der DGB lehnt Obergrenzen für Beförderungssämter ab. Die vorgesehene Streichung des § 26 BBesG und die Regelung von Obergrenzen in der Bundeshaushaltsordnung stellt eine reine Verschiebung der Vorschrift dar. Abzulehnen ist die Neuregelung zudem aufgrund von einzelnen materiellen Verschlechterungen. Mit § 17a sollen die Obergrenzen für Beförderungssämter neu festgelegt werden. Erstmals findet sich dabei im Gesetz eine Quotierung im einfachen Dienst wieder. Dies lehnt der DGB ab, da die Beschäftigtenzahl im einfachen Dienst in den meisten Bundesbehörden eh gering ist.

Zu Artikel 4**Änderung des Gesetzes zur Errichtung der Unfallversicherung Bund und Bahn**

Der Unfallversicherung Bund und Bahn muss es ermöglicht werden, auch Übergriffe auf BeamtInnen als solche statistisch zu erfassen.

Mit der Aufnahme des § 4b sollte zur Vermeidung von Irritationen auch § 125 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch angepasst werden. Außerdem regt der DGB an, zu prüfen, ob mit dem vorliegenden Gesetzesvorhaben die Befristung von § 4a des Gesetzes zur Errichtung der Unfallversicherung Bund und Bahn verändert wird.

Zu Artikel 7**Änderung des Bundesumzugskostengesetzes****Zu Nummer 27. § 49 Festsetzung und Zahlung der Versorgungsbezüge, Versorgungsauskunft“**

BeamtInnen des Bundes haben gemäß § 49 einen Anspruch auf Erteilung einer Auskunft über die zu erwartende Versorgung. Die vorgesehene Änderung von § 49 ist lediglich Kosmetik (Änderung der Überschrift und Klarstellung der Zuständigkeit). Angesichts der Erfahrungen über die Laufzeit von Versorgungsauskünften (Bearbeitungsdauer bis zu zwei Jahren) ist eine Regelung aufzunehmen, in welchem Zeitrahmen die Auskunft über die zu erwartende dient. Problematisch ist hingegen, dass die Bezugsgröße des Höchstbetrages künftig 20 Prozent des Endgrundgehalts der Besoldungsgruppe A 13 am Tag vor dem Einladen des Umzugsgutes sein soll. Dies stellt gegenüber der derzeitigen Regelung, die von 40 Prozent (davon 50 Prozent voll und darüber hinaus zu drei Vierteln) des Endgrundgehalts von A 12 ausgeht, eine Kürzung um derzeit über 630 Euro dar.

Zu Artikel 9

Änderung des Beamtenversorgungsgesetzes

Zu Nummer 27. § 49 Festsetzung und Zahlung der Versorgungsbezüge, Versorgungsauskunft“

BeamtInnen des Bundes haben gemäß § 49 einen Anspruch auf Erteilung einer Auskunft über die zu erwartende Versorgung. Die vorgesehene Änderung von § 49 ist lediglich Kosmetik (Änderung der Überschrift und Klarstellung der Zuständigkeit). Angesichts der Erfahrungen über die Laufzeit von Versorgungsauskünften (Bearbeitungsdauer bis zu zwei Jahren) ist eine Regelung aufzunehmen, in welchem Zeitrahmen die Auskunft über die zu erwartende Versorgung erfolgen muss. Ein weiteres Problem besteht darin, dass das Gesetz lediglich vorsieht, dass eine Auskunft über die zu erwartende Versorgung erteilt wird. In der Praxis benötigen die BeamtInnen meist mehrere Auskünfte – sowohl für den Eintritt in den Ruhestand mit Erreichen der Regelaltersgrenze als auch für einen vorzeitigen Ruhestandseintritt. Regelmäßig wird in solchen Fällen nur Auskunft für eine Fallkonstellation erteilt. Diese Auskunft bezieht sich in der Regel nur auf das Erreichen der Regelaltersgrenze. Analog zur Rentenauskunft sollte es hier deutliche Verbesserungen geben.

Zu Artikel 15

Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Artikel 9 Nummer 29 (Aufwertung der Kindererziehungszeit) darf nicht erst am 1. September 2020, sondern muss am Tag nach der Verkündung des Gesetzes in Kraft treten.

Zum Antrag „Für einen modernen und attraktiven Öffentlichen Dienst“

Die im Antrag beschriebene Problemdarstellung sowie die aufgezeigte Zielsetzung sind zutreffend und unterstützenswert. Einige konkrete Forderungen gehen jedoch fehl. Dies betrifft u.a. die Einführung einer Laufbahn für IT-Fachkräfte neben den bestehenden vier Laufbahnen. Das Laufbahnrecht muss zweifelsohne attraktiver ausgestaltet werden, jedoch für alle Laufbahnen. Die Einführung einer Art „IT-Laufbahn“ für entsprechende Fachkräfte ist zu kurz gesprungen und verkennt, dass es sich bei dem beschriebenen Umstand vornehmlich um eine Frage des Einstellungsamtes handelt. Der DGB wird sich im Rahmen der anstehenden Novellierung der Bundeslaufbahnverordnung für deren Modernisierung in Form bspw. der Steigerung ihrer Durchlässigkeit durch Streichung der Verzahnungsämter einsetzen. Hinsichtlich der Flexibilisierung des Ruhestandseintritts sind die geforderten Maßnahmen bereits umgesetzt, wobei diese Fälle nicht zur Normalität werden dürfen. Nicht ersichtlich ist, warum weitere Freistellungsregelungen den öffentlichen Dienst attraktiver machen sollen. Aktuell existiert eine Vielzahl an längerfristigen Beurlaubungsmöglichkeiten. Zutreffend ist jedoch, dass es auch im Bund die Möglichkeit des Sabbaticals geben sollte. Zwar sieht die Arbeitszeitverordnung die Nutzung eines Langzeitkontos vor, doch ermöglichen nicht alle Ressorts ihren Beschäftigten die Führung eines solchen. Bzgl. der Versorgungslastenverteilung im Falle des bundes- und länderübergreifenden Dienstherrnwechsels ist hier auf den 2010 abgeschlossenen Staatsvertrag hinzuweisen.

Ergänzende Forderungen des DGB

Zum Bundesbesoldungsgesetz

Mietzuschuss

Der DGB fordert einen Mietzuschuss im Sinne eines Kaufkraftausgleichs. Im Koalitionsvertrag wurde vereinbart, dass der Bund für seine Beschäftigten, insbesondere die BeamtInnen der Bundespolizei in Gebieten mit angespannten Wohnungsmärkten die Wohnungsfürsorge verstärkt wahrnimmt. Nachdem fast die Hälfte der aktuellen Wahlperiode vergangen ist, sind dahingehend keine Bemühungen erkennbar. In Ballungsräumen belasten Mieten insbesondere BeamtInnen der Einstiegsämter der Bundespolizei und des Zolls (A 6, A 7, EG 5) unverhältnismäßig. Auch in darüber liegenden Besoldungsgruppen ist die finanzielle Situation angespannt. Ein Ortszuschlag für Bundesbedienstete, der genau diese Belastungen abfedern würde, wurde bereits in den 1990er Jahren abgeschafft. Die versprochene Kompensation durch die Ausweitung der Wohnungsfürsorge fand nie statt und wurde spätestens mit der Installierung der Bundesanstalt für Immobilienaufgaben ad acta gelegt. Hier ist eine Kurskorrektur dringend erforderlich. Gegebenenfalls können die Regelungen des § 54 BBesG zum Mietzuschuss auch für das Inland Anwendung finden.

§ 14a Versorgungsrücklage

Nach wie vor spricht sich der DGB gegen die Verlängerung des Abzugs von 0,2 Prozentpunkten von Besoldungs- und Versorgungsanpassungen zur weiteren Füllung der Versorgungsrücklage aus und verweist auf seine Stellungnahme zum Versorgungsrücklagenänderungsgesetz vom 11.03.2016.

§ 43a Prämie für Angehörige der Spezialkräfte der Bundeswehr

Der DGB setzt sich für eine Ergänzung des Kreises der Anspruchsberechtigten ein. Die Prämie sollten auch Spezialkräfte der Bundespolizei erhalten. Die Personalgewinnungs- und -bindungsprobleme bestehen bei den Spezialkräften der Bundespolizei in gleichem Maße wie bei denen der Bundeswehr.

§ 46 Zulage für die Wahrnehmung eines höherwertigen Amtes

Die Zulage nach § 46 BBesG a.F. wurde mit dem Siebten Besoldungsänderungsgesetz gestrichen. Zuvor hatten BeamtInnen oder SoldatInnen, welche die Aufgaben eines höherwertigen Amtes vorübergehend vertretungsweise übertragen bekommen hatten, nach 18 Monaten der ununterbrochenen Wahrnehmung dieser Aufgaben bei Vorliegen der haushaltsrechtlichen und laufbahnrechtlichen Voraussetzungen, eine Zulage erhalten. Sie wurde mit dem Ziel geschaffen, den BeamtInnen einen Anreiz zu bieten, einen höherwertigen Dienstposten vertretungsweise zu übernehmen, ohne dass dies zu Mehrkosten bei den öffentlich-rechtlichen Dienstherrn führt. Zudem wurde die Zulage als Maßnahme zur Stärkung des Wettbewerbs- und Effizienzbewusstseins der öffentlichen Verwaltung angesehen und sollte den leistungsorientierten Personaleinsatz verbessern sowie die Mobilität erhöhen. Das Bundesverwaltungsgericht führte dazu ergänzend aus, dass die Vorschrift den Zweck verfolge, das dauerhafte Unterbleiben einer nicht bewertungsgerechten Besetzung eines Dienstpostens zu verhindern. Angesichts derartiger Gründe ist es umso erstaunlicher, dass der Gesetzgeber diese Zulage aus rein fiskalischen Erwägungen gestrichen hat. Der DGB spricht sich dafür aus, die Zulage für die Wahrnehmung eines höherwertigen Amtes wieder einzuführen.

Im Zuge der Wiedereinführung muss darüber hinaus gewährleistet werden, dass allen BeamtInnen, die Aufgaben eines höherwertigen Dienstpostens nicht nur kurzfristig wahrnehmen, die Zulage gewährt wird. Sowohl die Dauer von 18 Monaten als auch die Anforderung, dass die laufbahn- und

haushaltsrechtlichen Voraussetzungen vorliegen müssen, hatten faktisch zu einem Leerlaufen der Vorschrift geführt. Gerade, wenn die laufbahnrechtlichen Voraussetzungen nicht vorliegen und die Aufgabe dennoch wahrgenommen wird, muss eine solche Zulage gewährt werden.

§ 47 Zulagen für besondere Erschwernisse

Der DGB fordert die Dynamisierung aller Erschwerniszulagen. Gemäß § 1 der Erschwerniszulagenverordnung gelten die Zulagen besondere, bei der Bewertung des Amtes oder bei der Regelung der Anwärterbezüge nicht berücksichtigte Erschwernisse für EmpfängerInnen von Dienstbezügen und Anwärterbezügen des Bundes ab. Durch eine Erschwerniszulage wird ein mit der Erschwernis verbundener Aufwand mit abgegolten. Die fehlende Dynamisierung der Erschwerniszulagen hat zur Folge, dass diese stetig an Wert verlieren. Dies ist mit dem Anspruch der Erschwernisabgeltung jedoch nicht vereinbar. Der DGB schlägt deshalb vor, alle Erschwerniszulagen in den Aufzählungskatalog der zu erhöhenden Besoldungsbestandteile nach § 14 BBesG aufzunehmen.

Anlage I II. Stellenzulagen

Der DGB fordert die Ruhegehaltfähigkeit aller Stellenzulagen. Dies gilt vor allem für die Stellenzulagen, die BeamtInnen auf Grund ihrer Funktionen über lange Zeiträume erhalten.

11. Zulage für Soldaten als Rettungsmediziner oder als Gebietsärzte

Der DGB regt eine Stellenzulage für den ärztlichen Dienst der Bundespolizei und des Bundeskriminalamtes analog zu der Stellenzulage für Rettungsmediziner oder als Gebietsärzte bei der Bundeswehr. Nr. 11 ist an dieser Stelle zu ergänzen. Wie bereits dargelegt, befindet sich der öffentliche Dienst angesichts demografischer Faktoren in einem stetigen Konkurrenzkampf. Im Bereich des Polizeiärztlichen Dienstes ist der Stellenmangel bereits heute gravierend. Um hier Lücken zu schließen, ist ein finanzieller Anreiz unumgänglich. Zudem sind die ärztlichen Aufgaben bei Bundeswehr und Bundespolizei/Bundeskriminalamt vergleichbar.

Anlage I III. Andere Zulagen

16. Zulage für Beamte des Bundeskriminalamtes

Hier wird auf die Ausführungen zu Nummer 50. i) Anlage I BBesG II. Stellenzulagen 8. Zulage für Beamte und Soldaten bei den Nachrichtendiensten verwiesen.

BeamtInnen der Deutschen Telekom

Der DGB schlägt eine ruhegehaltfähige Zulage für beurlaubte BeamtInnen bei der Deutschen Telekom AG als Alternative zur Übernahme in den gehobenen Dienst vor. Beurlaubte BeamtInnen des mittleren Dienstes, die laufbahnübergreifend höherwertig eingesetzt sind, sollten eine ruhegehaltfähige Zulage erhalten, wenn sie insgesamt mehr als zehn Jahre laufbahnübergreifend höherwertig eingesetzt waren.

Anlage I Besoldungsordnung A

Besoldungsgruppe A 15

Das Bundesministerium der Verteidigung plant besondere Zuschläge für BeamtInnen in der Besoldungsgruppe A 15 in herausgehobener Verwendung (A 15+Z). Der DGB regt an, diese Regelung auch für das Auswärtige Amt vorzusehen, da die Leitung einer Auslandsvertretung (Generalkonsulat oder Botschaft) oder eines Referats/Strichreferats eine herausgehobene Verwendung bedeutet und

in der Verwaltung einer Auslandsvertretung bereits durch A 13+Z im gehobenen Dienst abgebildet wird.

Zum Beamtenversorgungsgesetz

§ 31a Einsatzversorgung

Der DGB bittet, den Begriff „besondere Verwendung im Ausland“ nach Absatz 1 Satz 2 um die Verwendung als Sicherheitspersonal bei deutschen Auslandsvertretungen und als RückführungsbeamtInnen bei Rückführungen in andere Staaten zu erweitern. Dadurch wird für diesen Personenkreis eine Öffnung des Schadensausgleichs in besonderen Fällen nach § 43a BeamtVG bewirkt.

§ 55 Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit Renten

Der DGB fordert bei der Ermittlung der Höchstgrenze bezüglich des Zusammentreffens von Versorgungsbezügen mit Renten in § 55 Absatz 2 Nr. 1 b) den Verweis auf § 12a BeamtVG zu streichen. Durch die gegenwärtige Verwaltungspraxis und die Fassung des § 55 Absatz 2 Nr. 1 b) gilt für BeamtInnen, die DDR-Vorverwendungen gemäß § 30 BBesG hatten, eine andere Höchstgrenze als für andere BeamtInnen. Für diese wird bei der Berechnung eines fiktiven Ruhegehalts/Höchstgrenze als ruhegehaltfähige Dienstzeit die Zeit bis zum Eintritt des Versorgungsfalles angesetzt. BeamtInnen mit DDR-Vorverwendungen gemäß § 30 BBesG werden die Zeiten dieser Vorverwendung bei der Ermittlung des fiktiven Ruhegehalts/Höchstgrenze herausgerechnet. Damit sind sie beim Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit Renten ohne sachliche Rechtfertigung deutlich schlechter gestellt als andere BeamtInnen und haben keinerlei Möglichkeiten, diesen finanziellen Missetand auszugleichen. § 12a BeamtVG/ § 2 Nr. 7 BeamtVÜV verhindern hinreichend und wirksam eine Honorierung von inkriminierten Zeiten der betroffenen BeamtInnen für die Versorgung, weil diese Zeiten nicht ruhegehaltfähig sind. Die darüber hinaus gehende Kappung der Höchstgrenze nach § 55 Absatz 2 Satz 1 b) ist für die Verhinderung der Honorierung daher nicht erforderlich. Auch ohne die Kappung der Höchstgrenze hätten die betroffenen BeamtInnen durch ihre inkriminierten Zeiten versorgungsrechtlich keinerlei Vorteil. Die gegenwärtige Kappung der Höchstgrenze bewirkt daher keine Verhinderung der Honorierung inkriminierter Zeiten, sondern vielmehr eine versorgungsrechtliche Schlechterstellung wegen der inkriminierten Zeiten. So lange die Summe aus Rente und Versorgung nicht die Grenze nach § 14 Absatz 1 Satz 1, 2. HS BeamtVG erreicht, muss mindestens das erdiente Ruhegehalt gezahlt werden. Die Länder Sachsen, Thüringen und Sachsen-Anhalt haben diese Änderung bereits vorgenommen.

§ 57 Kürzung der Versorgungsbezüge nach Ehescheidung

Der DGB fordert eine Ergänzung des Versorgungsrechts, um eine Versorgungslücke, die ausschließlich geschiedene BeamtInnen mit einer besonderen Altersgrenze trifft, zu schließen. Das Versorgungsausgleichsgesetz sieht bei der Scheidung die interne Teilung der in der Ehezeit erworbenen Versorgungs- bzw. Rentenansprüche vor. So entsteht für die jeweils ausgleichsberechtigte Person beim jeweiligen Versorgungs- bzw. Rentenversicherungsträger der ausgleichspflichtigen Person ein eigener Anspruch. Erreicht die ausgleichspflichtige Person die besondere Altersgrenze von 62 Jahren, wird ihr der Betrag, den die ausgleichsberechtigte Person erhalten wird, bereits von der Versorgung abgezogen, obwohl sie zugleich einen eventuellen Anspruch als selbst ausgleichsberechtigte Person noch nicht erhalten kann, weil dieser an das Erreichen der Regelaltersgrenze gekoppelt ist. Für diesen Zeitraum liegt eine Versorgungslücke vor, die auch durch die Regelungen des



§ 35 Versorgungsausgleichsgesetz (Anpassung wegen besonderer Altersgrenze) nicht vollständig geschlossen wird.

Eine Lösung könnte herbeigeführt werden, indem in § 57 BeamtVG Absatz 1 nach Satz 2 eingefügt wird: „Bei Beamten, die wegen Überschreitens der für sie festgesetzten besonderen Altersgrenze in den Ruhestand versetzt worden sind, wird die Kürzung nach Satz 1 bis zum Ende des Monats, in dem sie die Regelaltersgrenze für Beamte auf Lebenszeit (§ 51 BGG) erreichen, ausgesetzt. Dies gilt nicht, sobald Leistungen aus den durch das Familiengericht übertragenen oder begründeten Anwartschaften oder Anrechten aus der Versicherung des berechtigten Ehegatten oder nach dem Bundesversorgungsteilungsgesetz gewährt werden.“