



Wortprotokoll der 67. Sitzung

Ausschuss für Inneres und Heimat
 Berlin, den 14. Oktober 2019, 09:00 Uhr
 Konrad-Adenauer-Str. 1, 10557 Berlin
 Paul-Löbe-Haus, Raum E.300

Vorsitz: Andrea Lindholz, MdB

Tagesordnung - Öffentliche Anhörung

Tagesordnungspunkt	Seite 5
<p>a) Gesetzentwurf der Bundesregierung</p> <p>Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung der Strukturen des Besoldungsrechts und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften (Besoldungsstrukturenmodernisierungsgesetz - BesStMG)</p> <p>BT-Drucksache 19/13396</p>	<p>Federführend: Ausschuss für Inneres und Heimat</p> <p>Mitberatend: Verteidigungsausschuss Haushaltsausschuss (mb und § 96 GO)</p> <p>Gutachtlich: Parlamentarischer Beirat für nachhaltige Entwicklung</p> <p>Berichterstatter/in: Abg. Petra Nicolaisen [CDU/CSU] Abg. Helge Lindh [SPD] Abg. Lars Herrmann [AfD] Abg. Konstantin Kuhle [FDP] Abg. Petra Pau [DIE LINKE.] Abg. Dr. Irene Mihalic [BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN]</p>
<p>b) Antrag der Abgeordneten Konstantin Kuhle, Stephan Thomae, Grigorios Aggelidis, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der FDP</p> <p>Für einen modernen und attraktiven Öffentlichen Dienst</p> <p>BT-Drucksache 19/13519</p>	<p>Federführend: Ausschuss für Inneres und Heimat</p> <p>Berichterstatter/in: Abg. Petra Nicolaisen [CDU/CSU] Abg. Helge Lindh [SPD] Abg. Dr. Christian Wirth [AfD] Abg. Konstantin Kuhle [FDP] Abg. Petra Pau [DIE LINKE.] Abg. Dr. Irene Mihalic [BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN]</p>



Inhaltsverzeichnis

	<u>Seite</u>
I. Teilnehmerliste	3
II. Sachverständigenliste	4
III. Wortprotokoll der Öffentlichen Anhörung	5
IV. Anlagen	
Anlage A	
<u>Stellungnahmen der Sachverständigen</u>	
Jörg Radek, Gewerkschaft der Polizei	19(4) 365 A 32
Friedhelm Schäfer, dbb beamtenbund und tarifunion	19(4) 365 B 44
Prof. Dr. Thorsten Ingo Schmidt, Universität Potsdam	19(4) 365 C 57
Henriette Schwarz, Deutscher Gewerkschaftsbund	19(4) 365 D 61
Nils Kammradt, ver.di-Bundesverwaltung	19(4) 365 E 71
Anlage B	
<u>Unaufgeforderte Stellungnahmen</u>	
Gutachtliche Stellungnahme des Parlamentarischen Beirats für nachhaltige Entwicklung	19(4)356 77

**Teilnehmerliste**

	Ordentliche Mitglieder	Stellvertretende Mitglieder
CDU/CSU	Lindholz, Andrea Nicolaisen, Petra Schuster (Weil am Rhein), Armin	
SPD	Lindh, Helge Mittag, Susanne Özdemir (Duisburg), Mahmut	Vöpel, Dirk
AfD	Haug, Jochen Herrmann, Lars	
FDP	Kuhle, Konstantin	
DIE LINKE.	Pau, Petra	
BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN	Mihalic, Dr. Irene Polat, Filiz	
fraktionslos		



Liste der Sachverständigen

Öffentliche Anhörung am Montag, 14. Oktober 2019, 9 bis 11 Uhr
Besoldungsstrukturenmodernisierungsgesetz

Stand: 9. Oktober 2019

Nils Kammradt

Bundesbeamtensekretär
ver.di-Bundesverwaltung, Berlin

Jörg Radek

Gewerkschaft der Polizei, Hilden

Friedhelm Schäfer

dbb beamtenbund und tarifunion, Berlin

Prof. Dr. Thorsten Ingo Schmidt

Universität Potsdam

Henriette Schwarz

Deutscher Gewerkschaftsbund, Berlin

Oberstleutnant André Wüstner

Deutscher BundeswehrVerband e. V., Berlin



Einzigster Tagesordnungspunkt

a) Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung der Strukturen des Besoldungsrechts und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften (Besoldungsstrukturenmodernisierungsgesetz - BesStMG)

BT-Drucksache 19/13396

b) 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

Vors. **Andrea Lindholz** (CDU/CSU): Dann können wir mit unserer Sitzung beginnen. Ich darf Sie alle ganz herzlich zu unserer 67. Sitzung des Ausschusses für Inneres und Heimat heute zur öffentlichen Anhörung des Besoldungsstrukturenmodernisierungsgesetzes begrüßen. Ganz herzlich begrüßen darf ich die Damen und Herren Sachverständigen. Begrüßen darf ich heute Morgen aber auch alle Zuhörerinnen und Zuhörer und natürlich die Kolleginnen und Kollegen. Vom Innenministerium anwesend ist Herr Abteilungsleiter Hollah, den ich heute Morgen ebenfalls ganz herzlich begrüßen darf. Unsere Anhörung wird im Parlamentsfernsehen des Deutschen Bundestages und auf der Homepage übertragen. Ich möchte mich vorab ganz herzlich bei allen Sachverständigen für die eingegangenen Stellungnahmen bedanken. Das Protokoll und die Stellungnahmen werden – soweit es noch nicht erfolgt ist – auch an die Fraktionen übersandt. Wir werden von der heutigen Anhörung – wie üblich – ein Wortprotokoll anfertigen. Die Sitzung wird digital aufgezeichnet.

Die Anhörung ist vorgesehen für das Zeitfenster von 9.00 Uhr bis 11.00 Uhr und da ich heute Morgen noch eine weitere ungeplante Sitzung habe, wird ab 10.30 Uhr mein Stellvertreter die Sitzung übernehmen. Das wollte ich einfach nur schon einmal vorab mitteilen. In der Anhörung wird es jetzt so sein, dass ich zunächst die Sachverständigen bitten werde, ein fünfminütiges Eingangsstatement abzugeben. Ihre Stellungnahmen

sind – ich gehe davon aus – von den Kolleginnen und Kollegen auch alle schon vorab gelesen worden. Die Uhr oben läuft entsprechend zur Orientierung. Anschließend erfolgt dann die Fragerunde der Fraktionen, die folgendermaßen ausgestaltet wird. Jeder Fragesteller hat die Möglichkeit zwei Fragen zu stellen. Entweder zwei unterschiedliche Fragen an einen Sachverständigen, eine gleiche Frage an zwei Sachverständige oder jeweils eine unterschiedliche Frage an einen Sachverständigen. Die Fraktionen wissen in der Zwischenzeit, wie es funktioniert. In der Regel schaffen wir es mit diesem Modus auch, wenn die Antworten hinterher entsprechend punktuell und zügig erfolgen, zwei – und ich gehe davon aus bei zwei Stunden, wenn sich alle an das Zeitfenster halten – sogar drei Fragerunden durchzuführen. Ein durchaus bedeutendes Gesetz. Dann beginnen wir jetzt sofort mit den Sachverständigen und zwar in der Reihenfolge sozusagen von rechts fangen wir an mit Herrn Sachverständigen Kammradt. Bitteschön.

SV Nils Kammradt (ver.di-Bundesverwaltung, Berlin): Ganz herzlichen Dank Frau Vorsitzende. Meine sehr geehrten Damen und Herren Abgeordnete, meine sehr geehrten Damen und Herren, die Frau Vorsitzende hat es eben gesagt, die Position liegt dem Ausschuss als Drucksache vor. Im Übrigen schließe ich mich auch nochmal der DGB-Stellungnahme an, weil unsere Positionen natürlich abgestimmt da auch Eingang gefunden haben. Ich will das deshalb gar nicht im Detail zu ausführlich machen. Ich will das Eingangsstatement kurz nochmal dazu nutzen ein paar allgemeine Gesichtspunkte, die gerade für den Gesetzgeber in meinen Augen von Bedeutung sein sollten, zu betonen. Der Gesetzentwurf enthält sicherlich viel Positives. Also auch nachholende Regelungen wie die Frage der rentenrechtlichen Regelungen von Kindern, die vor 1992 geboren worden sind. Es werden Stellenzulagen angepasst. Wir haben gerade im Bereich der Bundeswehr das, was man am meisten noch strukturbildende Maßnahmen nennen kann. Da legt der Gesetzgeber an dieser Stelle sicherlich ganz schön vor. Wir haben ja vor kurzem hier in den Räumlichkeiten zum Einsatzkräftestärkungsgesetz zusammengesessen. Auch da ein positiver Schritt oder mehrere positive Schritte für die Bundeswehr. Aber da fangen die Probleme schon ein bisschen an. Im Bereich der Zivilbeschäftigten und der allgemeinen Beamtinnen und Beamten bleibt der



Gesetzentwurf dann hinter diesen Strukturversprechungen zurück. Also wenn man sich den Gesetzentwurf genauer anschaut, dann ist es nicht ein Gesetz zur Reform der Besoldungsstrukturen des Bundes und modernisiert hier auch nur in geringem Maße. Der verliert sich im Grunde genommen in einer Vielzahl von Einzelmaßnahmen, die nur bedingt strukturbildend sind und danach nachhaltig attraktivitätssteigernd wirken können. Wie gesagt, viele Punkte konkret an den Regelungen im Gesetzentwurf zu bemängeln haben wir nicht, aber viele Fragen werden nicht aufgegriffen oder vertagt. Und das ist – glaube ich – ein Problem, wenn man eine so grundlegende Reform eigentlich vorgehabt hat oder als Gesetzgeber noch vor sich hat. So ist beispielsweise die Verschiebung der Stellenobergrenzen in die Bundeshaushaltsordnung eine rein technische Maßnahme, die zu keinen Verbesserungen führen wird. Unsere Forderung war immer: Abschaffung der Stellenobergrenzen im Bund. Jetzt verschiebt man sie und im Grunde verschlechtert man sie auch noch in einem Bereich, weil es neue Stellenobergrenzen im einfachen Dienst gibt, die bisher gar nicht bestanden haben. Ich verstehe ja, dass man als Besoldungsgesetzgeber und noch mehr als Bundesinnenministerium dieses sehr ungeliebte Thema gerne loswerden möchte – das auch immer sehr stark haushaltsrechtlich bewertet worden ist – aber dann doch bitte, indem man den Haushältern die Verantwortung gibt zu sagen: Wir brauchen eine solche Regelung eigentlich nicht. Das ist doch eigentlich eine Frage der haushälterischen Verantwortung hier im Haus.

Auch das Zulagenwesen wird nur halbherzig bearbeitet. Eine systematische Überprüfung aller Zulagen findet ebenso wenig statt wie strukturelle Verbesserung. Da meine ich insbesondere die Frage der Ruhegehaltfähigkeit und der Dynamisierung, die sich aus unserer Sicht an einer ganzen Reihe von Stellen stellt. Sie kennen das ja gerade bei den Einsatz- und Vollzugskräften. Da ist das ja eine alte Forderung, die wir haben.

Ob die neugeordneten Prämien zur Personalgewinnung und -bindung wirken werden, das werden wir dann gemeinsam anschauen. Das wird sicherlich auch ein bisschen evaluiert werden und da wird man sehen, wie die wirken. Ob man tatsächlich Personal gewinnen kann. Das ist vielleicht sogar einfacher zu bestimmen. Ob man es halten kann, da mache ich dann mal ein Fragezeichen dran, ob das

der richtige Weg ist. Aber als Zahlung mit sehr begrenzter zeitlicher Wirkung, wirken sie nicht strukturbildend. Das gibt es eben nur einmal. Das kommt nicht wieder. Es sei denn, man schafft es, das Ganze zu optimieren, aber das ist ja im System eigentlich so nicht vorgesehen.

Mit der ursprünglich beabsichtigten Reform des Familienzuschlags wurde ein im Kern strukturverbessernder Ansatz durch höhere Leistungen, insbesondere für Kinder verfolgt. Das hätten wir dem Grunde nach auch begrüßt. Dieses Vorhaben, das durchaus in sich noch hätte verbessert werden müssen, wurde aber aufgegeben. Das ist dann ein wenig schade. Wenn man eine tatsächlich nachhaltige Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes des Bundes erreichen müsste, müsste man einige wesentliche Regelungsbereiche noch zusätzlich in den Blick nehmen. Das fehlt uns auch in dem Gesetz. Beispielsweise müsste man schauen, ob man den rechtlichen Rahmen als Gesetzgeber für das Laufbahnrecht nicht verbessert. Der Bund ist da doch recht konservativ, hält sehr strikt am Laufbahngruppenprinzip fest. Es gibt Länder, die über modulare Qualifizierungen den Weg in eine höhere Laufbahngruppe eröffnen, ohne dass dafür ein Vollaufstieg, ein Regelaufstieg mit voller Ausbildung, erforderlich ist und – ganz wichtig – ohne dass darunter die Qualität leidet. Das ist – glaube ich – ganz entscheidend. Also in Bayern haben wir das, in Rheinland-Pfalz haben wir das. Das haben wir auch in Nordrhein-Westfalen. Solche Wege zu beschreiten, zu prüfen, da wäre der Gesetzgeber gegebenenfalls gefordert den Rahmen dafür zu schaffen. Das ist besoldungsrechtlich am Ende hochgradig relevant, weil es ja um das berufliche Fortkommen geht.

Es ist eine Novellierung der Bundeslaufbahnverordnung durch das BMI angekündigt. Aber wir sind der Meinung, dass, wenn man den gesetzlichen Rahmen nicht justiert, das allein auf der Ebene der Verordnung schon von vornherein limitiert ist. Wir wissen noch nicht was da kommt. Wir sind sehr gespannt.

Auch beim Thema Arbeitszeit bleibt der Bund mit durchaus fragwürdigen Argumenten bei der 41-Stundenwoche. Meine Zeit läuft ab. Insofern mache ich das Mal ganz ganz kurz. Das haben Sie von uns schon hundertmal gehört, dass wir davon runterwollen. Wenn wir über Attraktivität, über Attraktivitätssteigerungen reden wollen, dann muss man



auch an dieses Thema ran, denn am Ende lebt der Bund im Augenblick ein bisschen davon, dass er in den Besoldungsvergleichen vorne steht. Das ist aber sehr stark der Konjunktur in den Staatseinnahmen geschuldet. Wenn das mal nicht mehr ganz so optimal läuft, dann wird man gute Strukturen brauchen, damit die das abfangen, wenn man in den Besoldungsanpassungen nicht mehr ganz so weit nach vorne kommt wie bisher. Vielen Dank.

Vors. **Andrea Lindholz** (CDU/CSU): Dann haben wir als nächstes Herrn Radek bitte.

SV **Jörg Radek** (GdP, Hilden): Sehr geehrte Frau Vorsitzende, meine sehr geehrten Damen und Herren. Der Gesetzentwurf erhebt für sich selbst den Anspruch, ein modernes öffentliches Dienstrecht schaffen zu wollen. Ich werde Ihnen zwei Beispiele aufzeigen, die belegen, dass dieser Gesetzentwurf nicht auf der Höhe der Zeit ist. Also im Sinne von modern, zeitgemäß. Als erstes Beispiel ist es die Ruhegehaltsfähigkeit der Polizeizulage. Die Polizeizulage – die Kolleginnen und Kollegen der Polizei registrieren sehr wohl die Antwort der Bundesregierung auf eine kleine Anfrage der FDP-Fraktion. Die Bedrohungslagen der Polizisten durch Gewaltattacken. Also die Belastung der Polizei wird hinreichend beschrieben. Sie spiegelt sich aber dann nicht wieder im konkreten Fall, wenn die Polizeizulage ruhegehaltsfähig werden soll. Eine Zulage für besondere Berufsgruppen – so wie sie beispielsweise im Freistaat Bayern unter dem damaligen Ministerpräsidenten, dem heutigen Innenminister eingeführt wurde – genau eben eine Zulage für diese besonderen Berufsgruppen. Es fehlt nach wie vor die Ruhegehaltsfähigkeit. Eine Ruhegehaltsfähigkeit, die abgeschafft worden ist. Es ist damals dreimal in die Altersversorgung der Polizisten eingegriffen worden. Die Polizeizulage wurde nicht ruhegehaltsfähig. Die Wochenarbeitszeit wurde verlängert und die Lebensarbeitszeit wurde verlängert und es wurden die Versorgungsrücklagen gebildet. Also mehr als in jeder anderen Berufsgruppe ist hier ein Sparbeitrag von den Polizistinnen und Polizisten geliefert worden und das seit 1998. Ich glaube, die Haushaltslage von 1998 mit der von 2019 dürfte nicht mehr vergleichbar sein.

Ein zweites Beispiel ist die Kappungsgrenze der Beamtenversorgung nach § 55 Beamtenversorgungsgesetz. Dieses Problem wurde hinreichend bereits durch den Petitionsausschuss behandelt

und der Petitionsausschuss empfiehlt bei einer Besoldungsstrukturveränderung, dieses Unrecht aufzulösen. Das heißt, dass 30 Jahre Bundesdienst auch angerechnet werden auf die Versorgungsbezüge. Erfolgt auch nicht in diesem Gesetz. Eine Empfehlung des Petitionsausschusses.

Als letzten Punkt möchte ich im Eingangsstatement den Antrag der FDP-Fraktion ansprechen, der im Grunde genommen eins darstellt. Das ist alles das, was in der Föderalismusreform II geschaffen wurde am Beamtenrecht, weiterentwickelt wurde. Er sammelt alles wieder ein. Das Auseinandertriften der Ergebnisse, die wir seitdem zu betrachten haben, einen Wettbewerbsföderalismus – der Kollege Kammradt hat es schon beschrieben gehabt – der es uns erschwert, Nachwuchs zu gewinnen, weil wir nämlich untereinander einen Heldenklau begehen. Weil wir das bessere Angebot im Wettbewerb immer bei demjenigen ansetzen, der dann das bessere Angebot bringt und diejenigen, die es bräuchten, stehen hinten an. Ich denke, dass das Ansätze sind, worüber wir diskutieren sollen. Ich setze ganz auf Ihre Kraft als Parlamentarier. Der Bundesminister des Inneren hat am 11. Juli gegenüber dem Bundespolizeihauptpersonalrat – immerhin einem Vertretergremium von 31 Vertretern aus der Bundespolizei – seinen Willen bekundet, sowohl die Ruhegehaltsfähigkeit der Polizeizulage einzuführen, als auch über die Kappungsgrenze zu sprechen. Ich kann also gerade nicht ganz verstehen, warum sich der Wille des Ministers in einem Entwurf nicht wiederfindet und ich setze da ganz auf die parlamentarische Kraft des Deutschen Bundestages.

Vors. **Andrea Lindholz** (CDU/CSU): Herr Radek vielen Dank. Herr Schäfer als nächstes.

SV **Friedhelm Schäfer** (dbb, Berlin): Frau Vorsitzende, meine sehr verehrten Damen und Herren Abgeordneten, meine sehr verehrten Damen und Herren. Erst einmal herzlichen Dank dafür, dass ich als Sachverständiger zum BesStMG sprechen darf. Die Stellungnahmen meiner Organisation des dbb sind Ihnen bekannt, so dass ich darauf verweise. Ebenfalls verweise ich auf die aktuell abgegebene Stellungnahme zu den beiden Drucksachen zum Entwurf des BesStMG und zum Antrag der FDP. Ich will zu Beginn nicht versäumen die Inhalte des jetzt in der Beratung befindlichen Entwurfs des BesStMG ausdrücklich zu begrüßen. Wir sind auf einem guten Weg. Es hätte –



wie immer – besser und mehr sein können, aber das ist halt so. Es bringt für die Beamtinnen und Beamte, aber auch für Soldatinnen und Soldaten wesentliche Verbesserungen mit sich. Für letztere Gruppe ist das richtig, aber auch umso bemerkenswerter, wenn man die bereits in den letzten Jahren schon vorgenommene Verbesserung im Soldatenbereich hinzunimmt. Warum spreche ich das an? Ich will damit nicht die Verbesserungen der einzelnen Statusgruppen in den letzten Jahren gegeneinander abwägen, aber es ist durchaus verständlich, dass auch der nichtmilitärische Bereich im Bereich des BMVg attraktiver ausgestaltet werden bzw. die notwendige Anerkennung und entsprechende finanzielle Verbesserungen erfahren muss, gerade dann, wenn es um vergleichbare Konstellationen geht.

Aber jetzt zurück zum Ganzen. Der Bund in Gänze muss als attraktiver Dienstherr wahrgenommen werden, um auch zukünftig noch die besten Kräfte für sich zu gewinnen. Dies ist mit dem Gesetz in großen Teilen gelungen, auch wenn selbstverständlich – ich sagte es schon – einige Wünsche bislang offengeblieben sind und hoffentlich noch nachgebessert wird. Exemplarisch sei auf die allgemeine Verwaltung verwiesen, die sich durch diesen Gesetzentwurf nicht mitgenommen fühlt. Positiv hervorheben will ich insbesondere die verbesserte Anerkennung der Kindererziehungszeiten, die Anhebung der Stellenzulagen, die Einführung einer Personalbindungsprämie, die Schaffung einer Prämie für besondere Einsatzbereitschaft und Mobilität und die Änderung des bisherigen monatlichen Personalgewinnungszuschlags in eine Personalgewinnungsprämie, um nur einige der Punkte zu nennen.

Aber sehr geehrte Damen und Herren, wo Licht ist, ist auch Schatten. Das ist nicht verwunderlich. Dazu gehört, dass bedauerlicherweise die seit Jahren von allen Gewerkschaften erhobenen Forderungen nach der Wiedereinführung der Ruhegehaltstfähigkeit der Stellenzulage sowie deren Dynamisierung nicht Eingang in das Gesetz gefunden hat. Mir fehlt auch die deutliche Anhebung des Vergabebudgets nach § 42a Bundesbesoldungsgesetz. Und schließlich – auch dazu möchte ich noch kurz einige Ausführungen machen – ist es bedauerlich, dass die in den Ursprungsentwürfen vor der letzten Ressortabstimmung noch vorhandene Vereinfachung und die für

viele Beamtinnen und Beamten enthaltene Verbesserung des Familienzuschlags gerade für Alleinstehende, Alleinerziehende und Teilzeitbeschäftigte nicht wieder Eingang in den Gesetzentwurf gefunden haben. Die Änderungen des Familienzuschlags hätten – das wissen Sie – nicht nur Gewinner, sondern auch Verlierer mit sich gebracht. Deswegen hat das Gesetz in Gänze, trotz der vielen guten geplanten Maßnahmen, unberechtigterweise erhebliche Kritik hervorgerufen. Aber – und das gehört auch zur Wahrheit – durch die Reduzierung des Familienzuschlags auf Verheiratete und die Anhebung des sogenannten Kinderzuschlags für das erste und zweite Kind, hätten viele Teilzeitbeschäftigte und Alleinerziehende profitiert. Manko der geplanten Maßnahme war – das hatte auch der dbb kritisiert – die viel zu kurze Übergangsregelung für die sogenannten Verlierer, die zukünftig von den Regelungen ausgeschlossen wären oder verkürzte Bezüge erhalten hätten. Dazu gehörten die verwitweten Beamtinnen und Beamten, geschiedene Beamtinnen und Beamte sowie generell die Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger, da für diese der Familienzuschlag gestrichen oder halbiert werden sollte.

Meine sehr verehrten Damen und Herren, wenn diese Gruppen ausreichende Besitzstandsregelungen dauerhaft oder zumindest über einen längeren Zeitraum bekommen würden, wäre das Ziel der dringend notwendigen Entbürokratisierung, der Förderung von Familie und Teilzeit und die auch langfristig zu erzielenden Einsparungen von Haushaltsmitteln zugunsten anderer Personalmaßnahmen durchaus zu realisieren. Der Bund würde damit erneut, wie auch im Bereich der Anerkennung der Kindererziehungszeiten, ein Vorreiter im Bereich der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie sein und als attraktiver Dienstherr wahrgenommen werden. Darauf – glaube ich – sollten wir auch alle Wert legen. Zudem – der Kollege Kammradt hat es auch schon leicht angedeutet – der Name des Gesetzes würde auch wieder besser passen. Ich danke Ihnen, will aber am Ende mit Blick auf einige andere Anmerkungen nochmal darauf hinweisen: Wenn Sie die Erwartung des dbb zu anderen Themenfelder wie Wochenarbeitszeit, wie Laufbahndurchlässigkeit, wie Wohnungsfürsorge kennen wollen, fragen Sie mich. Schauen Sie auf unsere Webseite. Das ist aus meiner Sicht nicht das heutige Thema der Anhörung. Danke.



Vors. **Andrea Lindholz** (CDU/CSU): Vielen Dank Herr Schäfer. Jetzt kommt Herr Prof. Schmidt.

SV Prof. Dr. Thorsten Ingo Schmidt (Universität Potsdam): Frau Vorsitzende, meine sehr geehrten Damen und Herren. Zunächst einmal recht herzlichen Dank dafür, hier Stellung nehmen zu können. Ich möchte mich in meinem Eingangsstatement auf ein paar Punkte beschränken. Zunächst möchte ich nochmal in Erinnerung rufen, dass die bisherige Rechtslage im Bereich der zusätzlichen Besoldungselemente extrem unübersichtlich und wirr ist und insofern hier eine Neuregelung unbedingt erforderlich erscheint. Das zeigt sich besonders in dem Schwerpunkt des Gesetzentwurfes bei den Stellenzulagen. Die Stellenzulagen sind derzeit verstreut, wirr und ein richtiges System dahinter ist nicht zu erkennen. Wenn man in dem Entwurf sieht, dass bestimmte Stellenzulagen seit über 40 Jahren nicht verändert worden sind, ist der Reformbedarf evident. Dazu kommt, die Stellenzulagen untereinander in ein besseres Verhältnis zu rücken und schließlich auch einige neue Stellenzulagen einzuführen. Und an dieser Stelle ist der Entwurf meines Erachtens unbedingt zu begrüßen. Was den Punkt angeht, der sich hier in der Anhörung wohl als einer der Hauptstreitpunkte abzeichnet, nämlich die Frage der Ruhegehaltfähigkeit der Stellenzulagen, muss ich sagen, obwohl ich selbst auch Beamter bin: Die Ruhegehaltfähigkeit scheint mir verfassungsrechtlich nicht geboten zu sein. Es geht darum, die Haushaltsmittel zu konzentrieren. Wo ist einerseits der Bedarf des Dienstherrn, wo ist andererseits der Bedarf der Beamten? Der Bedarf des Dienstherrn ist in der Gewinnung qualifizierten Nachwuchses und in der Zufriedenstellung der aktiven Beamten im Schwerpunkt und auch der Bedarf der Beamten dürfte während ihrer aktiven Laufzeit deutlich höher sein als während des Ruhestandes. Aus Gründen des Alimentationsprinzips ist eine Ruhegehaltfähigkeit der Stellenzulagen meines Erachtens nicht geboten. Aber darüber werden wir hier vielleicht noch weiter sprechen.

Dann möchte ich noch gerne etwas zum Personalgewinnungszuschlag sagen. Nach den Untersuchungen, die wir in unserer Fakultät angestellt haben, hat der Personalgewinnungszuschlag in seiner bisherigen Form keine nennenswerten Wirkungen entfaltet. Diese Umgestaltung erscheint dringend geboten. Und ich glaube, dass der Weg über

eine Prämie zielführender ist als das bisherige Zuschlagsmodell, insbesondere wenn man bedenkt, dass ein monatlich gezahlter Zuschlag ja auch das Besoldungsgefüge innerhalb einer Dienststelle in Unruhe bringt und insofern eine Einmalzahlung das Abstandsgebot zwischen den verschiedenen Besoldungsgruppen besser wahrt. Die Ergänzung der Personalgewinnungsprämie um eine Personalbindungsprämie ist in dem Kontext auch ein sinnvolles Element.

Schließlich nochmal zur Reform der Besoldungsordnung B. Das dürfte hier nicht der Schwerpunkt der Erörterung sein. Gleichwohl möchte ich darauf hinweisen, dass der angestrebte Gleichlauf der Besoldungsordnung B mit der Struktur der Besoldungsordnung A systematische Verbesserungen darstellt. Die Stärkung der Attraktivität für Anwärter erscheint mir auch dringend geboten. Dabei geht es auch darum, im Zuge knapper Haushaltsmittel diese zielgerichtet zu konzentrieren und sie sind bei den Anwärtern meines Erachtens besser aufgehoben als bei den Ruhestandsbeamten.

Wenn man das zusammenfassend betrachtet, stellt dieser Gesetzentwurf eindeutig eine Verbesserung der Besoldungsstruktur dar, eine bessere Systematisierung. Er kann aber meines Erachtens nicht das letzte Wort sein, sondern hier muss es um weitere Schritte gehen. Gerade das Thema Familienzuschlag ist schon angesprochen worden. Dort scheint mir noch der größte strukturelle Reformbedarf zu sein.

Vors. **Andrea Lindholz** (CDU/CSU): Vielen herzlichen Dank Herr Prof. Schmidt. Frau Schwarz bitte.

Sve Henriette Schwarz (DGB, Berlin): Frau Vorsitzende, meine Damen und Herren. Auch ich möchte mich für die Einladung und die Gelegenheit zu dem Gesetzentwurf sowie dem Antrag für einen modernen und attraktiven öffentlichen Dienst Stellung zu nehmen, bedanken. Ich verweise auf meine ausführliche schriftliche Stellungnahme und beschränke mich hier auf die Punkte, die ich für besonders wichtig erachte.

Die Gesetzesbegründung besagt, man wolle den geänderten Anforderungen an den öffentlichen Dienst, besonders im Hinblick auf den demografischen Wandel, und der Digitalisierung gerecht werden. Sich verändernde gesellschaftliche rechtliche und tatsächliche Rahmenbedingungen sowie der in vielen Bereichen entstandene Mangel



an Fachkräften würden Modernisierungsmaßnahmen erfordern. Dem ist zweifelsohne zuzustimmen. Seit Jahren knirscht es im öffentlichen Dienst, weil schlichtweg Personal fehlt. Zugleich befinden wir uns in der Situation, dass in den nächsten zehn Jahren knapp 27 Prozent der Beschäftigten den öffentlichen Dienst aus Altersgründen verlassen werden. Der Bedarf an qualifiziertem Personal wird somit weiter steigen und die Anziehungskraft des Dienstherrn Bund auf eben jene muss zwingend erhöht werden. Das Besoldungsstrukturenmodernisierungsgesetz wird diesem Erfordernis aber nur zu kleinen Teilen gerecht. Positiv hervorzuheben ist der Wegfall der Besoldungsgruppe A2 sowie die Anhebung des Eingangsamtes A6 auf A7 in Laufbahnen des mittleren nichttechnischen Dienstes beim Zoll. Gleiches gilt für die Erhöhung der Beträge des Familienzuschlags II und die Aufwertung der Kindererziehungszeiten von Beamtinnen und Beamten, deren Kinder vor 1992 geboren wurden. Doch an dieser Stelle komme ich gleich zu den negativen Aspekten, denn die verbesserte Anerkennung besagter Kindererziehungszeiten soll für Bundesbeamtinnen und -beamte ohne triftige Begründung erst zum Herbst 2020 in Kraft treten. Ein weiterer Kritikpunkt betrifft die angedachten Prämien. Grundsätzlich kann man sich fragen, wie förderlich eine Prämie für besondere Einsatzbereitschaft als auch eine Personalgewinnungs- und Personalbindungsprämie sein können. Klar ist, will man derartige Instrumentarien nutzen, müssen deren Tatbestandsvoraussetzung klar formuliert werden und die Vergabe transparent erfolgen. Nur so können von vornherein negative Auswirkungen auf das Dienstklima und Rechtstreitigkeiten vermieden werden. Hinsichtlich der nun verfassungskonformen Ausgestaltung der Besoldungsregelung bei begrenzter Dienstfähigkeit hielte ich es im Übrigen für angemessen, wenn diese Regelung rückwirkend bei jenen Anwendung findet, die mittels Rechtsbehelf gegen die jetzige Regelung vorgegangen, deren Verfahren aber mit Verweis auf die ausstehende Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts zu der niedersächsischen Norm ruhend gestellt wurden.

Im Ergebnis komme ich zu dem Schluss: Das Besoldungsstrukturenmodernisierungsgesetz in der vorliegenden Fassung modernisiert weder die Besoldungsstrukturen noch wird es entscheidend zu einer Attraktivitätssteigerung des Dienstherrn Bund beitragen. Hierzu hätte es mehr bedurft von der

Nachjustierung bei den Eingangsamtern, der Dynamisierung der Erschwerniszulagen und der Wiedereinführung der Zulage für die Wahrnehmung eines höherwertigen Amtes, über die Einführung der Ruhegehaltsfähigkeit der Stellenzulagen bis hin zur Steuerfreiheit der Erschwerniszulage für Dienst zu wechselnden Zeiten und der Streichung der Obergrenzen für Beförderungsamter. Der besoldungsrechtliche Instrumentenkasten ist da umfangreich. Hinzukommen müssten natürlich weitere attraktivitätssteigernde Maßnahmen wie die Einführung der pauschalen Beihilfe, die Absenkung der wöchentlichen Arbeitszeit bei Deckung des zusätzlich benötigten personellen Mehrbedarfs sowie die Modernisierung des Laufbahnrechts. Bei Umsetzung dieses Gesamtpakets wäre der Bund als Dienstherr tatsächlich modern und attraktiv.

Das lässt mich zu dem Antrag für einen modernen und attraktiven öffentlichen Dienst kommen. Die im Antrag beschriebene Problemdarstellung sowie die aufgezeigte Zielsetzung sind zutreffend, doch einige der konkreten Forderungen gehen fehl. Entweder weil entsprechende Regelungen bereits existieren, wie längerfristige Freistellungsregelungen, flexibler Ruhestandseintritt oder der Versorgungslastenteilungsstaatsvertrag. Oder weil sie ebenfalls nicht das große Ganze in den Blick nehmen, so etwa der Vorschlag einer eigenen Laufbahn für IT-Fachkräfte, wobei hier unklar ist, ob Laufbahn oder Laufbahngruppe in dem Antrag gemeint ist. Zutreffend hingegen ist, dass es auch im Bund die Möglichkeit des Sabbaticals geben sollte. Zwar sieht die Arbeitszeitenordnung die Einrichtung von Langzeitkonten vor, doch ermöglichen nicht allen Ressorts ihren Beschäftigten die Führung eines solchen.

Somit komme ich zu meinem Fazit. Statt kurzfristiger finanzieller Anreize für lediglich einzelne Beamtinnen-/Beamtengruppen und Belastungssituationen, müssen tatsächliche Reformen angegangen werden. Vielen Dank für die Aufmerksamkeit.

Vors. **Andrea Lindholz** (CDU/CSU): Frau Schwarz vielen Dank und den Schluss macht Herr Wüstner.

SV Oberstleutnant André Wüstner (DBwV e. V., Berlin): Sehr geehrte Frau Vorsitzende, sehr geehrte Damen und Herren, aber auch verehrte Gäste, Kameradinnen, Kameraden, Kolleginnen, Kollegen aus der Bundeswehr auf der Tribüne. Vielen Dank für die Einladung zu dieser öffentlichen Anhörung.



Die Ziele – ich kürze ab – des BesStMG wurden im Zuge der ersten Lesung für den öffentlichen Dienst benannt. Mit Bezug zur Bundeswehr will die Koalition die personelle Einsatzbereitschaft nachhaltig stärken. Dies erkennt der Deutsche Bundeswehrverband an. Das gilt auch für die Bemühungen der Opposition, in ihrem Sinne Einfluss auf das Gesetz zu nehmen. Der Parlamentarische Staatssekretär Herr Mayer hat in der ersten Lesung zu diesem Gesetzesvorhaben gesagt – ich zitiere – „Es steht dem Bundestag frei, dieses Gesetz auch noch besser zu machen. Dazu darf ich sie auch ganz herzlich einladen.“ Zitatende. Ich denke, das beschreibt anschaulich, worum es heute und in den nächsten Tagen geht. Ehe ich meine Bewertung zum Gesetzentwurf abgebe und Verbesserungsvorschläge einbringe, die wir als Berufsverband natürlich nach wie vor haben, möchte ich der Arbeitsebene, insbesondere im Innen- und Verteidigungsministerium, danken für ihre Arbeit in der sehr, sehr kurzen Zeit. Das betrifft natürlich den Abteilungsleiter, aber ich sehe Sie auch hier, Herrn Franzen, Herrn Menzel und Frau Franke aus dem BMVg. Wenn wir heute jedoch Nachsteuerungsbedarf deutlich machen, dann hat das nichts mit der Kritik an einzelnen Personen zu tun, die hier aus dem Blick der Ministerien heraus viele gute Dinge auf den Weg bringen, sondern uns geht es darum, die noch in Teilen vorhandene Lücke zwischen Anspruch und Wirklichkeit für Sie, meine Damen und Herren Abgeordnete, deutlich zu machen. Warum? A hat es etwas mit der Rolle eines Berufsverbandes zu tun und B geht es natürlich auch darum, dass Sie, meine Damen und Herren Abgeordnete, später diese Lücken erklären müssen und kein Ministerialbeamter.

Meine Damen und Herren haben Sie Verständnis dafür, dass ich mich aufgrund der Kürze der Zeit auf die Dinge beschränke, die uns in der Bundeswehr bewegen. Lassen Sie mich unterstreichen, dass wir die vielen guten Vorschläge, wie beispielsweise die Stichwort Ruhegehaltfähigkeiten und vieles mehr von unseren Partnern in der Verbände- und Gewerkschaftslandschaft natürlich unterstützen und da sind wir gleichermaßen im guten Dialog.

Zur Bundeswehr, weil wir hier im Innenausschuss sind. Sie haben es dennoch schon öfters gelesen, Stichwort Weißbuch oder auch das, was ich Ihre Kolleginnen und Kollegen in den Fraktionen sagen:

Die kleinste Bundeswehr aller Zeiten steht vor den größten Herausforderungen. Salopp ausgedrückt. Ich brauche nicht zu sagen, dass das, was die personellen Lücken anbelangt, natürlich mit enormen Belastungen für das Führungspersonal, aber auch die Truppe in Gänze in Verbindung steht. Insbesondere die Belastungen bei nicht konkurrenzfähiger Besoldung stellt die Bundeswehr vor Herausforderungen. Ich will es nicht verhehlen, die Bundeswehr kämpft schon heute nicht nur um Quantität, sondern auch um Qualität in der Nachwuchsgewinnung. Es besteht daher wirklich Handlungsbedarf. Meine Damen und Herren, unsere Forderungen und Stellungnahmen liegen Ihnen ebenso wie der Bundesregierung vor.

Ich möchte jetzt einen ersten sehr, sehr wichtigen Punkt herausgreifen, bei dem aus einem gut gemeint ein noch nicht in Gänze gut gemacht geworden ist. Und ich bitte Sie auch im Nachgang sich mit dieser Thematik noch zu befassen. Ich rede vom sogenannten Ausnahmetatbestandszuschlag (ATZ). Das ist eine grundsätzlich sehr gute Maßnahme der Verwaltungsvereinfachung, so wird es auch begründet. Vergütungssätze vom Dienst in einer Ausnahme zur gesetzlich vorgegebenen Arbeitszeit und die Zulage für den Dienst zu ungünstigen Zeiten werden zusammengeführt. Gut. Das Problem ist nur, dass der Vergütungssatz von 86 Euro brutto für gerade diejenigen, die die maximale Belastung der Streitkräfte tragen, also besonders oft in einer Ausnahme sind, keine wirkliche Verbesserung darstellt. Und nur um es nochmal zu verdeutlichen, 86 Euro brutto für dann 24 Stunden Dienst. Wenn der ATZ Ausdruck einer besonderen Wertschätzung sein soll, wenn er einen spürbaren Mehrwert haben soll, muss die Vergütung bei 120 Euro liegen, insbesondere wenn man Vergleiche zieht zum Grundbetrieb. Ebenso ist unverständlich, weshalb im Vergleich zur vorhergehenden Regelung die Dynamisierung weggefallen ist. All das müssen Sie, meine Damen und Herren Abgeordnete, erklären können, wenn Sie es beim Status Quo belassen. Wir als Berufsverband könnten es nicht. Dass wir der Auffassung sind, dass auch der Auslandsverwendungszuschlag (AVZ) für die besonderen Belastungen in verschiedenen Missionen erhöht werden sollte, können Sie unserer Stellungnahme entnehmen. Die letzte Anpassung war 2010. Sie erinnern sich, Stichwort Neuausrichtung, Schrumpfung der Bundeswehr. Manche glaubten



damals, wir seien zwei Jahre später aus Afghanistan abgezogen. Auch hier, was diese Thematik AVZ angeht, fordern wir wie beim ATZ die Dynamisierung. Ein wesentlicher Schritt nach vorne – vom Grunde her – ist die geplante Einführung einer sogenannten Führungszulage. Da sehen wir mehrere Handlungsnotwendigkeiten, die Sie auch der Stellungnahme im Detail entnehmen können. Aber ein wesentlicher Punkt ist, dass es schon jetzt nach der ersten Lesung für großes Unverständnis sorgt, weshalb sozusagen eine Kappung auf Ebene der Besoldungsgruppe A12 erfolgen soll. Das ist bei weitem nicht sachgerecht. Ein weiterer Punkt ist, dass in diesem Zusammenhang versäumt wurde eine nicht unwesentliche Zulage für Kompaniefeldwebel entsprechend anzupassen. Ich hoffe, das gelingt noch. Ansonsten wäre das definitiv Grund für massive Unwucht im inneren Gefüge und in der Personalentwicklung.

Abschließend fasse ich zusammen: Der dringlichste Anpassungsbedarf besteht bei ATZ, AVZ sowie der Führungs- und Spießzulage. Nun bedanke ich mich für Ihre Aufmerksamkeit, freue mich auf entsprechende Rückfragen und hoffe, dass Sie, wie Herr Staatssekretär Mayer im Zuge der ersten Lesung äußerte, das Gesetz der veränderten Lebenswirklichkeit in der Bundeswehr mit den entsprechenden Änderungsanträgen noch besser machen. Vielen Dank.

Vors. **Andrea Lindholz** (CDU/CSU): Vielen herzlichen Dank. Dann kommen wir jetzt zur Fragerunde und beginnen mit der Union. Frau Nicolaisen bitte.

BE **Petra Nicolaisen** (CDU/CSU): Herzlichen Dank Frau Vorsitzende. Vielen Dank an die Vortragenden. Meine erste Frage richtet sich an Herrn Prof. Schmidt. Welche Maßnahmen des Gesetzes werden dem Namen gerecht? Welche Maßnahmen verdienen die Qualifizierung als Modernisierung insgesamt bzw. welche anderen Weichenstellungen könnten Sie sich vorstellen und dies eben ganz gezielt auf den Referentenentwurf in Bezug auf den Familienzuschlag? Und meine zweite Frage richtet sich an Herrn Schäfer. Da Sie ja der Dachverband sind, Herr Schäfer, glauben Sie, dass das BesStMG die Balance zwischen der allgemeinen Verwaltung und sagen wir dem uniformierten Bereich hält? Und wie bewerten Sie in diesem Zusammenhang, was der Gesetzgeber für den Soldatenbereich mit dem Bundeswehreinsatzbereichsstärkungsgesetz oder dem Bundeswehrattraktivitätsstärkungsgesetz

bereits ja schon früher beschlossen hat? Herzlichen Dank.

Vors. **Andrea Lindholz** (CDU/CSU): Vielen Dank. Dann Herr Herrmann.

BE **Lars Herrmann** (AfD): Vielen Dank Frau Vorsitzende. Ich hätte eine Frage an Herrn Radek. Und zwar, Sie sind ja der Vorsitzende GdP, Bezirk Bundespolizei und in dem Zusammenhang noch eine Bemerkung. Im Bundestag sitzt eine Fraktion mehr, die AfD-Fraktion. Wäre schön, wenn die GdP Schreiben an den Innenausschuss sendet, das alle Fraktionen berücksichtigt werden. Sie vergessen immer die AfD-Fraktion im Briefkopf. Das bei der Gelegenheit, weil ich Sie gerade hier sitzen habe. Dann bezüglich dem Gesetzentwurf, der hier vorliegt. Sehen Sie das oder sehe ich das richtig, dass man zwar die Polizeizulage erhöhen möchte, aber gleichzeitig beabsichtigt wird, den Familienzuschlag zu kürzen und das bedeuten würde – da ja der Familienzuschlag ruhegehaltsfähig ist und die Polizeizulage nicht – dass insbesondere den Bundespolizisten hier im Alter eine Einkommenseinbuße bevorstehen würde? Und noch eine weitere Frage an Herrn Hollah. Wir hatten ja schon gehört, dass der Bundesinnenminister das signalisiert hat, hier vor der Personalvertretung, die Polizeizulage ruhegehaltsfähig zu machen. Meine Frage ist, woran scheitert das? Warum macht der Abteilungsleiter D da nicht mit? Was ist der Grund, warum dem Wunsch vom Bundesinnenminister nicht entsprochen wird.

Vors. **Andrea Lindholz** (CDU/CSU): Okay. Also eigentlich haben wir keine Fragen an die Bundesregierung. Es ist allerdings die Nachfrage da, ob das so geäußert worden ist. Herr Hollah, wenn Sie vielleicht nur dazu etwas sagen könnten, ob das so gefallen ist. Dann haben wir als nächstes Herrn Lindh.

BE **Helge Lindh** (SPD): Vielen Dank Frau Vorsitzende. In guter Hoffnung, dass wir dann vielleicht sogar drei Runden haben, kann ich dann oder muss ich mich guten Gewissens dann jetzt bescheiden, aber auch andere mögen sich gefragt fühlen, auch wenn sie nicht gefragt sind und sich nicht missachtet fühlen seitens der Sachverständigen. Deshalb wende ich jetzt meine erste Frage an Herr Kammradt. Ich möchte so ein bisschen weiterfassen. Es wurde ja schon von Herrn Radek wie von Ihnen ausgeführt, dass es darum geht, Attraktivität



zu steigern. Im Idealfall das auch systematisch zu tun. Wie und in welcher Form könnte aus Ihrer Sicht eine angemessene Würdigung – ich nenne es einmal moderne Lebensform, also Familie, aber im umfassenden Sinne – wie kann das ausgestaltet sein? Das umfasst sozusagen den großen Wurf, Stichwort Familienzuschlag. Ist aber auch, wenn ich mir die DGB-Stellungnahme angeguckt habe, mal in Details zu sehen, wie z. B. bei einer Versorgungslücke nach Ehescheidung. Also zusammenfassende Frage: Was wären aus Ihrer Sicht geeignete Instrumente, um diesen modernen Familienformen im Rahmen der Gesetzgebung gerecht zu werden? Meine zweite Frage richte ich an Herrn Wüstner, Bundeswehrverband. Ich glaube, es ist auch wichtig hier an dieser Stelle nochmal zu sagen – gerade in jetzigen Zeiten – mit welcher Einsatzbelastung Soldatinnen und Soldaten gegenüber konfrontiert sind, wie die Belastungssituation aussieht. Daher davon ausgehend bitte ich Sie, uns das nochmal etwas ausführlicher zu skizzieren, auch uns innenpolitischen Laien, die wir hier sitzen. Und zum anderen in dem Fall, das auch im Besonderen etwa auf solche Fragen zu beziehen, wie es mit der vorgesehenen Führungszulage ist, weil ja da, wie uns auch deutlich gemacht wurde, mögliche Regelungslücken bestehen, weil die Einheitsführer dann gerade nicht als solche sind, die getroffen werden von unseren Regelungen. Also wie ist die grundsätzliche Belastungssituation und wie kann das in Einzelfällen wie beispielsweise besonderen Führungsverantwortungen auch gewürdigt werden?

Vors. **Andrea Lindholz** (CDU/CSU): Herr Lindh vielen Dank. Dann kommen wir zu Herrn Kuhle.

BE **Konstantin Kuhle** (FDP): Ganz herzlichen Dank meine Damen und Herren für die ausführliche Darstellung Ihrer Beiträge zum Besoldungsstrukturenmodernisierungsgesetz und dass Sie heute Morgen für Fragen zur Verfügung stehen. Vielen Dank auch, dass verschiedentlich angesprochen worden ist, dass die Reform des Kinderzuschlags und des Verheiratetenzuschlags – ich glaube, man sollte das so klar differenzieren und nicht pauschal als Familienzuschlag bezeichnen – ein sinnvoller Punkt gewesen wäre und ich würde mich freuen, wenn wir später noch zu dem Thema kommen. Ich habe zwei Fragen zum Zulagensystem. Davon die erste an Herrn Schäfer. Lieber Herr Schäfer, Sie haben ja

in Ihren Ausführungen und auch in Ihren schriftlichen Ausführungen eigentlich zwei Anknüpfungspunkte beim Zulagensystem. Das ist einmal das Thema Ruhegehaltsfähigkeit und das ist zum anderen das Thema Dynamisierung. Um das ganz klar zu sagen, ich glaube wir brauchen Zulagen, um besondere Belastungen für Beamte in verschiedenen Bereichen abzugelten. Wenn wir aber sowohl die Ruhegehaltsfähigkeit zum Regelfall machen und die Dynamisierung zum Regelfall, was ist eigentlich dann noch der Unterschied zwischen einer Zulage und einer Steigerung der Besoldung? Wäre es dann nicht eher konsequent zu sagen, also dann schaffen wir besondere Laufbahnen, beispielsweise für IT-Fachkräfte, machen etwas am Laufbahnwesen und regeln es nicht über die Zulagen? Aber das, was Sie vorschlagen, das scheint mir doch eigentlich eine Vermischung zwischen Zulagen und Grundbesoldung zu sein. Da würde ich Sie nochmal um eine Stellungnahme bitten. Meine zweite Frage richtet sich an Herrn Wüstner vom Bundeswehrverband. Vielen Dank für Ihre Ausführungen. Auch Sie haben ja das Thema Zulagen angesprochen und es ist ja in verschiedenen vorherigen Gesetzesinitiativen schon zur Steigerung von Zulagen im Bereich der Bundeswehr gekommen. Hier kommt jetzt auch noch etwas dazu. Sie haben in Ihrer mündlichen Stellungnahme gerade angesprochen, dass Ihnen auch an einer Dynamisierung von Zulagen gelegen ist. Auch das geht in eine ähnliche Richtung. Was ist aus Ihrer Sicht die Funktion einer Zulage? Wofür braucht es die? Ich kann mir verschiedene Konstellationen vorstellen, ob bei der Polizei, bei der Bundeswehr, wo eine besondere Belastung die Existenz einer Zulage rechtfertigt. Womit ich Probleme habe ist, dass wir bei der Polizei ausführlich über die Ruhegehaltsfähigkeit sprechen, aber bei Menschen, die einen Auslandseinsatz machen bei der Bundeswehr, irgendwie nicht über die Ruhegehaltsfähigkeit von bestimmten Zulagen sprechen. Also irgendwie scheint mir das systematisch unrund und ich wünsche mir, dass wir bei einem Strukturreformgesetz die Struktur vom Zulagenwesen und Besoldungswesen trennen und würde da eine Stellungnahme auch aus Sicht der Bundeswehr mir wünschen. Vielen Dank.

Vors. **Andrea Lindholz** (CDU/CSU): Herr Kuhle vielen Dank. Dann kommen wir als nächstes zu Frau Pau.



BE **Petra Pau** (DIE LINKE.): Auch von mir erstmal herzlichen Dank, sowohl für die vorgelegten Stellungnahmen als auch für Ihre Ausführungen. Meine Fragen richten sich an Frau Schwarz. Und zwar geht es mir ganz konkret noch einmal um die neu geschaffenen Prämien für die Werbung neuer oder den Verbleib erfahrener Beamtinnen und Beamten. Können Sie nochmal ausführen, welche positiven oder auch negativen Folgen das nach Ihrer Ansicht haben wird? Zweitens. Das Thema Ruhegehaltsfähigkeit von Zulagen und die Entwicklung der Zulagen hat ja hier in mehreren Stellungnahmen und auch Fragen noch eine Rolle gespielt. Da würde ich auch gerne von Ihnen nochmal hören, ob ich das richtig verstanden habe, dass Sie meinen, dass in der Frage der Ruhegehaltsfähigkeit eigentlich sich gar nichts ändert, sondern dass also die Ungleichbehandlung der Beamtinnen und Beamten und der Tarifbeschäftigten hier an der Stelle entsprechend fortgeschrieben wird? Wie würden Sie eine ja sachdienliche Regelung ausgestalten?

Vors. **Andrea Lindholz** (CDU/CSU): Dann bitte Frau Dr. Mihalic noch.

BE **Dr. Irene Mihalic** (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Vielen Dank Frau Vorsitzende. Auch von mir nochmal ganz herzlichen Dank für Ihre Stellungnahmen und die Ausführungen. Ich habe zunächst eine Frage an Herrn Radek. Herr Radek, Sie schlagen in Ihrer Stellungnahme vor, die Polizeizulage zu einer amtszulagenähnlichen Zulage auszugestalten analog der Regelungen in Bayern zur Sicherheitszulage für besondere Berufsgruppen. Also wenn man jetzt die Polizeizulage hätte ruhegehaltsfähig machen wollen, hätte der Vorschlag auch einfach lauten können, wir greifen auf die alte Regelung zurück. Also wir machen sie einfach wieder ruhegehaltsfähig, so wie es schon mal war. Deswegen möchte ich von Ihnen gerne wissen, welche Erwägungen denn Ihrem Vorschlag der Neugestaltung zugrunde liegen. An Herrn Dr. Schmidt habe ich die Frage: Sie haben eben gesagt, also wenn man die Zulagen ruhegehaltsfähig machen würde, das sei rechtlich nicht geboten, wenn ich Sie da richtig verstanden habe. Aber wo sehen Sie denn, wenn Sie das nochmal ein bisschen spezifizieren würden, wo sehen Sie denn ganz konkrete rechtliche Probleme, die Polizeizulage oder eventuell auch andere Stellenzulagen ruhegehaltsfähig zu

machen und wie beurteilen Sie in diesem Zusammenhang den Vorschlag der GdP, den ich eben in meiner Frage an Herrn Radek skizziert habe?

Vors. **Andrea Lindholz** (CDU/CSU): Ich würde auch noch ganz kurz mit einer Frage und auch einer Anschlussfrage anknüpfen und zwar an Herrn Prof. Schmidt. Identisch auch nochmal die Fragestellung von Frau Dr. Mihalic würde mich ebenfalls interessieren. Ein zweiter Punkt ist die heute schon vielfach angesprochene Veränderung des Familienzuschlages. Herr Schäfer hat vorhin das Spannungsfeld eigentlich relativ gut dargestellt. Es hätte neue Begünstigte gegeben, aber andere wären mit Verlusten versehen gewesen und die Übergangsfristen, über die hätte man auch sprechen müssen. Hätten Sie zu diesem Thema Veränderungen des Familienzuschlages eine Idee, wie man das so hinkommen könnte, ohne dass es auch den finanziellen Rahmen des Bundes in alle Richtungen sprengt. Denn es ist immer sehr schön, wenn die Kolleginnen und Kollegen darum gebeten werden noch Veränderungen am Gesetz vorzunehmen, wenn doch die Töpfe, die wir da haben vom Ministerium, schon ausgeschöpft sind. Ich finde es auch sehr nett von Herrn Mayer, uns diese Aufgabe mit auf den Weg zu geben. Wenn er uns noch einen Sack voll Geld mit hinterher gibt, dann klappt das auch irgendwie. Insofern würden mich auch diese zwei Punkte nochmal interessieren. Das ist eben auch ein Punkt, auf was legt man den Fokus, ja, auf die momentan im Dienst befindlichen Beamtinnen und Beamten? Man kann diesen einen Fokus darauf legen und sagen: Hier wollen wir möglichst attraktiv zu Dienstzeiten sein. Möglicherweise dann eben später im Ruhestand nicht so. Das ist auch eine Abwägungssache, aber vielleicht können Sie auch diese beiden Punkte nochmal ein bisschen näher ausführen. Dankeschön.

Wir beginnen in der ersten Runde nochmal von rechts nach links und dann umgekehrt und kommen insofern zunächst zu Herrn Kammradt.

SV **Nils Kammradt** (ver.di-Bundesverwaltung, Berlin): Vielen Dank Frau Vorsitzende. Herr Abg. Lindh, Sie hatten danach gefragt, wie können wir insgesamt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch gesetzgeberische Maßnahmen oder durch Maßnahmen im öffentlichen Dienstrecht des Bundes stärken. Da ist natürlich zunächst einmal das Thema Arbeitszeit ganz, ganz wesentlich, weil die Frage der Vereinbarkeit sich zunächst einmal ganz



wesentlich im Thema Arbeitszeit spiegelt. Wir brauchen insofern mehr Arbeitszeitsouveränität der Beschäftigten, der Beamtinnen und Beamten an dieser Stelle. Jetzt muss man sagen, dass wir im öffentlichen Dienst eigentlich ein Regime haben, dass doch auch in seiner praktischen Umsetzbarkeit besser ist als in vielen Teilen der Privatwirtschaft, weil wir vieles nachgezeichnet haben, was die Frage von Betreuung, Elternzeit etc. angeht und durchaus auch eine praktische Inanspruchnahme von Teilzeit haben, die ja etwas überdurchschnittlich liegt. Nichtsdestotrotz stößt man in der Praxis hier auf nicht unerhebliche Probleme und es wäre dann eigentlich Teil einer weiteren Debatte, inwieweit der Gesetzgeber auch noch dazu beitragen kann so etwas wie Verwaltungskulturen, die sich in negativen Folgen für Teilzeitbeschäftigte spiegeln, etwas machen kann. Also wenn ich über Karriereentwicklung in Teilzeit spreche, dann ist das durchaus nach wie vor ein Problem, weil Teilzeit grundsätzlich als Mangel angesehen wird. In der Phase bin ich eben nicht so leistungsfähig oder leistungswillig wie andere und komme dann eben am Ende dazu, dass ich einen Beförderungsdienstposten nicht wahrnehmen kann oder dass ich die Beförderung nicht bekomme, dass mir Führungsfunktionen nicht zugetraut werden. Also hier wäre Nachbesserungsbedarf, bei dem der Gesetzgeber jedenfalls im Bundesbeamtengesetz bei der Frage von Teilzeit durchaus auch noch etwas regeln könnte. Dann komme ich natürlich wieder auf das ewige Thema 41-Stunden-Woche. Natürlich ist ganz zentral die Frage der Höhe der wöchentlichen Arbeitszeit. Dass die 41-Stunden-Woche offensichtlich nicht familientauglich ist – ich habe mir das hier eben nochmal aufgerufen – das sagt ja die Regelung einer Arbeitszeitverordnung des Bundes selbst. Als die Erhöhung eingeführt wurde – ich erinnere mich noch an das Beteiligungsverfahren. Damals, 2006, haben wir genauso argumentiert und haben gesagt: Das geht ja gar nicht, das noch den Leuten zuzumuten. Dann ist eine Ausnahmeregelung eingeführt worden, die eben besagt, dass wenn ich Kinder betreue, diese eine Stunde nicht anfällt. Aber eben nur für diesen Fall. Also im Grunde genommen hat der Verordnungsgeber damals selbst gesehen, dass diese Arbeitszeit, die man schafft, das Problem der Vereinbarkeit von Familie und Beruf verschärft. Also hier sollte der Bund dringend darüber nachdenken, auch im Sinne einer allgemeinen Attraktivitätssteigerung, doch ein paar andere

Schritte zu gehen. Ich hatte das ja vorhin relativ kurz gemacht. Es gab vor dem Petitionsausschuss in diesem Jahr eine Anhörung. Da ist nochmal betont worden, Konsolidierung sei eine Daueraufgabe – das war auch der Herr Staatssekretär Mayer, wenn ich mich recht entsinne – Konsolidierung sei eine Daueraufgabe und daran hängt am Ende irgendwo auch die 41-Stunden-Woche immer noch. Wir hängen bei diesem Thema relativ fest. Aber ich glaube, man hat sich an dieser Stelle verfahren, weil man die Attraktivität nicht steigert und weil man das Problem, das man in den 2000er Jahren lösen wollte, nämlich bei Haushalten, die anscheinend überlastet waren, den Personalbestand zu senken, sich das Problem von heute geschaffen hat. Nämlich einen massiven Personalbedarf zu haben und den zu decken und gerade deshalb zu sagen, diese falsche Maßnahme aus den 2000er Jahren bleibt aufrechterhalten. Also hier wäre ein Umdenken wesentlich und gerade auch für die Familienaspekte wichtig.

Das zweite wäre der Familienzuschlag. Der ist ja schon mehrfach angesprochen worden. Ich glaube, es wäre lohnenswert gewesen diesen Ansatz fortzuentwickeln und weiter zu verfolgen. Inwieweit kann man die Attraktivität an dieser Stelle steigern? Erstens einmal – ich schließe mich da Herrn Kuhle durchaus an – die Trennung zwischen Ehegattenanteil und Kinderzuschlag, die ist ganz wichtig, weil ein Familienzuschlag zumindest mit dem, was das BMI ja auch ursprünglich vorgehabt hat, wäre das dann definitiv nicht mehr gewesen. Zunächst einfach, den Fokus insofern auf die Kinder zu legen ist durchaus positiv, weil einfach die Tatsache, dass jemand verheiratet ist, einen Zuschlag zu gewähren – der dann im Übrigen ja natürlich solange erhalten bleibt solange die Ehe besteht – ist besoldungsrechtlich eigentlich fragwürdig, weil der Mehrbedarf eigentlich an keiner Stelle deutlich ist. Während man bei Kindern ganz klar zeitbezogene, erziehungsbezogene, ausbildungsbezogene Zeiten hat, in denen man deutlichen Mehraufwand hat. Ich habe zwei Kinder, ich kann das sagen, alle die das auch haben wissen, wovon ich rede. Insofern wäre das viel zielorientierter. Was wir insofern abgelehnt hätten, wenn die Reform gekommen wäre, das ist das Herausdringen von Lebensformen, die nicht unter den Begriff Ehe fallen. Es gab ja eine Regelung und es gibt eine Regelung, die bleibt uns jetzt ja vorläufig dann auch erhalten, nach der bei der Inobhutnahme –



heißt es glaube ich im Gesetz – in den eigenen Haushalt nicht nur vorübergehend auch für andere Personen der Familienzuschlag gewährt wird. Also ich sage jetzt mal nichteheliche Lebensgemeinschaften, wo auch Kinder mitgebracht werden, für die dann auch ein Kindergeldanspruch besteht. Die wären aus dieser Regelung meines Erachtens künftig rausgefallen. Und damit sind wir eben weg von dem, was eigentlich ein Familienzuschlag wäre. Es hängt dann sehr stark von der konkreten Lebensform ab, nämlich Ehe oder nicht Ehe, ob ich den einen Bestandteil dieses Familienzuschlags bekomme und eben den anderen Bestandteil Kinder. Da wäre ich dann dafür, dass man einen ganzheitlichen Familienbegriff hat, wenn man das so machen möchte. Ansonsten ist die Fokussierung auf die Erhöhung der Kinderbeträge meines Erachtens durchaus richtig. Und ganz wichtig, wenn man das macht, dann sollte man nicht diejenigen strafen oder diejenigen belasten, die darauf vertraut haben, dass sie dieses Geld auch weiterhin bekommen und die Übergangszeiträume so gestalten, dass es auch wirklich akzeptabel ist. Soviel zu dem Thema. Danke.

Vors. **Andrea Lindholz** (CDU/CSU): Dann Herr Radek bitte.

SV **Jörg Radek** (GdP, Hilden): Im Schwerpunkt, die Ruhegehaltsfähigkeit der Polizeizulage. Also die Erhöhung, die das Gesetz vornimmt, ist etwas, was seit 20 Jahren die erste Erhöhung darstellt. Wir haben in den letzten 20 Jahren keine Erhöhung der Polizeizulage gehabt. Ich würde auch von der Systematik her nicht Familienzuschlag mit Polizeizulage vermischen, weil die Bereiche sind dennoch grundsätzlich unterschiedlich. Warum wir eine amtsähnliche Zulage vorgeschlagen haben und nicht eben wie einige Bundesländer, die schlicht und ergreifend ... also Nordrhein-Westfalen beispielsweise hat schlicht und ergreifend die alte Regelung wieder aufleben lassen. Unser Vorschlag ist eine Amtszulage, weil den Beamten ein Amt übertragen wird. Polizeibeamter ist ein Lebensberuf und die Praxis zeigt, dass mit Beginn mit dem 2. Dienstjahr bis zur Pensionierung diese Zulage gezahlt wird. Sie wird nicht auf eine bestimmte Funktion ausgerichtet – also beispielsweise als Dienstgruppenleiter – sondern sie würdigt die besonderen Belastungen des Polizeiberufes. Und das endet nicht unbedingt immer mit dem Ruhestands-

datum. Wir haben Kollegen, die auch über den Ruhestand hinaus mit dem Erlebten aus dem Dienst durchaus noch zu kämpfen haben. Und von daher wäre es eine Würdigung ihrer Lebensleistung. Eine Würdigung dessen, was sie im Beruf erlebt haben und deswegen auch die Ruhegehaltsfähigkeit in dem Sinne als eine amtsähnliche Zulage.

Vors. **Andrea Lindholz** (CDU/CSU): Herr Radek vielen Dank. Herr Schäfer bitte.

SV **Friedhelm Schäfer** (dbb, Berlin): Zur Frage von Frau Nicolaisen, der Balance zwischen den Uniformierten und der allgemeinen Verwaltung. Ich hatte es in meinem Eingangsstatement ja schon gesagt. Ich halte die Verbesserungen, die im BesStMG jetzt vorgesehen sind für den Bereich der Beamtinnen und Beamten und der Soldatinnen und Soldaten, uneingeschränkt für angebracht. Ich habe auch darauf hingewiesen, dass bei den Kolleginnen und Kollegen, insbesondere der allgemeinen Verwaltung, so ein bisschen Unzufriedenheit da ist. Schlicht und ergreifend weil sie sagen: Der Bereich der Soldatinnen und Soldaten hat auch durch die anderen Gesetze erhebliche Verbesserungen in den letzten Jahren erfahren. Wir haben Verbesserungen im Bereich von Zoll und Polizei, die alles andere als nicht gerechtfertigt sind – sie sind zwingend erforderlich gewesen – aber wir haben Situationen, wo man im Bereich der allgemeinen Verwaltung sagt: Erklärt uns mal, warum ihr in dem einen Punkt etwas macht und bei uns nicht. Und zwar innerhalb auch sogar der allgemeinen Verwaltung. Es ist die neue Zulage für den Bereich ITZ-Bund vorgesehen. Es gibt vergleichbare Kräfte aber auch in anderen Bereichen der Bundesverwaltung, wo zurecht die Frage aufgestellt wird, warum wir dann nicht auch eine entsprechende Zulage erhalten. Nur ein Beispiel.

Zweiter Punkt, das war die Frage von Herrn Kuhle. Herr Kuhle ich glaube, dass wir an Zulagenregelungen nicht dran vorbeikommen. Ich glaube, da herrscht auch Einigkeit. Zulagen, Stellenzulagen wie wir sie kennen, sind eben Zulagen für herausgehobene Funktionen. Und ich glaube, dass das auch durch wie auch immer geartete Sonderwege, die ja in dem Antrag der FDP ein Stückchen weit angedeutet werden, nicht aufgefangen werden können. Wir würden dort – glaube ich auch – strukturell einen Irrweg gehen. Sie hatten auch die Frage der Dynamisierung und der Ruhegehaltsfähigkeit angesprochen. Ich denke, dass eine Zulage,



die ja – weil man die Notwendigkeit erkannt hat – gewährt wird, eigentlich auch dynamisiert werden sollte. Das ist eigentlich logisch. Sonst wird sie entwertet. Wenn ich also eine Zulage akzeptiere für einen Bereich und die ist mir heute 100 Euro Wert, dann muss ich die weitere Entwicklung in den nächsten Jahren in diese 100 Euro auch wieder einpreisen. Komme ich irgendwann zu der Erkenntnis – kann ja auch sein – dass eine Zulage nicht mehr notwendig ist – auch das haben wir ja schon erlebt – dann erledigt man das Thema anders. Nicht dadurch, dass man sie beibehält, sondern dass man sie abschafft. Also klares Petitum für die Dynamisierung von Stellenzulagen. Was die Ruhegehaltsfähigkeit betrifft: Wissen Sie, wenn ich als Polizeivollzugsbeamter über meine ganze Zeit entsprechende Aufgaben wahrgenommen habe mit speziellen Belastungen, dann ist diese Zulage auch ein Punkt, der – sage ich mal – diese Belastung über die Altersgrenze hinaus abfedern muss. Deshalb spreche ich mich auch dort deutlich für die Ruhegehaltsfähigkeit von Stellenzulagen aus.

Vors. **Andrea Lindholz** (CDU/CSU): Herr Schäfer vielen Dank. Dann Herr Prof. Schmidt bitte.

SV **Prof. Dr. Thorsten Ingo Schmidt** (Universität Potsdam): Vielen Dank. Ich möchte zunächst zu Frau Nicolaisen Stellung nehmen und zu Ihrer Frage nach den Fortschritten im Bereich der Stellenzulagen. Also hier – denke ich – wird das Gesetz seiner Bezeichnung gerade in diesem Bereich dadurch gerecht, dass es drei Dinge tut. Es strebt die Systematisierung an, es führt neue Zulagen ein und es passt die Zulagen im Verhältnis zueinander an. Was im Bereich der Stellenzulagen gerade nicht geschieht und was hier für den größten Streit sorgt, ist die Frage der Ruhegehaltsfähigkeit und der Dynamisierung. Und da, auch wenn ich von Herrn Kuhle nicht direkt angesprochen wurde, möchte ich dann auch gerne den Punkt aufgreifen. Nämlich die Frage nach dem Unterschied zwischen Zulage und Grundgehalt. Wenn man Stellenzulagen dynamisiert, wenn man sie für ruhegehaltsfähig erklärt, sehe ich sachlich keinen nennenswerten Unterschied zum Grundgehalt mehr. Das heißt, wenn man meint, dass die Belastungen in einer bestimmten Laufbahn nur durch mehr Geld abgegolten werden können, dann ist das eine Frage des Grundgehaltes, nicht mehr dieser Zulagen.

Dann die Frage der Ruhegehaltsfähigkeit. Ich bin der Auffassung, dass die Zulagen vor allen Dingen die

Erschwernisse des aktuellen Dienstes abgelten sollen, die aber im Ruhestand nicht in dieser Form auftreten. Es ist sicherlich so, dass man Belastungen aus dem aktiven Dienst in den Ruhestand mitnimmt. Dem wird teilweise Rechnung getragen durch eine abgesenkte Altersgrenze für den Ruhestand. Dem muss man zum Teil im Bereich des Versorgungswesens begegnen, gerade im Bereich der Beamtenversorgung. Das heißt, wenn jemand nicht mehr dienstfähig ist, ebenda spiegelt sich das wider. Aber ich finde nicht, dass die Zulagen der sachgerechte Ort sind, um das abzubilden.

Ich bin dann zu den verfassungsrechtlichen Vorgaben gefragt worden, insbesondere von Frau Dr. Mihalic. Auf der einen Seite sieht Artikel 33 des Grundgesetzes inzwischen vor, dass das Recht des Berufsbeamtentums fortentwickelt werden kann. Das räumt dem Gesetzgeber deutlich zusätzlichen Spielraum ein. Es scheint mir von Verfassung wegen nicht geboten, Stellenzulagen zu dynamisieren und für ruhegehaltsfähig zu erklären. Es ist aber meines Erachtens von Verfassung wegen auch nicht grundsätzlich ausgeschlossen. Das ist ein Bereich des Entscheidungsspielraumes des Gesetzgebers. Dabei wird er einerseits die Fortentwicklungsklausel zu bedenken haben, andererseits die Frage der Gleichbehandlung verschiedener Beamtengruppen und schließlich auch das Gebot der Sparsamkeit und Wirtschaftlichkeit. Es geht darum, die begrenzten öffentlichen Mittel auch zielgerecht einzusetzen. Damit komme ich nochmal zum Familienzuschlag. Hinter dem Begriff des Familienzuschlags verbergen sich eigentlich zwei ganz unterschiedliche Förderwesen. Zum einen die Förderung der Ehe, zum anderen die Förderung der Kinder. Also mir leuchtete es nie so recht ein, warum allein die Tatsache, dass man heiratet, besoldungsrechtlich zu einer Besserstellung führt. Wir, meine Frau und ich, haben diesen Effekt auch gern mitgenommen, gar keine Frage. Aber zunächst einmal ist zu erwarten, wenn zwei Menschen heiraten, dass tendenziell der finanzielle Bedarf eher sinkt als steigt, weil wir jetzt dazu kommen, dass möglicherweise eher ein gemeinsamer Haushalt geführt wird, als zwei getrennte Haushalte. Ganz anders sieht das bei der Frage nach den Kindern aus. Da würde ich auch dafür plädieren, wenn man den Familienzuschlag reformieren will, die Mittel bei dem Kinderzuschlag im Schwerpunkt einzusetzen. Das scheint mir, sowohl hinsichtlich des Bedarfs der Beamtinnen und Beamten, als auch unter dem Aspekt des



Dienstherrn, der einen attraktiven öffentlichen Dienst gestalten will, vorrangig zu sein. Wenn wir jetzt die Gruppe der Verlierer betrachten, also etwa die Ruhestandsbeamten, kann man einfach mit der Länge der Übergangsfristen arbeiten. Längere Übergangsfristen federn den Systemwechsel ab.

Und letztlich – ich glaube Frau Schwarz hat es vorhin angesprochen, ich bin dazu nicht unmittelbar befragt worden, nur als weiterer Merkposten – worüber man mittelfristig auch nachdenken sollte, wäre eine Reform des Beihilferechts und die Frage der pauschalierten Beihilfe, so wie das einige Bundesländer jetzt eingeführt haben. Aber das ist dann vielleicht ein anderes Thema.

Vors. **Andrea Lindholz** (CDU/CSU): Vielen Dank Herr Prof. Schmidt. Frau Schwarz bitte.

SVe **Henriette Schwarz** (DGB, Berlin): Zum ersten Punkt und zwar zu den Personalbindungs- und -gewinnungsprämien. Es mag sein, dass es einige Beschäftigte gibt, die sich dadurch anlocken lassen beziehungsweise bei dem Dienstherrn Bund verbleiben. Letztlich überwiegen – meiner Meinung nach – aber die negativen Aspekte einer solchen Prämie. Und zwar dieser negative Einfluss auf das Dienstklima, wenn Personen, die die gleiche Tätigkeit ausführen, unterschiedlich besoldet werden. Allein jetzt z. B. bei der Personalbindungsprämie genügt es ja, ein Jobangebot vorzulegen, um diese zu bekommen und dadurch den Abwanderungswillen zu belegen. Allein ein Jobangebot vorzulegen, gerade in Mangelberufen beziehungsweise in Berufen, wo es an Personalkräften mangelt, ist nicht allzu schwer. Von daher droht da die Gefahr, dass insbesondere die Beschäftigten, die gut im Pokern sind, dort gut ihre Besoldung erhöhen können auf diese Weise.

Zum Punkt der Ruhegehaltsfähigkeit der Stellenzulagen. Wir sagen ja manchmal Stellenzulagen, Polizeizulage. Also wir fordern die Ruhegehaltsfähigkeit der Stellenzulagen und dazu gehört die Polizeizulage. Ich möchte nochmal kurz – weil das vorhin aufkam, dass wir nur von Polizeizulage reden, das ist nicht ganz richtig – sagen: Ein Vergleich zwischen Tarif- und Beamtenverhältnis ist immer schwierig, weil es meistens eher emotional diskutiert wird als fachlich. Von daher ist auch Ungleichbehandlung hier etwas mit Vorsicht zu genießen. Was aber klar ist, ist, dass die Polizeizulage beispielsweise Erschwernisse abfedern soll –

was Herr Radek auch schon ausgeführt hat – die derart schwer sind, dass sie zum einen eine Zulage rechtfertigen und zum anderen bis über die aktive Dienstzeit hinauswirken. Allein das rechtfertigt schon die Ruhegehaltsfähigkeit.

Ein Punkt gerade noch, weil Herr Prof. Dr. Schmidt gerade meinte, dass es eine Frage des Grundgehalts wäre. Dagegen spricht meines Erachtens, dass die allgemeine Stellenzulage ebenfalls ruhegehaltsfähig ist, auch wenn diese mittlerweile auf Bundesebene in das Grundgehalt eingeflossen ist. Allerdings trifft das nicht auf sämtliche Dienstherrn zu. Also wir haben noch in sehr vielen Bundesländern die allgemeine Stellenzulage als Stellenzulage ausgewiesen, die eindeutig ruhegehaltsfähig ist. Danke.

Vors. **Andrea Lindholz** (CDU/CSU): Und dann noch Herr Wüstner bitte.

SV **Oberstleutnant André Wüstner** (DBwV e. V., Berlin): Ja vielen Dank. Vorweg vielleicht nochmal auch auf die Frage von Frau Nicolaisen zum Thema Auslotung. Sie wissen ja, wir haben 205.000 Mitglieder, Unmengen auch zivile Beschäftigte und keine Sorge, das hat man im Blick. Gottseidank war es in den letzten Jahren auch so, wenn es um vergleichbare Belastung geht – jetzt nehme ich mal die Wehrverwaltung im Einsatz oder die Polizei oder andere Bereiche – dass Regelungen wie AVZ etc. Gottseidank für alle Statusgruppen gleichermaßen gelten. Was das Interne anbelangt, das muss ich auch im Verband immer wieder selbst erklären, vom Grunde her geht es ja nicht nach „wünsch dir was“ bei allen Bereichen. Warum machen wir das? Wir wollen demografiefest werden. Wir wollen Nachwuchs gewinnen. Dann muss ich mir einfach die Zahlen anschauen, wo wir stehen in den letzten Jahren. Die Zahlen, Frau Von der Leyen hat ja 2018 die Katze aus dem Sack gelassen: 2,5 Bewerber auf eine Stelle im Bereich des Militärs, 17 zu 1 im Bereich der zivilen Beschäftigten. Keine Sorge, beides sinkt. Deswegen haben wir gleichermaßen Forderungen für beide Bereiche. Aber es geht nicht darum, irgendwelche Zulagen zu erfinden, um irgendwelche Menschen zu befriedigen, sondern es geht darum, dass wir die massiven Lücken, die wir heute schon haben, obwohl sie nach wie vor zügig und schnell immer wieder Mandate auf den Weg bringen, diese Lücken zu schließen. Warum haben wir diese Lücken? Sie kennen noch den Namen zu Guttenberg, weil man in einer gewissen Zeit Personal freigesetzt hat mit Blick auf die Schrumpfung



und die Verkleinerung der Bundeswehr und parallel jetzt die Auftragslast massiv zugenommen hat. Das ist der Grund, warum es um Anreize geht für den Personalkörper in der Bundeswehr. Es geht um Einsatzbereitschaft. Es geht nicht darum, irgendetwas gegenseitig auszuspielen und natürlich und ich bin Herrn Schäfer sehr dankbar, dass er immer wieder betont, dass wir im Bereich der Verwaltung natürlich genauso Schritte machen müssen, denn auch wenn die Zahl 17 zu 1 sich noch toll anhört, keine Sorge. Ich könnte Ihnen das jetzt runterdeklinieren: Höherer Dienst, mittlerer Dienst, gehobener Dienst. Alles sinkt. Und wenn wir weiterhin die besten Menschen auch mit bei uns in der Bundeswehr im öffentlichen Dienst haben wollen, dann müssen wir die Zulagen entsprechend anpassen.

Ein weiterer Punkt, der oft vergessen wird in der Diskussion, das spüre ich ja auch in vielen Diskussionen: Alle glauben immer, wir haben 100 Prozent Berufssoldaten und sind damit klassisch mit den Beamtinnen und Beamten vergleichbar. Wir haben nur 30 Prozent Berufssoldaten. Die Masse sind Soldaten auf Zeit. Die geben ihre besten Jahre des Lebens dem Dienstherrn und wissen nicht was danach passiert. Das ist ein negatives Alleinstellungsmerkmal. Dafür muss ich sehen, dass ich Anreize schaffe, sonst kommt nämlich niemand. Nebenbei, so viele Abgeordnete des Deutschen Bundestages finde ich dann auch nicht, die dann sagen: Hey der Dienst in der Bundeswehr ist so attraktiv und so gut besoldet, geh dahin. Also ich will nur sagen, der Bedarf ist das Entscheidende und nicht Wohlfühlfaktoren oder die Frage Statusgruppe hier oder da.

Ein weiterer Punkt, den ich dahingehend gleich mitanmerken möchte, geht in die Richtung des Herrn Abg. Lindh zum Thema Belastung. Klar, wenn wir Lücken haben, haben wir überdimensionale Belastungen. Ich gehe jetzt nicht auf die Besonderheiten des Dienstes ein in der Bundeswehr. Egal in welchem Bereich. Aber aufgrund dieser personellen Lücken ist es so, dass wir Menschen haben, die pro Jahr sieben Monate im Einsatz sind. Dann kommen sie zurück und müssen sehen, dass sie in nicht mandatierten Einsätzen ihren Auftrag erfüllen. Es kann sein, dass Menschen zurückkommen aus Mali und kurze Zeit später in Litauen sind oder in Norwegen auf einer großen Übung. Diese Dimension ist momentan enorm und deswegen ist

es nicht nur wichtig, dass man über die Ausbalancierung von Aufträgen und auch Mandaten immer wieder nachdenkt, sondern auch vollkommen richtig und wichtig, dass man schnellstmöglich Anreize schafft, damit Menschen überhaupt den Weg in Richtung Bundeswehr finden und einschlagen wollen. Und bei diesen Zahlen, die ich vorher genannt hatte zum Thema wie viele Bewerber auf Einstellungen, da darf nicht vergessen werden, wie viele in den ersten sechs Monaten dann doch zur Polizei oder zu anderen Bereichen gehen. Jörg Radek schmunzelt und sagt ich bin dankbar. Aber nichtsdestotrotz ist auch das ein großes Problem für die Bundeswehr.

Zum Thema Belastungen an sich, vielleicht nur noch, dass Sie es wissen: Unmengen an Menschen haben mittlerweile in jungen Jahren 2000 Einsätze und mehr. Was das für die Familien bedeutet, brauche ich Ihnen nicht näher ausführen. Deswegen, sage ich immer wieder, ist zumindest der monetäre Anreiz von elementarer Bedeutung. Es ist gut, dass dieses Gesetz viele positive Maßnahmen auf den Weg bringt. Aber dort, wo es um die besonderen Belastungen geht, da sagen wir ganz klar: ATZ, AVZ. Das ist das Kernklientel, dass diese Belastungen trägt. Da muss es nach oben gehen.

Jetzt zur Frage des Zulagenwesens: Dazu ist schon einiges ausgeführt worden. Klar, Stellenzulagen bei uns haben ja mit der Übernahme von Verantwortung zu tun. Erschwerniszulagen klassisch mit dem Erschwer. Ich gebe Ihnen Recht. Wenn man sagt, man möchte wirklich Strukturen modernisieren, könnte man auch darüber nachdenken, inwieweit man neu über Zulagen nachdenkt. Denn die Bundeswehr hat aufgrund ihrer Struktur natürlich einen großen Bedarf, insbesondere Verantwortung auf unterschiedlichen Ebenen sozusagen abzubilden und wir hätten uns gewünscht, dass man einen größeren Schritt geht, außer jetzt diesen Zulagenweg erneut zu gehen. Wir sprechen ja schon immer von entweder einem eigenen Soldatenbesoldungsgesetz oder vielleicht auch von einer eigenen Besoldungsordnung. Weil unser Problem ist, dass diese Komplexität innerhalb der Hierarchie von Streitkräften durch dieses Zulagenwesen nicht abgebildet werden kann. Jetzt behelfen wir uns immer. Das war eine Entscheidung vor zweieinhalb Jahren nach einem entsprechenden Bericht an den Verteidigungsausschuss: Geht man einen



Modernisierungsweg mit wirklich neuen Strukturen oder geht man weiter einen Weg über Zulagen? Die Entscheidung ist damals gefallen, man geht den Zulagenweg. Den geht man jetzt. Aber mittelfristig müsste grundsätzlich neu nachgedacht werden. Und wenn alleine aus dieser Anhörung – die Verteidiger wissen das – der Impuls an die Regierung gehen könnte zu sagen, Achtung wir untersuchen das jetzt mal neu, weil die Dinge nicht mehr zusammenpassen, wäre es mehr als zweckmäßig.

Vors. **Andrea Lindholz** (CDU/CSU): Vielen Dank, Dann kommen wir in die Fragerunde ... ja, eine Nachfrage, Frau Nicolaisen.

BE **Petra Nicolaisen** (CDU/CSU): Ja, ich hatte an Herrn Prof. Schmidt die Frage gestellt, wie er den Referentenentwurf zum Thema Familienzuschlag bewertet, ganz konkret. Sie haben eben ein bisschen was dazu gesagt, Trennung zwischen Ehe und Familien. Aber welche konkreten Ansätze haben Sie dort, wie bewerten Sie diesen Vorschlag?

SV **Prof. Dr. Thorsten Ingo Schmidt** (Universität Potsdam): Also ich finde es bedauerlich, dass im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens der Bereich Familienzuschlag ausgeklammert wurde. Wenn man sich jetzt dem Familienzuschlag wieder zuwendet, dann scheint mir der erste wichtige Punkt: Deutlichere Trennung zwischen dem Ehezuschlag und dem Kinderzuschlag. Im Bereich des Ehezuschlages muss man grundlegend darüber nachdenken, dass wir zwei verschiedene Konstellationen haben, Ehepaare, bei denen beide im öffentlichen Dienst beschäftigt sind und Ehepaare, bei denen nur ein Ehegatte im öffentlichen Dienst beschäftigt ist. Wieweit macht es da Sinn, diese besoldungsrechtlich unterschiedlich zu stellen? Dann taucht im Bereich des Kinderzuschlages die Frage auf: In welcher Höhe soll der Zuschlag für die einzelnen Kinder geleistet werden? Ist es irgendwie gerechtfertigt, zwischen dem ersten, zweiten und weiteren Kindern zu differenzieren oder alle gleich zu behandeln? Das wirft dann auch die Grundfrage auf: Was soll der Kinderzuschlag eigentlich sein? Soll er sozusagen „eine Prämie auf's Kinderbekommen sein“ oder soll er stärker die konkreten finanziellen Belastungen ausgleichen, die im Leben mit Kindern entstehen? Dann käme man möglicherweise sogar zu Modellen, zu sagen, die größte finanzielle Belastung zeichnet sich beim ersten Kind ab, das zweite und dritte wird billiger. Das wären die Dinge, über

die man da im Einzelnen meines Erachtens nachdenken müsste.

Vors. **Andrea Lindholz** (CDU/CSU): So, das war jetzt eigentlich schon eine Frage für die nächste Fragerunde, ich dachte, es wäre eine Nachfrage. Wir kommen sofort zur nächsten Fragerunde. Die Nachfrage von Frau Nicolaisen, die eigentlich schon die Frage für die zweite Fragerunde war, rechne ich jetzt an. Aber wir hatten auch noch eine Frage von Herrn Herrmann, nämlich was der Innenminister in einer Sitzung gesagt hat, bei der wir alle nicht anwesend waren. Herr Hollah, vielleicht können Sie uns da noch aufklären.

AL **Ansgar Hollah** (BMI): Ja, ich mache es vielleicht, wie Sie erbeten hatten, nur zu der Qualität der Sitzung. Das war am 11. Juli eine Sitzung des Hauptpersonalrates der Bundespolizei, wo im Rahmen des Personalverbindungsrechtes Dienststelle und Personalstelle miteinander reden, über alles miteinander reden, auch über Dinge, die Gesetzgebung angehen. Es ist aber kein Gesetzgebungsorgan und deswegen auch, was Herr Radek eben erläutert hat, dass da Entscheidungen getroffen worden sind, trifft jedenfalls auf Dinge, die Gesetzgebung angehen, nicht zu. Gesetzgebung wird hier gemacht, auch zu den Angestelltenfragen. Der Minister hat darauf verwiesen, wenn bestimmte Dinge und Wünsche bestehen: Ran an die Abgeordneten, versuchen, Mehrheiten zu gewinnen, die Entscheidung dann hier. Was die Regierung von den angesprochenen Themen hält, kann man bei uns im Regierungsentwurf nachlesen.

Vors. **Andrea Lindholz** (CDU/CSU): Vielen Dank, Dann kommen wir jetzt also zur nächsten Fragerunde. Frau Nicolaisen hat jetzt noch eine Frage frei sozusagen.

BE **Petra Nicolaisen** (CDU/CSU): Vielen Dank, Frau Vorsitzende. Meine Frage richtet sich an Herrn Schäfer. Uns beschäftigt ja offensichtlich alle das Thema Ruhegehaltsfähigkeit hier sehr intensiv und Herr Schäfer, vielleicht mögen Sie uns dazu einige Zahlen nennen. Was kostet uns das Ganze und ja, wie schaut es aus?

Vors. **Andrea Lindholz** (CDU/CSU): Dann kommen wir zu Herrn Herrmann.

BE **Lars Herrmann** (AfD): Ja, vielen Dank, Frau Vorsitzende, auch dass Sie sich noch erinnert haben an meine spezielle Frage an den



Abteilungsleiter, vielen herzlichen Dank. Ich probiere es nochmal mit Herrn Radek. Und zwar hatten Sie in Ihrer Stellungnahme verschriftlicht auch angedeutet bzw. angemahnt, dass einer Novellierung der Erschwerniszulagenvorordnung oberste Priorität einzuräumen ist. Vielleicht können Sie bitte nochmal kurz darstellen, wo aus Ihrer Sicht da Nachbesserungsbedarf besteht? Stichwort Entschärfer, szenekundige Beamte, wo sehen Sie da noch Spielraum und Luft, irgendwelche Veränderungen herbeizuführen?

Und eine Frage noch an Prof. Dr. Schmidt. Sie hatten ja sinngemäß gesagt, also, bezüglich Familienzuschlag/Kinderzuschlag, das habe ich alles verfolgt, in der Regel das zweite, dritte Kind könnte günstiger werden. Ich habe nur ein Beispiel. Ein Kollege von mir, Polizeioberkommissar, Besoldungsgruppe A 10 ist das, Bundespolizei See, der hat sein drittes Kind bekommen, jetzt vor wenigen Monaten und seine Frau studiert, also jetzt mit Pause. Die haben wirklich Schwierigkeiten, über die Runden zu kommen, als Oberkommissar und jetzt müssen Sie sogar auf See eine Pause einlegen, auf einem Schiff. Meine Frage wäre: Der Gesetzentwurf, wie er vorliegt, ist das aus Ihrer Sicht ein Gewinn für meinen Kollegen? Kann der hier irgendwelche Vorteile daraus generieren, oder wo sehen Sie da noch Nachbesserungsbedarf? Vielen Dank.

Vors. **Andrea Lindholz** (CDU/CSU): Dann haben wir als nächstes Herrn Lindh.

BE **Helge Lindh** (SPD): Jetzt habe ich ein Dilemma mit der Nachfrage, aber die wird ja angerechnet. Ich wollte die noch so geschickt einbauen. Weil Herr Wüstner ja einen Teil der Frage nicht beantwortet hatte, weil er so grundsätzlich in seinen Ausführungen war. Ich hatte die Steilvorlage nicht aufgegriffen.

SV **Oberstleutnant André Wüstner** (DBwV e. V., Berlin): Das klären wir.

BE **Helge Lindh** (SPD): Wir klären das noch. Da Herr Schmidt das angesprochen hat, möchte ich das jetzt doch mal thematisieren oder zumindest um eine Einschätzung bitten von Herrn Kammradt und dann auch von Herrn Schmidt. Sie warfen das Stichwort pauschale Beihilfe und deren Attraktivität in den Raum – Hamburger Modell und ähnliches – deshalb jetzt meine Bitte, ob Sie beide da eine Abwägung abgeben können, in welcher

Hinsicht das aus Ihrer Perspektive sinnvoll sein könnte.

Vors. **Andrea Lindholz** (CDU/CSU): So, Herr Kuhle.

BE **Konstantin Kuhle** (FDP): Ja, vielen Dank. Sehr geehrter Herr Prof. Schmidt, verschiedene Sachverständige haben ja dargestellt, warum unter anderem dieses Gesetz gemacht worden ist. Dazu gehört, dass über viele Jahre hinweg keine Strukturmodernisierung gemacht worden ist, keine Steigerung der Zulagen erfolgt ist. Das ist ein Grund. Ein weiterer Grund ist aber natürlich das Thema Personalbedarf im öffentlichen Dienst und ist das Thema Spezialisierungsbedarf im öffentlichen Dienst. In beiden Punkten werden hier Vorschläge und Maßnahmen auf den Weg gebracht in dem vorliegenden Gesetzentwurf. Meine Frage ist: Inwieweit reizt denn das Besoldungsstrukturenmodernisierungsgesetz und reizt auch das geltende Beamtenrecht die verfassungsrechtlichen Möglichkeiten und die Möglichkeiten der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums aus, um beim Einstieg in den öffentlichen Dienst und beim Ausstieg aus dem öffentlichen Dienst mit – ich sage mal – kreativen, flexiblen Möglichkeiten tätig zu werden, also mit Blick auf Personalgewinnungszuschlag, mit Blick auf Altersgeld? Geht da verfassungsrechtlich noch mehr, können wir noch mehr tun, um Menschen für den öffentlichen Dienst zu begeistern? Können wir noch mehr tun, um Menschen auch zu begeistern, die vielleicht sagen, also einen Teil meines Lebens würde ich gerne im öffentlichen Dienst verbringen, aber vielleicht nicht das ganze Leben? Wie weit können wir da verfassungsrechtlich gehen? Meine zweite Frage richtet sich an Herrn Wüstner. Mit Blick auf den Auslandsverwendungszuschlag und mit Blick auf den Ausnahmetatbestandszuschlag machen Sie ja konkrete Vorschläge, wie eine Steigerung aussehen sollte. Es findet ja bei beidem eine Steigerung bzw. eine Einführung statt und Sie sagen, beim ATZ 120 Euro sollten es sein pauschalisiert, und beim Auslandsverwendungszuschlag gehen Sie bei Stufe 6 bis 180 Euro. Können Sie da ausführen, wie Sie zu diesen Zahlen kommen, was da der Hintergrund für die Benennung dieser spezifischen Vorschläge ist? Vielen Dank.

Vors. **Andrea Lindholz** (CDU/CSU): Herr Kuhle, vielen Dank. Frau Pau.



BE **Petra Pau** (DIE LINKE.): Ich habe eine Frage an Herrn Radek. Sie führen unter Punkt 2 Ihrer Stellungnahme nochmal aus zum Thema gruppenbezogene Kappung der Höchstgrenze im Beamtenversorgungsrecht und haben ja noch eine Anlage ran gelegt, was das für die Kolleginnen und Kollegen mit einer Dienstbiografie im Osten bedeutet.

Können Sie uns nochmal kurz zusammenfassen, welche Punkte aus Ihrer Sicht im Gesetz zu ändern sind, um tatsächlich im Jahr 30 der Deutschen Einheit für diese wertvollen Kollegen im Osten eine entsprechende Gleichstellung bzw. Anerkennung ihrer Lebensleistung zu erreichen? Meine zweite Frage richtet sich an Frau Schwarz zu einem ganz anderen Bereich, nämlich, es soll ja die Werbung von IT-Fachkräften durch deutliche Zuschläge und Prämien für Hochqualifizierte zumindest in einzelnen Behörden ermöglicht werden. Gleichzeitig haben wir aber die Entwicklung, dass immer mehr und neue Stellen in GmbHs oder Agenturen ausgelagert werden in der öffentlichen Hand, bei denen deutlich über Tarif bzw. Besoldung bezahlt wird. Wie bewerten Sie die Entwicklung und was wäre Ihre Vorstellung, was hier im Gesetz passieren muss, damit wir in allen Bereichen des öffentlichen Dienstes gerade zu diesem Thema entsprechend sachgerecht auch arbeiten können?

Vors. **Andrea Lindholz** (CDU/CSU): Frau Pau, vielen Dank, Frau Polat.

Abg. **Filiz Polat** (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Vielen Dank, Frau Vorsitzende. Meine Frage geht ebenfalls an Herrn Radek, bezüglich Ihrer Stellungnahme unter Punkt V, Gesetzesvorbehalt der Polizeizulage für Zollbeamtinnen und -beamte. Sie weisen zu Recht darauf hin, dass hier sozusagen mit bloßer Verwaltungsanordnung die Besoldungsteile geregelt sind und sprechen hier von Spielraum der Verwaltung, der dadurch deutlich zu weit ist. Können Sie das genauer spezifizieren? Vielleicht auch, weil das nicht vom Gesetzgeber definiert wird, welche rechtlichen Folgen das vielleicht auch hat, wenn das eine Verwaltungsanordnung ist? Und die zweite Frage geht bezüglich der Erweiterung der Einsatzversorgung im Ausland. Hier erfassen Sie die Verwendung des Sicherheitspersonals bei deutschen Auslandsvertretungen bzw. sprechen davon, die zu erweitern auf diesen Personenkreis und ebenfalls auf Rückführungsbeamte bei Rückführung in andere Staaten. Der zweite Teil, können Sie das genauer

spezifizieren, welchen Teil das betrifft, also die Rückführungsbeamten bei Rückführung in andere Staaten während des gesamten Abschiebungsvollzuges, wie ist das genauer definiert?

Vors. **Andrea Lindholz** (CDU/CSU): Frau Polat, vielen Dank. Ich hätte auch nochmal eine Nachfrage zum Thema Ruhegehaltsfähigkeit der Zulagen und zwar vielleicht Herr Prof. Schmidt. Könnten Sie nochmal auf das Argument von Frau Schwarz eingehen. Die allgemeine Stellenzulage kennt ja auch eine Ruhegehaltsfähigkeit. Und die Frage an Herrn Schäfer: Es klingt aus meiner Sicht doch ganz plausibel, dass man sagt, dann ist es ja eigentlich schon keine Zulage mehr, sondern ich müsste eigentlich, wenn ich die Ruhegehaltsfähig mache – im Prinzip das Argument von Herrn Prof. Schmid – wozu brauche ich sie dann, das müsste sich doch eigentlich gleich im Gehalt niederschlagen, dann hätte ich auch mit der Frage der Ruhegehaltsfähigkeit „kein Problem“ mehr, warum brauche ich dann überhaupt noch die Zulage in diesen Bereichen? Dann kommen wir zur Antwortrunde, jetzt andersherum, beginnend mit Herrn Wüstner.

SV **Oberstleutnant André Wüstner** (DBwV e. V., Berlin): Ja, vielen Dank, Frau Vorsitzende. Ich beginne mal mit dem Thema AVZ/ATZ-Sätze, woraus leitet sich das ab? Also nur nochmal zur Erläuterung, weil es ja im Bereich des öffentlichen Dienstes im Allgemeinen derart keine Ausnahmen von der gesetzlichen Arbeitszeitregelung gibt. Es geht klassisch um eine Ausnahme, die ja auch bei uns gesetzlich festgelegt ist und da ist die Frage, inwieweit die Beträge, die vorhanden sind, um klassisch – ich sage jetzt mal – am Tag über die vielleicht regulären zehn Stunden hinaus Dienst zu leisten, wie weit man die abfedert. Im vorhergehenden Fall gab es eine dynamisierte Zulage, einen sogenannten kleinen und großen Anrechnungsfall, zeitlich entsprechend begrenzt. Das wird jetzt pauschalisiert und geöffnet, was grundsätzlich eine Verwaltungsvereinfachung darstellt und auch begrüßt wird. Die Frage ist, inwieweit eben diese 86 Euro ausreichen, dafür, dass ich einem Menschen sage: Du bist jetzt in der Oberlausitz, schläfst in einem Zelt und hast so einen ganzen Tag und bekommst dafür die entsprechenden 86 Euro. Warum sehen wir das kritisch? Weil wir natürlich die alten Zulagen sehen. Die alte Zulage – ich hatte es angesprochen – war schon dynamisiert über 70 Euro. Wenn man dann dort die Dienst-zu-ungünstigen-



Zeiten-Zulage hinzurechnet, wird es einzelne Menschen geben, die mit der neuen Regelung schlechter gestellt sind als mit der alten. Und eigentlich hatte eine frühere Ministerin klar zum Ausdruck gebracht, dass die neuen Regelungen besser werden als die alten, und zwar deutlich besser. Das ist mit dieser jetzigen Pauschalisierung und der Höhe nicht gegeben. Da kann ich Ihnen einzelne Beispiele klar dazu aufführen. Das ist der Ausnahmetatbestandszuschlag. Das andere ist der Auslandsverwendungszuschlag. Ich hatte vorhin schon angesprochen, das betrifft ja gleichermaßen Polizisten und Verwaltungsbeamte in Uniform. Da ist es selbst so, dass gleichermaßen die Bundesregierung in der letzten Legislaturperiode, das Verteidigungsministerium in einem Bericht an den Verteidigungsausschuss, explizit von einer fehlenden Dynamisierung über Jahre hinweg gesprochen und deswegen auch eine entsprechende Erhöhung vorgeschlagen hat. Ich habe jetzt die Zahlen nicht einzu-eins aus der letzten Legislaturperiode da, die kann ich gerne nachreichen, aber der Punkt ist eher, diese eher knackige Erhöhung – wie es manche benennen – war auch Teil des Berichts der Bundesregierung, des BMVg's an den Verteidigungsausschuss. Der letzte Punkt war, natürlich haben wir auch eigene Untersuchungen in Absprache mit Polizei und deswegen kommen wir auf entsprechende Summen. Das zu der Frage, warum, weshalb, weswegen.

Dann ein Punkt, der mit dem Einsatz an sich in Verbindung gebracht wird oder überhaupt mit Führungsverantwortung. Da will ich den Punkt nochmal aufgreifen, den Herr Lindh am Ende eingeworfen hat, das Thema Führungszulagen. Ich will nochmal sagen, wie ich es in der Stellungnahme betont habe. Ich hatte ja ausgeführt, bei A 12, ein Stopp kann nicht sein. Warum? Es geht um Einheitsführer, um Kompaniechefs. Wir haben aber Kompaniechefs und Einheitsführer – je nach Verwendung, Verantwortung – die sind in A 12 oder A 13. Das ist eine strukturelle Frage. Und jetzt zu sagen, der eine ist es, der andere nicht, das erzeugt Unmengen an Unmut und das macht dieses Gesetz schlecht, obwohl es eigentlich ein sehr, sehr gutes Gesetz ist. Das ist der Punkt, weshalb wir sagen, beim Thema Führungszulage, Herr Lindh, müsste diese Kappung bei A 12 wegfallen, sondern es müsste sich auf die Funktionen, auf die Verantwortungsebene beziehen. Das wäre elementar. Letzte Anmerkung, weil das beides zusammenbringt:

AVZ, also die Einsatzdimension und überhaupt Führung, dieser gesamte Gesetzentwurf und auch die Position des Verteidigungsministeriums ist genau die richtige, nämlich dass man sagt: Einsatz und Führungsverantwortung soll sich lohnen. Denn es gibt ja Menschen, die sagen, ich bin zwar gerne irgendwo im Dienst, aber mit Verantwortung, na ja, und Einsatz auch na ja. Also muss man das irgendwie mit Anreizen hinterlegen. Das ist der grundsätzliche Ansatz, nur der Punkt ist, er ist zu gering ausgeprägt nach unserer Auffassung.

Vors. **Andrea Lindholz** (CDU/CSU): So, Frau Schwarz, bitte.

SVe **Henriette Schwarz** (DGB, Berlin): Zur Frage der IT-Fachkräfte. Ich denke unstrittig ist, dass der Bedarf an IT-Fachkräften bereits jetzt enorm ist und auch noch enorm steigen wird. Aus finanzieller Sicht ist es für den öffentlichen Dienst sicherlich schwierig, da mit der Privatwirtschaft mitzuhalten in Sachen Bezahlung. Von daher – denke ich – müsste man auch in die Richtung schauen, dass man die Bestandsbeamten, die natürlich interessiert sein müssten, derart weiterqualifiziert, dass man sie als IT-Quereinsteiger auf offene Posten setzt. Das bedarf natürlich eines umfassenden Trainee-Programms, das modular aufgebaut sein muss und natürlich auch während der Arbeitszeit bzw. parallel laufen können muss, aber in diese Richtung zu schauen und nicht nur zu gucken, ob man die Besoldung bzw. die Bezüge für einzelne Gruppen erhöht, ist sicherlich der richtige Weg.

Vors. **Andrea Lindholz** (CDU/CSU): So, dann Herr Prof. Schmidt.

SV **Prof. Dr. Thorsten Ingo Schmidt** (Universität Potsdam): Ja, vielen Dank. Ich möchte zunächst mit dem beginnen, wozu Sie, Herr Herrmann, mich gefragt haben. Sie brachten ja das Beispiel Ihres Kollegen an. Man müsste sich jetzt die konkreten Zahlen ansehen, das kann ich hier im Moment nicht leisten, das müsste ich mir im Detail nochmal genau anschauen. Was aber – glaube ich – bei Ihrem Beispiel sehr eindrucksvoll deutlich wird: Der große Bedarf für den Familienzuschlag besteht in der aktuellen Situation der Familiengründung. Da geht es um die Zeit, während der die Kinder klein sind, während die Kinder aufwachsen. Ein Familienzuschlag später im Ruhestand ist ganz nett, kann man sagen, ist noch eine Belohnung dafür, dass



man die Kinder aufgezogen hat. Aber das Entscheidende ist doch jetzt gerade der große finanzielle Bedarf, der abgedeckt werden soll, also dann, wenn die Kinder wirklich auf die Welt kommen.

Herr Kuhle sprach die verfassungsrechtlichen Möglichkeiten an. Zunächst mal ist in Artikel 33 als hergebrachter Grundsatz des Berufsbeamtentums auch das Alimentationsprinzip enthalten. Die Alimentation ist aber zunächst mal abzudecken durch das Grundgehalt und möglicherweise durch Amtszulagen, aber nicht im Bereich der Stellenzulagen. Die Stellenzulagen kommen ja auf die alimentationsmäßig geschuldeten Besoldungsbestandteile oben drauf. Das bedeutet, wenn der Gesetzgeber schon im Bereich der Alimentation durch die verfassungsrechtliche Fortentwicklungsklausel etwas Spielraum hat, ist sein Spielraum im Bereich der nicht alimentationsgeprägten Besoldungsbestandteile noch größer. Hier gibt es Spielräume. Was man natürlich immer im Blick behalten muss, was im Entwurf an ein, zwei Stellen ja auch anklingt, ist, dass man natürlich auch die verschiedenen Beamtengruppen, die ähnliche Aufgaben erfüllen, dann auch in ähnlicher Weise bedenken muss. Man wird jetzt nicht nur Leistungen an die Polizei erbringen können und die Bundeswehr außen vor lassen oder umgekehrt.

So, dann das Problem der allgemeinen Stellenzulage. Wenn man das Ganze zuspitzt, ist eigentlich – mal sehr polemisch formuliert – die allgemeine Stellenzulage eine *contradictio in se*. Einerseits soll es etwas sein, was obendrauf kommt, etwas Besonderes sein, andererseits wird es aber gleich wieder allgemein geleistet. Letztlich ist die allgemeine Stellenzulage – so würde ich sagen – eher der Verlegenheit geschuldet, dass man im öffentlichen Dienst die unterschiedlichsten Aufgaben und Funktionen hat, die auf Dienstposten gebündelt sind, die Anzahl der verschiedenen Dienstposten weitaus größer ist als die Anzahl der Besoldungsgruppen und man ja immer Dienstposten mit leicht unterschiedlichem Verantwortungszuschnitt in einer Besoldungsgruppe zusammenfassen muss. Die allgemeine Stellenzulage scheint mir ein Weg gewesen zu sein, um vielleicht zu sagen, innerhalb dieser Besoldungsgruppe ist aber etwas nochmal besonders hervorgehoben. Das wollen wir mit der allgemeinen Stellenzulage bedenken. Im Übrigen hat Frau Schwarz ja selbst auch schon ganz zutreffend darauf hingewiesen, dass die allgemeine

Stellenzulage ja teilweise auch in das Grundgehalt integriert worden ist und da gehört sie eigentlich auch hin. Insofern, ja, es existiert in einigen Ländern noch in anderer Form, aber wir reden heute über die Besoldungsstruktur des Bundes und es war die Entscheidung des verfassungsändernden Gesetzgebers, das Besoldungsrecht zwischen Bund und Ländern sich wieder auseinanderentwickeln zu lassen. Man kann diese Entscheidung für richtig halten, man kann die für falsch halten, ich sehe sie eher etwas skeptisch. Und ich glaube, wenn wir an den alten Artikel 75a Grundgesetz denken, der das ja Anfang der siebziger Jahre vereinheitlicht hatte, vielleicht haben wir so eine Wellenbewegung und sitzen in 20 Jahren wieder hier, wenn der Bund wieder die Gesetzgebungskompetenz für die Besoldung und Versorgung der Landesbeamten bekommen soll.

Abschließend noch zum Thema pauschalierte Beihilfe. Darauf bin ich auch nochmal angesprochen worden – ich glaube von Ihnen Herr Lindh, war das. Da haben wir jetzt Vorbilder in Hamburg und auch dem folgend in Brandenburg und noch einem weiteren Bundesland, Bremen macht es auch und – ich glaube – Thüringen macht ebenso. Das sind die vier, Hamburg, Brandenburg, Bremen, Thüringen.

Ich bin privat krankenversichert. Warum bin ich das? Weil mich die gesetzlichen Regelungen dazu getrieben haben. Bin ich gesetzlich krankenversichert, zahle ich als Beamter meinen Arbeitnehmeranteil und den vollen Arbeitgeberanteil. Bin ich privat krankenversichert, profitiere ich in stärkerem Maße von dem Beihilfesystem und muss nur das ergänzende Risiko abdecken. Die bisherigen Regelungen treiben ja geradezu die Beamtinnen und Beamten in die private Krankenversicherung, weil umgekehrt in der gesetzlichen Krankenversicherung nicht die Beihilfe den entsprechenden Arbeitgeberanteil übernimmt. Es gibt dann in den einzelnen Bundesländern zum Teil verschiedene Regelungen, auch in Hessen ist das so. Aber im Grunde genommen, wenn Sie sehr viel krank sind, Großaufwendungen haben, dann wird Ihnen maximal der Arbeitgeberanteil erstattet, also Sie werden anders gestellt. Durch die Möglichkeit, sich einmalig zu entscheiden in die pauschalierte Beihilfe zu gehen, wird dieser Nachteil ausgeglichen. Es gibt dabei immer noch andere Abwägungsgesichtspunkte, aber jedenfalls diese Ungleichbehandlung fällt weg. Im Übrigen bildet die pauschalierte



Beihilfe für den Dienstherrn natürlich den Vorteil einer erheblichen Verwaltungsvereinfachung und es mag auch Beamtinnen und Beamte geben, die keine Freude am Erstattungswesen bei der Beihilfe in der privaten Krankenversicherung haben. Vielen Dank.

Vors. **Andrea Lindholz** (CDU/CSU): So, dann kommen wir als nächstes zu Herrn Schäfer.

SV **Friedhelm Schäfer** (dbb, Berlin): Vielen Dank. Dann beginne ich mal mit der an mich gerichteten Frage von Frau Nicolaisen zu den Kosten der Ruhegehaltsfähigkeit der Polizeizulage in einem Punkt und insgesamt aller Zulagen. Also mir liegen Zahlen vor – sage ich mal – für den Bereich eines Zehnjahreszeitraums. Da geht man und gehen wir auch, weil sie für uns nachvollziehbar sind, im Polizeibereich oder der Polizeizulage von Kosten round about 640 Millionen Euro aus, wenn man das auf alle Zulagen, alle Stellenzulagen ausweiten würde, reden wir über ein Kostenvolumen innerhalb dieses Zehnjahreszeitraums von 1,4 Milliarden Euro.

Die zweite an mich gerichtete Frage, Frau Lindholz, kam von Ihrer Seite. Warum Zulagen, warum packt man das nicht ins Gehalt? Wenn man sich die Übersicht der Stellenzulagen usw. anschaut, dann beantwortet das eigentlich schon die Frage. Wenn Sie zu dem Ergebnis kämen, dass eine Beamtin, ein Beamter in dem Bereich in A 10 ist, in dem in A 10 und in dem in A 10, und Sie haben aber gleichwohl etwas unterschiedliche Belastungen in den Bereichen, dann gibt es letztendlich nur zwei Möglichkeiten. Entweder Sie lösen das Ganze über entsprechende Stellenzulagen oder aber Sie machen ein Fass von Besoldungsordnung auf, was – glaube ich – nicht im Interesse des Gesetzgebers sein kann, weil Sie auch aus einer solchen Besoldungsordnung situativ schwieriger mal wieder rauskommen als Sie reingekommen sind. Das muss man einfach mal konstatieren, das ist so, das ist auch die Geschichte der Stellenzulagen. Deshalb bin ich zwar rein persönlich auch nicht wirklich der Freund, denn das kann man natürlich teilweise kaum erklären, aber das ist die einzige sinnvolle Lösung, die es dort gibt.

Gestatten Sie mir noch zwei weitere Anmerkungen, eine kurze zum Familienzuschlag. Dort geht auch meine Präferenz ganz klar in Richtung Kinderanteil. Aber wenn wir das diskutieren – und das war

in dem Entwurf des BMI, im Ressortentwurf, eigentlich richtig aufgefasst und aufgefangen – dann müssen wir dabei auch immer das Alimentationsprinzip betrachten. Das ist dort mit eingeflossen in die Überlegung. Es hätte am Ende in eine Richtung geführt, Herr Prof. Dr. Schmidt, die wir – glaube ich – beide als sinnvoll ansehen könnten. Das einzige, das wir kritisiert haben, war die Dauer – sage ich mal – der Besitzstandswahrung. Die war uns deutlich zu kurz, die ist auch politisch nicht vermittelbar. Nochmal, wir müssen auch daran denken, was man mit anderen Lösungen anrichtet mit Blick auf zu erwartende Rechtsprechung.

Zweiter Punkt, kurzer Satz zur pauschalen Beihilfe. Ich habe es an anderer Stelle schon gesagt. Wenn wir über die Frage der Finanzierung des Gesundheitswesens miteinander diskutieren wollen, dann sollten wir das bitte in Gänze tun. Sektorallösungen aus Imagegründen, aus ideologischen Gründen, bringen uns nicht weiter. Mit mir persönlich, aber ich sage auch mit der Organisation, für die ich hier heute sitze, kann man darüber reden. Aber bitte, dann reden wir in Gänze über die Frage der Rolle von allen möglichen Krankenversicherungssystemen, die wir in Deutschland haben. Und ich glaube wir brauchen dann eine Vielzahl von Lösungen oder eine Gesamtlösung oder was auch immer. Aber die permanenten Versuche, einen Weg in eine solche Diskussion zu erreichen über Ideen wie das Hamburger Modell, das ja hier angesprochen worden ist, halte ich persönlich für falsch. Zum Hamburger Modell, ich empfehle, mir mal sehr genau die Ergebnisse dort anzuschauen und mir eine Frage zu beantworten, warum etliche von denen, die ja noch zwangsweise – das ist mittlerweile ja verändert worden durch die Zugangsvoraussetzungen im PKV-Bereich – zwangsweise mal in die GKV gegangen sind, warum etliche von denen den Wechsel jetzt in das Zuschussystem nicht vollzogen haben. Auch dafür, meine sehr verehrten Damen und Herren, muss es ja Gründe geben. Also, ja wir können darüber diskutieren, aber bitte nicht sektoral am Beispiel der Beihilfe. Dazu ist dieses Thema zu groß, aber für so eine Diskussion stehen wir gerne zur Verfügung.

Stellv. Vors. **Jochen Haug** (AfD): Dankeschön. Dann kommen wir nunmehr zu Herrn Radek.

SV **Jörg Radek** (GdP, Hilden): Ja, zu den angesprochenen Fragen. Jetzt kommen sehr umfangreiche



Antworten, weil die Novellierung der Erschwerniszulagenverordnung ist ein sehr großer Komplex, weil er auch die verschiedenen Funktionen und die verschiedenen Aufgaben, die die Polizei zu erledigen hat, abbildet. Es geht dabei um die Anpassung der Zulage bei der GSG 9, sie müsste zu den Spezialeinheiten der Bundeswehr angepasst werden. Sie sind zum Teil im gleichen Einsatzraum unterwegs und haben hier keine Anpassung. Es geht um die Streichung bei den Empfängern der Bordzulage. Bei denen wird zurzeit der Dienst zu ungünstigen Zeiten gekürzt, das ist eine Streichung des § 5 Abs. 2 Erschwerniszulagenverordnung. Es geht da um die Erfassung, die monatliche Erfassung von Flugzahlen beim Bordpersonal der Hubschrauber, die ist an die Hubschrauberzahl und die Flüge gekoppelt. Wenn man die Flugzahl nicht erreicht – und Sie wissen wie das ist bei der Stichtagsregelung – ja, dann ist man eben ein Jahr oder einen Monat umsonst geflogen. Streichung der Einschränkung beispielsweise auch bei den Kollegen, die an den Wärmebildgeräten eingesetzt werden. Dann geht auch noch um – und das war ja in der Frage auch schon angesprochen – eine Erweiterung der Zulage bei den szenekundigen Beamten, weil diese szenekundigen Beamten ein ähnliches Aufgabenfeld beispielsweise haben wie Tatbeobachter aus den Einsatzhundertschaften. Es geht darum, und wir werden sie hoffentlich nicht allzu bald im Einsatz sehen, aber wenn sie im Einsatz sind, dann sind das Kollegen, die einer sehr gefahrgeneigten Tätigkeit nachgehen, die also Maßnahmen in Höhen und Tiefen treffen. Also wenn ich jemanden aus einem Baumwipfel rette oder befreie, dann wäre hier das Zulagenwesen für ihn zu erweitern. Es wäre beispielsweise auch eine Erweiterung bei den Kolleginnen und Kollegen, die in der internationalen Einheit eingesetzt werden bei multilateralen oder bilateralen Einsätzen, Stichwort Frontex, weil die sehr kurzfristig hier zur Verfügung stehen. Es geht darum, dass wir also auch beispielsweise für die neugeschaffenen Hundertschaften, die noch gar nicht in einer Erschwerniszulagenverordnung erfasst sind – BFE+ – dass die beispielsweise als eine neue Einheit aufgestellt wurden, für die alten Einheiten gelten Zulagen, die noch nicht dort erfasst worden sind. Es geht darum, dass beispielsweise bei einem kurzfristigen Dienstplanwechsel auch eine Weitergewährung der Erschwerniszulage nach § 17d Erschwerniszulagenverordnung gilt, weil die Dienstpläne durchgeschrieben werden. Es kann

aber auch Einsatzgründe geben, dass ich dort ausfalle. Das ist also – denke ich – ein bunter Strauß dieser Erschwerniszulagenverordnung, die verändert werden sollte nach unserer Auffassung und natürlich vor dem Hintergrund einer grundsätzlichen Dynamisierung der Erschwerniszulagen, weil das natürlich auch zurzeit sehr statisch ist.

Die zweite Frage von Frau Pau: Es ist so, dass die gruppenbezogene Kappung der Höchstgrenze der Beamtenversorgung ja bereits bei den Ländern Sachsen und Thüringen gestrichen wurde. Auf den Bund bezogen hieße das bei der Höchstgrenze nach § 55 Abs. 2 Nr. 1 b) in Verbindung mit § 2 Nr. 7 BeamtVÜV die Streichung des Satzes „abzüglich von Zeiten nach § 12a“. Damit hätten wir das gleichgestellt, was bereits in Sachsen und Thüringen schon Länderrecht ist. Damit wären die Kollegen, die eine gleiche Vergangenheit haben, ja eine gleiche Tätigkeit haben, die vor allen Dingen einen gleichen Dienst 30 Jahre lang getan haben, die wären damit gleichgestellt. Ich denke, das ist auch ein Beitrag für die Attraktivität der Bundespolizei. Das sage ich auch, obwohl ich für die Gesamtorganisation zuständig bin und diese Forderung auch ausdrücklich von unseren Kollegen aus den sogenannten Westdienststellen unterstützt wird.

Dann waren wir noch beim Zoll. Ja, das ist so. Der Zoll ist nicht in allen Teilen als Polizei anerkannt, obwohl er fast in allen Teilen polizeiliche Arbeit leistet. Wenn ein Kollege des Zolls bei der Bekämpfung der Clankriminalität mit herangezogen wird, hängt es davon ab, ob die Verwaltung ihm dies als eine polizeiliche Tätigkeit auslegt. Das Gleiche gilt bei den Kollegen der Finanzkontrolle Schwarzarbeit, die also in eine besondere Lage hineingehen, die polizeiliche Fähigkeiten erforderlich macht, allerdings die Verwaltung des Zolls dies selbständig definiert. Das ist für mich als Polizist etwas eigentümlich, wenn eine Beurteilung der Lage von jemandem vorgenommen wird, der nicht im Einsatz ist.

Eine weitere Frage war VII, die Erweiterung der Einsatzversorgung im Ausland. Es ist so, dass die Kolleginnen und Kollegen der Sondereinheiten mit ihren privaten Lebensversicherungen Abschlüsse treffen können, die auch diese Situationen – Einsatz im Krisen- und Kriegsgebiet – absichert. Ein Rückführer ist kein Angehöriger einer Spezialeinheit. Ein Rückführer kann ein Fachlehrer aus einem Aus- und Fortbildungszentrum sein. Ein



Rückführer kann ein ganz normaler Kontrollbeamter vom Bahnhof sein. Wenn er in einem Kriegsgebiet zu Tode kommt, zahlt seine Versicherung nicht, weil das bei einer normalen Versicherung ausgeschlossen ist. Deswegen ist von uns die Anregung, dass hier der § 31a Abs. 1 Satz 2 Beamtenversorgungsgesetz geändert werden müsste.

Stellv. Vors. **Jochen Haug** (AfD): Dankeschön. Wir kommen nunmehr zu Herrn Kammradt.

SV Nils Kammradt (ver.di-Bundesverwaltung, Berlin): Ganz herzlichen Dank. Der Herr Abg. Lindh hatte nochmal nach der pauschalen Beihilfe gefragt. Ich mache jetzt zwei Dinge, die man eigentlich in einer Anhörung nicht macht. Erstens, ich widerspreche einem anderen Sachverständigen. Das ist aber auch klar. Ich widerspreche natürlich Herrn Schäfer in der Auffassung, dass das nur dann ein großes Thema ist, wenn wir das in einen großen Kontext stellen, nämlich in den Kontext Bürgerversicherungen. Darum geht es hier nicht. In der Mehrzahl der Anhörungen, die wir in den Ländern hatten, war das nachher eigentlich auch Konsens unter den Anhörenden, denn es geht hier um ein in der Beihilfe verursachtes Problem, das ich beihilferechtlich lösen kann. Ich gewähre eine neue Beihilfeleistung, einen pauschalen Betrag in der Höhe des Arbeitgeberanteils – Herr Prof. Schmidt hatte eben wunderbar dargestellt, wie sich das systematisch eigentlich verhält – und dann habe ich eine Beihilfeleistung. Das System der Beihilfe im Übrigen bleibt völlig unberührt und das System der gesetzlichen Krankenversicherung und der privaten Krankenversicherung bleibt im Übrigen völlig unberührt. Das heißt, wir haben keinen Systemwechsel. Und nur dann, wenn man diesen Zusammenhang herstellt, wird es ein großes Thema. Es ist ein Thema, das der Gesetzgeber regeln kann. Das er übrigens schon mal geregelt hatte, in den achtziger Jahren hatte Bremen eine solche Vorschrift, die ist für verfassungswidrig erklärt worden, das sagt Herr Schäfer völlig zu Recht. Aber warum? Nicht weil das Gericht irgendeine Zweifel hatte, dass man das machen darf, sondern weil Bremen nicht die Kompetenz hatte. Nach der Föderalismusreform ist das heute anders. Bremen ist ja auch eines der Länder, die ja jetzt auch eine entsprechende Regelung getroffen haben. Also, wie gesagt, im richtigen Kontext haben wir es mit einer Maßnahme zu tun, wo man dann schauen muss, wie wirkt sich das eigentlich praktisch aus. Sind die

Befürchtungen, die dahinterstehen eigentlich tatsächlich real? Was real ist, sind die Probleme.

Und jetzt mache ich das Zweite, was man eigentlich nicht machen sollte, einen Sachverständigen der Anhörung zu diesem Thema hier aus einer anderen Anhörung zu zitieren. Herr Prof. Thüsing war ja hier in diesen Räumen bei Ihnen und er hat hier gesagt, das hat er selber in NRW wiederholt, er habe hier gesagt, es gebe doch eigentlich gar keine Problemfälle, er sehe das gar nicht. Er hat in NRW in der Anhörung gesagt, er nehme das zurück, er hätte viele Zuschriften bekommen von Betroffenen, die gesagt hätten: Ich brauche das, ich habe Kinder, ich habe Erkrankungen oder ich bin Quereinsteiger. Er nehme das zurück. Nicht ganz höflich von mir, aber auf andere zu verweisen, hilft ja manchmal vielleicht.

Ansonsten kann ich nur nochmal sagen, Frage Attraktivität hatte Herr Lindh angesprochen, ja, das steigert die Attraktivität. Neben der vergangenheitsorientierten Betrachtung der Gerechtigkeitslücke, die wir immer nach vorne sehr stark gestellt haben, reden wir verstärkt über Quereinstiege im öffentlichen Dienst. Und wenn ich jetzt vielleicht schon Mitte 40 bin, Mitte/Ende 40 bin, Kinder habe, verheiratet bin und in der gesetzlichen Krankenversicherung bin und dann verbeamtet werde – IT-Fachkraft, von denen sprechen wir jetzt ja immer – werde dann verbeamtet, dann ist der Ausfall der Erstattung durch die Beihilfe, wenn ich in der gesetzlichen bleibe, wie ein Abzug von der Besoldung zu berechnen. Insofern passt das hier auch sehr gut zum Thema. Das ist direkt als Abzug zu berechnen. Die Alternative ist, mich privat zu versichern, in der Lebenssituation aber möglicherweise sehr teuer, einzeln für mich, einzeln für die Ehepartnerin/den Ehepartner, einzeln für jedes Kind, das kann sehr teuer werden. Andersherum gedacht, Herr Kuhle hatte das – glaube ich – auch angedeutet, was ist eigentlich mit den veränderten Lebenslagen, dass nicht jeder ewig bleiben will. Ja, wenn ich Beamter werde und aus der GKV komme, vielleicht aber nicht mein Leben lang bleiben will, dann habe ich beim Wiederausstieg auch im Grunde genommen gar kein Problem, weil ich weiterhin in der gesetzlichen Krankenversicherung bleiben will. Also, es erhöht die Attraktivität in meinen Augen ganz erheblich, es ist auch alimentationsrelevant, weil es ein alimentationsrechtliches Minus aufhebt. Es gibt reale Probleme – im Übrigen



nochmal in Erwiderung auf Herrn Schäfer. Warum sind nicht alle gesetzlich krankenversicherten Beamten in die PKV gegangen trotz Eröffnungsaktion? Das ist ja das Gegenargument zu dem, was Sie gesagt haben, setzen wir ein anderes Mal fort sicherlich, da bleiben wir sicherlich noch am Thema, aber insofern nochmal ganz klar Attraktivitätssteigerung, gerade für Quereinsteiger, für Leute, die aus einer Beschäftigten außerhalb des öffentlichen Dienstes in den öffentlichen Dienst kommen. Dankeschön.

Stellv. Vors. **Jochen Haug** (AfD): Dankeschön. Wir haben noch eine Viertelstunde, so dass die Möglichkeit für eine kurze dritte Fragerunde bestünde.

Abg. **Filiz Polat** (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Ich habe eine Nachfrage.

Stellv. Vors. **Jochen Haug** (AfD): Eine Nachfrage, okay.

Abg. **Filiz Polat** (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Vielen Dank. Herr Radek, ich hatte bezüglich der Erweiterung der Einsatzversorgung im Ausland nochmal explizit die Nachfrage gestellt, weil Sie die besondere Verwendung im Ausland auf Personen – Rückführungsbeamte – bei Rückführung in andere Staaten angesprochen haben. Also ich lese das so, dass das nicht diejenigen betrifft, die schon im Ausland sind, sondern während des Vollzuges, im Flieger oder wo auch immer. Und deshalb die Frage, ob Sie das nochmal genauer spezifizieren könnten.

SV **Jörg Radek** (GdP, Hilden): Ja, es geht im Grunde genommen lagebezogen in dem Augenblick, dass der Rückführer in eine Situation kommen kann, dass er in ein Krisengebiet zurückführt, er dort zu Tode kommt und dann eben seine private Lebensversicherung nicht einspringt.

Abg. **Filiz Polat** (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Dann vielleicht nochmal kurz die Anmerkung: Wir gehen ja davon aus, dass nur Menschen abgeschoben werden, die eben nicht in Kriegs- oder Krisengebiete abgeschoben werden. Vielleicht nochmal zum Thema Abschiebung.

Stellv. Vors. **Jochen Haug** (AfD): Ich schaue jetzt einfach mal nach, wir machen eine kurze letzte Fragerunde und beginnen bei der CDU/CSU, Frau Nicolaisen.

BE **Petra Nicolaisen** (CDU/CSU): Ja, vielen Dank,

Herr Vorsitzender. Wir haben vorhin das Thema oder den Bereich IT ganz kurz gestreift. Der Gesetzentwurf beinhaltet ja – meine Frage geht an Sie, Herr Prof. Dr. Schmidt – der Gesetzentwurf beinhaltet ja eine verschiedentliche Höhe im Bereich der IT-Zulagen. Wie bewerten Sie diese und wie stellen Sie diese im Vergleich zu den bereits bestehenden Zulagen? Wie bewerten Sie diese Situation?

Stellv. Vors. **Jochen Haug** (AfD): Dankeschön. Herr Herrmann von der AfD.

BE **Lars Herrmann** (AfD): Ganz kurz noch eine Frage an Herrn Wüstner. Ich muss meine fachliche Inkompetenz bezüglich der Bundeswehr entschuldigen vorab. Und zwar geht es um den Bereich IT, also Cyber-Abwehr bei der Bundeswehr. Da ist mir zu Ohren gekommen, dass dort eine Zulage nicht erhöht, sondern sogar reduziert werden soll, obwohl dort bei den Kräften ... Anders gefragt, in der freien Wirtschaft haben derartige Spezialisten eine immense Chance auf ein hohes Einkommen. Was muss aus Ihrer Sicht die Bundeswehr oder hier der Gesetzgeber tun, um diese fachlichen Fachleute, die Fachkräfte bei der Bundeswehr zu halten und den Arbeitgeber Bundeswehr dafür attraktiv zu machen, dass sie in diesem Abwehrzentrum tätig sind? Danke sehr.

Stellv. Vors. **Jochen Haug** (AfD): Dankeschön. Wir kommen zur SPD und Herrn Lindh.

BE **Helge Lindh** (SPD): Ich hätte eine Frage an Herrn Radek. Ich hatte das vorhin schon mal kurz gestreift. Da wir jetzt auch schon Punkt I in der Stellungnahme, also Ruhegehaltsfähigkeit mehrmals machen, gehe ich jetzt nochmal kurz auf Punkt III ein, weil der noch gar nicht zur Sprache kam, Stichwort Versorgungslücke bei geschiedenen Beamtinnen und Beamten. Da machen Sie ja deutlich, wie auch der DGB in seiner Stellungnahme, dass da eine Lücke bestehe, die zu schließen sei, die auch technisch schließbar wäre und die durch § 65 Versorgungsausgleichgesetz aber nicht geschlossen sei. Könnten Sie da vielleicht nochmal kurz etwas zu sagen? Vielen Dank.

Stellv. Vors. **Jochen Haug** (AfD): Dankeschön. Dann kommen wir zu Herrn Kuhle von der FDP.

BE **Konstantin Kuhle** (FDP): Ja, vielen Dank. Ich habe noch ganz viele Fragen, aber muss mich auf eine beschränken, die ich an Herrn Kamradt und



Herrn Schäfer stellen würde. Sie haben das Thema Verwaltungskultur angesprochen und mich würde nochmal interessieren, wie wir mit Blick auf das Thema Aufstieg im öffentlichen Dienst, Laufbahnwechsel, Aufstiegsämter Anerkennung von praktischen Leistungen – von Auslandsaufenthalten, von selbst in die Wege geleiteten Weiterbildungen, auch von praktischen Erfahrungen – in der Verwaltungskultur eine stärkere Anerkennung verankern können. Ist das nur eine Frage in den jeweiligen Behörden oder kann der Gesetzgeber da auch etwas machen?

Stellv. Vors. **Jochen Haug** (AfD): Dankeschön. Frau Pau von der Linken.

BE **Petra Pau** (DIE LINKE.): Ich hätte die Frage auch an Herrn Radek gehabt zum Thema Versorgungslücken und Geschiedene. Aber ich möchte Sie auch an Frau Schwarz richten, ob Sie uns dazu noch etwas sagen können, wie Sie dazu stehen. Das Thema Familienzuschlag hat ja vorhin schon mal eine Rolle gespielt in den Stellungnahmen der anderen Sachverständigen. Ich würde gerne von Ihnen, Frau Schwarz, auch nochmal etwas hören, wie Sie sich eine adäquate Ausstattung hier im Gesetz vorgestellt hätten im Sinne, dass es darum geht, vor allen Dingen die Sorge für Kinder entsprechend zu honorieren.

Stellv. Vors. **Jochen Haug** (AfD): Dankeschön. Und dann noch Frau Polat von BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN.

Abg. **Filiz Polat** (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Ja, meine Frage wäre auch nochmal zur Versorgungslücke gewesen. Vielleicht an diejenigen, die da auch etwas zu sagen möchten, aber jetzt nicht angesprochen wurden.

Stellv. Vors. **Jochen Haug** (AfD): Wunderbar, Dankeschön. Bevor wir mit der Beantwortung beginnen, eine kurze Bemerkung, wir haben noch acht Minuten, also meine Bitte wäre, dass jeder versucht – damit wir alle Sachverständigen noch haben – so zügig wie möglich die Beantwortung vorzunehmen und wir beginnen bei Herrn Wüstner.

SV **Oberstleutnant André Wüstner** (DBwV e. V., Berlin): Ja, vielen Dank. Zum Thema IT und Cyber. Vom Grunde her ist es so, dass der Entwurf drei Zulagen vorsieht für den Bereich der Bundeswehr, das heißt, der Gesetzgeber reagiert auch auf den

Bereich des Fachkräftemangels. Natürlich ist es so, man kann – wie in mehreren Bereichen – über eigene Spezialisierungen, Spezialisten-Laufbahnen nachdenken, wie es in Teilen von den Grünen und der FDP andiskutiert wurde. Aber insgesamt ist auch die Herausforderung da, das merkt man ja auch in der Wirtschaft, mittlerweile ist Fachkräftemangel nicht nur bei IT, sondern viel, viel breiter. Und wo fangen wir da an und wo hören wir auf? Das, was aktuell abgebildet ist mit diesen drei Zulagen, das halten wir für sinnvoll und wir glauben auch, dass man der Nachwuchsgewinnung damit verhilft, was die personelle Einsatzbereitschaft der Bundeswehr anbelangt, und was auch die Vergleichbarkeit im öffentlichen Dienst anbelangt.

Ein zweiter und für mich letzter Punkt, den muss ich nochmal zum Schluss aufgreifen, ist das Thema Familienzuschlag. Ich will nur unsere Position nochmal klarmachen. Erstens, wir waren am Anfang klar dagegen. Warum? Der erste Entwurf sah sogar vor, dass eine Alleinerziehende mit Kind schlechter gestellt wird als vorher. Sicherlich ist jedem mittlerweile klar, dass so etwas nicht passieren dürfte. Und zum Zweiten ist es so, ein grundsätzlich gutes Gesetz, was man hier hat, darf nicht konterkariert werden durch gegebenenfalls kaum oder zu wenig Besitzstandswahrung für diejenigen, die insbesondere seit 2015 eine massive Last im öffentlichen Dienst und in der Bundeswehr tragen. Deswegen haben wir klar gesagt: Achtung, wenn man entsprechend mit diesem Thema Familienzuschlag umgeht, dann muss es so sein, dass eine gewisse Besitzstandswahrung weitaus länger in die Zukunft gestreckt ist, als das, was vorgesehen war.

Und der letzte Punkt. Ich weiß, Bundeswehr ist im Innenausschuss natürlich nicht das Fachthema. Ich weiß, dass auch unterschiedlich über Mandate gestritten wird, keine Sorge, auch innerhalb des Berufsverbandes. Wenn man aber bei den Menschen war, dann hat man im Bereich der Politik – und da geht es ja mit Zulage um Menschen, um Einsatzbereitschaft – immer zusammengehalten. Und diesen Punkt wollte ich zum Schluss nochmal machen: Dass es hier nicht um Mandats- und Auftrags- und Ausrüstungsfragen geht, sondern um die Frage, wie man mit den Menschen umgeht. Vielen Dank.

Stellv. Vors. **Jochen Haug** (AfD): Dankeschön. Wir kommen zu Frau Schwarz.



Sve **Henriette Schwarz** (DGB, Berlin): Zum Familienzuschlag kann ich mich nur meinem Vorredner gerade anschließen. Die angedachte Maßnahme war meines Erachtens die tatsächliche wirkliche Modernisierungsmaßnahme des Gesetzes. Wir hatten selber Kritikpunkte, die auch schon im Laufe der letzten zwei Stunden zur Sprache kamen, und zwar bezogen auf die Übergangsregelungen, aber da hätte man sicherlich eine für alle Seiten zufriedenstellendere Lösung finden können.

Zur Frage der Versorgungslücke bei Ehescheidungen. Es ist etwas kompliziert, diese Frage in kurzer Zeit zu beantworten, muss ich sagen, weil allein die Problemdarstellung – glaube ich – zehn Minuten braucht. Ich komme gleich mal zur Lösung.

BE **Petra Pau** (DIE LINKE.): Sehr gut.

SV **Jörg Radek** (GdP, Hilden): Danke.

Sve **Henriette Schwarz** (DGB, Berlin): Und zwar hatten wir vorgeschlagen, den § 35 Versorgungsausgleichsgesetz dementsprechend anzupassen, dass folgender Satz 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 erreichen, ausgesetzt.“ Das jetzt ganz kurz. Ich hoffe, man hat jetzt aufgrund der Lösung auch das Problem erkannt. Danke.

Stellv. Vors. **Jochen Haug** (AfD): Dankeschön. Wir kommen zu Herrn Prof. Schmidt.

SV **Prof. Dr. Thorsten Ingo Schmidt** (Universität Potsdam): Frau Nicolaisen, mir fehlen leider die tatsächlichen Kenntnisse aus dem Dienstbetrieb der Sicherheitsbehörden oder der Bundeswehr, um das abschließend beurteilen zu können. Wenn man jetzt allerdings das Gefüge dieser vorgesehenen Zulagen zueinander betrachtet, quasi im Sinne einer Plausibilitätskontrolle, dann leuchtet mir das, was in dem Entwurf vorgesehen ist an Zulagen im IT-Bereich, vollständig ein. Und mir leuchtet auch ein, dass man dort eine Fokussierung vornehmen will, gerade auf diejenigen Beschäftigten, die genau diese Funktionen ausüben. Mir scheint es zweitens auch mit dem übrigen Zulagensystem gut vereinbar zu sein. Was natürlich nicht gelingt, ist, trotz dieser Zulagen die Gehälter in der Privatwirtschaft in diesem Bereich auch nur annähernd abzubilden und

dazu konkurrenzfähig zu werden. Der Bund wird nicht allein über seine Zulagen dort IT-Fachkräfte anlocken können, dazu muss dann das Gesamtpaket stimmen. Und das kann dann wiederum attraktiver sein als in der Privatwirtschaft.

Stellv. Vors. **Jochen Haug** (AfD): Dankeschön. Dann kommen wir zu Herrn Schäfer.

SV **Friedhelm Schäfer** (dbb, Berlin): Ja, das Thema Verwaltungskultur, Veränderungen in dem Bereich in 60 Sekunden, wenn ich auf die verbleibenden drei Minuten schaue, anzusprechen und abzuarbeiten, ist mehr als sportlich. Deshalb vielleicht, weil die Frage ja war, was der Gesetzgeber tun kann. Ich denke, ganz wichtig ist, dass man auf die Situation im öffentlichen Dienst nicht immer erst dann reagiert, wenn es Probleme gibt, sondern dass man auf der Zeitachse dafür sorgt, dass wir eine angemessene Personalausstattung im öffentlichen Dienst haben mit einer vernünftigen Bezahlung, die vor allem darauf achtet, dass wir nicht zu großen Unterschieden im Bereich des öffentlichen Dienstes kommen, die eigentlich nicht zu rechtfertigen sind. Das ist – glaube ich – schon ein ganz wesentlicher Punkt, auf den Sie als Vertreter des Gesetzgebers achten können. Wo Sie Einfluss nehmen können auf die Bundesregierung, ist sicherlich bei Themenfeldern wie Wochenarbeitszeit der Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten, bei der Frage auch der Durchlässigkeit der Laufbahn. Wobei ich dazu sagen muss, der gesetzliche Rahmen ist schon mal nicht schlecht, wir müssen nur sehen, dass wir in der praktischen Umsetzung einiges dort verbessern oder verändern. Und ich glaube, da sind wir auf der Zeitschiene auch auf einem großen Weg.

Und einen letzten Punkt, der hier noch nicht angesprochen ist, aber auch mit Blick auf Attraktivität eine große Rolle spielt. Wir haben das Thema Wohnungsfürsorge im Koalitionsvertrag verankert. Das war mal ein Spezialthema für die Bundespolizei, ist aber ein Thema für alle Beschäftigten im öffentlichen Dienst. Wenn Sie sich diesem Thema, dem Pushen dieses Themas, auch in diesem Ausschuss noch einmal widmen würden, wäre das – glaube ich – ein ganz segensreicher Ansatz. Danke.

Stellv. Vors. **Jochen Haug** (AfD): Dankeschön. Dann kommen wir zu Herrn Radek.



SV Jörg Radek (GdP, Hilden): Meine Aufgabe bestand ja darin, nochmal zu erläutern, Versorgungslücke und die Problemlösung. Da hat aber die Kollegin Schwarz auf eine charmante Art und Weise sowohl das Problem dargestellt als auch eine Lösung angeboten. Da will ich das jetzt nicht toppen, also das kann ich auch gar nicht toppen.

Stellv. Vors. **Jochen Haug** (AfD): Dankeschön. Und wir kommen abschließend zu Herrn Kammradt.

SV Nils Kammradt (ver.di-Bundesverwaltung, Berlin): Verwaltungskultur ist mehr als abendfüllend, deshalb gehe ich da jetzt auch nicht drauf ein, aber am konkreten Beispiel Wohnungsfürsorge wird das sehr deutlich, auch bei uns beim Zoll, und zwar nicht ohne Grund: Viel mittlerer Dienst, überwiegend mittlerer Dienst und eingesetzt in Ballungsräumen, wo einfach die Mieten teuer sind. Nur mal, um so ein Schlaglicht reinzugeben. Ich wollte aber auf etwas anderes eingehen. Was kann der Gesetzgeber tun, um so etwas aufzubrechen? Ich nehme mal das Laufbahnrecht. Wir haben mal vorgeschlagen, dass man, um Aufstiege zu erleichtern und auch vergleichbarer zu machen, so etwas wie ein ECTS-Punktesystem oder etwas daran angelehntes einführt, so dass Kompetenzen bewertet werden. Dann relativieren sich Fragen wie Teilzeit beispielsweise. Wenn man noch dazu kommt, mal ein Recht auf Fortbildung – und zwar auf eine Fortbildung, die auch tatsächlich Folgen hat und nicht verpufft und damit auch demotivierend ist – wenn man das mal einführt, bricht man auch Verwaltungskultur, weil die Fortbildungskultur im öffentlichen Dienst sicherlich noch einen Schub bekommen könnte. Danke.

Stellv. Vors. **Jochen Haug** (AfD): Dann sind wir soweit am Ende. Ich bedanke mich bei allen Sachverständigen für ihr Kommen und für ihre Stellungnahmen und schließe die Sitzung um 11:01 Uhr. Dankeschön.

Schluss der Sitzung: 11:01 Uhr

Andrea Lindholz, MdB
Vorsitzende

Deutscher Bundestag
Ausschuss für Inneres und Heimat

Ausschussdrucksache
19(4)365 A



**Gewerkschaft
der Polizei**
Bundesvorstand

Gewerkschaft der Polizei • Stromstr. 4 • 10555 Berlin

Leiter Sekretariat PA 4

Ausschuss für Inneres und Heimat

Herrn

Ministerialrat Dr. Heynckes

Platz der Republik 1

11011 Berlin

Jörg Radek
Stellv. Bundesvorsitzender

Stromstraße 4
10555 Berlin

Tel.: 030 399921-0
Fax: 030 399921-29211

joerg.radek@gdp.de
www.gdp.de

08.10.2019

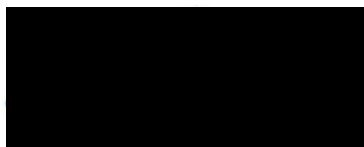
ra

Stellungnahme zur Sachverständigenanhörung am 14.10.2019

Sehr geehrter Dr. Heynckes,

anbei sende ich Ihnen meine Stellungnahme für die Anhörung des Ausschusses für Inneres und Heimat am 14.10.2019 um 9.00 Uhr.

Mit freundlichen Grüßen



Jörg Radek



Stellungnahme des Sachverständigen Jörg Radek, stellvertretender Bundesvorsitzender der Gewerkschaft der Polizei (GdP) anlässlich der öffentlichen Anhörung des Ausschusses für Inneres und Heimat des Deutschen Bundestages am 14. Oktober 2019 zu

- a) **Gesetzentwurf der Bundesregierung**
Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung der Strukturen des Besoldungsrechtes und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften (Besoldungsstrukturmodernisierungsgesetz)
BT-Drucksache 19/133396

- b) **Antrag der Abgeordneten Konstantin Kuhle, Stephan Thomae, Grigorios Aggelidis, weiterer Abgeordneter un der Fraktion der FDP**
Für einen modernen und attraktiven Öffentlichen Dienst
BT-Drucksache 18/13519

Zusammenfassung

Aus der Sicht des Sachverständigen ist die Intention des Gesetzgebers grundsätzlich zu begrüßen, das im Koalitionsvertrag festgelegte Ziel, den öffentlichen Dienst modern und attraktiv zu gestalten, umzusetzen. Der Gesetzentwurf enthält viele positive Regelungen, u.a. die Erhöhung der Polizeizulage und des Auslandsverwendungszuschlags, die Einführung von Personlagewinnungsprämien und die Angleichung des Versorgungsrechts an das Rentenrecht bei der Anerkennung von Kindererziehungszeiten für vor 1992 geborene Kinder.

Gleichwohl bleibt festzustellen, dass mit kurzfristigen finanziellen Anreizen die Konkurrenzfähigkeit des öffentlichen Dienstes nicht nachhaltig garantiert werden kann. Vielmehr sollten die Rahmenbedingungen, z.B. durch die längst überfällige Senkung der Wochenarbeitszeit, durch die Übernahme von Betreuungskosten bei Einsätzen und durch die Abschaffung der Versorgungsrücklage geändert werden, um langfristig qualifiziertes Personal zu binden.

Im Weiteren wird nicht auf die geplanten Änderungen der Erschwerniszulagenverordnung eingegangen, da diese kein Bestandteil des Gesetzgebungsverfahrens (mehr) ist. Gleichwohl wird angemahnt, dass einer Novellierung der Erschwerniszulagenverordnung oberste Priorität einzuräumen ist.

Dem Anspruch auf eine Modernisierung von Besoldungs- und Versorgungsstrukturen wird der vorliegende Entwurf im erforderlichen Maße nicht gerecht, weil wesentliche und notwendige Strukturänderungen nicht enthalten sind.

Im Einzelnen bedeutet das:

I. Ruhegehaltsfähigkeit der Polizeizulage

Die Abschaffung der Ruhegehaltsfähigkeit der Polizeizulage im Bund war ein schwerer Fehler, der sich auch negativ auf die Attraktivität des öffentlichen Dienstes als Arbeitgeber auswirkt.

Der Gesetzgeber zeigte damit eine fehlende Wertschätzung gegenüber der wichtigen Arbeit der Polizei, denn die Polizeibeamtinnen und -beamten waren bei der damaligen Reform die einzige Beamtengruppe, der aus Spargründen - neben der Erhöhung der Wochen- und Lebensarbeitszeit - zusätzlich gegenüber anderen Beamten in die Altersversorgung eingegriffen wurde.

Dabei ist zu beachten, dass die besonderen Belastungen des Polizeiberufes auch noch im Ruhestand nachwirken und sich daher auch in der Höhe der Versorgung widerspiegeln müssen.

Mit Blick auf die Wettbewerbsfähigkeit des Bundes ist auch zu beachten, dass die Länder Bayern, Sachsen und Nordrhein-Westfalen ihren Polizeibeamtinnen und -beamten die Ruhegehaltsfähigkeit der Polizeizulage wieder zurückgegeben haben und damit ausdrücklich etwas für diejenigen tun, die die enorme Einsatzlast der vergangenen Jahre getragen haben.

Vorgeschlagen wird daher, die Polizeizulage zu einer amtszulagenähnlichen Zulage auszugestalten, die - analog der Regelungen in Bayern zur Sicherheitszulage für besondere Berufsgruppen (u.a. Polizei und Verfassungsschutz) - unwiderruflich, dynamisch und ruhegehaltsfähig ist (Artikel 34 Bayrisches Beamtenbesoldungsgesetz).

Die Ausgestaltung zu einer amtszulagenähnlichen Zulage entspricht in deutlich höherem Maße der Lebenswirklichkeit der Polizeizulage als die Ausgestaltung als Stellenzulage. Denn Polizeibeamtinnen- und beamte erhalten die Zulage nicht temporär für die Wahrnehmung einer bestimmten Funktion (Stelle), sondern unabhängig von einer konkreten funktionalen Stelle. Auch bei einem funktionalen Stellenwechsel behält die Beamtin oder der Beamte stets die Zulage. Die Polizeizulage ist, anders als andere Stellenzulagen, für die gesamte Dauer des Beamtenverhältnisses berufsprägend und zahlbar; sie wird typischer Weise bereits ab dem zweiten Ausbildungsjahr bis zur Pensionierung dauerhaft gewährt. Die Polizeizulage schließt die Lücke zur Amtsangemessenheit der Besoldung gegenüber anderen Beamten der Besoldungsordnung A, wie bereits aus der früheren Diskussion über eine „Besoldungsordnung P (Polizei)“ erinnerlich ist. Daher ist die bisherige systematische Zuordnung zu den üblichen Stellenzulagen nicht zutreffend. Typisierend ist vielmehr ihr Charakter als durchgängige „Laufbahnzulage“.

Die Forderung nach einer Umwandlung in eine amtszulagenähnliche Zulage gilt ebenso für Mitarbeiter des Bundesamtes für Verfassungsschutz (Vorbemerkung Nr. 8 Anlage I Bundesbesoldungsgesetz) und für Beamte des Bundeskriminalamtes (Vorbemerkung Nr. 16 Anlage I Bundesbesoldungsgesetz).

II. Gruppenbezogene Kappung der Höchstgrenze im Beamtenversorgungsrecht

Die gruppenbezogene besondere Kappung der Höchstgrenze nach § 55 Abs. 2 S. 1 lit b BeamtVG/§ 2 Nr. 7 BeamtVÜV ist durch Streichung des Zusatzes „abzüglich von Zeiten nach § 12a“ abzuschaffen.

Die Bewertung des Petitionsausschusses (Pet 1-18-06-2013033670), der sich ganz klar für eine Abschaffung der Höchstgrenzenkappung ausgesprochen hat, wird uneingeschränkt unterstützt.

Auch in der Rechtswissenschaft wird die durch die Höhstgrenzenkappung bewirkte Kürzung des erdienten Ruhegehalts für besondere Gruppen von Ost-Beamten mit zutreffenden Argumenten kritisiert (vgl. Prof. Dr. Heinrich Amadeus Wolff, Die Kürzung des erdienten Ruhegehalts gem. § 55 Absatz 2 Nr. 1 b Var. 2 BeamtVG in ZBR 59 (2011), S. 146 ff.).

Auch bei Abschaffung der Höchstgrenzenkappung verhindern §§ 12a, 12b BeamtVG / § 2 Nr. 7 BeamtVÜV hinreichend und wirksam jede Art von Honorierung von inkriminierten DDR-Zeiten der betroffenen Beamten für die Versorgung, weil diese Zeiten auch weiterhin nicht ruhegehaltstfähig sind. Die darüber hinaus gehende Kappung der Höchstgrenze nach § 55 Abs. 2 S. 1 b) BeamtVG ist für die Verhinderung der Honorierung daher nicht erforderlich.

Auch ohne die Kappung der Höchstgrenze hätten die betroffenen Beamten 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 – nach fast 30 Jahren beanstandungsfreiem Dienst für den Bund. Der Bund entledigt sich (teilweise bis fast völlig) seiner Versorgungspflicht für Zeiten nach der Wiedervereinigung im Bundesdienst geleistete Arbeit durch Verweisung der Beamten auf ihre DDR-Renten nach dem AAÜG. Die Beamten werden damit so gestellt, als hätten sie in den betreffenden Jahren nicht gearbeitet und keine Altersversorgungsansprüche erworben. Daraus resultiert eine inakzeptable Gesamaltersversorgungskürzung, die vergleichbare Arbeitnehmer nicht trifft. Dies ist ein strukturelles Defizit des Versorgungsrechts, das anlässlich des Gesetzgebungsverfahrens zum BesStMG zu beseitigen ist.

So lange die Summe aus Rente und Versorgung nicht die Grenze nach § 14 Abs. 1 Satz 1, 2. HS BeamtVG erreicht, muss daher mindestens das erdiente Ruhegehalt gezahlt und eine Anrechnung von Renten beendet werden. Die Länder Sachsen, Thüringen und Sachsen-Anhalt haben diese Änderung bereits vorgenommen.

Die Abschaffung der Kappung der Höchstgrenze bewirkt auch die Beseitigung ewigerer massiver, ungerechtfertigter Folgebeneachtigungen (siehe Anlage I)

III. Versorgungslücke bei geschiedenen Beamtinnen und Beamten mit einer besonderen Altersgrenze

Bei geschiedenen Beamtinnen und Beamten mit besonderer Altersgrenze tritt gegenwärtig eine strukturell bedingte Versorgungslücke bis zum gesetzlichen Rentenalter ein, die durch eine Ergänzung von § 14 a BeamtVG geschlossen werden kann.

Die Versorgungslücke entsteht systembedingt:

Jedem der beiden Ex-Partner steht die Hälfte des in der Ehezeit erworbenen Versorgungs- bzw. Rentenanspruchs als höchstpersönlicher Anspruch beim jeweiligen Versorgungs- bzw. Rentenversicherungsträger zu. Mit Erreichen der besonderen Altersgrenze ab 62 Jahren wird bereits der eigene Ausgleich fällig und dem Versorgungsempfänger von seiner Versorgung abgezogen. Der Anspruch auf den Ausgleich des geschiedenen Partners/der geschiedenen Partnerin entsteht jedoch erst mit Erreichen des Renteneintrittsalters mit 67 Jahren. In dem Zeitraum von fünf Jahren entsteht so eine Versorgungslücke, die auch durch die Regelungen des § 35 Versorgungsausgleichsgesetz nicht vollständig geschlossen wird.

§ 14a Beamtenversorgungsgesetz regelt bisher eine vorübergehende Erhöhung des Ruhegehaltsatzes bei Dienstunfähigkeit oder dem Erreichen einer besonderen Altersgrenze, wenn das gesetzliche Renteneintrittsalter noch nicht erreicht ist und der Anspruch auf die gesetzlichen Rentenzahlungen noch nicht besteht.

Als Ergänzung für die o.g. Fallkonstellation und zur Schließung der temporären Versorgungslücke wäre daher in § 14 a ein neuer Absatz 2a einzufügen:

(2a) So lange eine nach dem Versorgungsausgleichsgesetz ausgleichsempfangsberechtigter Beamter/Beamtin wegen Erreichen einer besonderen Altersgrenze bereits Versorgungsbezüge erhält, aber noch keine Leistungen aus einem Versorgungsausgleich bei der Rentenversicherung beziehen kann, wird ein Zuschuss zur Ergänzung des Ruhegehalts in Höhe des zustehenden Versorgungsausgleichs gewährt. Der Zuschuss wird höchstens bis zur Höhe des Ruhegehalts bei einem Ruhegehaltsatz von 66,97 v.H. gezahlt.

IV. Wiedereinführung der Zulage für die Wahrnehmung eines höherwertigen Amtes

Analog zur Regelung nach § 14 TVöD für die Tarifbeschäftigten des Bundes ist eine Regelung für die Beamtinnen und Beamten bei nicht nur vorübergehender höherwertiger Tätigkeit erforderlich und die Zulage für die Wahrnehmung eines höherwertigen Amtes wieder einzuführen. Die Honorierung der Wahrnehmung höherwertiger Tätigkeit entspricht dem Leistungsgrundsatz. Vorstellbar ist bei einer Neugestaltung, dass von Differenzzahlungen zum höherwertigen Statusamt abgesehen und stattdessen eine, ggf. nach Laufbahngruppen gestaffelte, Festbetragszahlung nach einem qualifizierten Zeitraum gewährt wird.

V. Gesetzesvorbehalt der Polizeizulage für Zollbeamtinnen und -beamte

Die gegenwärtige beabsichtigte Regelung für Beamtinnen und Beamte des Zolls in Vorbemerkung Nr. 9 Absatz 1 Nr. 3 b Anlage I Bundesbesoldungsgesetz) ist zu kritisieren, da Besoldungsteile nicht durch Gesetz (§ 2 BBesG), sondern durch bloße Verwaltungsanordnung geregelt werden. Der

Grundsatz, Besoldung durch Gesetz zu regeln wird hier unterlaufen, der Spielraum der Verwaltung ist deutlich zu weit. Vielmehr ist der Gesetzgeber aufgefordert, selbst zu definieren, welche vollzugspolizeilichen Tätigkeiten die Zulagengewährung bewirken.

VI. Wohnungszuschuss/Kaufkraftausgleich

Im Koalitionsvertrag zwischen CDU/CSU und SPD wurde vereinbart, dass der Bund für seine Beschäftigten, insbesondere die Beamtinnen und Beamten der Bundespolizei in Gebieten mit angespannten Wohnungsmärkten, die Wohnungsfürsorge verstärkt wahrnimmt. Nachdem fast die Hälfte der Wahlperiode vergangen ist, ist zu konstatieren, dass keine spürbaren Ergebnisse vorliegen. In Ballungsräumen mit wachsendem Personalbedarf vor allem an Polizeikräften belasten die teilweise exorbitanten Mieten insbesondere Beamtinnen und Beamte der Einstiegsämter und des ersten Beförderungsamtes der Bundespolizei und des Zolls (A6, A7, A 8) unverhältnismäßig hoch. Ein Ortszuschlag für Bundesbedienstete, der genau diese Belastungen abfedern würde, wurde bereits in den 1990er Jahren abgeschafft. Der Antrag der SPD-Fraktion, mit Blick auf die Mietpreissituation in örtlichen Sonderlagen eine Ballungsraumzulage zu schaffen (BTDrucks 11/6835), fand seinerzeit keine Mehrheit. Die Bundesregierung behauptete bereits in den 1990er Jahren, dass der angespannten Lage auf dem Wohnungsmarkt in Ballungsgebieten vorrangig durch Maßnahmen der Wohnungsbauförderung begegnet werden solle.

Der stattdessen eingeführte Familienzuschlag wirkte nicht ausgleichend zu dem Kaufkraftverlust und Wohnkostensteigerungen in Ballungsräumen. Die versprochene Kompensation durch die Ausweitung der Wohnungsfürsorge fand indes nie statt und wurde spätestens mit der Installierung der Bundesanstalt für Immobilienaufgaben ad acta gelegt. Hier ist eine Kurskorrektur dringend erforderlich.

Bei der Ausgestaltung der Zulagen zur Beamtenbesoldung sind die Nettozüge maßgeblich (vgl. BVerfGE 44, 249 <266>; 81, 363 <376>; 99, 300 <315>), mithin das, was sich der Beamte von seinem Gehalt tatsächlich leisten kann (vgl. BVerfGE 44, 249 <266 f.>; 56, 353 <361 f.>; 81, 363 <376>; 99, 300 <314 f.>; 114, 258 <286>). Der Beamte muss über ein Nettoeinkommen verfügen, das seine rechtliche und wirtschaftliche Sicherheit und Unabhängigkeit gewährleistet und ihm über die Befriedigung der Grundbedürfnisse hinaus einen seinem Amt angemessenen Lebenskomfort ermöglicht (vgl. BVerfGE 8, 1 <14>; 114, 258 <287 f.>). Im Hinblick auf den familiär bedingten Unterhaltsbedarf hat das Bundesverfassungsgericht aus Art. 33 Abs. 5 GG die Verpflichtung entnommen, die Bezüge so zu bemessen, dass Beamte der gleichen Besoldungsstufe sich in der Lebenswirklichkeit ohne Rücksicht auf die Größe ihrer Familie annähernd das Gleiche leisten können (vgl. BVerfGE 44, 249 <267, 273 f.>; 81, 363 <376>). Was demnach dem Beamten an Alimentierung verfassungskräftig zusteht, hängt bei der Bemessung auch von der Größe der Familie und dem damit verbundenen höheren Aufwand für den Unterhalt der Familie ab (vgl. BVerfGE 44, 249 <267>). Der Gesetzgeber überschreitet seinen Gestaltungsspielraum, wenn die Höhe der Bezüge den tatsächlichen Unterhaltskosten nicht mehr entspricht und der Beamte so mit wachsender Kinderzahl den ihm zukommenden Lebenszuschnitt nicht mehr erreichen kann (vgl. BVerfGE 99, 300 <316>). Das Prinzip amtsangemessener Alimentation verlangt in einem solchen Fall zusätzliche Leistungen, um die Auszehrung der allgemeinen Gehaltsbestandteile durch Unterhaltsleistungen zu verhindern (vgl. BVerfGE 44, 249 <275>).

Mindestens bis zur Bereitstellung von bundesweit ausreichendem Wohnraum ist daher ein Ausgleich erforderlich, der gewährleistet, dass die Maßgaben des Bundesverfassungsgerichts zur Besoldungsstruktur erfüllt werden.

Der Gesetzgeber hat für die Verwendung im Ausland bereits ein passendes Instrument geschaffen, den Kaufkraftausgleich gemäß § 55 BBesG. Angesichts der starken Kaufkraftschwankungen im Bundesgebiet ist es erforderlich, dieses Instrument auch auf das Inland zu erstrecken.

VII. Erweiterung der Einsatzversorgung im Ausland

Der Begriff „besondere Verwendung im Ausland“ nach § 31a Abs. 1 Satz 2 BeamtVG sollte erweitert werden um die Verwendung als Sicherheitspersonal bei deutschen Auslandsvertretungen und als Rückführungsbeamte bei Rückführungen in andere Staaten. Dadurch wird eine Öffnung des Schadensausgleichs in besonderen Fällen nach § 43a BeamtVG auch für diesen Personenkreis bewirkt, der Dienst in Kriegs- und Krisengebieten leisten muss.

Die bisherige gesetzliche Regelung ist der dynamischen Entwicklung des Einsatzes von Bundesbeamten in Kriegs- und Krisengebieten anzupassen.

VIII. Stellenzulage für Polizeiärzte

Die Aufrechterhaltung der Funktionsfähigkeit des polizeiärztlichen Dienstes des Bundes erfordert dringend eine strukturelle Verbesserung, die insbesondere auch die Konkurrenzsituation zu deutlich besser gestellten Ärzten der Bundeswehr beendet.

Der öffentliche Dienst im Allgemeinen und Bundespolizei und BKA im Besonderen befinden sich, angesichts demographischer Faktoren, in einem stetigen Konkurrenzkampf um ärztlichen Nachwuchs, insbesondere auch zur Einsatzbegleitung im In- und Ausland. Im Bereich des polizeiärztlichen Dienstes ist der Personalmangel bereits heute gravierend. Um die Lücken zu schließen, ist ein finanzieller Anreiz unumgänglich.

Deshalb ist eine Stellenzulage für den ärztlichen Dienst der Bundespolizei und des Bundeskriminalamts analog zu der Stellenzulage für Rettungsmediziner oder als Gebietsärzte bei der Bundeswehr nach Vorbemerkung Nr. 11 Anlage I Bundesbesoldungsgesetz dringend erforderlich. Eine Verweisung auf temporäre Gewinnungszuschläge ist nicht ausreichend. Zudem sind die ärztlichen Aufgaben bei Bundeswehr und Bundespolizei/Bundeskriminalamt vergleichbar.

IX. Versorgungsrücklage i.h.V. 0.2 % jeder Erhöhung der Besoldung

Die Gewährleistung einer amtsangemessenen Beamtenversorgung ist originäre Aufgabe des Dienstherrn und aus dem laufenden Haushalt des Staates zu zahlen. Dies ergibt sich aus dem Alimentationsprinzip, nach dem der Dienstherr verpflichtet ist, Beamten während des aktiven Dienstes, bei Krankheit und Invalidität sowie nach dem Ausscheiden aus dem aktiven Dienst aus Altersgründen einen der Bedeutung und dem sozialen Status seines Amtes entsprechenden angemessenen Lebensunterhalt zu gewährleisten. Eine Beteiligung der Beamtinnen und Beamten an ihrer eigenen Altersversorgung durch ein „Sonderopfer“ bei der Besoldung darf dagegen höchstens eine

kurzfristige Ausnahme darstellen. Das gilt um so mehr, wenn der Haushalt so auskömmlich ausgestattet ist, dass es gar keines Sonderopfers der Beamten bedarf. Die Versorgungsrücklage wird zur Finanzierung der Versorgungslasten nicht benötigt und ist daher abzuschaffen.

X. Mehrarbeitsausgleich

Mehrarbeit ist ein prägendes Element polizeilicher Arbeit. In Übereinstimmung mit Arbeitsschutzvorschriften ist Freizeitausgleich vorrangig zu gewähren und die finanzielle Abgeltung wegen zu kurzer Ausgleichszeiträume soll die absolute Ausnahme bleiben. Das Angebot an Freizeitausgleich muss dabei jedoch familienfreundlich gestaltet werden (§ 15 BGlG). Zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist daher die Frist für den Verfall von Mehrarbeitsstunden in § 88 Satz 2 Bundesbeamtengesetz auf drei Jahre analog zu § 195 BGB, den allgemeinen Verjährungsregeln, heraufzusetzen. Dies verhindert auch eine „Zwangsauszahlung“ von Mehrarbeitsstunden.

XI. Erschwernisabgeltung im Auslandsverwendungszuschlag

Auch bei polizeilicher Arbeit im Ausland treten Erschwernisse (insbesondere Schicht-, Nacht- und Feiertagsarbeit) auf, die ursächlich nicht der Verwendung im Ausland, sondern der polizeitypischen Organisation des Dienstes geschuldet sind und Beamte des Verwaltungs- oder diplomatischen Dienstes regelmäßig nicht treffen. Die besonderen physischen und psychischen Belastungen durch Dienst zu wechselnden Zeiten sind im Ausland genauso hoch wie im Inland und nicht durch den Auslandsverwendungszuschlag abgegolten. Diejenigen Erschwernisse, die nicht auf den besonderen Bedingungen des Auslandseinsatzes beruhen, sondern der im Inland vergleichbaren Eigenart der (polizeilichen) Dienstorganisation geschuldet sind, müssen daher von § 56 Absatz 2 BBesG ausgenommen werden.

Die Einschränkung der Zahlung der Zulage für Dienst zu wechselnden Zeiten (§ 17a EZuV) und der Zulage für Dienst zu ungünstigen Zeiten (§ 3 EZuV) bei Zahlung des Auslandsverwendungszuschlages ist daher zu streichen.

XII. Arbeitszeitunabhängiger Familienzuschlag

Der Familienzuschlag in der gegenwärtig beibehaltenen Struktur sollte - unabhängig vom Arbeitszeitanteil - auch für Teilzeitbeschäftigte in voller Höhe ausgezahlt werden. Im Referentenentwurf vom 11.01.2019 war eine entsprechende Regelung enthalten, die durch den Wegfall der Reform des Familienzuschlages nun jedoch nicht mehr Bestandteil des vorliegenden Gesetzentwurfs ist.

Der Familienzuschlag ist Ausdruck der Fürsorge gegenüber der Familie der Beamtinnen und Beamten und nicht äquivalent zu geleisteter Dienstpflicht – es gibt keine „Teilzeit-Kinder“. Deshalb soll der Familienzuschlag nicht mehr (Teil-)zeitabhängig gewährt werden.

Anlage I zu Punkt II der Stellungnahme

Argumente für die Abschaffung der besonderen Höchstgrenzenkappung und der Beseitigung von Folgebenachteiligungen

(Änderung des § 55 Abs. 2 Nr. 1 lit. b) BeamtVG / § 2 Nr. 7, 8 BeamtVÜV)

1. 30 Jahre Bundesdienst wertschätzen

Die übernommenen Ost-Beamtinnen und -Beamten haben seit der Wiedervereinigung 30 Jahre beanstandungsfrei und unter zunehmend härteren Bedingungen ihren Dienst für die Bürger im In- und Ausland geleistet. Nach 30 Jahren haben sie es sich verdient, nicht mehr schlechter als andere Beamte – als „Ost-Beamte 2. Klasse“ – behandelt zu werden.

2. Bewertung des Petitionsausschusses ernst nehmen

Der Petitionsausschuss hat sich sehr klar für die Abschaffung der Höchstgrenzenkappung im BeamtVG ausgesprochen (Pet 1-18-06-2013033670).

3. Keine „Doppelalimentation aus öffentlichen Kassen“

Ein Wegfall der Höchstgrenzenkappung bewirkt keine „Doppelalimentation aus öffentlichen Kassen“. Die Versorgungssysteme bleiben streng getrennt: DDR-Zeiten werden nach dem Überleitungsrecht des AAÜG abgefunden, Zeiten nach der Wiedervereinigung nach dem BeamtVG. Rente und Pension decken unterschiedliche Erwerbszeiten ab – DDR-Tätigkeiten und Beamtentätigkeiten sind nicht miteinander verknüpft, aus beiden bestehen getrennte Altersversorgungsanswartschaften, die nicht aufgerechnet werden müssen.

4. Unschädliche Zeiten führen nicht mehr zur Pensionskürzung

Der heutige Zustand, dass selbst vor einer inkriminierten Tätigkeit liegende Zeiten ab dem 17. Lebensjahr vollständig zur Pensionskürzung herangezogen werden (§ 55 Abs. 2 Nr. 1 lit. b) BeamtVG i.V.m. § 12a BeamtVG, § 30 Abs. 1 S. 2, Abs. 2 S. 1 BBesG), wird beendet.

5. „Mütterrente“ wird nicht aufgezehrt und kommt an

Bei Wegfall der besonderen Kappungsgrenze wird auch der heutige Aufzehrungseffekt der „Mütterrente“ für vor 1992 geborene Kinder beendet. Die heutige Kürzung der erdienten Pension um die „Mütterrente“ muss beendet werden.

6. Einheitliche Höchstgrenze für alle Ost-Beamten

Die Anrechnung der Rente und Kürzung der Pension beim Zusammentreffen von Pension und Rente wird bei Wegfall der Höchstgrenzenkappung für alle Ost-Beamten dann nach gleichen Maßstäben und nur noch im Falle einer tatsächlichen „Übersorgung“ erfolgen.

7. Pensionssteigerung und „versorgungsrechtliche Honorierung“ für inkriminierte Zeiten weiter wirksam ausgeschlossen

Eine Pensionssteigerung für inkriminierte DDR-Zeiten bleibt ausgeschlossen. Dies ist auch bei Abschaffung der Höchstgrenzenkappung durch §§ 12a und 12b BeamtVG weiter garantiert. Inkriminierte DDR-Zeiten werden auch weiterhin nicht „honoriert“. Bewirkt wird eine Beendigung der Kürzung des nach dem 3.10.1990 erdienten Ruhegehaltes. Belassen wird nur, was erarbeitet wurde – in der DDR nach dem allgemeinen Rentenrecht (AAÜG), und nach der Vereinigung im Bundesdienst. Eine „Übersorgung“ findet nicht statt.

8. DDR-Berufsbiografien gleich bewerten

Die Länder Sachsen (vgl. § 74 Abs. 2 Nr. 1 lit. b) SächsBeamtVG vom 18. Dezember 2013) und Thüringen (vgl. § 72 Abs. 2 Nr. 1 lit. b) ThürBeamtVG vom 22. Juni 2011) und Sachsen-Anhalt (vgl. § 69 LBeamtVG LSA in der Fassung vom 13.06.2018) haben die besondere Höchstgrenzenkappung bereits abgeschafft und behandeln alle Ost-Beamten gleich. Dies soll auch beim Bund gelten.

9. Rente aus Bundesdienst läuft nicht mehr „ins Leere“

Nach der Wiedervereinigung, aber vor der Verbeamtung im Bundesdienst erdiente Rentenanteile werden bei Abschaffung der Höchstgrenzenkappung nicht mehr zur Kürzung der erdienten Pension herangezogen. Gegenwärtig wird mehr Versorgung gekürzt, als DDR-Rente (Entgeltpunkten) in der inkriminierten Zeit erarbeitet wurde, denn auch „West“-Rente führt zur Kürzung. Rentenansprüche aus dem Bundesdienst würden bei Abschaffung der Höchstgrenzenkappung nicht mehr wie heute „ins Leere“ laufen.

10. Die ausgewählten Zuverlässigen werden nicht mehr abgestraft

Von zur Wiedervereinigung in den BGS übernommenen 2.859 früheren Grenztruppen- und 1.200 PKE-Angehörigen (4.059) blieben nach intensiven Personalüberprüfungen durch das BMI und eingehende BStU-Überprüfungen 1994 nur noch 1.950 im Bundesdienst übrig und wurden auf Entscheidung von Minister Manfred Kanther (CDU) verbeamtet, weil sie in der DDR

untergeordnete Funktionen bzw. geringe Dienstzeiten aufwiesen. Alle Verbliebenen sind mehrfach durch den BStU überprüft und unterliegen den Sicherheitsüberprüfungen durch das BfV. Die Abschaffung der Höchstgrenzen-kappung würde den Anachronismus beenden, dass ausgerechnet den ausgewählten Zuverlässigen die Altersversorgung gekürzt wird.

11. Besoldungsrechtlicher Zeitenberücksichtigung wird entsprochen

Im Besoldungsrecht wurden Grenztruppen- und PKE-Zeiten trotz ihrer Inkriminierung nach dem damals geltenden Recht gleichwohl „zu Dreiviertel bzw. zur Hälfte“ besoldungsrechtlich anerkannt; dies gilt fort (Staatssekretär im BMI Hans Neusel, Bericht vom 15. Juni 1992 zur 35. Sitzung des Innenausschusses des Deutschen Bundestages am 17. Juni 1992, TOP 7 Bericht des BMI über die Personalsituation BGS Ost; hier: Behandlung der ehemaligen Grenztruppen). Die Abschaffung der Höchstgrenzenkappung im BeamtVG würde dieser Tatsache Rechnung tragen.

12. Keine Kürzung der Mindestversorgung mehr

Die Kürzung des erdienten Teils der Mindestversorgung wird beendet. Beamte, die in der Summe von erdienter Pension und Rente über der Mindestversorgung liegen, werden nicht mehr durch die Kürzung ihrer erdienten Pensionsteile in die Mindestversorgung gedrückt.

13. Geschiedene werden nicht mehr benachteiligt

Der Wegfall der Pensionskürzung bewirkt auch, dass die Versorgungsausgleichsansprüche von Geschiedenen nicht mehr gekürzt werden. Geschiedene werden dann so gestellt wie jedermann mit gleichlangen Beamtendienstzeiten.

14. Gleichbehandlung und Gleichbewertung von Arbeitnehmern und Beamten mit DDR-Vordienstzeiten

Die Tarifpartner haben bereits im Jahr 2006 im TVöD die Entscheidung aus 1991 über die Nichtanrechnung inkriminierter Zeiten in der Vergütung wieder abgeschafft. Altersbezüge wegen inkriminierten Zeiten wurden bei Arbeitnehmern ohnehin nie gekürzt, auch nicht in der betrieblichen Altersversorgung. Die Abschaffung der Höchstgrenzenkappung bewirkt eine gleichmäßige Bewertung und Behandlung von Arbeitnehmern und Beamten mit vergleich-baren Berufsbiografien.

15. Bei Tötung im Dienst oder Unfall nicht mehr „Opfer 2. Klasse“

Die Abschaffung der Kürzung der verdienten Versorgung durch Kappung der Höchstgrenze würde endlich zu einer Gleichbehandlung aller Ost-Beamten im Falle eines Dienstunfalls oder der Tötung im Dienst und zu einer einheitlichen Hinterbliebenen- und Waisenversorgung führen. Witwen-/Waisenrentenansprüche aus DDR-Zeiten würden nicht mehr zu Kürzungen führen.

16. Keine Abkopplung von allgemeinen Rentenerhöhungen mehr

Die heutige Abkopplung der Betroffenen von der Erhöhung der Alterseinkünfte wird beendet. Eine Rentenerhöhung kommt bei den „mischversorgten“ Beamten endlich an und führt nicht, wie bisher, zu einer sofortigen weiteren Pensionskürzung. Alle Ost-Beamten mit Mischversorgung würden endlich in gleichem Maße an Rentenerhöhungen teilnehmen.

17. Einigungsvertrag wird entsprochen

Der Einigungsvertrag legte fest, dass Ansprüche aus DDR-Tätigkeiten ausschließlich rentenrechtlich zu bewerten sind. Der Gesetzgeber hat dies für die Ost-Beamten im Gesetz zur Überführung der Ansprüche und Anwartschaften aus Zusatz- und Sonderversorgungssystemen des Beitrittsgebiets (Anspruchs- und Anwartschaftsüberführungsgesetz - AAÜG) abschließend getan. Die zusätzliche Abwertung von DDR-Rentenansprüchen durch Pensionskürzungen wird beendet.

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 Ruhegehaltsfähigkeit 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 Beförderungsstellen 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 unproduktiven 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

Stellungnahme zum Besoldungsstrukturen- modernisierungsgesetz

BT-DRUCKSACHE 19/13396

UNIV.-PROF. DR. THORSTEN INGO SCHMIDT, POTSDAM

Sehr geehrte Frau Vorsitzende Lindholz, sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete,

ich danke Ihnen für die mir eingeräumte Gelegenheit zu dem Gesetzentwurf der Bundesregierung „Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung der Strukturen des Besoldungsrechts und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften („Besoldungsstrukturenmodernisierungsgesetz“), BT-Drs. 19-13396 sowie zum Antrag der FDP-Fraktion „Für einen modernen und attraktiven öffentlichen Dienst“, BT-Drs. 19-13519, Stellung zu nehmen. Ich möchte nach einer kurzen Schilderung der bisherigen Rechtslage (I.) aus der Fülle der vorgeschlagenen Einzelregelungen einige Punkte herausgreifen (II.), bevor ich ein Fazit ziehe (III).

I. Bisherige Rechtslage

Dem Bund steht die ausschließliche Gesetzgebungskompetenz für die Rechtsverhältnisse der im Dienste des Bundes und der bundesunmittelbaren Körperschaften des öffentlichen Rechts stehenden Personen gemäß Art. 73 Abs. 1 Nr. 8 GG sowie für die Regelung der Dienstverhältnisse in den Streitkräften nach Art. 73 Abs. 1 Nr. 1 GG zu.

Einfachgesetzlich hat der Bund davon unter anderem Gebrauch gemacht durch den Erlass des Bundesbesoldungsgesetzes. Dieses Gesetz ist mittlerweile recht unübersichtlich geworden, weil es zahlreiche Einzelbestimmungen enthält und wesentliche Regelungen nur in den Anlagen zu dem Gesetz getroffen werden. So werden bspw. die einzelnen Ämter erst in den Anlagen den verschiedenen Besoldungsgruppen zugeordnet. Neben dem Grundgehalt kennt das Bundesbesoldungsgesetz inzwischen eine Fülle weiterer Besoldungsbestandteile. Dazu zählen unter anderem Zulagen, Prämien, Zuschlägen und Vergütungen, wobei innerhalb der Gruppe der Zulagen noch zwischen Amts- und Stellenzulagen unterschieden wird.¹ Gerade diese weiteren Besoldungsbestandteile sind nicht recht aufeinander abgestimmt, was die Regelung insgesamt ziemlich unsystematisch erscheinen lässt.

II. Ausgewählte Regelungen des Gesetzentwurfs und deren Würdigung

Zu ausgewählten einzelnen Regelungsvorschlägen des Gesetzentwurfs möchte ich Folgendes bemerken:

1. Stellenzulagen

Was die Stellenzulagen angeht, sieht der Gesetzentwurf deren Erhöhung, die Einführung neuer Zulagen sowie deren Systematisierung vor. Die Notwendigkeit zur Erhöhung der teils seit Jahrzehnten in ihrer Höhe unveränderten Stellenzulagen ist evident. Neu einzuführende Zulagentatbestände müssen den bisherigen vergleichbar sein, was zu bejahen sein dürfte. Die Systematisierung der Zulagen schließlich ist überfällig.

Im Übrigen sollen nach dem Gesetzentwurf die Stellenzulagen weiterhin nicht ruhegehaltfähig sein. Dies erscheint systematisch konsequent, ist haushaltsrechtlich geboten und begegnet keinen Bedenken vor dem Hintergrund des verfassungsrechtlichen Alimentationsprinzips. Denn Stellenzulagen zählen nicht zu den Alimentationsbestandteilen der Besoldung, sie dienen nicht einem „standesgemäßen“ Lebensunterhalt für den Beamten und seine Familie, sondern sie sollen die besonderen Er-

¹ Siehe dazu *Th. Schmidt*, *Beamtenrecht*, Tübingen, 2017, Rn. 539 ff.

schwernisse ausgleichen, die sich auf bestimmten Dienstposten für Beamten dieses Amtes im statusrechtlichen Sinne ergeben und die andere Beamte des gleichen Amtes im statusrechtlichen Sinne nicht in dieser Form treffen. So hängen diese Zulagen von der konkreten Verwendung des Beamten ab, die sich auch wieder ändern kann und die sich im Ruhestand nicht fortsetzt.

2. Personalgewinnungszuschlag

Da der Personalgewinnungszuschlag in der bisherigen Form noch nicht hinreichend Wirkungen entfaltet hat², erscheint dessen Reform überfällig. Dabei ist der angestrebte Gleichlauf der Regelungen für Beamte mit denjenigen für Soldaten zu begrüßen. Auch die Ergänzung um Personalbindungselemente stellt eine sinnvolle Weiterentwicklung dar. Präzisiert werden sollte allerdings in § 43 Abs. 6 BBesG-E, dass bei einer vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses auch eine nur anteilige Rückzahlung der Prämie in Betracht kommt.

3. Reform der Bundesbesoldungsordnung B

Auch die Reform der Bundesbesoldungsordnung B bedeutet einen Rationalitätsgewinn. Bisher zeigt ein Vergleich der Besoldungsordnungen A und B eine deutliche Diskrepanz auf: Während in der Bundesbesoldungsordnung A die einzelnen Ämter im statusrechtlichen Sinne abstrakt aufgeführt werden, werden in der Bundesbesoldungsordnung B die einzelnen Ämter, z.B. Präsident des Statistischen Bundesamtes³, jeweils in concreto genannt. Jede Änderung der Behördenstruktur erzwingt daher zugleich eine Änderung dieser Bundesbesoldungsordnung B. Der Gesetzentwurf geht dieses Problem überzeugend an durch eine abstrakte Umschreibung der jeweiligen Ämter. Auch die Vereinheitlichung der Differenz auf drei Stufen zwischen den Besoldungsgruppen des Behördenleiters / der Behördenleiterin und des Stellvertreters / der Stellvertreterin erscheint gut nachvollziehbar.

4. Stärkung der Attraktivität für Anwärter

Dringend geboten für die Nachwuchsgewinnung erscheint schließlich auch die Stärkung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes für Anwärter. Dabei erweist sich die Wiederherstellung der Beziehung der Anwärterbezüge zum Anfangsgrundgehalt des jeweiligen Eingangsamtes einer Laufbahngruppe als systematisch konsequent.

5. Verschiebung der Entnahme aus dem Versorgungsfonds

Im Interesse finanzieller Nachhaltigkeit ist es geboten, Mittel für die künftige Altersversorgung der in den letzten Jahren ernannten Beamten bereits jetzt anzusparen. Da voraussichtlich bis zum Jahr 2020 nur wenige dieser Beamten schon in Ruhestand gehen werden, sind die in dem Gesetzentwurf vorgesehene Verlängerung der Ansparphase und die Verschiebung des Beginns der Entnahmephase im Interesse der Verwaltungsvereinfachung naheliegend. Sie lassen im Übrigen die individuellen Versorgungsansprüche der einzelnen Beamten unberührt.

² Siehe dazu umfassend *Marie-Helen Vogt*, Der Personalgewinnungszuschlag des Bundes, Baden-Baden 2018, v.a. S. 366 ff. und passim

³ BBesG, Anlage I, Besoldungsgruppe B 8.

6. Übernahme rentenrechtlicher Regelungen bei der Anerkennung von Kindererziehungszeiten

Was die in dem Gesetzentwurf der Bundesregierung vorgesehene Übernahme rentenrechtlicher Regelungen bei der Anerkennung von Kindererziehungszeiten anbelangt, so befinden sich insoweit Beamte und Arbeitnehmer in einer vergleichbaren Situation, weshalb die Übernahme geboten erscheint.

7. Verschiebung der gesetzlichen Regelung der Stellenobergrenzen für Beförderungssämter

Die in dem Gesetzentwurf der Bundesregierung vorgesehene Verschiebung der gesetzlichen Regelung der Stellenobergrenzen für Beförderungssämter aus § 26 BBesG in den neu zu schaffenden § 17a BHO stellt zunächst einmal inhaltlich keine Neuregelung dar. Formal erscheint die Neuverortung dieser Bestimmung zutreffend, weil darin eigentlich nicht die Besoldung des einzelnen Beamten geregelt wird, sondern haushaltsrechtlich die insgesamt zur Verfügung stehenden Personalmittel begrenzt werden.

III. Fazit

Der Gesetzentwurf der Bundesregierung enthält insgesamt betrachtet nicht nur zahlreiche Verbesserungen im Detail, sondern stärkt auch die Systematik des Besoldungsrechts erheblich. Wird der Gesetzentwurf umgesetzt, dürfte dies die Nachwuchsgewinnung erleichtern und den öffentlichen Dienst des Bundes finanziell attraktiver gestalten. Weitergehende finanzielle Verbesserungen wären zwar aus der Sicht der aktiven Beamten wünschenswert, sind aber vor dem Hintergrund des Alimentationsprinzips nicht geboten.

Univ.-Prof. Dr. Thorsten Ingo Schmidt, 10. Oktober 2019

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 dargelegt – 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 BBG) 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.“

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

Bundesvorstand – Bereich Beamtinnen und Beamte



Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung der Strukturen des Besoldungsrechts und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften (BesStMG)

ver.di-Stellungnahme - Stand 11. Oktober 2019

Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) hat im Beteiligungsverfahren gem. § 118 BBG ihre Position gemeinsam mit dem DGB in die Beratungen zum Referentenentwurf eingebracht. Insofern verweisen wir auf die Stellungnahme des DGB.

Zum Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung der Strukturen des Besoldungsrechts und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften (Besoldungsstrukturenmodernisierungsgesetz – BesStMG), Gesetzentwurf der Bundesregierung mit Stand vom 03.07.2019 nimmt ver.di ergänzend wie folgt Stellung:

Art. 1 Änderung des Bundesbesoldungsgesetzes

- **Zu Nummer 13 (§ 23 Eingangssämter für Beamte)**

ver.di fordert, dass sämtliche Eingangssämter 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 Beamt*innen verbundenen Anforderungen zunehmend gestiegen sind.

Vor diesem Hintergrund ist die Streichung der Besoldungsgruppe A 2 als die Erfüllung einer langjährigen ver.di-Forderung zu begrüßen. Auch die Anhebung des Eingangsamtes A 6 in Laufbahnen des mittleren nichttechnischen Dienstes beim Zoll auf A 7 ist ein richtiger erster Schritt.

Notwendig wäre allerdings im Bereich des mittleren nichttechnischen Dienstes im Zoll eine Anhebung des Eingangsamtes auf A 8. Konsequenterweise muss darüber hinaus

auch das Eingangsamt im gehobenen nichttechnischen Dienst von A9 auf A10 angehoben werden.

Der Begründung zur Anhebung der Eingangsämter im Zollbereich ist in diesem Zusammenhang zuzustimmen. Aufgrund des von den Zollbeamt*innen geforderten besonders hohen Maßes an Selbständigkeit und Eigenverantwortlichkeit ist ein höheres Eingangsamt im mittleren wie im gehobenen Zolldienst gerechtfertigt.

ver.di fordert weiterhin die Anhebung des Eingangsamts des mittleren nichttechnischen Dienstes in der gesamten Bundesverwaltung auf A 7, da sich das Aufgabenspektrum auch in anderen Bereichen als dem Zoll deutlich erweitert hat und anspruchsvolle Aufgabenbereiche hinzugekommen sind. Dies wäre in der Tat – wie in der Gesetzesbegründung dargelegt - eine Vereinfachung und Vereinheitlichung bei den Eingangsämtern.

Entsprechende Maßnahmen würden die Zusage des Koalitionsvertrags für die 19. Legislaturperiode erfüllen, die Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes sicherzustellen sowie den öffentlichen Dienst attraktiver zu gestalten, um im Wettbewerb um die besten Köpfe bestehen zu können.

Für die bei den Postnachfolgeunternehmen (PNU) – Deutsche Telekom AG, Deutsche Post AG und der früheren Deutsche Postbank AG- beschäftigte Beamt*innen ist eine Öffnungsklausel im BBesG vorzusehen:

Abweichend von § 23 Abs. 1 sind die Eingangsämter für Beamt*innen bei den PNU folgenden Besoldungsgruppen zuzuweisen:

1. in Laufbahnen des mittleren nichttechnischen Dienstes der Besoldungsgruppe A7,
2. in Laufbahnen des mittleren technischen Dienstes der Besoldungsgruppe A 8,
3. in Laufbahnen des gehobenen Dienstes der Besoldungsgruppe A 11,
4. in Laufbahnen des höheren Dienstes der Besoldungsgruppe A 14.

Die starre Einbindung in der für die übrigen Bundesbeamt*innen geltenden Laufbahnstruktur und damit verbundene Besoldungsstruktur ist nicht mehr nachvollziehbar und berücksichtigt die Leistungs- und Arbeitsplatzanforderungen nicht angemessen.

ver.di fordert des Weiteren eine Regelung in der Postlaufbahnverordnung auf Basis einer Öffnungsklausel im Besoldungs- und Laufbahnrecht, mit der beurlaubten Beamt*innen, die insgesamt mindestens 10 Jahre laufbahnübergreifend höherwertig eingesetzt waren/sind, die überfällige Perspektive geschaffen wird, in Anerkennung ihrer Berufserfahrung und Lebensleistung, in die BesGr A 10 des gehobenen technischen Dienstes mit der Möglichkeit der Beförderungsmöglichkeit nach A 11 zu gelangen.

Für die Beamt*innen, die mindestens 10 Jahre eine höherwertige Tätigkeit in der Beurlaubung verrichten und ihr Einsatz in einer der nächsthöheren Laufbahn zuordenbaren Berufstätigkeit erfolgt, fordert ver.di einen Laufbahnsprung.

- **Zu Nr. 14 (Aufhebung § 26 - Obergrenzen für Beförderungssämter)**
Art. 3 Änderung der Bundeshaushaltsordnung
Nr. 1 (§ 17a Obergrenzen für Beförderungssämter)

ver.di lehnt Obergrenzen für Beförderungssämter grundsätzlich ab. Die vorgesehene Streichung des § 26 BBesG und die Regelung von Obergrenzen in der Bundeshaushaltsordnung (BHO) stellt eine reine Verschiebung der Vorschrift dar und keine Verbesserung.

Die in § 17a Bundeshaushaltsordnung neu enthaltene Quotierung im einfachen Dienst ist abzulehnen, da es im bisherigen § 26 BBesG keine Obergrenzen für den einfachen Dienst gibt.

ver.di spricht sich weiterhin dafür aus, dass die Obergrenzen der BHO bei den PNU keine Anwendung finden.

Bis zum Wegfall bzw. zur Streichung der Obergrenzen im mittleren Dienst in der Laufbahn des mittleren technischen und nichttechnischen Fernmeldedienstes bei den PNU sollten zumindest folgende Obergrenzen gelten:

- in der Besoldungsgruppe A 8 -> 60 Prozent,
- in der Besoldungsgruppe A 9 -> 60 Prozent,
- in der Besoldungsgruppe A 10 -> 50 Prozent,
- in der Besoldungsgruppe A 11 -> 50 Prozent,
- in der Besoldungsgruppe A 12 -> 40 Prozent,
- in der Besoldungsgruppe A 13 -> 40 Prozent.

Die Begrenzung des § 17a Abs. 3 bezüglich der Gesamtzahl der Planstellen für Stabsfeldwebel/Stabsbootsmänner und Oberstabsfeldwebel/Oberstabsbootsmänner auf bis zu 50 Prozent der in den Besoldungsgruppen A 8 und A 9 insgesamt für Unteroffiziere ausgebrachten Planstellen ist abzulehnen.

50 Prozent sind nach ver.di-Überzeugung ein zu geringer Stellenanteil, da der Spitzendienstgrad der Unteroffiziere (Oberstabsfeldwebel) dann als Wissens- und Erfahrungsträger in der Truppe zu selten ausgebracht wird. Teilweise ist der Dienstposten auch bereits mit A8 (Hauptfeldwebel) besetzt und kann für den Fall zur Beförderung anstehender Soldat*innen nicht freigemacht werden

- **Zu Nummer 26 (§ 50c Vergütung für Beamte im Einsatzdienst der Bundeswehrfeuerwehren)**

ver.di spricht sich gegen eine Entfristung der opt-out-Regelung für Beamt*innen im Einsatzdienst der Bundeswehrfeuerwehren durch §50c BBesG n.F. aus.

Die unbegrenzte Verlängerung von Opt-out widerspricht dem Ausnahmecharakter, den diese Regelung laut EU darstellen sollte. Durch die Entfristung steigt der Entscheidungsdruck auf die Beamt*innen, die ihre Arbeitszeit eigentlich nicht erhöhen wollen.

- **Zu Nr. 50 (Anlage I (zu § 20 Absatz 2 Satz 1))**
- **Zu Nr. 52 (Anlage IX (zu den Anlagen I und III))**

Das System der Stellenzulagen ist, bedingt durch historische Entwicklungen, sehr komplex. Über die Jahre sind zunehmend historisch gewachsene Widersprüche im Verhältnis von Stellenzulagen untereinander entstanden.

Der Gesetzgeber verfolgt das Ziel, dieses System im Rahmen einer Modernisierung der Besoldungsstrukturen fortwährend zu vereinfachen und Zulagentatbestände besser aufeinander abzustimmen. Dies gelingt mit dem vorliegenden Entwurf nur bedingt.

Die Anhebung bestimmter Zulagentatbestände bewertet ver.di zwar grundsätzlich positiv. Andererseits ist das Zulagensystem aufgrund sporadischer Erhöhungen über die Jahre und durch die ad hoc Einführung zusätzlicher Zulagentatbestände zunehmend intransparent und in der Struktur nicht nachvollziehbar geworden.

ver.di fordert deshalb eine grundlegende Reform des Zulagenwesens, in dem alle Erschwerniszulagen pauschaliert und dynamisiert und alle Stellenzulagen ruhegehaltsfähig werden.

ver.di sieht die Notwendigkeit, darüber hinaus mit strukturellen Maßnahmen die Wettbewerbssituation der Bundesbehörden zu verbessern und eine umfassende Erhöhung aller Stellenzulagen für die gesamte Bundesverwaltung vorzunehmen. Dies muss insbesondere auch Bereiche umfassen, in denen die Zulagenbeträge nach dem vorliegenden Gesetzentwurf unverändert bleiben sollen.

Ergänzende Forderungen

- **§ 14a (Versorgungsrücklage)**

ver.di fordert die Abschaffung des Abzugs zur Versorgungsrücklage in Höhe von 0,2 Prozentpunkten. Die Fortführung des Abzugs über das Jahr 2017 hinaus wird als eklatanter Vertrauensbruch gegenüber den Beschäftigten bewertet. ver.di macht sich stattdessen dafür stark, künftig von weiteren Sparmaßnahmen, die den Besoldungs- und Versorgungsempfängern ein Sonderopfer abverlangen, abzusehen.

- **§ 46 a.F. (Zulage für die Wahrnehmung eines höherwertigen Amtes)**

ver.di fordert die Wiedereinführung einer Zulage für die Wahrnehmung eines höherwertigen Amtes.

§ 46 BBesG a.F. wurde mit dem Ziel geschaffen, den Beamt*innen 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.

Im Zuge der Wiedereinführung muss darüber hinaus gewährleistet werden, dass allen Beamt*innen, 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 nicht befördert werden kann, muss eine solche Zulage gewährt werden.

- **Angleichung der Wochenarbeitszeit**

Zur Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes des Bundes, zum Schutz der Gesundheit der Beschäftigten und im Interesse einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben gilt es, zu einer beschäftigtenfreundlicheren Arbeitszeitgestaltung zu kommen. Als eine wichtige und überfällige Maßnahme fordert ver.di deshalb die Angleichung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit der Beamt*innen des Bundes an das Tarifniveau.

Die Beibehaltung der 41-Stunden-Woche ist vor dem Hintergrund einer enormen Arbeitsverdichtung und eines hohen Krankenstandes schädlich und im Übrigen personalpolitisch auch nicht mehr notwendig.

ver.di hat auf diese Forderung wiederholt hingewiesen und erwartet, dass die Angleichung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit an das Tarifniveau bei gleichzeitig bedarfsgerechtem Personalaufwuchs zeitnah umgesetzt wird.

- **Grundlegende Reform des Laufbahnrechts**

ver.di erneuert ihre Forderung nach mehr Durchlässigkeit im Laufbahnrecht und einer besseren Anerkennung von Berufserfahrungen bei Einstellung und Aufstieg. Das Besoldungsstrukturmodernisierungsgesetz (BesStMG) sollte insoweit auch eine Verbesserung des gesetzlichen Rahmens für eine Novellierung der Bundeslaufbahnverordnung (BLV) umfassen. Die BLV hat unmittelbare Bezüge zur Besoldungsstruktur und damit zu einem modernen und attraktiven öffentlichen Dienst.

Seit der Föderalismusreform entwickelt sich das Beamtenrecht der Länder und des Bundes schnell auseinander. Der Trend ist besonders beim Laufbahnrecht ausgeprägt. Unterschiedliches Laufbahnrecht behindert unter anderem einen Wechsel zwischen den Ländern und dem Bund. Nach wie vor führt das Laufbahnrecht vor allem dazu, Berufsgruppen auf bestimmte berufliche Entwicklungsmöglichkeiten festzulegen und von anderen Entwicklungen auszuschließen.

Als Arbeitgeber und Dienstherr muss der öffentliche Dienst für leistungswillige und leistungsfähige Menschen jedoch attraktiv sein. Das Laufbahnprinzip gehört zu den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums. Es kann nicht abgeschafft werden. Es kann und muss jedoch grundlegend modernisiert werden.

ver.di fordert vielfältige und modulare Aufstiegsmodelle, die in ihren Verfahrenswegen objektiv und transparent sein müssen.

Verschiedene Aufstiegsverfahren, wie fachbereichsspezifischer Aufstieg und Praxisaufstieg sind notwendig, um den Beamt*innen entsprechend ihrer Lebenswirklichkeit in den Dienststellen eine berufliche Entwicklung zu ermöglichen. Für den Aufstieg vom gehobenen in den höheren Dienst ist ein praxisorientiertes Aufstiegsformat vergleichbar dem früheren Praxisaufstieg zu schaffen.

Darüber hinaus sind Quoten im Beurteilungsverfahren abzuschaffen und Beurteilungsvorschriften und insbesondere Bewertungsschemata transparent und nachvollziehbar zu gestalten.

Schließlich muss das Laufbahnrecht Bestandteil verpflichtender Personalentwicklungs- und Personalrekrutierungsstrategien sein. Sie müssen kontinuierlich erarbeitet, gelebt und fortentwickelt werden.

Berlin, 11.10.2019



Gutachtliche Stellungnahme, hier: keine Prüfbitte

Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung der Strukturen des Besoldungsrechts und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften (Besoldungsstrukturenmodernisierungsgesetz - BesStMG)

Bundestags-Drucksache: 19/13396

Bundesrats-Drucksache: 362/19

Im Rahmen seines Auftrags zur Überprüfung von Gesetzentwürfen und Verordnungen der Bundesregierung auf Vereinbarkeit mit der nationalen Nachhaltigkeitsstrategie hat sich der Parlamentarische Beirat für nachhaltige Entwicklung gemäß Einsetzungsantrag (BT-Drs. 19/1837) in seiner 29. Sitzung am 25. September 2019 mit dem Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung der Strukturen des Besoldungsrechts und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften (Besoldungsstrukturenmodernisierungsgesetz - BesStMG) (BT-Drs. 19/13396) befasst.

Folgende Aussagen zur Nachhaltigkeit wurden in der Begründung des Gesetzentwurfes getroffen:

„Das Regelungsvorhaben hat Auswirkungen auf den Bereich „Staatsverschuldung“ der Deutschen Nachhaltigkeitsstrategie (Indikator 8.2). Es führt zu Mehrausgaben. Diese Mehrausgaben haben positive Auswirkungen auf andere Ziele und Indikatoren der Deutschen Nachhaltigkeitsstrategie und sind damit zu rechtfertigen bzw. geboten.

Das Regelungsvorhaben unterstützt das Globale Ziel 16 „Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen“, das u. a. den Aufbau effektiver Institutionen beinhaltet. In diesem Zusammenhang beeinflussen moderne Besoldungsstrukturen den Bereich „Gute Regierungsführung“ der Deutschen Nachhaltigkeitsstrategie (Indikator 16.3). Besoldung ist ein wichtiger Bestandteil für die Attraktivität des öffentlichen Dienstes. Nur mit einer angemessenen Besoldung, der moderne Besoldungsstrukturen zu Grunde liegen, kann es in Kombination mit weiteren Attraktivitätsfaktoren gelingen, ausreichend und gut ausgebildetes Personal für den öffentlichen Dienst zu gewinnen, zu binden und dauerhaft zu motivieren. Entsprechendes Personal ist für die Funktionsfähigkeit des öffentlichen Dienstes unabdingbar. Dies gilt insbesondere auch für die Bediensteten der Sicherheitsbehörden, auf die das Regelungsvorhaben einen Schwerpunkt legt. Die Funktionsfähigkeit der Sicherheitsbehörden hat unmittelbaren Einfluss auf den Bereich „Kriminalität“ der Deutschen Nachhaltigkeitsstrategie (Indikator 16.1) und erhöht im Ergebnis die persönliche Sicherheit des Einzelnen weiter. Angemessene Bezahlung leistet zudem einen Beitrag zur Korruptionsprävention (Indikator 16.3).

Darüber hinaus hat das Regelungsvorhaben Auswirkungen auf den Bereich „Wirtschaftliche Zukunftsvorsorge“ (Indikator 8.3). Gute Investitionsbedingungen setzen funktionsfähige staatliche Institutionen voraus, die ohne ausreichendes, gut ausgebildetes und motiviertes Personal nicht denkbar sind.



Das Regelungsvorhaben hat zudem Auswirkungen auf den Bereich „Hochwertige Bildung“. Berührt sind die Indikatoren 4.1 und 4.2 der Deutschen Nachhaltigkeitsstrategie „Bildung und Qualifikation kontinuierlich verbessern“ sowie „Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern“.

Umzugsbedingte Nachhilfekosten werden künftig bereits bei einem Bundeslandwechsel erstattungsfähig sein. Dieser vereinfachte Zugang zur Kostenerstattung soll insbesondere Beamtenfamilien mit geringerem Einkommen ermutigen, Nachhilfeunterricht bei einem Umzug in ein anderes Bundesland in Anspruch zu nehmen. Zudem wird die Pauschvergütung für sonstige Umzugsauslagen für umziehende Kinder von Beamten angehoben und gleichzeitig die finanzielle Unterscheidung zwischen umziehenden Erwachsenen und Kindern aufgehoben. Dies dient der Besserstellung von umziehenden Bediensteten mit Kindern und fördert damit ebenfalls die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Damit unterstützt das Regelungsvorhaben – trotz der Mehrausgaben und der damit verbundenen Auswirkungen auf den Bereich „Staatsverschuldung“ Indikator 8.2 der Deutschen Nachhaltigkeitsstrategie – in der Gesamtschau das Globale Ziel 8 „Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum“. Dies gilt umso mehr, als die Mehrausgaben maßvoll sind. Der Gesetzentwurf ist so konzipiert, dass einerseits die notwendigen Reformen durchgeführt werden können und andererseits die Mehrausgaben überschaubar bleiben. Die Auswirkungen auf Indikator 8.2. der Deutschen Nachhaltigkeitsstrategie sind moderat.“

Formale Bewertung durch den Parlamentarischen Beirat für nachhaltige Entwicklung:

Eine Nachhaltigkeitsrelevanz des Gesetzentwurfes ist gegeben. Der Bezug zur nationalen Nachhaltigkeitsstrategie ergibt sich hinsichtlich folgender Leitprinzipien einer nachhaltigen Entwicklung, Sustainable Development Goals (SDGs), Indikatorenbereiche und Indikatoren:

- Prinzip 2 - Global Verantwortung wahrnehmen
- Prinzip 5 - Sozialen Zusammenhalt in einer offenen Gesellschaft wahren und verbessern
- SDG 16 - Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen
- Indikator 16.1 - Kriminalität: Straftaten
- Indikatorenbereich 16.3 - Gute Regierungsführung

Die Darstellung der Nachhaltigkeitsprüfung ist plausibel.

Eine Prüfbitte ist daher nicht erforderlich.

Berlin, 25. September 2019

Sybille Benning, MdB
Berichterstatlerin

Prof. Dr. Martin Neumann, MdB
Berichterstatter